



DOCUMENTATIENOTA

CRB 2014-1599

Het Duitse systeem van
alternerend onderwijs

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



**Documentatienota:
Het Duitse systeem van alternerend onderwijs**

**Contactpunt:
Hélène JANSSENS
helene.janssens@ccecrb.fgov.be**

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	De alternerende opleiding: definitie.....	5
3	Organisatie van het Duits initieel onderwijs	7
3.1	Overzicht van het systeem.....	7
3.1.1	Basisonderwijs en secundair onderwijs	8
3.1.2	Hoger onderwijs.....	10
4	Het systeem van alternerende opleiding in Duitsland.....	11
4.1	Beginselen.....	12
4.1.1	Dualiteitsbeginsel	12
4.1.2	Beroepsbeginsel.....	14
4.1.3	Consensusbeginsel	15
4.2	Organisatie	15
4.2.1	Actoren en verantwoordelijkheden (overheden, sociale partners, onderwijsinstellingen enz.)	15
4.3	Financiering	18
4.4	Aanpassing van het opleidingsaanbod	19
4.5	Belangen van de actoren.....	20
5	Recente ontwikkelingen van de alternerende opleiding	22
5.1	Ontwikkeling van het aantal leerovereenkomsten.....	22
5.2	Ontwikkeling van de profielen van de leerlingen.....	25
5.3	Invloed van Europa.....	27
6	Conclusie.....	28
7	Bijlage	30
7.1	Opleidingsgraad: verschil tussen oost en west.....	30
7.2	Indicator van overheidsuitgaven in % van het bbp.....	30
7.3	Lijst van organisaties die zitting hebben in de "Main Board", belangrijkste orgaan van het BIBB	31
8	Bibliografie	34

Lijst tabellen

Tabel 2-1: Werkloosheidsgraad – jongeren minder dan 25 jaar	6
Tabel 2-2: Werkloosheidsgraad, populatie van 15-64 jaar oud, naar hoogst behaald onderwijs- of opleidingsniveau	6
Tabel 2-3: Jongeren (18-24 jaar) die het onderwijs en de opleiding voortijdig hebben verlaten en NEET-graad, %	6
Tabel 3-1: Aantal studenten in de beroepsrichtingen, hoger secundair onderwijs (ISCED 3 en 4), 2009	9
Tabel 3-2: Hoogst bereikt onderwijsniveau, bevolking van 15 tot 64 jaar oud, %	11
Tabel 3-3 : Aandeel van de 30-34-jarigen die over een diploma van het hoger onderwijs beschikken, %	11
Tabel 4-1: Inschakeling van de leerjongeren op de arbeidsmarkt binnen de drie jaar na de voltooiing van hun opleidingscyclus binnen het duale systeem, %	21
Tabel 4-2: Graad van behoud van de leerjongeren in de opleidende bedrijven na de voltooiing van hun stage, naar omvang van de onderneming, %	21
Tabel 5-1: Totaal aantal nieuwe leerovereenkomsten tijdens de periode 1980-2012 voor de economie in haar geheel en in de industrie en de dienstensector	23
Tabel 5-2: Opleidingsgraad: aandeel van de leerjongeren in de totale werkgelegenheid naar omvang van de ondernemingen, %	23
Tabel 5-3: Leerjongeren volgens het studieniveau dat werd bereikt alvorens ze een duale opleiding volgen, en volgens activiteitsdomein, jaar 2012	26
Tabel 7-1: Opleidingsgraad: aandeel van de leerjongeren in de werkgelegenheid naar omvang van de ondernemingen, West-Duitsland	30
Tabel 7-2: Opleidingsgraad: aandeel van de leerjongeren in de werkgelegenheid naar omvang van de ondernemingen, Oost-Duitsland	30
Tabel 7-3: Totale overheidsuitgaven aan onderwijs in % van het bbp, alle onderwijsniveaus samen	30
Tabel 7-4: Samenstelling van de "Main Board" (BIBB), 2014	31

Lijst grafieken

Grafiek 4-1: Uitsplitsing van het totaal aantal leerlingen en van de opleidingsondernemingen naar omvang van de onderneming	13
---	----

Lijst figuren

Figuur 3-1: Schema van het initieel onderwijs in Duitsland	7
--	---

1 Inleiding

In deze nota worden de krachtlijnen van het Duitse systeem van alternerende opleiding voorgesteld.

Het systeem van alternerende opleiding in Duitsland is het meest gevolgde type van secundair beroepsonderwijs van het land. Deze opleiding, die ook het "duale systeem" wordt genoemd, combineert een opleiding in een bedrijf met een opleiding in de school. De leerlingen van dat systeem brengen het grootste deel van hun leertijd in de onderneming door.

In het algemeen wordt het belang van de alternerende opleiding op twee vlakken erkend: op onderwijsvlak zou ze het voortijdig afhaken op school helpen te verminderen, en op het vlak van inschakeling op de arbeidsmarkt zou ze bijdragen tot een vermindering van de werkloosheidsgraad van de jongeren¹.

De belangstelling die wereldwijd wordt betoond voor het Duitse duale systeem is bijzonder groot. Ze wordt zowel verklaard door de aantrekkingskracht van het systeem – ruim twee derde van de Duitse leerlingen die een hogere secundaire beroepsopleiding volgen, maakt er deel van uit – als door de erkenning die het in de Duitse maatschappij krijgt. Bovendien zou het een van de factoren kunnen zijn die mede het concurrentievermogen, de innovatie van de Duitse economie en de lage werkloosheidsgraad van de jongeren van dat land kunnen verklaren.

Die belangstelling moet echter meteen in het perspectief van de volgende bewering worden geplaatst: "While the model had long been admired across the world, its cultural specificity was a block to its adoption anywhere else" (Clarke & Winch, 2007). De voorwaarden die aan de basis liggen van de huidige alternerende opleiding bestaan immers al sinds het begin van de 20ste eeuw en het systeem weerspiegelt de lange traditie van de Duitse arbeidscultuur.

Wat de structuur van de nota betreft, wordt in deel 1 eerst een algemene definitie gegeven van de alternerende opleiding, waarna in deel 2 het Duitse systeem van initiële opleiding kort wordt voorgesteld. Vervolgens handelt de analyse over de sleutelaspecten van het duale systeem (beginselen, organisatie, belangen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen, aanpassing van het opleidingsaanbod enz.) en wordt meer in het bijzonder gefocust op de rol van de sociale partners in het systeem.

Ten slotte worden in deel 3 de recente veranderingen aangehaald waarmee het duale systeem wordt geconfronteerd en worden die tegen het licht gehouden van de huidige ontwikkeling van de sociaal-economische context. Die evolutie van de sociaal-economische context, de invloed van Europa en de ontwikkeling van het onderwijs doen immers terecht vragen rijzen omtrent de bestendiging en de modernisering van het systeem.

Een bijlage aan het einde van de nota bevat meer gedetailleerde informatie over dit onderwerp.

¹ Jean-Louis Siroux, onderzoeker van de UCL, conferentie "L'enseignement en alternance : une question politique" tijdens de ontmoetingen van de GIRSEF, op 24 april 2014 in Louvain-La-Neuve.

2 De alternerende opleiding: definitie

Het Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding) stelt een transversale definitie² van de alternerende opleiding voor. Hoewel de alternerende opleiding in de lidstaten op verschillende manieren wordt georganiseerd en geïmplementeerd, kunnen toch de vier navolgende kenmerken worden opgemerkt:

- 1) "Apprenticeship curriculum leads to a formally recognized qualification (ideally included in the national qualifications framework) and provides a full set of knowledge, skills and competences to give access to a specific (group of) occupation(s) recognized by employers";
- 2) "The form of training combines study and work and includes alternance between a specific work-place (employer) and a specific educational institution or training centre";
- 3) "All aspects of apprenticeship are explicitly defined in the apprenticeship contract, in a legally binding document";
- 4) "The design of curriculum and of modes of delivery is done in cooperation³ with social partners (employers but also employees)".

Het leerproces speelt zich zowel op de werkplaats als in een opleidingsinstelling af. Het resulteert in een certificaat en in de beheersing van een aantal vaardigheden en kennis die toegang geven tot een welbepaald beroep. De definitie van Cedefop beklemtoont ook het belang van een contractuele relatie tussen een werkgever en de leerjongere en de rol van de sociale partners in de ontwikkeling van het systeem.

De Oeso erkent in het algemeen ook de voordelen van de alternerende opleiding op twee domeinen: wat de inschakeling op de arbeidsmarkt betreft, zou ze bijdragen tot de vermindering van de werkloosheidsgraad van de jongeren en op onderwijsvlak zou ze het aantal voortijdige schoolverlaters verminderen (OECD, 2010). De volgende indicatoren verstrekken gegevens over die twee domeinen voor Duitsland in vergelijking met België en met de gemiddelde gegevens voor de EU27.

In Duitsland wordt de inzetbaarheid die is verbonden aan het duale systeem vaak beschouwd als een van de factoren die in verband moeten worden gebracht met de lage werkloosheidsgraad van de jongeren. Die graad bedroeg bij de Duitse jongeren van minder dan 25 jaar oud immers 7,9% in 2013, terwijl hij in België uitkwam op 23,7% (EAK - Eurostat). Die waarneming doet een betere inschakeling op de arbeidsmarkt vermoeden, in die zin dat het gebruik van het duale systeem – althans ten dele - de vlotte overgang van onderwijs naar werk zou kunnen verklaren.

² Cedefop, 2014

³The degree of involvement, either formal or actual, of social partners may vary considerably across countries. For the purpose of this article it is considered essential that some forms of involvement of social partners in designing curriculum and modes of delivery are formally provided.

Tabel 2-1 geeft de gegevens m.b.t. de werkloosheidsgraad van de jongeren minder dan 25 jaar oud weer. Tabel 2-2, van zijn kant, toont de werkloosheidsgraad bij de populatie van 15 tot 64 jaar oud naar hoogst behaald onderwijsniveau. Het duale systeem stemt overeen met een ISCED-onderwijsniveau⁴ van niveau 3. Op dat niveau bedraagt de werkloosheidsgraad in Duitsland 5,2%, tegenover 8,3% in België en 9,9% gemiddeld voor de EU27.

Tabel 2-1: Werkloosheidsgraad – jongeren minder dan 25 jaar

	2000	2005	2013
EU27	17,5	18,8	23,2
BE	16,7	21,5	23,7
Duitsland	8,7	15,6	7,9

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

Tabel 2-2: Werkloosheidsgraad, populatie van 15-64 jaar oud, naar hoogst behaald onderwijs- of opleidingsniveau

	ISCED 1-2				ISCED 3-4				ISCED 5-6			
	1995	2000	2005	2013	1995	2000	2005	2013	1995	2000	2005	2013
EU27		12,2	12,2	19,6		9,6	9,3	9,9		4,9	5	6,4
België	13,8	10,4	14,1	16	9,4	6,8	8,5	8,3	4	2,7	4,4	4,9
Duitsland	12,9	12,7	19,4	12,2	8	7,9	11,2	5,2	5	4,3	5,6	2,5

Noot: De ISCED-niveaus 1 en 2 stemmen in het Belgische onderwijsstelsel overeen met het niveau van basisonderwijs en lager secundair onderwijs. De niveaus 3 en 4 verwijzen naar het hoger secundair onderwijs, terwijl de niveaus 5 en 6 betrekking hebben op het hoger onderwijs (bachelor en master)

Bron: Eurostat

Op het vlak van de voortijdige schoolverlaters kan Duitsland eveneens goede resultaten voorleggen in vergelijking met het Europese gemiddelde en met België (zie Tabel 2-3). Het feit dat de toegang tot de opleidingen van het duale systeem vrij is, m.a.w. dat er niet als voorwaarde aan wordt verbonden dat men in een bepaald onderwijsniveau geslaagd moet zijn, verklaart ten dele waarom dat systeem het mogelijk zou maken het voortijdig afhaken op school tegen te gaan.

Tabel 2-3: Jongeren (18-24 jaar) die het onderwijs en de opleiding voortijdig hebben verlaten en NEET-graad, %

	Jaren	EU27	België	Duitsland
Jongeren die voortijdig het onderwijs en de opleiding hebben verlaten, %	2000	17,6	13,8	14,6
	2005	15,8	12,9	13,5
	2013	12	11	9,9
NEET-graad, %	2000	16,9	18,6	11,2
	2005	16,2	16,2	15,6
	2013	16,9	16,0	8,8

Noot: Volgens de Europese definitie is het percentage van jonge voortijdige schoolverlaters gelijk aan de verhouding tussen de populatie van 18 tot 24 jaar oud die hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs heeft en aan geen enkele vorm van onderwijs of opleiding deelneemt en de volledige populatie van dezelfde leeftijdscategorie.

Bron: Eurostat (EAK)

⁴ De indeling van de ISCED-onderwijsniveaus (International Standard Classification of Education) ziet er als volgt uit: niveau 0 - kleuteronderwijs, niveau 1 - lager onderwijs, niveau 2 - lager secundair onderwijs, niveau 3 - hoger secundair onderwijs, niveau 4 - postsecundair (niet-tertiair) onderwijs, niveau 5-6 - tertiair onderwijs.

