

Die Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Frankreich

Ansätze und Instrumentarium

Martine Möbus

Centre d'études et de
recherches sur les
qualifications (Céreq)

Oktober 2005

Die Problematik der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Frankreich

Drei wichtige kontextuelle Elemente:

- Die Position der Zeitarbeit innerhalb des Beschäftigungssystems,
- Die Struktur und Logik des beruflichen Weiterbildungssystems,
- Die neuen Bemühungen um die Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen.

Die Zeitarbeit: Gesetzliche Einsatzbereiche

- Vor dem 2004 erlassenen Gesetz „Zur sozialen Kohesion“:

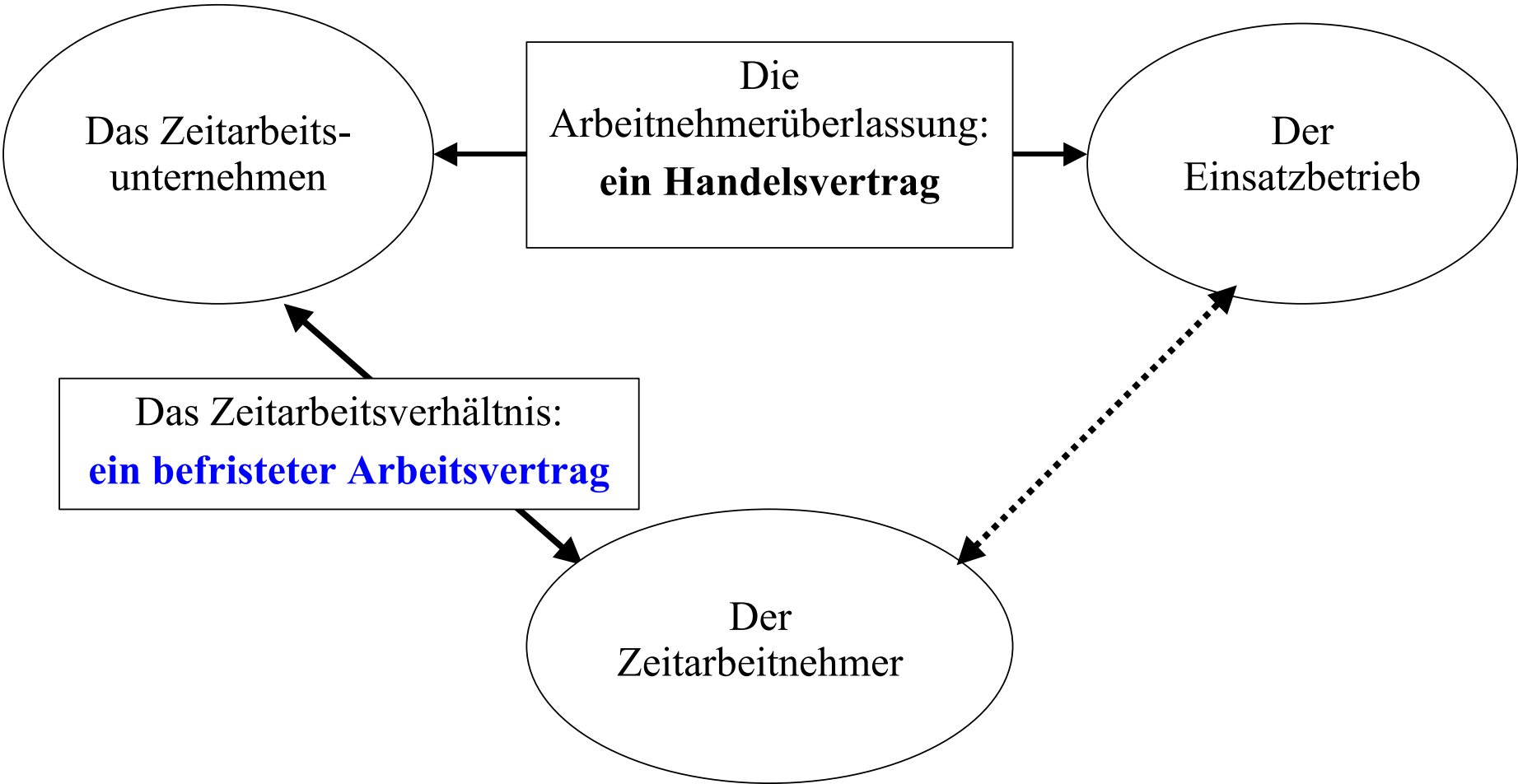
- Die Vertretung von abwesenden Mitarbeitern (außer im Fall eines Streiks),
- Die Saisonarbeit,
- Ein außerordentlicher Tätigkeitszuwachs.

- Seit dem neuen Gesetz: zwei neue Einsatzbereiche:

- Die Förderung der Beschäftigung von sozial benachteiligten Arbeitslosen,
- Das Angebot einer zusätzlichen Berufsbildung.

