

Michael Schönfeld

**Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in Frankreich“
im Projekt**

**„Zwischenstaatliche Analyse eines Weiterbildungsmodells,
unter Einbeziehung der wahrscheinlichen Veränderungen
des Arbeitsmarktes, des sozialen Dialogs und der
Innovationsstrategien in KMU (TransFoCo)“**

**gefördert aus dem
LEONARDO-Programm
der Europäischen Union**

Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 96/6

Michael Schönfeld

**Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in Frankreich“
im Projekt**

**„Zwischenstaatliche Analyse eines Weiterbildungsmodells,
unter Einbeziehung der wahrscheinlichen Veränderungen
des Arbeitsmarktes, des sozialen Dialogs und der
Innovationsstrategien in KMU (TransFoCo)“**

**gefördert aus dem
LEONARDO-Programm
der Europäischen Union**

Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 96/6

ISSN 1430-8738

Gelsenkirchen 1996

Herausgeber:

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstraße 14

45886 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/1707-0

Fax-Nr.: 0209/1707-110

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in Frankreich“

Zusammenfassung

Das französische System der beruflichen Weiterbildung ist durch den - in Frankreich traditionell starken - Zentralstaat gekennzeichnet. Weite Teile der Weiterbildung sind durch gesetzliche Vorgaben geregelt, die in vielen Fällen auf Tarifvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zurückgehen. Eine Besonderheit des Systems ist dabei, daß jedes Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist, einen bestimmten Anteil der Bruttolohnsumme für Weiterbildung aufzuwenden oder diesen, wenn er nicht durch Beschäftigte des eigenen Betriebes in Anspruch genommen wird, an den Staat abzuführen.

Durch die Verpflichtung der Unternehmen Weiterbildung zu finanzieren, ist das französische Weiterbildungssystem deutlich eher auf Beschäftigte als auf Arbeitslose konzentriert. Weiterbildung für Arbeitslose wird in Frankreich eher unkoordiniert in häufig wechselnden staatlichen Programmen untergebracht. Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs ist Aufgabe des Staates, der diese jedoch zunehmend auf die Regionen und deren Akteure verlagert, da sich daß bestehende Planungsinstrumentarium in Zeiten des Arbeitskräfteüberschusses nicht bewährt hat.

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in Frankreich“

Abstract

The French system of vocational training is characterized - as is common in France - by a strong central authority. Practically the whole field of further education is subject to state regulations, which in many cases result from labour agreements between the social partners. A peculiarity of this system is that each company is obliged by law to use a special part of the gross wage amount for further education or, if the money is not spent by the employees of the company, to deduct it to the state.

Because of the companies' obligation to pay for vocational training, the system of further education is concerned more with the employed than with the unemployed. Vocational training for the unemployed in France is only little coordinated and placed within public programs. The determination of the needs for further education is a task of the central state which nevertheless increasingly delegates it to the regions and their actors, since the existing planning instruments have not worked satisfactorily in times of labour surplus.

INHALT

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in Frankreich“

1	Das Bildungssystem in Frankreich	3
2	Die wirtschaftliche Situation in Frankreich	5
3	Berufliche Weiterbildung in Frankreich vgl. Le Berre, D. (1993): La formation en France. Unveröffentlichtes Manuskript, Gelsenkirchen	6
3.1	Die drei Instrumente der Weiterbildung in Frankreich	9
3.2	Weiterbildungsorganisationen	12
3.3	Weiterbildung für Arbeitslose	15
4	Die Rolle der Tarifparteien in der beruflichen Weiterbildung	17
5	Weiterbildungsbedarfsermittlung in Frankreich	18
	Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung	21
	Literatur	22
	Abbildungen	

Abbildung 1: Grundstruktur des Bildungswesens in Frankreich.....4

Abbildung 2: Finanzierungsbeitrag der Unternehmen zur Weiterbildung.....8

1 Das Bildungssystem in Frankreich

Ein wesentliches Kennzeichen des französischen Bildungssystems besteht darin, daß eine einmal getroffene oder durch zeitweilige Leistungsschwächen erzwungene Wahl eines Bildungsganges in starkem Maße den zukünftigen Bildungsverlauf und damit auch die zukünftigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vorbestimmt. Allerdings findet diese Differenzierung frühestens nach sieben, in der Regel allerdings erst nach neun Jahren Einheitsschule statt¹ (CEDEFOP 1988). Bis zum Eintritt in das Berufsleben wird sowohl die Allgemeinbildung als auch die Berufsbildung zu einem weit überwiegenden Teil an Schulen vermittelt.

Formal gliedert sich das französische Bildungssystem in die fünf folgenden Stufen (vgl. auch Abbildung 1):

Elementarbereich

Der Besuch der Vorschule (école maternelle) bis zum sechsten Lebensjahr ist freiwillig und soll auf den Besuch der Grundschule vorbereiten.

Primarstufe

Der Besuch der fünfjährigen Grundschule gehört zum Schulpflichtbereich, der in Frankreich vom sechsten bis zum 16. Lebensjahr reicht. Die Grundschule stellt eine Einheitsschule dar, in der nicht nach Leistungsstärke oder Neigung differenziert wird.

Sekundarstufe I

Die Sekundarstufe I (collège) hat vier Schuljahre und gehört ebenfalls zum Pflichtschulbereich. Insgesamt umfaßt die Sekundarstufe I sechs verschiedene Teilbereiche², die auf unterschiedliche weiterführende Bildungsgänge ausgerichtet sind. Vier dieser Wege dienen dem - mehr oder minder direkten - Übergang in das Berufsleben, und zwei bereiten auf den Besuch der

1

In der Bundesrepublik Deutschland findet eine solche Differenzierung beispielsweise schon nach dem vierten Schuljahr statt, allerdings bestehen zwischen den dann eingeschlagenen Bildungsgängen zahlreiche Möglichkeiten des Übergangs.

2

zu den unterschiedlichen Teilbereichen vgl. CEDEFOP (Hrsg.) (1987): Das berufliche Bildungswesen in Frankreich. Berlin, S. 20ff.

