

EVALUATION DER GRENZÜBER- SCHREITENDEN ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN SØNDERJYLLAND UND SCHLESWIG



BILDQUELLE: WWW.ITD.DK; GEORG CONSULTING (2021).

ERGEBNISBERICHT JUNI 2021

AUFTRAGGEBER:

Region Sønderjylland - Schleswig
Regionskontor & Infocenter
Lyren 1
DK-6330 Padborg
T +45 74 67 05 01
F +45 74 67 05 21
www.region.dk/www.region.de

ANSPRECHPARTNER:

Peter Hansen

AUFTRAGNEHMER:

Georg Consulting
Immobilienwirtschaft | Regionalökonomie
Lerchenstraße 28a
22767 Hamburg
T +49 40 300 68 37 0
F +49 40 300 68 37 20
www.georg-ic.de

ANSPRECHPARTNER:

Achim Georg

VERFASSER:

Achim Georg
Dr. Stefan Osieja
Jonas Grass

INHALTSVERZEICHNIS

1	Hintergrund	3
2	Methode der Evaluation	4
3	Ziele und Zielerreichung	8
4	Zusammenarbeit der politischen Akteure	9
5	Grenzüberschreitendes Arbeiten	11
6	Grenzüberschreitendes kulturelles Handeln	14
6	Sprache	16
7	Ausblick	18

1 HINTERGRUND

Im Jahr 1997 haben die Vertreter bestimmter deutscher und dänischer Gebietskörperschaften, die an der oder in der Nähe der deutsch-dänischen (Festland-)Grenze liegen, vereinbart, eine europäische Grenzregion zu errichten und diese als „Region Sønderjylland-Schleswig“ zu bezeichnen.

Die Vereinbarung wurde im Laufe der folgenden Jahre mehrmals geändert, zuletzt im Jahr 2017. Die geschaffene Grenzregion ist keine Gebietskörperschaft und somit auch keine juristische Person des öffentlichen Rechts. Der Region wird auch nicht für bestimmte Bereiche die Rechtsetzungskompetenz übertragen, sodass die Region kein (sekundäres) Recht erlassen kann. Nicht einmal administrative Zuständigkeiten werden der Region übertragen, sodass es sich bei der Region lediglich um ein geographisches Gebiet handelt, in dem die politischen Akteure beider Staaten intensiv und langfristig zusammenarbeiten wollen (vgl. Präambel zur *Vereinbarung der deutsch-dänischen Zusammenarbeit in der Region Sønderjylland-Schleswig*).

Die „vom konstruktiven und vertrauensvollen Dialog getragene“ Zusammenarbeit (vgl. Präambel) erfolgt freilich nicht um ihrer selbst willen, sondern um die „Entwicklung in der gemeinsamen Grenzregion zu fördern“ und um ihr schließlich eine gewisse wirtschaftliche Stärke und kulturelle Bedeutung zu verleihen, vor allem in Hinblick auf andere europäische Regionen und angrenzende Regionen. Dabei soll zunächst einmal die Entwicklung der Region durch ein Zusammenrücken der politischen Akteure beider Länder vorangetrieben werden, was gewissermaßen Voraussetzung für weitere Aktionen ist, durch die die Entwicklung der Region Sønderjylland-Schleswig gefördert werden soll. Als weitere Maßnahmen sind ein grenzüberschreitendes Arbeiten und ein grenzüberschreitendes kulturelles Tätigwerden zu nennen. Zu einem späteren Zeitpunkt können auch andere Maßnahmen vorgenommen werden, um die Entwicklung in der Grenzregion zu fördern.

Im Rahmen der Evaluation der Zusammenarbeit der letzten fünf Jahre wird zunächst einmal untersucht, ob die politischen Akteure (näher) zusammengedrückt sind. Im Anschluss daran werden das grenzüberschreitende Arbeiten und das grenzüberschreitende kulturelle Handeln analysiert.

