

## Ist das deutsche System das Ideal?

### Berufsausbildung und -orientierung im internationalen Vergleich

Von Tanja Breuer

*Tanja Breuer ist stellvertretende Juso-Bundesvorsitzende und promoviert zur Zeit an der Universität Trier.*

Das Orientieren an internationalen „Erfolgsmodellen“ ist nicht erst seit PISA auch für Bildungssysteme in Mode gekommen. Bachelor- und Master-Abschlüsse als mehr oder weniger erfolgreiche Orientierung am anglo-amerikanischen Hochschulsystem, die Orientierung an den skandinavischen Ländern im allgemeinbildenden Schulsystem und – interessanterweise in der Öffentlichkeit kaum offensiv vermittelt – keine Orientierung an anderen Systemen der Berufsausbildung. Im Gegenteil: Das deutsche System der dualen Berufsausbildung gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas als vorbildlich. Insbesondere die Verknüpfung von schulischer und betrieblicher Ausbildung wird in den vergangenen Jahren von der EU verstärkt gefördert, und sogar die USA griffen in den 90ern auf Elemente des Systems zurück (so etwa geschehen durch den „School-to-Work Opportunities Act“ 1994). Was macht aber nun das deutsche System der dualen Berufsausbildung international so konkurrenzlos und wo liegen die zweifellos vorhandenen Schwächen?

### Jugendarbeitslosigkeit als Vergleichsmaßstab

Als wesentlicher Indikator für die Güte von Berufsausbildungssystemen wird in internationalen Vergleichen zumeist auf die Jugendarbeitslosenquote, d.h. die Arbeitslosenquote der 15-

24jährigen, zurückgegriffen (vgl. u.a. OECD 1998). Liegt diese in einem Land höher als die Gesamtarbeitslosigkeit, scheint der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben, die sog. ‚School-to-Work-Transition‘ (Diese kann definiert werden als „period between the end of compulsory schooling and the attainment of full-time, stable employment“ (Ryan 2000: 1)), mit strukturellen Problemen behaftet zu sein, deren Ursachen zumindest teilweise in der Ausgestaltung der Bildungssysteme und deren Abstimmung mit dem Beschäftigungssystem zu suchen sind. Welche Merkmale dabei entscheidend sein können, soll im Folgenden durch einen Vergleich des französischen und britischen Systems mit dem deutschen verdeutlicht werden. Ein Vergleich dieser Länder ist gerade deshalb von Interesse, da die Systeme der (Berufs-)Ausbildung als idealtypisch gelten: Während das französische System durch einen sehr hohen Grad an schulischer Ausbildung gekennzeichnet ist, basiert das britische weitestgehend auf der Vermittlung beruflicher Qualifikationen durch „Training on the Job“. Das deutsche System nimmt hier eine Position zwischen diesen beiden Extrema ein. Gleichzeitig zeigt Abbildung 1, dass sowohl in Großbritannien als auch in Frankreich die Jugendarbeitslosigkeit in den gesamten 90er Jahren weit über der Gesamtarbeitslosigkeit lag, während beide Quoten für Deutschland parallel verliefen.

### Das deutsche System: dual und korporatistisch

Grundlegendes Charakteristikum des deutschen Berufsausbildungssystems ist bekanntermaßen seine Dualität, d.h. die Integration von betrieblicher und schulischer Ausbildung. Diese wurde 1969 durch die Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gesetzlich festgeschrieben, welches die Kompetenzen und Mindestanforderungen im Rahmen des

Ausbildungsverhältnisses detailliert regelt. Dabei obliegt die Zuständigkeit für die berufliche Bildung in den Betrieben dem Bund, wohingegen die Zuständigkeit für das (Berufs-)Schulwesen bei den Ländern angesiedelt ist. Demnach kann man also von einer „doppelten Dualität“ im Berufsausbildungssystem sprechen, nämlich zum einen der Dualität der Bildungsträger (private Betriebe und öffentliche Schulen) und zum anderen einer verfassungsrechtlichen Dualität, d.h. der Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern.