Sekundarstufe II vor. Alle Bereiche sind so ausgelegt, daß sie frühestens mit Beendigung des 15. Lebensjahres abschließen.

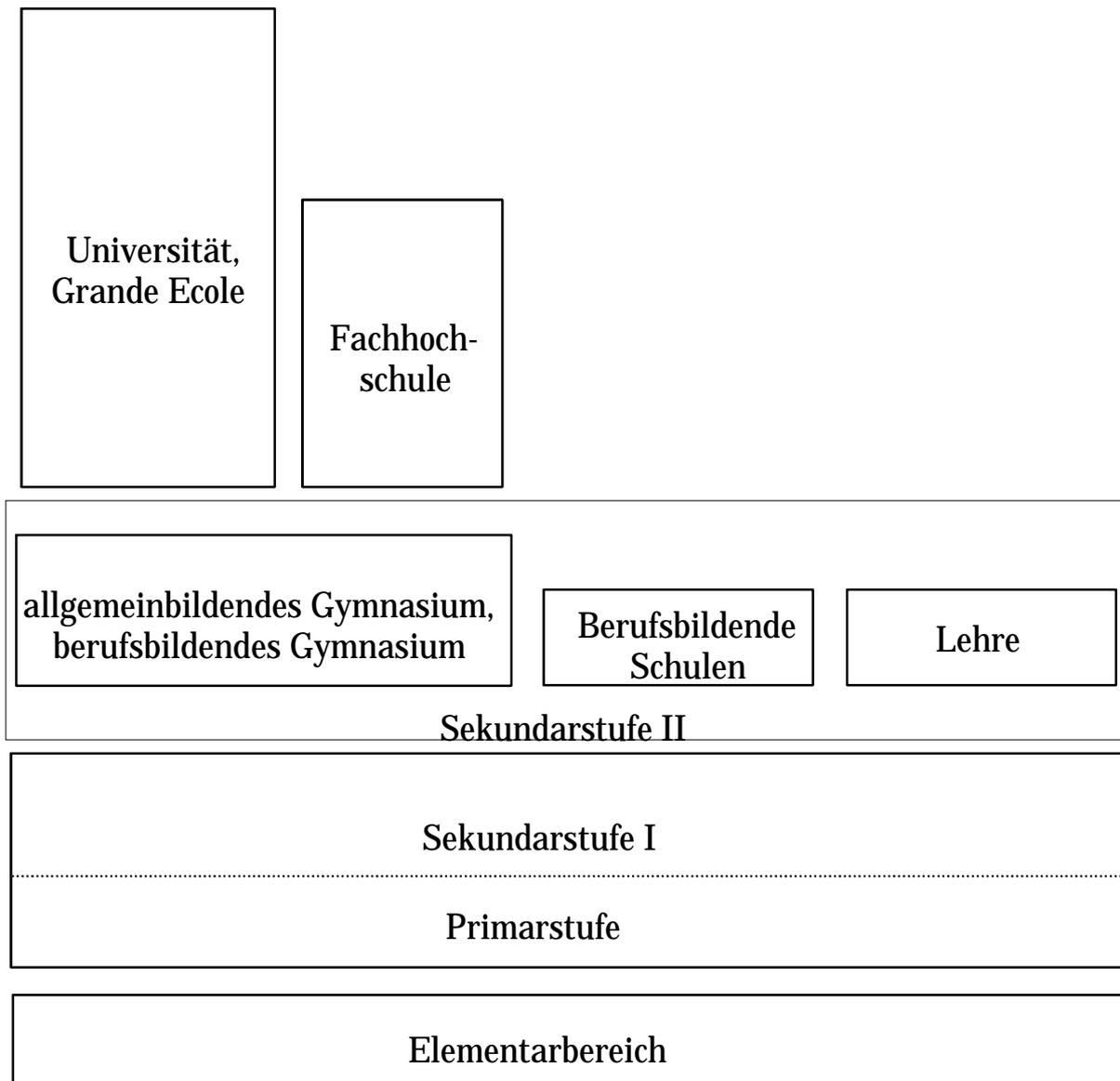


Abbildung 1: Grundstruktur des Bildungswesens in Frankreich

Quelle: CEDEFOP 1987

Sekundarstufe II

Der Besuch der Sekundarstufe II, üblicherweise nach dem 16. Lebensjahr, ist freiwillig. Die schulischen Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II dauern drei Jahre und werden entweder an einem allgemeinbildenden oder einem berufsfachlichen Gymnasium absolviert. Nach Abschluß

des Gymnasiums kann dann ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium angeschlossen werden. Für die Eliteuniversitäten - Grande Ecole - kommen allerdings nur Absolventen der allgemeinbildenden Gymnasien mit einem geeigneten BAC-Abschluß³ (Baccalauréat allgemeinbildender Art) in Frage. Neben dem allgemeinbildenden Abschluß gibt es am Gymnasium noch die Möglichkeit eines zweijährigen Berufsabiturs (baccalauréat professionnel) und die dreijährige Ausbildung zum Fachabitur (lycée d'enseignement général et technique). Die Berufsschulen ermöglichen außerhalb des Gymnasiums eine Art Facharbeiterabschluß, der dabei ausschließlich auf einer schulischen Ausbildung basiert. Außerdem besteht in der Sekundarstufe II die Möglichkeit eine Lehre⁴ im berufsbildenden Bereich zu absolvieren. Diese dauert zwei Jahre und wird wechselweise in einem Ausbildungsbetrieb und einem Lehrlingsausbildungszentrum durchgeführt. Von dieser Möglichkeit machen allerdings die wenigsten Jugendlichen Gebrauch.

Hochschulbereich

In Frankreich wird zwischen Kurz- und Langstudiengängen unterschieden. Zweijährige Kurzstudiengänge können mit dem höheren Technikerabschluß (brevet de technicien supérieur) an einer „section de technicien supérieur“ eines Gymnasiums oder mit dem „diplôme universitaire de technologie“ an einem „institut universitaire de technologie“ beendet werden. Drei- bis achtjährige Langstudiengänge werden an einer Universität oder einer „grande école“ (Elitehochschule) absolviert.

