

Antrag

der Abgeordneten Franz Thönnies, Doris Barnett, Klaus Brandner, Peter Dreßen, Konrad Gilges, Walter Hoffmann (Darmstadt), Renate Jäger, Anette Kramme, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Brigitte Lange, Erika Lotz, Andrea Nahles, Leyla Onur, Adolf Ostertag, Renate Rennebach, Silvia Schmidt (Eisleben), Ulla Schmidt (Aachen), Olaf Scholz, Klaus Barthel (Starnberg), Ingrid Becker-Inglau, Hans-Werner Bertl, Willi Brase, Hans-Günter Bruckmann, Ulla Burchardt, Dr. Peter Eckart, Lothar Fischer (Homburg), Klaus Hagemann, Rolf Hempelmann, Monika Heubaum, Dietmar Nietan, Ulrich Kasparick, Ernst Kuchler, Robert Leidinger, Dr. Edelbert Richter, René Rösper, Dr. Ernst Dieter Rossmann, Dr. Hansjörg Schäfer, Siegfried Scheffler, Wilhelm Schmidt (Salzgitter), Heinz Schmitt (Berg), Angelica Schwall-Düren, Bodo Seidenthal, Jörg Tauss, Brigitte Wimmer (Karlsruhe), Dr. Peter Struck und der Fraktion der SPD sowie der Abgeordneten Dr. Thea Dückert, Ekin Deligöz, Matthias Berninger, Irmgard Schewe-Gerigk, Kerstin Müller (Köln), Rezzo Schlauch und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Jobrotation im Arbeitsförderungsrecht verankern

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

- Die rasante technologische Entwicklung stellt immer neue und steigende Anforderungen an die Beschäftigten. Der permanenten Anpassung der beruflichen Qualifikationen kommt im Kontext lebensbegleitenden Lernens daher eine immer größere Bedeutung zu. Die betriebliche Weiterbildung erscheint in besonderer Weise geeignet, den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen.
- Jobrotation als Instrument der betrieblichen Weiterbildung unterstützt Unternehmen – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen. Jobrotation erleichtert den Betrieben, ihre Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Das kommt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute, die ihre Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend den neuen Anforderungen des Arbeitsplatzes weiterentwickeln wollen oder denen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden soll.
Diese Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen den Betrieben, mit der technologischen Entwicklung Schritt zu halten und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.
- Jobrotation dient vor allem der frühzeitigen und passgenauen Vermittlung arbeitsloser Männer und Frauen in den ersten Arbeitsmarkt. Zur Vermeidung von Personalengpässen wird der Arbeitsplatz des Beschäftigten für die

Zeit seiner Weiterbildung mit einem Arbeitslosen besetzt. Der zuvor arbeitslose Stellvertreter kann seine berufliche Qualifikation erweitern, praktische Berufserfahrung sammeln und damit seine Vermittlungsfähigkeit steigern. Jobrotation kann für Arbeitslose daher große Chancen zur Übernahme in den an der Maßnahme beteiligten Betrieb bieten. Jobrotation ist somit eine sinnvolle Verknüpfung der Bildungspolitik mit der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik.

- Die Erfahrungen im europäischen Ausland, von Modellprojekten und Landesprogrammen in Deutschland sprechen dafür, über die bestehenden Möglichkeiten im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) hinaus, Jobrotation als eigenständiges Regelinstrument im Arbeitsförderungsrecht zu verankern. Auch die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben sich darauf verständigt, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen durch die Förderung der Stellvertretung im Rahmen von Jobrotation unterstützt werden sollten.
- Die durch Jobrotation erzielbare Beschäftigungswirkung hängt in erheblichem Maße davon ab, inwieweit die Tarifvertragsparteien und die Sozialpartner auf Betriebsebene bestehende Möglichkeiten zur Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nutzen und dabei auf eine moderne Arbeitszeitgestaltung (z. B. Langzeitarbeitskonten, Sabbaticals), die Spielräume für eine Weiterqualifizierung der Beschäftigten schafft, zurückgreifen.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf zur Änderung des SGB III vorzulegen, in dem eine Stellvertreterförderung für eine stärkere Nutzung von Jobrotation vorgesehen ist.

