

02.04.01**AS - K - Wi****Gesetzesantrag****des Landes
Schleswig-Holstein**

**Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des arbeitsmarkt-
politischen Instrumentes "Jobrotation" im Rahmen des SGB III****A. Problem und Ziel**

Arbeitslosigkeit gerade von nicht richtig oder nicht ausreichend Qualifizierten ist nach wie vor ein großes Problem in Deutschland. Andererseits gibt es zunehmend unbesetzte Arbeitsplätze. Vor allem viele Langzeitarbeitslose stoßen auf Vorbehalte von Arbeitgebern. Diese vermuten oft einen unzureichenden beruflichen Bildungsstand, eine mangelnde Leistungsfähigkeit und fehlende Motivation. Diese Vorbehalte können überwunden werden, wenn der Arbeitslose die Gelegenheit erhält, seine Fähigkeiten direkt an einem Arbeitsplatz zu erproben, seine Leistungsbereitschaft zu zeigen und gleichzeitig wieder praktische Erfahrungen zu sammeln. Aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus oder mit aktuellen Erfahrungen aus einer Beschäftigung, auch einer befristeten, ist eine Vermittlung wesentlich leichter. Die Beschäftigungsfähigkeit ist erhöht.

Gleichzeitig bedarf es einer breit angelegten Initiative zur Verbesserung der Qualifikation der Beschäftigten, da die technologische Entwicklung immer neue Anforderungen stellt. Das einmal Erlernte reicht für ein ganzes Berufsleben nicht mehr aus. Der Einzelne muss seine beruflichen und sozialen Kompetenzen ständig weiterentwickeln. Die praktische Umsetzung des aus heutiger Sicht notwendigen Ansatzes des lebenslangen Lernens ist oft durch Rahmenbedingungen erschwert. Unterneh-

men sind häufig nicht in der Lage, Weiterbildung für ihre Beschäftigten zu organisieren und diese dafür freizustellen, da unbesetzte Arbeitsplätze betriebliche Abläufe stören und nicht selten zu unternehmerisch schwer verkraftbaren Umsatzeinbußen führen. Häufig sind Unternehmen auch nicht bereit, die Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu tragen, und das obwohl sie in erheblichem Maße von einer verbesserten Qualifikation ihrer Belegschaft profitieren würden. Investitionen in die Humanressourcen sind aber nicht nur der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit und damit echte präventive Arbeitsmarktpolitik, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit und volkswirtschaftlich eine Investition zur Sicherung des Wohlstandes von morgen. Nur durch eine Erhöhung der Investitionen in die Humanressourcen kann ein erfolgreicher Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft gelingen.

B. Lösung

Durch die Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes der Jobrotation von Arbeitnehmern (Weiterbildung, währenddessen Stellvertretung im Betrieb durch Arbeitslose) lassen sich die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungsaussichten von Arbeitslosen erheblich erhöhen und gleichzeitig Raum für die notwendige Weiterbildung der Beschäftigten gewinnen. Die positiven Erfahrungen mit diesem Instrument insbesondere in Dänemark, in den anderen skandinavischen Staaten und in Modellversuchen in einigen Bundesländern sollen genutzt werden, um Jobrotation auch in Deutschland zu einem wichtigen Regelinstrument des SGB III zu machen.

Die bisherigen Ergebnisse haben aber auch gezeigt, dass der Erfolg des Instrumentes wesentlich von der Ausgestaltung abhängt. Nur wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitgehend von Kosten und z. T. auch vom Organisationsaufwand (Kleinbetriebe) entlastet werden, wird die Möglichkeit der Jobrotation auch genutzt. Daher sollen die Arbeitsämter gesetzlich verbindlich geregelt die Möglichkeit erhalten, nicht nur die Lohnkosten für die zuvor arbeitslosen Stellvertreter zum weit überwiegenden Teil zu übernehmen, sondern sie sollen auch in hohem Maße die Kosten der Weiterbildung der Beschäftigten übernehmen.