2 Die wirtschaftliche Situation in Frankreich

Trotz eines leichten konjunkturellen Aufschwungs in den Jahren 1994/95 ist die wirtschaftliche Situation in Frankreich nach wie vor schwierig. Vor allem bei der Arbeitslosigkeit, die 1994 im Durchschnitt bei 12,4 % lag (FAZL-Datenbank 1994), und bei der Staatsverschuldung steht

³ Es gibt verschiedene BAC-Abschlüsse (z.B. mathematische, sozialwissenschaftliche usw.), die jeweils zu unterschiedlichen Studiengängen berechtigen.

⁴ Die Lehre in Frankreich ist nicht mit der deutschen dualen Ausbildung vergleichbar. Ein Abschluß kann auch gänzlich ohne Praxisanteile in der Ausbildung erworben werden. Praktika in Betrieben nehmen nur eine untergeordnete Rolle ein.

Frankreich unter Zugzwang. Dies vor allem, weil Frankreich die Maastrichter Kriterien zur Währungsunion bis 1999 unbedingt erfüllen will.

Um diese Ziele zu erreichen, hat die derzeitige französische Regierung Ende 1995 tiefe Einschnitte in das Soziale Netz beschlossen und sich auch durch langandauernde Streiks nahezu aller Gewerkschaften nicht davon abbringen lassen. Trotzdem weist Frankreich einige strukturelle Defizite in der Wirtschaft auf, die nach wie vor einen notwendigen Strukturwandel behindern.

Ein Teil der französischen Großindustrie ist staatlich, was notwendige Anpassungen bei den Beschäftigten - Entlassungen in größerem Umfang - nahezu unmöglich macht. Bis Mitte der 90er Jahre sind die Forderungen der Gewerkschaften nach Finanzierungszusagen und Entlassungsverboten von der Regierung nahezu immer wieder erfüllt worden. Im Jahr 1994 konnte die Industrie allerdings wieder Zuwachsraten verzeichnen. Vor allem die Automobilindustrie hat durch die Zahlung einer Verschrottungsprämie für Altfahrzeuge massiv profitiert. Für 1995/96 wird eine leichte Entspannung auf dem Arbeitsmarkt erwartet (FAZL-Datenbank 1994).

Ein weiteres strukturelles Problem ist der Übergang der Jugendlichen von der Schule ins Berufsleben. Da der Praxisbezug der Erstausbildung in Frankreich nach wie vor gering ist, haben es Jugendliche schwer, einen Einstieg ins Berufsleben zu finden. Trotz einer Reihe von Förderprogrammen für arbeitslose Jugendliche ist es in Frankreich bisher nicht gelungen, die Jugendarbeitslosigkeit entscheidend zu senken.

3 Berufliche Weiterbildung in Frankreich⁵

⁵

vgl. Le Berre, D. (1993): La formation en France. Unveröffentlichtes Manuskript, Gelsenkirchen

Berufliche Weiterbildung ist in Frankreich im Vergleich zu anderen europäischen Staaten - wie beispielsweise Deutschland - in hohem Maße gesetzlich geregelt. Die Grundlage ergibt sich aus dem Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail). Art. L.900-I legt fest, daß die berufliche Bildung eine „nationale Verpflichtung,, darstellt , die sowohl die Erstausbildung als auch die Weiterbildung umfaßt. Die berufliche Weiterbildung wird dabei als Bestandteil der allgemeinen, lebensbegleitenden Bildung betrachtet. Als Ziel der beruflichen Weiterbildung wird definiert, die Anpassung der Arbeitnehmer an die Veränderungen der Technik und der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, ihren sozialen Aufstieg zu fördern und ihnen die Chance zu geben, zur kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beizutragen. Der Staat, die lokalen Gebietskörperschaften, öffentliche Institutionen, öffentliche und private Bildungseinrichtungen, Vereine, berufliche, gewerkschaftliche und familienbezogene Organisationen sowie die Unternehmen sollen dazu beitragen, diesen Auftrag zu erfüllen.

Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet ebenfalls eine Verpflichtung der Arbeitgeber, zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte beizutragen. Eine Ausnahme gilt lediglich für den Staat und die lokalen Gebietskörperschaften (Art. L 950-1 Code du Travail). Der finanzielle Beitrag beläuft sich auf 1,5 % der Bruttolohn- und -gehaltssumme für Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten und auf 0,15 % für kleinere Betriebe.

Mit Hilfe dieses Beitrages werden drei Formen von Weiterbildung finanziert:

- a) die Beteiligung an der Finanzierung der Weiterbildung der Beschäftigten des Unternehmens, welche im Rahmen eines betrieblichen Weiterbildungsplans durchgeführt wird;
- b) die Beteiligung an der Finanzierung von individuellen Weiterbildungsurlauben für Arbeitnehmer;
- c) die Beteiligung an der Finanzierung von dualen Ausbildungen für arbeitslose Jugendliche.⁶

⁶

Bei dieser Art von Qualifizierung handelt es sich nicht um Weiterbildung, sondern in der Regel um Erstausbildung. Daß die duale Ausbildung trotzdem in den Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen der Unternehmen zur Finanzierung der Weiterbildung gestellt wird, liegt darin begründet, daß die duale Ausbildung in Frankreich nicht sehr weit verbreitet ist und man diese Form der Qualifizierung fördern möchte.

Auch die Anteile des Finanzierungsbeitrags, die für jede dieser drei Formen aufgewendet werden, sind festgelegt (Abbildung 2).

Abbildung 2: Finanzierungsbeitrag der Unternehmen zur Weiterbildung

	Betrieblicher Weiterbildungsplan	Individueller Bildungsurlaub	Duale Ausbildung	Gesamtbeitrag
Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten	1 %	0,2 %	0,3 %	1,5 %
Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten	0,15 %	---	---	0,15 %

Quelle: Le Berre, D. 1993

Unternehmen, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen, müssen darüber hinaus einen speziellen Beitrag zur Finanzierung von individuellem Weiterbildungsurlaub für diese Gruppe leisten. Dieser Beitrag beläuft sich auf 1 % der Bruttolohn- und -gehaltssumme dieser Arbeitnehmergruppe.

