

# Berufliche Erstausbildung: Ist Deutschland ein Modell für Frankreich?

Das als ein zentrales Element der deutschen Wettbewerbsfähigkeit dargestellte System der beruflichen Erstausbildung weckt, angefangen mit Frankreich, wo in der Debatte über die Berufsausbildung regelmäßig auf das deutsche System verwiesen wird, das Interesse zahlreicher Länder. In der Tat ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland außergewöhnlich niedrig und belief sich im November 2012 auf 8,1 %, während im gleichen Zeitraum die Arbeitslosenquote der jungen Franzosen dreimal höher war. Dank einer Analyse der historischen Dimension des französischen und des deutschen

Systems werden die trennenden strukturellen Unterschiede und die gemeinsamen Herausforderungen deutlich. In diesem Sinne kann das deutsche System die französischen Überlegungen hinsichtlich einer Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Akteuren des Ausbildungssystems, des sozialen Werts der Ausbildungswege, der Modalitäten der Betreuung der Auszubildenden und nicht zuletzt der Perspektiven einer verstärkten Mobilität dieser Personen in Frankreich und in Deutschland inspirieren. ■

## ➤ VORSCHLÄGE

- 1 Verstärkung der Betreuung der Auszubildenden der Niveaus IV und V:**
  - Diversifizierung der Betreuungsmodalitäten durch Rückgriff auf externe Betreuung und qualitätsfördernde Maßnahmen der beruflichen Lehre;
  - Das ehrenamtliche Mentoring durch im Ruhestand befindliche ehemalige Angestellte testen.
- 2 Anerkennung und Bewertung von übergreifenden, durch die Ausbilder mobilisierten Kompetenzen, um die Zertifizierungsmodalitäten sowie die Anerkennung von bereits erworbenen beruflichen Erfahrungen zu erleichtern.**
- 3 Die Möglichkeiten von Unternehmenspartnerschaften testen, um Auszubildende nach dem Modell der deutschen „Verbundausbildung“ aufzunehmen.**
- 4 Weiterentwicklung der deutsch-französischen Initiativen zugunsten einer Mobilität der Auszubildenden:**
  - Schaffung eines Rahmenabkommens bezüglich der Mobilität der Auszubildenden, das die juristischen Fragen klärt;
  - Einrichtung einer einheitlichen website mit einer Präsentation der in beiden Ländern verfügbaren Ausbildungsstellen;
  - Online systematisch die Äquivalenzen zwischen den Ausbildungen anzeigen.

**HERAUSFORDERUNGEN**

Das deutsche System der beruflichen Erstausbildung wird regelmäßig für seine Effizienz im Bereich der beruflichen Eingliederung junger Arbeitnehmer und im weiteren Sinne für seine wesentliche Rolle im passgenauen Zusammenspiel von Bildung und Beschäftigung in Deutschland gelobt. Diese Hervorhebung des deutschen Systems ist nicht zuletzt auch den Statistiken zur Beschäftigung von Jugendlichen zu verdanken. Im November 2012 war die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen mit 8,1 % eine der niedrigsten in Europa. Für manche Kommentatoren ist dies gar ein Strukturelement der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

In Frankreich hat die berufliche Lehre als nachhaltiger Weg der beruflichen Eingliederung insbesondere ab Anfang der 1990er-Jahre eine starke Entwicklung erfahren und das aktuelle Ziel der Regierung sind 500.000 Auszubildende im Jahr 2017.

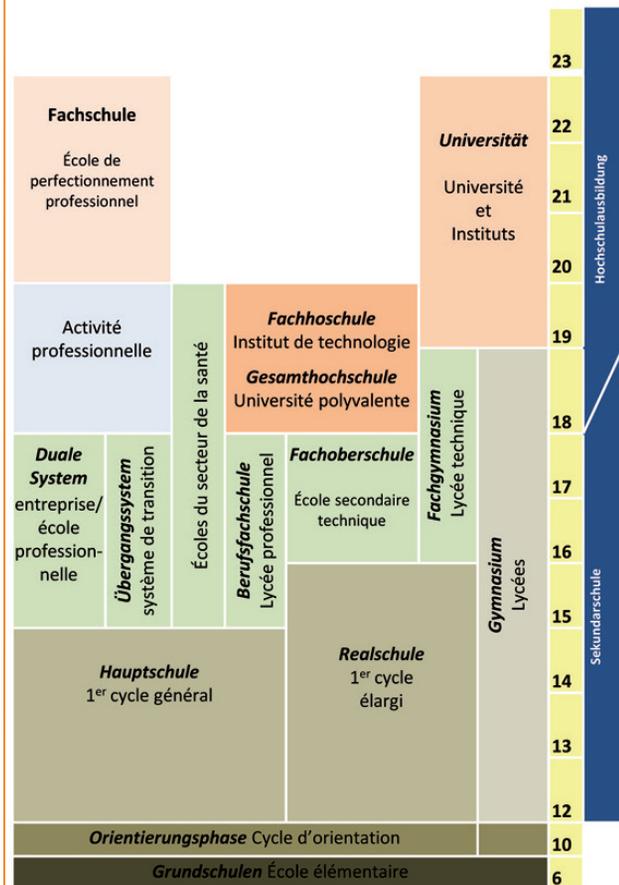
Doch taugt das deutsche System deshalb auch als Modell für Frankreich? Der alleinige Vergleich des deutschen und des französischen beruflichen Erstausbildungssystems kann die komplexe Realität der beiden Systeme sowie den spezifischen geschichtlichen Zusammenhang und die ihnen innewohnenden Unterschiede nur unvollständig wiedergeben. Die Feststellung der Einzigartigkeit dieser Systeme bedeutet hingegen nicht, dass die Debatte damit abgeschlossen ist.

In diesem Sinne dient ein Rückblick auf die Entwicklungen, die in den beiden Ländern das heutige System der Berufsausbildung durchlaufen hat, dem besseren Verständnis der Gegensätze und der Ähnlichkeiten und kann heute eine Quelle gegenseitiger Inspiration sein.

**ZWEI EINZIGARTIGE SYSTEME: DIE GRENZEN EINES VERGLEICHENDEN ANSATZES**

In Deutschland existieren mit dem dualen System einerseits und den Vollzeit-Berufsschulen andererseits zwei Formen der beruflichen Erstausbildung nebeneinander. Bis heute stellt das duale System den wichtigsten Zugang zu einer Grundqualifikation dar: 60 % der unter 20-Jährigen wählen diesen Weg, wohingegen nur circa 15 % eine rein schulische Berufsausbildung an einer Berufsfachschule absolvieren. Die Entscheidung für diese Bildungswege fällt in den meisten Fällen bei Abschluss der Hauptschule oder Realschule.

**Abb. 1**  
Das System der beruflichen Erstausbildung in Deutschland



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Das duale System besteht aus einer abwechselnd im Unternehmen und in der Berufsschule stattfindenden, in der Regel dreijährigen Ausbildung, nach deren Abschluss die qualifizierte Ausübung eines der 344 Ausbildungsberufe<sup>(1)</sup> möglich ist. Der praxisorientierte Teil nimmt zwei Drittel der Gesamtausbildungszeit in Anspruch und findet im Unternehmen unter dessen alleiniger Aufsicht statt. Das Unternehmen verpflichtet sich vertraglich, den Auszubildenden die in den Ausbildungsordnungen vorgesehenen beruflichen Kompetenzen zu vermitteln, wobei die örtlichen Kammern für die Planung der Ausbildung und die Vergabe der Zeugnisse zuständig sind.

Der Verweis auf das deutsche Ausbildungssystem ist nicht neu, in der derzeitigen französischen Debatte jedoch vermehrt anzutreffen, wo dem dualen System die Rolle des Modells zukommt. Es schützt die jungen Menschen besser vor der Erwerbslosigkeit und sei im Bereich der Erstausbildung besser entwickelt.

Diese Vorgehensweise hat jedoch ihre Grenzen. Wie aufgesplittert es auch sein mag - mit den Aspekten Sozialisierung, Bildung oder Beschäftigung junger Menschen bildet das berufliche Erstausbildungssystem ein umfassendes Ganzes. Die Begrenzung der Annäherung auf nur eine dieser Komponenten käme einem Beschneiden der Perspektive gleich. Darüber hinaus sind diese Merkmale in beiden Ländern in hohem Maße an Faktoren gebunden, die den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen eine spezifische Form geben: Produktionsstrukturen, Organisation der Arbeit, Verwaltung der Beschäftigungsverhältnisse, System der beruflichen Beziehungen, Werte und kollektive Repräsentationen. Durch die Missachtung dieses „gesellschaftlichen Effekts<sup>(2)</sup>“ läuft man Gefahr, einem spezifischen System eine Wirkung zuzuschreiben, deren eigentliche Grundlage eine deutlich komplexere wirtschaftliche und soziale Realität ist.

Vor diesem Hintergrund ist ein rein buchhalterisch vergleichender Ansatz mit Problemen verbunden, wie das Beispiel der Gegenüberstellung der Zahl der Auszubildenden in den beiden Ländern zeigt. Der Zugang zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss ist im heutigen Frankreich in drei relativ stark voneinander getrennte Wege gegliedert: Berufsbildender Oberstufenzweig des Gymnasiums; Erstausbildung mit Lernortwechsel (*apprentissage*) und Professionalisierungsvertrag.

**Tabelle 1**  
**Verteilung der französischen Jugendlichen im System der beruflichen Erstausbildung (2010)**

Schüler an Berufsgymnasien	Berufliche Lehre	
	Ausbildungsvertrag	Professionalisierungsvertrag
694.000	421.000	187.000
53,3 %	32,3 %	14,4 %

Quelle: Éducation nationale, DARES.

Mit insgesamt 1,3 Millionen jungen Menschen im Jahr 2010 entspricht die Gesamtzahl dieser drei Wege in etwa dem Umfang des dualen Systems in Deutschland (1.570.000). Der Vergleich hat jedoch insbesondere angesichts der unterschiedlichen, in Deutschland insgesamt längeren Dauer der Ausbildung seine Grenzen. Eine duale Ausbildung dauert dort circa drei Jahre gegen eineinhalb Jahre in Frankreich<sup>(3)</sup>. Tatsächlich ist eine Gegenüberstellung der 421.000 französischen und der 1,5 Millionen deutschen Auszubildenden nur ein Teil der Realität, nachdem die Schüler der Berufsgymnasien in Frankreich heute einen nicht unwesentlichen Teil ihrer Ausbildung (zwischen drei und viereinhalb Monaten) in betrieblicher Umgebung absolvieren. Die eigentlichen Unterschiede betreffen weniger die quantitativen Aspekte als vielmehr die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen Akteuren des Ausbildungssystems, den sozialen Wert der Ausbildungswege und die Modalitäten der Anerkennung der Qualifikation in der Beschäftigung und der Karriere.