- Anzustreben ist eine Beschäftigung des Stellvertreters in einem befristeten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis mit Lohn-/Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber. Dabei ist zu prüfen, ob dem Arbeitgeber ein Zuschuss zu den Kosten für die Beschäftigung des Stellvertreters gewährt werden kann. Für die Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses sind die berufliche Weiterbildung eines oder mehrerer Beschäftigten bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, die Beschäftigung eines gemeldeten Arbeitslosen und dessen tarifübliche Entlohnung während der Stellvertretung als Voraussetzungen zu Grunde zu legen.
- Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf zu prüfen, inwieweit bei der Einführung von Jobrotation als SGB III-Leistung auch Regelungen zur Koordinierung der für die Durchführung von Jobrotation notwendigen Vermittlungsaktivitäten, zur vorbereitenden Qualifizierung der Stellvertreter und zur Betreuung (Coaching) während der Durchführung der Maßnahme zu treffen sind. Das Projektmanagement von Jobrotation ist ein Feld, in dem die Bundesanstalt für Arbeit Dritte mit den notwendigen Koordinierungs- und Betreuungsaufgaben beauftragen kann.
- Die Stellvertreterförderung sollte über den Eingliederungstitel des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit erfolgen. Für die Projektorganisation und Betreuung von Jobrotationsmaßnahmen sollten nach Auslaufen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT neue Finanzierungsstrukturen über den Europäischen Sozialfonds geschaffen und eine Verzahnung mit entsprechenden Förderprogrammen der Bundesländer hergestellt werden. Hierbei ist insbesondere an eine Finanzierung über das ESF/BA-Programm zu denken, die bereits 2001 ansetzen könnte.

Berlin, den 7. Februar 2001

Dr. Peter Struck und Fraktion
Kerstin Müller (Köln), Rezzo Schlauch und Fraktion

Begründung

1. Jobrotation ist ein in verschiedenen europäischen Ländern erfolgreich erprobter Ansatz, der zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (employability) von Arbeitnehmern, zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie zur betriebsnahen Qualifizierung und passgenauen Vermittlung von Arbeitslosen (Aktivierung) dient. Bei Jobrotation kommt es zu einer sinnvollen Verknüpfung von Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik.
2. Durch die Stellvertretung werden betriebliche Hemmnisse gegenüber Qualifizierungsaktivitäten abgebaut, da der Arbeitsausfall zumindest teilweise ersetzt werden kann. Jobrotation ist daher gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ein besonders attraktives Instrument. Mit der Einführung von Jobrotation als Regelinstrument der Arbeitsförderung können weitere Impulse für die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ausgehen.
3. Im Spitzengespräch am 10. Juli 2000 haben sich die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit für Jobrotation ausgesprochen. Die dort behandelten Fragen zur Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung, zur Qualifizierung von Un- und Angelernten und älteren Arbeitnehmern sowie zur möglichen Verwendung von Guthaben aus (Lang-) Zeitarbeitskonten bleiben auch bei einer SGB III-Regelung Angelegenheit von Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien oder den Sozialpartnern auf Betriebsebene. Aufgabe der beitragsfinanzierten Arbeitsförderung ist die Unterstützung der Betriebe bei der Integration von Arbeitslosen in Erwerbstätigkeit.
4. Mit Jobrotation werden in Übereinstimmung mit den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU arbeitsmarkt-, arbeitszeit- und bildungspolitische Wirkungen erzielt. Die positiven Erfahrungen mit diesem Instrument aus den skandinavischen Ländern können aber nicht ohne weiteres auf die gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland übertragen werden. Die Erfahrungen mit Jobrotation aus abgeschlossenen ADAPT-Projekten und aus den Bundesländern sind zu berücksichtigen.
5. Zur weiteren Verbreitung der Jobrotation ist es unerlässlich, dass sie als Regelinstrument in der aktiven Arbeitsförderung verankert wird. Es gilt, die rechtliche Stellung der Stellvertreter eindeutig zu klären und geeignete Anreize für Unternehmen und Arbeitslose zu schaffen. Nach geltendem Recht ist eine Förderung von Jobrotation nur über in der Praxis umständlich anwendbare Behelfskonstruktionen im SGB III möglich. Bis auf wenige Ausnahmen sind die Teilnehmer nicht in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung während der Stellvertretung tätig.