Diese Regelungen werden durch den Zentralstaat festgelegt. Sie bilden den Rahmen für die Politik der beruflichen Weiterbildung, für die die Zuständigkeit mit den Gesetzen über die Dezentralisierung zum 01.06.1983 an die Regionen übertragen wurde. Seitdem ist es Sache der Regionalparlamente, Förderprogramme aufzulegen, mit denen zusätzlich zu den Finanzierungsbeiträgen der Unternehmen öffentliche Mittel für die berufliche Bildung bereitgestellt werden. Vielfach werden diese Programme vom Staat cofinanziert, wobei diese Co-Finanzierung nicht auf der Basis von feststehenden staatlichen Programmen, sondern von Verhandlungen zwischen Staat und Region erfolgt.

3.1 Die drei Instrumente der Weiterbildung in Frankreich

Die über betriebliche Umlagen finanzierte Weiterbildung in Frankreich ist auf drei verschiedene Ziele ausgerichtet. Der betriebliche Weiterbildungsplan soll Unternehmen ermöglichen, Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte zur Qualifikationsanpassung und der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durchzuführen. Der individuelle Bildungsurlaub soll es den Beschäftigten ermöglichen, eigene Weiterbildungsziele anzustreben, um den eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten bzw. zu erhöhen. Die duale Ausbildung ist auf die Eingliederung von Jugendlichen in das Berufsleben ausgerichtet. Trotz der Zwangsabgaben und der gesetzlich festgeschriebenen Rechte auf Weiterbildung ist die Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Bildung nicht höher als in vergleichbaren Industrienationen. Sie liegt sogar deutlich unter der in den skandinavischen Ländern.

A. Der betriebliche Weiterbildungsplan

Im Rahmen ihres Weiterbildungsplans können die Betriebe Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten planen und umsetzen. Dazu zählen auch die individuelle Qualifizierungsberatung und die Planung der Berufslaufbahn. Je nach den Bedingungen im einzelnen Unternehmen weisen die Weiterbildungspläne eine kurz- oder mittelfristige Orientierung auf. Im Idealfall besteht eine auf mehrere Jahre angelegte Rahmenplanung, die durch jährliche Weiterbildungsprogramme konkretisiert wird. Die einzelnen Bildungsmaßnahmen können sowohl vom Unternehmen selbst als auch von externen Bildungseinrichtungen organisiert und durchgeführt werden.

Der Weiterbildungsplan ist ein personalpolitisches Instrument, das sich in erster Linie an betrieblichen Interessen orientiert. Allerdings können auch Maßnahmen aufgenommen werden, die sich aus individuellen Wünschen von Arbeitnehmern oder aus Vorschlägen der Betriebsräte ergeben.

Dem Unternehmen stehen drei Möglichkeiten zur Verfügung, seine finanzielle Verpflichtung zu erfüllen:

- a) Es kann Qualifizierungsmaßnahmen durchführen bzw. durchführen lassen und mindestens den erforderlichen Anteil der Bruttolohn- und -gehaltssumme dafür aufwenden.

- b) Der Finanzierungsbeitrag kann an eine Organisation weitergeleitet werden, die für die Abwicklung von betrieblichen Weiterbildungsplänen anerkannt ist. Diese Organisation verwaltet ein entsprechendes Konto für das Unternehmen und finanziert daraus die Maßnahmen des betrieblichen Weiterbildungsplans. Wenn ein Unternehmen sein Konto im Verlauf von drei Jahren nicht ausschöpft, wird der Restbetrag einem Gesamtkonto der Organisation zugeführt, aus dem Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitgliedsunternehmen finanziert werden. In einigen Branchen (zum Beispiel im Baugewerbe) existieren Tarifverträge, die die Unternehmen zum Beitritt zu einer bestimmten Organisation verpflichten.
- c) Wenn der Finanzierungsbeitrag nicht oder nur teilweise für eine der beiden genannten Möglichkeiten eingesetzt wird, muß der Restbetrag an den Staat abgeführt werden.

Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten müssen ihren Finanzierungsbeitrag vollständig an eine speziell dafür zuständige staatliche Einrichtung leisten, die entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen finanziert.

B. Der individuelle Weiterbildungsurlaub

Mit dem individuellen Weiterbildungsurlaub wird das Ziel verfolgt, allen Arbeitnehmern, die seit mindestens 24 Monaten beschäftigt sind (12 Monate davon in ihrem aktuellen Unternehmen), die Teilnahme an einer Weiterbildung ihrer Wahl zu ermöglichen. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Größe und Rechtsform des Unternehmens. Er gilt also auch für Arbeitnehmer aus Kleinbetrieben, die keinen Finanzierungsanteil zu diesem Instrument leisten, so daß die größeren Unternehmen die individuelle Weiterbildung dieser Arbeitnehmer mitfinanzieren. Im Rahmen des Weiterbildungsurlaubs können sowohl anerkannte Abschlüsse als auch Zusatzqualifikationen erworben werden, wobei das Übergewicht bei ersterem liegt: In etwa zwei Dritteln der Fälle führt der Weiterbildungsurlaub zu einem anerkannten Abschluß.

Die Unternehmen führen ihren Finanzierungsbeitrag an eine paritätisch besetzte Organisation ab, die für die Abwicklung des Weiterbildungsurlaubs anerkannt ist. Der einzelne Arbeitnehmer kann bei seinem Arbeitgeber die Genehmigung für die Teilnahme an einer Weiterbildung während der Arbeitszeit beantragen (wobei diese Genehmigung aus betrieblichen Gründen verschoben, aber bei Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen nicht verweigert

werden kann). Die maximale Dauer des Weiterbildungsurlaubs beträgt bei einer Vollzeitweiterbildung ein Jahr, bei einer berufsbegleitenden Weiterbildung 1.200 Stunden.