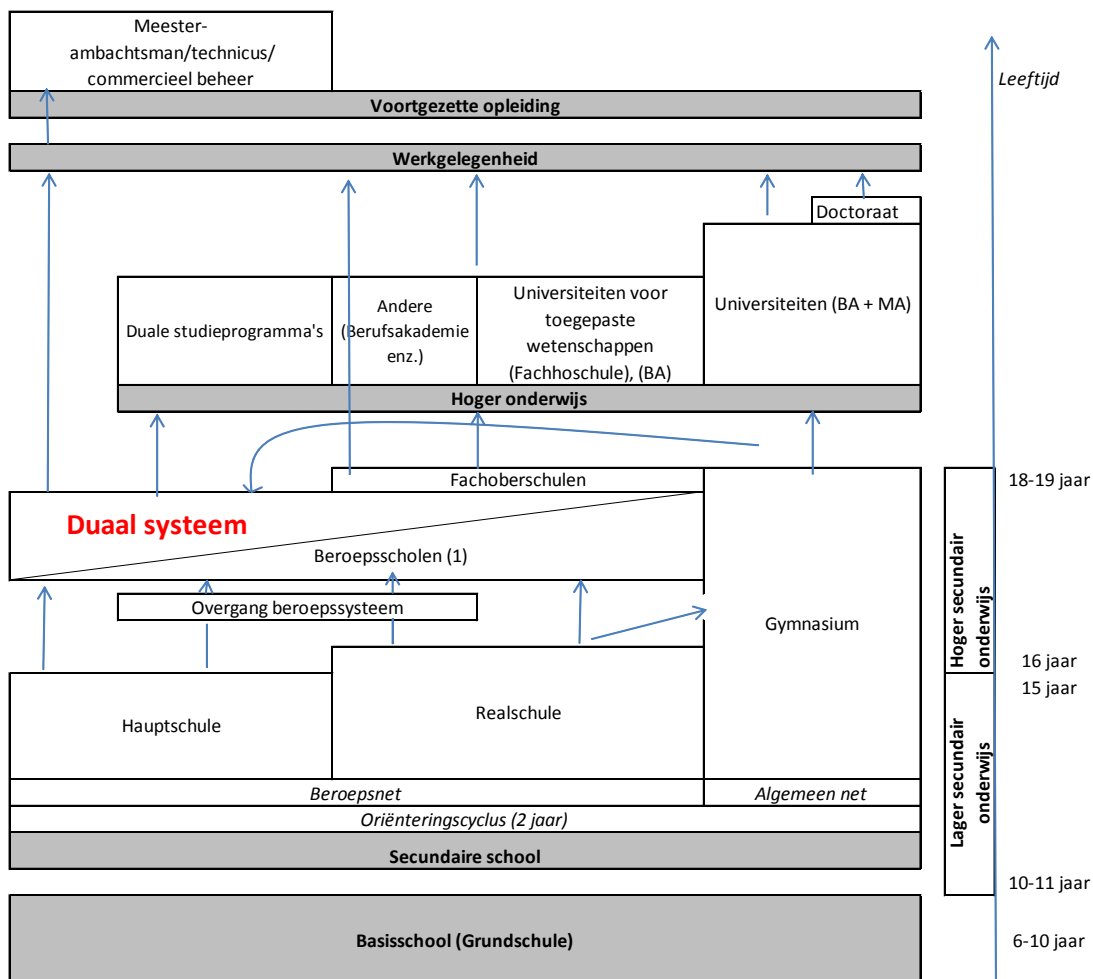
3 Organisatie van het Duits initieel onderwijs

3.1 Overzicht van het systeem

In dit deel wordt een algemeen overzicht gegeven van de organisatie van het systeem van initieel onderwijs in Duitsland. Daarbij ligt de focus in het bijzonder op het initieel beroepsonderwijs, aangezien het duale systeem er deel van uitmaakt.

Het onderstaande schema geeft de typische structuur van het Duitse onderwijsstelsel weer. Gelet op de federale structuur van Duitsland zijn de wetgevende bevoegdheden evenwel verdeeld tussen de federale staat (de Bund) en de Länder, en aangezien onderwijs tot het bevoegdheidsdomein van de Länder behoort, kunnen er naargelang van het Land organisatievarianten bestaan.

Figuur 3-1: Schema van het initieel onderwijs in Duitsland



Noot: (1) Het onderwijs in beroepsscholen wordt over verschillende instellingen verdeeld: de Berufsfachschule, Fachoberschule, Schulen des Gesundheitswesens enz.

3.1.1 Basisonderwijs en secundair onderwijs

In Duitsland geldt een schoolplicht van 6 tot 15 jaar. Na een gemeenschappelijke scholing in het basisonderwijs (Grundschulen), die 4 jaar duurt, volgen de leerlingen vanaf de leeftijd van 10-11 jaar een oriëntatiecyclus⁵ van 2 jaar binnen een van de drie takken van het secundair onderwijs: de "Hauptschule", de "Realschule" of het "Gymnasium"⁶. De leerlingen worden in een van de drie takken georiënteerd na een advies dat wordt verstrekt door de basisschool, en dat in sommige Länder bindend is, waardoor de ouders m.a.w. verplicht zijn het advies op te volgen. Na die oriëntatiecyclus is het alsnog mogelijk van richting te veranderen.

De "Hauptschule" is de kortste richting (5 jaar)⁷, waarna de leerling op ongeveer 15-jarige leeftijd een getuigschrift van beëindiging van de scholing ontvangt, waardoor hij zijn studies kan voortzetten met een beroepsopleiding of kan gaan werken. Het leerniveau van de Hauptschule is thans laag en wordt in de Duitse samenleving weinig gewaardeerd. Leerlingen die op school hebben afgehaakt, immigranten enz. gaan vaak naar dergelijke scholen.

De "Realschule" biedt een vollediger en grondiger onderwijs aan dan de "Hauptschule", en heeft een duurtijd van 6 jaar. Wanneer die 6-jarige periode is afgelopen, biedt deze tweede secundaire richting de leerlingen op ongeveer 16-jarige leeftijd de mogelijkheid om een beroepsopleiding te volgen in de beroepsscholen (Berufsfachschule, duaal systeem enz.), om toe te treden tot de technische lycea (Fachoberschule) en daarna tot de universiteiten van de toegepaste wetenschappen (Fachoberschule), of om naar het Gymnasium te gaan.

Het Gymnasium is de langste secundaire richting, die een algemene opleiding verstrekt die 8-9 jaar duurt, waarna de leerlingen het Duitse baccalaureaat ontvangen, in Duitsland het "Abitur" genoemd, dat toegang tot het hoger onderwijs waarborgt.

Beroepsonderwijs

In Duitsland volgt 51,49% van de leerlingen secundair beroepsonderwijs (ISCED3). Er zijn dus meer leerlingen in de beroepsrichtingen dan in het algemeen secundair onderwijs in Duitsland en dit aandeel is groter dan het Europese gemiddelde (EU-27), dat 49,12% bedraagt (Cedefop, 2012).

In Duitsland bestaat het beroepsonderwijs in verschillende vormen. In het onderstaande schema vinden we die vormen terug onder de namen: duaal systeem, beroepsscholen en Fachoberschulen⁸. De lessen in de beroepsscholen worden volledig verstrekt in de school, in verschillende types van vestigingen (Berufsfachschule, Fachoberschule, Schulen des Gesundheitswesens enz.)⁹. Ze houden voornamelijk verband met de beroepen van de gezondheidszorg en van de sociale sector, met de beroepen in laboratoria, met de media en met de informatietechnologieën.

De andere beroepsonderwijsvormen werken alternerend, d.w.z. dat er een combinatie is van leren in het bedrijf en op school. Deze formule, die "duaal systeem" wordt genoemd, is het meest gevolgde traject van initieel beroepsonderwijs in Duitsland en vormt het onderwerp van de analyse in deze studie.

⁵ De oriëntatiecyclus bestaat niet altijd; er bestaan verschillen tussen de Länder. Het is bv. mogelijk rechtstreeks naar het Gymnasium over te stappen na het basisonderwijs.

⁶ Er bestaat ook een vierde schooltype, nl. de "Gesamtschule" (polyvalente secundaire school), die op eenzelfde site de drie hierboven vermelde takken groepeerd. Dat schooltype vermijdt een te vroege richtingkeuze van de leerlingen.

⁷ In de looptijd van elke richting is ook de oriëntatiecyclus inbegrepen.

⁸ Technische lycea die de leerlingen in staat stellen naar de universiteiten voor toegepaste wetenschappen te gaan.

⁹ Deze instellingen worden in het schema (figuur 1) gegroepeerd onder de term "beroepsscholen".

Ongeveer 60% van de jongeren die aan een beroepsopleiding op secundair niveau beginnen, volgt dit "duale systeem" (CIDAL, 2013). Aldus treden elk jaar ruim 500.000 jongeren tot dit systeem toe, dat sommigen overigens de "koninklijke weg" van de beroepsopleidingen noemen.

Volgens de officiële definitie is de doelstelling van de beroepsopleiding opgenomen in de "Vocational Training Act", de wettekst die betrekking heeft op het duale systeem¹⁰: "IVET" ¹¹ has to provide trainees - within the context of a structured and officially approved training course - with the professional skills, knowledge and general skills (professional competence/ability to act) which are necessary for the execution of a qualified professional activity in a changing work environment".

Tabel 3-1: Aantal studenten in de beroepsrichtingen, hoger secundair onderwijs (ISCED 3 en 4), 2009

	VET-types (name in English)	Aantal	%
Dual System	Regular first cycle	1269227	65,4
	Second cycle for students who already acquired university entrance qualification	303549	15,7
	Second cycle for students who already completed dual training in one training occupation	85137	4,4
	Occupational re-training programmes Dual system (second cycle)	1346	0,1
	Sub -Total dual system	1659259	85,6
Other vocational education training types chemes	Training for civil servants	11259	0,6
	Basic vocational training programmes replacing first year in the dual system	102420	5,3
	Health sector programmes, 1 year	14145	0,7
	Specialised vocational schools : occupational qualification	64139	3,3
	Specialised vocational schools : occupational qualification (second cycle for students who already acquired university qualification)	79432	4,1
	Vocational programmes offering both an occupational qualification and a university entrance qualification (simultaneously or one after the other)	8694	0,4
Totaal		1939348	100

Bron: Europese Commissie (2012), blz. 305

Binnen de beroepsrichtingen vormen de leerjongeren 85% van de leerlingen, van wie 60% het duale systeem als hogere secundaire opleiding volgt, 15% reeds het hoger secundair onderwijs heeft afgewerkt, m.a.w. reeds zijn "Abitur" heeft behaald, d.i. het diploma van het einde van de hogere secundaire studies, en 5% een tweede opleiding als leerjongere hervat (zie Tabel 3-1).

¹⁰ Wettekst die betrekking heeft op het duale systeem. Zie Bijlage voor meer informatie. Voordat het parlement in 1969 een wet betreffende beroepsopleiding goedkeurde (Vocational Training Act), hadden de kamers van koophandel en nijverheid al normen en regels inzake alternerende opleiding vastgesteld. De wet betreffende beroepsopleiding van 1969 en de wet van 1981 ter bevordering van de beroepsopleiding bundelden alle bepalingen met betrekking tot alternerende opleiding. De belangrijkste wijzigingen die in 2005 werden doorgevoerd, maakten het mogelijk beide wetteksten te bundelen en het duale systeem naar het internationale niveau open te trekken.

¹¹ Initial Vocational Education Training

Een overgangsstelsel van een jaar werd onlangs ingevoerd om de leerlingen voor te bereiden op het duale systeem. De implementering van dit overgangsstelsel werd ingegeven door sociale redenen en door een recent verschijnsel, nl. het gebrek aan leerplaatsen. De meeste leerlingen die hieraan deelnemen en die geen getuigschrift van het secundair onderwijs hebben behaald, zijn van buitenlandse afkomst of hebben slechte schoolresultaten. Dat overgangsjaar dient ook als alternatief voor het lange wachten op een leerplaats. De OECD (2010) heeft in haar analyse van de sterke en de zwakke punten van het duale systeem duidelijke kritiek geuit op dat overgangsstelsel wegens zijn gebrekkige efficiëntie en de hoge kostprijs ervan (zie kadertekst sectie 5.1).

De secundaire richtingen zijn relatief rigide en bieden verschillende vooruitzichten op hoger onderwijs en op een beroepsloopbaan, hoewel deze vaststelling nu genuanceerder is dan in het verleden. Vroeger leidde een schooltraject in de secundaire scholen "Hauptschule" en "Realschule" rechtstreeks toe naar de arbeidsmarkt, of naar een beroepsopleiding, terwijl het "Gymnasium" naar de universiteit toe leidde.

Momenteel zijn er overstapmogelijkheden¹², waardoor leerlingen kunnen overgaan van de beroepsopleidingen naar het hoge onderwijs, op voorwaarde dat ze bijkomende lessen volgen. Deze tendens blijkt ook in de andere richting te bestaan: steeds meer leerlingen die de Abitur¹³ hebben behaald, stappen in het duale systeem.

In 1970 was 80% van de leerlingen die in het duale systeem stapten, afkomstig van de kortste secundaire richtingen, terwijl dat percentage in 2005 zo'n 37,5% bedroeg. Wij zullen in deel 5 dieper ingaan op deze gewijzigde situatie.

3.1.2 Hoger onderwijs

Naast de traditionele universiteiten, die onderwijs en onderzoek als tweeledige functie hebben, bestaan er in de technische domeinen ook nog Fachhochschulen (universiteiten voor toegepaste wetenschappen), die gericht zijn op de praktijk en op een meer beroepsgerichte opleiding dan de eigenlijke universiteiten. Het is onmogelijk een doctoraat te volgen binnen de universiteiten voor toegepaste wetenschappen.

Het hoger onderwijs organiseert ook "duale" studieprogramma's, die de laatste tijd steeds populairder worden. Die programma's combineren een opleiding in een onderneming met theoretische lessen in de instellingen van het hoger onderwijs¹⁴. Na die opleiding behalen de studenten een dubbele, zowel praktische als academische kwalificatie (bachelordiploma in de meeste gevallen). De meest verspreide formule combineert lessen management met een handelsopleidingservaring op het terrein.