## ➤ DAS DUALE SYSTEM IN DEUTSCHLAND, EIN HOCH ANGESEHENER ZWEIG DER BERUFLICHEN ERSTAUSBILDUNG

Ab dem Beginn des Wirtschaftsbooms der Nachkriegsjahre findet die berufliche Grundausbildung in Deutschland im Wesentlichen im Unternehmen unter der Aufsicht der Kammern statt, welche die Zeugnisse vergeben. Das öffentliche Schulwesen ist mit den Teilzeitberufsschulen lediglich subsidiär und dezentral an diesem System beteiligt. Die rein schulischen Ausbildungen sind bestimmten Sektoren (etwa dem Gesundheitswesen) und den mittlere-



[1] Dabei handelt es sich um Berufe, die neben den akademischen Berufen (Rechtsanwälte, Ärzte) ebenfalls an eine staatlich geregelte, anerkannte Berufsausbildung gebunden sind. Ein Unternehmen kann Lehrlinge nur einstellen und ausbilden, wenn es eine entsprechende Genehmigung besitzt, die das Vorhandensein eines Ausbildungsberechtigten (Meister bzw. Ausbilder voraussetzt).

[2] Maurice M., Sellier F. und Silvestre J.-J. (1982), *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF. Dieses Standardwerk zeigt, dass der als invariant behandelte theoretische Rahmen des Markts für eine Darstellung der inhärenten Logik der einzelnen nationalen „beruflichen“ nicht genügt.

[3] Die Schülerzahl der Berufsgymnasien droht in Frankreich mit der 2010 beschlossenen Verkürzung der Ausbildungsdauer bis zum Berufsabitur von vier auf drei Jahren zu sinken.

ren oder höheren Qualifikationen vorbehalten<sup>(4)</sup>. Vereinfacht dargestellt entstehen die Qualifikationen und Zertifizierungen hauptsächlich in betrieblicher Umgebung und nur subsidiär im öffentlichen Bildungssystem. Deutschland ist es (nicht ohne Schwierigkeiten) gelungen, den Produktionsapparat (mit Arbeitgeberschaft, Kammern und Gewerkschaften) und das Bildungswesen gemeinsam in den Aufbau einer differenzierten berufsqualifizierenden Ausbildung einzubinden, in der das duale System dominiert, gleichzeitig jedoch auch rein schulische Zweige anzutreffen sind. Die deutschen Kammern spielen eine wesentlich Rolle im Bereich der organisatorischen Aspekte der Ausbildung: Ihnen obliegt die Aufgabe, zu gewährleisten, dass die betrieblichen Ausbildungsorte den Vorschriften entsprechen, sie kontrollieren die Umsetzung der Ausbildungsmodalitäten in den Unternehmen, führen ein Verzeichnis der Ausbildungsverträge und halten die Abschlussprüfungen ab. Das Unternehmen ist somit der legitime Ort der beruflichen Qualifikation und das duale System bereitet in diesem Zusammenhang sowohl auf den Beruf und die Karriere als auch auf den Abschluss vor.

### Die Entstehung eines konsensbasierten Systems

Dieses System wurde nicht von Anfang an einhellig begrüßt. Obgleich die Legitimität des Unternehmens als Ausbildungsort kaum angefochten wird, kritisieren die Gewerkschaften gemeinsam mit der sozialdemokratischen Opposition sowohl die geringe Qualität des allgemeinbildenden Unterrichts an den Berufsschulen als auch die schlechten Arbeits- und Vergütungsbedingungen der Auszubildenden, die den zu besetzenden Stellen nur ungenügend entsprechende praktische Ausbildung, den ständigen Ausbildungsplatzmangel und die zu früh erfolgende und sozial diskriminierende Orientierung auf die Hauptschule<sup>(5)</sup>, die damals den Hauptzugang zur dualen Ausbildung darstellt.

Aus institutioneller Sicht war das Berufsausbildungssystem Gegenstand von Auseinandersetzungen über die Zuständigkeiten von Staat und Sozialpartnern. Die Gewerkschaften und die SPD haben sich seit Anfang der 1960er-Jahre für eine dreigeteilte Aufsicht (insbesondere hinsichtlich der Qualität und der Zertifizierung der Ausbildungen) eingesetzt, nachdem über lange Zeit alleine die Arbeitgeberschaft die Entscheidungshoheit hatte. Diese Debatte mündete 1969 schließlich im Berufsbildungsgesetz, das die Mindestforderungen dieser Reformbestrebungen übernimmt und die Ausarbeitung von Ausbildungs-

sordnungen und Prüfungsregeln aus Arbeitgeberschaft, Gewerkschaften und Lehrkörpern bestehenden Kommissionen überträgt. Entsprechende Instanzen koordinieren in den einzelnen Ländern die Schulausbildung und das duale System. Eine mit Information und Forschung im Bereich der Berufsausbildung betraute Bundeskommission unterstützt die für die Ausbildungsordnungen verantwortlichen Akteure. Diese wird 1981 zum Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das als öffentliche Einrichtung die drei wesentlichen Akteure (Staat, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) zusammenbringt, sowohl Forschungs- als auch Regulierungsaufgaben erfüllt und hauptsächlich durch den Bund finanziert wird.

Aus französischer Sicht mag dieses System angesichts der föderalen Struktur des Landes und der den Branchen zukommenden Rolle komplex erscheinen. Zum Zeitpunkt seiner Einführung hat es aufgrund seiner vorsichtigen Vorgehensweise die Verfechter einer verstärkten öffentlichen Kontrolle der beruflichen Erstausbildung enttäuscht. Dennoch schreibt es auf den unterschiedlichen Ebenen das Prinzip der drittelparitätischen Verwaltung der Qualifikationen fest, mit dem Bund als Garant und unter Gewährleistung der Autonomie der Sozialpartner. Im Nachhinein erhält es von vielen Seiten Anerkennung für die dezentrale Verwaltung der Ausbildungen und die einvernehmliche Standardisierung der Abschlüsse. Durch das komplexe Verfahren der unter der Ägide des BIBB erfolgten Ausarbeitung der Ausbildungsordnungen konnte die Qualifikationsstruktur in vielen Bereichen (Metallindustrie, Elektrotechnik, Bau, usw.) den Veränderungen in den Arbeits- und Produktionsstrukturen angepasst und eine verstärkte Vielseitigkeit der Facharbeiter und Techniker erreicht werden. In diesem Sinne, und obgleich die sektoralen Ungleichheiten bei weitem noch nicht verschwunden sind, zählt das 1969 eingerichtete dreigeteilte Regulierungssystem im Zusammenspiel mit dem dualen System im engeren Sinne weiterhin zu den Triebfedern der deutschen Wettbewerbsfähigkeit.

### Ein Weg, der die berufliche Eingliederung junger Menschen erleichtert

Im Kontext des ab 1974 zu verzeichnenden wirtschaftlichen Abschwungs und mit der entstehenden Massenarbeitslosigkeit in Europa sind die Ausbildungssysteme Frankreichs und Deutschlands auf eine harte Probe gestellt. Diese - und den Schock der Wiedervereinigung - hat das deutsche System besser überstanden und gewährleistet weiterhin einen reibungsloseren Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung.

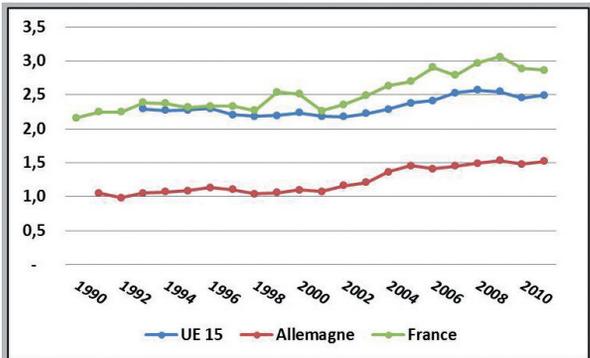


[4] In den Berufsfachschulen oder den Fachoberschulen und Fachhochschulen.

[5] Die Aufnahme erfolgt nach vier Jahren Primarschulzeit und zwei Orientierungsjahren.

Grafik 1

Verhältnis der Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen zur Arbeitslosenquote der Erwachsenen (25 Jahre und älter)



Quelle: Eurostat.

Das besondere Berufsausbildungssystem konnte Deutschland nicht vor der Massenarbeitslosigkeit schützen (die zwischen 2000 und 2007 höher war als in Frankreich), scheint aber die jungen Berufstätigen wesentlich besser geschützt zu haben. Deren Erwerbslosenanteil stand zwischen 1990 und 2000 in einem Verhältnis von 1 bis 1,5 zu demjenigen der Erwachsenen, während im Europa der 15 die Arbeitslosenquote der Jugendlichen zweieinhalb Mal höher war als die der Erwachsenen. In Frankreich war die Jugendarbeitslosenquote bis zu drei Mal höher als diejenige der Erwachsenen.

Zusammen mit einigen anderen Ländern wie Österreich stellt Deutschland in Europa eine Ausnahme dar. Ungeachtet dessen, ob man in der erhöhten Arbeitslosigkeit, die allgemein bei Jugendlichen zu beobachten ist, die Auswirkungen ungeeigneter Qualifikationen, unzureichender Produktivität oder eines strukturellen Nachteils in der Bewerbung um Arbeitsplätze sieht, scheint das duale System in Deutschland den Berufsanfängern ähnliche Chancen beim Zugang zu oder dem Verbleib in Beschäftigung zu gewährleisten, wie Arbeitnehmern mit Berufserfahrung. Davon zeugen die Eingliederungsquoten der jungen Auszubildenden in den Arbeitsmarkt: wo 22,9 % dieser Auszubildenden einen Monat nach Abschluss der Ausbildung arbeitslos sind, sinkt diese Quote nach acht Monaten deutlich und beträgt nur noch 11 %<sup>(6)</sup>. In Frankreich ist ebenfalls eine hohe Eingliederungsquote nach Abschluss der Ausbildung zu verzeichnen, die dennoch deutlich geringer ist: Laut der Befragung ‚Berufliche Eingliederung der Auszubildenden‘ (*Insertion*

*professionnelle des apprentis*, IPA)<sup>(7)</sup> haben 67,3 % der jungen Erwachsenen nach ihrem Abschluss des letzten Jahrs in einem Lehrlingsausbildungszentrum (*Centre de formation d'apprentis*, CFA), eine Stelle gefunden<sup>(8)</sup>.