Da die passgenaue Vermittlung geeigneter arbeitsloser Stellvertreter, deren erforderliche Vorqualifikation und die Initiierung und Organisation geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen mit erheblichem Verwaltungsaufwand verbunden ist, soll der Bundesanstalt für Arbeit die Möglichkeit eingeräumt werden, sich hierzu Dritter zu bedienen.

Um sicherzustellen, dass Jobrotation in sinnvollem Umfang genutzt wird, soll das neue arbeitsmarktliche Instrument nicht in die Beliebigkeit der Arbeitsämter gestellt werden. Die Arbeitsämter sollen daher verpflichtet werden, mindestens 5 Prozent der für den Eingliederungstitel vorgesehenen Mittel für Jobrotation zu verwenden.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die notwendigen Ausgaben sollen aus den Eingliederungstiteln der Arbeitsämter gedeckt werden, so dass keine zusätzlichen Kosten entstehen.

02.04.01

AS - K - Wi

Gesetzesantrag

**des Landes
Schleswig-Holstein**

**Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des arbeitsmarkt-
politischen Instrumentes "Jobrotation" im Rahmen des SGB III**

Die Ministerpräsidentin
des Landes Schleswig-Holstein

Kiel, den 27. März 2001

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Kurt Beck

Sehr geehrter Herr Präsident,

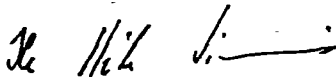
die schleswig-holsteinische Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 27. März 2001 beschlossen, dem Bundesrat den als Anlage mit Begründung beigefügten

**Entwurf eines Gesetzes zur Einführung
des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes
„Jobrotation“ im Rahmen des SGB III**

zuzuleiten.

Ich bitte, gemäß. § 36 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Bundesrates die Beratung des Gesetzentwurfs in den Ausschüssen zu veranlassen

Mit freundlichen Grüßen



Anlage

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes "Jobrotation" im Rahmen des SGB III

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

Im 4. Kapitel 6. Abschnitt 1. Unterabschnitt wird nach der Angabe "§ 80 - Personen ohne Vorbeschäftigungszeit" die Angabe "§ 80 a - Förderung der Weiterbildung bei Jobrotation" angefügt.

2. § 37 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

"Das Arbeitsamt kann zu seiner Unterstützung Dritte an der Vermittlung und der Organisation von Jobrotation beteiligen. Zur Beteiligung Dritter an der Vermittlung bedarf sie der Einwilligung des Ausbildungssuchenden oder des Arbeitsuchenden."

3. Nach § 80 wird folgender § 80 a eingefügt:

”§ 80 a

Förderung der Weiterbildung bei Jobrotation

Beschäftigte Arbeitnehmer können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer Jobrotation durch Übernahme von 70 Prozent der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. der Arbeitgeber der Teilnahme an der Maßnahme der beruflichen Weiterbildung zugestimmt und sich gegenüber dem beschäftigten Arbeitnehmer zur Übernahme von mindestens 20 Prozent der Weiterbildungskosten verpflichtet hat,
2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, während der Zeit der Teilnahme seines Arbeitnehmers an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung einen vom Arbeitsamt oder dessen Beauftragten vorgeschlagenen Stellvertreter in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu beschäftigen,
3. vor Beginn der Teilnahme eine Beratung durch das Arbeitsamt oder dessen Beauftragten erfolgt ist und das Arbeitsamt der Teilnahme zugestimmt hat und
4. die Maßnahme für die Weiterbildungsförderung durch das Arbeitsamt anerkannt ist.“

4. In § 218 Abs. 1 wird folgende Nummer 4 angefügt:

”4. Arbeitnehmer als Stellvertreter im Rahmen einer Jobrotation beschäftigt werden.“

5. § 220 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird folgende Nummer 3 eingefügt:

"3. beim Eingliederungszuschuss bei Stellvertretung im Rahmen einer Jobrotation 90 Prozent"

b) In Absatz 2 Nr. 2 werden nach dem Wort "Vermittlung" die Worte "und für die Stellvertretung bei einer Jobrotation" eingefügt.