Na een tewerkstellingsperiode die gewoonlijk 5 jaar duurt, kunnen alle op secundair niveau gevolgde beroepsopleidingen worden aangevuld met een bijkomende opleiding die de deelnemers een "masterstitel" oplevert. Die opleiding wordt internationaal en nationaal weliswaar onder het hoger onderwijs ingedeeld, maar heeft een identieke waarde.

¹² Gelet op de verschillen tussen de Länder is het moeilijk een duidelijk overzicht te hebben van alle mogelijkheden die bestaan om van het ene onderwijsniveau naar het andere over te gaan.

¹³ De Abitur is de naam van het Duitse baccalaureaat dat overeenstemt met het Franse baccalauréat of met het diploma van beëindiging van de algemene scholing in België.

¹⁴ Fachhochschulen, beroepsacademies (Berufsakademie), universiteiten, administration and business academy (Verwaltungs- und Wirtschaftakademie) of, sinds 2009, duale universiteiten.

In vergelijking met andere Europese landen heeft Duitsland altijd een kleiner aantal gediplomeerden van de derde cyclus (ISCED 5-6) gehad. Deze tendens wordt o.m. verklaard door de aantrekkingskracht van de hogere secundaire beroepsopleiding in dat land. Zoals blijkt uit Tabel 3-2, was 25,1% van de Duitse bevolking in 2013 houder van een diploma van het hoger onderwijs, terwijl dit aandeel bij ons 31,5% bedraagt. Omgekeerd heeft 56,9% van de Duitse bevolking maximaal een niveau van het hoger secundair onderwijs gehaald terwijl dat onderwijsniveau in België goed is voor 38,1%.

Tabel 3-2: Hoogst bereikt onderwijsniveau, bevolking van 15 tot 64 jaar oud, %

	ISCED 1-2		ISCED 3-4		ISCED 5-6	
	2005	2013	2005	2013	2005	2013
EU27	34,2	28	46,2	46,7	19,6	25,4
België	36,3	30,4	36,5	38,1	27,2	31,5
Duitsland	24,8	18	54,6	56,9	20,6	25,1

Noot: De ISCED 1- en 2-niveaus stemmen in het Belgische schoolstelsel overeen met een niveau van basisonderwijs en lager secundair onderwijs. De niveaus 3 en 4 verwijzen naar het hoger secundair onderwijs, terwijl de niveaus 5 en 6 betrekking hebben op het hoger onderwijs (bachelor en master)

Bron: Eurostat (EAK)

Bij wijze van bijkomende informatie bevat de onderstaande tabel nog wat gegevens over een van de structurele onderwijs- en opleidingsdoelstellingen die werden vastgesteld in het kader van de Lissabon-strategie en van de EU2020-strategie (2010).

Tabel 3-3 : Aandeel van de 30-34-jarigen die over een diploma van het hoger onderwijs beschikken, %

	2000	2005	2013
EU27	22,4	28,1	36,8
BE	35,2	39,1	42,7
Duitsland	25,7	26,1	33,1

Bron: Eurostat (EAK)

4 Het systeem van alternerende opleiding in Duitsland

De historische wortels van het initieel leren in Duitsland liggen in de Middeleeuwen. De ambachtslui of de gilden ontwikkelden hun eigen regels voor de opleiding van leerlingen.

Het moderne duale systeem dateert van het begin van de 20^{ste} eeuw, bij het begin van de industrialisering. In plaats van moderne vormen van beroepsonderwijs te ontwikkelen, zoals het geval was in andere landen, kozen de Duitse industrieën ervoor de leermethoden van de ambachtelijke sectoren aan te passen aan hun eigen behoeften. Geleidelijk aan werden nationale opleidings- en kwalificatienormen i.v.m. de uitoefening van een beroep vastgesteld en gestandaardiseerd, waarna ze uiteindelijk het voorwerp werden van een wet betreffende beroepsopleiding in 1969, die de gezamenlijke bepalingen met betrekking tot alternerende opleiding bundelt.

Na dit korte historische overzicht wordt in dit punt de huidige werking van het systeem van alternerende opleiding in Duitsland voorgesteld; het systeem zal worden ingeleid door drie beginselen.

4.1 Beginselen

Het systeem van alternerende opleiding kan door drie beginselen worden samengevat: een dualiteitsbeginsel, een beroepsbeginsel en een consensusbeginsel.

4.1.1 Dualiteitsbeginsel

In de eerste plaats kan het duale systeem worden verklaard door een dualiteitsbeginsel, d.w.z. dat het berust op de combinatie van leren in een onderneming en een opleiding in een schoolomgeving, waar algemene lessen en theoretische technieken worden aangeleerd. De opleiding op de werkplaats, waar de leerjongeren het gros van hun tijd doorbrengen, vormt het hart van het systeem. In die zin wordt het succes ervan bepaald door de verantwoordelijkheid en de participatie van de ondernemingen in het duale systeem.

Het leerproces in het duale systeem voltrekt zich voornamelijk in de ondernemingen, waar de leerjongeren 3 tot 4 dagen per week aanwezig zijn. De resterende dag of 2 dagen zijn bestemd voor een theoretisch lessenspakket op school. De duur van een leercyclus bedraagt doorgaans 3 jaar en de gemiddelde leeftijd van de leerjongeren bedroeg 20 jaar in 2012 (BIBB, 2014), hoewel de leerjongeren 16 jaar en zelfs jonger en ook 40 jaar of ouder kunnen zijn¹⁵.

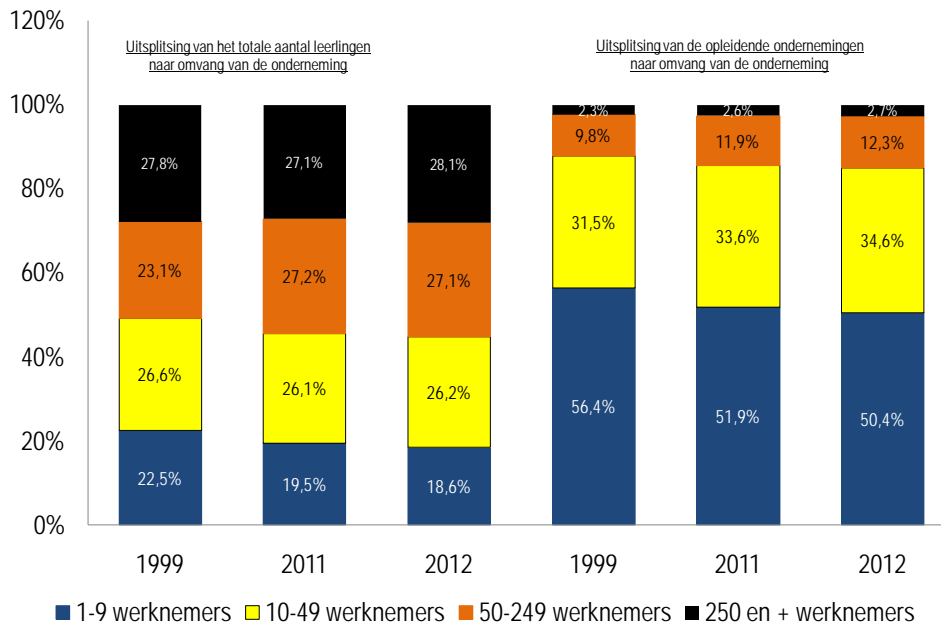
De leerplaatsen worden georganiseerd volgens een marktevenwicht dat voortvloeit uit het spontane spel van vraag naar en aanbod van leerplaatsen. De ondernemingen bieden die plaatsen zonder (althans wettelijke) verplichting aan. De verplichting die ze zich opleggen is eerder sociaal en moreel van aard en houdt verband met het culturele belang van de leeropleiding. De ondernemingen moeten niettemin een toestemming krijgen, die wordt verleend door de kamers van koophandel en nijverheid, om "opleidingsondernemingen" te worden.

Ter informatie: in 2012 waren er in Duitsland in totaal 1.640.634 leerovereenkomsten (1.405.997 in het westen en 234.637 in het oosten) (BIBB, 2014), waarvan ongeveer 550.000 voor nieuwe leerlingen (nieuwe leerovereenkomsten).

Van de gezamenlijke ondernemingen in Duitsland was 21% in 2012 een opleidingsbedrijf; de ondernemingen met minder dan 250 werknemers leverden 70% van de leerplaatsen aan. Grafiek 4-1 hieronder geeft meer details over de uitsplitsing van de leerjongeren en van de opleidingsondernemingen naar omvang van het bedrijf.

¹⁵ De leerlingen van 40 jaar oud zijn vooral de personen die om gezondheidsredenen van richting moeten veranderen, geen mogelijkheden meer hebben in hun beroep of geen diploma hebben.

Grafiek 4-1: Uitsplitsing van het totaal aantal leerlingen en van de opleidingsondernemingen naar omvang van de onderneming



Bron: BIBB, 2014

In het algemeen is er in 2011 een vrij eenvormige verdeling van de leerjongeren naar omvang van de onderneming, met uitzondering van de categorie van ondernemingen met 0 tot 9 werknemers, die er iets minder tewerkstelt, hoewel er in absolute termen heel wat meer kleine bedrijven zijn die opleidingen verstrekken. Van de gezamenlijke opleidingsondernemingen bestaat 50,4% immers uit bedrijven met 1 tot 9 werknemers, 34% uit bedrijven met 10 tot 49 werknemers, 12,3% uit bedrijven met 50 tot 249 werknemers en 2,7% uit bedrijven met minstens 250 werknemers.

De toegang tot het duale systeem wordt niet gekoppeld aan het bezit van een getuigschrift, maar is open voor iedereen. Zelfs jongeren zonder getuigschrift van het lager secundair onderwijs kunnen tot het systeem toetreden, wat daarentegen niet het geval is voor de beroepsscholen. Nochtans zijn er op dit moment jongeren die er niet in slagen tot het duale systeem toe te treden, althans niet rechtstreeks.

Toetreden tot het duale systeem hangt immers af van het sluiten van een overeenkomst tussen een onderneming en een leerjongere, die dan werknemer van dat bedrijf wordt tijdens de looptijd van zijn opleiding, zonder dat er daarom een verplichting is tot aanwerving na die periode. De betrekkingen tussen de jongere en de onderneming worden geregeld door klassieke contractuele bepalingen van het arbeidsrecht¹⁶ en de bijdragepercentages zijn dezelfde als die welke worden toegepast in de klassieke arbeidsovereenkomsten¹⁷, met uitzondering van de lonen die lager zijn dan 325 euro, waarvoor de leerjongere geen bijdragen moet betalen. In dat bijzondere geval wordt alles betaald door de werkgever. Er is dus wel degelijk een opening van het recht op sociale zekerheid voor de leerjongere.

¹⁶ Vocational Training Act, afdeling 3, paragraaf 2.

¹⁷ De verlaagde bijdragetarieven van de minijobcontracten zijn niet van toepassing op de leerovereenkomsten. De pensioenverzekeringsbijdragen (invaliditeit, ouderdom, overlevenden) zijn bijvoorbeeld dezelfde als in de standaardovereenkomsten en worden bijgevolg ten belope van 18,9% gelijk verdeeld tussen de werknemer en de werkgever, tenzij een werknemer een aanvraag indient om hiervan te worden vrijgesteld (geldig indien het maandloon minder dan 450 euro bedraagt). In dat laatste geval betaalt de werkgever een vast tarief van 15%.

De graad van ontbinding¹⁸ van de overeenkomsten, d.w.z. de contracten die voor het einde van het duale systeem worden beëindigd, bedroeg 10,6% van de gezamenlijke leerovereenkomsten in 2012, wat neerkomt op zowat een vierde van de nieuwe overeenkomsten (BIBB, 2014, blz. 164).

Voorts werden opleidingscentra opgericht tussen bedrijven¹⁹, op bedrijfstakniveau of in een bedrijfsnetwerk²⁰, omdat sommige, vaak kleine en middelgrote, ondernemingen niet in staat waren om aan alle levereisen van de opleidingsreglementen te voldoen. De opleidingsaspecten waarin een individuele onderneming niet kan voorzien, worden aldus in die opleidingscentra verstrekt.

4.1.2 Beroepsbeginsel

Het tweede beginsel dat inherent is aan het duale systeem is een "beroepsbeginsel".

Het doel van het duale systeem bestaat erin een opleiding te volgen die verbonden is aan de uitoefening van een beroep. Dat beginsel wordt verklaard door het belang, in de Duitse samenleving, van het "Beruf", een specifiek begrip dat moeilijk vertaalbaar is en een van de basiselementen vormt van de Duitse arbeidscultuur.

"The German term Beruf is one that does not have a single equivalent in English and can be rendered as "occupation", "profession" or "career". However, training and status are always involved." (Clarke & Winch, 2007, p. 59).

Het begrip "Beruf" drukt het idee van een "beroepsidentiteit" uit, die enerzijds wordt beschouwd als een factor van persoonlijke identiteit op het vlak van statuut, loopbaan en inkomen, enerzijds en als een factor van collectieve identiteit in de maatschappij, anderzijds. Sommige auteurs omschrijven overigens de Duitse arbeidsmarkt als een "occupational market", d.w.z. een arbeidsmarkt die is gestructureerd rond welbepaalde en sterk uiteenlopende beroepen.

Hoewel de bedrijven immers vrij zijn om leerplaatsen aan te bieden, moeten de opleidingen die ze organiseren aan bepaalde regels voldoen die worden gecodificeerd in de Vocational Training Act (wettekst m.b.t. het duale systeem). Alle aangeboden opleidingen worden door de staat erkend en worden gereguleerd binnen een uniek referentiekader van de verschillende beroepen.