Diese relative Effizienz darf hingegen weder die regelmäßig wiederkehrenden Debatten über die Ausbildung in Deutschland, noch die Entwicklungen in vergessen lassen, die ihre Rolle im Übergang von der Schule zu einem Arbeitsplatz in Frage stellen. Zunächst machen die in den unterschiedlichen Bundesländern - besonders zwischen West und Ost - festzustellenden Unterschiede in der Beschäftigungsquote der Auszubildenden die Tragweite struktureller Wirtschaftsfaktoren für die Beschäftigung der Auszubildenden deutlich. Ihre berufliche Eingliederung ist nicht alleine der Wirksamkeit des dualen Systems, sondern ebenfalls dem allgemeinen wirtschaftlichen Kontext zuzuschreiben.

Auch die Frage des Ausbildungsplatzangebots ist weiterhin aktuell, obgleich nach einem Rückgang in den 2000er-Jahren der Anteil der jungen Menschen, die nach Abschluss der Sekundarschule das duale System wählen, inzwischen wieder das Niveau erreicht hat, das nach der Wiedervereinigung vorlag (65 %, bzw. rund 1,5 Millionen).

Diese Frage ist verbunden mit der ungleichen Beteiligung der Unternehmen: seit geraumer Zeit gilt, dass nur jeder vierte deutsche Arbeitgeber mindestens einen Ausbildungsplatz anbietet, wobei dieser Anteil mit der Größe der Unternehmen steigt (17 % bei Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, nahezu 90 % bei mehr als 250 Beschäftigten). Dazuhin sind die Plätze sehr ungleich über die verschiedenen Sektoren verteilt. Aus diesem Grund haben die Gewerkschaften und die Sozialdemokraten mehrmals die Möglichkeit einer Umlage der Kosten für die Aufnahme von Auszubildenden im Unternehmen in Erwägung gezogen<sup>(9)</sup>, um diese sektoralen Ungleichheiten mittels einer Besteuerung der Lohnsumme auszugleichen, deren direktes Vorbild die französische Ausbildungssteuer ist. Angesichts des Widerstands der deutschen Arbeitgeberverbände konnte diese Idee jedoch nicht umgesetzt werden.

In Deutschland wird das duale System unter Verantwortung der Unternehmen, die das Ausbildungsangebot auf quantitativer Ebene frei organisieren, vom Markt gesteuert, wogegen das französische System auf einer Pflichtabgabe beruht. Die staatlichen Stellen beider Länder sind ebenfalls in sehr unterschiedlichem Umfang an



[6] BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, 2009, S. 189.

[7] Die IPA-Umfrage wird jährlich von den Statistikdiensten der regionalen Schulämter mit Beteiligung der Lehrlingsausbildungszentren für die Sammlung der Daten ausgeführt. Sie stellt ein nach Abschlüssen oder Qualifikationsniveau und fachlicher Spezialisierung gegliedertes Instrument für die jährliche Analyse des Ersteingliederungsverlaufs auf nationaler und regionaler Ebene (sieben Monate nach Abschluss der Erstausbildung) dar. Die Gesamtheit der ausscheidenden Auszubildenden, die sich nicht weiterqualifizieren, wurden sieben Monate nach dem Ausbildungsende (d. h. im Februar 2011) per Fragebogen über ihre Lage bezüglich der Beschäftigung befragt. Als ausscheidende Auszubildende gelten alle Jugendlichen, die in einem Lehrlingsausbildungszentrum [*Centre de Formation d'Apprentis*, CFA] eingeschrieben waren.

[8] 27,6 % geben an, arbeitslos zu sein, 2,3 % machen ein Praktikum und 2,8 % bezeichnen sich als nicht erwerbstätig.

[9] Welche das BIBB im Jahr 2009 auf durchschnittlich 15.300 Euro pro Auszubildendem schätzt. Diese Zahl berücksichtigt jedoch nicht den Produktionsbeitrag des Auszubildenden; die Nettokosten pro Auszubildendem sind in diesem Fall deutlich niedriger.

der Finanzierung des Systems beteiligt: 2010 waren in Deutschland 92,7 % der neuen Ausbildungsverträge von den Unternehmen finanziert, nur 7,3 % erhielten Unterstützung durch öffentliche Mittel. Die staatlichen Finanzierungen konzentrieren sich in Deutschland tendenziell auf benachteiligte junge Erwachsene. Ihre Vergabe erfolgt zum Beispiel in Form von spezifischen Hilfen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zum Aufbau von überbetrieblichen Ausbildungszentren (siehe unten); einen wesentlichen Beitrag haben sie ebenfalls im Rahmen der wirtschaftlichen Umstrukturierung der neuen Bundesländer geleistet. Der schulische Teil der Ausbildung wird hingegen aus den Steuern der Bundesländer und der Gemeinden (als Sachaufwandsträger) finanziert. In Frankreich wird die Finanzierung der beruflichen Lehre zum Teil durch die von den Unternehmen entrichtete Ausbildungssteuer finanziert (1,2 Milliarden € im Jahr 2009), wobei diese nicht die Hauptfinanzierungsquelle darstellt. Der Staat und die Regionen finanzieren mehr als die Hälfte der 7,7 Milliarden Euro, die für diese Form der Ausbildung im Jahr 2009 aufgewendet wurden. Die Vergütung der Auszubildenden beläuft sich je nach Alter, Qualifikationsstufe und Branchentarifvertrag auf 300 bis 1800 Euro pro Monat in Deutschland. In Frankreich erhält der Auszubildende eine Vergütung, die einem Anteil des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC)<sup>(10)</sup> entspricht und abhängig ist von Alter und Niveau des angestrebten Abschlusses.

### « Eine zunehmende Segmentierung des Dualen Systems? »

Seit einigen Jahren ist eine zunehmende Segmentierung des dualen Systems in Deutschland zu beobachten<sup>(11)</sup>.

Diese schlägt sich zunächst in einer Differenzierung der Ausbildung mit der erneuten Einführung von kurzen, nur zwei Jahre dauernden Ausbildungen nieder<sup>(12)</sup>. Die Gewerkschaften, und in gewissem Maße ebenfalls bestimmte Teile der Arbeiterschaft, darunter das Handwerk, haben diesen Schritt kritisiert und ihre Befürwortung der Aufrechterhaltung eines einheitlichen Systems bekräftigt. Dem liegt die Befürchtung zugrunde, dass erneut eine Unterscheidung zwischen qualifizierten und halb qualifizierten Auszubildenden eingeführt werden könnte, die sich ebenfalls in der Lohnstruktur niederschlagen könnte.

Die andere Facette dieses durch eine verstärkte, den Ausbildungskrediten ähnliche Modularisierung der Ausbildungsordnungen verkörpertem Prozesses ist einer vergleichbaren Kritik ausgesetzt. Der durch eine Europäi-

sierung der nationalen Berufsbildungssysteme geförderte und parallel zu den europäischen Hochschulreformen entstandene Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) geht in die Richtung einer stärkeren Segmentierung des Systems.

### « DIE BERUFLICHE LEHRE IN FRANKREICH, EIN INSTRUMENT DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK? »

In Frankreich hat die Verschlechterung des Arbeitsmarkts nach 1973 rasch zu einer harschen Kritik der Akteure aus Politik und Gesellschaft am System der Erstausbildung und insbesondere dem berufsbildenden Zweig geführt, nachdem die Arbeitslosigkeit vor allem nicht qualifizierte junge Erwachsene betraf<sup>(13)</sup>. Ab 1974-1975 geraten die zu zahlreichen Abgänger ohne Abschluss in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit<sup>(14)</sup> und Förderprogramme für Jugendliche (*Plans Jeunes*) gewinnen schnell an Bedeutung, um in einem Bereich Abhilfe zu schaffen, der als Mangel des Bildungssystems empfunden wird: Nachschulische Ausbildungspraktika, Praktika im Unternehmen, Abgabefreistellung bei Einstellung, Sonderarbeitsverträge, die Beschäftigung und Kurzausbildung kombinieren, Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor, Versuche, die berufliche Lehre neu zu entwickeln. Gleichzeitig richtete sich der Blick erneut auf das „Modell“ der dualen Ausbildung in Westdeutschland. Das instabile und den Konjunkturschwankungen ausgesetzte Spektrum der staatlichen Hilfen für die berufliche Eingliederung junger Erwachsener hat in Frankreich über lange Zeit mehrere Hunderttausend junge Menschen pro Jahr betroffen.

### « Eine Abfolge von Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung »

Die Stärkung der betrieblichen Lehre ist von stärker strukturell ausgerichteten Reformen begleitet, die schrittweise die Eingliederungsmodalitäten der jungen Leute in das Berufsleben verändern werden. Auf Betreiben der Arbeitgeberverbände liefert ein nationales, branchenübergreifendes Übereinkommen 1983 die Grundlagen für ein System der Ausbildungen mit Lernortwechsel. Letzteres wird von der Arbeitgeber-Pflichtabgabe für berufliche Weiterbildung finanziert. Das wichtigste Element dieses Systems ist der sog. „Qualifikationsvertrag“, der durch den Wechsel von Arbeitsphasen in einem Betrieb und Lernphasen in einer Bildungseinrichtung zu einem beruflichen Abschluss oder einer anerkannten Qualifikation führt<sup>(15)</sup>. Dieser, in der Folgezeit gesetzlich verankerte



[10] Unter Vorbehalt vorteilhafterer vertraglicher und aus Übereinkommen hervorgehender Verfügungen.

[11] Thelen K. und Bussemeyer M. (2008), „From Collectivism towards Segmentalism: Institutional Change in German Vocational Training“, MPIfG Discussion Paper.

[12] Diese Ausbildungsart wurde in den Jahren um 1960 und 1970 eingeführt und aufgrund des Drucks der Gewerkschaften wieder abgeschafft.

[13] Insbesondere nach einer mit oder ohne Diplom beendeten CAP- oder BEP-Abschlussklasse, bzw. Niveau V.

[14] 1980 haben 30 % der Schüler ihre Schulzeit bestenfalls mit einem Brevet des Collèges (Sekundarstufe I) abgeschlossen. Dies gilt auch 2009 noch für 19 % der Schüler.

[15] Siehe Nachtrag vom 26. Oktober 1983 über die alternierenden Ausbildungen (übernommen in das Gesetz vom 24. Februar 1984).

