

JobRotation für die Region Bremen

Arbeitsmarktpolitik mit der Förderung von KMU verbinden!

■ Ein Projektmodell, das inzwischen in den 15 Ländern der Europäischen Union erprobt wird, ist in aller Munde: „JobRotation – eine Patentlösung für die Probleme auf dem europäischen Arbeitsmarkt?“ lautet eine der viel versprechenden Fragestellungen, unter denen der neue Projekttyp diskutiert wird. Das Bremer Pilotprojekt, eines von 22 JobRotation-Projekten in Deutschland, arbeitet seit Oktober 1998 mit Betrieben und Langzeitarbeitslosen aus der Region. In Kooperation mit der Universität Bremen wurde hier zum ersten Mal ein JobRotation-Projekt bei einem regionalen Träger begonnen, der seine Arbeit auf die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Arbeitslosen konzentriert und dabei mit Weiterbildungsträgern zusammenarbeitet.¹



HEINER REHLING

Leiter des „Büros Jobrotation“ beim Arbeitslosenzentrum Bremen-Nord e.V.
Vorstandsmitglied im Verein JobRotation e.V.



HUBERTUS SCHICK

wiss. Mitarbeiter der Univ. Bremen,
Forschungstransferstelle der Kooperation
Universität/Arbeiterkammer (KUA)

Die Idee kommt aus Dänemark, und das Angebot scheint so unmittelbar einsichtig, dass die Frage entsteht, warum der Projekttyp erst in den letzten Jahren entwickelt wurde: Betriebe, die auf dem Feld der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter entsprechende Anstrengungen unternehmen wollen, können die zeitlichen und finanziellen Folgen der Abwesenheit zumindest teilweise kompensieren, indem sie so genannte Stellvertreter in einer „JobRotation“ (siehe nächste Seite) einsetzen.

Diese betriebsfremden Stellvertreter – Arbeitslose mit einer entsprechenden Vorqualifikation – werden in einem Stellvertreterpool auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes vorbereitet und im Betrieb in die konkrete Arbeitssituation eingeführt. Sie verrichten dann für die Zeit der Weiterbildung die Arbeit des Mitarbeiters oder seines innerbetrieblichen Stellvertreters und erhalten auf diese Art Gelegenheit, sich durch eine erfolgreiche Arbeit im Betrieb als zukünftiger Mitarbeiter zu empfehlen.

Eine Ausgangslage, die eine doppelte Problemstellung enthält

Das Projekt „JobRotation für die Region Bremen“ orientiert sich so erstens an einer zentralen Problemstellung der betrieblichen Weiterbildung, namentlich bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU): Während die technologischen Veränderungsprozesse eine stetige und verstärkte Anpassung der Qualifikationsinhalte und des -niveaus wie der gesamten betrieblichen Qualifikationsstruktur erfordern, fällt es besonders Unternehmen mit kleinen Belegschaftsgrößen und ohne systematische Personalentwicklungsplanung schwer, diesen Entwicklungen standzuhalten:

- Anforderungen durch den technologischen Wandel werden häufig noch gar nicht erkannt.

- Weiterbildung von Mitarbeitern kostet Zeit und Geld.
- Selbstfinanzierung von Weiterbildung durch die Mitarbeiter löst dieses Problem nur zum Teil, weil Qualifizierung dann zwar den individuellen Interessen des Mitarbeiters, aber nicht zwangsläufig auch den strategischen Zielen des Betriebs entspricht.
- Abwesenheit von Leistungsträgern als bevorzugten Teilnehmern von Weiterbildung ist besonders schwer zu kompensieren.