Die Ausbildung in den aktuell ca. 350 Ausbildungsberufen (vgl. BIBB 2000) ist geregelt durch Ausbildungsordnungen, in denen die zu vermittelnden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse beschrieben werden. Beim Verfahren zur Erstellung dieser Ausbildungsordnungen wird ein weiteres zentrales Merkmal des deutschen Berufsausbildungssystems deutlich, nämlich seine sozialpartnerschaftliche Struktur. An diesem Verfahren, wie auch in allen anderen Institutionen und Ausschüssen, die mit Fragen der Berufsausbildung befasst sind, werden sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter bzw. die Gewerkschaften paritätisch beteiligt.

Die Dualität der Ausbildung vollzieht sich – ebenso wie bei der inhaltlichen Planung – auch bei der Finanzierung des Berufsausbildungssystems. Während der Staat die Ressourcen für die Finanzierung der Berufsschulen bereit stellt, zahlen die Betriebe ihren Auszubildenden eine Vergütung, die – anders als Löhne und Gehälter – nicht allein die Funktion eines Entgelts für im Betrieb geleistete Arbeit hat, vielmehr soll sie dem Auszubildenden auch eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Berufsausbildung sichern. Bei der Festlegung der Ausbildungsvergütungen wird wiederum der Einfluss der

Sozialpartner deutlich, denn deren Höhe wird im Rahmen von Tarifverhandlungen bestimmt (vgl. ebd.), das heißt, dass es keine gesetzliche Mindesthöhe für diese gibt. Jedoch variieren die Vergütungen sehr stark nach Wirtschafts- bzw. Tarifbereichen; im Durchschnitt machten die Ausbildungsvergütungen im 3. Ausbildungsjahr 1999 32% der Ecklöhne für Facharbeiter aus. Die Zwischen- und Abschlussprüfungen sind bundeseinheitlich geregelt, und dementsprechend sind die erworbenen Zertifikate bundesweit anerkannt.

Diese Merkmale des dualen Systems bilden die wesentliche Grundlage für dessen hohe Stabilität und – wenn auch sinkender – Akzeptanz von Seiten der Arbeitgeber und der Schulabgänger. Nach wie vor beginnt der größte Teil der Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule eine betriebliche Ausbildung (1992-1997 57% eines Abgangsjahres). Die Begründung dafür, dass Betriebe in der Vergangenheit meist ohne staatlichen Druck ausreichend Ausbildungsplätze angeboten haben, wird in der wissenschaftlichen Diskussion – neben der Rekrutierung und Ausbildung von Fachkräften zum eigenen Bedarf – darin gesehen, dass die Auszubildenden über international vergleichsweise niedrige Ausbildungsvergütungen ihre Ausbildung mitfinanzieren.

### **Frankreich: verschult und zentralisiert**

Im Gegensatz zur deutschen dualen Berufsausbildung lässt sich das französische Berufsausbildungssystem als ein sequentielles charakterisieren, da die Vorbereitung auf das Arbeitsleben weitgehend innerhalb des allgemeinbildenden Schulsystems erfolgt. Nach Abschluss der Sekundarstufe I (9. Schuljahr) besteht die Möglichkeit, im berufsbildenden Schulwesen innerhalb von zwei Jahren ein Berufsbefähigungszeugnis (CAP) oder ein Berufsbildungszeugnis

(BEP) zu erwerben oder innerhalb von vier Jahren ein berufsorientiertes Abitur abzulegen.

Das Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) attestiert die Qualifikation zur Ausübung eines Berufs, während das Brevet d'Études Professionnelles (BEP) für ein größeres Berufsfeld qualifiziert.

Darüber hinaus gibt es das technologisch-fachliche Schulwesen, in dem die Abschlüsse mit dem Fachabitur vergleichbar sind, und auch die Hochschulen bieten auf allen Niveaus berufsqualifizierende Studiengänge an.

Neben dem CAP und dem BEP besteht auch die Möglichkeit, eine Lehre zu absolvieren, die der dualen Berufsausbildung ähnelt. Allerdings spielt diese quantitativ eine eher geringe Rolle, da die französische Tradition eine Lehre nur für diejenigen vorsah, die nicht über die Fähigkeiten verfügten, im allgemeinbildenden Schulwesen bis zum Abitur zu verbleiben. Dem gegenüber wurden in den 80er Jahren aufgrund der seit den 70er Jahren permanent hohen Jugendarbeitslosigkeit nach und nach eine Vielzahl staatlicher Maßnahmen eingeführt, die die berufliche Eingliederung erleichtern sollten. Seit 1974 wurden insgesamt ca. fünfzig Maßnahmen eingeführt, von denen aktuell zehn noch angewendet werden. Normalerweise werden diese als Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bezeichnet, allerdings werden sie hier – aufgrund ihrer großen Bedeutung für die berufliche Eingliederung Jugendlicher – in die Darstellung des Ausbildungssystems integriert.