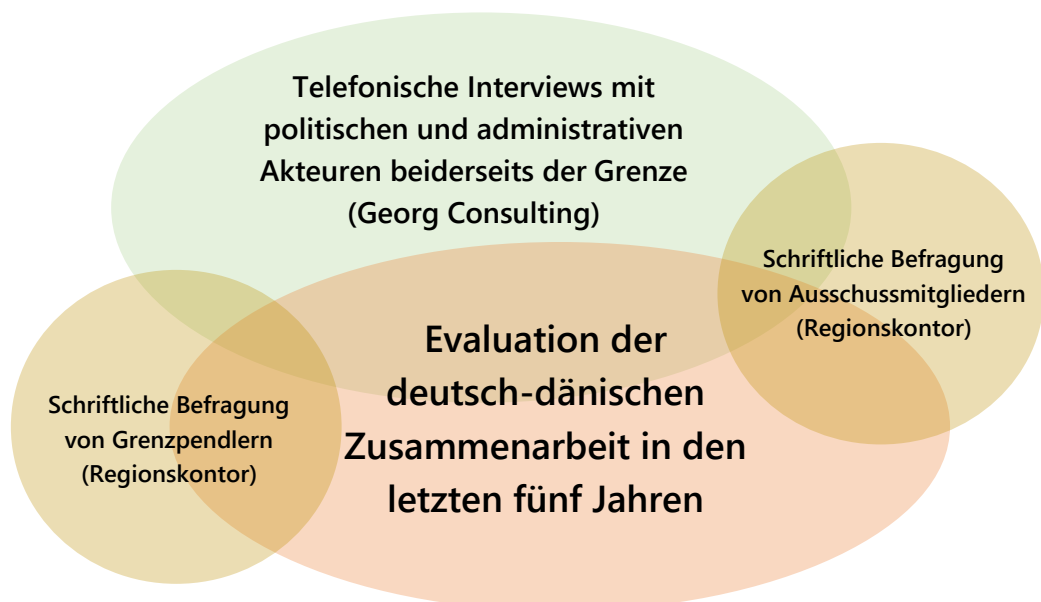
2 METHODE DER EVALUATION

Wie oben dargelegt, soll die Region eine gewisse wirtschaftliche Stärke und gewisse kulturelle Bedeutung erlangen, und das soll durch die Entwicklung der Region erreicht werden, wobei die Entwicklung ihrerseits durch ein Zusammenrücken der politischen Akteure sowie durch einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und einen grenzüberschreitenden Kulturraum konstituiert wird. Alle drei die Entwicklung konstituierenden Elemente sind zu evaluieren, wobei sich die Evaluation auf die Einschätzungen der Befragten stützt. Bei abweichenden Einschätzungen gilt die Einschätzung als „richtig“, die quantitativ überwiegt.

Es wurden im Rahmen eines telefonischen Interviews Vertreter der politischen und administrativen Institutionen der Grenzregion befragt. Hierzu wurden im Vorfeld Leitfragen nach Handlungs- und Themenfelder entwickelt und den Interviewpartnern im Vorfeld des telefonischen Gesprächs zugesendet. Die Interviews wurden durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Georg Consulting geführt.

Ferner sind in die Evaluation die Ergebnisse von schriftlichen Befragungen eingeflossen, die das Regionkontor selbst durchgeführt hat. Befragt wurden Grenzpendler sowie Mitglieder der Ausschüsse *Arbeitsmarkt* und *Grenzregionale Entwicklung in der Grenzregion* befragt.

ABBILDUNG 1: METHODIK DER EVALUATION



QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

Somit stützt sich die Evaluation auf qualitativen Einschätzungen, wobei im nachfolgenden Bericht die Schwerpunktmeinungen wiedergegeben werden. Die telefonischen Interviews fanden im Zeitrahmen vom Mai 2021 bis Juni 2021 statt.

Die Leitfragen für die telefonischen Interviews von Georg Consulting waren u. a.:

Ziele und Zielerreichung

- Beschreiben Sie kurz den Nutzen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit z. B. für Kommunen, Unternehmen, Einwohner und Arbeitskräfte.
- Wurden die selbstgesteckten Ziele in den letzten 5 Jahren erreicht?
- Was war besonders positiv hinsichtlich der Zielerreichung und/oder der Projekte und Maßnahmen
- Wo gab es möglicherweise Defizite?
- Entsprechen der Zweck und die Maßnahmen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit den aktuellen und zukünftigen Anforderungen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft? (vgl. hierzu die Fragen zu Herausforderungen und neue Themen).

Politischer und administrativer Dialog

- Wie bewerten Sie die grenzübergreifende politische Zusammenarbeit in der Region? Was läuft gut? Wo sehen Sie evtl. Optimierungs- und Handlungsbedarf?
- Was müsste unter Umständen an der Organisation der politischen grenzübergreifenden Zusammenarbeit verändert bzw. verbessert werden (Strukturen, Abläufe etc.)?
- Wie bewerten Sie die Arbeit der Fachausschüsse (insbesondere Arbeitsmarkt und grenzübergreifende regionale Entwicklung)? Zeigen sich konkrete Ergebnisse der Ausschussarbeit? – nennen Sie Beispiele.
- Sollte die Ausschussarbeit zukünftig anders ausgestaltet und/oder organisiert werden?
- Gäbe es Alternativen zur Ausschussarbeit? Wenn ja, welche?
- Wie beurteilen Sie die Koordination mit den zentralen Regierungsstellen in Kopenhagen, Kiel und Berlin? Was läuft gut? Wo gibt es Stolpersteine? Was kann verbessert werden?

Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt

- Ist der Arbeitsmarkt in der Grenzregion in den letzten fünf Jahren stärker zusammengewachsen?
- Welche schwerpunktmäßigen Grenzpendlerbewegungen gibt es? Haben sich diesbezüglich Veränderungen in den letzten 5 Jahren gezeigt?
- Gibt es innerhalb der Grenzregion einen deutlichen Wettbewerb um Arbeits- bzw. Fachkräfte? Sehen Sie Gewinner oder Verlierer?

