

AGEG Jahreskonferenz

27./28. November 2003

Karlovy Vary, Euregio Egrensis, Tschechische Republik

Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

1. Zusammenhang und allgemeine Tendenzen

Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarktentwicklung sind Schlüsselaktivitäten bei der Förderung einer echten grenzübergreifenden Zusammenarbeit. Doch die Zusammenarbeit auf diesem Gebiet ist komplex und stößt oft auf viele praktische Schwierigkeiten, die über den grenzübergreifenden Kontext hinausgehen und auf nationaler und EU-Ebene behandelt werden müssen. Zusammenarbeit in Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt ist auch von zentraler Bedeutung für das Ziel der europäischen Integration und für jegliche Regelung auf EU-Ebene, die dazu dient, die Mobilität der Arbeitnehmer und ihrer Familien, der Studenten und anderer Personen über die Grenzen hinweg zu erleichtern. Grenzregionen befinden sich genau an der Schnittstelle, wenn es darum geht, diese Integration voranzutreiben und Antworten für praktische Schwierigkeiten zu finden, die sich aus der formalen Beseitigung von Hindernissen ergeben. Bezogen auf die regionale Entwicklung befasst sich die grenzübergreifende Zusammenarbeit sehr umfassend mit der Förderung von Bildung und Berufsausbildung als einem Kernpunkt der Maßnahmen zur Bewältigung der Probleme, die die Randlage aufwirft, und um die Diversifizierung und Stärkung der regionalen Wirtschaft zu unterstützen.

Betrachtet man den Rahmen der EU-Politik, reicht die Zusammenarbeit bei Tätigkeiten im Bereich Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt von der europäischen Sozialpolitik bis zur Bildung. Die ersten Leitlinien für eine europäische Sozialpolitik behandelten die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Unterstützung von Wanderarbeitern, und es wurde der Grundstein für den Europäischen Sozialfonds gelegt. Mit dem Inkrafttreten der Einheitlichen Europäischen Akte (1987) und dem Vertrag über die Europäische Union (Maastricht) wurde die Unionsbürgerschaft geschaffen. Außerdem wurde allen EU-Bürgern das Recht zuerkannt, sich in jedem beliebigen Mitgliedstaat niederzulassen und unter denselben Vertrags- und Arbeitsbedingungen wie die Staatsangehörigen des Gastlands zu arbeiten. Weitere Aspekte, die auf EU-Beschlüssen beruhen, sind die gegenseitige Anerkennung von Befähigungsnachweisen und die Zusammenarbeit und Maßnahmen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung. Die Bestimmungen in all diesen Bereichen unterstützen maßgeblich die grenzübergreifende Zusammenarbeit in Bildung und Berufsausbildung und das Funktionieren eines gemeinsamen grenzübergreifenden Arbeitsmarkts. Dennoch gibt es viele ungelöste praktische Schwierigkeiten. Die Verwirklichung des Binnenmarkts und seine Weiterentwicklung zur Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) erfordern eine ungehinderte Mobilität von Personen, Arbeitnehmern und Studenten über die Staatsgrenzen in der EU hinweg. In der Praxis wirft dies technische Fragen in Hinblick auf die Koordination und Konvergenz zwischen den Mitgliedstaaten bei der Sozialpolitik auf.

Die Tendenzen bei der Ausrichtung der EU-Beschäftigungspolitik sind wichtig für die Entwicklung der Grenzregionen und um über Maßnahmen im Bereich Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt zu informieren. Die Förderung beschäftigungsintensiven Wachstums in der EU, um einen Nettoanstieg bei der Zahl geschaffener Arbeitsplätze zu erreichen, und die Verringerung der Arbeitslosigkeit - insbesondere strukturelle Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit - stehen auf der europäischen Tagesordnung ganz oben. Weitere besondere Schwerpunkte, die sich aus verschiedenen veröffentlichten Weißbüchern der Europäischen Kommission und den Schlussfolgerungen von seit Mitte der neunziger Jahre abgehaltenen Ratssitzungen