Die staatlichen Maßnahmen lassen sich im wesentlichen in drei Gruppen einteilen:

- hoch subventionierte Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor (Contrats d'Emploi

Solidarité – CES) überwiegend für gering Qualifizierte,

- Betriebspraktika und alternierende Formen, die betriebliche und schulische Ausbildung verknüpfen (Contrat de Qualification, Contrat d'Adaption) und

- indirekte staatliche Subvention von Arbeitsplätzen durch die Befreiung der Betriebe von Sozialabgaben für Jugendliche.

Flankiert wurden die Maßnahmen 1989 durch die Einführung des „individuellen Rechts auf Ausbildung“, durch das versucht wurde, zielgerichtete Qualifizierung zu ermöglichen und alle Maßnahmen in einem kohärenten Rahmen zu integrieren. Dies spiegelt in besonderem Maße die starke Rolle des Staates wider: Die Verantwortung für die berufliche Qualifizierung wird nicht – wie in Deutschland – durch das Zusammenspiel zwischen Sozialpartnern und Staat übernommen, sondern der Staat übernimmt diese weitgehend ohne Beteiligung der Arbeitgeber und Gewerkschaften.

Auch bei der Finanzierung der Berufsausbildung und der beruflichen Eingliederung übernimmt der Staat die Hauptverantwortung. Er stellt die finanziellen Ressourcen für das Schulsystem bereit und befreit die Arbeitgeber von Sozialabgaben während der Ausbildungszeit. Die Belastung der Arbeitgeber beschränkt sich auf die Zahlung einer Lehrlingsabgabe in Höhe von 0,5% der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme und einer Abgabe für die angeführten alternierenden Ausbildungsformen, mit denen die „Löhne“ der Jugendlichen in den entsprechenden Maßnahmen finanziert werden. Diese werden nicht in Tarifverhandlungen vereinbart, sondern werden in Abhängigkeit des Alters der Jugendlichen und je nach Maßnahme als prozentualer Anteil des

nationalen Mindestlohns (SMIC) festgelegt.

Demnach kann man das französische Ausbildungssystem im wesentlichen als ein „staatliches, zentralisiertes Einheitssystem“ bezeichnen. Der Staat übernimmt die Initiative bei der Eingliederung Jugendlicher in den Arbeitsmarkt, zum einen durch die Sicherstellung und Finanzierung des Bildungswesens insgesamt, zum anderen durch die Finanzierung von zusätzlichen Maßnahmen zur Qualifizierung außerhalb des regulären Bildungssystems. Zwischen 1986 und 1994 lag die Zahl der Jugendlichen, die nach der Schulzeit eine staatliche Maßnahme absolvierten, permanent zwischen 600.000 und 950.000 und man kann daher von einer systematischen „Zwischenschaltung“ bzw. auch von einer Institutionalisierung des Übergangs in das Berufsleben sprechen.

### **Großbritannien: dereguliert und marktorientiert**

Ebenso wie das französische Berufsausbildungssystem lässt sich auch das britische als sequenziell charakterisieren, jedoch erfolgt hier die Vermittlung beruflicher Qualifikationen nicht bereits im regulären Bildungssystem, sondern diese werden im Wesentlichen „on the job“ erworben, d.h. dass Berufsausbildung in eigens dafür eingerichteten Schulen eher unüblich ist.

Die Ausbildung in den Betrieben ist – anders als in Deutschland – wenig standardisiert, was vor allem auf die unklare Kompetenzaufteilung zwischen den verschiedenen staatlichen und regionalen Stellen zurückzuführen ist. Mit der Einführung der sog. National Vocational Qualifications (NVQs) wurde zu Beginn der 90er Jahre der Versuch unternommen, einen transparenten Rahmen zur Standardisierung beruflicher Qualifikationen zu schaffen. Die NVQs können auf fünf abgestuften Niveaus erworben

werden, die den Auszubildenden bestimmte Kompetenzen bescheinigen, die sie in ihrem Betrieb nachgewiesen haben. Das Verfahren der Entwicklung und Anerkennung eines NVQs ist sehr kompliziert, da bis zur allgemeinen Anerkennung durch das National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure involviert sind.