- Was müsste für eine weitere Integration des Arbeitsmarktes unternommen werden? Wo sehen Sie sogenannte Stellschrauben auf regionaler Ebene?
- Wie bewerten die Unternehmen den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt?

Kommunikation und Beteiligung

- Welche Kenntnisse haben Ihrer Meinung nach die Kommunen in der Region von der Arbeit des Regionskontors bzw. Sekretariats?
- Welche Kenntnisse haben Ihrer Meinung nach die Unternehmen in der Region von der Arbeit des Regionskontors bzw. Sekretariats?
- Welche Kommunikationsdefizite gibt es in der Grenzregion?
- Was müsste zur Minderung bzw. zum Abbau von evtl. Kommunikationsdefiziten unternommen werden?
- Sind die bisherigen Beteiligungsformate (Ausschüsse, Fachgruppen, Netzwerke) sinnvoll? Gibt es mögliche Ergänzungen oder Konzentrationen?
- Ist das Thema „des Zusammenwachsens der Grenzregion“ bei den Bürgern, Unternehmen und politischen und kulturellen Akteuren in Ihrer Gemeinde „angekommen“ bzw. „verankert“ worden?
- Wurden Ihre Erwartungen erfüllt? Was ist aus Ihrer Sicht positiv, was war aus Ihrer Sicht eher negativ?
- Wo sehen Sie zukünftig noch Handlungsbedarfe?

Herausforderungen

- Der Handlungsdruck auf Regionen durch übergeordnete Herausforderungen nimmt zu. Zu den wichtigsten übergeordneten Herausforderungen gehören z. B. die zunehmende Digitalisierung, neue Mobilität & Verkehrswende, anhaltende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Umbrüche bei Energie (Energieumbau) und Klima (Klimaschutz).
- Sollte die Arbeit des Sekretariats sich zukünftig stärker an den skizzierten Herausforderungen orientieren oder finden Sie das aktuelle Aufgaben-Portfolio ausreichend?
- Welche der skizzierten Themen der übergeordneten Herausforderungen halten Sie insbesondere für das Zusammenwachsen der Grenzregion für wichtig?
- Haben Sie weitere Themenvorschläge für die Arbeit des Sekretariats?

Mit den folgenden Personen konnte ein telefonisches Interview durchgeführt werden. Die Dauer der Interviews lag zwischen einer bis zwei Stunden.

Nachname, Vorname	Position	Datum des Interviews
Stichtag 30. Juni		
Hr. Hansen, Peter	Leiter Regionskontor	27.05.2021
Hr. Rüstemeier, Arne	CDU, Vorsitzender Ausschuss für grenzregionale Entwicklung	28.05.2021
Hr. Handler, Jürgen	Vorsitzender Verein Grenzgänger	30.05.2021
Hr. Tietje, Philipp	Stellvertretender Vorsitzender Ausschuss für grenzregionale Entwicklung, Kommune Aabenraa	30.05.2021
Hr. Dr. Klatt, Martin	Forscher, Grenzlandkenner	31.05.2021
Hr. Neumann-Nee, Bodo	Vorsitzender Ausschuss für Arbeitsmarkt, Südschleswigscher Wählerverband	31.05.2021
Hr. Ueckermann, Manfred	CDU, Kreisvorsitzender Nordfriesland, Vorstandsmitglied	31.05.2021
Hr. Kennel, Erik	Stellvertretender Vorsitzender Kulturausschuss Sønderjylland-Schleswig	31.05.2021
Hr. Dr. Schack, Michael	IHK Flensburg	31.05.2021
Hr. Schmidt, Claus	Direktor Entwicklungsrat Südjütland	01.06.2021
Hr. Andresen, Thomas	Vorstandsmitglied, Bürgermeister Kommune Aabenraa	02.06.2021
Hr. Jensen, Preben	Vorsitzender Vorstand, Venstre Partei	02.06.2021
Fr. Lange, Simone	Stellvertretender Vorsitzende Vorstand, Oberbürgermeisterin Flensburg, SPD	02.06.2021
Fr. Olsen, Anne-Mette	Kulturkoordinatorin Regionskontor	03.06.2021
Hr. Thrane, Kjeld	Vorsitzender Kulturausschuss Sønderjylland-Schleswig, de Konservative (Partei)	03.06.2021
Hr. Kristensen, Jeppe	Verwaltung Region Syddanmark	07.06.2021
Hr. Petersen, Karsten Uno	Regionalrat Region Syddanmark	23.06.2021

3 ZIELE UND ZIELERREICHUNG





Die selbstgesteckten Ziele sind nach den Aussagen nahezu aller Interviewpartner erreicht worden. Die Netzwerkarbeit ist in den letzten Jahren generell besser und intensiver geworden.