Der französische Zeitarbeiter hat einen befristeten Arbeitsvertrag

Das Dreiecksverhältnis in der französischen Zeitarbeit



Zur quantitativen Bedeutung der Zeitarbeit im Laufe des Jahres 2004

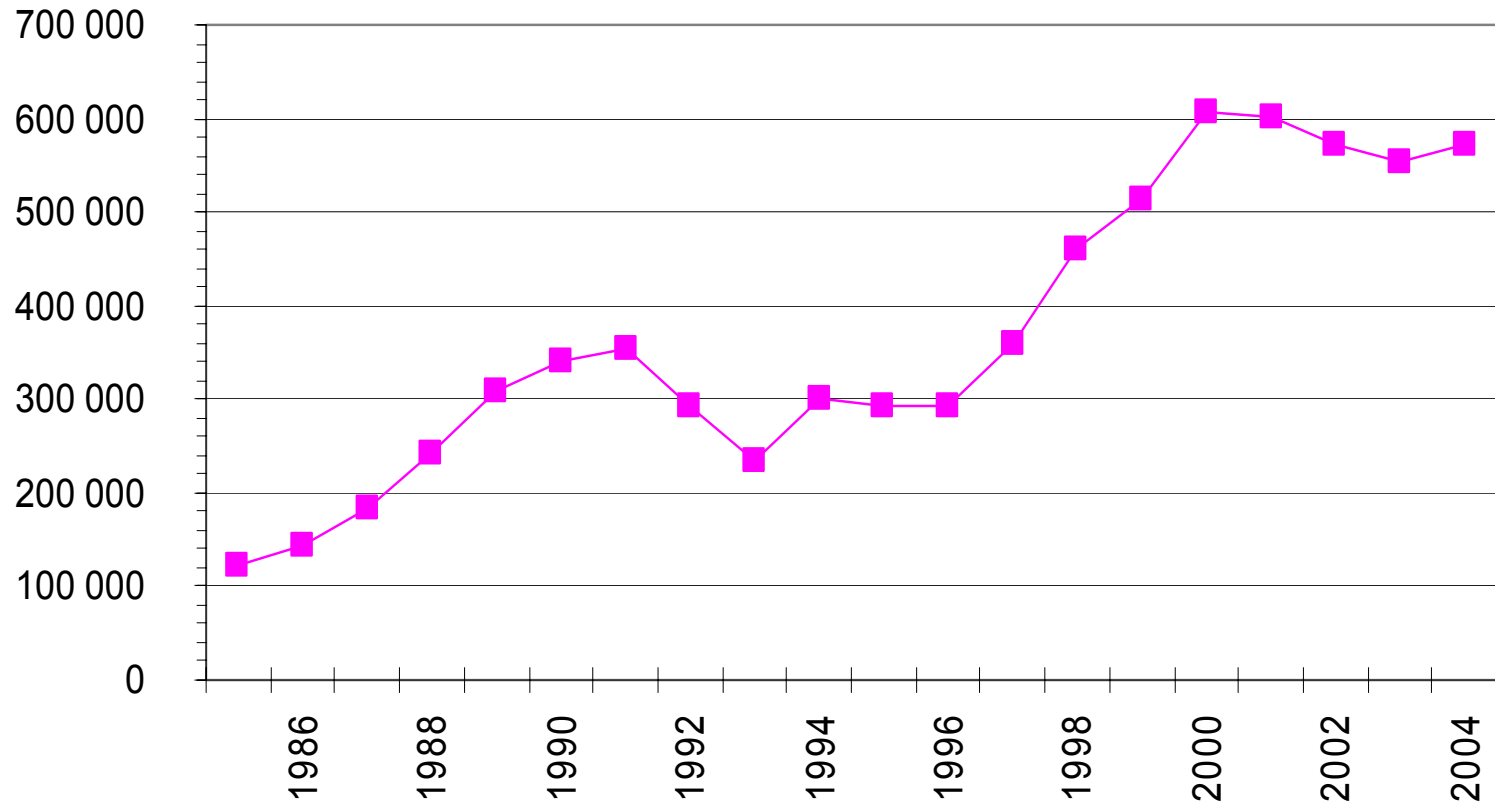
Quelle: DARES, Premières Synthèses, N°24.1, Juin 2005

- 14 738 000 Zeitarbeitsverhältnisse
- 2 Millionen Erwerbstätige mindestens einmal Zeitarbeitnehmer
- = 569 314 Arbeitsplätze in Vollzeitarbeit umgerechnet
- = 3, 2 % der Vollzeitbeschäftigung *

* Diese Zeitarbeitsquote (Anteil der Zeitarbeitskräfte an den abhängig Beschäftigten) ist ein Jahresmittelwert. Sie wird auf der Basis der Statistiken der Arbeitslosenversicherung (UNEDIC) gerechnet.

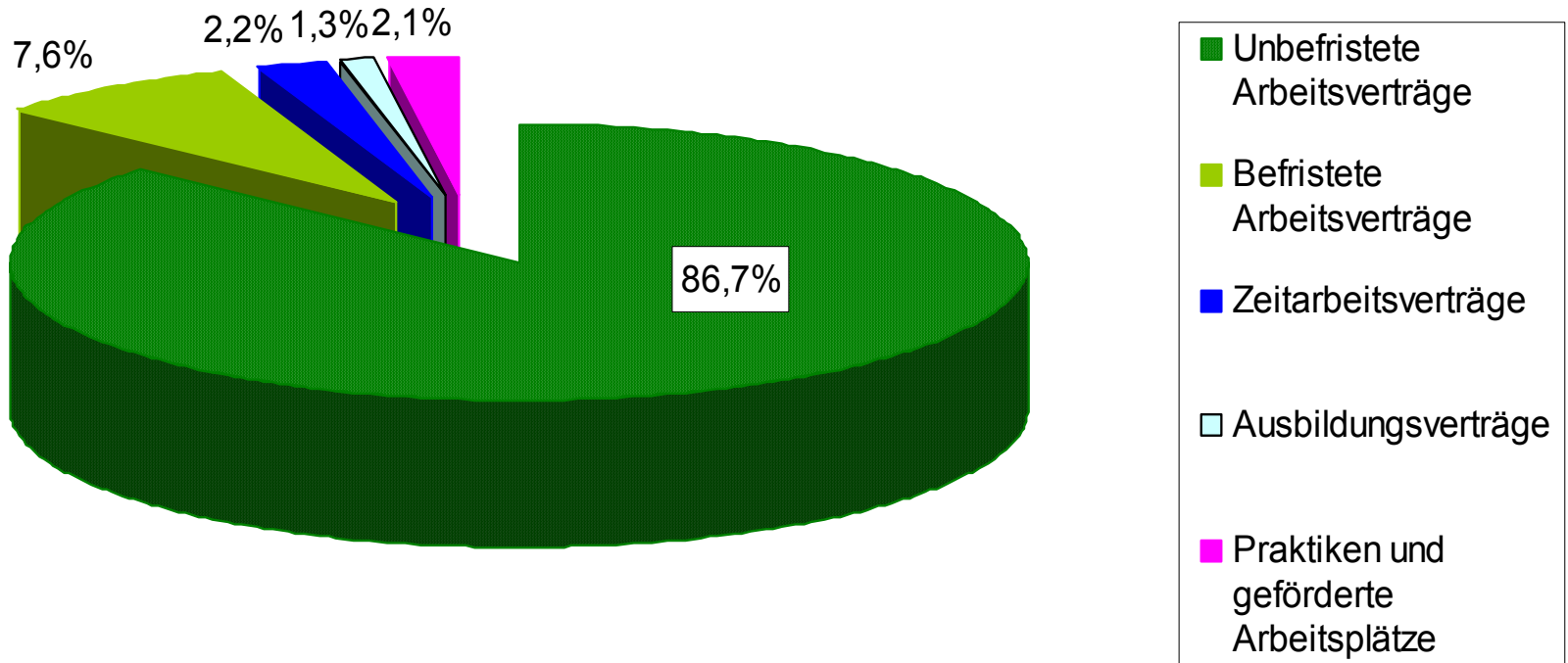
„eine
(pro)zyklische
Entwicklung
innerhalb eines
Zuwachstrends“
INSEE

