



*Gerhard Bosch*

## **„Lebenslanges Lernen“ als „freiwillige Pflicht“ Fonds zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich**

### **Auf den Punkt...**

- In Frankreich wird seit über 30 Jahren das „lebenslange Lernen“ mit Hilfe überbetrieblicher Fonds finanziert und institutionalisiert.
- Dieses System beruht auf dem Zusammenwirken von Tarifpartnern und Gesetzgeber.
- Die Mindestpflicht der Betriebe zur Weiterbildung hat nicht dazu geführt, dass sie sich von dieser Aufgabe freigekauft hätten. Im Gegenteil: Sie ziehen zunehmend eigene Investitionen in ihr „Humankapital“ der Fondsabgabe vor.
- Befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer werden durch die Fonds bevorzugt gefördert.
- Trotz zahlreicher Reformen des Weiterbildungssystems dominieren in Frankreich nach wie vor betriebliche Arbeitsmärkte, in denen man seine Kenntnisse am Arbeitsplatz erwirbt und überbetrieblich wenig mobil ist.
- Eine Integration von allgemeiner, betrieblicher und im Rahmen der Arbeitsförderung finanzierter Weiterbildung fehlt auch in Frankreich.

### **Herausforderung des „Lebenslangen Lernens“**

Eine der einflussreichsten Zeitdiagnosen ist die der heraufziehenden „Wissengesellschaft“, und die Europäische Union hat die Bewältigung dieser Herausforderung auf ihrem Gipfel in Lissabon zum zentralen strategischen Ziel erklärt. Was immer man von dieser Zeitdiagnose halten mag – unbestritten ist die immer weiter zunehmende Bedeutung beruflicher Kompetenzen und die Tatsache, dass der rasche Wandel der beruflichen Anforderungen das Lernen zu einer „lebenslangen“ Aufgabe werden lässt. Die berufliche und berufsrelevante Weiterbildung ist heute nicht mehr nur für die individuellen Erwerbschancen bedeutsam, sondern zugleich entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Bei der Beantwortung der offenen Frage, wie man das lebenslange Lernen finanzieren kann, wird häufig auf ausländische Beispiele, wie das französische Fondsmodell oder das schwedische Modell von Erwachsenenstipendien zum Nachholen eines beruflichen oder allgemeinen Abschlusses verwiesen. In diesem Beitrag werden die Finanzierungsstrukturen der betrieblichen Weiterbildung in Frankreich dargestellt. Es sei vorweg gesagt: Der in Deutschland am häufigsten geäußerte Einwand, die Unternehmen würden sich durch eine Abgabe von der Weiterbildung freikaufen, ist nicht zu belegen

## Historischer Hintergrund

An einer beruflichen Erstausbildung teilzunehmen, war seit der französischen Revolution nicht mehr üblich, da die Zünfte als Teil des feudalen Systems verboten wurden. Die Arbeiter erlernten die für ihre Tätigkeiten spezifischen Qualifikationen am Arbeitsplatz und waren wegen der geringen Transferierbarkeit dieser Qualifikationen wenig mobil. In den Betrieben dominierte eine ausgeprägt tayloristische Arbeitsteilung mit hohen Anteilen un- und angelernter Beschäftigter. Die Betriebe investierten allenfalls in die Weiterbildung ihrer wenigen höher qualifizierten Arbeitskräfte, die sie dauerhaft an sich binden wollten. Beim Übergang von einer Agrar- zu einer Industriegesellschaft erwies sich dieses Weiterbildungssystem zunehmend als Entwicklungshemmnis. Diesen Mangel hat die französische Industriosozologie schon frühzeitig festgestellt und für eine Stärkung der beruflichen Arbeitsmärkte nach deutschem Vorbild plädiert (Maurice u.a 1982; Drexel 2001).

Die überfällige Modernisierung des Landes gerade auch auf dem Bildungssektor war eine der Ursachen für die gesellschaftlichen Konflikte im Jahre 1968. Die Studentenunruhen griffen bald auf ganz Frankreich über und legten das Land still. Die Regierung *Pompidou*, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände beschlossen in den berühmten Abkommen von Grenelle neben vielem anderen auch die Aufnahme von Verhandlungen zur beruflichen Weiterbildung. Damit wurde erstmals anerkannt, dass berufliche Weiterbildung nicht allein eine Angelegenheit der Individuen oder Betriebe, sondern eine gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe ist. Diese Verhandlungen wurden mit einem nationalen branchenübergreifenden Abkommen am 9. Juli 1970 erfolgreich abgeschlossen. Es enthält bereits die Kernelemente der späteren gesetzlichen Regelungen: das Recht aller Arbeitnehmer auf eine Freistellung für Weiterbildung, Beteiligungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretung sowie paritätische Beschäftigungskommissionen für Beratungen zur Verbesserung der Weiterbildung.