Der Austausch und die Netzwerkarbeit haben jedoch durch die Covid 19-Pandemie in den letzten beiden Jahren an Intensität verloren. Die Erfahrungen mit der Pandemie werden sich jedoch, so die einhellige Meinung der Befragten, motivierend auf die zukünftige grenzübergreifende Zusammenarbeit auswirken.

Generell gibt es mehr Kooperation und Austausch als vor fünf Jahren. Die relevanten Akteure sind mittlerweile gut miteinander vernetzt. Vor allem wurde der politische Austausch gestärkt. Dennoch zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Zusammenarbeit in der Grenzregion. Im östlichen Teil der Grenzregion findet ein guter Austausch statt. Im westlichen Teil ist der Austausch deutlich ausbaufähig. Ferner gilt: je weiter eine Kommune von der Grenze entfernt ist, umso weniger intensiv ist die Kooperation bzw. der grenzübergreifende Austausch.

TABELLE: QUICK-FACTS

	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der grenzüberschreitende Austausch wurde intensiver. ▪ Die Akteure sind viel besser vernetzt als noch vor fünf Jahren. ▪ Es gibt mittlerweile auch gute persönliche Kontakte. ▪ Vor allem die grenznahen Kommunen pflegen einen intensiveren Austausch. ▪ Die Erfahrungen mit der Bekämpfung der Covid 19-Pandemie wird sich motivierend auf die zukünftige Zusammenarbeit beiderseits der Grenze auswirken. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Zusammenarbeit im westlichen Teil der Grenzregion ist weniger intensiv. ▪ Die weiter von der Grenze entfernten Kommunen sind weniger stark engagiert.

QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

4 ZUSAMMENARBEIT DER POLITISCHEN AKTEURE





Die Zusammenarbeit auf politischer und administrativer Ebene ist zweifelsohne gegeben. Das zeigt sich schon am Vorstand und an den verschiedenen Ausschüssen, die ins Leben gerufen worden sind und die durch eine dänisch-deutsche Besetzung gekennzeichnet sind. Die Zusammenarbeit ist durch vertrauensvolles Aufeinander-Zugehen und offenen und respektvollen Dialog gekennzeichnet, sodass sie von allen Beteiligten als gut bis sehr gut bezeichnet wird.

Dass die Beteiligten keine gemeinsame Muttersprache haben, wird als unproblematisch und als der Zusammenarbeit nicht abträglich angesehen. Allerdings gelten gegenseitige Sprachkenntnis als Schlüssel zur Kommunikation. Es wird aber nicht nur die Art und Weise der Zusammenarbeit als positiv bis sehr positiv bewertet, sondern auch, vor allem mit Blick auf die Ausschüsse, die Sitzungsfrequenz und die Zusammensetzung. Bemängelt wird bisweilen lediglich, dass die getroffenen Feststellungen und Vereinbarungen nicht hinreichend oder nicht hinreichend schnell den übrigen Politikern der Grenzregion vermittelt werden.

Eine insgesamt, das heißt sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht gut empfundene Zusammenarbeit auf politischer und administrativer Ebene bedeutet aber nicht, dass sie ganz ohne Schwierigkeit ist. Zum einen gibt es Unterschiede in Hinblick auf die Kompetenzen. So hat etwa der dänische Bürgermeister andere Kompetenzen als der deutsche Bürgermeister. Zum anderen sind die Herangehens- und Arbeitsweisen unterschiedlich: Während die Deutschen erst handeln, wenn es bezüglich des Handelns kein (rechtliches) Bedenken mehr gibt, handeln die Dänen selbst bei einigem Bedenken, weil sie das mit dem Handeln Erreichte als relevanter einstufen als das Bedenken.

Eine als gut empfundene Zusammenarbeit auf politischer und administrativer Ebene bedeutet auch nicht, dass sämtliches Wünschenswerte erreicht werden kann. Mögen sich die Akteure auch einig in dem sein, was gemacht und erreicht werden soll, so fehlt ihnen doch häufig die Kompetenz zum Handeln, sodass sie auf ein Vorbringen ihres Anliegens gegenüber den zuständigen Stellen in Kiel, Berlin und/ oder Kopenhagen angewiesen sind. Ein Beispiel hier sind die infolge der Flüchtlingskrise und der Pandemie wiedereingeführten Grenzkontrollen auf dänischer Seite, die als ein Rückschlag für die Entwicklung der Region angesehen werden. Eine zukünftige Abtretung von Kompetenzen an die Institutionen der Grenzregion ist schon allein aufgrund der damit verbundenen schwierigen rechtlichen Probleme nicht zu erwarten. Die Chancen und Potenziale der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit müsste in den übergeordneten politischen Stellen viel stärker „mitbedacht“ werden.