6. In § 223 Abs. 2 Nr. 3 werden nach den Worten "erreicht hat" die Worte "oder als Stellvertreter im Rahmen einer Jobrotation beschäftigt wurde" angefügt

Artikel 2

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften über die Sozialversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch, wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 2 werden nach dem Wort "Berufsbildung" die Worte "und Jobrotation" angefügt.

2. In § 71 b Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Mindestens 5 Prozent der Mittel aus dem Eingliederungstitel sollen für Jobrotation verwendet werden."

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme von Artikel 2 Nr. 2 am in Kraft.

Artikel 2 Nr. 2 tritt am in Kraft.

Begründung:**Allgemeiner Teil****I. Ausgangslage und Zielsetzung**

In Dänemark hat sich Jobrotation als arbeitsmarktpolitisches und als Instrument der betrieblichen Weiterbildung bereits seit Jahren mit großem Erfolg bewährt. Es dient der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch betriebsnahe Qualifizierung von Arbeitslosen und der Qualifizierung von Beschäftigung. Jobrotation verknüpft wesentliche Elemente von Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in idealtypischer Weise. In Deutschland gibt es vereinzelt Modellprojekte, z. B. in Berlin, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein mit unterschiedlichem Erfolg. Diese Modellprojekte werden zum Teil aus Mitteln der Länder, des Europäischen Sozialfonds, nach § 10 des Dritten Sozialgesetzbuchs (aus der "freien Förderung") finanziert. Nur in wenigen Fällen wird § 89 des Dritten Sozialgesetzbuchs genutzt, indem Jobrotation mit einem im Recht der Förderung der beruflichen Weiterbildung möglichen Praktikum verknüpft wird.

Die Modellprojekte in Deutschland zeigen, dass Jobrotation überall dort gut angenommen wird, wo dem arbeitslosen Stellvertreter ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geboten wird und die Unternehmen weitgehend von den Weiterbildungskosten, wie in Dänemark auch, freigehalten werden.

Jobrotation ist ein Instrument, das in geradezu idealer Weise zwei Ansätze verbindet:

- ◆ Arbeitslose erhalten im Betrieb die Chance, Erfahrungen zu sammeln und zu zeigen, was sie können. Die Beschäftigungsfähigkeit wird erheblich erhöht. Häufig übernimmt sogar der Arbeitgeber, in dessen Betrieb Jobrotation umgesetzt wird, den zuvor Arbeitslosen ("Klebeeffekt").
- ◆ Beschäftigte erhalten die Gelegenheit, sich zu qualifizieren. "Lebenslanges Lernen", "lernende Gesellschaft" und "Wissensgesellschaft" sind zu Recht Schlagworte, die die aktuelle Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland prägen. Von Sozi-

alpartnern, Wirtschaft, Wissenschaft und Regierungsverantwortlichen ist anerkannt, dass die wichtigste Ressource zur Weiterentwicklung des Standorts Deutschland das "intellektuelle Kapital" ist, das Wissen und Können der Beschäftigten. Dabei geht es nicht darum, in einer einmaligen Weiterbildungsoffensive die Qualifikation der Beschäftigten punktuell anzuheben, sondern es muss ein System installiert werden, das eine ständige Anpassung an die Erfordernisse der modernen Wirtschaft fördert. Nur so kann es gelingen, Deutschland zu einem Teil des "wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt" zu machen, wie es (Mitte des Jahres 2000) auf dem Europäischen Rat in Lissabon vereinbart wurde.

