



Pierre Béret

Wirtschaftsexperte beim
Laboratoire d'Économie
et de Sociologie du
Travail, (LEST-CNRS),
Aix-en-Provence, Frank-
reich



Arnaud Dupray

Wirtschaftsexperte beim
Laboratoire d'Économie
et de Sociologie du
Travail, (LEST-CNRS),
Aix-en-Provence, Frank-
reich



Anerkennung der beruflichen Weiterbildung durch höhere Bezahlung und Schaffung von Kompetenzen durch das Bildungssystem am Beispiel Frankreichs und Deutschlands¹

Auf individueller Ebene soll die betriebliche Weiterbildung zur Erweiterung der produktiven Fähigkeiten der Erwerbstätigen beitragen und damit das berufliche Fortkommen der Weiterbildungsteilnehmer, d.h. die Höhergruppierung in der Lohntabelle und die Entwicklung ihrer Qualifikation fördern. (...) In diesem Zusammenhang wird die berufliche Weiterbildung auch als Investition des Einzelnen angesehen, die sich folglich auch auf seinen Lohn auswirken muß.

1) In diesen Artikel wurden einige wichtige Ergebnisse einer Studie aufgenommen, an der Anne-Marie Daupe-Richard und Eric Verdier mitgearbeitet haben und die im Rahmen einer Ausschreibung zum Thema "Löhne, Tarifverhandlungen und Beschäftigungspolitik" des Generalkommissariats für Planung im September 1995 erstellt wurde. Neben der Weiterbildung werden in dieser Studie auch die Veränderungen des Erstausbildungsangebots unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen und beruflichen Merkmale der Ausbildungsabsolventen untersucht und die Entwicklung ihres Einkommens zwischen 1977 und 1993 in Frankreich und im Zeitraum 1984-1993 in Deutschland verglichen. Unser Dank gilt dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das uns die öffentliche Ausgabe des German Socioeconomic Panel (GSOEP) zur Verfügung gestellt hat, sowie dem LASMAS-IDL, das uns den Zugang zu den Erhebungen des INSEE über Ausbildung und berufliche Qualifikation gestattet hat.

Einleitung

Seitdem die Theorie des Humankapitals in die Wirtschaftswissenschaften Eingang gefunden hat, wird Ausbildung gemeinhin als Investition betrachtet (Becker 1964). Zur Ausbildung sind hohe finanzielle Aufwendungen notwendig, sie geht auf eine individuelle Entscheidung zurück, und es wird erwartet, daß ihr Gewinn höher ist als der Kostenaufwand. Damit sind alle theoretischen Voraussetzungen erfüllt, um Ausbildung tatsächlich als Investition ansehen zu können.

Diese Interpretation scheint in besonderem Maße auf die betriebliche Weiterbildung zuzutreffen. Im Hinblick auf den Standpunkt der Arbeitgeber sind tatsächlich Zweifel angebracht, ob sich hinter ihren Entscheidungen über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für die Belegschaft philanthropische Überlegungen verbergen. Das gilt für alle Länder, in denen diese Frage untersucht wird. Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen ist die globale Verbesserung der produktiven Leistungsfähigkeit des Unternehmens. In bezug auf Frankreich haben Delame und Kramarz (1997) gezeigt, daß Weiterbildungsmaßnahmen die Betriebsergebnisse

positiv beeinflussen, wenn die Ausgaben für die Weiterbildung über dem gesetzlichen Minimum liegen. Dieses Untersuchungsergebnis stimmt mit den oben genannten Merkmalen der Investition überein. Studien über den produktiven Nutzen der Weiterbildung für das Unternehmen lassen darauf schließen, daß Weiterbildung positive und bedeutende Wirkungen hat (OECD 1995).

Die Rolle der beruflichen Weiterbildung (BWB) im Unternehmen läßt sich mit den drei großen vorrangigen Zielen, zu deren Erreichung sie beitragen kann, genauer beschreiben:

- Beseitigung der Defizite auf der Ebene der individuellen Grundfähigkeiten;
- Anpassung der spezifischen Fähigkeiten der Beschäftigten an die kurzfristigen Erfordernisse der Unternehmen;
- Vorwegnahme der künftigen Gegebenheiten durch Vorbereitung der Beschäftigten auf einen tiefgreifenden technischen oder organisatorischen Wandel ihres Arbeitsumfeldes.

Auf individueller Ebene soll die betriebliche Weiterbildung zur Erweiterung der



produktiven Fähigkeiten der Erwerbstätigen beitragen und damit das berufliche Fortkommen der Weiterbildungsteilnehmer, d.h. die Höhergruppierung in der Lohntabelle und die Entwicklung ihrer Qualifikation fördern. Diese Ziele und Aufgaben sind im übrigen in dem deutschen Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 1969 und dem französischen Gesetz aus dem Jahre 1971 (vgl. Übersicht 1: Gesetzliche Bestimmungen) ausdrücklich erwähnt. In diesem Zusammenhang wird die berufliche Weiterbildung auch als Investition des einzelnen angesehen, die sich folglich auch auf seinen Lohn auswirken muß. In diesem Artikel wird also die Frage untersucht, inwieweit sich Weiterbildung auf das Einkommen auswirkt.

Wie die drei genannten Ziele zeigen, hat es jedoch keinen Sinn, diese Frage zu behandeln, wenn dabei die Beziehung zwischen Weiterbildung und Erstausbildungsangebot außer acht gelassen wird. Die berufliche Weiterbildung ist in ein System der Bildung von Fähigkeiten eingebettet, in dem der Bildungsapparat und die Verfahren zur Schaffung von Qualifikationen und zur beruflichen Entwicklung in den Unternehmen gleichzeitig greifen. Die Beweggründe der Wirtschaftsakteure sind auf einen institutionellen Kontext zurückzuführen, in den sie eingebunden sind. Daher läßt sich die Hypothese aufstellen, daß der Kontext der Kompetenzschaffung im Bildungssystem die Nutzungsmöglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung seitens der Unternehmen teilweise bestimmt. Diese Nutzungsmöglichkeiten beeinflussen natürlich wiederum die Zugangsbedingungen zur Weiterbildung und ihre Wirkungen.

In diesem Rahmen ist es besonders interessant, die berufliche Weiterbildung in eine gesellschaftliche Perspektive zu rücken, welche die methodologische Subjektivität eines internationalen Vergleichs zur Beurteilung dieser Hypothese rechtfertigt. Die Entscheidungen Frankreichs und Deutschlands sind darauf zurückzuführen, daß die „Produktionsmerkmale“ ihrer Bildungssysteme in den 70er Jahren stark von einander abwichen. Das französische Bildungssystem hat sich jedoch seither stark entwickelt, so daß Frankreich seinen Abstand zu Deutschland verringern konnte. Wie in den Arbeiten von Maurice, Sellier, Silvestre (1982) sowie Géhin

Übersicht 1: Gesetzliche Bestimmungen über die Weiterbildung in Frankreich und Deutschland

Mit dem Gesetz vom 16. Juli 1971 wurden der Weiterbildung in Frankreich Entwicklungsimpulse verliehen, die einer zweifachen Zielsetzung der damaligen Zeit entsprachen:

- Dem Mangel der Unternehmen an technisch qualifiziertem Fachpersonal, insbesondere an Technikern und Vorarbeitern, der auf die unzulängliche Erstausbildung der Beschäftigten zurückzuführen war (die Verlängerung der Pflichtschulzeit bis zum Alter von 16 Jahren wurde erst 1969 eingeführt), sollte Abhilfe geschaffen werden.
- Den Beschäftigten, die das Bildungssystem ohne berufs- oder allgemeinbildenden Abschluß verlassen hatten, sollte eine zweite Bildungschance geboten werden. Durch die Eröffnung neuer beruflicher Entwicklungsperspektiven durch Weiterbildung sollte praktisch der soziale Aufstieg gefördert werden.

Das Gesetz aus dem Jahre 1971 wurde dann durch die gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten konkretisiert, die sich seither an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen müssen. Anfänglich belief sich der gesetzliche Beitrag auf 0,8% ihrer Lohn- und Gehaltssumme, heute beträgt er 1,5%. Diese auf den Pflichtbeitrag der Unternehmen ausgerichtete Definition von Weiterbildung hat dazu geführt, daß die französischen Betriebe deutlich mehr für Weiterbildung ausgeben als die Unternehmen in den anderen europäischen Ländern: 2,8% der Lohn- und Gehaltssumme in Frankreich gegenüber 1,2% in Deutschland* (Aventur, Möbus 1996). Seit 1992 sind Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten verpflichtet, einen Mindestbeitrag von 0,15% ihrer Lohn- und Gehaltssumme zu leisten.