Mit der Genehmigung wendet sich der Arbeitnehmer an die Organisation, an die sein Unternehmen seinen Beitrag abführt bzw. abführen würde, wenn das Unternehmen mindestens 10 Beschäftigte hätte. Diese Organisation berät ihn, vermittelt gegebenenfalls auch Kontakte zu geeigneten Bildungseinrichtungen und übernimmt - vollständig oder teilweise - die Kosten für die Weiterbildung, das heißt, sowohl den Unterhalt als auch die Kursgebühren. Die Höhe der Kostenerstattung richtet sich nach den verfügbaren Finanzmitteln und nach den Prioritäten der Organisation.

C. Die duale Ausbildung

Die duale Ausbildung zielt auf die berufliche Eingliederung von Jugendlichen ab. Der Jugendliche schließt einen befristeten Vertrag mit einem Unternehmen, in dem er arbeitet. Begleitend nimmt er an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Drei Formen von Verträgen stehen zur Verfügung:

a) Anpassungsvertrag

Der Anpassungsvertrag richtet sich an Jugendliche unter 26 Jahren, die bereits eine Ausbildung haben und deren Arbeitsmarktchancen durch eine (in der Regel kurzfristige) Zusatzausbildung verbessert werden können.

b) Qualifizierungsvertrag

Der Qualifizierungsvertrag kann von Jugendlichen unter 26 Jahren in Anspruch genommen werden, um einen anerkannten Abschluß zu erwerben. Hier handelt es sich also um eine Erstausbildung.

c) Orientierungsvertrag

Der Orientierungsvertrag betrifft Jugendliche unter 23 Jahren, die auf diese Weise auf die Berufswahl vorbereitet werden sollen.

Die Unternehmen haben drei Möglichkeiten, ihrer Leistungsverpflichtung nachzukommen:

- a) Das Unternehmen führt selber duale Ausbildungen durch und weist nach, daß es dafür mindestens die erforderlichen 0,3 % der Bruttolohn- und -gehaltssumme aufwendet.
- b) Der Finanzierungsbeitrag kann ganz oder teilweise an eine Organisation abgeführt werden, die für die Verwaltung dieser Gelder anerkannt ist. Wenn das Unternehmen

Ausbildungsverträge nach einer der drei genannten Möglichkeiten abschließt, kann es bei dieser Organisation einen Zuschuß beantragen

- c) Schließlich kann der Beitrag an den Staat abgeführt werden, ohne daß sich daraus ein Anspruch auf Leistungen für das Unternehmen ergibt. Diese Beiträge werden für staatliche Zuschüsse an Unternehmen verwendet, die duale Ausbildungen anbieten.

3.2 Weiterbildungsorganisationen

Der rechtliche Rahmen hat zur Folge, daß eine Reihe von Organisationen existiert, die mit der betrieblichen Weiterbildung befaßt sind. Dazu gehören die für die Abwicklung der Instrumente anerkannten Organisationen (aufgrund ihrer Funktion im folgenden als intermediäre Organisationen bezeichnet), die Bildungseinrichtungen, die Personalabteilungen der Unternehmen und der Staat.

A. Die intermediären Organisationen

Die Bedeutung der intermediären Organisationen ist in den letzten Jahren stark gestiegen: Während 1977 nur 56.000 Unternehmen ihren Finanzierungsbeitrag ganz oder teilweise an sie abführten, waren es 1992 365.048 Betriebe. Die Anzahl der davon betroffenen Arbeitnehmer ist damit in diesem Zeitraum von 2,6 Mio. auf 5,6 Mio. gestiegen. Der Anteil von Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern machte 1991 95 % aus, wobei seitdem eine weitere Steigerung festzustellen ist. Die Aktivitäten der intermediären Organisationen beziehen sich also in erster Linie auf Klein- und Mittelbetriebe.

Eine intermediäre Organisation benötigt für jedes der drei Instrumente eine separate Anerkennung. Die Anerkennung wird durch den Präfekten der Region erteilt, das heißt, von einer staatlichen Verwaltungsstelle auf regionaler Ebene. Der Präfekt muß dazu zum einen die Stellungnahme des zuständigen Ministeriums einholen und zum anderen das Regionale Komitee für berufliche Bildung konsultieren. Für die Anerkennung ist Voraussetzung, daß die Organisation in paritätischer Besetzung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter) verwaltet wird. Drei Formen von intermediären Organisationen lassen sich unterscheiden:

- a) FONGECIF/AGECIF

Die FONGECIF und AGECEF sind Organisationen, die sich ausschließlich mit der Abwicklung des Weiterbildungsurlaubs befassen. Zusätzlich zu dem von ihnen verwalteten Finanzierungsbeitrag der Betriebe können sie vom Staat oder von der Region Subventionen erhalten, die sich in der Regel auf die Förderung von Maßnahmen beziehen, denen eine besondere Priorität zugemessen wird.

In der Region Bretagne etwa gibt es den FONGECIF Bretagne, der Zweigstellen in neun Kommunen der Region unterhält. Er umfaßt alle Branchen mit Ausnahme derjenigen, die spezielle branchenbezogene Organisationen unterhalten (etwa Hotelgewerbe, Landwirtschaft, Baugewerbe). Über die individuellen Anträge wird einmal monatlich entschieden, wobei verschiedene Kriterien eine Rolle spielen - persönliche Berufslaufbahn, Position in der Hierarchie, Unternehmensgröße, Bildungsniveau, Ziel der Weiterbildung, vorausgegangene persönliche Qualifizierungsanstrengungen, Zusammenhang zwischen Qualifizierung und Arbeitsplatz, Struktur und Kohärenz des individuellen Qualifizierungsprojekts.

b) FAF

Die hauptsächliche Funktion der FAF besteht in der Abwicklung von betrieblichen Weiterbildungsplänen. Sie können aber darüber hinaus auch für die beiden anderen Instrumente anerkannt sein. Es existieren sowohl landesweit agierende, branchenbezogene als auch regionale, branchenübergreifende FAF. Etwa die Hälfte der FAF mit etwa 60 % der erfaßten Arbeitnehmer gehören zur ersten Gruppe; die zweite Gruppe ist demnach stärker auf kleine und mittlere Unternehmen ausgerichtet.