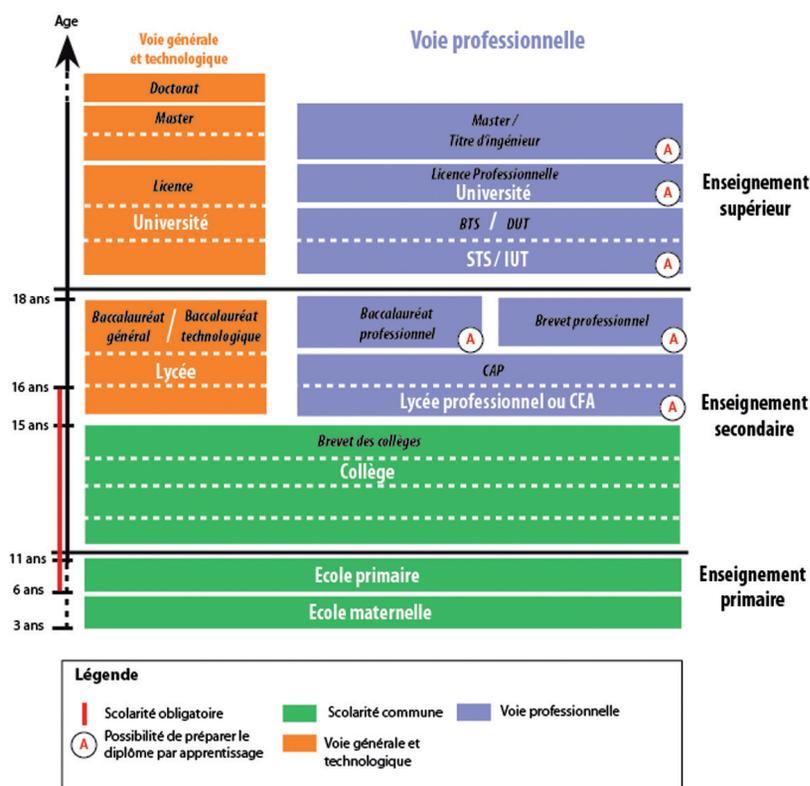
und von einer Befreiung der Arbeitgeberabgaben begleitete Vertrag verbreitet sich rasch und betrifft in den 1990er-Jahren mehr als 100.000 junge Erwachsene jährlich. In den 2000er-Jahren waren es bereits 120.000 jährlich, nach 2003 erfolgte die Umwandlung in den sog. „Professionalisierungsvertrag“. Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit beschließen die Sozialpartner somit den Rückgriff auf das von ihnen paritätisch verwaltete System der beruflichen Weiterbildung anstelle der Reform der bestehenden Ausbildungswege, d.h. der beruflichen Lehre oder der vollschulischen Berufsausbildung<sup>(16)</sup>.

**Box 1**  
**Die Verträge für Ausbildung mit Lernortwechsel in Frankreich**

In Frankreich bestehen zwei Vertragstypen für Ausbildung mit Lernortwechsel: Der Vertrag für die berufliche Lehre und der Professionalisierungsvertrag. Obgleich beide das Ziel des Ausbaus von Kompetenzen durch die Vereinigung des Erwerbs von allgemeinen, beruflichen oder technischen Kenntnissen und der praktischen Umsetzung im Unternehmen anstreben, unterscheiden sie sich durch die Ausführungsmodalitäten, die insbesondere die Vertragsdauer, die Ausbildungsdauer und die damit verbundene Vergütung betreffen. Der Ausbildungsvertrag im Rahmen der beruflichen Lehre ist ein zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer geschlossener

Arbeitsvertrag. Er bietet die Möglichkeit einer allgemeinen, theoretischen und praktischen Ausbildung mit dem Ziel des Erwerbs einer durch einen Abschluss oder einen Berufstitel bestätigten Qualifikation. Bei dieser Vertragsart wechseln Perioden des allgemeinen, fachtheoretischen und berufsspezifischen Unterrichts in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA) mit Perioden der Tätigkeit im Unternehmen. Sie richtet sich an junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren. Der seit Oktober 2004 wirksame *Professionalisierungsvertrag* (der den *Qualifikationsvertrag* ersetzt) ist mit einer geregelten Dauer von sechs oder zwölf Monaten ein Vertrag über eine Ausbildung mit Lernortwechsel, die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung Zugang zu einer beruflichen Qualifikation gibt, die entweder im staatlichen Verzeichnis der beruflichen Zertifizierungen (*Répertoire national des certifications professionnelles*, RNCP) – Abschluss oder Titel –, oder in den Klassifikationen eines nationalen Branchentarifvertrags anerkannt ist und Zugang zu einem Berufsqualifizierungszertifikat (*Certificat de qualification professionnelle*, CQP) eröffnet. Er richtet sich an junge Erwachsene zwischen 16 und 25 Jahren, an Arbeitssuchende ab 26 Jahren sowie die Empfänger der Mindestsozialleistungen *Revenu de solidarité active* (RSA), *Allocation spécifique de solidarité* (ASS) oder *Allocation adulte handicapé* (AAH) oder des Eingliederungsvertrags *Contrat unique d'insertion* (CUI).

**Abb. 2**  
**Das Ausbildungssystem in Frankreich**



Quelle: Onisep.



[16] Brucy G. [1998], Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965), Paris, Belin.

Das Schulsystem bleibt jedoch nicht untätig: Als Antwort auf die Nachfrage aus den Branchen, die technologischen und organisatorischen Veränderungen unterliegen, wird 1985 das Berufsbabitur (*Bac professionnelle*) eingeführt, um qualifizierte und vielseitigere, zu selbstständigem Handeln fähige Arbeiter und Angestellte auszubilden. Im gleichen Zuge werden die "Collèges d'enseignement technique" in Gymnasien (*Lycées*) umbenannt. Das neue Abitur hat rasch einen starken Zulauf zu verzeichnen und trägt zwischen 1986 und 1995 innerhalb kurzer Zeit zusammen mit dem allgemeinbildenden Abitur im gleichen Umfang (zweimal mehr als mit dem *Bac technologique*) zur Verdoppelung der Abiturientenquoten bei (von 31 % auf 66 % einer Altersklasse). Heute hat jeder fünfte Abiturient ein Berufsbabitur.

Die Modernisierung der beruflichen Lehre ist die dritte, in den 1980er-Jahren erfolgte massive Umstrukturierung. Diese Form der Ausbildung, die traditionell den Branchen vorbehalten war, die wenig qualifizierte junge Menschen einstellten, lief Anfang der 1970er-Jahre Gefahr, trotz des Gesetzes von 1971, das sie als vollwertigen Weg der beruflichen Erstausbildung anerkennt, durch die Expansion der vollschulischen Ausbildungen verdrängt zu werden<sup>(17)</sup>. Die „Maßnahmen für Jugendliche“ (*Mesures jeunes*) des Zeitraums 1977-1985 unternahmen einen ersten Reaktivierungsversuch durch die Freistellung von den Arbeitgeberabgaben. Der Erfolg hielt sich jedoch in Grenzen: die Zahl der Auszubildenden steigt, bleibt aber unterhalb von 200.000 Auszubildenden. Ein Gesetz von 1987, nach seinem Berichterstatter Philippe Séguin benannt, beseitigt durch die Anhebung der Altersgrenze auf 25 Jahre und eine Ausweitung dieses Ausbildungsmodus auf berufliche Abschlüsse sämtlicher Qualifikationsstufen eine weitere Hürde. Doch ein echter quantitativer Sprung erfolgt erst nach 1993 mit dem „Fünfjahresgesetz für die Beschäftigung“ (*Loi quinquennale pour l'emploi*), das neue Einstellungsanreize hinzufügt und die Ausbildung junger Erwerbsloser den Regionalräten überträgt. Ab diesem Zeitpunkt wird die berufliche Lehre zur wichtigsten Quelle für die Entwicklung von beruflichen Erstausbildungen<sup>(18)</sup>: 1996 wurde die Schwelle der 300.000 Auszubildenden überschritten, 2006 waren es bereits 400.000, nachdem das Gesetz über die soziale Kohäsion (2005) den Status der Auszubildenden verbessert und die Hilfen für die Arbeitgeber (Prämien, Steuergutschriften) verstärkt hatte.

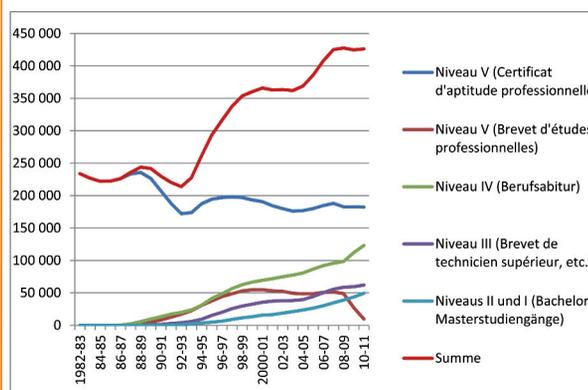
### Zwei Anwendungsformen der beruflichen Lehre in Frankreich

Doch dieser Aufschwung beruht auf einem Wandel der Ausbildungsfunktionen als Folge der Reformen: Er bezieht sich deutlich stärker auf die Entwicklung von berufsorientierten

tierten Ausbildungswegen des Hochschulsektors (BTS, DUT, praxisorientierte Bachelor- und Masterstudiengänge) als auf die Entwicklung der beruflichen Erstausbildung der unteren Qualifikationsstufen (CAP, BEP).

Lediglich die Erhöhung der Zahl der Jugendlichen, die im Rahmen einer beruflichen Lehre ein Berufsbabitur vorbereiten, folgt dieser Logik, doch ihr Beitrag zur Förderung der Lehre liegt weit hinter demjenigen der praxisorientierten dualen Studienangeboten an den Universitäten zurück. Aus diesem Grund hatten die ehrgeizigen, von den verschiedenen Regierungen der 2000er-Jahre anvisierten Erhöhungen der Auszubildendenzahlen vor allem die Ausdehnung der höheren praxisorientierten Ausbildungswege zur Folge, ohne jedoch einen Anstieg des Angebots an Ausbildungsplätzen für Abgänger der Sekundarstufe I zu bewirken.

**Grafik 2**  
Entwicklung der Auszubildendenzahlen (in Frankreich nach Qualifikationsstufen)



Quelle: Insee.

Somit ist heute zwischen zwei Anwendungsformen der beruflichen Lehre zu unterscheiden: Zum einen die den historischen Ursprüngen entsprechende Anwendung, die junge Menschen nach Abschluss der Sekundarschule zu einem beruflichen Abschluss der Stufen V oder IV führt; zum anderen die seit den 1990er-Jahren bestehende Möglichkeit der beruflichen Lehre als Mittel der Professionalisierung der Hochschulstudiengänge (Bachelor- und Masterstudiengänge), häufig als Krönung eines als klassischer Vollzeitstudent begonnenen Universitätsstudiums. Die Absolventen dieser berufsbezogenen Abschlüsse haben ohne Zweifel einen Vorsprung im Bereich der praktischen Kenntnisse und bei den Chancen auf berufliche Eingliederung. Nichtsdestoweniger entsprechen dieser neue Gebrauch der Lehre und seine Finanzierung vollkommen anderen Bedürfnissen als jenen der jungen Erwachsenen, die schon in der Sekundarstufe eine kurze Berufsausbildung beginnen. Davon

[17] Die Zahl der Auszubildenden sinkt von 400.000 im Jahr 1960 auf 150.000 im Jahr 1973; in diesem Jahr waren 700.000 Schüler in vollschulischen Ausbildungen. (Enseignement professionnel scolaire, CET) eingeschrieben.