Frankreich : Entwicklung der Zeitarbeit 1985-2004 (umgerechnet in Vollzeitarbeit)



Quelle: SETT, Rapport économique et social 2004

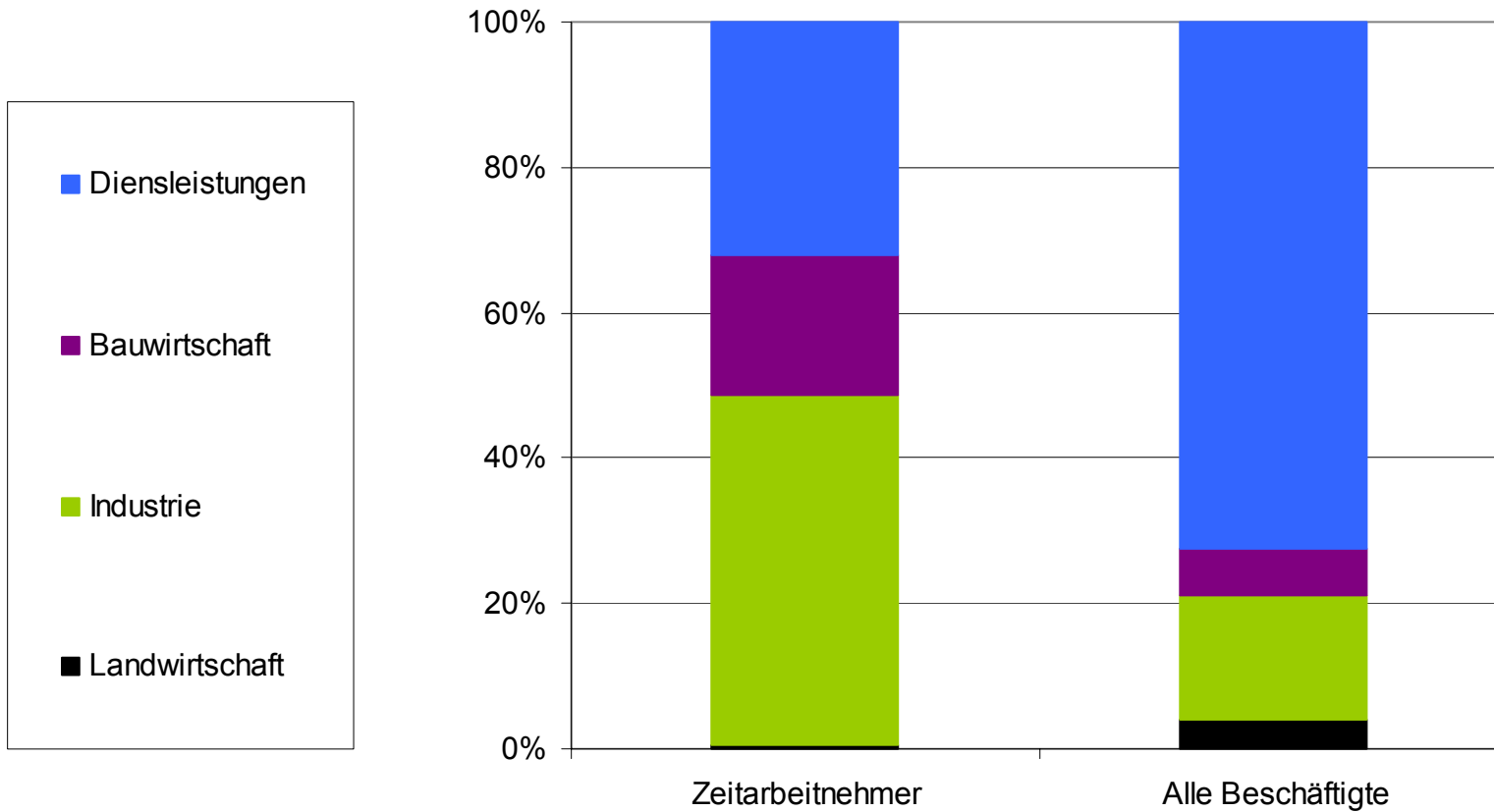
Frankreich 2004 : Abhängig Beschäftigte nach Status (in %)