Dieses Abkommen wurde vom Gesetzgeber 1971 durch ein Weiterbildungsgesetz ausgebaut und verallgemeinert. Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten wurden verpflichtet, zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme beizutragen. Sofern die Betriebe nicht selbst entsprechende Aufwendungen für Weiterbildung betreiben, sind diese Beiträge an paritätisch verwaltete Fonds zu entrichten. Zunächst blieb un geregelt, ob mit diesen Geldern Maßnahmen auf Wunsch des Arbeitgebers oder des Beschäftigten zu finanzieren seien. In der Praxis wurde die Pflichtabgabe fast nur für betrieblich initiierte Maßnahmen genutzt. In den folgenden Jahren wurde das System durch eine Abfolge von zwischen den Tarifpartnern verhandelten Gesetzesnovellen und Tarifverträgen weiterentwickelt. Dabei wurden die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in das System einbezogen (1984) sowie die Zugriffsrechte von Betrieben und Beschäftigten auf die Mittel u. a. in den zweckgebundenen Fonds konkretisiert (Drexel 2003; Dubar 2000; Merle / Lichtenberger 2001; Terrot 1983).

Diese gesetzlichen Regelungen zum beruflichen Weiterbildungsgesetz sind Bestandteil des Arbeitsgesetzbuches; sie konzentrieren sich auf berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte. Zwischen diesem System, der allgemeinen Weiterbildung sowie der Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte bestehen strikte institutionelle Abschottungen. Das ist einer der unten zu diskutierenden Kritikpunkte.

## Kategorien und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Die schrittweise Entwicklung des Systems hat zur Etablierung verschiedener Kategorien beruflicher Weiterbildung geführt, für die unterschiedliche Mechanismen der Finanzierung gelten. Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten werden deutlich günstiger gestellt als größere; für

Leiharbeitsunternehmen gelten wegen der besonderen Förderungsbedürftigkeit ihrer Beschäftigten höhere Sätze. Die Beiträge werden aufgrund eines nach langwierigen Verhandlungen geschlossenen branchenübergreifenden Abkommens zum 1. April 2004 erhöht (vgl. Tabelle 1).

Die Mittel für den *betrieblichen Bildungsplan* (0,9 Prozent der Bruttolohnsumme bei Betrieben mit über 10 Beschäftigten) werden nur dann an einen Fonds abgeführt, wenn die nachweisbaren Aufwendungen des Betriebes für Weiterbildung unterhalb dieser Grenze bleiben. Dabei haben die Betriebe die Möglichkeit des Ausgleiches über drei Jahre. Für die *berufliche Eingliederung Jugendlicher* müssen die Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten 0,4 (demnächst 0,45) Prozent der betrieblichen Bruttolohnsumme abführen, und für den individuellen Bildungsurlaub 0,2 (demnächst 0,25) Prozent. Sofern der Betrieb *befristet beschäftigt*, gelten für diese Arbeitnehmer einheitliche höhere Sätze für den betrieblichen Bildungsplan von 1 Prozent.

**Tabelle 1: Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in Prozent der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung**

	bis zu 10 Beschäftigte			mehr als 10 Beschäftigte		Leiharbeitsunternehmen
	bis 31.3.04	ab 1.4.04	ab 1.1.05	bis 31.3.04	ab 1.4.04	
<b>Betrieblicher Bildungsplan</b>	0,15	Aufteilung künftig durch Branchen-Tarifvertrag		0,9	0,9	1,3
<b>Eingliederung Jugendlicher</b>	0,1			0,4	0,45	0,4
<b>Bildungsurlaub</b>	Anspruch der Beschäftigten ohne Beitrag der Betriebe			0,2	0,25	0,3
<b>Summe</b>	0,25	0,4	0,55	1,5	1,6	2,0
<b>Bildungsplan für befristet Beschäftigte</b>	1,0			1,0		