[18] Dayan J.-L. und Harfi M., "L'avenir de la formation professionnelle des jeunes", Note d'analyse, Nr. 169, CAS, Mai 2010.

zeugen zum einen das Profil der Jugendlichen und der Typus ihrer Ausbildungsbetriebe, zum anderen die dort vorherrschenden Ausbildungsinhalte.

In Deutschland wiederum spiegelt die Entwicklung von dualen Studiengängen (eine Kombination aus theoretischer Ausbildung und begleitender praktischer Erfahrung in einem Unternehmen) zwar einen deutlichen Zuwachs wider, der aber insgesamt nur bescheidene Ausmaße erreicht: 2011 haben 60.000 Studenten diesen Weg gewählt gegen 40.000 im Jahr 2004, der Anteil an der Gesamtstudierendenzahl 2011 beträgt somit nur 4 %<sup>(19)</sup>. Diese Entwicklung ist in keiner Weise mit der umfangreichen Professionalisierung der Hochschulausbildung in Frankreich zu vergleichen, die weiter zu fördern ist. Dafür spricht nicht zuletzt die quantitative Steigerung: 111.400 Auszubildende in dualen Studiengängen im Jahr 2011 gegen 20.000 im Jahr 1995: die Zahl der teilnehmenden Studenten hat sich in diesem Zeitraum verfünffacht. Zudem sind die dualen Studiengänge in Deutschland in den Universitäten wenig entwickelt und finden vorwiegend an den Berufsakademien<sup>(20)</sup> statt, die ursprünglich aus dem Bemühen um eine attraktive Alternative zu den Universitätsausbildungen hervorgegangen waren.

### Die schwierige Ausweitung auf den Hochschulbereich

Die oft als voneinander abgeschottet dargestellten Sektoren der Berufsausbildung und des Hochschulwesens sind in Deutschland seit vielen Jahren Gegenstand von Reformen, um den Übergang in das Hochschulstudium zu erleichtern. Die verfügbaren Statistiken untermauern diese Trennung: Der Anteil der Studierenden, die ein Studium auf der Basis eines berufsbildenden Abschlusses begonnen haben, ist 2010 im Verhältnis zur Gesamtzahl der Studienanfänger mit 1,9 % sehr gering. Dieser Anteil ist jedoch innerhalb eines Jahrzehnts um das Vierfache gestiegen (0,5 % im Jahr 2001). Darüber hinaus befinden sich konkrete, eine gegenseitige Öffnung dieser beiden Systeme fördernde Maßnahmen in der Umsetzungsphase: Instrumente hinsichtlich einer Akkreditierung beruflicher Qualifikationen in den Prüfungsmodalitäten der Hochschulen, die Entwicklung von Studiengängen parallel zur Berufstätigkeit sowie der Ausbau des Informationsangebots und der Studien- und Berufsberatung.

Die statistisch schwache Mobilität in Richtung der Hochschulen erklärt sich jedoch durch die aus dem dualen System erwachsende Valorisierung und berufliche Anerkennung, die sich in der beruflichen Eingliederung, dem Zugang zu qualifizierten Stellen im Unternehmen und den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ausdrückt. Durch die duale und die schulische Komponente bietet das deutsche Berufsausbildungssystem trotz seiner starken Zers-

plitterung einen integrierten Ausbildungsweg, der sowohl während der Erstausbildung als auch im Laufe der Karriere den Aufstieg zu höheren Abschlüssen und Qualifikationen ermöglicht.

In Frankreich enden die schulische Berufsausbildung und die Ausbildung, wenn diese im Anschluss an die Sekundarstufe I erfolgen, mit dem Erwerb einer Qualifikation oder eines Abschlusses der unteren Qualifikationsstufen (V oder IV), ohne dass echte Perspektiven für eine Fortsetzung mit einer höheren Berufsausbildung bestünden. Wenn auch das Berufsbabitur die Fortsetzung der Berufsausbildung bis zum Niveau IV (Abitur) auf Kosten der Stufe V (CAP und BEP) gefördert hat, so ist es ihm jedoch nicht gelungen, den Schülern der Berufsgymnasien massiv den Zugang zu den Hochschulen zu eröffnen. Nur 6 % der Studenten haben ein Berufsbabitur. Und nur wenigen gelingt ein erfolgreicher Abschluss:

Nur jeder fünfzigste Berufsbabiturient absolviert erfolgreich einen Studienabschluss nach 2 Studienjahren (*Bac + 2*) gegenüber jedem dritten Abiturienten aus dem allgemeinbildenden Zweig. Die beiden berufsfeldorientierten zweijährigen Kurzstudiengänge wie der höhere Technikerabschluss (*Brevet de Technicien Supérieur*, BTS) und der universitäre Techniker-Abschluss (*Diplôme Universitaire de Technologie*, DUT) oder die praxisorientierten Bachelor- oder Masterstudiengänge werden hauptsächlich von Absolventen eines technologischen Abiturs (*bac technologique*) und mehr noch von Abgängern allgemeinbildender Gymnasien gewählt.

Eine Erleichterung des Zugangs von Absolventen eines Berufsbabiturs oder eines technologischen Abiturs würde den beiden zweijährigen Ausbildungsmöglichkeiten (Sections de Techniciens Supérieurs, STS und Instituts Universitaires de Technologie, IUT) ihre ursprüngliche Aufgabe der Vermittlung einer kompakten Kurzausbildung zurückgeben und die Weiterqualifizierung dieser Abiturienten auf höheren Ausbildungsniveaus begünstigen<sup>(21)</sup>. Das ausdrücklich zur Besetzung von Stellen der unteren Niveaus geschaffene Berufsbabitur (*Bac Pro*) ist nie dazu gedacht gewesen, die vollschulische Berufsausbildung in die Hochschule hinein zu verlängern, was deren Status als Ausbildungszweig, den man mangels Alternative notgedrungen wählt, hätte korrigieren könnte. In einem geringeren Maße gilt die gleiche Feststellung auch für den technologischen Zweig, wenn dieser mit dem hoch angesehenen, allgemeinbildenden Abitur verglichen wird.

Daher auch der unterschiedliche Status der beruflichen Erstausbildung in den beiden Ländern: in Deutschland ein dominierender und differenzierter Weg, der seine relative Anziehungskraft behalten hat, in Frankreich ein Weg, dem nur geringer Wert beigemessen und der häufig mangels Alternativen gewählt wird.

[19] Zettelmeier W. (2012), CIRAC@Forum, Bulletin pour la coopération franco-allemande dans les sciences humaines et sociales, Nr. 93, Januar.

[20] Eine Ausnahme stellt die Duale Hochschule Baden-Württemberg dar, die seit 2009 als vollwertige Hochschule anerkannt ist.

[21] Der Le Déaut-Bericht schlägt vor, diesen Abiturienten einen Platz in den STS oder IUT zu reservieren. Siehe Le Déaut J.-Y., "Refonder l'université, dynamiser la recherche", im Januar 2013 an Jean-Marc Agrault übergebener Bericht.

## GEMEINSAME HERAUSFORDERUNGEN: AUF DEM WEG ZU GEGENSEITIGEN ANREGUNGEN?

Trotz der den beiden Systemen innewohnenden Unterschiede kann die Art und Weise, wie sich das deutsche System gegenüber oft ähnlichen Herausforderungen verhält, auch für die französischen Überlegungen hinsichtlich der Ausbildungswege im Rahmen der beruflichen Lehre eine Quelle der Inspiration sein.

### Das Problem der nicht oder wenig qualifizierten jungen Erwachsenen

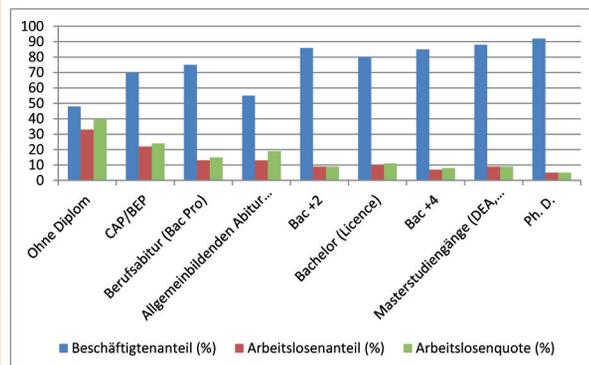
In Deutschland hat sich die Aufnahme in das duale System in den letzten Jahrzehnten zum Nachteil der benachteiligten jungen Erwachsenen verändert. Die Hauptschulen als vormals üblicher Zugang zur beruflichen Lehre tragen heute nur noch ein Drittel der Auszubildenden bei und werden von den Realschulen (42 %) überholt, die im Prinzip den Zugang zu vollschulischen technischen Ausbildungen eröffnen sollten; jeder fünfte Auszubildende kommt inzwischen gar aus dem Gymnasium. Durch diese Verschiebung ist eine steigende Zahl junger Menschen mit schlechtem Hauptschulabschluss mit fehlenden beruflichen Perspektiven konfrontiert. 3 % der neuen Auszubildenden besitzen kein Abschlusszeugnis der Hauptschule und haben größte Schwierigkeiten, eine Berufsausbildung zu finden, während 15 % der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren (ca. 1.460.000 Personen) keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Dieses Problem, sowie der ständig wiederkehrende Mangel an Ausbildungsplätzen in den Unternehmen haben den Bund und die Länder im Laufe der Jahre veranlasst, ohne echte Koordinierung zahlreiche alternative „Übergangssysteme“ einzurichten, die an die französischen *Mesures Jeunes* erinnern und insbesondere Einstellungshilfen und Massnahmen zur Vorbereitung auf eine berufliche Lehre beinhalten. Das Berufsvorbereitungsjahr oder das Berufsgrundbildungsjahr haben allerdings nur sehr begrenzte Ergebnisse, da die Erfolgsquote gering ist.