Quelle: INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr

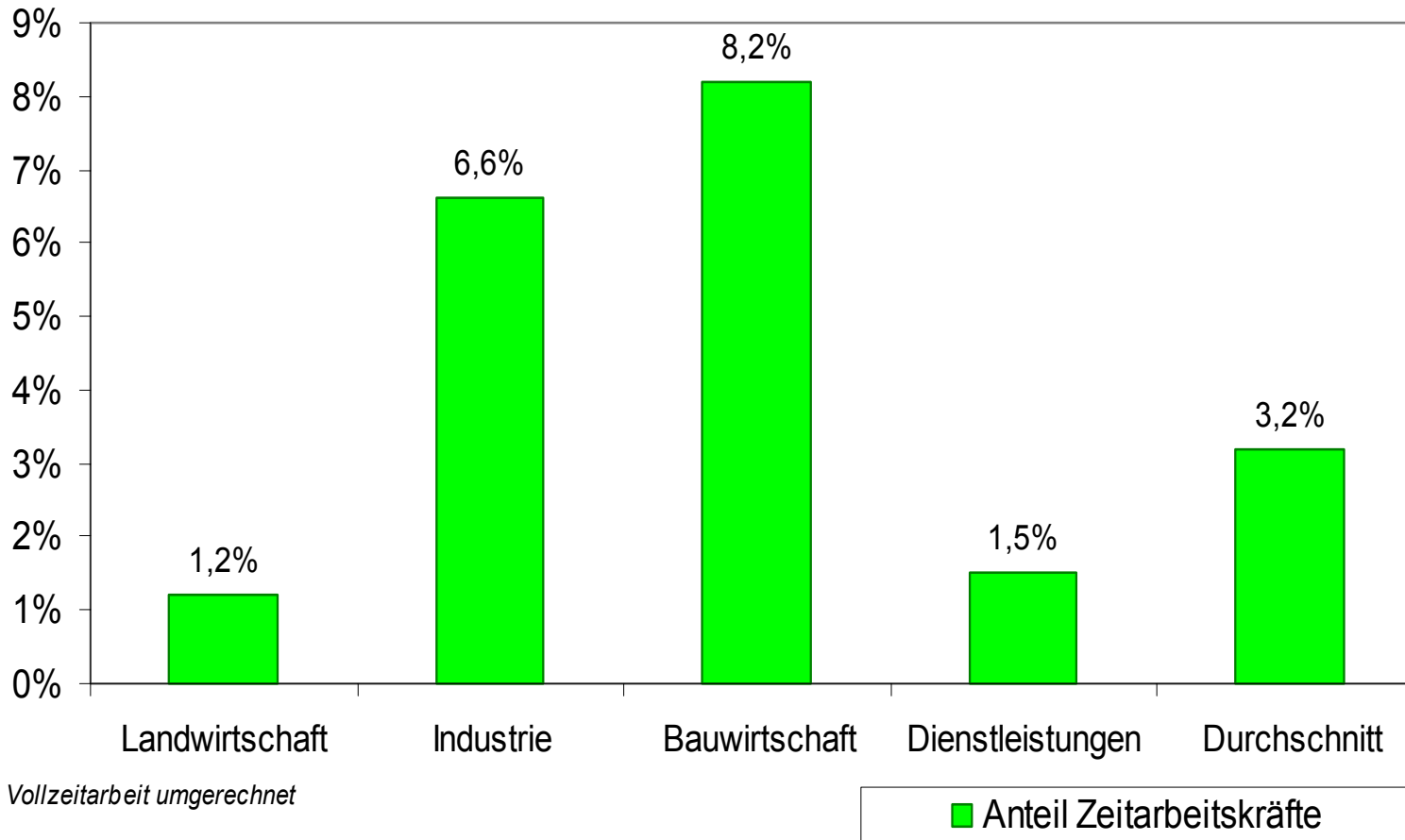
Diese Zeitarbeitsquote (Anteil der Zeitarbeitskräfte an den abhängig Beschäftigten) wird auf der Basis der Daten der „Enquête Emploi“ (Äquivalent zum deutschen Mikrozensus) gerechnet.

Frankreich 2004 : Verteilung der Zeitarbeitnehmer und aller Beschäftigten nach Wirtschaftsbereich (in %)