Große Unternehmen erfüllen meistens die verlangten Lohnsummenanteile durch eigene Weiterbildungsaktivitäten und brauchen dann nicht in die Fonds einzuzahlen; kleine und mittlere Unternehmen zahlen eher die Abgabe in einen Fonds ein und nehmen für ihre Beschäftigten bis zur Höhe ihrer Beiträge kostenlos Weiterbildungsangebote in Anspruch, die von diesen Fonds organisiert und finanziert werden. Seit 1994 dürfen die Fonds nicht mehr selbst als Weiterbildungsträger auftreten, sondern müssen entsprechende Aufträge erteilen. Dadurch sollen qualitätsgefährdende Interessenkollisionen vermieden und die Variabilität des Angebots erhöht werden.

Falls ein entsprechender Tarifvertrag abgeschlossen worden ist, können die Betriebe die Hälfte der Abgaben oder Eigenaufwendungen für die so genannte *kapitalisierte Weiterbildungszeit* aufwenden (s. u. S. 5).

## Regelung und Praxis der einzelnen Instrumente

### Betrieblicher Bildungsplan

Der Arbeitgeber muss die betriebliche Interessenvertretung einmal jährlich über die Umsetzung des alten und die Erstellung des neuen Bildungsplans informieren und anhören. Den Vorschlägen des *comité d'entreprise* muss zwar nicht gefolgt werden, aber der Arbeitgeber kann straf- und

steuerrechtlich belangt werden, wenn er den Beweis für die ordnungsgemäße Durchführung dieser Anhörung nicht liefern kann.<sup>1</sup>

Bei der Umsetzung des betrieblichen Bildungsplans hat der Arbeitgeber die Entscheidungsbezugnis, und der Beschäftigte ist zur Teilnahme verpflichtet. Jedoch sind einige Regeln zu Qualitätssicherung zu beachten. Ausgeschlossen von der Anrechnung sind Maßnahmen, die in der Grauzone zwischen Arbeit und Lernen liegen und leicht zu Missbrauch Anlass geben können.<sup>2</sup> Die Maßnahmen müssen definierten Qualitätsstandards folgen, wozu ein hoher Pflichtanteil für die regelmäßige Fortbildung des Weiterbildungspersonals zählt (2,5 Prozent der Bruttolohnsumme dieser Gruppe). Nach Abschluss der Maßnahme muss deren Bewertung durch den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber und den Weiterbildungsanbieter erfolgen.

Die Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans können sowohl intern als auch extern durchgeführt werden. Im ersten Fall kann sich der Arbeitgeber die Personalkosten seiner als Lehrkräfte eingesetzten Beschäftigten und alle Kosten für die pädagogische Ausstattung anrechnen lassen. Im zweiten Fall ist die vom Weiterbildungsanbieter ausgestellte Rechnung maßgeblich. In beiden Fällen werden auch die Personalkosten der Teilnehmer sowie eventuelle Unterkunft- und Transportkosten angerechnet. Die Weiterbildungsausgaben der Unternehmen werden vom Steueramt sowie von einer speziell zu diesem Zweck geschaffenen regionalen Behörde kontrolliert. Die Unternehmen müssen eine besondere Steuererklärung abgeben, die die Ausgaben für die Weiterbildung dokumentiert.<sup>3</sup>

Der Anteil der betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen an der Lohnsumme verdoppelte sich von 1,6 Prozent im Jahre 1974 auf 3,2 Prozent im Jahre 1999. Selbst die Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten liegen mit 1,84 Prozent im Durchschnitt über der Mindestpflicht. Der Anteil der jährlichen Teilnehmer an allen Beschäftigten erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 17,1 Prozent auf 37,4 Prozent. Dabei gibt es eine große Streuung. Die Teilnehmerquote der ungelernten Arbeiter liegt mit 19 Prozent deutlich unter der der Führungskräfte (cadres) mit 53 Prozent. Die Dauer der betrieblichen Maßnahmen hat sich allerdings von 62 Stunden 1974 auf 35 Stunden 1999 verringert. Bei der Dauer der Maßnahmen gibt es keinen großen Unterschied zwischen den sozio-ökonomischen Gruppen (Drexel 2003). Die betriebliche Weiterbildung zielt also vor allem auf kurze Anpassungsweiterbildung ab. Umfassender sind die Bildungsmaßnahmen für Leiharbeiter, die in verleihtfreien Zeiten gelegt werden. Die von uns befragten Gewerkschafter hoben die Arbeit des Fonds für Leiharbeitnehmer als beispielhaft hervor.