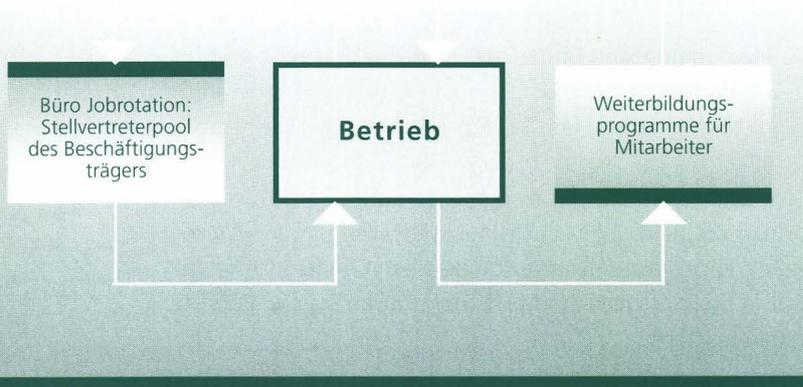


Abbildung 1 JobRotation

Als neues Instrument der Arbeitsmarktpolitik versucht „JobRotation“ zweitens zugleich, eine Antwort auf eine längst erkannte Problemstellung der Wiedereingliederung von (Langzeit-)Arbeitslosen zu geben: Qualifizierende Bausteine sind heute selbstverständliche Bestandteile von Beschäftigungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen; dennoch scheitern Arbeitslose häufig an der Wiedereingliederung in die betrieblichen Realitäten:

- Erworbene Qualifikationen im betrieblichen Alltag umsetzen zu können, bildet eine eigene Kompetenz, die häufig fehlt.
- Betriebe begründen negative Erfahrungen mit eingestellten Arbeitslosen oft mit der mangelnden betrieblichen Praxis des neuen Mitarbeiters.
- Selbst gut qualifizierte Arbeitslose stehen so vor einem schwer zu durchbrechenden Zirkel. (Der Inhaber eines befragten SHK-Betriebs: „Den Job kann nur einer machen, der den Job schon gemacht hat.“)

Eine Verbindung von Zielbereichen, die bisher streng getrennt waren

Projekte des Typs Jobrotation wollen auf die skizzierte doppelte Problemstellung eine Antwort geben. Das Bremer Modellprojekt agiert dabei auf der regionalen Ebene und verbindet dies mit Zielen transnationaler Kooperationen im Rahmen des EU-Programms ADAPT. Die europäische Gemeinschaftsinitiative befördert den Austausch zwischen unterschiedlichen Projekten der europäischen Staaten und trägt so erheblich zur Weiterentwicklung des Konzepts bei.²

Mit den Zielbereichen der Projektarbeit liegen bereits im regionalen Kontext Anforderungen vor, die mit Elementen sozialwissenschaftlicher Betriebsanalysen über betriebswirtschaftliche Aspekte der Unternehmensberatung bis hin zu pädagogischen Fragen der Arbeitslosenbetreuung einen Fächer unterschiedlichster Aufgaben- und Zielbündel vereinen.³ (siehe Abb. 2)

Eine Gewichtung der Ziele ergibt sich einerseits daraus, dass die Mitarbeiterqualifizierung eine Bedingung für die Vereinbarung von Stellvertretungen ist, eine Festeinstellung nach einer erfolgreich absolvierten Stellvertretung aber nicht zur Voraussetzung für die Kooperation mit dem einzelnen Betrieb gemacht werden soll. Nimmt man hinzu, dass die bisherige Einführung des Projekttyps in Deutschland überwiegend auf der Grundlage des europäischen Programms ADAPT erfolgte, so kommt insgesamt den Zielen einer Förderung der Betriebe, d. h. in der Regel der KMU, eine Priorität gegenüber der Wiedereingliederung von Arbeitslosen zu.⁴

Das Bremer Pilotprojekt fügt sich in diese Zielstruktur ein, soll aber zugleich aus der spezifischen Sicht des Landes Bremen besonderes Gewicht auf die Wiedereingliederung der arbeitslosen Teilnehmer legen und wurde daher hier als Projekt eines Beschäftigungsträgers eingerichtet.⁵ Insofern sind Kooperationen in diesem Fall ideal, wo das Innovationsinteresse des Betriebs auf dem Feld der Qualifizierung mit dem Bedarf an weiterem Personal einhergeht.

Zielgruppe Betriebe: auf den konkreten einzelnen Bedarf reagieren können

Im Zentrum des Bremer Projekts stehen zu zwei Dritteln Betriebe der Metallverarbeitung, des Elektrohandwerks und des Bereichs Sanitär/Heizung/Klima (SHK); durch eine intensive Akquisitionstätigkeit des Büros Jobrotation des Projektträgers als kommen Betriebe aus anderen Branchen hinzu. Die Kooperationen beziehen sich dabei jeweils auf den gewerblich-technischen Bereich des Betriebs, kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten wurden bisher nicht mit einbezogen. Auf Grund des erfolgreichen Verlaufs der ersten Phase werden bereits jetzt für die Phase 2 ab Herbst