In Deutschland ist der Status der beruflichen Weiterbildung dagegen in zwei großen Gesetzeswerken festgelegt:

- im Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 1969, in dem die duale Ausbildung und einige Formen der Weiterbildung, insbesondere die berufliche Fortbildung und Umschulung (§ 46, 47), geregelt sind: „Die berufliche Fortbildung (Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung) muß die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitern und an den technischen Wandel anpassen oder den beruflichen Aufstieg ermöglichen“, zitiert nach Möbus (1996). Die Rolle des Staates beschränkt sich im wesentlichen auf die Zertifizierung, mit der eine bessere Anerkennung der von den Absolventen erworbenen Abschlüsse gewährleistet wird;
- im Arbeitsförderungsgesetz (1969), in dem die Finanzierung der Weiterbildung in Form von staatlichen Zuschüssen für die Weiterbildungsteilnehmer mit dem Ziel geregelt ist, die Qualifikation der Weiterbildungsaktiven besser an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Im Arbeitsförderungsgesetz ist also das Recht auf berufliche Weiterbildung aller Erwerbstätigen verankert.

Diese staatlichen Zuschüsse werden heute zu drei Vierteln an Arbeitssuchende gezahlt, ohne daß sich die Unternehmen an der Weiterbildung ihrer Beschäftigten beteiligen müßten (Möbus 1996).

Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Unternehmen in Deutschland nicht verpflichtet sind, einen finanziellen Beitrag zur Weiterbildung zu leisten, sowie der Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird (Géhin und Méhaut 1993), entsprechen die vom Arbeitgeber organisierten Weiterbildungsmaßnahmen wohl im wesentlichen dem Ziel einer ständigen Anpassung der Qualifikation der Arbeitnehmer an die Erfordernisse des Arbeitsplatzes.

* Diese Zahlen stammen aus einer Gemeinschaftsstudie über betriebliche Weiterbildung, die 1993 durchgeführt wurde. Wegen der im Vorfeld vorgenommenen Angleichung der in den einzelnen Ländern gebräuchlichen Kategorien und Berechnungsmethoden liegt der Wert unter den 3,3%, die normalerweise in den französischen Veröffentlichungen angegeben werden.



„Die neue Stellung und Rolle der beruflichen Weiterbildung sind (...) auf die bedeutenden Veränderungen des Schulsystems in Frankreich zurückzuführen.“

und Méhaut (1993) nachzulesen ist, waren die Beziehungen zwischen Ausbildung und Beschäftigung in den beiden Ländern sehr unterschiedlich, so daß die jüngsten Entwicklungen nun richtig zugeordnet werden können.

Die neue Stellung und Rolle der beruflichen Weiterbildung sind wohl auch auf die bedeutenden Veränderungen des Schulsystems in Frankreich zurückzuführen. In den 60er Jahren, als die Beschäftigten nur ein niedriges Erstausbildungsniveau hatten, sollte mit der beruflichen Weiterbildung zur Schaffung von Qualifikationen innerhalb der Unternehmen beigetragen werden. Die starke Zunahme der schulischen Erstausbildung seit den 80er Jahren ging jedoch nicht mit einer strukturellen Veränderung des Ausbildungsangebots einher, das nach wie vor im wesentlichen auf dem Grundsatz der Feststellung potentieller individueller Fähigkeiten beruht. Daher scheint heute eine Auslese- und Auswahlfunktion die Gestaltung der innerbetrieblichen Bildungswege zu bestimmen, die darauf abzielt, die leistungstärksten Beschäftigten auszuwählen, also die Arbeitnehmer, welche die Weiterbildungsmaßnahmen am besten nutzen können. Unter diesem Blickwinkel gilt berufliche Weiterbildung weniger als Mittel zur Akkumulation von Humankapital als vielmehr als implizite Anerkennung von zuvor erworbenen Fähigkeiten. Im Gegensatz dazu war das System der Erstausbildung in Deutschland seit den 60er Jahren in quantitativer wie qualitativer Hinsicht bedeutend und auf die Produktionserfordernisse der Unternehmen zugeschnitten. Trotz einiger Destabilisierungsfahren spielt das System der dualen Ausbildung im deutschen Bildungssystem nach wie vor eine zentrale Rolle. Daher ist auch die berufliche Weiterbildung dazu bestimmt, Fähigkeiten zu akkumulieren und auszuweiten. Die Verfahren, die in den Unternehmen zur Berücksichtigung der beruflichen Erstausbildung angewandt werden, sind auf dieses Ziel zugeschnitten.

Nach der Untersuchung der Strukturen des Ausbildungsangebots in den Bildungssystemen und ihrer Auswirkungen auf die Qualifikationen und das Einkommen auf dem Arbeitsmarkt soll nun analysiert werden, wie die Weiterbildung in Deutschland und Frankreich durch höhere Bezahlung anerkannt wird.

Die Beziehungen zwischen Erstausbildung, Qualifikation und Lohneinkommen

Nach Darstellung der Lage in den 60er und 70er Jahren sollen zunächst die Entwicklungen beschrieben werden, die das Erstausbildungsangebot in den beiden Ländern beeinflußt haben. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Kohärenz zwischen der Struktur des Angebots an Absolventen anerkannter Ausbildungsberufe und der Anerkennungspraxis auf individueller Berufslaufbahnebene. Sodann sollen die unterschiedlichen Grundsätze, auf denen die Bildung von Fähigkeiten in der Erstausbildung in Deutschland und Frankreich aufbaut, herausgearbeitet und dabei auf die großen Unterschiede verwiesen werden, die hier bei den Regeln für die Festlegung der Qualifikationen und des Lohneinkommens bestehen. Auf dieser Grundlage wird dann versucht aufzuzeigen, wie die berufliche Weiterbildung künftig genutzt werden kann.

Ein stark unterschiedlicher Anteil von Absolventen anerkannter Ausbildungsberufe in den 60er und 70er Jahren

In den 60er Jahren bestand der große Unterschied zwischen den beiden Ländern darin, daß die meisten Erstausbildungsgänge in Deutschland eine deutlich berufsbezogene praktische Ausrichtung hatten, wohingegen in Frankreich die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wegen des unzulänglichen Erstausbildungssystems nur einen sehr niedrigen Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt ausmachten. Im Jahre 1970 verfügten 60% der Beschäftigten in Frankreich über keinerlei Befähigungsnachweis, in Deutschland waren es nur 20%. Der Anteil der Inhaber eines Berufsbefähigungsnachweises (die an Hochschulen erworbenen Abschlüsse sind hier nicht mit eingerechnet) lag in Deutschland bei 69% und in Frankreich bei 27% (Maurice, Sellier, Silvestre, 1979). Acht Jahre später hatte in Frankreich immer noch weniger als ein Drittel der männlichen Beschäftigten in der Industrie eine abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber nahezu 75% der Beschäftigten in Deutschland.

Diese sehr unterschiedlichen Konfigurationen führten wiederum zu unterschied-



lichen Entsprechungen zwischen Qualifikation und Ausbildung: In Deutschland war die Entsprechung sehr eng, in Frankreich dagegen recht locker. So hatten 1978 in Deutschland mehr als 90% der männlichen Facharbeiter über 35 Jahren zumindest eine Lehre absolviert, während 65% derselben Beschäftigtengruppe in Frankreich über keinen Befähigungsnachweis verfügten.

Besondere Funktionsmerkmale der Arbeitsmärkte

Zu Beginn der 70er Jahre hatten in Frankreich fast zwei Drittel der Beschäftigten keinerlei Befähigungsnachweis. Daher mußten die Unternehmen selbst für die Vermittlung produktiver Fähigkeiten sorgen. Da die berufliche Qualifikation im wesentlichen in den Unternehmen gebildet wurde, mußten die Unternehmen in Frankreich die Bedingungen für eine dauerhafte Zusammenarbeit mit ihren Beschäftigten schaffen und folglich besondere Regeln für die unternehmensinternen Märkte festlegen. Auf diese Weise sollten die Betriebszugehörigkeitszulagen und die betriebsinternen Beförderungen sowohl Anreize für Weiterbildungsanstrengungen der Beschäftigten bieten, also auch dazu beitragen, daß die Beschäftigten nach der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme bei dem Unternehmen blieben, und schließlich sollte dafür gesorgt werden, daß sich diese Bildungsinvestitionen auch auszahlten, insofern als die Arbeitnehmer im Rahmen der Mobilität auch auf andere Arbeitsplätze versetzt werden konnten. Als Möglichkeit, eine berufliche Qualifikation zu erwerben, wurde die betriebliche Weiterbildung eindeutig als Investition angesehen, die sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bezahlt machte.