Die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Anfang 2000 in Auftrag gegebene PISA-Studie hat mangelhafte Grundkompetenzen (Lesen, Rechnen) aufgedeckt und die Debatte über die Unterrichtsqualität - insbesondere in der Hauptschule - neu angeregt. 2003 führte dies zur Definition von neuen Bildungsstandards, die allen Bundesländern gemeinsam

sind, sowie ab 2005 zu einer schrittweise erfolgenden Zusammenlegung der Hauptschulen und Realschulen. Und obgleich sich die Wirksamkeit des dualen Systems gegen die Erwerbslosigkeit weiter bestätigt, büßt es doch einen Teil seiner dominanten Stellung ein, denn es bietet immer weniger eine Antwort auf die Schwierigkeiten der gering qualifizierten Jugendlichen. Obgleich auf quantitativer Ebene kein Rückgang zu verzeichnen ist, hat seine integrierende Wirkung gegenüber stärker benachteiligten Schülern an Wirksamkeit verloren<sup>(22)</sup>.

### Grafik 3

#### Berufliche Situation der Generation 2007 drei Jahre nach Ende der Ausbildung/des Studiums, nach dem höchsten, im Bildungssystem erworbenen Abschluss



Quelle: Céreq.

In Frankreich sind die Qualifikationsniveaus, für welche sich die berufliche Lehre in den vergangenen zwanzig Jahren entwickelt hat (Grafik 2), immer seltener die Niveaus IV und V, für die jedoch hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt der größte Bedarf besteht, wie aus den Untersuchungen *Génération* (Céreq, 2007) und *Insertion professionnelle des Apprentis* (IPA)<sup>(23)</sup> hervorgeht.

Tatsächlich hat sich die berufliche Lehre für bestimmte Kategorien junger Erwachsener entwickelt, die aufgrund der bereits erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse, die in Frankreich weiterhin ein wesentlicher Faktor der beruflichen Eingliederung zu Beginn und im Verlauf der Karriere sind, ohnehin über einen besseren Schutz verfügen<sup>(24)</sup>.

In Frankreich, wie auch in Deutschland, ist die Lage der nicht oder wenig qualifizierten jungen Menschen außerordentlich schwierig. Spezifische Programme wurden zwar aufgelegt, doch ihre nur relative Effizienz wirkt der mit dem Abschluss verbundenen Diskriminierung nur schwach entgegen.



[22] Melnik E., Möbus M., Olympio N., Steedman H., Tréhin-Lalanne R. und Verdier E. (Herausg.), *Les Éléves sans qualification : la France et les pays de l'OCDE*, Bericht für den Hohen Bildungsrat, Dezember 2010.

[23] Laut IPA-Befragung betrug die Erwerbsquote der ausscheidenden Auszubildenden mit einem CAP oder einem BEP 61 %, wobei diese Quote mit steigendem Niveau merklich höher ist.

[24] Nach fünf Jahren Berufstätigkeit beträgt die Erwerbslosenquote der Geringdiplomierten zwischen 20 % und 30 % gegen 10 % für die Gesamtheit der Beschäftigten mit gleich langer Berufserfahrung. Siehe Le Rhun B. und Pollet P. (2011), "Diplômes et insertion professionnelle", Frankreich, Sozialporträt, Insee.

Diese Diskriminierung der weniger Qualifizierten findet sich ebenfalls bei der beruflichen Lehre wieder. Die Auflösungsquote der Ausbildungsverträge erreicht in Frankreich und in Deutschland einen hohen Stand: 2009 wurden laut BIBB 22,1 % der Ausbildungsverträge in Deutschland vorzeitig aufgelöst<sup>(25)</sup>. Den Daten von Génération 2004 des Céreq ist zu entnehmen, dass 17 % der Auszubildenden das Unternehmen vor Ende des Ausbildungsvertrags verlassen haben. In Frankreich und in Deutschland gilt, dass die Abbruchquote bei den unteren Abschlussebenen höher ist: Bei Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss beträgt sie 36,3 %, bei Auszubildenden mit Hauptschulabschluss 30,8 %; mit Realschulabschluss: 19,6 %; mit Hochschulreife: 12,9 %<sup>(26)</sup>. In Frankreich erreicht dieses Verhältnis 22 %, wenn ein Abschluss des Niveaus V angestrebt wird und sinkt auf 8 % bei Auszubildenden in den Hochschulen<sup>(27)</sup>. Somit sind es die am wenigsten qualifizierten Auszubildenden, für die der Aspekt der Absicherung des Ausbildungswegs von größter Bedeutung ist.

In Deutschland haben sich die Bemühungen der öffentlichen Hand mittels mehrerer Maßnahmen, die zugleich das Ausbildungsangebot und die Nachfrage nach Ausbildungen betreffen, auf diese jungen Erwachsenen konzentriert: Unterzeichnung eines Pakts zwischen den staatlichen Organen und den Unternehmen, zur Gewährleistung von Ausbildungsplätzen (der 2004 unterzeichnete und 2011 erneuerte Ausbildungspakt), Modernisierung der Ausbildungsordnungen, Maßnahmen zur individuellen Begleitung der mit Schwierigkeiten konfrontierten Jugendlichen. Die in Frankreich erfolgende gezielte Konzentration auf jene, die am meisten Hilfe benötigen, sollte ebenfalls die Entwicklung der Ausbildung steuern, insbesondere bei Auszubildenden der Niveaus IV und V, die zugleich mit Eingliederungsschwierigkeiten und Misserfolgen in der Ausbildung konfrontiert sind. Diese Konzentration auf bestimmte Zielgruppen könnte aus einem Mix finanzieller und pädagogischer Maßnahmen bestehen.

► Derzeit werden unterschiedliche Ansätze für eine verbesserte Finanzierung der Niveaus IV und V diskutiert, etwa die Zuleitung des Aufkommens der Ausbildungssteuer für Ausbildungen auf diesen Niveaus, die Anhebung der durch die Regionen erfolgenden Finanzierung anhand der ihnen im Rahmen von Zielvereinbarungen zur Verfügung stehenden Mittel oder die Staffelung der Befreiung von den Arbeitgeberabgaben entsprechend den Niveaus, für die die Auszubildenden ausgebildet werden und unter Förderung der untersten Qualifikationsniveaus. Es ist bekannt, dass das Entwicklungspo-

tenzial für diese Niveaus vorhanden ist. Es dürfte für bestimmte, nur wenig oder noch relativ wenig von der beruflichen Lehre betroffene Berufe von Bedeutung sein (Reinigungskräfte, Haushaltshilfen, Fahrzeugführer, in der Bedienung von technischen Apparaturen und in der Prozesstechnik tätige Arbeiter, Arbeiter in der Grafikindustrie, qualifizierte Wartungsarbeiter, Verwaltungsbedienstete, Landwirte, Arbeiter im Rohbau und im Maschinenbau, Verkäufer, usw.)<sup>(28)</sup>.

► Zu den Ansatzpunkten für eine Absicherung des Ausbildungsverlaufs der Auszubildenden, für die die Abbruchgründe bekannt sind (Unterkunftsschwierigkeiten, Transportkosten, schwierige Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen, usw.) gehört eine bessere pädagogische Betreuung. Von Seiten der öffentlichen Hand hat man versucht, für die Probleme der Vertragsauflösung mehr oder weniger institutionalisierte Antworten zu finden, insbesondere im Bereich der Schullaufbahn- und Berufsberatung und der pädagogischen Verwaltung der Ausbildungswege. Dies gilt in Frankreich besonders für die Region Île-de-France, wo ein die Ausbildungsqualität betreffendes Projekt die notwendige Abstimmung zwischen der Ausbildung im Lehrlingsausbildungszentrum (CFA) und der tatsächlichen Arbeit der Jugendlichen im Unternehmen in den Vordergrund stellt.

#### Box 2

##### Das Projekt "Démarche Qualité" der Region Île-de-France

Um Vertragsauflösungen vorzubeugen, strebt dieses Projekt die Stärkung der Verbindung zwischen dem schulischen und dem betrieblichen Teil der Ausbildung an. Vorgesehen ist insbesondere die Erstellung zu Jahresbeginn eines Plans der im Unternehmen durchführbaren Tätigkeiten für jeden Auszubildenden, seine Vorbereitung auf bevorstehende Aktivitäten im Unternehmen sowie eine individuelle Begleitung durch Betreuer (auf den Kontakt Ausbilder/Unternehmen spezialisierte Akteure) sowie Berichtshefte in digitaler Form. Die ersten Erfahrungen zeigen einen positiven Einfluss auf die Vertragsauflösungsquote. In den vom Projekt Ausbildungsqualität betroffenen Gruppen konnte eine Vertragsauflösungsquote von 13 % beobachtet werden, während die durchschnittliche Quote in den Lehrlingsausbildungszentren (CFA) eher 20 % beträgt. Somit konnten unter den 22.000, von den 69 Ausbildungsqualitäts-Projekten der CFAs betroffenen Auszubildenden mehr als 1.500 Vertragsauflösungen verhindert werden.



[25] Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011), Des idées qui fusent !, Berufsausbildungsbericht 2011, S. 38.

[26] Ebd., S. 38.

[27] Cart B. und Toutin Trelcat M.-H. (2010), "Contrats d'apprentissage, les raisons de la rupture", Bref du Céreq, Nr. 272, März.

[28] Bericht der prospektiven Gruppe Berufe und Qualifikationen, Les métiers en 2020, baldiges Erscheinen.

Andere Versuche haben darüber hinaus gezeigt, dass der Rückgriff auf externes Mentoring eine deutliche Reduzierung der Vertragsauflösungen ermöglicht<sup>(29)</sup>. Bei diesem externen Mentoring werden von außen kommende Dritte aktiv, die weder zum Unternehmen, noch zum Ausbildungszentrum des Lehrlings gehören. Dabei kann es sich beispielsweise um einen Berater aus einer örtlichen Berufsberatungsinstitution handeln. In Deutschland hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Programm für Auszubildende mit Schwierigkeiten in die Wege geleitet, in dessen Rahmen Arbeitnehmer im Ruhestand und ehrenamtliche Helfer die Betreuung übernehmen.

### Box 3

#### Ein generationenübergreifendes Mentoring

In Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Bundesverband der Freien Berufe (BFB) wurde das Programm JOBSTARTER - VerA Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter (Senior Expert in Service) Ende 2008 durch das BMBF ins Leben gerufen. In der Berufsausbildung befindliche Jugendliche, bei denen Schwierigkeiten identifiziert wurden, wird konkrete Unterstützung durch einen ehrenamtlichen Mentor angeboten, der dem Senior Expert in Service (SES) angehört. Nahezu tausend ehrenamtliche Berater stehen den Jugendlichen zur Verfügung, ergänzen die im Rahmen der Ausbildung angebotenen Dienste und betreuen diejenigen Auszubildenden, die Gefahr laufen, die Ausbildung vorzeitig abzubrechen. Die Seniors Experts agieren als unabhängige Mentoren und bieten den Jugendlichen eine Unterstützung, die ihrer Lebensumgebung angepasst ist. Dieses System ergänzt die bestehenden Orientierungshilfen.