II. Wesentlicher Inhalt

In Deutschland werden traditionell Schul- und Hochschulbildungskosten vom Staat, Ausbildungskosten von der Wirtschaft und dem Staat, Qualifizierungskosten für Arbeitslose von der Bundesanstalt für Arbeit und Weiterbildungskosten der Beschäftigten von den Unternehmen getragen. Gerade in letzter Zeit, so z. B. im Bündnis für Arbeit auf Bundesebene, wurde erneut die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Übernahme der Kosten der Qualifizierung ihrer Beschäftigten bestätigt. Gleichzeitig wurde von allen Seiten die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung auch der Beschäftigten im neu zu installierenden System des lebenslangen Lernens betont.

In sehr vielen Unternehmen, vor allem kleineren und mittleren, spielt Weiterbildung vor allem aufgrund der Kostenbelastung derzeit kaum eine Rolle. Wenn diese Betriebe Beschäftigte mit Qualifikationen benötigen, die in ihrer Belegschaft nicht vorhanden sind, wird nicht in die Qualifizierung der Belegschaft investiert, sondern es werden neue Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit den gesuchten Qualifizierungen nachgefragt. Teile der eigenen Belegschaft werden dafür im Regelfall entlassen. Wenn der Arbeitsmarkt Arbeitnehmer mit den gesuchten Qualifikationen nicht anbietet, wird dies öffentlich beklagt und häufig dem Staat die Verantwortung dafür gegeben. Die "Greencard-Diskussion" ist geradezu exemplarisch. Die Realität zeigt, dass zwar ein Konsens dahingehend formuliert wird, dass die Wirtschaft die Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten selbst zu tragen hat, dieser Konsens aber in der betrieblichen Praxis

nicht gelebt wird. Einzelbetriebe versuchen, sich von diesen Kosten freizuhalten. Da dieses Verhalten vieler Betriebe insgesamt aber eine volkswirtschaftliche Dimension entwickelt und so gerade im Übergang zu einer neuen "Wissensgesellschaft" notwendige Investitionen in das "intellektuelle Kapital" ausbleiben, ist es aus gesamtwirtschaftlicher Sicht und aus übergreifender staatlicher Verantwortung geboten, eine Alternative zu entwickeln.

Die Übernahme der Weiterbildungskosten für die Qualifizierung von Beschäftigten soll daher im Rahmen einer Jobrotation zu 70 Prozent von der Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln der Versichertengemeinschaft übernommen werden. Der Arbeitgeber allein hat mindestens 20 Prozent zu tragen, weitere 10 Prozent können dem Arbeitnehmer als eigene Interessenquote auferlegt werden.

Der Stellvertreter im Rahmen einer Jobrotation soll in einem i. d. R. befristeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt werden. So werden die Interessen des Stellvertreters am besten gewahrt. Er ist renten-, kranken- und arbeitslosenversichert, voll in den Betrieb integriert, kann sich in einem normalen Beschäftigungsverhältnis bewähren und hat aus diesem heraus bessere Chancen auf einen Dauerarbeitsplatz.

Durch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für den Stellvertreter überwiegen die Vorteile für den Arbeitgeber. Da das Beschäftigungsverhältnis in der Regel befristet ausgestaltet sein dürfte, kann er sich nach Durchführung der Jobrotation ohne Nachteile wieder vom Stellvertreter trennen. Die Lohnkosten einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungsbeiträge können ihm vom Arbeitsamt zu 90 Prozent als Lohnkostenzuschuss erstattet werden – insgesamt ein angemessener Ausgleich für Einarbeitungsmehraufwand und andere zusätzliche Anforderungen an den Arbeitgeber.

Diese Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen schließlich den Unternehmen, mit der technologischen Entwicklung Schritt zu halten und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Da die Jobrotation mehr Koordinierungsaufwand benötigt als andere arbeitsmarktpolitische Instrumente: Arbeitgeber müssen motiviert werden, Jobrotation durchzuführen, Weiterbildungsmaßnahmen müssen initiiert und passgenaue Stellvertreter gefunden werden. Deshalb soll sich die Bundesanstalt für Arbeit zur Durchführung dieser Aufgabe auch Dritter bedienen dürfen. Die dadurch entstehenden Kosten hat sie zu tragen. Damit erschließt das Instrument zugleich neue Dienstleistungen mit Wertschöpfung von hohem betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen.