Im Hinblick auf Deutschland wurde in zahlreichen Arbeiten über das duale System die Bedeutung einer institutionalisierten Regelung nachgewiesen, insbesondere wegen der Zusammenarbeit zwischen Bundesbehörden und den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden. Die gemeinsame Gestaltung der Ausbildungsgänge rechtfertigte den großen strukturellen Einfluß der beruflichen Erstausbildung auf den Erwerb beruflicher Qualifikationen und die Festlegung der Mobilitätsmöglichkeiten auf dem Arbeits-

markt (Blossfeld und Mayer, 1988). Die im Vergleich zu Frankreich geringeren Betriebszugehörigkeitszulagen (Depardieu und Payen, 1986), die weniger stark ausgeprägten Lohnunterschiede je nach Qualifikation bzw. nach dem in der Erstausbildung erworbenen Befähigungsnachweis und die einheitlichere Arbeitsteilung in den deutschen Firmen (Maurice, Sorge, Warner, 1980) zeigten diesen Einfluß ganz eindeutig. Aufgrund der transversalen Verteilung der Berufsausbildungsabschlüsse und der damit verbundenen Mobilitätsfähigkeit, von einer Firma in eine andere zu wechseln, hatten die Arbeitgeber nur wenig Neigung, ihre Beschäftigten entsprechend der Betriebszugehörigkeit deutlich besser zu bezahlen, obwohl doch die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebszugehörigkeit in den beiden Ländern durchaus vergleichbar war. Daher hat die Ausbildung den Berufsmärkten eine Struktur verliehen, welche die ersten Jahre der Berufserfahrung um einiges überdauern konnte: Die Qualifikation und die berufliche Weiterbildung waren also gewissermaßen die Verlängerung der Erstausbildung.

Unterschiedliche Entwicklungen der Erstausbildung in den 80er und 90er Jahren

Im Jahre 1989 hatten die Arbeitskräfte ohne Befähigungsnachweis in Deutschland und Frankreich einen Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von respektive 19,5% und 43%², und 1993 belief sich dieser Anteil bei den männlichen Beschäftigten auf 15%³ bzw. 36% (ohne BEPC - Brevet d'études du premier cycle - Abschlußzeugnis der Sekundarstufe I). Dies zeigt, daß die Zahl der Absolventen anerkannter Ausbildungsberufe nach dem Austritt aus dem Bildungsapparat in Frankreich besonders seit dem Beginn der 80er Jahre stark zugenommen hat, während sich die Lage in Deutschland unter diesem Gesichtspunkt nur sehr wenig veränderte.

Explosion des Erstausbildungsangebots in Frankreich

Einer der deutlichsten Hinweise auf die Explosion des Erstausbildungsangebots in Frankreich ist die Tatsache, daß sich die Zahl der Abiturienten in fünfzehn Jahren mehr als verdoppelt hat: von 34% im Jah-

„Da die berufliche Qualifikation im wesentlichen in den Unternehmen gebildet wurde, mußten die Unternehmen in Frankreich die Bedingungen für eine dauerhafte Zusammenarbeit mit ihren Beschäftigten schaffen und folglich besondere Regeln für die unternehmensinternen Märkte festlegen.“

„(...) hat die Ausbildung den Berufsmärkten eine Struktur verliehen, welche die ersten Jahre der Berufserfahrung um einiges überdauern konnte: Die Qualifikation und die berufliche Weiterbildung waren also gewissermaßen die Verlängerung der Erstausbildung.“

2) Dieser Prozentsatz bezieht sich in Frankreich auf Arbeitskräfte, die allenfalls das BEPC, aber keinen Berufsbefähigungsnachweis erworben haben, und in Deutschland auf Beschäftigte, welche die Haupt- oder Realschule mit oder ohne Abschluß verlassen und keine Berufsausbildung abgeschlossen haben (Möbus und Sevestre, 1991).

3) Ohne die Einwohner der neuen Länder.



„In Frankreich ist die Anerkennung der Berufsausbildung immer noch sehr eng mit den Ausbildungsebenen verbunden, wo die traditionellen Auswahlmechanismen nach wie vor auf die schulische Leistung ausgerichtet sind (...).“

re 1980 auf über 70% im Jahre 1994. In demselben Zeitraum ist der Anteil der Hochschulabsolventen von 15,2% auf 36,3% gestiegen. So hatte 1995 mehr als ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung einen Hochschulabschluß (Goux et alii 1996).

Parallel dazu kamen die staatlichen Stellen zu der Erkenntnis, daß die Ausbildungsgänge eine stärkere berufspraktische Ausrichtung erhalten mußten. Diese Erkenntnis schlug sich unter anderem in der Einführung des Fachabiturs (Bac professionnel) 1985, in der Neuordnung der Inhalte des CAP (certificat d'aptitude professionnelle - Brufsbefähigungsnachweis) bzw. darin nieder, daß seit 1987 alle beruflichen und fachlichen Befähigungsnachweise auch in einer alternierenden Ausbildung erworben werden können. Dies zeigt sich weiter an dem explosionsartigen Anstieg der Teilnehmer an berufsbezogenen Kurzstudiengängen, die von Hochschulen angeboten werden: Im Zeitraum 1970-1994 hat sich die Zahl der Studenten, die an den Instituts Universitaires de Technologie (IUT - Technische Universitätsinstitute) eingeschrieben waren, vervierfacht, die Zahl der Schüler Technischer Fachhochschulklassen (STS - Sections de Techniciens supérieurs) verachtacht, während die Zahl der Studenten an den Hochschulen für Ingenieurwesen in demselben Zeitraum im Vergleich zu 1994 nur um das 2,5-fache gestiegen ist.

Eine weniger ausgeprägte Entwicklung in Deutschland

Im Jahre 1965 hatten fast 55% der Erwerbsbevölkerung eine Lehre abgeschlossen. Trotz einiger Schwankungen bewegte sich dieser Prozentsatz 1989 auf demselben Niveau und lag auch Mitte der 90er Jahre noch über 50%. Die Struktur des Erstausbildungsangebots in Deutschland ist also nach wie vor stark von dem System der dualen Berufsausbildung geprägt: In der ersten Hälfte der 80er Jahre absolvierten noch bis zu 70% der Jugendlichen eines Jahrgangs eine Berufsausbildung im dualen System.

Seit dem Ende der 80er Jahre ist gleichwohl ein leichter Rückgang des dualen Systems in Deutschland festzustellen, d.h. sein Beitrag zur Versorgung des Arbeits-

marktes hat leicht abgenommen. Dieser Rückgang ist auf mehrere Entwicklungen zurückzuführen: die Bedeutung der langen gymnasialen Ausbildung, für die sich heute fast 30% eines Jahrgangs entscheiden und die den direkten Zugang zur Hochschulausbildung eröffnet; die Schranken des beruflichen Fortkommens der Inhaber eines Technikerzeugnisses oder Meisterbriefs (Drexel, 1993) und der offensichtliche Wunsch der Jugendlichen und ihrer Eltern, die Ausbildung an einer Hochschule fortzusetzen (Schober und Tessaring, 1993). Es gibt mehrere Anzeichen, die diese Entwicklungstrends bestätigen. So hatte 1990 fast ein Drittel der erstmalig an einer Hochschule eingeschriebenen Studenten zuvor eine Berufsausbildung im dualen System abgeschlossen, und in demselben Jahr gab es erstmals mehr Studenten als Lehrlinge (Adler et alii, 1993). Auf dem Lehrstellenmarkt ist die Besetzungsquote der Lehrstellen auf 0,55 im Jahre 1992, in der metallverarbeitenden Industrie sogar auf 0,41 gesunken. Mitte der 80er Jahre überstieg die Nachfrage dagegen stets das Lehrstellenangebot. Des Weiteren bieten die Großunternehmen zunehmend weniger Lehrstellen an. In der ersten Hälfte der 90er Jahre hat sich der Anteil des Lehrstellenangebots in der Industrie um 5% verringert, das Lehrstellenangebot im Handwerk nahm dagegen um denselben Prozentsatz zu (Pfeiffer, 1997). Insgesamt führt das Zusammenwirken der Faktoren von Angebot und Nachfrage zu einer Schwächung des dualen Systems der beruflichen Erstausbildung, das bisher jedoch seine starke Stellung nicht eingebüßt hat.

