

**Die Alternative zur Individualisierung  
des Weiterbildungsaufwands:  
Pflichtausgaben der Betriebe und Umlagefonds  
- das Beispiel Frankreich**

*Dr. Ingrid Drexel, München*

Vortrag am 2. Juni 2005 im Rahmen der  
BIBB-Fachtagung „Kosten, Nutzen, Finanzierung  
beruflicher Weiterbildung“

# **Gliederung**

**I. Die Konstruktion des französischen Systems**

**II. Positive Auswirkungen des Systems**

**III. Problemlösungsdefizite des Systems**

**IV. Elemente der bevorstehenden Reform des Systems**

**V. Anregungen für die deutsche Diskussion**

# I. Die Konstruktion des französischen Systems

## Die wichtigsten Beitragsverpflichtungen und ihre Ableistung

### 1. Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten

- Weiterbildung im Rahmen des Bildungsplans	0,9%
	direkt oder an Fonds
- Weiterbildung für Eingliederungsmaßnahmen	0,4%
	Abführung an Fonds
- Bildungsurlaub	0,2%
	Abführung an Fonds
- Bildungsurlaub bei befristeten Arbeitsverträgen	1,0%
	Abführung an Fonds

### 2. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten

- Weiterbildung im Rahmen des Bildungsplans	0,15%
	Abführung an Fonds
- Weiterbildung für Eingliederungsmaßnahmen	0,1%
	Abführung an Fonds
- Bildungsurlaub	----
- Bildungsurlaub bei befristeten Arbeitsverträgen	1,0%
	Abführung an Fonds

### 3. Leiharbeitsfirmen

- Weiterbildung im Rahmen des Bildungsplans	1,3%
	Abführung an Fonds
- Weiterbildung für Eingliederungsmaßnahmen	0,4%
	Abführung an Fonds
- Bildungsurlaub	0,3%
	Abführung an Fonds

## II. Positive Auswirkungen des Systems

- Expansion der betrieblichen Weiterbildungsausgaben weit über den Pflichtbeitrag
- Anstieg der Weiterbildungsteilnahme aller Arbeitnehmergruppen
- Aufwertung der Weiterbildung in Betrieben und Gesellschaft
- Verstetigung der Weiterbildung
- Verstärkter Einsatz von Weiterbildung für gesellschaftliche Problemfelder
- Kontinuierliche Reflexion und Erforschung von Weiterbildung

### **III. Problemlösungsdefizite des Systems**

- zu geringe Weiterbildungsteilnahme der gering qualifizierten Arbeitnehmer
- zu niedrige Weiterbildungsteilnahme der Arbeitnehmer von Kleinbetrieben
- Kurzatmigkeit der Weiterbildung
- wenig Bedeutung von Weiterbildung für Mobilität auf dem Arbeitsmarkt

## **IV. Zentrale Elemente der Reform des Systems**

### **1. Anhebung der Pflichtbeiträge auf:**

- **1,6%** für Betriebe mit über 10 Beschäftigten
- **0,4%** (2004) bzw. **0,55%** (ab 2005) für kleinere Betriebe

### **2. Individuelles Recht auf Weiterbildung:**

- **20 Stunden/Jahr** (kumulierbar über 6 Jahre)

### **3. Öffnung für Beteiligung der Arbeitnehmer an der Weiterbildungszeit:**

- bei anspruchsvolleren Weiterbildungen, die auf branchenweit anerkannte Abschlüsse/Qualifikationen ausgerichtet sind
- bei anspruchsvolleren Weiterbildungen im Rahmen des Plans jenseits Anpassungsweiterbildung
- bei längeren Qualifizierungsprozessen für Arbeitnehmer mit veraltender Qualifikation, die auf branchenweit anerkannte Abschlüsse zielen (Professionalisierungsperioden“)

## **4. Absicherung und Gegenleistungen für den Arbeitnehmer bei Einsatz von Freizeit:**

- tarifvertragliche, betriebliche und/oder einzelvertragliche Regelung vorausgesetzt
- Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig
- Weiterbildungsvergütung für die für Weiterbildung eingesetzte Freizeit
- Vorab Zusage des Arbeitgebers zur Honorierung der Weiterbildungsaktivität des Arbeitgebers

## **5. Öffnung für Beteiligung der Arbeitnehmer an der Weiterbildungszeit:**

- vorrangige Förderung von in der Branche anerkannten Abschlüssen/Qualifikationen
- „Observatorien“ für die Beobachtung und Prognose der Qualifikationsentwicklung auf Branchenebene
- Förderung der Erfassung und Zertifizierung von Kenntnissen und Fähigkeiten aus formellen und informellen Lernprozessen

## **V. Anregungen für die deutsche Diskussion**

(Keine Folie präsentiert, mündlich vorgetragen)