Die Jobrotation soll aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden. Dies gewährleistet, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch ihre Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit gleichermaßen an den Kosten beteiligen. Die Arbeitsämter sollen mindestens 5 Prozent - nach derzeitigem Stand rund 1,7 Mrd. DM - ihres Eingliederungshaushaltes für Maßnahmen der Jobrotation verwenden. Eine solche Sollvorschrift ist erforderlich, um ein einheitliches Angebot an Unternehmen und Beschäftigte umzusetzen und nicht in das Belieben von Selbstverwaltung oder Verwaltung zu stellen. Die Koppelung an den Eingliederungshaushalt ist darüber hinaus geeignet, die vollständigen Kosten zu begrenzen.

Besonderer Teil:

Zu Artikel 1 (SGB III)

Zu Nr. 1 (Inhaltsübersicht):

Redaktionelle Anpassung der Inhaltsübersicht

Zu Nr. 2 (§ 37 Abs. 2):

Das neue arbeitsmarktpolitische Instrument der Jobrotation stellt hohe Ansprüche an die verwaltungsmäßige Umsetzung. Arbeitgeber müssen motiviert werden, in ihrem Unternehmen Jobrotation einzusetzen. Für die Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen, müssen diese initiiert oder sogar organisiert werden. Aus dem Bestand der Arbeitslosen müssen geeignete Stellvertreter ausgesucht und erforderlichenfalls in einer Weiterbildungsmaßnahme auf den neuen Stellvertreter-Arbeitsplatz vorbereitet werden. Die Änderungen in § 37 Abs. 2 ermöglichen es den Arbeitsämtern, sich für die Organisation von Jobrotation entsprechend der Regelungen bei der Vermittlung Dritter als Verwaltungshelfer zu bedienen.

Zu Nr. 3 (§ 80 a):

Die Arbeitsämter können beschäftigte Arbeitnehmer, also solche, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen, bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer Jobrotation durch die Übernahme von 70 Prozent der notwendigen Weiterbildungskosten fördern.

Die Übernahme der Weiterbildungskosten in Höhe von 70 Prozent erscheint ausreichend, aber auch erforderlich, um Beschäftigte zu motivieren, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Erfahrung hat leider gezeigt, dass zwar von Regierungsverantwortlichen und Sozialpartnern auf die Notwendigkeit der Anpassung an den technologischen Wandel durch Weiterbildung hingewiesen wird. Aber häufig sind weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer bereit, die damit notwendigerweise verbundenen Kosten zu übernehmen. Da es nicht nur im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers oder Arbeitgebers liegt, sondern auch im gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse, ist es geboten, einen ausreichenden Anreiz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu geben.

Zumindest für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen einer Jobrotation ist sicherzustellen, dass sich eine große Zahl von Unternehmen und beschäftigten Arbeitnehmern beteiligen.

(zu § 80a Nr. 1)

Jobrotation setzt die Zustimmung des Arbeitgebers voraus. Er muss den beschäftigten Arbeitnehmer für die Weiterbildungsmaßnahme bei Fortzahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts freistellen und einen Stellvertreter anstellen. Die Übernahme eines Teils der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber ist sachgerecht, da dem Unternehmen die höhere Qualifikation seines Arbeitnehmers zugute kommt. Es ist dem Arbeitgeber freigestellt, die restlichen Weiterbildungskosten in voller Höhe zu übernehmen. Wenn er dies nicht tut, und auch nicht z. B. durch einen Tarifvertrag dazu rechtlich verpflichtet ist, verbleiben bei dem beschäftigten Arbeitnehmer, der an einer Weiterbildungsmaßnahme im Rahmen einer Jobrotation teilnimmt, 10 Prozent der Weiterbildungskosten als Eigeninteressenquote. Dies ist zumutbar, da der beschäftigte Arbeitnehmer durch die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme seine berufliche Zukunft sichert oder sogar einen beruflichen Aufstieg möglich macht.