1999 Ausweitungen auf andere Branchen (Holzverarbeitung) und der Einbezug kaufmännisch-verwaltender Bereiche geplant.

Eine grundlegende Voraussetzung für eine konkrete Kooperation sind Information und Analyse der individuellen betrieblichen Bedarfe und Möglichkeiten, in dem Projekt mitzuwirken. Die dafür erforderlichen Technologieentwicklungs- und Qualifikationsbedarfsanalysen sind eine der Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung durch die Universität Bremen (Kooperation Universität/Arbeiterkammer). Die Universität bringt dafür mit dem Projekt EQUIB (Entwicklungsplanung Qualifikation Industrieregion Bremen) Ergebnisse langjähriger Qualifikationsforschung ein und führt im Rahmen von JobRotation betriebliche Einzeluntersuchungen durch. Sie befragt den Betrieb über seine grundsätzliche Bereitschaft zur Mitwirkung, analysiert gemeinsam mit dem Betriebsvertreter konkrete Möglichkeiten des Einsatzes und evaluiert die Eignung des Betriebs für eine Mitarbeit in dem Projekt.

Ein durchaus beabsichtigtes Ergebnis der Gespräche mit Vertretern von Betrieben, die an einer Kooperation grundsätzlich interessiert sind, ist die Sensibilisierung für das Thema Mitarbeiterqualifizierung. Für eine Reihe von Betrieben sind diese Analysen eine der ersten Gelegenheiten, sich überhaupt einmal neben das betriebliche Alltagsgeschäft zu stellen und systematisch mit diesem zentralen betrieblichen Handlungsfeld auseinanderzusetzen. Daraus können sich dann Bedarfe nach einer ausführlichen Beratung zu regionalen Möglichkeiten der Weiterbildung ergeben; die Beratung wird von dem „Büro JobRotation“ des Projektträgers wahrgenommen.

Die Ergebnisse der einzelbetrieblichen Evaluationen werden dem „Büro JobRotation“ mit entsprechenden Empfehlungen zur Verfügung gestellt. Durch dieses Zusammenwirken von Projektträger, regionaler wissenschaftlicher Einrichtung und Betrieb entsteht ein relativ genaues Bild von den Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen Kooperation. Die Mitarbeiter des Projektbüros erarbeiten auf dieser Grundlage die konkreten Handlungsschritte mit dem einzelnen Betrieb und bereiten die Stellvertretung vor.

Zielgruppe Arbeitslose: den Stellvertreter gezielt auf die Aufgabe vorbereiten

„JobRotation für die Region Bremen“ begann seine Pilotphase zunächst mit 15 Teilnehmern. In einem intensiven Verfahren der Teilnehmerakquisition wurden Arbeitslose aus den genannten Kernbranchen des Projekts zunächst zu Informationsveranstaltungen des Trägers eingeladen. Orientierungsgesichtspunkte des sich daran anschließenden

Abbildung 2 Zielstruktur JobRotation



Auswahlverfahrens waren die bereits ermittelten konkreten Stellvertretungsmöglichkeiten und die Vorqualifikationen der zukünftigen Stellvertreter. Mit insgesamt 40 Bewerbern wurde ein Trainings- und Auswahlverfahren mit dem Ziel der Potentialerkennung durchgeführt, das sich auf fachliche und überfachliche Qualifikationen bezieht und wesentlich die Lernbereitschaft des einzelnen Teilnehmers in den Vordergrund stellt. Aus den 40 Bewerbern wurden dann die 15 Stellvertreter ermittelt, die einen Stellvertreterpool bilden und ihre Arbeit am 15. 10.98 aufgenommen haben; auf Grund von bereits erfolgten Festeinstellungen

wurde der Pool im Verlauf des ersten Halbjahres mehrfach erweitert.

Ein zentrales Problem, das sich JobRotation-Projekten nicht nur in Deutschland stellt, ist der Status der Stellvertreter im Rahmen des Projekts, vor allem während der Zeit der Stellvertretungen. Der Beschäftigungsträger als Bremen-Nord e.V. hat im Vergleich zu genuinen Weiterbildungsträgern eine relativ günstigere Ausgangsposition für die Lösung der Status- und Finanzierungsfragen: Die zukünftigen Stellvertreter werden im Rahmen einer ABM in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bei dem Projektträger angestellt. Dabei ist ein Übergang in eine Stellvertretung und die Rückkehr in das Beschäftigungsverhältnis beim Träger jederzeit möglich, die Stellvertreter behalten ihren Status bei. Dieser Status erleichtert die individuelle Vereinbarung von Stellvertretungen mit einem Betrieb, da auf keiner Seite zusätzliche Verpflichtungen, bürokratische Notwendigkeiten oder finanzielle Problemlagen entstehen: Die Stellvertretung ist Teil des im Rahmen des Projekts abgeschlossenen Vertrags und bedarf keiner grundsätzlich neuen Vereinbarung.