## VORSCHLAG 1

**Verstärkung der Betreuung der Auszubildenden auf den Ebenen IV und V:**

- **Diversifizierung der Betreuungsmodalitäten durch Rückgriff auf externe Betreuung und qualitätsfördernde Maßnahmen der Ausbildung;**
- **das ehrenamtliche Mentoring durch im Ruhestand befindliche ehemalige Arbeitnehmer testen.**

## Die Aufwertung der Rolle der Ausbilder

Die pädagogische Begleitung im Unternehmen obliegt in Frankreich jedoch weiterhin dem *Maître d'Apprentissage* und in Deutschland dem Ausbilder<sup>(30)</sup>. Die Größe des Unternehmens beeinflusst die Funktionen und die Professionalisierung der Ausbilder (große Firmen verfügen über Vollzeit-Ausbilder) - die Ausbilderrolle an sich genießt in Deutschland jedoch stets ein hohes Ansehen. Diese Anerkennung drückt sich unter anderem in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) aus, welche die Ausübungsbedingungen und die erforderlichen Qualifikationen vorschreibt, die durch eine durch die Kammern abgenommene Prüfung festgestellt werden. Diese Anerkennung wird ebenfalls als symbolische Valorisierung innerhalb des Unternehmens deutlich.

Eine Verbesserung der Professionalisierung und der Anerkennung der Ausbilderfunktion wäre ein in Frankreich begrüßenswerter Schritt<sup>(31)</sup>. Der Rückgriff auf von einem Diplom und somit einer Prüfung begleitete Zertifizierungstypen scheint im französischen Kontext, wo die Auszubildenden hauptsächlich in Kleinunternehmen tätig sind, wenig geeignet, da die Betreuung in diesen Betrieben nur selten systematisiert ist.

Unter Berücksichtigung der spezifischen Schwierigkeiten der kleinen und mittleren Unternehmen sind dennoch mehrere Ansätze denkbar. Die Aufwertung der Ausbilderfunktion könnte ungeachtet des Berufs, für den sie ausgeübt wird, den Weg der Anerkennung und der Förderung von übergreifenden mit der Betreuung verbundenen Kompetenzen nehmen. Diese Kompetenzen wären systematisch aufzuzeigen und in das Verzeichnis aufzunehmen, das gemäß des Gesetzes vom 24. November 2009 über die berufliche Orientierung und das lebenslange Lernen durch die nationale Zertifizierungskommission (*Commission nationale de la certification professionnelle*, CNCP) anzulegen ist.

### Box 4

#### Die Erfassung der übergreifenden Kompetenzen

Artikel 22 des Gesetzes vom 24. November 2009 über die berufliche Orientierung und das lebenslange Lernen schreibt vor, dass „Zertifizierungen und Genehmigungen, die übergreifenden Kompetenzen entsprechen, die im Rahmen der Berufsausübung zum Einsatz kommen, in einem spezifischen, von der *Commission nationale de la certification professionnelle* angelegten Verzeichnis erfasst werden können. Das Verzeichnis sollte zwei große Abschnitte enthalten: Einen die Frage der Regelung des



(29) Bourdon J., Guégnard C. und Michot C. (2012), "Sécuriser les parcours des apprentis", Bref du Céreq, Nr. 301, November.

(30) Eine etwas weiter zurückreichende Analyse der unterschiedlichen Funktionen der Ausbilder und Mentoren in vier Ländern (Spanien, Frankreich, Deutschland und Österreich) liefert die Leonardo-Umfrage 'Profils Professionnels, Formation et Pratiques des Tuteurs en Entreprise en Allemagne, Autriche, Espagne et France', 1998.

(31) Laut einer im Januar 2010 veröffentlichten Umfrage der Pariser Industrie- und Handelskammer (CCIP) setzen 39,4 % der Unternehmen keinerlei spezifische Maßnahme für ihre Mentoren oder Ausbilder um.

Zugangs zu oder der Ausübung von Berufen (geregelter Berufe, Genehmigungen für die Ausübung bestimmter Aktivitäten) betreffenden Abschnitt, und einen weiteren für den Zugriff auf Informationen über anerkannte Zertifizierungen, die jedoch nicht zwangsläufig zu einem Qualifikationsniveau führen.

Im Anschluss daran könnten in diesem Verzeichnis angezeigte Kompetenzblöcke auf geeignete Weise aktiviert werden, um mittels des Systems der Anerkennung von durch nicht formales Lernen erworbenem Erfahrungswissen (*Validation des Acquis de l'Expérience*, VAE) und/oder einer ergänzenden Ausbildung den Übergang von einer intermediären Zertifizierung zu einem mit einem regulärem Abschluss gekrönten Ausbildungsweg zu fördern.

## VORSCHLAG 2

**Anerkennung und Förderung von übergreifenden, durch die Ausbilder aktivierten Kompetenzen hinsichtlich einer Erleichterung der Zertifizierung und Anerkennung von durch nicht formales Lernen erworbenem Erfahrungswissen.**

### Eine bessere Anpassung des Ausbildungswegs an den Kontext der Unternehmen

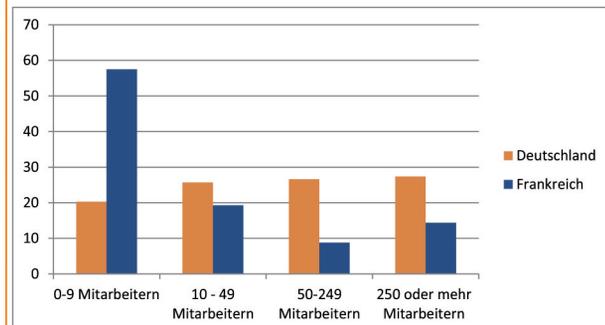
In Frankreich ist die berufliche Lehre vor allem in Kleinstunternehmen anzutreffen: Im Jahr 2008 waren mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern angestellt<sup>(32)</sup>. Allgemein gilt, dass der Rückgriff auf die berufliche Lehre umso häufiger ist, je kleiner das Unternehmen ist. Nur 11,2 % der Ausbildungen mit Lernortwechsel werden in Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten begonnen.

Diese Verteilung steht im Kontrast zu den Merkmalen der Berufsausbildung in Deutschland, wo mehr als die Hälfte der Auszubildenden in Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern, und über ein Viertel in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern beschäftigt sind. Um den deutschen KMU die Einstellung von Auszubildenden zu erleichtern, wurden Massnahmen ergriffen, die eine bessere Anpassung des betrieblichen Teils der Ausbildung an den Kontext und die spezifischen Erfordernisse dieser Unternehmen ermöglichen sollen. Im Handwerk findet ein Teil der Ausbildung der Lehrlinge in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten statt, um die fehlenden Infrastrukturen und Mittel bestimmter Betriebe auszugleichen. 2009 haben nahezu 459.000 Auszubildende eine der

50.000 Ausbildungen dieses Typs absolviert, die von den Unternehmen, den Ländern und dem Bund getragen werden. Die überbetriebliche Ausbildung ist zur Gewährleistung einer möglichst umfassenden Ausbildung im Handwerk inzwischen zu einer Pflichtetappe geworden.

Grafik 4

### Vergleich der Verteilung der begonnenen Ausbildungen nach Größe des Unternehmens (2011 für Frankreich, 2010 für Deutschland)



Quelle: DARES, BIBB.

Darüber hinaus wurden weitere Instrumente für Unternehmen entwickelt, die mit praktischen Problemen bei der Umsetzung des betrieblichen Teils der Ausbildung der Lehrlinge konfrontiert sind:

- ▶ Leitbetrieb mit Partnerbetrieben: Das Interesse der (meist kleinen) Partnerbetriebe besteht darin, von den Ausbildungserfahrungen und der Ausrüstung eines (grossen) Leitbetriebs zu profitieren, indem die Auszubildenden der Partnerbetriebe für bestimmte Ausbildungsziele im Leitbetrieb arbeiten.
- ▶ Die Ausbildung im Ausbildungskonsortium: findet der berufsorientierte Teil der Ausbildung in unterschiedlichen Unternehmen statt, welche die Auszubildenden nacheinander durchlaufen.
- ▶ Die Ausbildung im Ausbildungsverein: Die Unternehmen bilden einen Verein, der die Auszubildenden rekrutiert und die Ausbildung in den verschiedenen Mitgliedsunternehmen koordiniert, um den Verwaltungsaufwand zu verringern.
- ▶ Die Ausbildung im Konsortium: In diesem Fall bilden die Betriebe gleichberechtigt nebeneinander aus. Jeder Betrieb nimmt Auszubildende für bestimmte Ausbildungsabschnitte auf und gibt gleichzeitig für andere Abschnitte ab.

Neben der von diesen Systemen gebotenen Flexibilität bei der Verwaltung der Ausbildungsverläufe erleichtern diese Kooperationsmodelle zwischen Unternehmen die Weitergabe des technischen und pädagogischen Wissens. Sie



[32] Arrighi J.-J. und Fadda Y. (2012), "Tendances nationales et identités régionales : éléments de cadrage pour un diagnostic régional de l'apprentissage", Net.Doc, Nr. 104, Céreq.

ermöglichen ebenfalls die Einbeziehung von Subunternehmen oder mit der Wertschöpfungskette verbundenen Betrieben in die Ausbildung. Diese Differenzierung könnte insbesondere durch Systeme erreicht werden, die den Unternehmen die Zusammenarbeit zwecks Aufnahme eines Auszubildenden<sup>(33)</sup> ermöglichen, oder durch Systeme, die ein Zirkulieren der Auszubildenden im Unternehmen und bei den Subunternehmen begünstigen.

### VORSCHLAG 3

#### Die Möglichkeiten von Unternehmenspartnerschaften testen, um Auszubildende nach dem Modell der Verbundausbildung in Deutschland aufzunehmen.

##### Entwicklung der Mobilität der Auszubildenden im Kontext des deutsch-französischen Arbeitsmarkts

Die Faktoren, die die deutsch-französische Mobilität der Auszubildenden behindern, sind bekannt: Ungenügende Sprachkenntnisse der potenziellen Kandidaten, mangelnde Information über die (sehr zahlreichen) Mobilitätsprogramme, das Zögern der Arbeitgeber und der Jugendlichen, die als komplex empfundenen Schritte im Rahmen einer Mobilitätsmassnahme zu unternehmen, die grossen Unterschiede in der Ausbildungsdauer in beiden Ländern, die rechtlichen Probleme in Verbindung mit der Sozialversicherung sowie der Verantwortung der an diesem Austausch beteiligten Akteure, usw. Angesichts dieser Hindernisse ist die Mobilität der Auszubildenden weiterhin geringfügig und an lokale, oft auch Einzelinitiativen gebunden.