Mit der Neuregelung werden die Gestaltungsmöglichkeiten für Jobrotation im SGB III einheitlich zusammengefasst:

Im Falle von Stellvertretungen bei Weiterbildung von Beschäftigten soll mit dem zuvor Arbeitslosen in der Regel ein befristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden. Für dessen Dauer soll dem Arbeitgeber ein Lohnkostenzuschuss gewährt werden. Voraussetzung ist die tarif- bzw. ortsübliche Entlohnung des Stellvertreters entsprechend der Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen.

Eine Förderung des Stellvertreters über das SGB III ist auch dann gerechtfertigt, wenn es nur zu einer zeitweiligen Eingliederung des Stellvertreters im Betrieb kommt. Eine Verpflichtung zur Übernahme im Falle eines Lohnkostenzuschusses ist nicht hilfreich für die Etablierung von Jobrotation. Bei den in der Bundesrepublik durchgeführten Projekten fanden nach Teilneh-

merbefragungen über 60 % eine Anschlussbeschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber.

6. Eine erfolgreiche Umsetzung von Jobrotation setzt intensive Koordinierungsarbeiten voraus. Zur personellen Entlastung der Arbeitsämter sollte daher auch eine Aufgabenübertragung an Dritte möglich sein, z. B. an bisher schon in diesem Feld tätige Trägereinrichtungen. Diese könnten aufgrund von Leistungskontrakten die ggf. notwendige Vorqualifizierung, die Akquisition von Betrieben und ein begleitendes Coaching der Stellvertreter übernehmen. Der Abschluss von Leistungsvereinbarungen zwischen der Arbeitsverwaltung und den entsprechenden Dienstleistungsunternehmen könnte auch auf andere arbeitsmarktpolitische Instrumente übertragen werden.
7. Der Einsatz von Jobrotation passt zu einer dezentralen Organisation der Arbeitsmarktpolitik. Nötig sind Kenntnisse über die lokalen Arbeitgeber, das regionale Arbeitskräftepotenzial und bestehende Qualifizierungsbedarfe. Eine Einbeziehung der lokalen Akteure der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes wird daher für die Umsetzung einer neuen gesetzlichen Regelung für Jobrotation im SGB III von großer Bedeutung sein.
8. Eine Qualifizierungsberatung und -planung für kleinere und mittlere Unternehmen bedarf eigener Förderprogramme, die nicht durch das SGB III, sondern wie bisher durch den Europäischen Sozialfonds oder Landesförderprogramme sichergestellt werden müssten. Das Projektmanagement bei Jobrotation wird bisher hauptsächlich über Mittel des Europäischen Sozialfonds finanziert. Weitere Finanzierungsquellen sind Landesprogramme. Etwa die Hälfte der bisher eingesetzten Mittel für Jobrotation entfällt auf die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen, das Projektmanagement nimmt ein knappes Viertel des finanziellen Aufwandes in Anspruch. Neben einer gesetzlichen Regelung im Zuge einer Reform des SGB III könnte eine Kofinanzierung von Jobrotation durch das ESF/BA-Programm bereits ab 2001 sinnvoll sein.