Bei größeren Unternehmen (ab etwa 100 Mitarbeitern) übernimmt der FAF in der Regel nur die Rolle der Verwaltung der Finanzmittel. Bei kleineren Unternehmen hingegen hat er vielfach eine umfassende Funktion, die sich darüber hinaus auch auf die Beratung der Unternehmen, die Bedarfsermittlung und die Organisation von Bildungsmaßnahmen bezieht. Insbesondere regionale FAF präsentieren sich oft als Dienstleister für alle Fragen der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen.

c) ASFO

Die ASFO sind Bildungseinrichtungen, die selber Weiterbildungen anbieten und außerdem für die Abwicklung der Instrumente des betrieblichen Weiterbildungsplans und der dualen Ausbildung anerkannt sind. In diesen beiden Feldern ist ihre Funktion der des FAF vergleichbar. Die Zusammenarbeit mit den Unternehmen unterscheidet sich gegenüber dem FAF dadurch, daß eine ASFO über eine eigene pädagogische Struktur verfügt. Ob ein Unternehmen sich für einen FAF oder für eine ASFO entscheidet, hängt vielfach in erster Linie von der Erreichbarkeit der nächsten Agentur und von persönlichen Kontakten ab.

B. Die Bildungseinrichtungen

Nicht alle Unternehmen können und wollen ihre Weiterbildungsmaßnahmen selbst durchführen, sondern bedienen sich dafür der Unterstützung von Bildungseinrichtungen. Die Weiterbildung von Beschäftigten wird von drei Arten von Institutionen durchgeführt, nämlich

- a) von den Unternehmen selbst (44 % der Bildungsmaßnahmen);
- b) von staatlichen Einrichtungen (GRETA und AFPA; 16 %);
- c) von privaten Bildungsanbietern (40 %).

Die Bildungseinrichtungen müssen jedes Jahr eine pädagogische und finanzielle Bilanz erstellen und der zuständigen Stelle in der Regionalverwaltung vorlegen. Es gibt einige wenige große und sehr viele kleine Einrichtungen: 50 % der Bildungseinrichtungen führen zusammen weniger als 5 % der Maßnahmen durch.

C. Die Personalabteilungen der Betriebe

Die Weiterbildung spielt für die Betriebe eine wachsende Rolle. Was die Strukturen betrifft, so gibt es erhebliche Unterschiede je nach Betriebsgröße. In einer Umfrage aus dem Jahre 1990 gaben von den Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten 14 % an, einen Bildungsbeauftragten zu haben, bei den Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern waren es 80 %, bei Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern 95 %. 65 % der Bildungsbeauftragten definieren eine Weiterbildungspolitik, deren Ziele sich aus den Unternehmenszielen ergeben; 90 % stellen einen betrieblichen Weiterbildungsplan auf; 85 % werten die Weiterbildungsaktivitäten anhand von Statistiken aus.

D. Staat und Gebietskörperschaften

Für einige Maßnahmen können die Unternehmen Fördermittel des Staates und der Regionen in Anspruch nehmen. Diese Fördermittel decken unterschiedliche Tatbestände ab, die einer schnellen Veränderung unterliegen und teilweise in den Regionen definiert werden, so daß es keine einheitliche Struktur gibt. Daher können hier nur einige Beispiele für Förderungen genannt werden. Fördermittel gibt es demnach u. a. für

- a) die Ersetzung von Arbeitnehmern, die an einer Weiterbildung teilnehmen;
- b) die Inanspruchnahme von Beratung für die Bedarfsermittlung;
- c) die Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen;
- d) innovative Modellprojekte;
- e) Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

3.3 Weiterbildung für Arbeitslose

Die Möglichkeiten, arbeitslose Erwachsene über Qualifizierungsmaßnahmen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sind in Frankreich eher unterentwickelt. Es bestehen zwar umfangreiche Strukturen zur Berufs-, Bildungs-, und Schullaufbahnberatung, die von der Bildungsverwaltung getragen werden (centres d'information et d'orientation), die sich jedoch ausschließlich an Jugendliche richten, die sich noch im Bildungssystem befinden. Darüber hinaus sind auch Stellen für arbeitslose und benachteiligte Jugendliche eingerichtet worden (z.B. missions locales). Aufgrund der hohen Jugendarbeitslosigkeit - in den 80er Jahren lag diese über 25 % - haben Maßnahmen für Jugendliche eindeutig Priorität gegenüber denen für Erwachsene.

Die wichtigste Instanz zur Beratung und Betreuung erwachsener Arbeitsloser in Frankreich - die lokalen Arbeitsämter der staatlichen Verwaltung (ANPE) - sind in ihrer jetzt bestehenden Form im Jahr 1967 gegründet worden. Ihre Hauptaufgaben bestehen in der Berufsberatung und der Hilfe bei der Arbeitssuche. Die wichtigste Organisation für Erwachsenenbildung, die der Arbeitsverwaltung gleichgestellt ist, ist die „Association nationale pour la formation professionnelle des adultes“ (AFPA). Die AFPA ist neben der Weiterbildung für Beschäftigte (vgl. Kapitel 3.2) auch für die Fortbildung und Umschulung von Arbeitslosen zuständig. Sie arbeitet mit einer Reihe von Ministerien zusammen und unterhält ein Netz von Ausbildungszentren (CEDEFOP 1990).

Die AFPA führt folgende Maßnahmen der beruflichen Beratung und Orientierung Erwachsener durch:

- * allgemeine berufliche Beratung und Eignungsprüfung im Hinblick auf ihre Ausbildungsangebote;
- * vertiefte Beratungsgespräche;
- * Einführung in die Arbeitssuche;
- * Jobclubs/Clubs zur aktiven Arbeitssuche;
- * berufliche Selbstinformationsräume der psychologischen Dienste der AFPA;
- * Empfangs- und Beratungszonen zur generellen Betreuung von Arbeitssuchenden.