TABELLE: QUICK-FACTS

	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gibt einen offenen und respektvollen Dialog mit den Partnern des jeweils anderen Landes. ▪ Positive Arbeit der Ausschüsse (vgl. nachfolgender Exkurs) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gibt unterschiedliche Kompetenzen auf kommunaler Ebene. ▪ Die Deutschen sind weniger pragmatisch als die Dänen. ▪ Es gibt zu wenig Verständnis bei den übergeordneten Stellen für die Grenzregion und die deutsch-dänische Zusammenarbeit. ▪ Die wiedereingeführten Grenzkontrollen sind restriktiv für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

Exkurs: Arbeit der Ausschüsse

Die Bewertung der Ausschussmitglieder fiel ebenfalls sehr positiv auf. Es gab keine Unterschiede der Bewertung zwischen den beiden Ausschüssen. Die Ziele der Ausschussarbeit wurden nach Meinung der Befragten erreicht. Die personelle Zusammensetzung der Ausschüsse unterstützt die Zielerreichung. Die gewählte Arbeitsweise sei zielführend und die Sitzungsfrequenz wird als passend bewertet. Der turnusmäßige Wechsel der Trägerschaft der Ausschüsse wird ebenfalls als positiv bewertet. Aus der Ausschussarbeit wird nach Meinung der Befragten ein „Mehrwert“ mitgenommen.

5 GRENZÜBERSCHREITENDES ARBEITEN



Während das Interesse der Dänen am deutschen Arbeitsmarkt gering ist, ist das Interesse der Deutschen am dänischen Arbeitsmarkt ausgeprägt. Das zeigt sich daran, dass deutlich weniger Dänen nach Deutschland zum Arbeiten pendeln als umgekehrt. Derzeit pendeln nur circa 600 Dänen nach Deutschland, aber circa 12.000 Deutsche nach Dänemark. Damit beträgt das Verhältnis circa 1:20. Das heißt, dass auf einen Dänen, der im Nachbarland arbeitet, 20 Deutsche kommen, die im Nachbarland arbeiten. Dieses „Ungleichgewicht“ ist allerdings keine neue Erscheinung, sondern schon seit vielen Jahren zu beobachten, vor allem seit der Banken- und Finanzkrise in 2008/2009. Freilich gab es direkt nach der Finanzkrise, das heißt im Jahr 2010, noch mehr Deutsche, die nach Dänemark zum Arbeiten pendelten, nämlich circa 18.000 Deutsche. In diesem Zusammenhang gilt zu beachten, dass es sich bei den Grenzpendlern nicht ausschließlich um Arbeitnehmer (im arbeitsrechtlichen Sinne) handelt, sondern auch um Selbstständige, die ihre Leistung regelmäßig im Nachbarland erbringen.

Der Wille, im Nachbarland zu arbeiten, wird in erster Linie durch wirtschaftliche Faktoren hervorgerufen. So fühlt sich der deutsche Arbeitnehmer von den besseren Chancen auf dem durch niedrigere Arbeitslosigkeit gekennzeichneten dänischen Arbeitsmarkt und höheren Löhnen angezogen. Der deutsche Selbstständige findet die im Vergleich zu Deutschland höhere Vergütung attraktiv. Bei den (wenigen) Dänen, die in Deutschland arbeiten, handelt es sich überwiegend um solche, die eine Präsenz auf dem deutschen Markt haben wollen. Der Wille, im Nachbarland zu arbeiten, wird nur in geringem Umfang durch andere als wirtschaftliche Faktoren hervorgerufen.

Das Pendeln nach Dänemark wird dadurch begünstigt, dass in dem dänischen Teil der Region Sønderjylland-Schleswig viele Arbeitsplätze in der Industrie gegeben sind, sodass die sprachlichen Anforderungen an den deutschen Arbeitnehmer nicht so hoch sind wie z. B. in den Dienstleistungsbereichen. Das bedeutet schließlich, dass das Arbeiten in Dänemark nicht nur durch einen für den deutschen Arbeitnehmer wirtschaftlich interessanten, sondern auch durch einen für ihn strukturell günstigen Arbeitsmarkt bedingt ist.