Quelle: DARES, Premières Synthèses n°16.3, 2005

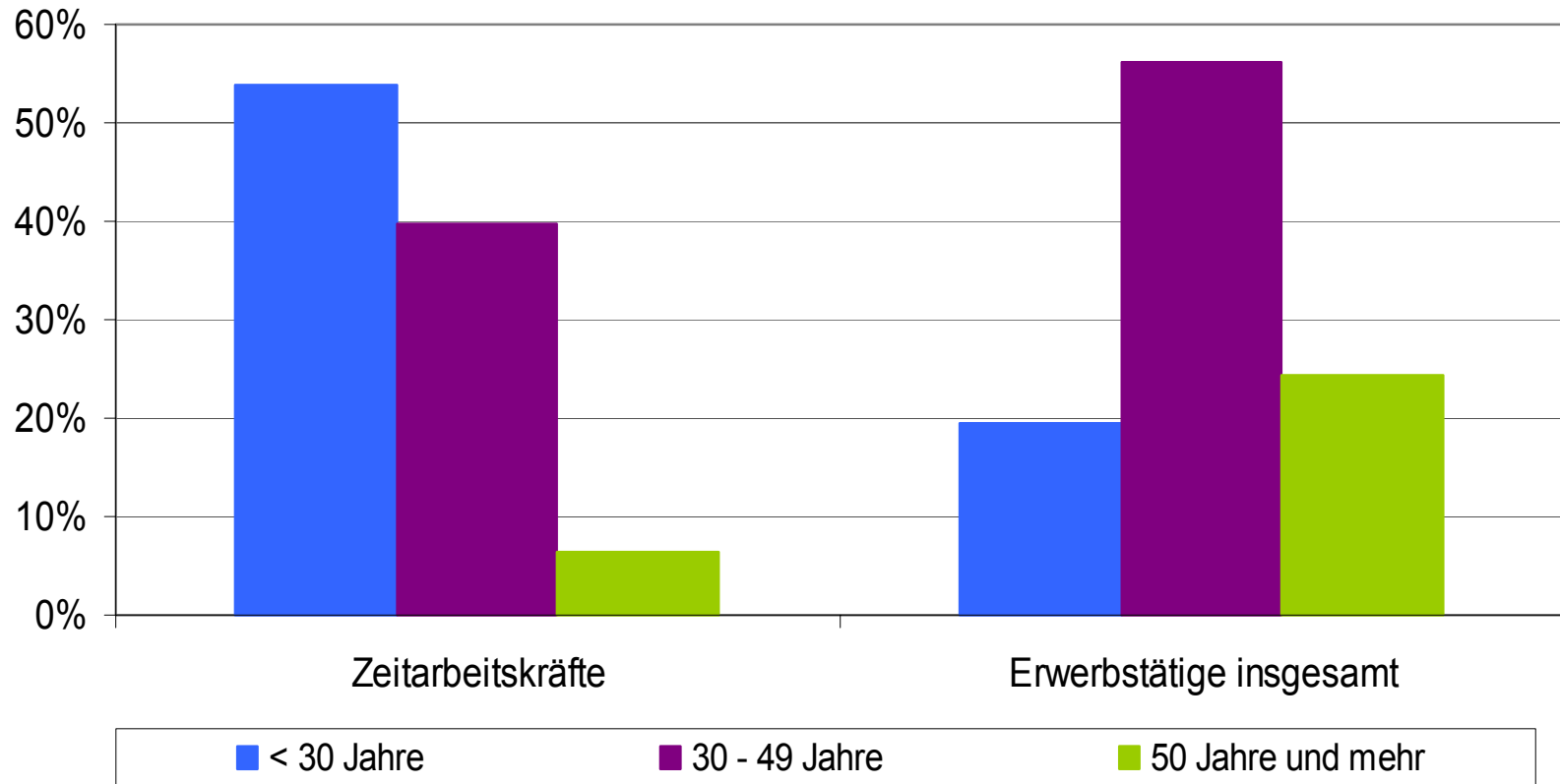
Frankreich 2004: Zeitarbeitsquote (Anteil der Zeitarbeitskräfte an den abhängig Beschäftigten) nach Wirtschaftsbereich* (in %)



* In Vollzeitarbeit umgerechnet

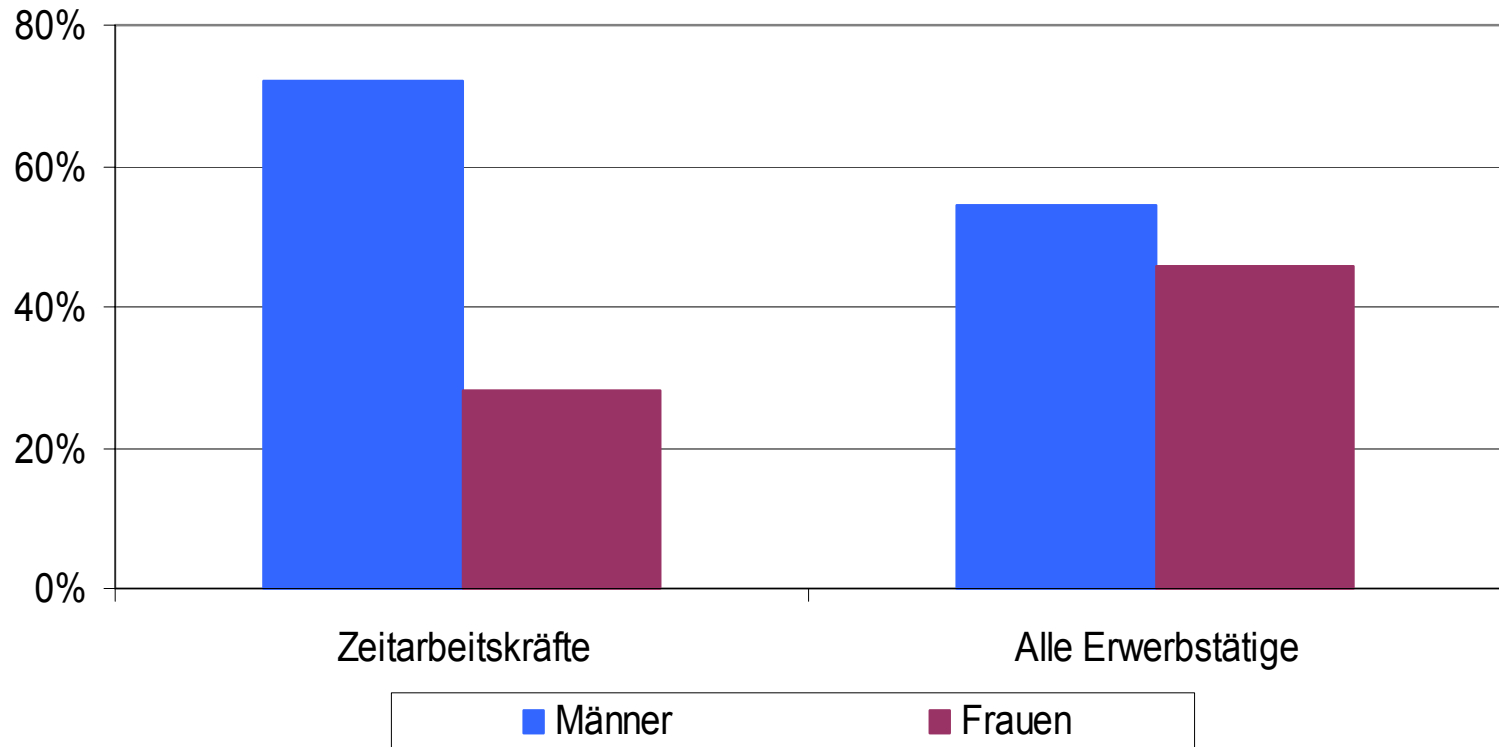
Quelle: SETT, Rapport économique et social 200 4