Er zijn op dit moment zowat 350 erkende beroepen waarvoor een beroepsopleiding in het duale systeem wordt erkend. Onder erkend beroep moet worden verstaan: (vert.) "gehelen van beroepsvaardigheden waarover sociale onderhandelingen worden gevoerd en die algemeen worden erkend" (Koch). Voor elke van de 350 erkende beroepsopleidingen werd een specifiek reglement opgesteld waarin alle details staan over de inhoud, d.w.z. de kennis en de knowhow die verplicht moeten worden doorgegeven. Hieronder wordt voortaan de uitdrukking "opleidingsreferentiekaders" gebruikt om die specifieke reglementen te benoemen. Niets belet de ondernemingen echter om verder te gaan dan die minimale normen die aan de gezamenlijke ondernemingen worden opgelegd.

¹⁸ Deze ontbindingsgraad maakt geen onderscheid tussen de leerjongeren die het duale systeem verlaten en de leerjongeren die een andere richting kiezen in een andere opleiding van het duale systeem.

¹⁹ Die centra worden beheerd door de kamers van koophandel en nijverheid.

²⁰ Onder opleidingscentra op het niveau van een bedrijfsnetwerk moet worden verstaan de samenwerking/netwerking van verschillende ondernemingen om hun leerlingen mee het voordeel te laten genieten van de specialisaties en de specifieke uitrusting van elk bedrijf. Er bestaan verschillende organisatiemodellen. Voor meer informatie kan de lezer terecht in het document Cedefop (2012) VET in Europe – Country report, blz. 15.

Deze nationale structuur van opleidingscodes waarborgt enerzijds een bepaalde harmonisatie van het onderwijs van de jongeren en maakt het anderzijds mogelijk een signaal m.b.t. de kwaliteit van de opleiding van de leerjongeren uit te sturen aan de ondernemingen, en tegelijk de verworven competenties duidelijker te maken.

De lijst van die erkende beroepen wordt vastgelegd en aangepast in functie van de behoeften van de arbeidswereld, samen met de sociale partners, de federale staat en de Länder. De ondernemingen nemen rechtstreeks deel aan de aanpassing van het opleidingsaanbod en staan aldus garant voor de voortdurende modernisering van het systeem. Ze zijn immers goed geplaatst om de jobbehoeften en de competenties die nodig zijn in hun bedrijfstak aan te geven. In punt 4.4 wordt uitvoeriger teruggekomen op de ontwikkeling van de beroepen en op de procedure hiervoor.

De opleiding in de onderneming is gericht op het aanleren van een beroep en van competenties die eraan verbonden zijn, eerder dan op de specifieke behoeften van de opleidende ondernemingen. Ze zet de leerling dus niet vast in een specialisatie, maar stelt hem eerder in staat een aantal vaardigheden te verwerven waarmee hij zich vervolgens naar de ene of de andere activiteit zal kunnen richten.

4.1.3 Consensusbeginsel

Het consensusbeginsel is het derde vastgestelde beginsel. Het wordt verklaard door de grote rol van de sociale partners, die de legitimiteit van het systeem bij consensus waarborgen (CIRAC, 2011). In de praktijk zijn de verschillende vormen van samenwerking tussen de (federale en deel-) overheden en de sociale partners gebaseerd op consensus als werkwijze en kan geen enkele reglementering tegen hun wil in worden ingevoerd.

De sociale partners worden stelselmatig geraadpleegd over en betrokken bij alle niveaus waarop beslissingen met betrekking tot de beroepsopleiding worden genomen, d.w.z. op federaal interprofessioneel niveau, op federaal bedrijfstakniveau, op regionaal interprofessioneel en bedrijfstakniveau en, ten slotte, op ondernemingsniveau.

De gezamenlijke bevoegdheden van de sociale partners worden samengevat in punt 4.2.1.

4.2 Organisatie

4.2.1 Actoren en verantwoordelijkheden (overheden, sociale partners, onderwijsinstellingen enz.)

De organisatie van het duale systeem berust op samenwerking tussen de overheden, de sociale partners en de onderwijsinstellingen op verschillende niveaus, d.w.z. op federaal, sectoraal, regionaal en ondernemingsniveau.

Gelet op de federale structuur van Duitsland is, wat de organisatie van de beroepsopleiding tussen de twee bevoegdheidsniveaus betreft, het federale niveau bevoegd voor het ondernemingsgedeelte en zijn de deeloverheden bevoegd voor het schoolgedeelte.

De specifieke verantwoordelijkheden van elke speler worden hieronder kort uiteengezet. Europa wordt niet beschouwd als een rechtstreekse deelnemer aan de organisatie van het duale systeem in Duitsland, hoewel de Europese richtsnoeren inzake onderwijs en opleiding het systeem wel beïnvloeden (zie punt 5.3).

De overheden

De federale staat leidt het duale systeem in goede banen en draagt de algemene medeverantwoordelijkheid voor de strategie die aan het duale systeem ten grondslag ligt en voor de verbetering ervan. Hij is verantwoordelijk voor het "ondernemingsaspect" van de duale opleiding en bepaalt het wettelijke kader ervan door de inhoud, de organisatie en het systeem van certificering van de beroepsopleidingen eenvormig op nationaal niveau te bepalen, in overleg met de sociale partners.

De federale staat kan ook tussenbeide komen om leerplaatsen te garanderen aan de jongeren en om enige billijkheid in de verdeling van die plaatsen te waarborgen. Aldus werden tal van bijzondere ondersteuningsprogramma's ten behoeve van doelgroepen van leerjongeren of voor de subsidiëring bij aanwerving voor bepaalde bedrijven in het leven geroepen.

Het BIBB, het federale instituut voor onderwijs en beroepsopleiding, is het expertisecentrum voor beroepsopleiding en vormt het platform van de sociale dialoog tussen de sociale partners. Het heeft o.m. een onderzoeksrol voor de sociale partners en de regering wanneer geïnventariseerde beroepen moeten worden hervormd of vervangen. Het werkt mee aan de vaststelling van de reglementering inzake beroepsopleidingen, verzamelt gegevens, helpt met de voorbereiding van het jaarverslag over de beroepsopleiding enz.²¹. Het beheer en de financiering van dat instituut behoren tot de bevoegdheden van de federale staat.

De deelentiteiten (de 16 Länder) hebben als belangrijkste verantwoordelijkheid het onderwijs in de beroepsscholen²². Genoteerd moet worden dat de Länder ook tussenbeide kunnen komen voor de subsidiëring van leerplaatsen. Wat het onderwijs betreft, speelt de federale staat een bijkomstige rol. De belangrijkste bevoegdheden behoren op dat vlak aan de Länder toe. Bijgevolg vallen de beroepsscholen die aan het duale systeem deelnemen onder hun bevoegdheid. Om enige harmonisering van het onderwijs tussen de Länder te waarborgen, werd de KMK – "The Standing Conference of Ministers for Education and Cultural Affairs" – opgericht, die de verschillende ministers van onderwijs bijeenbrengt; deze instelling belet echter niet dat er nog verschillen tussen de regio's blijven bestaan.

De sociale partners

Op het vlak van beroepsopleiding kan worden gesproken van breed overleg tussen de staat en de sociale partners. De goede werking van het systeem is overigens in hoge mate toe te schrijven aan de belangrijke rol die de sociale partners spelen. Zij zijn voornamelijk verantwoordelijk voor het schetsen van de contouren en van de inhoud van de opleidingen en voor de materiële voorwaarden die aan de instelling van opleidingen verbonden zijn. Hun rol is centraal om interne veranderingen in het duale systeem op gang te brengen. De tenuitvoerlegging van de structurele veranderingsprocessen, zoals die welke de herdefiniëring van de opleidingen beogen, wordt beschreven in punt 4.4. De onderhandelingen over het loon van de leerjongeren, die op bedrijfstakniveau worden gevoerd, maken ook deel uit van hun bevoegdheden.

De rol en de organisatie van de sociale partners op elk niveau waarop ze betrokken zijn, worden in de onderstaande kadertekst uitvoeriger beschreven.

²¹ Voor een algeheel overzicht van de opdrachten van het BIBB verwijzen wij naar het document BIBB (2011), blz. 17.

²² "The 16 federal states (Länder) have sole responsibility for the part time Voc schools of the dual system and the full-time VET schools", EC (2012).

De rol van de sociale partners op de verschillende niveaus van het overleg en de regulering kan als volgt worden samengevat:

Op nationaal niveau is de Main Board (Hauptausschuss) het uitvoerende en adviserende orgaan van het BIBB. Het is samengesteld uit vertegenwoordigers van de federale regering (5), van de Länder (8), van de vakbonden (8) en van de werkgevers (8). De namen van de organisaties van de verschillende vertegenwoordigers die betrokken zijn bij de werking van deze raad van bestuur staan in de bijlage vermeld. De Main Board moet de federale regering adviseren over alle vraagstukken met betrekking tot beroepsopleiding en neemt deel aan de invulling van de inhoud en van de reglementen met betrekking tot opleiding.

Op het niveau van de Länder worden comités voor beroepsopleiding (Landeausschüssen) samengesteld uit vertegenwoordigers van de vakbonden (6), van de werkgevers (6) en van de Länder (6). Zij adviseren de regeringen van de Länder en beïnvloeden de invoering van bijzondere programma's ter ondersteuning van opleiding voor bepaalde doelgroepen (minder begunstigde jongeren enz.).

Op regionaal niveau²³ spelen de "Competent Bodies" (Zuständige Stellen) ook een cruciale rol. Zij zijn de plaatselijke bevoegde autoriteit waarvan de leerbetrekkingen afhangen. In functie van de opleidingen betreft deze autoriteit ook de kamers van nijverheid en koophandel van de industrie, de kamers van de ambachten, de bedrijfsraden van de vrije beroepen, de vertegenwoordigers van de overheden van het federale niveau en van de Länder bij hun werkzaamheden. Binnen die "Competent Bodies" worden andere comités voor beroepsopleiding (Berufsbildungsausschüssen) opgericht, die eveneens zijn samengesteld uit 6 vertegenwoordigers van de werkgevers, 6 vakbondsvertegenwoordigers en 6 leerkrachten uit beroepsscholen van het duale systeem. De rol van de "Competent Bodies" bestaat erin de opleidende ondernemingen te adviseren inzake de duale opleiding, de opleiders en de leerlingen. Zij moeten ook nagaan of de opleidingen die de ondernemingen verstrekken in overeenstemming zijn met de geldende regels en ze moeten de examen- en diplomaprocedures voor de leerlingen organiseren.

De onderhandelingen tussen de werkgevers- en de vakbondsverenigingen vinden plaats op het niveau van de bedrijfstakken, om het aanbod van leerplaatsen, de bedragen van de uitkeringen voor de leerjongeren enz. af te spreken.

Op ondernemingsniveau nemen de sociale partners deel aan de tenuitvoerlegging van de duale opleiding. Het opleidingsbeleid maakt deel uit van de domeinen voor medebeslissing tussen de bedrijfsraad en de directie van het personeel.

Precies die sterke rol van de sociale partners waarborgt de legitimiteit van het systeem (CIRAC, 2011) op basis van consensus. Dat systeem kan dan ook als corporatistisch worden bestempeld, gelet op de verantwoordelijkheden – op het vlak van inhoud en van controle – die aan de sociale partners en aan de kamers van koophandel worden toebedeeld.

Kamers van koophandel en nijverheid

Ook de actieve rol van de kamers van koophandel en nijverheid moet worden onderstreept. Zoals in de bovenstaande kadertekst werd vermeld, vormen zij de "Competent bodies". Samengevat bestaat hun rol erin de ondernemingen te adviseren, de organisatie te superviseren, de kwaliteit van de aan de

²³ Lager niveau dan de Länder, dat echter niet overeenstemt met een specifieke administratieve territoriale afdeling.

leerlingen aangeboden opleiding te controleren en de opleiders te evalueren. Ten slotte zijn ze ook belast met de organisatie van de examens in het kader van de opleidingen.

De ondernemingen

De ondernemingen zijn verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging van de duale opleiding. Ze bepalen het volume van het opleidingsaanbod en aanvaarden, op vrijwillige basis, om aan het systeem deel te nemen. Ze zijn ook verantwoordelijk voor de inhoudelijke kwaliteit van de opleiding en voor de naleving van de opleidingsreglementen die voor elk beroep worden vastgesteld.

Aangezien de beroepsopleiding door middel van overeenkomsten wordt beheerd, m.a.w. aangezien de verwezenlijking ervan berust op het sluiten van een overeenkomst tussen een leerling en een onderneming, hebben de ondernemingen een sterke verantwoordelijkheid; de overheden spelen daarbij uiteindelijk maar een rol als promotor-bemiddelaar in het systeem.

4.3 Financiering

De financiering van het duale systeem, m.a.w. de opleidingskosten en de kosten van de uitkeringen die worden betaald aan de leerjongeren, is gemiddeld voor twee derde ten laste van de ondernemingen, terwijl het laatste derde ten laste is van de overheid (federale regering en Länder).

Elke onderneming financiert de initiële beroepsopleidingen die ze organiseert voor haar leerjongeren. In sommige gevallen kunnen de overheden (federale regering en Länder) subsidies toekennen aan bepaalde doelgroepen (minder begunstigde jongeren, jongeren met een handicap enz.) of opleidingscentra²⁴ ondersteunen in regio's met een hoge werkloosheidsgraad enz. De ondernemingen moeten dus geen enkele leertaks betalen om te zorgen voor een wederzijdse financiering van de kosten van de opleidingsbedrijven via een bijdrage van alle ondernemingen.

In 2007 raamde een enquête van het BIBB voor de gezamenlijke ondernemingen de bruto jaarlijkse kostprijs van een leerling op 15.288 euro. Gelet op de participatie van de leerjongeren aan de productie werd de overeenkomstige nettokostprijs per jaar geraamd op 3.596 euro per leerjongere, hoewel volgens diezelfde enquête het totale voordeel dat de ondernemingen uit het duale systeem halen, die kosten in de meeste gevallen ruimschoots zou compenseren. Dat totale voordeel omvat de winsten die verband houden met het positieve imago dat het bedrijf heeft in de Duitse samenleving, de winsten als gevolg van de minder hoge aanwervings- en integratiekosten van nieuwe werknemers en, ten slotte, de winsten als gevolg van de verminderde risico's voor "adverse selection"²⁵ (BIBB, 2014, blz.271).