Die Stellvertreter wechseln so aus ihrem Arbeitsverhältnis beim Projektträger in den Betrieb, d. h., sie kommen aus

der betrieblichen Praxis des Beschäftigungsverhältnisses in den Alltag des Partnerbetriebs. Da der Projektträger Beschäftigungsfelder anbieten kann, die zu den Kernbranchen des Projekts gehören oder ihnen verwandt sind, werden die zukünftigen Stellvertreter – auch wenn der Träger keinen Betrieb der freien Wirtschaft betreibt – in einer durchaus realistischen Betriebssituation auf ihre Aufgaben vorbereitet. Personalverantwortliche der kooperierenden Betriebe machen in den Gesprächen auf diesen Punkt selbst aufmerksam: Sie messen der Herkunft des Teilnehmers aus einem betrieblichen Alltag hohe Bedeutung zu, weil für viele Betriebe die bereits erfolgte Wiedergewöhnung an den Betriebsalltag eine entscheidende Rolle für die erfolgreiche Stellvertretung und – eventuelle – Festeinstellung des neuen Mitarbeiters spielt.

Die Qualifizierung des zukünftigen Stellvertreters beruht daher zu einem beträchtlichen Teil auf informellem Lernen im Arbeitsprozess des Beschäftigungsträgers, wo man ganz flexibel auf die Anforderungen einer Stellvertretung eingehen kann, soweit sie in der Vorbereitungszeit bekannt sind. Dazu werden im Rahmen des Bremer Projekts individuell für den einzelnen Teilnehmer Qualifizierungsangebote von Weiterbildungsträgern des Handwerks, der Kammern und des DGB genutzt.

Angesichts der unterschiedlichen Branchen, aus denen die Partnerfirmen kommen, auf der Grundlage der relativ hohen Zahl unterschiedlicher Betriebe, die bislang an dem Projekt beteiligt sind, und angesichts der unterschiedlichen Vorqualifikationen der zukünftigen Stellvertreter wäre eine gleichgerichtete Weiterbildungsplanung für alle Mitglieder des Pools kontraproduktiv. Man kann nämlich bereits an dieser Stelle festhalten, dass der bisherige erfolgreiche Verlauf des Pilotprojekts zu einem ganz wesentlichen Teil auf der individuellen Vorbereitung und Organisation jeder einzelnen Stellvertretung beruht, für die der Teilnehmer dann die jeweils für die Tätigkeit notwendige Weiterbildung erhält. Eine schematische Vorgabe von Weiterbildungsmodulen für alle Projektteilnehmer würde an den Konstruktionsprinzipien des Bremer Projekts scheitern. Es arbeitet nämlich – zumindest zur Zeit noch – mit einem relativ begrenzten Pool, kooperiert aber mit so unterschiedlichen Partnern wie Betrieben für den Anlagenbau, SHK- und Elektrofirma, Garten- und Landschaftsbau und KFZ-Werkstätten, sodass eine individuelle Auswahl und Vorbereitung der Stellvertreter unabdingbar ist.⁶

Charakteristika der Durchführung

Die Weiterbildung der betrieblichen Mitarbeiter wird in der Regel durch die Projekte des Typs JobRotation ganz oder teilgefördert; Betriebe erhalten so einen zusätzlichen Anreiz, an dem Projekt teilzunehmen.

Das Bremer Pilotprojekt sieht keine finanzielle Förderung betrieblicher Weiterbildung durch das Projekt vor, d. h. wenn hier Stellvertreter für Mitarbeiter in der Weiterbildung eingesetzt werden, erfolgt eine Finanzierung der Weiterbildungsveranstaltung durch den Mitarbeiter selbst oder/und durch den Betrieb. Diese Projektstruktur schließt Mitnahmeeffekte von vornherein aus, ohne aber – das zeigen die bisherigen Kooperationszahlen – sich negativ auf die Kooperationsbereitschaft der Betriebe auszuwirken.