ergeben, sind: Förderung einer flexibleren Arbeitsorganisation; Verbesserung der Maßnahmen zugunsten der Integration sozialer Gruppen, die von der Arbeitslosigkeit besonders hart getroffen sind; Unterstützung örtlicher und regionaler Initiativen und der Entwicklung kleiner Unternehmen in neuen Beschäftigungsbereichen; Verbesserung der Berufsausbildung und Weiterbildung auf der Grundlage der Ansätze einer „kognitiven“ Gesellschaft und lebenslangen Lernens; Verbesserung der Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Im März 2000 hat der Europäische Rat auf seiner Tagung in Lissabon eine auf zehn Jahre angelegte Strategie vorgelegt, mit deren Hilfe die EU zur weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaft entwickelt werden soll. Im Sinne dieser Strategie treibt eine starke Wirtschaft die Schaffung von Arbeitsplätzen voran und fördert soziale und ökologische Maßnahmen, welche wiederum eine nachhaltige Entwicklung und sozialen Zusammenhalt gewährleisten. In ihrem Grünbuch „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ vom 18.07.2001 erinnert die Kommission die Unternehmen an ihre Verantwortung in Bezug auf die Einführung von Best Practice in den Bereichen lebenslanges Lernen, Arbeitsorganisation, Chancengleichheit, soziale Eingliederung und nachhaltige Entwicklung. Die EU hat mit Blick auf die Bildung eine Reihe von Programmen (insbesondere SOKRATES und LEONARDO DA VINCI) sowie Initiativen eingeleitet (zu denen der Aktionsplan eLearning, eine Mitteilung mit dem Titel „Die Verwirklichung eines europäischen Raums für das lebenslange Lernen“ und ein Bericht über die zukünftigen Ziele der allgemeinen und beruflichen Bildung zählen). Darauf verweist sie auch in ihrem Weißbuch „Neuer Schwung für die Jugend Europas“ vom 21.11.2001.

Zu den Initiativen auf EU-Ebene, die grenzüberschreitende Mobilität und grenzübergreifende Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarktentwicklung unterstützen, gehören vor allem Interreg (Unterstützung von Entwicklungsprogrammen und -initiativen) und EURES, das von der GD Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission koordiniert wird. EURES enthält einen spezifischen grenzübergreifenden Teil und ist eine ergänzende Initiative, die die Ausführung von Interreg verstärkt und verbessert. „EURES Crossborder“ bietet grenzübergreifende Informations- und Beratungsdienste sowie dient der Entwicklung grenzübergreifender Netzwerke zwischen den zuständigen Behörden und Dienstleistungsanbietern im Arbeitsmarktbereich.

2. Bedürfnisse und Prioritäten nach Typen von Regionen

Unter dem Entwicklungsgesichtspunkt besteht der allgemeine Bedarf und ist es für örtliche und regionale Wirtschaftssysteme in diesem Zusammenhang vordringlich, die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zu schaffen, die die endogene Entwicklung des Gebiets unterstützen. Besonders wichtig sind die Unterstützung einer Umstrukturierung weg von im Niedergang begriffenen Sektoren (Primärsektor, traditionelle Industrien) und die Nutzung der Chancen zur Schaffung von Arbeitsplätzen in neuen Dienstleistungsbereichen (z.B. Fremdenverkehr und Freizeit, Umwelt, Dienstleistungen für Einzelpersonen und Kollektive bzw. Unternehmen). Es besteht auch Bedarf zur Verbesserung vorhandener und der Schaffung neuer Fachkenntnisse (z.B. Informations- und Kommunikationstechnologien, Marketing, Management), um die Wettbewerbsfähigkeit und den Marktzugang im Privatsektor zu verbessern und qualitative Verbesserungen im Sinne größerer Effizienz und Wirksamkeit in der

öffentlichen Verwaltung erreichen. Dieser allgemeine Entwicklungsbedarf ist allen grenzübergreifenden Regionen gemein.

Im Fall der grenzübergreifenden Regionen unterscheiden sich die Bedürfnisse, Schwerpunkte und Möglichkeiten bei Bildung, Berufsausbildung sowie Arbeitsmarktentwicklung und -management je nach Art der Grenzregion und ihrer inneren Merkmale, und dabei insbesondere danach, inwieweit ein gemeinsamer grenzübergreifender Arbeitsmarkt schon besteht. Die grenzübergreifenden Regionen kann man grob in folgende Typen unterteilen: rückständige Regionen und bevölkerungsschwache Regionen, gekennzeichnet durch mangelnde Entwicklung (typisch für Ziel 1); Regionen, die möglicherweise mehr im Zentrum liegen, denen aber aufgrund einer weiterhin zu starken Abhängigkeit von der primären Landwirtschaft eine diversifizierte Wirtschaftsgrundlage fehlt; Regionen mit unterschiedlichen Schwierigkeiten bei der Anpassung an Veränderungen, einschließlich der Gebiete mit ernsthaften Problemen wegen rückläufiger industrieller Entwicklung (typisch für Ziel 2).