Die Struktur des Angebots an beruflicher Erstausbildung ist nach wie vor auf landesspezifische Besonderheiten zurückzuführen

In Frankreich ist die Anerkennung der Berufsausbildung immer noch sehr eng mit den Ausbildungsebenen verbunden, wo die traditionellen Auswahlmechanismen nach wie vor auf die schulische Leistung ausgerichtet sind (Verdier, 1995). Mit anderen Worten: Der Aufstieg innerhalb der Ebenen der beruflichen Erstausbildung ist vom Nachweis theoretischer und abstrakter Fähigkeiten abhängig und damit nur individuell möglich, was sich in einer wachsenden Selektivität der Fähigkeiten und ihrer Homogenisierung von



**Tabelle 1:
Lohnstreuung und Lohnzuwachs je nach Erfahrung**

Land/Jahr 1993	Frankreich		Deutschland	
	CAP oder BEP ohne BEPC	CAP oder BEP mit BEPC	Technisches Abitur	Berufsausbildungs- abschluß im dualen System
Lohnstreuung	0,47	0,47	0,46	0,40
Lohn je nach Erfahrung				
14 Jahre	100	100	100	100
20 Jahre +	148	173	145	115

Streuungsindex: Quartilabstand (Q3 - Q1)/Q2
Population: Männer, Erhebungen: siehe Übersicht 2.

* Das BEPC ist das Abschlußzeugnis der Sekundarstufe I, mit dem die ersten 4 Schuljahre der allgemeinen Sekundarstufe abgeschlossen werden. Das CAP (certificat d'aptitudes professionnelles) und das BEP (brevet d'enseignement professionnel) sind Berufsbefähigungszeugnisse nach einer drei- bzw. zweijährigen Berufsausbildung, die absolviert werden kann, auch wenn zuvor kein BEPC erworben wurde. Das technische Abitur ist das Abschlußzeugnis der Sekundarstufe mit überwiegend technischer Ausrichtung. Wie auch die allgemeine Hochschulreife bietet das technische Abitur Zugang zur Hochschulbildung.

oben widerspiegelt. Dabei werden fachliche und praktische Kompetenzen als Pendant zu einer schwach ausgeprägten Abstraktionsfähigkeit gewertet und nur dann mit Interesse gewürdigt, wenn sie mit einem höheren allgemeinen Bildungsniveau verbunden sind. Daher ist die Anerkennung des produktiven Beitrags einer Ausbildung auf dem Markt von dem erworbenen Befähigungsnachweis abhängig, von dem angenommen wird, daß er die individuellen Fähigkeiten widerspiegelt. Man könnte also sagen, daß die Gestaltung des Bildungssystems zum einen eine Filterfunktion für Fähigkeiten hat und zum anderen Kenntnisse vermitteln muß, die auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden können. Dies ist auch in hohem Maße auf die institutionellen Beteiligungsverfahren der Unternehmen, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an der Ausarbeitung der Befähigungsnachweise in Frankreich zurückzuführen. Diese Akteure werden in Frankreich meistens nur angehört, während sie in Deutschland an den Verhandlungen über die Inhalte der Berufsausbildungsgänge aktiv beteiligt sind (Möbus und Verdier, 1997).

Die Berufsausbildung im dualen System in Deutschland wird zu zwei Dritteln von den Unternehmen finanziert, die auch an

der Ausarbeitung der Bezugssysteme für die Ausbildung beteiligt sind und die beruflichen Kenntnisse festlegen, welche die Jugendlichen in den verschiedenen Prüfungen nachweisen müssen. Wegen dieser starken Einbindung der Unternehmen ist ein Trend zur Homogenisierung der allgemeinen Fähigkeiten der Lehrlinge festzustellen, die sich je nach in der Sekundarstufe gewähltem Ausbildungsgang potentiell unterscheiden. Daher ist die Stellung der Inhaber von Berufsbefähigungsnachweisen auf dem Arbeitsmarkt eher von der besonderen Ausrichtung der Ausbildung abhängig als von der Anzahl der Ausbildungsjahre in der Sekundarstufe. Die Arbeitnehmer legen auch genau fest, welche Fähigkeiten in den Ausbildungsgängen des dualen Systems vermittelt werden sollen, und darauf sind die enge Entsprechung zwischen Einstufungs- und Lohn Tabellen sowie die transversale Verteilung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Dieser Doppeleffekt rechtfertigt den strukturellen Einfluß der beruflichen Erstausbildung bei der Festlegung der Qualifikationen und der Bezahlung. Daher sind die Lohnstufen⁴ und der Einfluß von Berufserfahrung auf die Höhergruppierung in Deutschland weniger stark ausgeprägt als in Frankreich. Ein Vergleich der Lage

„(...) in Deutschland (...) legen (die Arbeitnehmer) auch genau fest, welche Fähigkeiten in den Ausbildungsgängen des dualen Systems vermittelt werden sollen, und darauf sind die enge Entsprechung zwischen Einstufungs- und Lohn Tabellen sowie die transversale Verteilung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Dieser Doppeleffekt rechtfertigt den strukturellen Einfluß der beruflichen Erstausbildung bei der Festlegung der Qualifikationen und der Bezahlung.“

4) Die Erwerbstätigen (männliche Beschäftigte) ohne Befähigungsnachweis erhalten in beiden Ländern einen Durchschnittslohn mit einem Index von 100, der Lohnindex der Arbeitskräfte mit den höchsten Befähigungsnachweisen beträgt dagegen 362 in Frankreich und 254 in Deutschland (Béret et alii, 1997).



zwischen denjenigen, die in Deutschland eine Lehre absolviert bzw. in Frankreich ein CAP oder BEP (Brevet d'études professionnelles - Berufsbildungszeugnis) erworben haben, und den Inhabern eines Fachabiturs beweist diese Sachlage eindeutig.

Die Modalitäten der Lohnbildung auf dem Arbeitsmarkt (landesspezifisch)

In Deutschland ist die Lohnbildung unter anderem dadurch gekennzeichnet, daß die Löhne der Arbeitskräfte, die eine Lehre gemacht haben, eine geringere Streuung aufweisen als die Löhne der Beschäftigten in Frankreich mit einem vergleichbaren Berufsbefähigungsnachweis (Tabelle 1). Des weiteren scheint die Lohnzuwachsrate bei zunehmender Erfahrung in Deutschland viel geringer zu sein als in Frankreich, was darauf schließen läßt, daß die produktiven Fähigkeiten der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre am Arbeitsplatz unmittelbar anerkannt werden. Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System erhalten sehr schnell ein ihren Fähigkeiten entsprechendes und recht einheitliches Arbeitsentgelt, weil sie über eine klar definierte Qualifikation und über direkt am Arbeitsplatz anwendbare Kenntnisse verfügen. Ihre Höhergruppierung verläuft langsamer als in Frankreich und wird dann gewährt, wenn sich die Beschäftigten weitere Fähigkeiten am Arbeitsplatz und durch Weiterbildung aneignen, die auf dem Grundstock an Kenntnissen aufbauen, die sie in der beruflichen Erstausbildung erworben haben.