Projektteilnehmer, die als Stellvertreter eingesetzt werden sollen, können eine Stellvertretung zu jedem Zeitpunkt ihrer Projektteilnahme beginnen. Vereinbart werden nach den Erfahrungen der bisher durchgeführten 20 Stellvertretungen (Stand 15.07.99) überwiegend Vertretungen zwischen einem und drei Monaten. Eine typische Form ist da-

Die Besonderheiten des Projekts

„JobRotation für die Region

Bremen“

- Die Projektträgerschaft liegt bei einem Beschäftigungsträger.
- Der Stellvertreterpool wird auf Basis von ABM durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse beim Träger gebildet.
- Die Vorbereitung der Stellvertreter erfolgt durch informelle Lernstrategien im betrieblichen Arbeitsprozess des Trägers.
- Qualifizierungsbausteine für die Stellvertreter werden individuell mit den Betrieben abgestimmt und in Kooperation mit Weiterbildungsträgern durchgeführt.
- Das Projekt kooperiert zur Zeit hauptsächlich mit KMU der Bereiche Metallverarbeitung, Elektro und Sanitär/Heizung/Klima.
- Die Bedarfe und Kooperationsmöglichkeiten der interessierten Betriebe werden permanent in wissenschaftlichen Einzeluntersuchungen erhoben.
- Das Büro Jobrotation wird in einer formativen Evaluation („Prozebevaluation“) durch die Universität Bremen begleitet und beraten.

bei zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht auszumachen; es wurden Abläufe vereinbart, bei denen ein Teilnehmer einen Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum vertritt, ebenso über mehrere kürzere Zeiträume. Daneben sind ebenfalls Formen auszumachen, bei denen ein Stellvertreter nacheinander mehrere Mitarbeiter ersetzt. Eine eindeutige Zuordnung zu dem Arbeitsplatz des Mitarbeiters in der Weiterbildung ist nicht in allen Fällen erkennbar; häufig werden auch andere Mitarbeiter nach einer innerbetrieblichen Rochade ersetzt.

Die großen Erfolge des Projekttyps in Dänemark sind wesentlich auf die dort ausgebildete Weiterbildungskultur zurückzuführen, die sich auf der Grundlage einer spezifischen Gesetzeslage entwickelt hat und Zeiten längerer Abwesenheit der Mitarbeiter vom Betrieb fördert: „Mit Wirkung von 1994 wurde Jobrotation ein wesentlicher Bestandteil einer umfassenden Reform der dänischen Arbeitsmarktpolitik. Neben der Jobrotation wurde das Recht auf einen Bildungsurlaub bis zu einem Jahr etabliert. Nach Absprache mit den Arbeitgebern können sich Beschäftigte bis zu einem Jahr für die Weiterbildung freistellen lassen. Während dieser Zeit erhalten sie volles Arbeitslosengeld. Stellt die Firma während dieser Zeit einen Arbeitslosen ein, erhält sie zusätzlich einen Lohnkostenzuschuss; das ist in etwa 60% der beantragten Bildungsurlaube der Fall.“⁷

Stellvertretungen von über sechs Monaten, wie in Dänemark, sind hierzulande nicht denkbar, vielmehr muss sich der Projekttyp besonders bei KMU bzw. Handwerksbetrieben auf gänzlich andere Voraussetzungen einstellen. In der Regel unterstützen die kooperationswilligen Klein- und Mittelbetriebe nämlich Weiterbildung von Mitarbeitern für Ein- bis Zwei-Tages-Veranstaltungen, zeitlich darüber hinausgehende Angebote werden eher selten angenommen. Das Projekt „JobRotation für die Region Bremen“ konzipiert daher zur Zeit in Zusammenarbeit mit einem Bildungsträger beispielsweise eine dreitägige Grundlagenveranstaltung zum Thema „Dienstleistungsorientierung im Handwerk“, die in mehreren aufeinander folgenden Wochen angeboten wird und von unterschiedlichen Mitarbeitern des Betriebs besucht werden soll. Dadurch entstehen dann erst Perioden, die für eine Stellvertretung innerhalb des Betriebs sinnvoll genutzt werden können. Ähnlich gelagert ist das Problem bei Herstellerkursen, die in der Regel ebenfalls nur ein- bis zweitägige Veranstaltungen anbieten. Da Herstellerschulung „bei den Handwerksbetrieben als ‚praxisnäher, zeitlich flexibler, handfester und direkter‘ als andere Formen der Weiterbildung gilt“⁸, und diese Angebote auch von den Betrieben der Region Bremen favorisiert werden, bleibt es ein Ziel des Projekts, diese Weiterbildungsform so in eine betriebliche Weiterbildungsorganisation einzubinden, dass sie sinnvoll in eine JobRotation einbezogen werden kann. Auch hier wäre die Vertretung mehrerer Mitarbeiter in Folge denkbar.