Dabei bietet die aktuelle Situation günstige Bedingungen für die Entwicklung konkreter Initiativen in diesem Bereich. In Deutschland - insbesondere in einigen westlichen Bundesländern - herrscht heute ein echter Arbeitskräftemangel. Zudem wird es für die Unternehmen zunehmend schwieriger, in vielen Sektoren mit manuellem Qualifikationsbedarf (personenbezogene Dienstleistungen, Einzelhandel, Reinigungsdienste, usw.) sowie in hoch qualifizierten Berufen (Informatik, Ingenieurwesen, usw.) Stellen zu besetzen. Derzeit werden Lösungen für eine Erleichterung der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer geschaffen (Anerkennung ausländischer Diplome, Senkung der Einkommensschwelle der Ausländer für den Erhalt einer europäischen Aufenthaltsgenehmigung, usw.). Am Ende des Schuljahrs 2011 waren nahezu 30 000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Dieses wie-

derkehrende Defizit könnte von jungen Franzosen unter der Voraussetzung genutzt werden, dass eine Mobilitätspolitik für Auszubildende die zahlreichen, zu oft vereinzelt Initiativen bündelt.

Es bleibt die Tatsache, dass die Besetzung dieser Ausbildungsplatzangebote keineswegs automatisch ist. Angesichts der oben genannten Hindernisse könnten drei Maßnahmen über die bereits in Angriff genommenen Initiativen hinaus (Schaffung eines deutsch-französischen beruflichen Gymnasiums und Entwicklung der zweisprachigen Zweige in den Lehrlingsausbildungszentren) und der Programme des Deutsch-Französischen Jugendwerks die Weiterentwicklung der deutsch-französischen Mobilität der Auszubildenden erleichtern.

- ▶ Zum einen ist die Entwicklung der Mobilität der Auszubildenden abhängig von der durch die Mobilitätsprogramme gewährleisteten rechtlichen Sicherheit. Es gibt in der Tat mehrere Probleme bezüglich der Verantwortung der Parteien hinsichtlich der Sozialversicherung der Auszubildenden oder der Übernahme der Ausbildungskosten. Die Herstellung einer rechtlichen Grundlage, die eine Entwicklung der Mobilität begünstigt, geht mit dem Abschluss eines Rahmen-Übereinkommens über die deutsch-französische Mobilität der Auszubildenden einher, das diese juristischen Fragen regelt. Die bereits bestehenden Übereinkommen sind nicht spezifisch der beruflichen Lehre gewidmet. Das am 17. Oktober 2005 durch den Stadtverband Strassburg und den Ortenau-Kreis unterzeichnete Übereinkommen über die Schaffung des Eurodistrikts Strassburg-Ortenau etwa umfasst eine große Zahl sehr unterschiedlicher Projekte (Transportwesen, polizeiliche Zusammenarbeit, usw.). Es sieht ebenfalls Kooperationen hinsichtlich der Berufsausbildung vor, die durch den Regionalrat des Elsass finanziert werden. In diesem Sinne ermöglicht ein Programm den deutschen und französischen Auszubildenden, den berufspraktischen Teil ihrer Ausbildung in einem Betrieb des Nachbarlandes zu absolvieren, während der theoretische Teil im Heimatland abgeleistet wird.
- ▶ Des Weiteren könnte eine einheitliche Website geschaffen werden, die sämtliche Informationen über die Ausbildungsplatzangebote in Frankreich und in Deutschland umfasst. Ihre Umsetzung sollte auf den Daten der deutschen Kammern und der französischen Regionalräte beruhen, wobei diese Daten durch ein zwischen den betreffenden Einrichtungen geschlossenes Übereinkommen gemeinsam genutzt werden könnten.
- ▶ Nicht zuletzt ist die Mobilität der Auszubildenden nur denkbar, wenn verstärkt die Transparenz und die Lesbarkeit der Abschlüsse gefördert wird. Auf diese Weise



[33] Eine Verfügung des Gesetzes Nr. 2011-893 vom 28. Juli 2011 für die Entwicklung des alternierenden Systems und der Absicherung der Berufslaufbahnen sieht vor, dass im Rahmen der Ausübung einer saisonalen Tätigkeit zwei Arbeitgeber gemeinsam einen Arbeitsvertrag mittels eines dreiteiligen, von den beiden Arbeitgebern und dem Auszubildenden zu unterzeichnenden Übereinkommens abschließen können.

dürfte sie durch die derzeit im Rahmen des europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) unternommenen Bemühungen erleichtert werden, das ein Akkreditierung der in Europa erworbenen Ausbildungserfahrungen ermöglicht und die Übertragbarkeit zwischen Mitgliedstaaten anstrebt. In diesem Rahmen müssten die Informationen bezüglich der Ausbildungsplatzangebote zwischen den beiden Ländern systematisch die Äquivalenzen der erforderlichen Ausbildungen für eine Bewerbung für diese Angebote enthalten.

## VORSCHLAG 4

### Weiterentwicklung der deutsch-französischen Initiativen zugunsten einer Mobilität der Auszubildenden:

- Schaffung eines Rahmenübereinkommens bezüglich der Mobilität der Auszubildenden, das die juristischen Fragen klärt;
- Einrichtung einer einheitlichen Website mit einer Präsentation der in beiden Ländern verfügbaren Ausbildungsstellen;
- Online systematisch die Äquivalenzen zwischen den Ausbildungen anzeigen.

**SCHLUSSFOLGERUNG** Während die betriebliche Ausbildung in Frankreich eines von vielen Instrumenten der Beschäftigungspolitik, ist sie in Deutschland zugleich eine wichtige Bedingung für den Übergang von der Schule in das Berufsleben und ein historisch bewährter Weg der Berufsausbildung. Im mindestens gleichen Maße wie der in der Praxis vom Unternehmen im Ablauf der Ausbildungen beanspruchte Platz ist seine allgemeine Anerkennung als legitimer und zuverlässiger Ort für Qualifizierung und beruflichen Aufstieg entscheidend für den Vorteil, den das deutsche System gegenüber dem französischen System genießt, wo die Schule und die nach Ausbildungswegen stark hierarchisierten Abschlüsse im Wesentlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt und die

Karrierperspektiven bestimmen. Die Effizienz des dualen Systems beruht ebenfalls auf inhärenten Faktoren der in Deutschland bestehenden Arbeitsbeziehungen (sozialer Dialog, Produktionsstrukturen, usw.). Das als vorbildlich gepriesene System ist dennoch mit gewissen Schwierigkeiten konfrontiert. Denn obgleich die Flexibilisierung und die Differenzierung des dualen Systems die Aufrechterhaltung des Engagements der Arbeitgeber zugunsten der Berufsausbildung ermöglicht haben, wurde das strukturelle, die Eingliederung der nicht oder wenig qualifizierten jungen Menschen betreffende Problem, ähnlich wie in Frankreich, nicht grundlegend gelöst.

- ▶ **Schlüsselwörter:** Ausbildung, duales System, Deutschland, Professionalisierung, alternierende Ausbildung, Mobilität.



Jean-Louis Dayan<sup>[34]</sup> und Quentin Delpach,  
Dezernat für Arbeit und Beschäftigung<sup>[35]</sup>



[34] Zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Studie Referent im Referat für Arbeit und Beschäftigung des Centre d'analyse stratégique.

[35] Unser besonderer Dank gilt Guy Brucy (Spezialist für Geschichte des Fachschul- und Berufsschulwesens), Cécile Jahan (AFPA Elsass), Werner Zettelmeier (CIRAC) für die Durchsicht der deutschen Übersetzung und Jacques Simbsler (Berater für soziale Angelegenheiten, Französische Botschaft zu Berlin).

DIE JÜNGSTEN  
VERÖFFENTLICHUNGEN  
STEHEN

auf [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr) in der Rubrik 'Publications' zur Verfügung

### Notes d'Analyse :

- Nr. 321 ■ Gestes de premiers secours : une responsabilité citoyenne ? (février 2013)
- Nr. 320 ■ Comment limiter l'effet rebond des politiques d'efficacité énergétique dans le logement ? (février 2013)
- Nr. 319 ■ Pour un affichage environnemental obligatoire des produits de consommation ? (février 2013)
- Nr. 318 ■ Quel est l'impact des TIC sur les conditions de travail dans la fonction publique ? (janvier 2013)
- Nr. 317 ■ Comment utiliser les technologies numériques pour poursuivre l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers ? (janvier 2013)
- Nr. 316 ■ Enseignements des recherches sur l'effet de l'autonomie des établissements scolaires (janvier 2013)

Die neuesten Nachrichten des Centre d'analyse stratégique finden Sie auf:

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

- [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)
- [centredanalysestrategie](https://twitter.com/centredanalysestrategie)



Die Note d'analyse Nr.322 -  
Februar 2013 ist eine Publikation  
des Centre d'analyse stratégique

Verantwortlicher Redakteur:  
Vincent Chriqui, Generaldirektor

Redaktionsleiter:  
Hervé Monange,  
stellvertretender Generaldirektor

Redaktionssekretärinnen:  
Delphine Gorges,  
Valérie Senné

Hinterlegung der Pflichtexemplare:  
Februar 2013 ISSN-Nr.: 1760-5733

Pressekontakt:  
Jean-Michel Roullé,  
Kommunikationsleiter  
+33 (0)1 42 75 61 37  
+33 (0)6 46 55 38 38  
[jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr](mailto:jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr)



Das Centre d'analyse stratégique (Zentrum für strategische Analyse) ist ein dem Premierminister beigestelltes Organ für sachverständige Beratung und Entscheidungshilfe. Seine Aufgabe ist die Begleitung der Regierung bei der Festlegung und Umsetzung der strategischen Entscheidungen auf den Gebieten Wirtschaft, soziale Fragen, Technologie und Umwelt. Auf Verlangen des Premierministers greift es den wichtigsten Reformen der Regierung vor. Darüber hinaus führt es auf eigene Initiative Studien und Analysen im Rahmen eines jährlichen Arbeitsprogramms durch. Es stützt sich auf ein elf Mitglieder umfassendes Orientierungsgremium, darunter zwei Abgeordnete, zwei Senatoren und ein Mitglied des Rates für Wirtschaft, Soziales und Umwelt. Das Zentrum arbeitet eng mit wichtigsten, dem Premierminister beigestellten Sachverständigen- und Beratungsorganen zusammen.

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)