Angesichts der zahlreichen und unterschiedlichen Fähigkeiten, über welche die jungen Erwerbstätigen heute nach dem Abschluß der Erstausbildung verfügen, sind die Unternehmen in Frankreich gegenwärtig weniger stark gezwungen, ihre Beschäftigten zu qualifizieren. Trotzdem besteht bei der Auswahl nach den Fähigkeiten, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen, immer noch große Unsicherheit darüber, welche produktiven Kompetenzen die Absolventen tatsächlich haben. Die Filterfunktion zur Feststellung der mit dem Befähigungsnachweis erworbenen Fähigkeiten zeigt sich im übrigen in einer raschen Höhergruppierung während der ersten Jahre der Arbeitserfahrung, die sich später aber deutlich verlangsamt. In diesem Sinne spielt der Befähigungsnachweis

als Hinweis auf die produktiven Kompetenzen und das individuelle Verhalten wohl im wesentlichen eine unterstützende Rolle und legt die Stellung des Arbeitnehmers bei seinem Eintritt ins Unternehmen und seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten fest. Für den weiteren beruflichen Aufstieg ist der Befähigungsnachweis nicht mehr ausschlaggebend, sondern die Erfahrung des Arbeitnehmers, die im Rahmen eines selektiven und differenzierten Personalmanagements bewertet wird. Die unterschiedslose Höhergruppierung allein auf der Grundlage der Betriebszugehörigkeit verliert dann ihre Daseinsberechtigung, obwohl sie nach wie vor in den Tarifverträgen vorgesehen ist (Grandjean, 1989). Trotz des starken Anstiegs von Beschäftigten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit in den Unternehmen (OFCE, 1996) ist insgesamt tatsächlich festzustellen, daß die mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Lohnzuwächse immer geringer werden (Béret, 1992). Im Gegensatz zu Deutschland ist dieser Trend in Frankreich bei allen Beschäftigten festzustellen (vgl. unten).

Voraussetzungen für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen

In dem beschriebenen Kontext spielt die betriebliche Weiterbildung in Deutschland bei der Zunahme beruflicher Fähigkeiten der Beschäftigten eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Gemäß den Untersuchungen von Géhin und Méhaut (1993) hat die betriebliche Weiterbildung drei starke Merkmale:

- Wegen der für die Erstausbildung zur Verfügung gestellten Ressourcen, die später auch im Rahmen der Weiterbildung genutzt werden können, ist die Organisation der betrieblichen Weiterbildung eng mit der beruflichen Erstausbildung verbunden.
- Die Entscheidung über die Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme wird sehr dezentral getroffen: von Abteilungen, Werkstätten usw.
- Die betriebliche Weiterbildung ist stark in die Produktionstätigkeit eingebunden.

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind um so wirksamer, je eindeutiger sie



auf einem Grundstock von Fähigkeiten aufbauen, die in der beruflichen Erstausbildung mit klar umrissenen produktiven Effekten erworben wurden. In empirischen Untersuchungen wurde festgestellt, daß betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nur sehr selten Beschäftigten ohne Erstausbildung, sondern vorrangig Personen angeboten werden, die am Anfang ihres Erwerbslebens stehen, d.h. den Beschäftigten im Alter von 25 bis 35 Jahren. Auf der Grundlage der Daten des Mikrozensus haben Pfeiffer und Brade (1995) zum Beispiel nachgewiesen, daß in den ersten sieben Jahren der Erwerbstätigkeit mit wachsender Berufserfahrung die Wahrscheinlichkeit, an einem Weiterbildungspraktikum teilnehmen zu können, zunimmt und danach wieder abnimmt.

Es läßt sich also die Hypothese aufstellen, daß die betriebliche Weiterbildung auch in den 90er Jahren noch als Investition angesehen wird und weiterbildungsaktive Beschäftigte besser bezahlt werden.

In Frankreich ist der Einsatz der Arbeitskräfte zwangsläufig mit einer Unsicherheit über die individuellen produktiven Fähigkeiten verbunden. Mit dem innerbetrieblichen Personalmanagement wird das Ziel verfolgt, diese letztgenannten Fähigkeiten im Einsatz an verschiedenen Arbeitsplätzen festzustellen. Hier wäre die Weiterbildung der Beschäftigten nur ein untergeordnetes Ziel. Das Verfahren der Auswahl der produktiven Fähigkeiten der Beschäftigten im Unternehmen bietet in diesem Fall die Möglichkeit, die Weiterbildung stärker auf die zuvor erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitskräfte zuzuschneiden. Der Bestandteil „Weiterbildung“ der betriebsinternen Märkte würde also nur den wenigen Beschäftigten wirklich zugute kommen, die am besten im Unternehmen integriert sind und ihre Fähigkeiten und ihr Engagement bereits am Arbeitsplatz bewiesen haben. Damit kann das Unternehmen auf eine höhere Produktivität durch Weiterbildung setzen.

Zwei Beobachtungen sprechen für diesen Interpretationsansatz:

□ Ein Vergleich der Zugangsbedingungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland und Frankreich unter Anwendung derselben Variablen zeigt, daß die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Teil-

Übersicht 2:

Definition der verwendeten Populationen, Untersuchungen und Modelle

- Männliche und weibliche Arbeitnehmer, die 1993 und bereits 1988 in Frankreich und 1989 in Deutschland (nur die alten Bundesländer) im privaten und halbstaatlichen Sektor beschäftigt waren.
- Untersuchungen über Ausbildung und berufliche Qualifikation 1993 des INSEE für Frankreich. German Socioeconomic Panel für Deutschland. Erfaßt wurden 5139 Personen in Frankreich, 2913 in Deutschland.
- Für Frankreich: Als Weiterbildung gilt hier der letzte Lehrgang, der auf Initiative des Arbeitgebers besucht wurde. Für Deutschland: Als Weiterbildung gilt auch hier der letzte absolvierte Lehrgang. Doch ist es schwierig festzustellen, auf wessen Initiative die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zurückzuführen ist, da bei der Beantwortung dieser Frage auf die wichtigste und nicht die letzte Weiterbildungsmaßnahme verwiesen wird. Da die lohnsteigernden Effekte und die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen anscheinend recht ähnlich sind, unabhängig davon, ob die als am wichtigsten angesehene Maßnahme ganz oder teilweise auf die Initiative des Arbeitgebers zurückgeht, dürfte diese Ungenauigkeit keine Auswirkung auf die Analyse haben.
- BWB 1: Die zuletzt absolvierte Bildungsmaßnahme im Zeitraum 1989-1992 in Frankreich und im Zeitraum 1990 bis Juni 1993 in Deutschland.
- Es kann auch danach differenziert werden, daß zwischen der vorletzten und der letzten Weiterbildungsmaßnahme im Zeitraum 1985-1988 in Frankreich 4 Jahre und im Zeitraum 1986-1989 in Deutschland 3,5 Jahre lagen (BWB 2).
- Es liegen auch Angaben zur Zahl der Weiterbildungsmaßnahmen vor, an denen die Beschäftigten im Laufe ihres Erwerbslebens in Frankreich und in Deutschland im Erhebungszeitraum von 7 Jahren insgesamt teilgenommen haben.
- Mit den geprüften Modellen wurden folgende Arten des Lohnzuwachses berechnet:

$$\log W_i = cte + a_1 ETU_i + a_2 ETU_i^2 + b_1 EXP_i + b_2 EXP_i^2 + c_1 ANC_i + c_2 ANC_i^2 + c_3 NBBWB + d_j BWB_{ij} + g_k SEX_{ik} + h_l DUR_{il} + U_i$$

Dabei ist:

W: Jahreslohn in Frankreich, Monatslohn in Deutschland;

ETU: Ausbildungsjahre;

EXP: tatsächliche Berufserfahrung, d.h. die Berufserfahrung, welche die Beschäftigten zwischen 1993 und der Erstanstellung erworben haben;

ANC: Dauer der Betriebszugehörigkeit im Jahre 1993;

BWB: Weiterbildung;

NBBWB: Zahl der Weiterbildungsmaßnahmen;

SEX: Geschlecht;

DUR: Arbeitsdauer.

**Tabelle 2:**

Lohnsteigernde Effekte der Betriebszugehörigkeit und verschiedene Variablen der Weiterbildung

Abhängige Variable:		Frankreich	Deutschland
Log (Jahresnettolohn in Frankreich)		1992	1993
Log (Monatsbruttolohn in Deutschland)			
Modell (1)	Betriebszugehörigkeit	+ 0,28 ns	+ 1,16
Modell (2)	BWB 1 = die zuletzt absolvierte Weiterbildungsmaßnahme: im Laufe der letzten 4 Jahre, einschließlich des Lohnjahres.	+ 8,8	+14,5
Modell (3)	BWB 1 BWB 2 : Weiterbildungsmaßnahme, die im Zeitraum von 4 Jahren vor der BWB 1 absolviert wurde.	+ 9,8 + 12,2	+ 18,1 + 16,9
Modell (4)	Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen	+ 3,2	+ 2,3
Modell (5)	Anzahl BWB	+ 3,1	+ 0,8
	BWB 1	ns	+ 14,7
	BWB 2	+ 9,1	+ 15,0

Koeffizienten x 100, alle signifikant bis 1% Fehler, ns: nicht signifikant bis 10%

in den 90er Jahren die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen abgekoppelt haben. Das heißt, daß die Weiterbildung an sich als Belohnung und als Faktor für die berufliche Aufwertung des Beschäftigten betrachtet wird, deren wesentlicher Beitrag in der Objektivierung des Erfolgs des Weiterbildungsteilnehmers bei der Auswahlprüfung liegt. Die Gestaltung der internen Laufbahnen würde sich dann in erster Linie an dieser Auswahlprüfung orientieren.