Besondere Bedeutung innerhalb dieses Systems kommt den Training and Enterprise Councils (TECs) im Hinblick auf regionale Ausbildungsfragen zu, die 1989 eingerichtet wurden und deren Aufgabe es ist, Unternehmen dazu zu bringen, sich angemessen an der Berufsbildung zu beteiligen. Sie werden von leitenden Angestellten der lokalen Firmen geleitet, Gewerkschafts- bzw. Arbeitnehmervertreter spielen darin keine Rolle. Dies entspricht der traditionellen britischen Auffassung, dass Ausbildung einzig Aufgabe der Arbeitgeber ist.

Neben dieser auf Freiwilligkeit der Arbeitgeber basierenden Möglichkeit, formale Berufsqualifikationen zu erwerben, wurde zu Beginn der 80er aufgrund steigender Jugendarbeitslosigkeit das Youth Training Scheme (YTS) eingeführt, ein einjähriges Programm, bei dem Firmen finanzielle Unterstützung für die Ausbildung Jugendlicher erhielten. Dies wurde 1990 umgewandelt in ein in bezug auf die Dauer flexibleres Trainingsprogramm (Youth Training – YT), das von den TECs verwaltet wird. Im Rahmen dieser Programme werden Qualifikationen auf den Niveaus „eins“ und „zwei“ der NVQs, d.h. auf den beiden niedrigsten Stufen, erworben. Seit Mitte der 90er wird YT schrittweise durch landesweite Ausbildungs- und moderne Lehrprogramme ersetzt, die auch die Qualifizierung bis zum NVQ-Niveau drei vorsehen.

Während der Ausbildung im Rahmen der NVQs erhalten die

Jugendlichen eine Vergütung, die in Abhängigkeit des Alters festgelegt wird und nur geringfügig unterhalb des Lohns für gleichaltrige Arbeitnehmer liegt. Geschätzt wird, dass die Ausbildungsvergütungen zwischen 70 und 90% der Facharbeiterlöhne ausmachen. Jugendliche, die ihre Ausbildung im Rahmen von YT absolvieren, verdienen deutlich weniger. Allerdings besteht der Anreiz zur Teilnahme an YT darin, dass die Vergütung höher als die Arbeitslosenunterstützung ist; zudem geht der Anspruch auf diese verloren, wenn die 16 bis 18jährigen einen angebotenen Ausbildungsplatz ablehnen.

Zwischen 1990 und 1995 nahmen bis zu 300.000 Jugendliche an YT teil. Damit wird die Ambivalenz des britischen Ausbildungssystems deutlich: Auf der einen Seite kann das System als marktorientiert bezeichnet werden, da berufliche Qualifizierung weder für die Arbeitgeber noch für die Arbeitnehmer gesetzlich vorgeschrieben bzw. geregelt ist und eine sozialpartnerschaftliche Struktur, wie sie in Deutschland anzutreffen ist, nicht existiert. Auf der anderen Seite wurde und wird allerdings von staatlicher Seite immer wieder versucht, durch Programme und Maßnahmen, Berufsqualifikationen zu vermitteln.

### **Warum scheint das duale System überlegen?**

In der wissenschaftlichen Diskussion ergeben sich aus den dargestellten Elementen eine Reihe von Gründen, warum das duale System bei der Eingliederung Jugendlicher in den Arbeitsmarkt erfolgreicher zu sein scheint als andere Systeme.

Zum einen erfolgt während der Ausbildungszeiten im Betrieb die Vermittlung von praktischen Kenntnissen am Arbeitsplatz, und während der Schulzeiten werden berufsbezogene und -übergreifende theoretische

Ausbildungsinhalte, die nicht an den Ausbildungsbetrieb gebunden sind, vermittelt. Damit erwerben die Jugendlichen eine Einstiegsoption in den Ausbildungsbetrieb nach abgeschlossener Ausbildung, können aber auch innerhalb ihres Berufsfeldes den Betrieb wechseln. Unterstützt wird dies insbesondere durch die relativ hohe Aussagekraft der erworbenen Abschlusszertifikate, die aufgrund der Standardisierung der Ausbildungsordnungen für potenzielle Arbeitgeber signalisieren, dass ein fest vorgegebener Leistungsstandard erreicht wurde.