## Bildungsurlaub

Gemäß Art. L.931-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen unbezahlten Bildungsurlaub mit Rückkehrrecht in den Betrieb. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, ob der betreffende Arbeitnehmer schon an Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans teilgenommen hat oder nicht. Der Bildungsurlaub gibt den Arbeitnehmern die Möglichkeit, einen Weiterbildungskurs ihrer Wahl mit

---

<sup>1</sup> Die Strafe bei Zuwiderhandlung kann in der Verdoppelung der aufzuwendenden bzw. abzuführenden Summe bestehen.

<sup>2</sup> Z. B. Betriebsbesuche, die Präsentation neuer Produkte, reine Informations- und „Sensibilisierungs“-Veranstaltungen, Konferenzen, Studienreisen, reine Anpassung an den Arbeitsplatz sowie Weiterbildung durch Sekten (Drexel 2003: 19).

<sup>3</sup> Diese Steuererklärungen werden in jedem Jahr vom Céreq (*Centre d'études et de recherche sur les qualifications*) analysiert, einer staatlichen Forschungseinrichtung, die unter anderem vom Bildungsministerium und vom Arbeitsministerium getragen wird.

einem Umfang von maximal 1.200 Stunden zu besuchen, um z. B. einen Abschluss zu erwerben und beruflich aufzusteigen. Voraussetzung ist, dass der Antragsteller mindestens 24 Monate lang beschäftigt war, darunter 12 Monate im selben Unternehmen. Der Bildungsurlaub dauert so lange wie für die Weiterbildungsmaßnahme erforderlich, maximal jedoch ein Jahr. Der Bildungsurlaubsfonds zahlt dem Beschäftigten während des Bildungsurlaubs je nach Einkommen 80 bis 100 Prozent des Referenzlohnes. Zwischen zwei Bildungsurlauben ist eine Karenzzeit einzuhalten, die in Abhängigkeit von der Dauer des letzten Bildungsurlaubs zwischen sechs Monaten und sechs Jahren beträgt. Der Antrag auf einen Bildungsurlaub muss beim Arbeitgeber zwei bis vier Monate vor Beginn des Kurses gestellt werden. Die Einwilligung kann aus betrieblichen Gründen verschoben werden.<sup>4</sup>

Mit durchschnittlich 900 Stunden waren die Maßnahmen im Rahmen des Bildungsurlaubs erheblich länger als diejenigen nach dem betrieblichen Bildungsplan. Allerdings betraf dies im Jahre 2000 nur 24.000 Beschäftigte. Die Zahl der Genehmigungen ist von ursprünglich 35.000 auf 24.000 gesunken (Livre blanc 1999: 118), da ein Teil dieser Maßnahmen nun betriebsintern im Rahmen der konkurrierenden Maßnahme „kapitalisierte Bildungszeit“ abgewickelt wird (s. u.). Rund 59 Prozent aller Anträge auf Bildungsurlaub konnten genehmigt werden.

Die Fonds haben einen Schwerpunkt auf die Förderung befristeter Beschäftigter gesetzt. 6.000 Arbeitnehmer aus einem befristeten Vertrag nahmen den Bildungsurlaub in Anspruch, was immerhin 77 Prozent der beantragten Maßnahmen betraf. Die meisten Teilnehmer haben bereits einen beruflichen oder allgemeinen Schulabschluss (einschließlich Abitur ohne Berufsausbildung). Weniger als 10 Prozent der Teilnehmer haben kein Abitur oder keinen beruflichen Abschluss. Mehr als 50 Prozent der Teilnehmer sind über 35 Jahre (10,4 Prozent über 50 Jahre) (Fongecif 2001). Die gering Qualifizierten werden also auch hier kaum erreicht, allerdings bietet der Bildungsurlaub vielen eine zweite Chance in der Mitte des Erwerbslebens.