Zum Beispiel stehen die Regionen mit Entwicklungsrückstand häufig mannigfaltigen Bildungs-, Berufsausbildungs- und Arbeitsmarktproblemen gegenüber, was erschwert, den Teufelskreis zunehmenden Abstands zu anderen Regionen zu durchbrechen. Dazu gehört oft ein Ungleichgewicht in der demografischen Struktur - wirtschaftlich aktive Altersgruppen sind unterrepräsentiert, Abwanderung wegen fehlender Chancen - und mangelhafte oder unpassende Infrastruktur und Dienstleistungen für Bildung und Berufsausbildung. Diese Schwächen wiederum verstärken die Abwanderung, die fehlende Entwicklung neuer Fachkenntnisse und die Stagnation in den Grenzregionen. Obgleich Fortschritte bei den Informations- und Kommunikationstechnologien und neue Ansätze (z. B. Fernunterricht) bei der Bewältigung dieser Schwierigkeiten helfen können, besitzt die örtliche Bevölkerung zuweilen nicht das nötige Rüstzeug (Allgemeinbildung und Grundkenntnisse; Information über den Zugang zu solchen Dienstleistungen), um sie sich zunutze zu machen.

In Grenzregionen, die mehr im Zentrum liegen und vor den Herausforderungen einer Umstrukturierung stehen, sind die Probleme, das Arbeitskräfteangebot zu verbessern, eher weniger schwerwiegend und die Aussichten, damit fertig zu werden, sind größer. Allerdings müssen grenzübergreifende Regionen mit schweren Problemen rückläufiger industrieller Entwicklung sich umstellen (z.B. weg von industrieller Einseitigkeit und Großunternehmen) und neue Fachkenntnisse und Einstellungen zur Unterstützung neuer Wirtschaftsformen (z.B. Selbständige, Kleinbetriebe usw.) und neuer Wirtschaftstätigkeiten entwickeln. Zudem sind Bildungseinrichtungen und solche zur Berufsausbildung meist schlecht ausgerüstet und nicht an die neuen Bedürfnisse angepasst, und gleichzeitig entsteht wegen der Vernichtung von Arbeitsplätzen und der Abnahme traditioneller Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Lehrstellen, Arbeitsplätze in der Industrie) eine zunehmende Nachfrage nach Beschäftigung und Berufsausbildung im öffentlichen Bereich. Was die Unterschiede bei den inneren Merkmalen der Grenzregionen angeht, so befinden sich Gebiete mit starken Entwicklungsschwerpunkten und einem gemeinsamen grenzübergreifenden Arbeitsmarkt mit Tagespendlern (Arbeitnehmer, Studenten usw.) in einer besseren Ausgangslage, um neue Chancen zu nützen. Außerdem profitieren sie von der verbesserten Effizienz des Arbeitsmarkts, besseren Dienstleistungen, z.B. durch gemeinsame Planung und Verwaltung, und von geringeren Einheitskosten aufgrund der Größe. Solche Gebiete besitzen eher günstige Bedingungen, beispielsweise Wachstum in zumindest einigen Sektoren und ein gemeinsames Verständnis für die

Bedürfnisse und Schwerpunkte, z.B. gemeinsame Strategien zur Verbesserung der Qualifikation zur Deckung des gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräftebedarfs in der Grenzregion, oder auch aktive Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen bzw. solchen der Berufsausbildung und des Arbeitsmarkts bei der Planung und Bereitstellung von Dienstleistungen. Dies ist meist ein Merkmal der grenzübergreifenden Regionen im Herzen Europas und der Gebiete, in denen die grenzübergreifende Zusammenarbeit am weitesten fortgeschritten ist (z.B. an der deutsch-niederländischen Grenze). Starke kulturelle Verwandtschaft, einschließlich gemeinsamer Sprache oder weitverbreitete Zweisprachigkeit, sind der grenzübergreifenden Zusammenarbeit förderlich.