Im zweiten Teil dieses Artikels soll untersucht werden, ob die aufgestellten Vermutungen zutreffen, die auf gegensätzliche Grundsätze schließen lassen, an denen sich die Unternehmen bei ihrem Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen orientieren.

Einfluß der Weiterbildung auf das Lohneinkommen in Deutschland und Frankreich

Die Berufsbildungspraxis innerhalb der Bildungssysteme der beiden Länder legt insgesamt den Schluß nahe, daß sich die beiden Länder in bezug auf die Anerkennung der beruflichen Weiterbildung durch höhere Bezahlung deutlich unterscheiden.

Auf der Grundlage einer vor kurzem erstellten Studie können nunmehr Elemente gesammelt werden, welche die aufgestellten Hypothesen bestätigen (Béret, Daune-Richard, Dupray, Verdier, 1997). Die Definition der verwendeten Populationen, Untersuchungen und Modelle sind in Übersicht 2 aufgeführt.

Zuerst ist zu überprüfen, ob sich die Anerkennung durch höhere Bezahlung auf den internen Märkten verändert hat. Im Gegensatz zu Deutschland ist der mit der Betriebszugehörigkeit verbundene Lohnzuwachs in Frankreich seit dem Beginn der 90er Jahre unwesentlich (Tabelle 2, Modell 1)⁵. Das ist ein ganz zentraler Punkt, da er impliziert, daß es in Frankreich keine Akkumulation von spezifischem Kapital für alle gibt und die Weiterbildung den internen Prozeß der Schaffung von Fähigkeiten unterschiedlich beeinflussen kann.

„(...) Vermutung (...), daß sich in Frankreich in den 90er Jahren die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen abgekoppelt haben.“

nahme an der internen Mobilität vor der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme in Frankreich einen beträchtlichen, in Deutschland dagegen keinen Einfluß haben. Das heißt, daß in Frankreich die Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit und die Beschäftigten, die sich in ihrer beruflichen Laufbahn für eine interne Mobilität entschieden haben, über die größten Chancen verfügen, an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen zu können.

□ Andererseits hat sich mit der Verlangsamung der Wirtschaftstätigkeit am Anfang der 90er Jahre gezeigt, daß das Personalmanagement schrittweise zur Herausbildung eines harten Kerns an Stammpersonal führt, das über Schlüsselkompetenzen verfügt, die das Unternehmen braucht und auf die es seine Weiterbildungsanstrengungen konzentriert (Bentabet und Marion, 1995).

Diese Beobachtungen legen insgesamt die Vermutung nahe, daß sich in Frankreich

5) Grundmodell, das sich auf die Ausbildungsjahre, die Berufserfahrung, die Betriebszugehörigkeit und das Quadrat dieser Variablen stützt. Siehe dazu den Bericht, in dem alle Ergebnisse einzeln aufgeführt sind.



Zur Bewertung dieses Aspekts bieten sich drei Indikatoren an:

- die letzte Weiterbildungsmaßnahme (BWB 1);
- oder die davor liegende Weiterbildungsmaßnahme (BWB 2);
- und die Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen.

Die beiden ersten Indikatoren können Aufschluß über eine mögliche Veränderung der Vergütungsart der Weiterbildung bieten. Die Analyse dieser Indikatoren legt den Schluß nahe, daß die Weiterbildung in Deutschland der Akkumulation beruflicher Fähigkeiten dient, wohingegen sie in Frankreich als eine selektive Belohnung gilt, die den produktivsten Arbeitnehmern mit dem größten beruflichen Entwicklungspotential angeboten wird. Unter diesem Blickwinkel würde die Zahl der Weiterbildungsmaßnahmen, an denen ein Arbeitnehmer teilgenommen hat, auf die Bedeutung seiner Fähigkeiten hinweisen. Werden in einer Lohngleichung die Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen und die beiden dichotomischen Variablen, die den Zeitpunkt der letzten und vorletzten Weiterbildungsmaßnahme bezeichnen, gleichzeitig berücksichtigt, läßt dies vermuten, daß in Frankreich vor allem die Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen ausschlaggebend ist. In Deutschland müßte dagegen die letzte Weiterbildungsmaßnahme ausschlaggebend sein. Schließlich kann auch ein mögliches anderes Verfahren berücksichtigt werden, mit dem die Weiterbildungsteilnehmer nicht zufällig, sondern nach Fähigkeiten ausgewählt werden, d.h. nur die besten Arbeitnehmer dürfen an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen⁶.

Weiterbildung macht sich in Deutschland besser bezahlt

Mit dem einfachsten Modell, dem Modell (2), läßt sich zunächst feststellen, daß die lohnsteigernden Effekte der letzten Weiterbildung, sofern sie noch nicht lange zurückliegt (BWB 1), in Frankreich bedeutend geringer sind (die Teilnehmer an einer derartigen Maßnahme erhalten 8,8% mehr Lohn als die Arbeitnehmer,

die an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben) als in Deutschland⁷. Gleiches gilt auch für die Beschäftigten, deren Teilnahme an der letzten Weiterbildungsmaßnahme schon länger zurückliegt (BWB 2, Modell 3). Dieser Unterschied legt den Schluß nahe, daß die Weiterbildung in Deutschland bei der Produktionsorganisation stärker berücksichtigt wird. Darüber hinaus gibt es ein weiteres Argument, das die höhere Bezahlung nach der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme teilweise erklärt: die Bedeutung der Übertragbarkeit beruflicher Qualifikationen, die in der Erstausbildung erworben wurden. Unter Berücksichtigung dieser Übertragbarkeit sollen die Beschäftigten mit der deutlich höheren Bezahlung nach einer Weiterbildungsmaßnahme davon abgehalten werden, in ein anderes Unternehmen zu wechseln.

Im Gegensatz zu Deutschland zahlt sich in Frankreich die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme um so mehr aus, je länger sie zurückliegt. Die Unterschiede bei der Bezahlung sind in Frankreich jedoch zu schwach ausgeprägt, als daß sich daraus eine Veränderung der Verfahren zur Auswahl der Teilnehmer an der Weiterbildung sowie ihrer Bezahlung ableiten ließe. Zur Erklärung dieses Unterschieds ist auch zu berücksichtigen, an wievielen Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigten jeweils teilgenommen haben. In Frankreich haben 42,9% der Beschäftigten in ihrem gesamten Erwerbsleben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Die im Jahre 1993 Beschäftigten haben im Schnitt an 1,61 Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. In Deutschland nahmen in einem durchschnittlichen Zeitraum von nur 7 Jahren 37,1% der Beschäftigten an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Beschäftigten 1993 in Deutschland hat jeder im Schnitt an 1,51 Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Diese Zahlen beweisen, daß die erwerbstätige Bevölkerung in Deutschland weiterbildungsaktiver ist. Mit der Aufnahme dieses Indikators kann untersucht werden, wie sich der Lohn mit der Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen erhöht.

Es ist festzustellen, daß die bruttolohnsteigernden Effekte mit der Zahl der ab-

6) Die Ergebnisse einer Korrektur dieses Verfahrens werden noch vorgelegt.

7) In Frankreich nahmen in 4 Jahren 19,6% der Beschäftigten auf Initiative des Arbeitgebers an einer Weiterbildungsmaßnahme teil (3% auf eigene Initiative, die hier jedoch nicht eingerechnet sind); in Deutschland haben in 3,5 Jahren 25% der Beschäftigten insgesamt an einer derartigen Maßnahme teilgenommen.



solvierten Weiterbildungsmaßnahmen stark zunehmen (Modell 4), insbesondere in Frankreich (nach jeder Weiterbildungsmaßnahme erhöht sich der Lohn um 3,1%), wo sie z.B. über den lohnsteigernden Effekten liegen, die mit der Berufserfahrung erzielt werden. Dieses erste Ergebnis ist sehr wichtig, weil es den Schluß zuläßt, daß der Wert der Weiterbildung durch die Akkumulation von Fähigkeiten ähnlich wie in der Ausbildung oder der Zeit der Aneignung von Berufserfahrung erzielt wird. Die Bedingungen für die Anerkennung dieser Akkumulation sind in den beiden Ländern jedoch sehr unterschiedlich. Diese Unterschiede werden deutlich, wenn der Zeitpunkt der letzten und vorletzten Weiterbildungsteilnahme sowie die Gesamtzahl der Weiterbildungsmaßnahmen gleichzeitig berücksichtigt werden (Modell 5).