(zu § 80a Nr. 2)

Die Beschäftigung eines Stellvertreters ist eine Grundbedingung für die Durchführung von Jobrotation. Daher darf das Arbeitsamt auch nur dann die Weiterbildungskosten von beschäftigten Arbeitnehmern im Rahmen einer Jobrotation übernehmen, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, einen vom Arbeitsamt oder dessen Beauftragten vorgeschlagenen Stellvertreter in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu beschäftigen. Diese Verpflichtung kann zwar generell durch den Arbeitgeber erklärt werden, in der Regel wird sie sicherlich aber erst dann vom Arbeitgeber erteilt werden können, wenn bereits ein geeigneter Stellvertreter zur Verfügung steht.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer Beschäftigung des Stellvertreters in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ist sachgerecht, da sie den Interessen des Stellvertreters am weitesten entgegenkommt, ohne den Arbeit-

geber unzumutbar zu belasten. Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bietet dem Stellvertreter nicht nur die damit verbundene soziale Sicherheit, sondern ermöglicht ihm auch die volle Integration in den Betrieb und eine gute Ausgangsbasis, sich aus diesem heraus auch bei anderen Unternehmen zu bewerben. Da dem Arbeitgeber bis zu 90 Prozent der Lohnkosten erstattet werden und ihm das weitergehende Kündigungsrecht in der sogenannten Probezeit unbenommen bleibt, sind seine Interessen ausreichend berücksichtigt.

Der Arbeitgeber muss den Stellvertreter nicht auf dem Arbeitsplatz beschäftigen, den der beschäftigte Arbeitnehmer während seiner Weiterbildungszeit frei macht. Es ist ausreichend, wenn die Einstellung des Stellvertreters im Zusammenhang mit der Durchführung einer Jobrotationsmaßnahme erfolgt. Somit sind sogenannte Vertretungsketten möglich. Eine andere Regelung wäre eine unnötige Einschränkung des Instrumentes. Vertretungsketten eröffnen die Möglichkeit, Arbeitnehmer, die auf einem anspruchsvollen Arbeitsplatz beschäftigt sind, zu qualifizieren und gleichzeitig Geringqualifizierten eine Chance zu geben. Davon können alle Glieder der Vertretungskette profitieren, da auch die beschäftigten Arbeitnehmer, die zeitweilig im Rahmen der Vertretungskette eine höherwertige Tätigkeit ausüben, wertvolle Erfahrungen gewinnen können.

(zu § 80a Nr. 3)

Die Regelung entspricht § 77 Abs. 1 Nr. 3.

(zu § 80a Nr. 4)

Die Regelung entspricht § 77 Abs. 1 Nr. 4.

Zu Nr. 4 (§ 218 Abs. 1):

Die Regelung erweitert die Möglichkeiten der Gewährung eines Lohnkostenzuschusses durch die Arbeitsämter auf Stellvertreter im Rahmen einer Jobrotation. Die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen ist ein bewährtes und verwaltungstechnisch ausgereiftes arbeitsmarktpolitisches Instrument. Da der Arbeitgeber im Rahmen einer Jobrotation die Lohnkosten eines bei ihm beschäftigten Arbeitnehmers auch während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme zu tragen hat und er mindestens 20 Prozent der Wei-

terbildungskosten übernehmen muss, ist davon auszugehen, dass Jobrotation nur dann auf ein ausreichendes Interesse bei Arbeitgebern stoßen wird, wenn das Unternehmen für den Stellvertreter einen Lohnkostenzuschuss erhält.