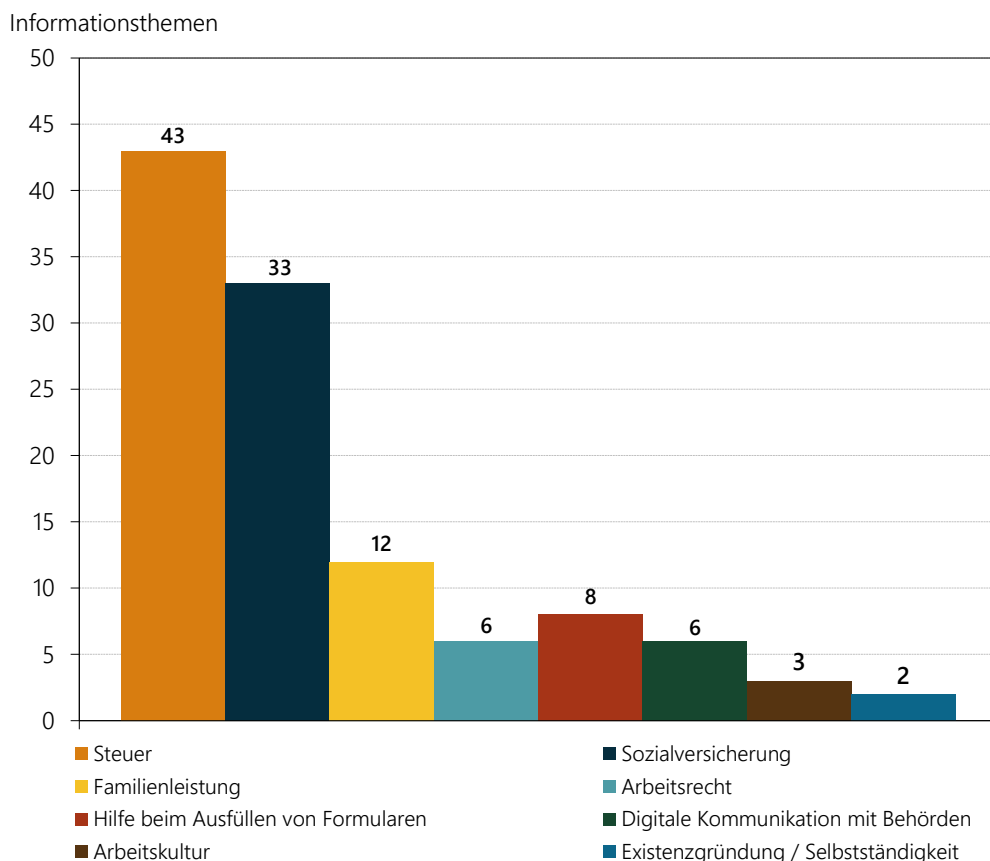
Vom Willen, in Dänemark zu arbeiten, ist die Kenntnis vom dänischen Arbeitsmarkt zu unterscheiden, die gleichsam Prämisse für ersteres ist. Die Vermarktung der Arbeitsplätze erfolgt nicht durch eine administrative Institution der Region, sondern durch die Betriebe selbst, sodass das Matching von suchendem Unternehmen und suchendem Arbeitnehmer ohne eine Form der staatlichen Hilfe erfolgt.

Das bedeutet schließlich, dass die im Rahmen der Schaffung der grenzüberschreitenden Region gegründeten administrativen und politischen Institutionen keine oder zumindest keine entscheidende Rolle für Kenntnis und Wille spielen. Gleichwohl leisten sie einen entscheidenden Beitrag bei der Umsetzung des Willens, im Nachbarland zu

arbeiten, mithin zum tatsächlichen (und nicht nur gewollten und anvisierten) Grenzpendeln. So hilft das Regionskontor & Infocenter dem (zukünftigen) Grenzpendler bei der Umsetzung seines Willens dadurch, dass es Information zu verschiedenen mit dem Grenzpendeln im Zusammenhang stehenden Fragen bereitstellt.

Nachgefragt werden vor allem Informationen zu Besteuerung und Sozialversicherung. Der hohe Bekanntheitsgrad des Regionskontors & Infocenters - 90 Prozent der insgesamt 51 befragten Grenzpendler kennen es - belegt gewissermaßen dessen Bedeutung für die Grenzpendler. Während keine Angaben dazu vorliegen, wie die Grenzpendler die Arbeit des Regionskontors & Infocenters beurteilen, liegen Aussagen dazu vor, wie die Grenzpendler dessen Erreichbarkeit bewerten. So werden die Möglichkeiten zur schriftlichen Kontaktaufnahme, die Telefonzeiten sowie die Beratungszeiten vor Ort weitestgehend als ausreichend angesehen, und es ist lediglich der Wunsch geäußert worden, die telefonische Erreichbarkeit und die Beratungszeit vor Ort an zwei Tagen in der Woche bis auf 18 Uhr zu verlängern.

ABBILDUNG 2: INFORMATIONSTHEMEN





© Georg Consulting

QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

Vor allem die deutschen Grenzpendler nutzen die Angebote des Regionskontors und des Infocenters.

TABELLE: QUICK-FACTS

	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hohe Bekanntheit des Regionskontors & Infocenters ▪ Regionskontor & Infocenter decken den Informationsbedarf gut ab. ▪ Gute telefonische & schriftliche Erreichbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fehlende tageweise Beratungszeiten bis 18.00 Uhr

QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

Während das Regionskontor & Infocenter dem einzelnen (zukünftigen) Grenzpendler benötigte Informationen zur Verfügung stellt und somit einen Beitrag zum (tatsächlichen) Grenzpendeln leistet, leistet der Arbeitsmarktausschuss einen Beitrag zum (tatsächlichen) Grenzpendeln, indem er, soweit er die Kompetenz dazu hat, Mobilitätsbarrieren abbaut, die gleichsam alle Grenzpendler betreffen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Wille zum Arbeiten im Nachbarland durch Umstände hervorgerufen wird, die nichts mit der Schaffung der Region Sønderjylland -Schleswig zu tun haben. So ist etwa das Interesse des Deutschen am Arbeiten in Dänemark in erster Linie durch die günstigeren wirtschaftlichen Umstände im Nachbarland hervorgerufen. Die Schaffung der Region mit der Errichtung des Arbeitsmarktausschusses und des Regionskontors & Infocenters leistet aber einen entscheidenden Beitrag bei der Umsetzung des Willens und somit zum (tatsächlichen) Grenzpendeln.