Frankreich 2004: Zeitarbeitskräfte und Erwerbstätige insgesamt nach Alter (in %)



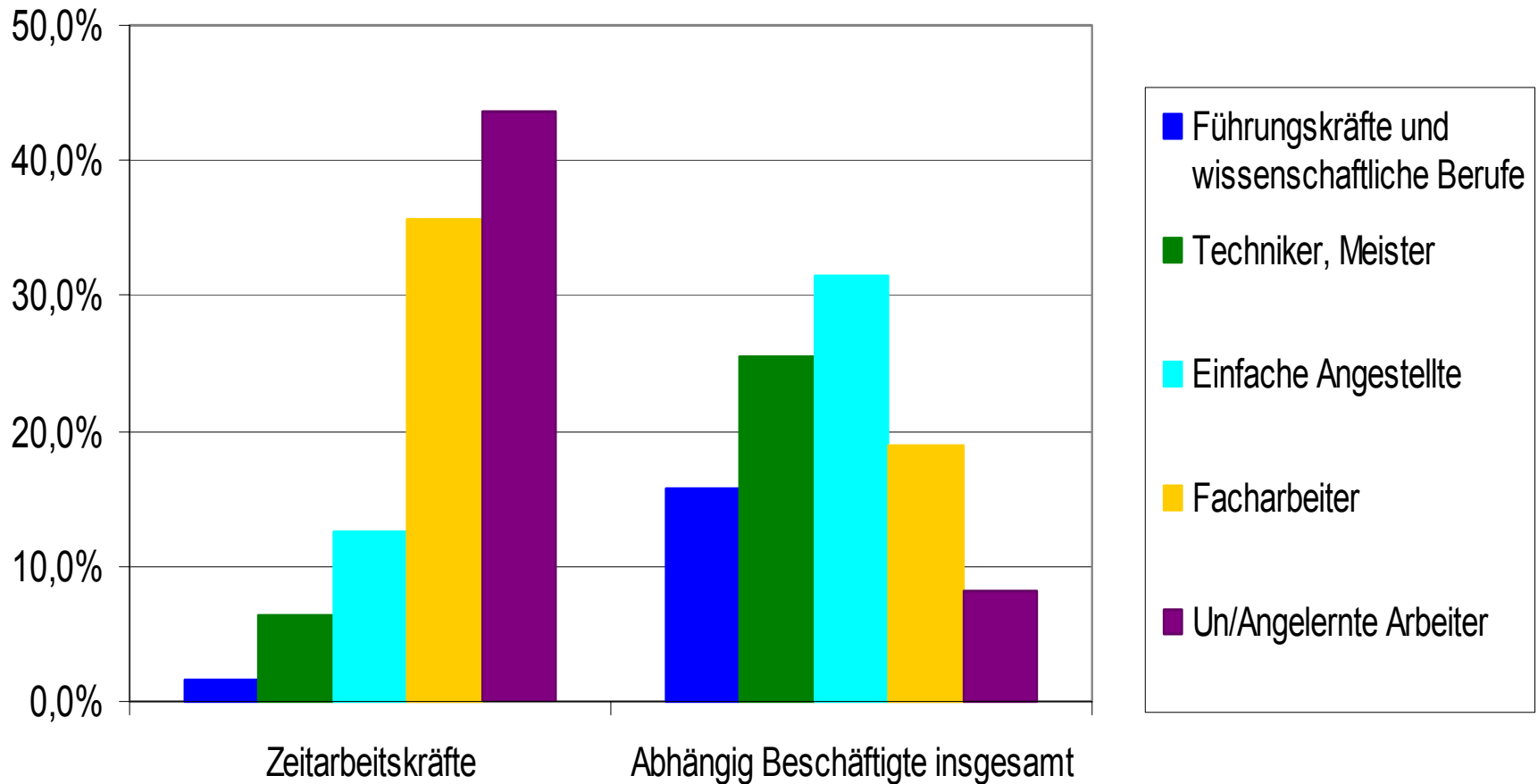
Quelle: SETT, Rapport 2004; INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr

Frankreich 2004: Zeitarbeitskräfte und Erwerbstätige insgesamt nach Geschlecht (in %)