### **Kapitalisierte Bildungszeit**

Diese Maßnahme ist 1993 als Zwischenform zwischen dem betrieblichen Weiterbildungsplan und dem individuellen Bildungsurlaub eingeführt worden. Die Initiative für diese Weiterbildungsmaßnahmen liegt beim Beschäftigten, die Maßnahme wird aber im Rahmen eines betrieblichen Bildungsplans durchgeführt. Die Einzelheiten des Anspruchs und der Art der Maßnahmen sind in Tarifverträgen geregelt. Die Kosten werden hälftig von den Fonds für betriebliche Bildungspläne und für Bildungsurlaube übernommen. Durch diese Synergien sollten anspruchsvollere Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans angeregt werden (Drexel 2003: 15).

### **Kompetenzbilanzen**

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, den eigenen Standort genauer zu bestimmen, werden seit den 80er Jahren im Rahmen des Bildungsurlaubs auch Kompetenzbilanzen angeboten. Es handelt sich um eine Evaluierung der persönlichen Kompetenzen und Motivation zur Entwicklung einer persönlichen Berufs- und Weiterbildungsplanung. Der Arbeitgeber hat den

---

<sup>4</sup> Der erste Grund, warum der Arbeitgeber seine Einwilligung verschieben kann, ist die gleichzeitige Abwesenheit von mehreren Arbeitnehmern seines Betriebes auf Grund von Bildungsurlaub. Die Quote ist unterschiedlich je nach Größe des Unternehmens: Bei einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten sind es 2 Arbeitnehmer, bei einem Unternehmen mit über 200 Beschäftigten sind es 2 Prozent der Beschäftigtenzahl. Der zweite Grund ist, wenn der Arbeitgeber befürchtet, die Abwesenheit des Arbeitnehmers könnte den normalen Ablauf der Produktion beeinträchtigen. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmervertreter informiert werden.

Beschäftigten hierzu auf Antrag freizustellen. Wenn die Kompetenzbilanz Teil des betrieblichen Weiterbildungsplans ist, liegt die Initiative und die Finanzierung beim Arbeitgeber.

### **Eingliederung Jugendlicher**

Zur Eingliederung Jugendlicher werden verschiedene Maßnahmen (Abschlussbezogene Qualifikation, Anpassungsqualifikation oder Orientierungskurse) bei Unternehmen gewissermaßen eingekauft. Sie erhalten die Kosten für die Ausbildung vom zuständigen Fonds erstattet und bekommen oft noch zusätzliche staatliche Zuschüsse.

Im Jahre 2000 wurden insgesamt 206.800 neue Eingliederungsverträge abgeschlossen, die je nach Vertrag unterschiedlich lange dauern. Der „*contrat de qualification*“ betrifft z. B. Jugendliche ohne Abschluss oder mit einem Abschluss, der jedoch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. Der Jugendliche besucht während der Arbeitszeit einen Weiterbildungskurs von 6 bis 12 Monaten, der ihn auf eine Prüfung vorbereitet. Reine Anpassungs- oder Orientierungsmaßnahmen haben eine kürzere Laufzeit.

### **Das System der Fonds**

Wie der Leser nach den vorstehenden Ausführungen schon ahnen mag, ist das System der Fonds nicht nur für den Außenstehenden recht unübersichtlich. Das Gesetz hatte es den Sozialpartnern überlassen, die Fonds zu gründen und paritätisch zu verwalten. Die Verwaltungsräte können Schwerpunkte der Arbeit (Zielgruppen, fachliche Inhalte etc.) festlegen. Die Zahl der Fonds wuchs im Laufe der Jahre auf über 250 mit sehr unterschiedlicher Größe und Bedeutung. Aufgrund der Kritik an der unzureichenden Transparenz und Effizienz dieses Systems sowie wegen des Übergewichts der Arbeitgeber bei seiner Steuerung hob der Gesetzgeber 1993 alle Genehmigungen auf und beauftragte die Sozialpartner, das System zu reformieren. 1994 einigten sich die Sozialpartner in einem branchenübergreifenden Abkommen auf eine Umstrukturierung der Fonds, wodurch deren Zahl immerhin auf heute 99<sup>5</sup> verringert werden konnte. Weiterhin wurden Obergrenzen für den Verwaltungs- und Beratungsaufwand auf insgesamt 9,9 Prozent festgelegt.

Die Zuständigkeitsbereiche der Fonds überschneiden sich zum Teil, so dass einige Fonds um Mitgliedsunternehmen konkurrieren.