Zu Nr. 5 (§ 220):

- a) Ein Eingliederungszuschuss in Höhe von 90 Prozent ist ausreichend, aber auch erforderlich, um den Arbeitgeber nicht über Gebühr finanziell zu belasten. Das Tragen eines Eigenanteils an den Lohnkosten in Höhe von 10 % ist zumutbar, da der Arbeitgeber durch die Jobrotation besserqualifizierte Arbeitnehmer erhält.
- b) Durch diese Regelung wird die Förderungsdauer vom Eingliederungszuschuss im Rahmen einer Jobrotation auf höchstens 12 Monate festgelegt. Eine solche Dauer erscheint ausreichend, um dem Stellvertreter Gelegenheit zu geben, Erfahrungen zu sammeln. Seine Beschäftigungsfähigkeit kann innerhalb dieses Zeitraumes erheblich verbessert werden. Es bleibt dem Arbeitsamt unbenommen, aus sachgerechten Erwägungen heraus eine kürzere Förderdauer im Einzelfall festzulegen.

Zu Nr. 6 (§ 223):

Obwohl eine Weiterbeschäftigung des Stellvertreters über die Förderungsdauer des Eingliederungszuschusses hinaus bei dem Arbeitgeber, der sich an Jobrotation beteiligt, durchaus erwünscht ist, ist das Beschäftigungsverhältnis in aller Regel jedenfalls nicht von Beginn an auf eine dauerhafte Beschäftigung ausgerichtet. Daher wäre eine Weiter- oder Nachbeschäftigungspflicht, deren Nichterfüllung eine Rückzahlungsverpflichtung auslöst, nicht sachgerecht. Durch die Regelung wird die Rückzahlungsverpflichtung nach Satz 1 für die Stellvertretung bei Jobrotation ausgeschlossen.

Zu Artikel 2 (SGB IV)

Zu Nr. 1 (§ 7 Abs. 2):

Klarstellung, dass das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers, der an einer Weiterbildungsmaßnahme im Rahmen einer Jobrotation teilnimmt, weiterbesteht.

Zu Nr. 2 (§ 71 b Abs. 3):

Obwohl das neue arbeitsmarktpolitische Instrument der Jobrotation große Chancen bietet und überall dort, wo es mit sachgerechten Konditionen und Mitteln ausgestattet umgesetzt wurde, ein großer Erfolg war, stehen einige Arbeitsämter diesem Instrument ohne überzeugende Begründung skeptisch gegenüber. Durch diese Regelung werden die Arbeitsämter angehalten, das Instrument in ihrem Bezirk auch wirklich einzusetzen. Um dies zu erreichen, erscheint eine Sollregelung, die nur in begründeten Ausnahmen Abweichungen nach unten zulässt, und der Einsatz von 5 Prozent der Mittel des Eingliederungshaushaltes für Jobrotation sachgerecht. Die Verbindung der Ziele der Anpassung der Beschäftigten an den technologischen Wandel durch Weiterbildungsmaßnahmen und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zuvor Arbeitsloser ist dringend geboten und von übergeordnetem Interesse. Es kann daher nicht in das Belieben eines jeden einzelnen Arbeitsamtes gestellt werden.

Durch die Anbindung an eine Quote im Eingliederungstitel wird gleichzeitig sichergestellt, dass die Kosten, wenn auch zu Lasten anderer Maßnahmen, gedeckt sind.

Zu Artikel 3 (Inkrafttretensregelung):

Da die Arbeitsämter eine gewisse Vorlaufzeit benötigen, um die Strukturen für die Durchführung von Maßnahmen der Jobrotation zu bilden, und Zeit benötigen, Arbeitgeber, Beschäftigte und Arbeitslose für die Teilnahme an Maßnahmen der Jobrotation zu gewinnen, kann die Verpflichtung der Arbeitsämter, 5 Prozent der Mittel aus dem Eingliederungstitel für Jobrotation zu verwenden, den Arbeitsämtern erst 1 Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes auferlegt werden.

30.11.01

Beschluss

des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes "Jobrotation" im Rahmen des SGB III

- Antrag des Landes Schleswig-Holstein -

Der Bundesrat hat in seiner 770. Sitzung am 30. November 2001 beschlossen, den Gesetzesantrag für erledigt zu erklären.