Darüber hinaus sind die AFPA-Zentren die wichtigsten Weiterbildungseinrichtungen für folgende Maßnahmen für Arbeitslose bzw. für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte (CEDEFOP 1990):

- * Umschulungsvertrag: Vorbereitung und Durchführung einer Umschulung für Arbeitnehmer, die vor einer wirtschaftlich bedingten Entlassung stehen. Nach einer Fähigkeits- und Erfahrungsprüfung werden gegebenenfalls Umschulungsmaßnahmen durchgeführt.
- * Maßnahmen der Fähigkeitsbewertung/beruflichen Orientierung: Diese dienen dazu, den Arbeitssuchenden gezielt auf Maßnahmen zu lenken, die sowohl seinen Fähigkeiten als auch den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist die Voraussetzung für eine Förderung von Umschulungs- bzw. Ausbildungsgängen.

Besondere Maßnahmen für Langzeitarbeitslose:

- * Maßnahmen des Fonds National pour l'Emploi: Diese dienen der Anpassung der Qualifikation an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes. Je nach Typ enthalten die Maßnahmen berufsorientierte Bildungsmodule sowie Gruppen- bzw. Einzelberatung.
- * Modulare Bildungsangebote zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung: Ziel ist die Erarbeitung und Realisierung eines beruflichen Wiedereingliederungsplanes auf der Basis einer Bestandsaufnahme der beruflichen und persönlichen Fähigkeiten. Dazu können ein Arbeitstraining, das Nachholen schulischer Kenntnisse sowie die Aktualisierung der beruflichen Fähigkeiten gehören.

- * „Alternierende“ Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung: Die Maßnahmen wenden sich an Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (Dauer der Arbeitslosigkeit: 2 Jahre) und sehen eine auf die individuelle Problemlage zugeschnittene Ausbildung im Betrieb und im Ausbildungszentrum vor. Vor einer solchen Maßnahme wird ebenfalls eine Fähigkeitsbewertung durchgeführt.

Über diese Maßnahmen hinaus werden in Frankreich immer wieder zahlreiche Programme für arbeitslose Frauen, arbeitslose Jugendliche, Langzeitarbeitslose und andere Problemgruppen des Arbeitsmarktes durchgeführt. Diese sind - ebenso wie die oben angeführten Maßnahmen - zum Teil allerdings sehr punktuell und häufig nur von kurzer Dauer.

4 Die Rolle der Tarifparteien in der beruflichen Weiterbildung

Das System der beruflichen Weiterbildung in Frankreich basiert im wesentlichen auf tarifvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, die nach und nach in gesetzliche Bestimmungen überführt worden sind. Mit diesen Gesetzen sind in den meisten Fällen die vereinbarten Manteltarifverträge bestätigt worden. Mit der Verrechtlichung dieser Vereinbarungen ist auch die Verantwortlichkeit weitgehend auf den Staat übertragen worden.

Die Rolle der Tarifparteien beschränkt sich daher zunehmend auf beratende Funktionen so beispielsweise im Hochkomitee Bildung und Wirtschaft (Haut-comité Education-Economie), das eine ständige Abstimmung zwischen der staatlichen Bildungsverwaltung und den Tarifpartnern auf höchster Ebene gewährleisten soll. Auf regionaler Ebene wird die Abstimmung durch entsprechende Regionalkomitees (comités académiques Education-Economie) gewährleistet. Daneben bestehen noch die beratenden Berufsausschüsse, deren Aufgabe es ist, das Unterrichtsministerium bei der Konzipierung und Modernisierung der fachlich-beruflichen Schulausbildungsgänge entsprechend der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen zu beraten.

Die direkte Einflußnahme der Tarifpartner auf die Weiterbildung ist begrenzt. Sie bezieht sich vor allem auf die intermediären Organisationen, deren Verwaltung paritätisch geführt wird. Mit

der Errichtung derartiger Organisationen und mit tarifvertraglichen Festlegungen über Verpflichtungen zur Mitgliedschaft gestalten sie einen Teil der Infrastruktur.

In den letzten Jahren gibt es in Frankreich eine zunehmende Tendenz, Kompetenzen der Zentralregierung auf die regionale Ebene zu verlagern. Dies gilt auch für weite Bereiche der beruflichen Weiterbildung. Ob die Einflußmöglichkeiten der Tarifparteien dadurch gestärkt oder geschwächt werden, kann noch nicht abgeschätzt werden.

Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen spielt die regionale Ebene jedoch eine wichtige Rolle. Diejenigen intermediären Organisationen, die sich vorrangig an diese Unternehmen richten, sind vielfach regional organisiert; die Regionen definieren ihre eigene Weiterbildungspolitik und stellen entsprechende Fördermittel und Beratungsangebote zur Verfügung; die staatliche Weiterbildungspolitik wird über regionale Verwaltungseinheiten abgewickelt.

5 Weiterbildungsbefordsermittlung in Frankreich

Im französischen Bildungssystem überwiegt die staatlich-schulische Berufsausbildung; im Weiterbildungsbereich setzt sich dies ungebrochen fort. Damit liegt auch die Hauptverantwortung für eine Abschätzung des Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs beim Staat. Da der Staat die notwendige Infrastruktur für Bildung (Schulen, Qualifikation der Lehrer, Schaffung von Ausbildungsgängen usw.) schaffen muß und es sich dabei um mittel- bis langfristige Investitionen handelt, ist eine vorausschauende Planung unverzichtbar.