6 GRENZÜBERSCHREITENDES KULTURELLES HANDELN



In Folge politischer Ereignisse haben Staatsgrenzen in der Vergangenheit Veränderungen und Verschiebungen erfahren. Dafür finden sich in jüngerer Vergangenheit auch in Europa zahlreiche Beispiele. Einen (verglichen mit der Vergangenheit) veränderten Grenzverlauf weist etwa nicht nur die slowenisch-italienische und deutsch-französische Grenze auf, sondern auch die deutsch-dänische Grenze. Folge eines veränderten Grenzverlaufs ist in aller Regel, dass ein (kleiner) Teil der Bevölkerung sich im ehemaligen Nachbarland wiederfindet, das nun „ihr“ Staat ist.



So ist auch die Situation an der deutsch-dänischen (Festland-)Grenze: Vor 100 Jahren wurde die Grenze so festgelegt, dass es heute dänische Minderheiten auf deutscher Seite und deutsche Minderheiten auf dänischer Seite gibt. Diese ethnischen Minderheiten werden in beiden Staaten geachtet. So gibt es etwa in Dänemark Schulen und Kindergärten, in denen deutsch gesprochen wird. Es sind aber auch die deutsche und dänische Minderheit, die Initiator des kulturellen Austausches waren, der indessen von dritter Seite vorangetrieben wird. So leistet der errichtete Kulturausschuss einen entscheidenden Beitrag für den grenzüberschreitenden kulturellen Austausch, indem er nicht nur Projekte anregt, sondern für diese auch die im Rahmen von *Interreg* zur Verfügung gestellten Mittel bewilligt.

Ein Beispiel für ein grenzüberschreitendes kulturelles Projekt ist das *Musikprojekt*, in dessen Rahmen die sieben Musikschulen der Grenzregion und das Ensemble *folk-BALTICA* kooperieren. Gleichsam Höhepunkt dieser Kooperation sind die Konzerte und sonstigen Musikveranstaltungen, die einmal pro Jahr in einer dänischen oder deutschen Gastgeberstadt abgehalten werden.

Die verschiedenen grenzüberschreitenden Projekte scheinen mittlerweile als eine Selbstverständlichkeit angesehen zu werden, sodass das Ziel eines grenzüberschreitenden Kulturraums bis zu einem gewissen Grad erreicht zu sein scheint. Geäußert worden ist aber auch der Wunsch, den grenzüberschreitenden Kulturraum nicht nur durch Projekte, sondern auch auf anderen Wegen zu begründen. Dabei ist allerdings offengeblieben, wie das geschehen soll.

Die Besetzung von Arbeitsplätzen im kulturellen Bereich durch Leute aus dem Nachbarland ist gewiss ein solch anderer Weg zur Konstituierung eines grenzüberschreitenden Kulturraums. Dieser Weg scheint indessen auch erfolgreich beschritten zu werden, da inzwischen mehr Stellen durch den „Nachbar“ besetzt werden als es in der Vergangenheit der Fall war. Angemerkt worden ist ferner, dass der grenzüberschreitende (Kultur-)Raum durch die Projektarbeit gleichsam nur punktuell zusammengewachsen sei und noch stärker zusammenkomme müsse, indem die Masse einbezogen werde. Das könne etwa durch verstärkte grenzüberschreitende Freizeitaktivitäten erreicht werden, wie organisierte Stadtbesichtigungen, Museumsbesuche etc. im Nachbarland. Dafür müsse dann auch entsprechend viel Werbung in der Bevölkerung gemacht werden.

TABELLE: QUICK-FACTS

	
<ul style="list-style-type: none">▪ Es gibt zahlreiche grenzüberschreitende kulturelle Projekte	<ul style="list-style-type: none">▪ Die grenzübergreifende kulturelle Zusammenarbeit wird schwerpunktmäßig durch die Minderheiten getrieben. Was fehlt ist eine breitere Basis der kulturellen Zusammenarbeit.

QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

7 SPRACHE



Eine gute sprachliche Verständigung gilt als Prämisse für eine gute Kooperation. Zur gemeinsamen Verständigung soll aber nicht auf eine nicht in der Region gesprochene Sprache wie etwa Englisch zurückgegriffen werden.

Vielmehr gilt es, die Sprache des anderen zu lernen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in Bildungseinrichtungen die Nachbarsprache gefördert. So ist in den dänischen Schulen der Grenzregion Deutsch ein

Pflichtfach schon in den unteren Klassen und wird somit dort eher gelehrt als in dänischen Schulen in anderen Teilen Dänemarks. Die Politiker werden auch angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass es mehr Deutschunterricht in den Schulen gibt.