Veränderte Bedingungen für die Nutzung der Weiterbildung in Frankreich

Während die mit der Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen verbundenen lohnsteigernden Effekte in Frankreich nach wie vor sehr stark sind, führt eine Weiterbildungsteilnahme nur zu einer Lohnsteigerung, wenn sie schon länger zurückliegt. Diese Feststellung läßt auf eine neue Konzeption der Weiterbildung schließen. In einer Untersuchung über Ausbildung und berufliche Qualifikation aus dem Jahre 1977 wurde eine ähnliche Berechnung vorgenommen, die zeigt, daß die Zahl der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen stark lohnsteigernde Effekte hat, daß sich die Weiterbildung aber auch unabhängig von dem Zeitpunkt, an dem sie stattgefunden hat, ähnlich auswirkt. In den 70er Jahren wurde Weiterbildung wohl vor allem als Investition angesehen, mit der sich die Beschäftigten die beruflichen und fachlichen Fähigkeiten aneignen konnten, die sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit im Unternehmen brauchten. In der jüngsten Vergangenheit scheint sich die Zulassung zur Weiterbildung auf ein Auswahl- und Klassifizierungssystem zu stützen, das für die Beschäftigten ein positives und wiederkehrendes Signal bedeutet, mit dem der Arbeitgeber sie zum Verbleib im Unternehmen bewegen möchte⁸. Diese Hypothese wird durch die Tatsache bestätigt, daß die Teilnehmer

an der BWB 1 im Schnitt 4,05 Weiterbildungskurse absolviert haben, die Teilnehmer der BWB 2 dagegen nur 2,2. Mit anderen Worten: Die Arbeitnehmer, die vor kurzer Zeit an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, konnten dann im Schnitt bereits drei Mal einen weiteren Lehrgang besuchen. Doch letztendlich erzielen die Weiterbildungsteilnehmer nur dann eine Lohnsteigerung, wenn sie an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen in Folge teilgenommen haben. Unter diesem Gesichtspunkt würde die häufige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auf eine besondere produktive Leistungsfähigkeit dieser Beschäftigten hinweisen.

In Deutschland gilt die Weiterbildung nach wie vor als Investition

In Deutschland gehen die mit der Zahl der Weiterbildungsmaßnahmen verbundenen lohnwirksamen Effekte dagegen sehr stark zurück, wenn auch die letzte Weiterbildung und ihr Zeitpunkt berücksichtigt werden, obwohl die Beschäftigten, deren letzte Weiterbildungsmaßnahme im Zeitraum 1990-93 stattfand, durchschnittlich 4,7 Weiterbildungskurse besucht haben. Unabhängig vom Untersuchungszeitraum hat die letzte absolvierte Weiterbildungsmaßnahme eine deutlich lohnsteigernde Wirkung. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, daß die Anerkennung der Weiterbildung gemäß einer Logik der Akkumulation von Humankapital erfolgt. Seitdem Weiterbildungsmaßnahmen für viele Beschäftigte eine Fortsetzung der beruflichen und fachlichen Ausbildung nach der Erstausbildung bedeuten, ist die Anerkennung der Weiterbildung durch höhere Bezahlung z.T. auf die allgemein verbreitete Auffassung zurückzuführen, daß fachliche und berufliche Fähigkeiten, die durch Weiterbildung vermittelt werden, für die Leistung des Unternehmens wichtig seien. In diesem Zusammenhang zählt sich die häufige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zwar immer noch aus, doch wird ihre Rentabilität durch den abnehmenden Grenzertrag der Investition Bildung unter dem Blickwinkel der Akkumulation von Humankapital stark gemindert. Unabhängig von früheren Weiterbildungskursen hat also jede Weiterbildungsmaßnahme eine eigene Wirksamkeit.

8) In Modellen zur Analyse der Bedingungen für externe Mobilität wurde nachgewiesen, daß Weiterbildung den Wechsel von einem zu einem anderen Unternehmen negativ beeinflusst; siehe dazu auch Goux, Maurin (1997).



Im Gegensatz zu Deutschland erklärt die Auswahl für die Teilnahme an der Weiterbildung die höhere Bezahlung in Frankreich

Ein komplementärer Ansatz zur Beantwortung der Frage, welchen eigentlichen produktiven Beitrag die Weiterbildung leistet, ist die Analyse der Teilnahmebedingungen nach den beruflichen Merkmalen der Beschäftigten (Befähigungsnachweis, Einstufung, Alter usw.). Es geht also darum, noch eingehender zu untersuchen, ob die Weiterbildungsteilnehmer die vom Unternehmen am besten beurteilten Arbeitnehmer sind. In diesem Sinne könnten die lohnsteigernden Effekte der Weiterbildung ein noch eindeutigerer Hinweis für die Existenz eines derartigen Auswahlverfahrens der Weiterbildungsteilnehmer sein als ein eigener produktiver Beitrag der Weiterbildungsmaßnahme selbst⁹. Zur weiteren Beantwortung dieser Frage wurde nach einer Korrektur der Auswahlverfahren in der letzten Weiterbildung (BWB 1) der durchschnittliche Lohn berechnet, den die Weiterbildungsteilnehmer ohne den Besuch des Weiterbildungskurses erhalten hätten¹⁰.

Diese Schätzungen weisen darauf hin, daß die Auswahl für eine Weiterbildungsmaßnahme in Frankreich eine sehr starke Wirkung hatte, die in Deutschland dagegen schwach und unbedeutend war. Zudem erhalten die Beschäftigten in Frankreich durch ihre Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme keinerlei Lohnerhöhung: Der Lohn wird im wesentlichen nach den Merkmalen der Beschäftigten berechnet, die diese vor der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme hatten. Daraus wird ersichtlich, daß in Frankreich Weiterbildung an sich den Teilnehmern keinen echten Lohnvorteil verschafft. Das steht im Gegensatz zu Deutschland, wo Weiterbildung über die Auswahl zur Weiterbildung hinaus lohnsteigernde Effekte begründet. Diese Ergebnisse untermauern die oben erläuterten Ergebnisse und bestätigen die Annahme, daß die Weiterbildung in Deutschland als Investition betrachtet wird und sich in Frankreich immer mehr in Richtung einer Auswahl entwickelt, in deren Rahmen die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nur zu einer Aktualisierung der Kompetenzpotentiale führt und die höhere Bezahlung der Beschäftigten, die zur Teilnah-

me an einem Praktikum ausgewählt werden, im nachhinein rechtfertigt.

Schlußfolgerung

Aus der vergleichenden Untersuchung ergeben sich mehrere Schlußfolgerungen für die beiden Länder:

In Frankreich ist auf den unternehmensinternen Märkten eine schwindende Bedeutung der Betriebszugehörigkeitszulagen festzustellen. Auf diesen Märkten findet heute jedoch ein Verfahren Anwendung, bei dem die begabtesten oder leistungsstärksten Beschäftigten ausgewählt werden, die dann an einer oder mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen dürfen. Hinter dem scheinbaren substantiellen Ertrag dieser Maßnahme verbirgt sich die Tatsache, daß die ausgewählten Beschäftigten bereits die höchsten Löhne erhalten und die Weiterbildung selbst keinen Lohnvorteil begründet. Der eigentliche Grund für die Weiterbildungsaktivität ist also woanders zu suchen: Arbeitnehmer, die sich weitergebildet haben, wechseln seltener zu einem anderen Unternehmen als Beschäftigte, die an keiner derartigen Maßnahme teilgenommen haben. Dabei weiß man allerdings nicht, ob dies auf ihre vorherige Vergütung oder auf die Weiterbildung zurückzuführen ist. Da die fähigsten Arbeitnehmer die in dem Weiterbildungskurs vermittelten Kenntnisse am besten nutzen können, haben sie andererseits auch die Möglichkeit, an betriebsinternen Mobilitätsmaßnahmen teilzunehmen, mit denen ein Produktivitätszuwachs erzielt wird (Dupray, 1995). Wahrscheinlich spielt die Weiterbildung auch im Hinblick auf die interne Legitimation eine zweifache Rolle: Zum einen wird mit ihr die höhere Bezahlung der Weiterbildungsteilnehmer gegenüber den anderen Beschäftigten, denen keine Weiterbildung gewährt wurde, im nachhinein gerechtfertigt; zum anderen spielt sie eine Rolle gegenüber den „besten“ Beschäftigten, denen das Unternehmen die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme um so weniger verweigern kann, als es verpflichtet ist, finanzielle Mittel für diesen Zweck zur Verfügung zu stellen.