Die staatliche Wirtschafts- und Bildungsplanung (planification) entwickelte sich nach dem Zweiten Weltkrieg aus der Notwendigkeit heraus, die knappen volkswirtschaftlichen Ressourcen - und dazu gehörten auch die verfügbaren Arbeitskräfte - effektiv einzusetzen. Die Knappheit an

qualifizierten Arbeitskräften war bis zum Ende des wirtschaftlichen Aufschwungs Anfang der 70er Jahre der entscheidende Orientierungsfaktor für die Bildungsplanung.⁷

Mit dem Ende des Wirtschaftswachstums und zunehmender Arbeitslosigkeit stieß diese Form der quantitativen Bildungsplanung an ihre Grenzen. Mit dem VIII. Plan für die Jahre nach 1982 wurde die quantitative Bildungsplanung endgültig aufgegeben (Tanguy et. al. 1986). An ihre Stelle traten mehr qualitativ-strukturelle Abschätzungen, die auch Fragen der beruflichen Mobilität, die Dynamik des technischen Wandels und den Einfluß des Qualifikationsangebots auf die Arbeitskräftenachfrage berücksichtigen sollen.

In Frankreich mußte man allerdings wie in anderen europäischen Ländern auch feststellen, daß es bei einem Überangebot an Arbeitskräften immer schwieriger wird, den Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarf zentral zu planen. Die Dezentralisierung der öffentlichen Kompetenzen in der Planung der beruflichen Bildung ist daher ein Versuch, diesem Problem entgegenzuwirken.

Für den Staat bzw. die zentrale staatliche Bildungsplanung verbleiben vor allem drei übergreifende Funktionen (Blondel 1987):

- * die mehr oder weniger dezentral geplanten Maßnahmen abzustimmen;
- * zu einer Reduzierung der Planungsunsicherheit durch Forschung beizutragen; und
- * ausgehend von einer längerfristigen Vision über die ökonomische und soziale Entwicklung, einander widersprechende wirtschaftliche und soziale Ziele möglichst auszugleichen.

Trotz oder vielleicht auch wegen der hohen Ansprüche und der starken Institutionalisierung der Bildungsbedarfsplanung hat diese nur in den Zeiten eines kontinuierlichen wirtschaftlichen Aufschwungs unter der Bedingung knapper Arbeitskräftressourcen die erwarteten Ergebnisse

7

Dazu wurden u.a. Methoden der makroökonomischen Modellierung und quantitative Prognosen des Arbeitskräftebedarfs in unterschiedlichen Branchen, Regionen und Berufen eingesetzt.

gezeigt. Den konjunkturellen Schwankungen mit hoher Arbeitslosigkeit sind die eingesetzten Instrumente bislang nicht gerecht geworden.

Neben den staatlichen Planungen gibt es in Frankreich noch das Instrument des betrieblichen Weiterbildungsplanes (vgl. Kapitel 3.2) zu dessen Erstellung die Unternehmen verpflichtet sind. Kleine und mittlere Unternehmen können dafür auf die Hilfe von intermediären Organisationen zurückgreifen, so daß über diese Organisationen auch ein zusätzlicher Einfluß der Tarifparteien auf die Weiterbildungsplanung möglich ist. Die Praxis des betrieblichen Weiterbildungsplanes wird sehr unterschiedlich gehandhabt, so daß verallgemeinernde Aussagen hierüber kaum möglich sind.

Insgesamt muß man zur Bewertung sowohl der staatlichen als auch der betrieblichen Bemühungen feststellen, daß zumindest ein quantitativer Erfolg zu verzeichnen ist. Die Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Nun ist man bemüht, auch qualitativ ein höheres Niveau zu erreichen.

Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung

	Erstausbildung	berufliche Weiterbildung
gesetzliche Grundlagen	gesetzliche Regelungen in allen Teilbereichen; Schulpflicht vom 6. bis zum 16. Lebensjahr	gesetzliche Regelungen in weiten Teilbereichen, grundsätzlich keine Pflicht zur Weiterbildung
Finanzierung	zum überwiegenden Teil öffentlich finanziert, ein geringer Anteil (unter 10 %) wird von den Unternehmen erbracht	Finanzierung über den Fonds für Berufsbildung zu über 50 % durch die Unternehmen, Die weiteren Anteile werden durch den Staat, die Regionen und die Arbeitsverwaltung erbracht
Bildungsanbieter	allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Hochschulen und Fachhochschulen, Ausbildungszentren	Unternehmen, staatliche Bildungseinrichtungen, private Bildungseinrichtungen
Bildungsziele	Vermittlung von Allgemein- und Grundlagenwissen; Berufsvorbereitung	Umschulung und Fortbildung, betriebsspezifische Bildung
Bildungsbedarfs-ermittlung	in der Verantwortung des Staates	weitgehend in der Verantwortung des Staates mit zunehmender Tendenz von der zentralen zur regionalen Planung
Einfluß der Tarifparteien	Beratungsfunktionen auf verschiedenen Ebenen zur Bedarfsplanung und zur Gestaltung der Inhalte	Beratungsfunktionen auf verschiedenen Ebenen zur Bedarfsplanung und zur Gestaltung der Inhalte, Mitwirkung bei der Infrastruktur (intermediäre Organisationen)

Literatur

Blondel, D. (1987): *Savoir et compétences pour l'an 2000*. Communication au séminaire franco-allemand de Poitiers. CEREPQ Paris

CEDEFOP (Hrsg.) (1987): *Das berufliche Bildungswesen in Frankreich*. Berlin

CEDEFOP (Hrsg.) (1987): *The role of unions and management in vocational training in France*. Berlin

CEDEFOP (Hrsg.) (1988): *Berufsausbildung in Frankreich - Strukturprobleme und aktuelle Reformbestrebungen*. Berlin

CEDEFOP (Hrsg.) (1990): *Ein Synthesebericht zu den Angeboten für Arbeitslose und insbesondere Langzeitarbeitslose in Dänemark, der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Portugal, Spanien und dem Vereinigten Königreich*. Berlin

FAZL-Datenbank (1994): *Länderanalysen der FAZ-Informationendienste*. Diverse Artikel, ohne Verfasser

Le Berre, D. (1993): *La formation en France*. Unveröffentlichtes Manuskript, Gelsenkirchen

Tanguy, L. (1987): *Strukturentwicklung des Bildungswesens, Arbeitsmarkt und bildungspolitische Interventionen des Staates in Frankreich (1971 - 1986)*. In: *Bildung und Erziehung*, Nr. 40