Ein Modell, bei dem auch bei kritischer Begutachtung Erfolge überwiegen

Das Projekt fußt nicht nur auf den wissenschaftlichen Einzeluntersuchungen der Betriebe und der Evaluierung ihrer Kooperationseignung, es wird auch während seinen einzelnen Phasen durch die Universität in einer formativen Evaluation kritisch begleitet. Ihr Ziel ist es, die gewonnenen Ergebnisse selbst wieder unmittelbar in die Durchführung des Projekts einfließen zu lassen und so den beratenden Charakter der wissenschaftlichen Begleitung zu unterstreichen.

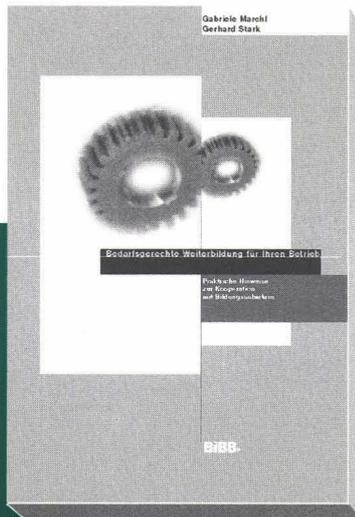
Da diese so selbst unmittelbar in die Umsetzung des Projekts einbezogen ist, wurde ein Evaluationsplan entwickelt, der besonders auf Transparenz und Verfahrensverbindlichkeit Wert legt, um die notwendige verobjektivierende Distanz der evaluierenden Instanz zu wahren. Sein zentrales Element ist ein projektintern veröffentlichtes Design der Begleitforschung, das in einem „Qualitätsleitfaden“ Ziele und Teilziele des Projekts aufschlüsselt, ihnen entsprechende Indikatoren zuordnet („Operationalisierung“) und die Verfahren und Instrumente dokumentiert, die eingesetzt werden. Dabei werden unter anderem im zweimonatlichen Rhythmus die begonnenen bzw. durchgeführten Stellvertretungen erhoben, sodass nicht nur ein Ex-post-Abbild des Projekts, seiner Erfolge und Rückschläge ermittelt wird, sondern der Verlauf selbst evaluiert werden kann.

Aus diesen Erhebungen ergibt sich nach einer 9-monatigen Laufzeit des Bremer Projekts (bis zum 15.07.99) der folgende Stand:

Daten des bisherigen Verlaufs des Projekts „JobRotation für die Region Bremen“	
Stellvertretungen:	20
davon abgebrochen:	1
Durchschnittliche Laufzeit:	1-3 Monate
Durch Jobrotation initiierte oder ermöglichte Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter der Betriebe	15
Erfolgte Festeinstellungen	11
in Aussicht gestellte Festeinstellungen	5

Vergleiche der Festeinstellungszahlen auf informeller Basis mit anderen JobRotation-Projekten in Deutschland haben ergeben, dass das Bremer Projekt deutlich über dem

Weiterbilden!



Bedarfsgerechte Weiterbildung für Ihren Betrieb

Gabriele Marchl,
Gerhard Stark

Bestellungen sind zu richten an
W. Bertelsmann Verlag,
PF 10 06 33,
33506 Bielefeld,
Telefon 0521-911 01-0
Telefax 0521-911 01-79
E-mail: wbv@wbv.de

BIBB

Es wird der Kooperationsprozeß zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und einem Bildungsträger vorgestellt. Geschäftsführer und Führungskräfte, Personal- und Weiterbildungsverantwortliche in KMU erhalten praktische Hinweise zur Auswahl eines Bildungsträgers, zur Beurteilung seiner Leistungen, zu Verhandlungen und Vereinbarungen sowie der Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle von durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen.