In Deutschland haben die unternehmensinternen Märkte dagegen nach wie vor

9) Mit einer Schätzung in zwei Stufen, die sich an das Verfahren nach Heckman 1979 anlehnt, kann dieses etwaige Auswahlverfahren analysiert werden.

10) Technisch gesehen wird hier eine Schätzung des Lohns vorgenommen, den Arbeitskräfte mit abgeschlossener Ausbildung erhalten: Unter Beibehaltung ihrer Merkmale werden Koeffizienten angewandt, die sich auf die Ergebnisse der Lohngleichung beziehen, die um das Auswahlverfahren der Beschäftigten ohne Ausbildung bereinigt wurden. Sodann wird das Ergebnis mit dem Lohn verglichen, den die Teilnehmer laut Selbstauskunft erhalten.



einen eigenen, weiterbildungsunabhängigen Nutzen, der auf eine Akkumulation von Kompetenzen ausgerichtet ist, die auf den in der beruflichen Erstausbildung erworbenen Fähigkeiten aufbauen. Diese Akkumulation von Fähigkeiten erfolgt auch über die Weiterbildung, an der eine größere Zahl Beschäftigter teilnimmt und die zur Anpassung der Qualifikation der Arbeitskräfte an die Entwicklung der Arbeitsplätze durchgeführt wird. Diese Politik wird durch die breite Vermittlung fachlicher und beruflicher Fähigkeiten während der Erstausbildung beträchtlich erleichtert, denn diese Fähigkeiten bilden einen Grundstock an homogenem Wissen, auf dem die Weiterbildung durch die Vermittlung praktischer und fachlicher Fähigkeiten problemlos aufbau-

en kann. Parallel dazu erfolgt die Erweiterung der Fähigkeiten nicht nur in Weiterbildungspraktika, sondern auch über andere Kanäle, insbesondere praktische Lehrgänge am Arbeitsplatz, die in Deutschland stärker verbreitet sind als in Frankreich (Aventur, Möbus, 1996¹¹). Die Funktionsweise der internen Märkte in Deutschland hat im Vergleich zu Frankreich zu einer größeren Bandbreite von Leistungen und Maßnahmen für das berufliche Fortkommen geführt. Auch wenn bestimmte Auswahlkriterien Anwendung finden, so haben sie in Deutschland doch eine andere Wirkung als in Frankreich, weil sie zu Unterschieden in der Lohnentwicklung führen, die mit den in Frankreich festgestellten Lohnunterschieden nicht vergleichbar sind.

11) Im Jahre 1993 wurden in 46% der Unternehmen in Frankreich Praktika angeboten, in 39% Lehrgänge am Arbeitsplatz und in 47% Weiterbildung im weiten Sinne (Praktika, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Vorträge usw.). Mit anderen Worten organisieren alle Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, Praktika. In Deutschland betragen die entsprechenden Prozentsätze 59%, 56% bzw. 85%. Insgesamt ist die Weiterbildung in ihren verschiedenen Formen in den Unternehmen in Deutschland weiter verbreitet als in den französischen Unternehmen.

Bibliographie

Adler, T., Dybowski, G., Schmidt, H., - Allemagne: la formation professionnelle en question -, *BREF*, Nr. 88, CEREQ, Juni 1993.

Aventur, F. Möbus, M., - La formation continue dans les entreprises: la place de la France en Europe -, *BREF*, Nr. 116, CEREQ, 1996.

Bentabet, E. und Marion, J.-L., (1995) - Effets de la crise: réduction des budgets des entreprises pour la formation continue -, *BREF*, Nr. 105, CEREQ, Januar 1995.

Béret, P., Daune-Richard, A. M., Dupray, A., Verdier, E., - Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand: distinction entre valeur productive et valeur de signalement -, *Rapport pour le Commissariat général du Plan*, 1997, 161 Seiten.

Béret, P., - Salaires et marchés internes: quelques évolutions récentes en France -, *Économie appliquée*, Band XLV, Nr. 2, 1992, S. 5-22.

Blossfeld, H. P., Mayer, K. U., - Labor market segmentation in the federal Republic of Germany: An empirical study of segmentation theories from a live course perspective -, *European Sociological Review*, Band 4, Nr. 2, 1988, S. 123-140.

Delame, E., Kramarz, F., - Entreprises et formation continue -, *Économie et Prévision*, Nr. 127, 1997, S. 63-82.

Depardieu, D., Payen, J.-F., - Disparités de salaire dans l'industrie en France et en Allemagne: des ressemblances frappantes -, *Économie et Statistique*, Nr. 188, 1986, S. 23-34.



- Drexel, I.**, - Le segment intermédiaire des systèmes de formation en France et en RFA -, *Formation Emploi*, Nr. 44, 1993, S. 3-23.
- Dupray, A.**, *Tenure, mobility and career: an appraisal of human capital hypothesis*, Beitrag zur 7. EALE-Konferenz, Lyon, 7. bis 10. September, 1995.
- Géhin, J.-P., Méhaut, P.**, *Apprentissage ou formation continue? - Stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne*, L'Harmattan, 1993, 223 Seiten.
- Goux, D., Leclercq, J. Y., Minni, C.**, *Formation, emploi, salaire*, kopierte Ausgabe, DEP-INSEE, Finanzministerium Frankreichs, 1996.
- Goux, D., Maurin, E.**, - Les entreprises, les salariés et la formation continue -, *Économie et Statistique*, Nr. 6, 1997, S. 41-55.
- Grandjean, C.**, - Modalités nouvelles de la rémunération à l'ancienneté -, *Travail et emploi*, Nr. 41, 1989, S. 7-18.
- Heckman, J.J.**, - Sample specification bias as a specification error -, *Econometrica*, Band 47, Nr. 1, 1979, S. 153-161.
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.-J.**, - La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal -, *Revue française de sociologie*, Band XX, Nr. 2, 1979.
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.-J.**, *Politique d'éducation et organisations industrielles en France et en Allemagne*, PUF, coll. sociologie, 1982.
- Maurice, M., Sorge, A., Warner, M.**, - Societal differences in organizing manufacturing units: a comparison of France, West-Germany and Great Britain -, *Organisational Studies*, I, (1), 1980, S. 59-86.
- Möbus, M.**, *La place de la formation professionnelle continue dans le système allemand de formation professionnelle*, Arbeitsdokument, CEREQ, 1996.
- Möbus, M., Sevestre, P.**, - Formation professionnelle et emploi: un lien plus marqué en Allemagne -, *Économie et Statistique*, Nr. 246-247, 1991.
- Möbus, M., Verdier, E.**, *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France: conceptions et jeux d'acteurs*, L'Harmattan, 1997.
- OECD**, *Studie der OECD über Beschäftigung, Teil II: Anpassungsmöglichkeiten der Arbeitsmärkte*, 1995.
- OFCE**, - Chronique des tendances de la société française -, *Revue de l'OFCE*, Nr. 56, Januar 1996, S. 134-140.
- Pfeiffer, B.**, - Das Ausbildungsangebot der west-deutschen Betriebe 1995 -, BWP, 26/1997/2, 1997.
- Pfeiffer, B., Brade, J.**, - Weiterbildung, Arbeitszeit und Lohneinkommen - in Steiner V. und Bellmann L. (Hrsg.), *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes*, Nürnberg, 1995, S. 289-326.
- Schober, K., Tessaring, M.**, - Die unendliche Geschichte. Vom Wandel im Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher - MatAB 3, IAB, Nürnberg, 1993.
- Verdier, E.**, - Politique de formation des jeunes et marché du travail: la France des années 80 -, *Formation Emploi*, Nr. 50, April-Juni 1995.