Het niveau van de beloning van de leerjongeren wordt vastgesteld bij collectieve overeenkomst in elke bedrijfstak. Het neemt toe na elk voltooid opleidingsjaar en bedroeg in 2011 gemiddeld 708 euro bruto per maand in het westen en 642 euro in het oosten. Afgezien van de verschillen tussen het westen en het oosten van Duitsland schommelen de loonniveaus volgens de omvang van de onderneming en weerspiegelen ze de loonvoorwaarden van de betrokken bedrijfstakken. De loonniveaus voor de

²⁴ De opleidingcentra worden eveneens gefinancierd door het federaal werkgelegenheidsagentschap, bovenop de fondsen van de centrale federale regering en van de Länder.

²⁵ Het begrip "adverse selection" verwijst naar asymmetrische informatie, d.w.z. situaties waarin een van de partijen over meer informatie beschikt dan de andere. Dat is o.m. het geval voor een werkgever die van plan is een werknemer aan te werven. Indien die aanwerving plaatsvindt aan het einde van een duale opleiding, zijn de risico's inzake "adverse selection" beperkt, aangezien de werkgever over meer informatie beschikt over de werknemer die hij wenst aan te werven. Dat begrip werd ontwikkeld door G. Akerlof (1970).

leerjongeren stemmen doorgaans overeen met 1/3 van de lonen van een overeenkomstige standaardbaan.

Een voorbeeld: in 2012 bedroeg de brutokostprijs van een leerjongere die werd aangeworven in de industrie en in de handelssector 16.739 euro, terwijl hij 12.958 euro bedroeg voor de vrije beroepen. In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers schommelt dat bedrag rond de 13.000 euro, maar in de bedrijven met meer dan 500 werknemers loopt dat bedrag op tot 19.000 euro. Sommige leerjongere hebben toegang tot beurzen, en 9,6% van hen zou aldus door een overheidsprogramma worden ondersteund (BIBB, 2012).

4.4 Aanpassing van het opleidingsaanbod

In dit punt wordt de aanpassing van het opleidingsaanbod voor leerjongeren dat door de staat werd geregistreerd, en de gevolgde procedure om daartoe te komen, voorgesteld. Het opleidingsaanbod van het duale systeem ligt immers niet vast, maar wordt voortdurend bijgesteld.

Het belangrijkste element voor de wijziging en modernisering van het duale systeem in Duitsland ligt in het feit dat de opleidingsreferentiekaders voortdurend worden hervormd om in te spelen op de nieuwe beroepspraktijken en op de nieuwe productievereisten (technologische veranderingen enz.). De regelgeving van het duale systeem is voldoende soepel om het in staat te stellen zich voortdurend aan de arbeidsmarkt aan te passen, een kenmerk dat trouwens mee bijdraagt aan de populariteit van het systeem.

Oudere opleidingen die gekoppeld zijn aan beroepen werden geschrapt, andere werden gecombineerd en nieuwe opleidingen worden geïmplementeerd, bijvoorbeeld in de domeinen van de nieuwe technologieën. De onderwijsmethoden werden aangepast aan een flexibeler arbeidsorganisatie. Ze zijn nu minder gericht op specifieke onderwerpen en integreren eerder processen die bijvoorbeeld verband houden met de arbeidsplaats, sociale vaardigheden die nodig zijn voor arbeid in ploegverband enz.

In 1950 waren er 901 erkende beroepen, tegenover 343 in 2007 (Bosch 2010, blz.145), en tijdens de periode 2001-2010 werd bijna 60% van de 350 eraan verbonden opleidingen herzien; daarvan werden 45 nieuwe opleidingen gecreëerd en zo'n 163 andere gemoderniseerd (BIBB, 2011).

Er werden bv. 4 nieuwe beroepen ontwikkeld in het domein van de informatietechnologie (IT): elektriciën in informatietechnologie, it-specialist, specialist technische it-ondersteuning en it-agent. Die beroepen effenen de weg voor de uitoefening van tal van verschillende beroepsactiviteiten. Een leerjongere die bv. werd opgeleid voor het beroep van it-specialist zal kunnen werken als commercieel-technisch deskundige, voor multimediasystemen, in informaticacentra, met servers enz.

De ontwikkeling van nieuwe opleidingen of de modernisering van de oudere berust op de opvolging van een specifieke procedure, die doorgaans een jaar in beslag neemt, waarvan het initiatief uitgaat van het BIBB, de sociale partners of de bevoegde federale minister. Vervolgens komt het de sociale partners toe voorstellen voor nieuwe regelgeving aan de bevoegde minister²⁶ voor te leggen. Daarna analyseren verschillende deskundigen (afgevaardigd door de sociale partners en de Länder), samen met het BIBB, de haalbaarheid van het project alvorens het uiteindelijk wordt goedgekeurd door het coördinatiecomité van de federale regering en de regeringen van de Länder voor de reglementering van de

²⁶ Meestal de federale minister die bevoegd is voor economie en technologie

beroepsopleiding. Parallel hiermee worden de opleidingen van de beroepsscholen aangepast om aan de nieuwe verwachtingen te voldoen.

Sinds de jaren zeventig is de wijziging van de opleidingsreferentiekaders het belangrijkste instrument van de modernisering van het systeem.

4.5 Belangen van de actoren

Tot besluit van dit deel, waarin het Duitse systeem van alternerende opleiding wordt voorgesteld, staan we nog even stil bij de belangen van de actoren en leggen we uit waarom elke deelnemende partij voordeel haalt uit deze organisatie.

De werkgevers zien er een middel in om kwaliteitsvol personeel aan te werven en toekomstige aanwervingskosten te vermijden. Vanuit een logica die eerder gericht is op de korte termijn zijn de leerlingen bovendien na hun opleiding in staat aan de onmiddellijke behoeften van de onderneming te voldoen.

Een enquête van het BIBB in 2007 rangschikte de redenen waarom de Duitse bedrijven een beroep deden op de opleiding van leerjongeren. De eerste vijf redenen die de ondernemingen als zeer belangrijk bestempelden, waren: de voorbereiding en de kwalificatie van de tewerkgestelde jongeren voor de eisen van het bedrijf, de selectie van de "besten" tijdens de initiële rekrutering van de leerlingen, de mogelijkheid om het foutenrisico tijdens de rekrutering te vermijden, het feit dat de opleiding een gemeenschappelijke (gedeelde) opdracht is van de economische wereld en, ten slotte, het vermijden van een sterk personeelsverloop.

De werknemersvertegenwoordigers stellen de werkzekerheid die is verbonden aan de duale opleidingen en het niveau van inschakeling op de arbeidsmarkt van de leerjongeren op prijs.

Voorts schatten de deelnemers aan het systeem de beperkte afstand tussen het duale systeem en de arbeidsmarkt naar waarde, alsook de nationale erkenning van het systeem door alle beroepsactoren van een bedrijfstak, wat bijgevolg ook de arbeidsmobiliteit bevordert. Ze beschouwen deze opleidingsrichting als een goede manier om tot de arbeidsmarkt toe te treden.

Zoals werd beschreven in deel 2, heeft Duitsland een lage jongerenwerkloosheidsgraad; deze vaststelling zou gedeeltelijk kunnen worden verklaard door de prestaties van zijn alternerend systeem. Niettemin is het ook belangrijk aan te stippen dat de leerjongeren, gelet op het feit dat het leerlingensysteem d.m.v. contracten wordt beheerd, logischerwijze zouden moeten worden geboekt als werknemers, wat als omgekeerde tendens zou betekenen dat de werkgelegenheidsgraad in Duitsland toeneemt.

Tabel 4-1 hieronder verstrekt alle details over de inschakeling op de arbeidsmarkt van de leerjongeren binnen de drie jaar nadat ze hun diploma hebben behaald in het duale systeem tijdens de periode 2000-2008, en Tabel 4-2 geeft de graad van aanwerving weer van de leerjongeren in de ondernemingen die hen hebben opgeleid, naar omvang van de onderneming.

Tabel 4-1: Inschakeling van de leerjongeren op de arbeidsmarkt binnen de drie jaar na de voltooiing van hun opleidingscyclus binnen het duale systeem, %

Employment type	Geslacht	2000	2008	Gemiddelde periode 2000-2008
Integrated (standard employment)	M	49,5	49,1	45,4
	F	56,5	47,1	48,7
Employment with low "precarity potential"	M	16,6	18,5	17,3
	F	16,6	17,7	16,5
Employment with medium "precarity potential"	M	11,8	4,8	7,5
	F	2,2	3,8	3,6
Employment with high "precarity potential"	M	0,3	0,6	0,4
	F	1,3	1,8	1,5
Unemployed (according to ILO-definition)	M	8,5	8,6	11,8
	F	6,2	8	8,9
Self-employed	M	1,8	1,9	2
	F	0,7	1,3	1,1
Additional training	M	4,7	7,7	6,9
	F	5,8	8,7	8
Economically inactive	M	6,7	8,8	8,8
	F	10,9	11,6	11,8

Bron: Europese Commissie (2012)

Tabel 4-2: Graad van behoud van de leerjongeren in de opleidende bedrijven na de voltooiing van hun stage, naar omvang van de onderneming, %

	2000	2003	2006	2009
1 tot 9	46	47	44	42
10 tot 49	57	52	54	55
50 tot 499	60	54	54	59
500 en +	69	64	68	73
Gemiddelde	58	53	55	57

Bron: Europese Commissie (2012)

Tijdens de periode 2000-2008 zou gemiddeld 45% van de leerjongeren zijn aangeworven in een "standaardbaan"²⁷ binnen de drie jaar na de voltooiing van hun opleiding en in 2009 werd gemiddeld 57% van de leerjongeren aangeworven in hun opleidingsbedrijf (61% in 2011 volgens (BIBB) 2012). Hoe groter de onderneming, hoe hoger ook de graad van behoud van de leerjongeren binnen de structuur die hen heeft opgeleid. Die aanwervingsgraad toont aan dat de ondernemingen meer leerjongeren opleiden dan ze er nodig hebben en dat ze dus deelnemen aan de Duitse leercultuur. Volgens andere bronnen (BIBB (2012) heeft, op federaal niveau, 29,5% van de leerjongeren zich rechtstreeks in de werkloosheid ingeschreven nadat ze hun diploma hebben behaald.

²⁷ Geen bijkomende informatie beschikbaar over de definitie van een standaardbaan.

Voorts kan de staat dankzij het duale systeem zijn uitgaven voor onderwijs en voor sociale bescherming (vroegtijdig hoge activiteitsgraad) beperken²⁸ en versterken de gekwalificeerde werknemers die door het systeem zijn opgeleid het concurrentievermogen van het land en dragen ze ertoe bij dat de behoeften aan gekwalificeerde arbeidskrachten op de Duitse arbeidsmarkt worden gelenigd. Het duale systeem maakt aldus integraal deel uit van de elementen die samen de Duitse concurrentiekracht en de innovatiekracht van de ondernemingen tot stand brengen.

Bovendien is het duale systeem heel wat minder duur dan het beroepsonderwijs dat enkel op school wordt gegeven. In 2012 spendeerden de Länder in totaal 7,98 miljard aan de beroepsscholen, waarvan minder dan de helft (3,1 miljard) bestemd was voor de beroepsscholen van het duale systeem, terwijl dat systeem meer dan 2/3 van de leerlingen van het volledige beroepsonderwijs aantrekt.

De combinatie van de belangen van elke partij draagt ertoe bij dat het Duitse alternerende onderwijs een positief imago krijgt toegemeten, in tegenstelling tot het imago dat het beroepsonderwijs in vele andere landen heeft. Samengevat kan men spreken van een hoge graad van congruentie tussen de partijen die aan het duale systeem deelnemen, en van een sterk presterend kwalificatiesysteem voor niet-academische werknemers.

Ten slotte is het effect van het grote aantal deelnemende ondernemingen ook een element dat het succes van het systeem verklaart.

Hoewel het Duitse duale systeem wordt geassocieerd met een goed werkende organisatie, is er niettemin wel degelijk nood tot modernisering aanwezig: Duitsland heeft een onderwijscultuur die al sinds jaar en dag bestaat, maar aan het verouderen is. Deze thematiek wordt behandeld in het volgende deel.

5 Recente ontwikkelingen van de alternerende opleiding

In dit deel worden de recente en toekomstige ontwikkelingen van het duale systeem geanalyseerd in het licht van de veranderingen, zoals de ontwikkeling van de sociaal-economische context van de afgelopen jaren, de ontwikkeling van het onderwijs en van het kwalificatieniveau die op de arbeidsmarkt vereist zijn, de invloed van Europa enz.

Heel wat Duitse en buitenlandse onderwijsdeskundigen hebben twijfels geuit omtrent het Duitse systeem van beroepsopleiding (Bosch, 2010). Hun kritiek is gebaseerd op verschillende hierboven uiteengezette vaststellingen. We zullen dan ook sommige beginselen die in de vorige punten werden beschreven, moeten nuanceren.

5.1 Ontwikkeling van het aantal leerovereenkomsten

Een eerste vaststelling is dat het aantal leerplaatsen terugloopt: in 1980 werden om en bij de 700.000 nieuwe leerovereenkomsten geteld, tegenover in totaal ca. 550.000 nieuwe overeenkomsten nu (Bosch, 2010).