1999, Bestell-Nr. 110.367, 27 Seiten, Format A4
Preis 15.- DM

Durchschnitt liegt. Eine genaue Untersuchung der Gründe muss noch erfolgen, es wird jedoch bereits jetzt in Gesprächen mit Firmeninhabern und Personalverantwortlichen deutlich, dass vier Gesichtspunkte eine entscheidende Rolle spielen:

- Die genaue, wissenschaftlich fundierte Erhebung der betrieblichen Situation, der Bedarfe und Kooperationsmöglichkeiten des Betriebs, der dadurch für das Angebot sensibilisiert wird.
- Die individuelle Vorbereitung des Stellvertreters im betriebsnahen Arbeitsprozess eines Beschäftigungsträgers.
- Die für die Betriebe unkomplizierte und unbürokratische Kooperationsmöglichkeit auf der Grundlage von ABM-gestützten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen der Stellvertreter beim Träger.
- Die Beratung der Betriebe in Fragen der Fördermöglichkeiten bei der Personalentwicklung (z. B. Einstellungsbeihilfen u. ä.).

Damit sind Faktoren benannt, die auch für die zukünftige Konstruktion von JobRotation-Projekten von Bedeutung sein dürften. Überlegungen, den Projekttyp zum Regelinstrument der Arbeitsmarktpolitik zu machen, sollten diese Kriterien im Auge behalten. ■

Anmerkungen

- 1 Das Bremer Pilotprojekt wird finanziert aus Mitteln der GI ADAPT der Europäischen Union, aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit und des Senators für Arbeit, Bremen.
- 2 Da auf die Besonderheiten der transnationalen Kooperationen hier nicht weiter eingegangen werden kann, zitieren wir eine kurze Zusammenfassung: „Die mit Jobrotation mögliche Vereinigung von beschäftigungs-, arbeitsmarkt-, weiterbildungs- und geschäftspolitischen Zielsetzungen wird auch auf europäischer Ebene gesehen. Der Wille zur Initiierung und Implementierung von Jobrotation-Modell-Projekten ist explizit vorhanden und hat bereits zur Einrichtung spezieller Jobrotation-Projekte in fast allen Ländern der Europäischen Union geführt.
- 3 Diese haben sich in dem von Dänemark koordinierten Netzwerk EU Jobrotation zusammengeschlossen.“ Bölke-Zeuner, G.; Uhrig, B.: Jobrotation – ein Spiel, bei dem es nur Gewinner gibt? In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3/4-99, S. 16-19
- 3 Die Frage nach der Überfrachtung eines einzelnen Projekts bleibt in diesem Zusammenhang während der gesamten Durchführung virulent: Projekte mit einer derart komplexen Zielstruktur müssen über entsprechendes Personal verfügen, um die Aufgabenfülle bewältigen zu können.
- 4 Vgl. dazu auch: Behringer, F.: Jobrotation – eine „Patentlösung“ für die Probleme auf dem europäischen Arbeitsmarkt?, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 67 (1998) 4, S. 328 f.
- 5 Mit einer Arbeitslosenquote von 13,9% der abhängigen zivilen Erwerbspersonen und einem Anteil der Langzeitarbeitslosen von 39% (Zahlen der Bundesanstalt vom Mai 1999) verzeichnet Bremen nach wie vor ein erhebliches Arbeitslosigkeitsproblem. Nicht nur vor diesem Hintergrund wurde das Projekt Jobrotation des alz Bremen-Nord e.V. zu einem wichtigen Bestandteil des ‚Regionalen Beschäftigungsbündnisses Bremen und Bremerhaven‘; hinzu kommt, dass der Konkurs der Bremer Großwerft Vulkan AG die Menschen und die regionalen Strukturen Bremen-Nords besonders hart getroffen hat.
- 6 Das Bremer Projekt kooperiert mit zwei Weiterbildungsträgern aus Frankreich und Belgien, die als Organisationen einer bestimmten Branche (Weiterbildung Automobilberufe) arbeiten und ihre Stellvertreter ebenfalls aus der Branche akquirieren. In einem solchen Fall sind natürlich ganz andere Planungen für den Stellvertreterpool möglich.
- 7 Schmid, G.: Jobrotation – ein Modell für Deutschland?, Frankfurter Rundschau vom 29. 04. 1999
- 8 Klaus Hahne, Multimedia – Perspektiven für eine arbeitsorientierte Aus- und Weiterbildung im Handwerk, BWP 27/1998/6, S. 34 ff. Vgl. dazu auch: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (Hrsg.), Klein- und Mittelbetriebe als lernende Unternehmen. Formen der Zusammenarbeit von Bildungsträgern und KMU, Bielefeld 1996, S. 29 ff.