Regionen, die physische Barrieren (Meer, Gebirgszüge) und Schwierigkeiten hinsichtlich der Leichtigkeit und Häufigkeit der gegenseitigen Kontakte voneinander trennen, sind auf diesem Gebiet in ihrer Zusammenarbeit weniger weit fortgeschritten. Viele der Gründe hierfür haben mit dem Vorhandensein dieser Barrieren zu tun – mögliche Folgen sind, dass wegen politischer und historischer Faktoren auf jeder Seite der Grenzregion ein unterschiedliches Entwicklungsmuster anzutreffen ist und eine andere Wirtschaftsstruktur (z.B. landwirtschaftlich geprägte Gebiete; industrielle Entwicklung in der Folge einer auf Inlandsinvestitionen gerichteten Politik), oder aber dass sie miteinander um bestimmte Märkte (z.B. Tourismus) stark konkurrieren. Dies ist insbesondere bei den Meeresgrenzregionen der Fall, z.B. Irland/Wales, Sardinien/Korsika. Hier haben die Grenzregionen im allgemeinen bezüglich der Humanressourcen und der Arbeitsmarktentwicklung keine gemeinsamen Bedürfnisse als Grundlage und haben ihre Kontakte im Hinblick auf die Förderung eines gemeinsamen grenzübergreifenden Arbeitsmarkts nicht ausgebaut.

Regionen an den EU-Außengrenzen haben gewöhnlich besondere Schwierigkeiten in bezug auf die Zusammenarbeit bei Tätigkeiten im Bereich Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. An einigen Außengrenzen fehlen selbst die Grundvoraussetzungen für eine Zusammenarbeit in diesem Bereich, weil der Grenzübertritt aufgrund formeller Einreisehindernisse (aus nicht EWR-Staaten) eingeschränkt ist. Ebenso wie formelle Hindernisse können die Bedingungen an einigen Außengrenzen für die grenzübergreifende Zusammenarbeit besonders ungünstig sein, was mit erheblichen Unterschieden im sozialen und wirtschaftlichen Bereich zusammenhängt (Lohnniveau, Kaufkraftparität). Dies kann wiederum problematische Folgen haben: illegaler Zufluss von Wanderarbeitern ohne soziale Sicherheit, Vorhandensein einer Schattenwirtschaft, Lohndruck insbesondere bei wenig qualifizierten Beschäftigten und darüber hinaus viele soziale und politische Probleme (z.B. Fremdenfeindlichkeit, Druck auf städtische und soziale Dienstleistungen, Mangel an geeigneten Dienstleistungen usw.).

3. Typische Probleme bezüglich Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Grenzregionen

In Grenzregionen - vor allem denjenigen an den EU-Binnengrenzen zu Lande, wo die Mobilität normalerweise am höchsten ist - ist die Notwendigkeit am größten, praktische Mobilitätsprobleme der Menschen zu lösen, die im Nachbarstaat jenseits der Grenze arbeiten, studieren oder sich niederlassen. Typische Schwierigkeiten der Grenzregionen bezüglich Arbeitskräften sowie Arbeitsmarktentwicklung und -management sind:

- hohe strukturelle Arbeitslosigkeit aufgrund sowohl des sozio-ökonomischen Entwicklungsstands in den Regionen (z.B. fehlende Entwicklung in rückstän-

digen Regionen, industrieller Niedergang in Gebieten mit einseitiger Industrie und Regionen mit starker Abhängigkeit von traditionellen Industrien) als auch der Verminderung bzw. des Verlusts von grenzbezogenen Arbeitsplätzen; letzteres hängt mit der Verwirklichung des Binnenmarkts zusammen (Zoll, Grenzkontrollen) wie auch mit allgemeinen Produktivitätssteigerungen bei den verschiedenen Tätigkeiten, die mit der Beförderung von Gütern und der Erbringung von Dienstleistungen zu tun haben;

- mangelnde Anpassungsfähigkeit und Bedeutung von Bildungseinrichtungen und solchen zur Berufsausbildung, um den endogenen Entwicklungsprozess unterstützen zu können, und insbesondere Mangel an modernen Zentren in der Grenzregion, oder die von hier leicht erreichbar sind; teilweise bestehen die Probleme auch in einem Mangel an wesentlichen/grundlegenden Dienstleistungen wie etwa ortsnahe Grundschulen, was auf die geringe Bevölkerung und hohe Kosten pro Einheit zurückzuführen ist - zum Teil ein Ergebnis der infolge der Grenze vorhandenen "Teilung" der Bevölkerung in der Region;
- Abwanderung vor allem junger Menschen aus den Grenzregionen, insbesondere aus ländlichen und randlich gelegenen Gebieten und solchen an den EU-Außengrenzen; Probleme illegaler Einwanderer/Asylanten usw., die zusätzlich besondere Schwierigkeiten und Bedingungen schaffen, die einer Zusammenarbeit nicht zuträglich sind.