²⁸ De leerjongeren hebben recht op een werkloosheidsuitkering op voorwaarde dat ze gedurende minstens 12 maanden bijdragen hebben betaald binnen de periode van twee jaar die aan hun uitkeringsaanvraag voorafgaat; deze voorwaarde wordt a fortiori nageleefd voor de leerlingen die een duale opleiding hebben voltooid, aangezien een standaardtarief voor de bijdrage wordt geheven op hun loon en een opleiding doorgaans een looptijd van drie jaar heeft. Het niveau van de werkloosheidsuitkering zal echter afhangen van het loonbedrag waarvan de bijdragen waren afgehouden.

De onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van het totale aantal leerovereenkomsten tijdens de periode 1980-2012 weer. In het recente verleden werden 565.824 nieuwe overeenkomsten gesloten in 2011 en 549.000 in 2012.

Tabel 5-1: Totaal aantal nieuwe leerovereenkomsten tijdens de periode 1980-2012 voor de economie in haar geheel en in de industrie en de dienstensector

Bedrijfstak	1980	1993	1996	1999	2002	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ganse economie	670857	571206	579375	635559	568083	559062	607566	561171	559032	565824	549003
Industrie (Production occupations)	51%	48%	50%	46%	44%	43%	42%	41%	41%	41%	41%
Dienstensector	49%	52%	50%	54%	56%	57%	58%	59%	59%	59%	59%

Bron: BIBB, 2014

De daling van het aantal overeenkomsten is ook merkbaar aan de hand van de opleidingsgraad, d.w.z. het aandeel van de leerjongeren in de gezamenlijke werknemers die aan de sociale zekerheid onderworpen zijn. Deze indicator is, uitgesplitst naar omvang van de ondernemingen, opgenomen in de onderstaande tabel. Die opleidingsgraad is aan het dalen: in 1985 bedroeg hij 8,8%, nu nog ca. 6%. Deze tendens wordt verklaard door een daling van het aantal leerovereenkomsten en door een toename van de werkgelegenheid in Duitsland, waarvan een deel te danken is aan de stijging van het aantal deeltijdse overeenkomsten.

Tabel 5-2: Opleidingsgraad: aandeel van de leerjongeren in de totale werkgelegenheid naar omvang van de ondernemingen, %

	1999	2011	2012
1-9 employés	7,95	6,6	6,3
10-49 employés	7	6,4	6,3
50-249 employés	5,6	5,6	5,5
250 et + employés	5,5	4,8	4,9
Total	6,3	5,7	5,6

Noot: Aandeel van de leerjongeren in de gezamenlijke werknemers die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid

Bron: BIBB, 2014

De opleidingsgraad volgt een veel sterker uitgesproken dalende tendens in de nieuwe Länder (Oost-Duitsland), waar die graad 2,8% terugliep tijdens de periode 1999-2012. In de oudere Länder (West-Duitsland) bedroeg de daling tijdens diezelfde periode 0,2%²⁹.

De ondernemingen geven blijk van iets meer terughoudendheid om leerplaatsen aan te bieden; die waarneming werd gedaan op basis van een analyse van de graad van opleidende ondernemingen: in 2007 bedroeg die graad 24,1% (van de gezamenlijke Duitse ondernemingen) en in 2012 nog 21% (BIBB, 2014, 2009). Van 1999 tot 2012 is de daling van het aantal opleidende ondernemingen van om en bij de 3% voornamelijk te wijten aan een daling van de opleidingsgraad in de zeer kleine ondernemingen (BIBB, 2012) (Grafiek 4-1). In Oost-Duitsland bedroeg de graad van opleidende ondernemingen 14,4% in 2012 (-0,5% van 2011 tot 2012). Hij bedroeg 23,1% in West-Duitsland (-0,4% van 2011 tot 2012).

Die vastgestelde neerwaartse ontwikkeling van het aantal overeenkomsten, van de opleidingsgraad en van de graad van opleidende ondernemingen wordt verklaard door verschillende veranderingen.

²⁹ De opleidingsgraden voor Oost- en voor West-Duitsland staan in de bijlage vermeld.

Ten eerste moet rekening worden gehouden met de demografische ontwikkeling in Duitsland, die een neerwaartse tendens volgt. Het aantal jonge schoolverlaters loopt terug, wat logischerwijze het aantal potentiële kandidaten voor een alternerende beroepsopleiding doet dalen (BMBF, 2012, blz.52).

Ten tweede is er een minder evenwichtige uitwisseling van vraag naar en aanbod van leerplaatsen dan vroeger, terwijl die verzoening tot dusver als enige garantie gold voor het aanbod van leerplaatsen. De mismatch tussen het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt voor leerjongeren wijst in sommige regio's en/of sectoren op zowel een gebrek aan bedrijven die leerjongeren vragen als het feit dat leerlingen geen plaats kunnen vinden: in 2011 hadden 76.700 leerjongeren nog geen leerplaats gevonden en werden 29.700 leerplaatsen niet ingevuld (BMBF, 2012)³⁰. Deze moeilijkheden zijn vooral in de kleine ondernemingen voelbaar.

De staat komt ook meer dan in het verleden tussenbeide in het duale systeem, met als doel voldoende plaatsen te kunnen aanbieden. Ten eerste werden verschillende nationale pacts gesloten: in 2004 zag het "Nationaal pact voor beroepsopleiding" tussen de federale regering en de werkgeversorganisaties het daglicht; dat pact werd in 2007 en in 2010 vernieuwd. Via deze pacts hebben de werkgevers zich ertoe verbonden bijkomende leerplaatsen aan te bieden, wat de ondernemingen tot nog toe in staat heeft gesteld de door de Duitse vakbonden ingediende voorstellen voor een leertaks te verwerpen. In het pact van 2007 zegden de werkgevers toe 60.000 nieuwe leerplaatsen per jaar te creëren en 30.000 ondernemingen te mobiliseren die tot dan nog niet als opleidende onderneming actief waren. Met het pact van 2010 verbonden de werkgevers zich ertoe een leerplaats aan te bieden aan elke jongere die tot het systeem wenst toe te treden.

De overheden komen ook tussenbeide via de toekenning van subsidies om de aanwerving van leerjongeren in bepaalde ondernemingscategorieën te ondersteunen, en door leerplaatsen te creëren en te financieren in de opleidingsstructuren buiten de ondernemingen, vooral in het oosten van het land. De verschillen tussen het oosten en het westen van Duitsland zijn immers groot. Van 2010 tot 2011 wordt bv. een stijging van het aantal leerlingen vastgesteld van 3,7% in het westen en wordt een daling van 7,8% vastgesteld in het oosten.

Een andere verklaring voor de mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar leerplaatsen is de stijging van het vereiste kwalificatieniveau om tot de arbeidsmarkt te kunnen toetreden.

De verschuiving van de werkgelegenheid naar de diensten draagt rechtstreeks bij tot de wijziging van het vereiste kwalificatieniveau om tot de arbeidsmarkt toe te treden of om een leeropleiding te beginnen. Gedurende de periode 1980-2012 nam het aandeel van de leerjongeren die hun stage in de dienstensector volgden toe met 10%, nl. van 49% tot 59%. Het tegengestelde verschijnsel is waarneembaar voor de leerjongeren die verbonden zijn aan productieactiviteiten, waar hun aandeel is gekrompen van 51% tot 41% (cf. Tabel 5-1:). De sociale en transversale vaardigheden worden steeds meer geapprecieerd, vooral dan in de dienstensector. Dat kennisniveau kan echter in de praktijk moeilijker worden verworven, o.m. door de jongste leerjongeren. Vaak wordt beweerd dat "the higher the qualification level the more likely it is for individuals to possess soft and other skills" (Cedefop, 2012a).

Ten derde komen de opleidingskosten op de eerste plaats wanneer de ondernemingen vanuit conjunctuuroogpunt, in een crisisperiode, hun kosten proberen te verminderen. Zo zal men bv. opmerken dat het aanbod van leerplaatsen daalt in een periode van laagconjunctuur. Van 2008 tot 2009 liep het aantal leerplaatsen met 8,2% terug (EC, 2012, blz. 338).

³⁰ Van die 76.700 leerjongeren keerden volgens de vertegenwoordigers van de werknemers 65.190 jongeren terug naar de traditionele systemen en moeten 11.550 personen als "niet-geplaatste werkzoekenden" worden beschouwd.

Bijgevolg zijn er jongeren die geen leerplaats vinden, of althans niet onmiddellijk; het overgangssysteem dient dan vaak als "voorlopige uitweg". Dat is in het bijzonder het geval voor de jongeren die enkel een diploma van het lager secundair onderwijs hebben en voor de immigranten.

Focus op het overgangssysteem

In Duitsland werd een overgangssysteem ontwikkeld om de opleiding van de jongeren die het lager secundair onderwijs hebben verlaten, zonder dat ze erin geslaagd zijn rechtstreeks over te gaan naar het duale systeem of naar een andere beroepsopleiding, voort te zetten.

De diversiteit van de overgangssystemen is groot. In 2009 telde het BMBF (ministerie van Opleiding en Onderzoek) bijna 200 verschillende overgangsprogramma's, waarvan de meeste op het niveau van de Länder zijn ingevoerd en die op het vlak van duurtijd, organisatie en doelpubliek van elkaar verschillen.

De OECD (2010) analyseerde de sterke en de zwakke punten van het duale systeem en formuleerde ook enkele aanbevelingen. Het overgangssysteem wordt duidelijk gezien als een zwakte van het systeem. Het gebrek aan transparantie en efficiëntie op het vlak van een succesvolle doorstroming naar het duale systeem zijn de belangrijkste punten van kritiek die dat overgangssysteem krijgt. Andere punten zijn het hoge aantal personen dat eraan deelneemt en de hoge kostprijs ervan.

In het algemeen brengen de deelnemers gemiddeld 17 maanden door in dat bijzondere onderwijsprogramma en vindt slechts een derde van hen een plaats in het duale systeem (OECD, 2010, blz. 20).

5.2 Ontwikkeling van de profielen van de leerjongeren

Een tweede vaststelling in het duale systeem houdt verband met de samenstelling van de individuele profielen van de leerjongeren. De gemiddelde leeftijd van de leerjongeren die een nieuwe leerovereenkomst hebben gesloten, bedroeg 20 jaar in 2012. Die leeftijd is altijd blijven stijgen sinds de jaren zeventig, toen de gemiddelde leeftijd 16,6 jaar bedroeg, en de jaren negentig, toen die ongeveer 18,5 jaar bedroeg. Gedurende de periode 1993-2012 was de meerderheid van de leerjongeren 17 jaar oud, wat overeenstemde met een aandeel van 28% van de leerjongeren in 1993 en een aandeel van 16,2% in 2012. Ook moet worden opgemerkt dat het aandeel van de leerjongeren met een leeftijd van 24 tot 40 jaar toeneemt (3,4% in 1993, 9,5% in 2012), in tegenstelling tot de groep van leerjongeren die jonger zijn dan 16 jaar, van wie het aandeel tijdens dezelfde periode is gekrompen van 24,8% tot 11,1%³¹.

Op dit moment bevinden zich in het duale systeem leerjongeren die verschillende scholingsniveaus hebben bereikt. Sommigen hebben geen diploma of komen uit de Hauptschule, terwijl anderen het hoger secundair onderwijs hebben afgewerkt en hun "baccalaureaat" (Abitur) hebben behaald, waardoor ze naar de universiteit kunnen gaan³². In de jaren 60 kwam de grote meerderheid van de leerjongeren van de Hauptschule (80%). Vandaag is hun aandeel gedaald tot ongeveer de helft daarvan (37,5%), terwijl de meerderheid afkomstig is van scholen van hogere niveaus. Tabel 5-3 deelt voor het jaar 2012 de leerjongeren in naar bereikt studieniveau, alvorens ze in het duale systeem stappen, en naar activiteitsdomein.

³¹ Bron: BIBB 2014, blz. 136

³² Van de leerjongeren die de "Abitur" bezitten, zijn sommigen van plan om naar de universiteit te gaan na hun opleiding in het duale systeem.

Tabel 5-3: Leerjongeren volgens het studieniveau dat werd bereikt alvorens ze een duale opleiding volgen, en volgens activiteitsdomein, jaar 2012

Activiteitsdomeinen	Totaal (aant. leerlingen)		Bereikt studieniveau (diploma)			
			Geen enkel diploma (%)	Hauptschule (%)	Realschule (%)	Toegang tot universiteit (%)
Industrie en handel	333183	61%	2,4	24	43,6	30
Ambachten	146592	27%	3,7	50,4	36,8	9,1
Overheidsdienst	11787	2%	0,3	3,1	47,4	49,2
Landbouw	13275	2%	8,1	45	32,2	14,7
Vrije beroepen	41319	8%	0,6	17,6	55,7	26,1
Huispersoneel	2847	1%	28,5	57,7	12,6	1,3
Totaal	549003	100%	2,8	30,8	42,3	24

Noot: De hier opgenomen leerjongeren hebben onlangs een overeenkomst gesloten binnen een opleidende onderneming. De term "toegang tot universiteit" verwijst naar de leerjongeren die een diploma hebben gehaald waarmee ze toegang hebben tot het universitair onderwijs.

Bron: BIBB (2014), blz.151

De leerjongeren met of zonder getuigschrift van het lager secundair onderwijs (Hauptschule) zijn geconcentreerd in de gekwalificeerde manuele beroepen, de landbouwactiviteiten, de verkoopactiviteiten enz. Leerjongeren die het intermediair secundair niveau (Realschule) bezitten, zijn voornamelijk te vinden in de vrije beroepen (kantoorpersoneel, beroepen van de gezondheidszorg enz.) en in de handel. De hoogst gekwalificeerde leerjongeren verrichten bankactiviteiten, verzekeringsactiviteiten, activiteiten m.b.t. de informatietechnologie enz.

In het algemeen hebben de meeste leerlingen die beroepsonderwijs aanvatten een bredere initiële achtergrond dan in het verleden en zijn ze dus beter opgeleid en ouder. Die vaststelling kan in verband worden gebracht met het steeds hogere kwalificatieniveau dat kennelijk vereist is voor de nieuwe banen op de arbeidsmarkt.