Der Vorteil der auf Sozialpartnerschaft angelegten Struktur des deutschen Berufsausbildungssystems resultiert vor allem daraus, dass es von Seiten der Gewerkschaften eine hohe Sensibilität für Fragen der Qualifizierung von Jugendlichen gibt, die zu höherem Druck auf die Arbeitgeber, Ausbildungsplätze bereit zu stellen, führt. Die Begrenzung der Ausbildungskosten, die Übernahme der Kosten für die schulische Ausbildung durch die öffentliche Hand und das arbeitgeberseitige Interesse an qualifizierten Arbeitskräften bilden die Grundlage dafür, dass sich die Unternehmen – bisher zumindest – am System beteiligen. Die Jugendlichen akzeptieren die vergleichsweise niedrigen Ausbildungsvergütungen, weil sie davon ausgehen können, am Ende ihrer Ausbildung über festgelegte und „marktfähige“ Qualifikationen zu verfügen, die ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz wesentlich verbessern.

Dagegen besteht das Hauptproblem des französischen Bildungssystem in der im Vergleich mangelhaften Verknüpfung schulischer (Berufs-) Ausbildung mit der Arbeitswelt in den Betrieben, d.h. Jugendliche verfügen zwar als

Schulabgänger über theoretische Kenntnisse über einen Beruf oder ein Berufsfeld, praktische Fähigkeiten und Kenntnisse über Betriebsabläufe etc. müssen allerdings erst noch erworben werden. Dies geschieht dann allerdings unter Zahlung von „normalen“ Löhnen und nicht zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen in Form eines prozentualen Anteils am Mindestlohn.

Die zahlreichen und systematisch zwischen den Schulabschluss und eine feste Arbeitsstelle geschalteten staatlichen Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung sollten dazu dienen, berufspraktische Erfahrung in einem Betrieb zu sammeln. Jedoch lässt sich feststellen, dass diese Programme, neben zweifelsohne positiven Effekten u.a. durch die bessere Abstimmung von Arbeitsangebot und –nachfrage, die Chancen für gering qualifizierte Jugendliche nicht wesentlich verbessert haben.

Allerdings spielen in Frankreich nicht alleine diese qualitativen Probleme des Systems eine Rolle. Betrachtet man die Struktur der Schulabgänger, kann man feststellen, dass – weitestgehend bedingt durch die steigende Arbeitslosigkeit und wachsende

Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes – die Bildungsbeteiligung und damit auch das Qualifikationsniveau der Schulabgänger in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich anstieg. Aufgrund dessen, dass die parallel dazu steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften nicht ausreichte, die gut ausgebildeten jungen Arbeitskräfte zu absorbieren, entwickelte sich auch beim Zugang zu den staatlichen Maßnahmen eine starke Hierarchie: Je qualifizierter die Personen sind, umso leichter haben sie Zugang zu Maßnahmen, die den Ruf haben, ausbildungsintensiv zu sein. Dies bedeutet, dass durch dieses System für die Jugendlichen, die

durch fehlende schulische Qualifikationen ohnehin die schlechtesten Aussichten auf eine Beschäftigung haben, die Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit durch die Maßnahmen eher noch vergrößert werden, bzw. sie noch weiter in die „précarité“ gedrängt werden. Man kann also davon ausgehen, dass, obwohl es in Frankreich keinen „Ausbildungsstellenmarkt“ wie in Deutschland gibt, die erste Schwelle für Jugendliche darin besteht, in eine „gute“ Maßnahme einzumünden, die die Beschäftigungsaussichten an der zweiten Schwelle, also dem Eintritt in ein stabiles Arbeitsverhältnis, wirklich verbessert.

Anders gelagert sind dagegen die Probleme des Berufsausbildungssystems in Großbritannien. Die extreme „Marktorientierung“, d.h. die fehlende staatliche oder sozialpartnerschaftliche Regulierung des Ausbildungssystems, führt dazu, dass berufliche Qualifikationen zwar als hilfreich aber nicht unbedingt erforderlich beim Einstieg ins Erwerbsleben gesehen werden. Die längerfristige Perspektive rückt damit sowohl für die Jugendlichen als auch für die Unternehmen zunächst in den Hintergrund.