Ferner gibt es Projekte in Kindergärten, Schulen und Universitäten, um das Interesse an der Nachbarsprache zu wecken. Dabei werden teilweise Unterrichtsmaterialien in der Sprache des Nachbarlandes verwendet. Die deutsch-dänische Lehrerkonferenz unterstreicht gewissermaßen die Bedeutung der Nachbarsprache in den Schulen der Grenzregion.



Neben (staatlichen) Bildungseinrichtungen bieten auch viele Betriebe ihren ausländischen Arbeitnehmern die Möglichkeit an, die Landessprache zu erlernen. So wird manchem deutschen Arbeitnehmer vom dänischen Betrieb ein Sprachkurs angeboten.

Während die verschiedenen Aktionen dazu geführt haben, dass die Anzahl der Deutschen mit guten Kenntnissen der dänischen Sprache zugenommen hat, scheinen sie nicht den gewünschten Erfolg mit Blick auf die Dänen gezeitigt haben: Deutsch wird zwar auch von einigen Dänen gelernt, aber die Tendenz ist rückläufig.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es aufgrund der in Bildungseinrichtungen (Kindergärten, Schulen, Universitäten) ergriffenen Maßnahmen und regelmäßig durchgeführten Projekte zum Erlernen der Sprache des anderen sowie der in einigen Betrieben angebotenen Sprachkurse eine selektive Sprachförderung gibt. Eine allgemeine Sprachförderung gibt es nicht.

Es sollte vielleicht über ein weites Sprachangebot nachgedacht werden. Dabei bleibt allerdings fraglich, ob Sprachangebote ausreichend sind, um das Interesse an der anderen Sprache zu wecken. Das gilt vor allem für Dänemark, wo das Interesse an der deutschen Sprache seit Jahren im Schwinden begriffen ist. Dabei ist das schwindende Interesse an einer Sprache in der Regel durch ein schwindendes Interesse an dem Land im Allgemeinen bedingt, das seinerseits verschiedene Ursachen haben kann, wie etwa fehlende wirtschaftliche, touristische oder kulturelle Attraktivität des Landes.

TABELLE: QUICK-FACTS

	
<ul style="list-style-type: none">▪ Selektives Angebot zum Erlernen der jeweils anderen Sprache ist vorhanden.▪ Die Minderheiten sprechen meist jeweils beide Sprachen gut.	<ul style="list-style-type: none">▪ Es gibt keine breite allgemeine Sprachförderung der jeweils anderen Sprache.▪ Das Interesse an der jeweils anderen Sprache ist rückläufig.

QUELLE: GEORG CONSULTING (2021).

8 AUSBLICK



Insgesamt wird die Einrichtung und die Arbeit des Regionskontors und Infocenters als sehr positiv bewertet. Das Regionskontor erfüllt seine Aufgaben sehr gut.

Mittlerweile ist man gut vernetzt beiderseits der Grenze. Die gute Vernetzung sollte fortgeführt werden, da es noch ein großes Potenzial für die Zusammenarbeit, insbesondere für gemeinsame Projekte, gäbe. Generell lässt sich die grenzüberschreitende

Zusammenarbeit noch intensivieren, sodass die Arbeit des Regionskontors auch in Zukunft notwendig sein wird. Aktuell lässt sich der Ansatz der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit als Top-Down-Ansatz zu beschreiben. Zukünftig wäre verstärktes Gewicht einem Bottom-Up-Ansatz zu geben. Auch die stärkere Einbindung und Aktivierung von Grenzkommunen aus der geografisch betrachteten zweiten oder dritten Reihe wäre sinnvoll.

Die grenzübergreifende Zusammenarbeit sollte mehr als nur der politische Austausch, die grenzüberschreitende Netzwerkarbeit und das Informieren von Grenzpendlern sein. Dabei könnte das Regionskontor, insbesondere im Kontext der übergreifenden Herausforderungen weiter ausgebaut werden.

Sofern der politische Wille vorhanden ist, könnte das Regionskontor eine Funktion als „grenzübergreifende Entwicklungsagentur“ einnehmen, bei stärkerer Ausrichtung auf konkrete „Zukunftsprojekte“. Die Fortentwicklung des Regionskontors würde allerdings eine entsprechende finanzielle und personelle Ressourcenausstattung erfordern.

Beide Landesteile der Grenzregion stehen vor den gleichen Herausforderungen wie z. B.:

- zunehmende Digitalisierung
- Veränderungen in der Arbeitswelt
- neue Mobilität
- Energieumbau
- Klimaschutz

Diese Themen werden die Unternehmen und Menschen in der Grenzregion zukünftig noch stärker beschäftigen als heute. Eine Fortentwicklung des Regionskontors hin zu einer Art Entwicklungsagentur wäre daher eng mit diesen Themen verbunden.