"The extent to which expected increases in qualification levels required to carry out a certain job is due to the job itself becoming more skill-intensive, or because more better qualified people will be available for employers to choose from, is unclear" (Cedefop, 2012a).

In de realiteit nemen de kansen om een leerplaats te vinden toe naarmate een hoger niveau werd bereikt aan het einde van de secundaire scholing, terwijl leerlingen vroeger op een eerder natuurlijke manier in het duale systeem terechtkwamen na een traject op de Hauptschule (met een diploma van het lager secundair onderwijs) (Bosch, 2010, blz. 140). Dat zou een invloed hebben op de motivatie van de jongeren van de laagste secundaire richtingen en onvermijdelijk zouden in Duitsland dan steeds meer ongekwalificeerde of laaggekwalificeerde werknemers worden geteld (Bosch, 2010, blz. 159). Deze vaststelling doet een nieuw fenomeen uitkomen, t.w. de sociale segregatie binnen de overgang naar het duale systeem zelf (Bosch, 2010, blz. 154), of althans een nieuwe vorm van concurrentie tussen de verschillende leerprofielen op de markt.

Although there are no formal requirements for apprenticeships, students who drop out of secondary school or leave school with very poor marks are at serious disadvantage in the eyes of training firms (OECD, 2010, blz. 24).

Het feit dat leerlingen die in het bezit zijn van de "Abitur" toch toetreden tot het duale systeem, wordt o.m. verklaard doordat er binnen het duale systeem veel meer veeleisende opleidingen op het vlak van kwalificaties zijn. Dat systeem omvat opleidingen die gaan van beroepsarbeider tot hogere technicus. De functies van hogere kaderleden in de ondernemingen kunnen worden ingevuld door personen met

een diploma uit het duale systeem. Overigens worden in het duale systeem op dit moment opleidingen verstrekt die in andere landen een universiteitsdiploma of een opleiding "on the job" vergen. Dit is bv. het geval voor opleidingen die verband houden met it-beroepen enz.

Deze diversiteit van de soorten van diploma's van wie toetreedt tot het systeem heeft ook geleid tot een grotere differentiëring van de opleidingen binnen dat systeem. Voor de meest gekwalificeerde profielen is de duurtijd van de opleiding bv. beperkt en/of is het theoretisch vereiste niveau hoog. Het schema, t.w. praktijk in de onderneming en theorie in de school, voldoet niet meer altijd, aangezien bv. de inhoud van de industriële opleidingen steeds complexer wordt en de technische ontwikkelingen op het terrein niet altijd gemakkelijk kunnen worden aangeleerd. Zo werden tal van opleidingscentra opgericht om de opleiding in de onderneming aan te vullen in de vorm van cursussen. Er is een diversifiëring en een toename van het aantal opleidingsplaatsen gaande en de scholen hebben niet langer het monopolie op het aanleren van de technische theoretische kennis.

Dual System is reaching considerably more flexibly to differences in individual qualifications than the public education and training system. (Bosch, 2010, blz. 150)

5.3 Invloed van Europa

Ten derde beïnvloedt het Europese onderwijs- en opleidingsbeleid ook het Duitse beroepsonderwijssysteem. Het gaat hier meer bepaald om de beleidsmaatregelen die erop gericht zijn levenslang leren te bevorderen en de werknemers die werden opgeleid in verschillende nationale systemen te harmoniseren en mobieler te maken.

Eenzijds wijst het feit dat de transversale competenties worden aangeprezen als essentieel aspect van de opleiding van elk individu, op de limieten van een traditioneel duaal systeem dat gebaseerd is op het aanleren van welomlijnde competenties in het kader van een welbepaald beroep (beroepsbeginsels). Op dit moment verschuift het zwaartepunt van de op de arbeidsmarkt vereiste competenties immers van de arbeidsplaats naar het individu, wat het belang van de ontwikkeling van algemene en transversale vaardigheden beklemtoont. Zo worden bijvoorbeeld meer sociale competenties (autonomie, communicatie, werken in groep enz.) gevraagd. Bovendien zou de ontwikkeling van transversale vaardigheden de individuele personen ook in staat stellen zich beter aan te passen aan veranderingen van functie of van plaats binnen hetzelfde bedrijf of elders.

Anderzijds is het interessant vast te stellen dat het beroepsonderwijs niet meer alleen als doel heeft de leerlingen in staat te stellen na hun opleiding rechtstreeks tot de arbeidsmarkt toe te treden, maar ook hun nieuwe kansen te bieden om te blijven studeren³³ (Bosch, blz. 140). Deze waarneming moet worden begrepen in de context van levenslang leren en van het streven om de verschillende onderwijsvormen niet langer van elkaar te scheiden.

Onder meer in dat kader moet de modernisering van het huidige duale systeem worden gezien. Die is waarneembaar via de programma's van duale studies (higher education) en de vele nieuwe mogelijkheden die bestaan om de initiële beroepsopleiding te verrijken (maatregelen inzake "additional qualifications"³⁴) en in een dynamiek van voortgezette opleiding te treden. Opgemerkt moet worden dat

³³ Vrije vertaling uit het Engels.

³⁴ Verschillende duale opleidingen maken het mogelijk bijkomende vaardigheden te verwerven via een systeem van "additional qualifications"; het is m.a.w. mogelijk de opleiding van leerjongeren aan te vullen met extra inhoud die niet wordt aangeboden in de reglementen van een beroepsopleiding (Cedefop, 2012, blz. III).

deze nieuwe opties duidelijk als doel hebben beter gekwalificeerde profielen van leerjongeren aan te trekken.

Ten slotte impliceren de Europese programma's ook dat men de onderwijssystemen moet kunnen worden ingedeeld, om in te spelen op de doelstellingen m.b.t. de mobiliteit en de harmonisatie van de systemen tussen de landen. Daarin kaderen ook de beleidsmaatregelen die erop gericht zijn de vaardigheden die werden verworven tijdens de opleiding in de onderneming te valoriseren. Een dergelijke indeling is echter niet altijd evident voor een duaal systeem van kwalificerende opleiding dat tussen een "academische opleiding" en "semikwalificerende activiteiten zonder echte professionele³⁵ en maatschappelijke erkenning" moet worden gesitueerd.

Het duale systeem heeft zich overigens onlangs opengesteld tot het internationale niveau, via de erkenning en integratie van in het buitenland gevolgde opleidingen, de aanwerving van leerjongeren op de Europese markt, of ook nog het aanbod van internationale verblijven in het kader van een stage.

Ter afronding van dit deel, waarin de recente ontwikkelingen van de alternerende opleiding in Duitsland werden toegelicht, kunnen we drie elementen onderstrepen die in de huidige maatschappij aan het veranderen zijn en die de vragen omtrent de bestendiging en de evolutie van het Duitse duale systeem wettigen: vanuit een historisch perspectief berust dat systeem op een industriële economische structuur, op welomlijnde beroepen en vaste loopbanen en, ten derde, op een dynamisch model van sociaal overleg.

De werkgeversverenigingen vertegenwoordigen immers alsmaar minder ondernemingen en de syndicalisatiegraad gaat achteruit³⁶, de grenzen tussen de beroepen worden vager en de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door flexibelere loopbanen dan voorheen. Daarbij komen nog de nieuwe Europese beleidsmaatregelen, een hoger kwalificatieniveau en de vraag naar andere, meer transversale vaardigheden op de arbeidsmarkt.

Thelen (2008) vat de recente ontwikkelingen van het Duitse duale systeem samen met de volgende stelling: "The German system is undergoing subtle but significant changes from a mainly collectivist system to a more segmentalist one".

6 Conclusie

De onderstaande elementen van besluit worden voorgesteld in het vooruitzicht van een toekomstige vergelijking tussen het Duitse en het Belgische alternerende systeem. Het doel is niet de in deze analyse van het duale systeem gemaakte presentatie samen te vatten, maar wel een eerste selectie te maken van de punten die interessant zullen zijn om te vergelijken met het Belgische systeem.

Ten eerste is het belangrijk rekening te houden met de zowel culturele als traditionele verankering van het duale systeem in de Duitse samenleving. Die gaat bovendien gepaard met een positief en gerespecteerd imago bij de Duitse bevolking, in tegenstelling tot het imago dat alternerende stelsels in andere landen, waaronder België, hebben. In Duitsland wordt het duale systeem beschouwd als een performant beroepsnet en wordt het overigens gezien als de 'koninklijke weg' van de beroepsopleiding.

Ten tweede is een ander belangrijk kenmerk van het duale systeem de sterke betrokkenheid van de ondernemingen. Hun engagement is bepalend voor het succes van het systeem, aangezien de werking

³⁵ Vrije vertaling van "semi-skilled activities without recognised vocational qualifications" (Bosch, blz. 136).

³⁶ CRB 2014-0182 Documentatienota: "Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden" (blz. 19-22)

ervan steunt op het vermogen van de ondernemingen om leerplaatsen aan te bieden en de verstrekte opleidingen voor een groot deel te financieren. De rol van de ondernemingen kan echter niet los worden gezien van de duidelijk omschreven bevoegdheden van de andere betrokken partijen (overheden, sociale partners, kamers van koophandel enz.), waarvan we de sociale partners op alle besluitvormingsniveaus van het duale systeem terugvinden.

Voorts maakt het bestaan van een onderzoekscentrum met betrekking tot beroepsopleiding, het BIBB, het mogelijk innovatie te ondersteunen en voortdurend te streven naar verbeteringen aan het duale systeem. Dat dit centrum werd geïnstitutionaliseerd, zegt overigens alles over de prioriteit die de staat in Duitsland aan het beroepsopleidingssysteem verleent³⁷.

Ten derde geeft het duale systeem blijk van flexibiliteit. Het opleidingsaanbod is groot en omvat heel wat beroepen. Leerjongeren kunnen een opleiding volgen in sterk gespecialiseerde sectoren en sommige gekwalificeerde werknemers zullen aldus posities bekleden waarvoor in andere landen een universitaire achtergrond noodzakelijk zou zijn. Ook dat wijst op een minder hiërarchische arbeidsorganisatie in Duitsland.

Het nationaal repertorium van beroepen en de eraan verbonden opleidingen staan garant voor de standaardisering van het duale systeem en voor de intentie om eerder gekwalificeerde werknemers op te leiden dan in te spelen op de specifieke behoeften van de opleidende ondernemingen.

Doordat ten slotte de reglementering van het duale systeem de modernisering en herziening van de aangeboden opleidingen goed structureert, kan dat systeem zich voortdurend aanpassen aan de arbeidsmarkt, en helpt ze het systeem flexibel te maken en open te staan voor veranderingen.

³⁷ OECD 2010 - Hoeckel K., Schwartz R., Learning for Jobs - Germany

7 Bijlage

7.1 Opleidingsgraad: verschil tussen oost en west

Tabel 7-1: Opleidingsgraad: aandeel van de leerjongeren in de werkgelegenheid naar omvang van de ondernemingen, West-Duitsland

	1999	2011	2012
1-9 werknemers	8,4	7,4	7,1
10-49 werknemers	7,1	6,8	6,7
50-249 werknemers	5,3	5,7	5,7
250 en + werknemer:	5,0	4,9	5,0
Totaal	6,1	6,0	5,9

Bron: BIBB, 2014

Tabel 7-2: Opleidingsgraad: aandeel van de leerjongeren in de werkgelegenheid naar omvang van de ondernemingen, Oost-Duitsland

	1999	2011	2012
1-9 werknemers	6,3	3,6	3,3
10-49 werknemers	6,9	4,7	4,4
50-249 werknemers	6,8	5,1	4,7
250 en + werknemers	8,1	4,7	4,4
Totaal	7,1	4,6	4,3

Bron: BIBB, 2014

7.2 Indicator van overheidsuitgaven in % van het bbp

Ten slotte geeft de onderstaande tabel, ter informatie, de overheidsuitgaven aan onderwijs in % van het bbp weer.

Tabel 7-3: Totale overheidsuitgaven aan onderwijs in % van het bbp, alle onderwijsniveaus samen

	2001	2005	2010
EU25	5,02	5,06	5,48
BE	5,99	5,92	6,57
Duitsland	4,51	4,57	5,08

Bron: Eurostat

7.3 Lijst van organisaties die zitting hebben in de "Main Board", belangrijkste orgaan van het BIBB

Tabel 7-4: Samenstelling van de "Main Board" (BIBB), 2014

Werkgeversvertegenwoordigers (beauftragte der Arbeitgeber) - 8	
Vertegenwoordigde organisaties (Mitglied)	Plaatsvervangende organisaties (Stellvertreter/in)
ZDH	ZDH
BDA	BDA
DIHK	DIHK
DIHK	BDA
KWB	BFB
DBV	ZDH
HDE	BGA
Gesammetall	BAVC
Werknemersvertegenwoordigers (beauftragte der Arbeitnehmer) - 8	
Vertegenwoordigde organisaties (Mitglied)	Plaatsvervangende organisaties (Stellvertreter/in)
IG BCE	NGG
DGB	DGB
dbb	dbb
GEW	EVG
ver.di	ver.di
IG Metall	IG Metall
IG BAU	IG BAU
Vertegenwoordigers van de Länder (beauftragte der Länder) - 8	
Vertegenwoordigde Länder (Mitglied)	Plaatsvervangende Länder (Stellvertreter/in)
Sachsen	Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein	Mecklenburg-Vorpommern
Nordhein-Westfalen	Niedersachsen
Hamburg	Bremen
Berlin	Brandenburg
Rheinland –Pfalz	Saarland
Bayern	Baden-Württemberg
Hessen	Thüringen)
Vertegenwoordigers van het federale niveau (beauftragte des Bundes) - 5	
Vertegenwoordigde ministeries (Mitglied)	Plaatsvervangende ministeries (Stellvertreter/in)
BMWI	BMWI
BMBF	BMBF
BMAS	BMAS
BMI	BMI
BMBF	BMBF

Noot: De initialen van de organisaties staan in het Duits vermeld. Werkgeversorganisaties: ZDH (centrale federatie van de Duitse ambachten), DIHK (kamers van koophandel en nijverheid), KWB (Employees coordination body for vocational and further training), BDA (federatie van de Duitse werkgeversorganisaties), Gesammetall (federatie van de industrie), HDE (Duitse federatie van de kleinhandel), DBV (vereniging van de Duitse landbouwers), BFB (Duitse vereniging van de vrije beroepen), BAVC (Duitse federatie van de werkgeversverenigingen van de scheikundesector).