### **Ausgabenstruktur**

Da viele Unternehmen die berufliche Weiterbildung im gesetzlich verpflichtenden Umfang oder sogar darüber hinaus selbst durchführen und dann keine Beiträge zahlen, verwalten die Fonds weniger als die Hälfte der Ausgaben der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung. Nur über diesen Teil können statistische Aussagen gemacht werden. Von den 3,8 Mrd. € die die Fonds im Jahre 2001 verwaltet haben, entfielen 49,6 Prozent auf betriebliche Bildungspläne (überwiegend für Weiterbildung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten), 30 Prozent auf die Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche, 15,2 Prozent auf den individuellen Bildungsurlaub und 4,2 Prozent auf „kapitalisierte Bildungszeiten“ (MEFI 2003, S. 53).

### **Reformbestrebungen**

Nach dem großen Umbau der Fondstruktur wurde in der nächsten Welle der Reformdiskussion die Praxis der beruflichen Bildung und Weiterbildung angegangen. De Virville (1996) verfasste die erste wichtige Bestandsaufnahme dieser Reformwelle, in der er besonderen Wert auf die

„*formations en alternance*“ als Instrument zu einer verbesserten Verknüpfung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung und zu einem leichteren Berufseinstieg legte. Ebenso betonte er die Notwendigkeit der Anerkennung und Zertifizierung von im Beruf erlernten Kompetenzen und nicht formalisierten Kenntnissen gegenüber den traditionellen Abschlüssen. In der Tat ist die Anerkennung von solchen Kompetenzen, die „*Validation des acquis de l'expérience*“ (VAE), eine der wichtigsten Entwicklungen der letzten Jahre:

- Ein Arbeitnehmer kann sich die im Beruf angeeigneten Kompetenzen zertifizieren lassen und so einen Schul- oder Hochschulabschluss teilweise oder ganz erwerben.
- Ein Arbeitnehmer kann sich die im Beruf angeeigneten Kompetenzen anerkennen lassen, um sich für einen Studiengang einzuschreiben, obwohl er die normalerweise geforderte Zugangsberechtigung nicht vorweisen kann.

Zuständig für diese Anerkennung sind die Schul- und Hochschulbehörden, die den gewünschten Abschluss anbieten. Obwohl noch selten von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, stellt die VAE eine zentrale Erneuerung in der Weiterbildungslandschaft Frankreichs dar, da sie die Gleichwertigkeit von formellem und informellem Lernen anerkennt. Diese Entwicklung ist in einem Land, wo Bildungssystem und Produktionssystem nach wie vor noch getrennt sind, nicht zu unterschätzen.

Anfang 2001 wurden auf Initiative des Arbeitgeberverbandes nationale, branchenübergreifende Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern eingeleitet mit dem Ziel eine Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse („*refondation salariale*“). Eines der Hauptthemen der Verhandlungen war die Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems in Frankreich. Die Verhandlungen wurden durch eine Analyse von Lichtenberger und Méhaut (2001) wissenschaftlich vorbereitet und begleitet, in der die Autoren folgende Hauptprobleme identifizierten:

- Die Weiterbildung muss ein Instrument der Förderung von beruflicher Mobilität innerhalb und zwischen den Unternehmen sein, was insbesondere die Frage der Anerkennung von im Beruf erlernten Kompetenzen aufwirft.
- Die Weiterbildung, die von den Individuen ausgeht und privat finanziert wird, und die Weiterbildung, die von den Unternehmen initiiert und finanziert wird, müssen besser miteinander koordiniert werden.
- Alle Akteure müssen Wege finden, die Diskriminierungsfaktoren beim Zugang zur Weiterbildung auszugleichen.

Die Verhandlungen scheiterten Mitte 2002 zunächst, hauptsächlich wegen eines Streits innerhalb des Lagers der Arbeitgeber (Drexel 2003), wurden jedoch im Jahre 2003 wieder aufgenommen und mit zwei der drei großen Gewerkschaften erfolgreich zum Abschluss gebracht. Die CGT unterzeichnete den Vertrag etwas später. Die wichtigsten Neuerungen in diesem Abkommen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Fondsbeiträge werden ab dem 1.4.2004 erhöht (s. o., Tabelle 1).
- Jeder Beschäftigte hat alle zwei Jahre das Anrecht auf ein individuelles „Bildungsgespräch“, in dem sein Weiterbildungsbedarf erörtert wird. Arbeitskräfte mit 20 Beschäftigungsjahren oder mit einem Alter von 40 Jahren haben ein Anrecht auf eine Feststellung ihrer Kompeten-

---

<sup>5</sup> Eine Liste der Fonds kann man auf der Seite <http://www.anpe-bergerac.fr/opca.htm> finden.

zen („*bilan de compétences*“) außerhalb der Arbeitszeit, die aus dem betrieblichen Bildungsplan finanziert wird.

- Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf einen Bildungspass, in dem seine Abschlüsse und seine Kompetenzen dokumentiert werden.
- Jeder Vollzeitbeschäftigte hat einen individuellen Bildungsanspruch auf 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr. Der Anspruch kann über 5 Jahre auf 100 Stunden akkumuliert werden. Wenn die Bildungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, wird ein Unterhalt in Höhe von 30 Prozent des Lohnes gezahlt. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden in Absprache mit den Unternehmen festgelegt und aus Mitteln des betrieblichen Bildungsplans finanziert. Der Anspruch kann bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.
- Die Sozialpartner haben das Recht, die Einzelheiten zu den Vereinbarungen in Branchentarifverträgen zu regeln. Sie haben sich bereit erklärt, gemeinsam auf Branchenebene die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen vorausschauend zu analysieren und gemeinsam berufliche Entwicklungspfade mit anerkannten Abschlüssen zu definieren.

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Gewerkschaften haben sich in diesen Verhandlungen aufeinander zu bewegt. Die Gewerkschaften haben anerkannt, dass die Beschäftigten selbst mehr in ihre eigene Weiterbildung investieren müssen. Die Arbeitgeber haben eine Erhöhung der Umlage insbesondere auch für Kleinbetriebe akzeptiert. Zwischen den betrieblichen Maßnahmen und dem individuellen Bildungsurlaub wurde mit dem individuellen Bildungsanspruch eine Zwischenform geschaffen, die von beiden Seiten finanziert und mitbestimmt wird.

## Zusammenfassende Bewertung

Es ist in der französischen Literatur unumstritten, dass das Weiterbildungsgesetz von 1971 ganz wesentlich dazu beigetragen hat, die Weiterbildungsaufwendungen der Betriebe und die individuelle Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen (Lichtenberger/Méhaut 2000). Die Betriebe haben sich durch die Mindestpflicht zur Weiterbildung nicht von dieser Aufgabe freigekauft, sondern investierten zunehmend mehr Geld in die Weiterbildung.

Im Gegensatz zu weit verbreiteten Annahmen beruht das französische Weiterbildungssystem nicht auf einer reinen Fondsregelung. Man kann es eher als eine Kombination von gesetzlicher Mindestpflicht zur betrieblichen Weiterbildung und überbetrieblichen Fonds bezeichnen. Die Betriebe haben großes Interesse, die Mindestbeiträge im Betrieb selber für Weiterbildung zu verplanen, anstatt sie an einen externen Fonds abzuführen. Nur wenn der Fonds die Dienstleistungsfunktionen in einer Art ausgelagerter Weiterbildungsabteilung erfüllt und sich aufgrund der hohen Zahl der betreuten Betriebe sowohl die Kosten als auch die Qualität der Dienstleistungen verbessert, ergeben sich auch Anreize für die Abführung an einen Fonds.

Ebenso unbestritten ist, dass das System mit seiner paritätischen Verwaltung und vor allem seine Weiterentwicklung über Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und dem Staat die gesellschaftliche Diskussion über Weiterbildung in Gang gesetzt und am Leben gehalten hat. Eine Stärke des Systems war damit bislang seine innere Reformfähigkeit. Einige der Schwächen, wie die Überkomplexität der Verwaltungsstrukturen konnten abgemildert, aber noch nicht beseitigt werden.

Die hohe Ungleichheit der Bildungsteilnahme sowohl der Betriebe unterschiedlicher Größe als auch der unterschiedlichen Personengruppen konnte bislang nicht verringert werden. Ebenso



wenig gelang es, die Betriebe von der Notwendigkeit längerfristiger und nachhaltigerer Bildungsmaßnahmen zu überzeugen. Dass man hier trotz vieler Appelle nicht erfolgreich war, liegt aber weniger am Finanzierungssystem als an der Struktur des französischen Arbeitsmarktes. Die ausgeprägte innerbetriebliche Arbeitsteilung blockiert den Aufstieg für die unteren Qualifikationskategorien, denen mithin auch die Anreize zur Weiterbildung fehlen. Es ist nur folgerichtig, dass die französische Reformdiskussion nicht nur an der Finanzierung, sondern auch an der Frage der überbetrieblichen Verwertbarkeit von Qualifikationen ansetzt. Nur wenn eine solche überbetriebliche Verwertung gewährleistet ist, kann man auch stärkere Eigenbeiträge der Beschäftigten erwarten und die Mauer zwischen den selbstinitiierten und betrieblich angeregten Maßnahmen abtragen.