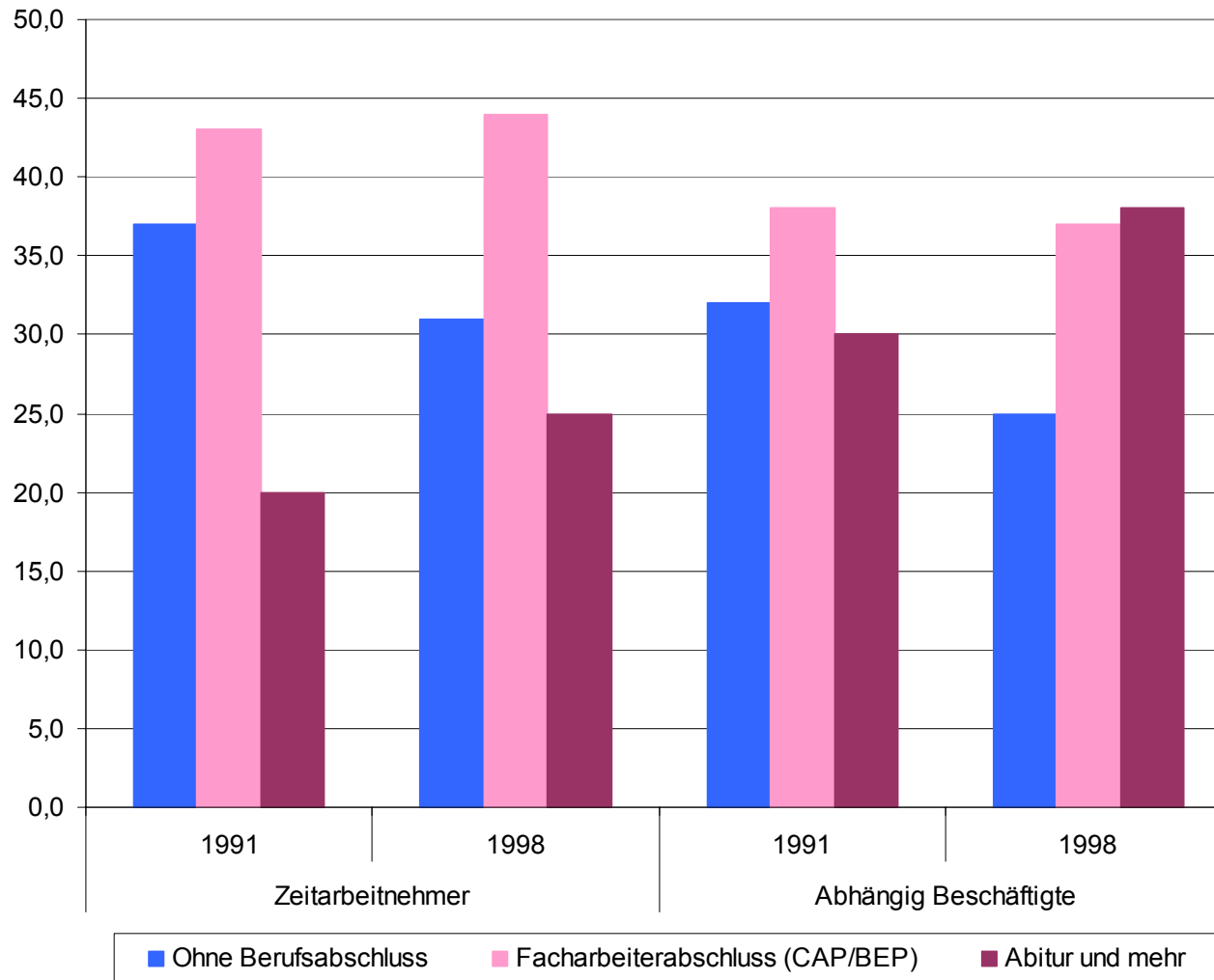
Quelle: SETT, Rapport 2004; INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr

Frankreich 2004: Zeitarbeitskräfte und abhängig Beschäftigte insgesamt nach Stellung im Beruf (in %)



Quelle: SETT, Rapport 2004; INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr

Frankreich: Zeitarbeitskräfte und abhängig Beschäftigte nach Ausbildungsabschluss (%) Entwicklung 1991-1998



Quelle: INSEE, Enquête Emploi

Der französische Zeitarbeiter: drei Profile

- ***Der Eingliederungszeitarbeiter:***
Ein Jugendlicher, der eine erste berufliche Erfahrung haben möchte.
- ***Der Übergangszeitarbeiter:***
Er hat die Zeitarbeit nicht gewählt und hofft, möglichst schnell eine stabile Arbeitstelle zu finden.
Eine sehr heterogene Gruppe in Bezug auf die Laufbahn: Jugendliche, Arbeitslose, Frauen nach einer Arbeitsunterbrechung.
- ***Der Profi oder permanente Zeitarbeiter:***
Er hat bewusst die Zeitarbeit gewählt und sucht dadurch eine gewisse Unabhängigkeit und Flexibilität.

Quelle: C. Faure-Guichard, in *Travail et emploi* n°78, DARES, 1999

Artikel L. 900-1, Absatz 2 des französischen Arbeitsgesetzbuches:

” Die berufliche Weiterbildung zielt darauf ab:

- ❖ die (Wieder-) Eingliederung der Erwerbspersonen zu fördern,*
- ❖ die Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu sichern,*
- ❖ **die Kompetenzentwicklung** und den Zugang zu den verschiedenen Stufen der beruflichen Qualifikation zu fördern,*
- ❖ zu der wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung und zum sozialen Aufstieg beizutragen.”*

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen

Auf Initiative des Arbeitgebers:
der betriebliche Weiterbildungsplan

- . Einarbeitung
- . Anpassung an die Anforderungsentwicklung
- . Kompetenzentwicklung während der Arbeitszeit

Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist nötig:

- . Kompetenzbilanz
- . Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen
- . Kompetenzentwicklung außerhalb der Arbeitszeit

Auf Initiative des Arbeitnehmers:
der Bildungsurlaub

Die Einwilligung des Arbeitgebers ist nötig:

- . Qualifizierung
- . Kompetenzentwicklung
- . Umschulung
- . Kompetenzbilanz
- . Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen

Auf Initiative des Arbeitnehmers im Einverständnis mit dem Arbeitgeber:
der individuelle Bildungsanspruch

- . Qualifizierung
- . Kompetenzentwicklung
- . Kompetenzbilanz
- . Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen

Instrumente zur Förderung der Kompetenzentwicklung der Zeitarbeitnehmer in Frankreich

	Betrieblicher Weiterbildungsplan	Individueller Bildungsanspruch	Bildungsurlaub
Initiative	Der Arbeitgeber	Der Zeitarbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber	Der Zeitarbeitnehmer
Zugangs- bedingung	Keine	2700 Stunden Zeitarbeit, davon 2100 Stunden in der Zeitarbeitsfirma innerhalb von 24 Monaten	1600 Stunden Zeitarbeit, davon 600 Stunden in der Zeitarbeitsfirma innerhalb von 18 Monaten
Dauer	Keine Festsetzung	Anspruch auf 40 Stunden	Maximaldauer: 12 Monate
Finanzierung	Der Arbeitgeber oder der Branchenfonds	Der Arbeitgeber oder der Branchenfonds	Der Branchenfonds

Der Weiterbildungsvertrag in der Zeitarbeit

Der Weiterbildungsvertrag (*Art. L. 124-21 des französischen Arbeitsgesetzbuchs*) gibt dem Zeitarbeitnehmer einen beruflichen Status während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme.