Vakbondsorganisaties: dbb (vakbond van de Duitse ambtenaren), GEW (vakbond van de sectoren onderwijs en wetenschap), NGG (vakbond van de sectoren voeding, vrije tijd, horeca enz.), EVG (vakbond van het spoor en van de vervoerssector), IG Metall (vakbond van de metaalverwerkende nijverheid en van de bouwsector), Ver.di (vakbondsunie van de dienstensector), IG BCE (industriële unie van de mijnontginning, de scheikundesector en de energiesector), IG BAU (industriële unie van het bouwbedrijf, de landbouw en het leefmilieu).

Ministeries: BMBF (ministerie van opleiding en onderzoek), BMAS (ministerie van arbeid en sociale zaken), BMI (ministerie van binnenlandse zaken), BMV (ministerie van economie en energie)

Bron: BIBB, 2014

Welke organisaties van het Duitse sociaal overleg zijn vertegenwoordigd in het belangrijkste orgaan van het BIBB, de "Main Board"?

Uit de analyse van de samenstelling van de "Main Board", het uitvoerende en adviserende orgaan van het BIBB, blijkt, wat de werkgeversvertegenwoordigers betreft, dat drie van de vier 'overkoepelende' werkgeversorganisaties zijn vertegenwoordigd (enkel de BDI is dat niet). Voorts vinden we drie werkgeversverenigingen (Gesamtmetail, HDE en DBV) en een ander orgaan (KWB) voor de coördinatie van de (voortgezette) beroepsopleiding in Duitsland terug.

Wat de werknemersvertegenwoordigers betreft, zijn de twee grote vakverbonden (DGB en dbb) vertegenwoordigd, alsook de twee grootste vakbonden (IG Metall en ver.di). De verdere vakbondssamenstelling bestaat uit de vakbonden IG BCE, GEW, en IG BAU.

Ten slotte werd voor elke vertegenwoordigde organisatie ook in een plaatsvervangende organisatie voorzien.

Ter verduidelijking wordt in de twee onderstaande punten nog eens de organisatie van de sociale partners in Duitsland uiteengezet. Deze informatie komt uit de documentatienota CRB 2014-0877³⁸.

De werkgeversorganisaties

In Duitsland zijn de werkgevers doorgaans lid van twee verenigingen: een centrale bedrijfstakvereniging (bijvoorbeeld Gesamtmetail, de federatie van de industrie) en een "lokale, multi-industriële" vereniging, op het niveau van de Länder, die alle werkgeversverenigingen samenbrengt (bijvoorbeeld de Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände, federatie van de werkgeversverenigingen van Hesse) (Eurofound, 2009).

In Duitsland bestaan vier 'overkoepelende' werkgeversorganisaties naast elkaar: de BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, federatie van de Duitse werkgeversorganisaties), de ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks, Duitse centrale vereniging van de ambachten), de DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Duitse kamers van koophandel en nijverheid) en de BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie, federatie van de Duitse industrie). Alleen de eerste twee coördineren de belangen van hun leden in de collectieve onderhandelingen (Vogel, 2010).

De BDA is de belangrijkste vereniging op basis van het aantal leden: ze heeft betrekking op ongeveer twee miljoen bedrijven, d.i. bijna 80% van de werknemers. Ze is aanwezig in de takken van de industrie, de handel, de financiële sector, het vervoer, de ambachten, de landbouw en de diensten. Geografisch bestrijkt de BDA 14 van de 16 Länder (BDA, 2012).

De ZDH heeft betrekking op de sector van de ambachten in Duitsland. Meer bepaald is de nationale confederatie van de ambachtelijke beroepen de tak van de ZDH die de leden informeert over de problemen en ontwikkelingen m.b.t. de collectieve onderhandelingen en coördineert ze hun belangen. Aldus is ze niet rechtstreeks betrokken bij de onderhandelingen met de vakbonden, noch bij de collectieve onderhandelingen; dat is de rol van de aangesloten werkgeversverenigingen (Vogel, 2010).

³⁸ Beschikbaar op de website van de CRB.

De vakbonden

In Duitsland bestaan drie grote vakverbonden, die zelf zijn samengesteld uit verschillende aangesloten vakbonden.

Het belangrijkste vakverbond op het vlak van het aantal leden is de DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund, de Duitse confederatie van vakbonden), met acht aangesloten vakbonden en ruim zes miljoen leden in 2011, d.i. meer dan drie vierde van de bij een vakbond aangesloten leden in het land. De werknemers zijn geen lid van de DGB zelf, maar van een bij de DGB aangesloten vakbond, aan dewelke ze een ledenbijdrage betalen³⁹. De vakbonden financieren vervolgens de DGB. De individuele vakbonden die samen de DGB uitmaken, worden "unitair" genoemd (neutraal op het vlak van partijpolitiek engagement, van levensbeschouwelijke keuzes en van geloofsovertuiging) en "industriële" ("een enkele vakbond vertegenwoordigt alle personen die in eenzelfde onderneming⁴⁰ en in eenzelfde bedrijfstak werken"; dat betekent m.a.w. dat geen enkel onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende statuten (arbeiders en bedienden) en beroepen van eenzelfde tak; ze maken dan ook het voorwerp uit van dezelfde collectieve overeenkomsten). De grootste vakbonden die deel uitmaken van de DGB zijn IG Metall (vakbond van de metaalverwerkende industrie en van de bouwsector) en ver.di (vakbondsunie van de dienstensector): samen vertegenwoordigen zij zowat 70% van de leden van de DGB. De DGB is niet rechtstreeks betrokken bij de onderhandelingen met de werkgeversorganisaties en met de ondernemingen, noch bij de collectieve onderhandelingen; dat is de rol van de industriële vakbonden. De DGB speelt een relatief bescheiden rol t.a.v. zijn aangesloten vakbonden en die rol wordt vooral beperkt tot vertegenwoordigingsvraagstukken. Ze kan ook aanbevelingen formuleren t.a.v. haar aangesloten vakbonden, maar heeft geen wettelijke bevoegdheid om de vakbondseisen op sectorniveau te beïnvloeden. Er bestaat geen wettelijk coördinatiemechanisme binnen de DGB, maar er is wel een informele coördinatie tussen de bij de DGB aangesloten vakbonden, die tot stand komt d.m.v. twee- of driejaarlijkse vergaderingen in het comité voor de collectieve onderhandelingen van de DGB (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 2-3; Bahn Müller, Bispinck, Weiler, 2000, blz. 4; Eurofound, 1999, blz. 1).

Het tweede vakverbond is de DBB (DBB Beamtenbund und Tarifunion, vakverbond van de Duitse ambtenaren): het bestaat uit 39 vakbonden en ruim een miljoen leden en is politiek onafhankelijk. In 2011 waren bijna 75% van de leden van de DBB ambtenaren. De overige 25%, leden die geen ambtenarenstatuut hebben, worden vertegenwoordigd door de DBB Tarifunion (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 6).

Het kleinste vakverbond (met iets meer dan 280.000 leden) is het CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund, christelijk vakverbond) met 16 vakbonden, waarvan slechts enkele actief zijn in de collectieve onderhandelingen. De vakbonden van het CGB staan niet sterk genoeg om enig gewicht in de schaal te leggen in eventuele stakingsacties (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 6).

Voorts zijn er nog vakbonden die tot geen enkel vakverbond behoren en die een rol spelen in de collectieve onderhandelingen: als voorbeeld vermelden we het Deutscher Journalisten Verband (DJV, unie van de Duitse journalisten) (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 5-6).

³⁹ (Vert.) "De bij de DGB aangesloten vakbonden worden enkel gefinancierd door de ledenbijdragen (1% van het brutomaandloon) en de inkomsten uit eigendom. Ze ontvangen geen staatsteun, noch overheidssubsidies" (Dribbusch, 2010b).

⁴⁰ Het beginsel "één bedrijf, één vakbond".

8 Bibliografie

- AKERLOF G., (1970) "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism", The Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, Nr. 3. (Aug., 1970), blz. 488-500
- ALLAART, PIET; BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE (2009), "Company-Provided Further Training in Germany and the Netherlands", Empirical research in vocational education and training, S. 103-121
- APED (2014), "PISA 2012 Sans fard et sans voile. Pourquoi les systèmes éducatifs de Belgique et de France sont-ils les champions de l'inégalité sociale ?", Studiedienst van de Aped, Brussel, januari 2014
- BIBB (2014), "Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014", beschikbaar op de website www.bibb.de
- BIBB (2011), "Vocational Training Regulations and the Process Behind Them", BIBB Press and Public Relations Section, Bonn, Duitsland
- BIBB (2012), "VET Data Report Germany 2012", Facts and Analyses Accompanying the Federal Report on Vocational Education and Training - Selected Findings, beschikbaar op de website www.bibb.de
- BMBF (2003) - Federal Ministry of Education and Research, "Germany's Vocational Education at a Glance", Bonn, beschikbaar op de website www.bmbf.de/
- BMBF (2011), Verslag 2011 over de beroepsopleiding, Bonn, beschikbaar op de website www.bmbf.de/
- BMBF (2012), Verslag 2012 over de beroepsopleiding, Bonn, beschikbaar op de website www.bmbf.de/
- BOSCH G., CHAREST J., (2010), *Vocational Training - International Perspectives*, Routledge, VK
- COCKX B., DEJEMEPPE M., (2002) "Do the Higher Educated Unemployed Crowd out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs", IZA DP Nr. 541, Discussion papers series, Institute for the Study of Labor
- CEDEFOP (2010) - VET in Europe - Country Report Germany, beschikbaar op de website <http://www.cedefop.europa.eu>
- CEDEFOP (2012) - VET in Europe - Country Report Germany, beschikbaar op de website <http://www.cedefop.europa.eu>
- CEDEFOP (2012a), "Future Skills Supply and Demand in Europe", Forecast 2012, beschikbaar op de website <http://www.cedefop.europa.eu>
- CEDEFOP (2014), "ReferNet Article: Apprenticeship-Type Schemes and Structured Work-Based Learning Programmes", Guidelines, Circular 2014_15, beschikbaar op de website <http://www.cedefop.europa.eu>
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, Technisch verslag 2013
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, Documentatienota over de kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden, CRB 2014-0877
- CIDAL (2013), "Le système éducatif en Allemagne - De la petite enfance à l'enseignement supérieur" beschikbaar op de website www.allemande.diplo.de/
- CIRAC (2007), "Etude du système de formation professionnelle en Allemagne, réalisée pour la Cour des Comptes française (5ème Chambre)".
- CLARKE L., WINCH C., (2007), *Vocational Education - International Approaches, Developments and Systems*, Routledge, VK
- DUSTMANN Ch., SCHONBERG U., (2004), "Training and Union Wages", IZA DP Nr. 1435, Discussion papers series, Institute for the Study of Labor
- EUROPESE COMMISSIE (2012), "Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion", Unit C3, Final Report, beschikbaar op de website <http://ec.europa.eu>

- EUWALS R., WINKELMANN R., (2001) "Why Do Firms Train? Empirical Evidence on the First Labour Market Outcomes of Graduated Apprentices", IZA DP Nr. 319, Discussion papers series, Institute for the Study of Labor
- FITZENBERGER B., LICKLEDERER S., (2014), "Skill Formation, Career Planning, and Transitions: The Last Two Years in a German Lower Track Secondary School", Discussion Paper Nr. 14-026, Centre for European Economic Research
- KIRCHBERGER A., (2005) "Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Allemagne, Espagne, France, Royaume-Uni", Agence française de développement
- KOCH (1998) "La rénovation des formations professionnelles réglementées : instrument majeur de modernisation du système dual depuis les années 70", in MOBUS, M., and VERDIER, E. (1999), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France : conception et jeux d'acteurs*, Parijs: l'Harmattan, blz. 29-44
- LASSERRE R., (2011), "L'apprentissage en entreprise au coeur de la compétitivité allemande", Regard sur l'économie allemande - Bulletin économique du CIRAC, nr. 103
- OECD (2010), HOECKEL K., SCHWARTZ R., "Learning for Jobs", OECD Reviews of Vocational Education and Training, Germany, OECD Publishing
- OECD (2010a), "Formation et emploi : relever le défi de la réussite », OECD Publishing
- OECD (2013), "Education at a Glance 2013: OECD Indicators", OECD Publishing
- SOSKICE D., (1994), "Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System", in LYNCH L., (ed.) (1994), *Training and the Private Sector, International Comparisons*, NBER Series in Comparative Labor Markets, University of Chicago Press, blz. 26-60
- THELEN K., BUSEMEYER M., (2008), "From Collectivism towards Segmentalism: Institutional Change in German Vocational Training", MPIfG discussion paper, nr. 08/13
- TREMBLAY D., Le BOT I., "Le système dual allemand : analyse de son évolution et de ses défis actuels", Note de recherche Nr. 2003-4, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Université van Québec
- WINKELMANN, R. (1997), "How Do Young Workers Get Their Training: A Survey of Germany vs the US", *Journal of Population Economics*, 10, 159-170.