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es hier mit den NVQs einen nur ansatzweise institutionalisierten Rahmen, innerhalb welchem Berufsqualifikationen „on the job“ erworben werden können. Das wesentliche Problem besteht darin, dass der Qualifikationserwerb an den Arbeitsplatz gebunden ist und dementsprechend kein Verständnis für ein breiteres Aufgabenfeld vermittelt wird. Diese Vermittlung von betriebsspezifischen Qualifikationen senkt die individuelle Flexibilität der Jugendlichen und damit die Bereitschaft, sich auf eine

Ausbildung einzulassen. Allerdings resultiert daraus dann auch ein Desinteresse von Seiten der Arbeitgeber an formaler Qualifizierung, da diese nicht bereit sind, etwaige allgemein qualifizierenden Bestandteile einer Ausbildung über vergleichsweise hohe Löhne alleine zu tragen.

Zwar war es das erklärte Ziel von YT, durch die Zahlung von Subventionen an Arbeitgeber und die Sanktionierung der Jugendlichen bei Nicht-Teilnahme, die Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen und die Jugendarbeitslosigkeit zu senken, allerdings kam es auch hier zu Mitnahmeneffekten, da viele Betriebe dies als „Screening-Mechanismus“ für ohnehin einzustellende Arbeitskräfte nutzten. Ähnlich wie in Frankreich kann man also auch für Großbritannien davon ausgehen, dass durch die ergänzenden Maßnahmen diejenigen mit den schlechtesten Beschäftigungschancen, d.h. gering qualifizierte Jugendliche, am wenigsten davon profitiert haben.

### **Grenzen der Übertragbarkeit und die Mängel des Systems aus internationaler Perspektive**

Wenn nun also das duale System der Berufsausbildung in Bezug auf die Eingliederung Jugendlicher in das Erwerbsleben vergleichsweise viele Vorteile bietet, stellt sich die Frage, warum die sowohl in Frankreich als auch in Großbritannien unternommenen Versuche zur Ausweitung alternierender Ausbildungsformen kaum Erfolge zeigten. Der wesentliche Grund besteht wohl darin, dass bei der Einführung solcher Ausbildungsformen nicht berücksichtigt wurde, dass das Zusammenspiel von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften die Rahmenbedingungen für die Funktionsfähigkeit des Systems schafft. Ein solcher korporatistischer Ansatz würde

allerdings sowohl dem französischen als auch dem britischen Verständnis davon, wer die Verantwortung für die Ausbildung tragen sollte, nicht entsprechen.

Der zentrale Mangel des dualen Systems liegt aus internationaler Perspektive weniger in der Ausgestaltung des Systems als solches als vielmehr in der frühen Segmentierung des allgemeinbildenden Schulsystems. So kritisiert u.a. das International Labor Office (ILO), dass die Entscheidung zum Eintritt in eine duale Berufsausbildung meist bereits im Alter von zwölf Jahren, also mit der Entscheidung für den allgemeinbildenden Schulzweig, getroffen werde, da die spätere Durchlässigkeit kaum gegeben ist. Dieser Mangel kann prinzipiell nur durch ein vernünftiges integratives Schulsystem behoben werden, das die Neigungen und Talente von Jugendlichen klar herausarbeitet und sie bei der Berufswahl unterstützt.

Die quantitative Erosion des Systems durch den Abbau an Ausbildungsplätzen kann jedoch nur gestoppt werden, wenn wir ausnahmsweise von Frankreich lernen und endlich die Umlagefinanzierung einführen.

### **Ausgewählte Literatur:**

O'Higgins, Niall (2001): Youth unemployment and employment policy: A global perspective. International Labour Office. Genf

OECD (1998): Employment Outlook. Kapitel 3: Getting Started, settling in: the transition from education to the labour market. Paris: 81-113

OECD (1999): Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century. The Transition from Education to the Labour Market. Proceedings of the Washington D.C. Conference , 23-24 February 1999. Paris

Ryan, Paul (2000): The School-to-Work Transition: A Cross National Perspective. Online im Internet:

[HTTP://WWW.ECON.CAM.AC.UK/DAE/REPEC/CAM/PDF/WP0014.PDF](http://www.econ.cam.ac.uk/DAE/REPEC/CAM/PDF/WP0014.PDF)

Einen detaillierten Überblick über und aktuelle Entwicklungen der Systeme der Berufsausbildung liefert das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) unter [WWW.TRAININGVILLAGE.GR](http://www.trainingvillage.gr) und [WWW.CEDEFOP.GR](http://www.cedefop.gr).