Zusätzlich zu den Entwicklungsproblemen schaffen einzelstaatliche Verwaltungshindernisse und Unterschiede zwischen den einzelstaatlichen Behörden eine Reihe von Problemen, so etwa:

- Unterschiede in den Bedingungen und Funktionsweisen der Arbeitsmärkte und der Arbeitsmarktpolitik, was das wirksame Funktionieren eines gemeinsamen Arbeitsmarkts verhindert; einige dieser Unterschiede machen Lösungen in Form von Rechtsvorschriften auf einzelstaatlicher Ebene erforderlich (z.B. im Arbeitsrecht, bei Steuern, Sozialversicherung usw.);
- Unterschiede bei Bildungsinhalten und denen der Berufsausbildung (Lehrpläne), Dauer und Methoden, Zulassungsvoraussetzungen, gemeinsamen Standards, Qualitätskontrolle und Abschlusszeugnissen; daraus erklärt sich wiederum die fehlende gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen, Zeugnissen, Kursen oder Bildungsabschnitten und Teilen der Berufsausbildung, die bis zum Abschlusszeugnis eines bestimmten Niveaus absolviert werden;
- mangelndes Bewusstsein und mangelnde Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und die Strukturen der Berufsausbildung (Entscheidungsprozesse, Regeln, zuständige Stellen usw.), Unterschiede bei politischen Leitlinien und bei den Instrumenten, die zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit angewandt werden (z.B. Einstellungen gegenüber der Verwendung von Arbeitsplatzsubventionen, um Arbeitslose einzustellen, oder für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), und mangelnde Zusammenarbeit der öffentlichen Stellen in diesen Bereichen;
- fehlender oder schwieriger Zugang zu Information und Beratung über offene Stellen, Arbeitssuchende und deren Qualifikationen und Erfahrungen, Bildungs- und Berufsausbildungsmöglichkeiten sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Nachbarländern einschließlich Steuern, soziale Sicherheit (z.B. Rentenbeiträge und -ansprüche, Arbeitslosenunterstützung, Leistungen im Krankheitsfall, Gesundheitsdienste usw.) und Recht auf Studienstipendien usw.;

- kulturelle und sprachliche Hindernisse und mangelnde Kenntnisse, um grenzübergreifend Austausch und Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Systemen und Dienstleistungen möglich zu machen.

4. Arten von Maßnahmen zur Förderung grenzübergreifender Zusammenarbeit in den Bereichen Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

In den Regionen an der Grenze hat man im allgemeinen die meiste Erfahrung mit der Behandlung praktischer Gesichtspunkte und alltäglicher Probleme bei der Mobilität von Personen über die Grenze. Dies ist vor allem dort der Fall, wo es sehr viele Menschen gibt, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und mit ihrer Familie in einem anderen Mitgliedstaat leben, also grenzübergreifende Regionen mit einem hohen Anteil an Tagespendlern. Die entscheidende Herausforderung bei der grenzübergreifenden Zusammenarbeit in diesem Bereich besteht darin, die Bedingungen zu schaffen, damit ein wirkungsvoller gemeinsamer Arbeitsmarkt grenzübergreifend funktionieren kann. Das würde bedeuten, dass Arbeitgeber qualifizierte Arbeitskräfte einstellen können und Arbeitssuchende Beschäftigungsmöglichkeiten finden, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechen (wodurch sie nicht gezwungen sind, in andere Regionen abzuwandern oder eine Arbeit anzunehmen, bei der sie ihre Kenntnisse nicht voll einsetzen können). Dies erfordert, dass zwischen Bildungseinrichtungen bzw. denen der Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung eine grenzübergreifende Zusammenarbeit geschaffen wird, die gemeinsame Planung und Erbringung von Dienstleistungen ermöglicht. Dazu gehört auch gemeinsame Leistungen überall in der Region (Information, Bildungs- und Ausbildungsveranstaltungen) und die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen und von den Bildungsabschnitten und Teilen der Berufsausbildung, die zu solchen Abschlüssen führen. Die Arten von Maßnahmen lassen sich grob in zwei Gruppen aufteilen:

Maßnahmen mit einem traditionellen Ansatz und eher elementare Formen der Zusammenarbeit. Dies sind:

- Maßnahmen, um Kontakte zwischen Bildungseinrichtungen bzw. Stellen der Berufsausbildung und der Arbeitsvermittlung herzustellen; dazu gehören z.B. Treffen, Studienaufenthalte oder Besuche zum Kennenlernen, Personalaustausch, Untersuchungen usw., die für die Zusammenarbeit in den Grenzregionen wesentlich sind, in denen es kaum Kontakte gab und es am gegenseitigen Wissen über die Strukturen, Verfahren und politischen Maßnahmen mangelte;
- Austausch von Informationen und Personen als Teil der Bildungs- und Berufsausbildungsprogramme (z.B. Fremdsprache; Fächer, in denen die jeweils andere Seite der Grenze weiter fortgeschritten ist, bessere Einrichtungen hat usw.) oder als Teil eines Praktikums/einer Lehre, und um die gemeinsame Anerkennung von Prüfungen und Qualifikationen zu fördern;
- Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen bzw. denen der Berufsausbildung, um z.B. spezifische Programme/Kurse auszuarbeiten, Informationen darüber auszutauschen und zu liefern, welche Dienstleistungen (Kurse) angeboten werden, durch Zusammenarbeit zwischen Schulen der Primär- und Sekundarstufe, Hochschulen und anderen Einrichtungen (einschließlich den Kammern) mit dem Ziel, die Zweisprachigkeit zu fördern, damit mehr Kontakte zwischen Jugendlichen, Lehrern usw. entstehen und die Vorbedingungen für die Entwicklung weiterer Zusammenarbeit geschaffen werden (soziale, kulturelle und wirtschaftliche Zusammenarbeit und die zwischen Unternehmen).

Diese Arten von Maßnahmen, die gemeinsame Bestandteile grenzübergreifender Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarktentwicklung darstellen, sind Anlauf- oder Vorbereitungsmaßnahmen, mit denen günstige Bedingungen für echte grenzübergreifende Zusammenarbeit geschaffen werden,

insbesondere zur Entwicklung ständigen Informationsaustauschs und ständiger Netzwerke, und um gemeinsame Planung, integrierte Bildungs- und Berufsausbildungsprogramme sowie gemeinsame Informationsdienste zu fördern.

Fortgeschrittenere Maßnahmen, die wirklich grenzübergreifend sind. Dies bedeutet, dass man mit der Qualifikationspalette in der grenzübergreifenden Region umgeht, bei der Entwicklung von Initiativen und Dienstleistungen entsprechend zusammenarbeitet und Bildungs-, Berufsausbildungs- und Arbeitsmarktmaßnahmen in umfassende Strategien und -Programme zur Regionalentwicklung einbezieht. Arten von Maßnahmen dieser Gruppe umfassen:

- gemeinsame dauernde Initiativen, um über die Entwicklung der Dienstleistungen für die gesamte grenzüberschreitende Region zu informieren - Umfragen zum laufenden Angebot, Arbeitsmarktstudien (Qualifikationserhebungen, Arbeitskräftebedarf), Erstellung gemeinsamer Strategien und Pläne;
- ständige gemeinsame Planung und Bereitstellung des Bildungs- und Berufsausbildungsangebots (Lehrpläne, Material, Unterrichtsmethoden, Ausbildung der Lehrkräfte, Anwerbung von Praktikanten/Schülern usw.), aufbauend auf bestehenden und sich entwickelnden neuen Spezialisierungen in der grenzüberschreitenden Region, in einzelnen Einrichtungen, Fachrichtungen, Sektoren und Qualifikationen, was auch zum Aufbau neuer gemeinsamer Einrichtungen (Ausbildungszentren) führen kann;
- Entwicklung gemeinsamer Arbeitsmarktstrukturen und Informations- und Verwaltungssysteme, wie z.B. Sammlung und Verbreitung gemeinsamer Informationen, gemeinsame Datenbanken, Informationsstellen in Zentralen Orten der gesamten Region usw.;
- Initiativen und Dienstleistungen, um die Vermittlung von freien Arbeitsplätzen in der grenzüberschreitenden Region zu unterstützen: Information und Beratung für Arbeitgeber, Arbeitssuchende usw. und allgemein zu Bildungsmöglichkeiten und denen der Berufsausbildung. Die Information und Beratung kann sich auch zu praktischen grenzübergreifende Gesichtspunkten der Mobilität erfolgen (soziale Sicherheit, Arbeitsvertragsbedingungen, Zugang zu Stipendien, Unterbringung usw.)