Die Entlohnung wird direkt durch den Arbeitgeber oder durch den Branchenfonds gezahlt.

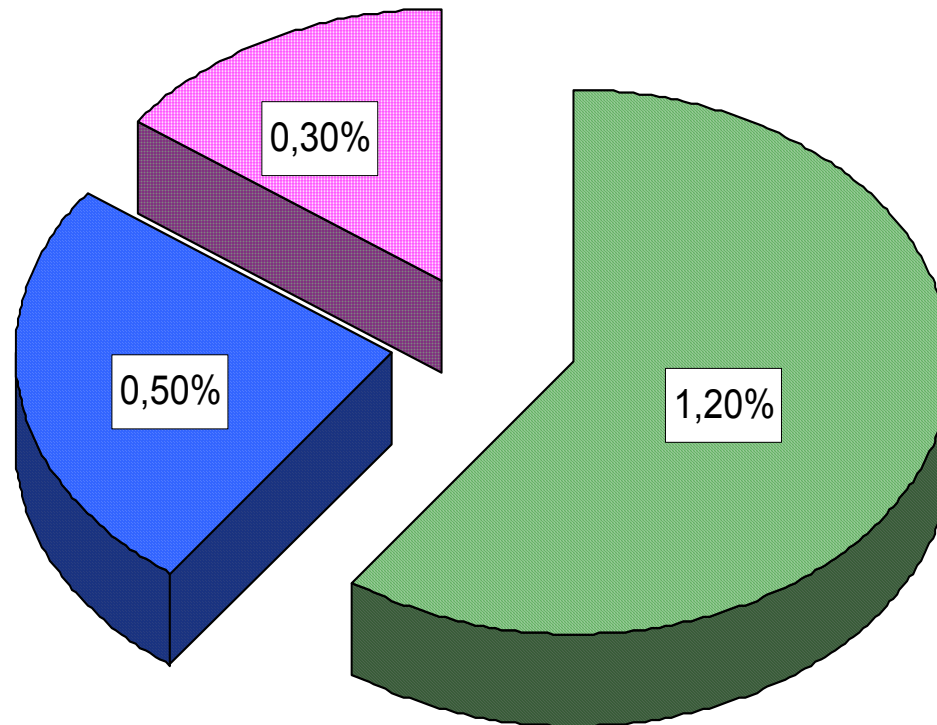
Der Weiterbildungsvertrag kann in allen Weiterbildungssituationen eingesetzt werden:

- ❖ für Maßnahmen des betrieblichen Weiterbildungsplans,
- ❖ für Maßnahmen des Bildungsurlaubs,
- ❖ für Maßnahmen des individuellen Bildungsanspruchs,
- ❖ für Maßnahmen der dualen (Wieder-) Eingliederungsverträge.

(Wieder-) Eingliederungsverträge in der Zeitarbeit

Vertragsform	Professionalisierungsverträge	CIPI	CDPI
Empfänger	- Jugendliche (16-25 Jahre) - Arbeitsuchende über 25 Jahren	Sozial benachteiligte Arbeitslosen	Mindestens 450 Stunden Zeitarbeit innerhalb 12 Monaten
Dauer	6 bis 12 Monaten	1 ½ bis 3 Monate	1 bis 3 Monate
Dauer der Weiterbildung	15 % - 25 % der Gesamtzeit	50 % der Gesamtzeit	100 % der Gesamtzeit
Ziel	Anerkanntes berufliches Abschluss	Befähigungsnachweis	Berufliche Qualifikation
Finanzierung	Branchenfonds	Branchenfonds	Branchenfonds

**Frankreich: Finanzierung der Weiterbildung in der Zeitarbeit
in % der Lohn-und Gehaltsumme
(Unternehmen mit > 9 Beschäftigten)**



- Betrieblicher Weiterbildungsplan, individueller Bildungsanspruch
- Professionalisierungsverträge und andere, individueller Bildungsanspruch
- Bildungsurlaub

Teilnahme der Zeitarbeitnehmer an der beruflichen Weiterbildung 2003

Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl der Teilnehmer
Maßnahmen des betrieblichen Weiterbildungsplans	200 000
Maßnahmen des Bildungsurlaubs	1 991
Eingliederungsverträge	8 884

Quelle : Arbeitgeberverband SETT, 2003

Zugang zu einer Maßnahme
des betrieblichen Weiterbildungsplans
Zeitarbeitnehmer und abhängig Beschäftigte insgesamt
(2002)

	Zeitarbeitnehmer	Abhängig Beschäftigte des privaten Sektors
Zugangsquote *	24,6 %	33,6 %
Durchschnittliche Dauer der Maßnahme	28 Stunden	32 Stunden

** Zugangsquote = Teilnehmerzahl / Beschäftigtenzahl in %*

Quelle: Steuererklärung „2483“ – Bearbeitung: Céreq 2005

Die Prozedur der Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen (VAE)

- **Einführung:** Gesetz „zur sozialen Modernisierung“ (2002)
- **Zugangsbedingung:** Jede Erwerbsperson mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung
- **Ziel:** Totale oder partielle Erlangung eines anerkannten beruflichen Zeugnisses
- **Bewertungs- und Anerkennungsformen:** Je nach der für die Zertifizierung zuständigen Stelle. Entweder auf der Basis eines vom Kandidaten vorgelegten Berichtes oder auf der Basis einer Bewertung in der Arbeitssituation
- **Gebührenpflichtig**
- **Branchenabkommen in der Zeitarbeit:** Die „VAE“ kann im Rahmen des individuellen Bildungsanspruchs oder des Bildungsurlaubs beantragt werden. Die Kosten (Weiterbildungszulage, Lohnfortzahlung, Gebühren) werden dann vom Arbeitgeber oder vom Branchenfonds übernommen.