Die Reformdiskussion hat sich immer nur auf Teilsysteme der Weiterbildung bezogen. Die in der Verantwortung des Bildungsministeriums liegende Allgemeinbildung, die im Schatten der Berufsbildung liegt, sowie die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden niemals mitthematisiert.

## Literatur

- Drexel, Ingrid, 2001:** Vor einer Angleichung des deutschen und des französischen Bildungssystems? Kontrastierende Entwicklungstendenzen und ähnliche Destabilisierungstendenzen. In: Lutz, Burkart (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit: Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München. Berlin: Akad.-Verl., S. 235-266
- Drexel, Ingrid, 2002:** Dreißig Jahre gesetzliche Regelung der beruflichen Weiterbildung: das Beispiel Frankreich. In: Faulstich, Peter (Hrsg.): Lernzeiten: für ein Recht auf Weiterbildung. Hamburg: VSA-Verl., S. 47-58
- Drexel, Ingrid, 2003:** Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich: Analyse und Schlussfolgerungen. München: Ver.di u.a.
- Dubar, Claude, 2000:** La formation professionnelle continue. Paris: La Découverte. Répères, vol. 28
- Fongecif Ile-de-France, 2001:** Rapport d'activité. Paris
- Lichtenberger, Yves / Méhaut, Philippe, 2001:** Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue: bilan pour un futur. <http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html>
- Lindeperg, Gérard, 1999:** Les acteurs de la formation professionnelle: pour une nouvelle donne; rapport au Premier ministre Paris: La Documentation Française. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/004000479/0000.pdf>
- Maurice, Marc / Sellier, François / Silvestre, Jean-Jacques, 1982:** Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris: Presse Universitaire de France
- Merle, Vincent / Lichtenberg, Yves, 2001:** Formation et éducation tout au long de la vie, 1971 – 2001: deux réformes, un même défi. In: Formation emploi 76, p. 169-190
- Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (MEFI), 2003:** Projet de Loi de Finances 2003. Paris
- Secrétariat d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle, 1999:** La formation professionnelle: diagnostics, défis et enjeux; livre blanc. [http://www.centre-info.fr/maq100901/ressources/dossiers/livre\\_blanc.htm](http://www.centre-info.fr/maq100901/ressources/dossiers/livre_blanc.htm)
- Terrot, Noël, 1983:** Histoire de l'éducation des adultes en France: la part de l'éducation des adultes dans la formation des travailleurs; 1789 – 1971. Paris: Edilig

**Virville, Michel de, 1996:** Donner un nouvel élan à la formation professionnelle: rapport au ministre du travail et des affaires sociales. Paris: La Documentation Française

**Prof. Dr. Gerhard Bosch** ist Vizepräsident des Instituts Arbeit und Technik und seit 1993 Professor an der Universität Duisburg-Essen. Er ist Mitglied der vom BMBF berufenen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“.  
 Kontakt: <mailto:bosch@iatge.de>

<b>IAT-Report 2003-08</b>		<b>Redaktionsschluss: 11.12.2003</b>
<b>Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen</b> <a href="http://iat-info.iatge.de/iat-report/2003/report2003-08.pdf">http://iat-info.iatge.de/iat-report/2003/report2003-08.pdf</a>		
<b>Redaktion</b>	<b>Bestellungen / Abbestellungen</b>	<b>IAT im Internet</b>
Claudia Braczko <a href="mailto:braczko@iatge.de">mailto:braczko@iatge.de</a>  Matthias Knuth <a href="mailto:knuth@iatge.de">mailto:knuth@iatge.de</a>	<a href="mailto:iatreport@iatge.de">mailto:iatreport@iatge.de</a> 0209/1707-112  Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	Homepage: <a href="http://iat-info.iatge.de">http://iat-info.iatge.de</a>  IAT-Reports: <a href="http://iat-info.iatge.de/iat-report">http://iat-info.iatge.de/iat-report</a>
Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		