

A n t r a g

der Fraktion der AfD

Modellprojekt „Eingliederungsbrücke“

Mit dem Zehnten Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz) soll der zahlenmäßig bedeutsamen Gruppe von langzeitarbeitslosen Menschen, die seit Langem Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen und ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer Beschäftigung haben, wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnet werden.

Gefördert werden sollen Menschen, die

- über 25 Jahre alt sind,
- für mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben und
- in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig gearbeitet haben,
- sowie Menschen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.

Unternehmen, die Menschen einstellen, die der ersten Gruppe angehören, können mit einem Entgeltzuschuss in Höhe von 100 Prozent des Mindestlohns bzw. Tarifentgelts des neuen Mitarbeiters für die ersten beiden Jahre der Beschäftigung gefördert werden. Anschließend verringert sich der Entgeltzuschuss um 10 Prozent jährlich. Die Höchstdauer der Förderung beträgt dabei maximal fünf Jahre. Zudem können während der Förderung erforderliche Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern finanziert werden.

Unternehmen, die Menschen einstellen, die der zweiten Gruppe angehören, erhalten einen Entgeltzuschuss in Höhe von 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Entgelts im ersten und von 50 Prozent im zweiten Jahr der Beschäftigung. Zudem können die ehemaligen langzeitarbeitslosen Menschen im gesamten Förderzeitraum Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regelungen in Anspruch nehmen.

Damit sind die Voraussetzungen für eine Förderung nach dem Teilhabechancengesetz eng gesteckt. Für eine nicht unerhebliche Anzahl von Menschen, die arbeitslos sind und denen es nicht gelingt, in eine dauerhafte Beschäftigung zu gelangen, werden sich die Chancen auf Aufnahme einer Beschäftigung durch die Regelungen des Teilhabechancengesetzes nicht erhöhen, weil sie vom persönlichen Anwendungsbereich des Teilhabechancengesetzes ausgeschlossen sind.

Gerade fachlich nicht oder nur geringqualifizierten Menschen gelingt ein (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt oftmals nur auf dem Wege der Zeitarbeit.

Entsprechend den Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit zufolge waren ca. 65 Prozent der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer zuvor arbeitslos oder haben noch niemals gearbeitet. Mehr als ein Drittel verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Mehr als 50 Prozent aller Zeitarbeitnehmer verfügen über keine Berufsausbildung und sind mit un- und angelernter Tätigkeiten beschäftigt.

Zudem ist der Personenkreis der Geringqualifizierten besonders oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen bzw. im Falle des Arbeitsplatzverlustes und Eintritts der Arbeitslosigkeit von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.

Insoweit hat sich die Arbeitnehmerüberlassung als nützlich erwiesen, weil vor allem gering qualifizierten Arbeitssuchenden eine niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeit in das Arbeitsleben geboten wird.

Die Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung in diesem Zusammenhang sind dabei durch zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen gut belegt. Das Instrument schafft einerseits tatsächlich zusätzliche Arbeitsplätze, bietet den Unternehmen aber auch die Möglichkeit, flexibel zu reagieren und die Beschäftigung der Kernbelegschaften dadurch abzusichern.

Gerade die Flexibilität ist für rund 80 Prozent der Unternehmen das entscheidende Motiv für die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade die produzierenden Betriebe in der Exportnation Deutschland immer wieder von Schwankungen an den internationalen Märkten betroffen sind, welche sich für kleinere oder mittlere Unternehmen oft als unmittelbar existenzbedrohend zeigen. Neben einer festen Stammebelegschaft einen flexiblen Arbeitnehmerstamm zu haben, der bei Notwendigkeit auch abgebaut werden kann, hat sich daher bewährt.

Ganz wesentlich ist auch die aus der Nutzung von Zeitarbeit entstehende Möglichkeit, Arbeitskosten abschließend kalkulieren zu können. Nur die Stunden, die benötigt und auch tatsächlich geleistet werden, müssen auch bezahlt werden. Damit können deutsche Betriebe am hart umkämpften internationalen Markt gegenüber Billiglohnländern ihre Konkurrenzfähigkeit erhalten und Arbeitsplätze in Deutschland sichern.

Ferner darf nicht übersehen werden, dass den Ergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge rund die Hälfte aller Arbeitsstellen in der Zeitarbeit zusätzlich und über bereits bestehende Beschäftigung hinaus geschaffen werden und ohne die damit verbundene Flexibilität entfallen würden. Hier ergibt sich immerhin eine Größenordnung von etwa einer halben Million Arbeitsplätze.

Außerdem kommen diese Arbeitsverhältnisse auch den Zeitarbeitnehmern zugute, soweit es den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt betrifft.

Mehr als 60 Prozent aller Menschen, die ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer beenden, sind auch ein Jahr danach noch beschäftigt.

Diese „Brücken-Funktion“ der Zeitarbeit hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen, wenngleich hierdurch die ursprüngliche Kernfunktion der Arbeitnehmerüberlassung überschritten wird.

Den positiven Effekten stehen jedoch erhebliche Nachteile und Härten einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer, insbesondere im Rahmen der sogenannten unechten Arbeitnehmerüberlassung, bei der der Arbeitnehmer gewerblich nur zum Zweck der Arbeitnehmerüberlassung eingestellt wird, gegenüber.

Dies betrifft zum einen das Entgelt der Zeitarbeitnehmer. Auch wenn zu beachten ist, dass die Situation sich hier durch die Einführung verbindlicher Tarifverträge, von Branchenzuschlagstarifen und Equal-Pay-Regelungen deutlich verbessert hat. Geringere Vergütungen liegen nicht vorwiegend in der Beschäftigungsform als Zeitarbeitnehmer begründet, sondern sind vielmehr dem Umstand geschuldet, dass mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer mit sogenannten Helfertätigkeiten in den untersten Entgeltgruppen beschäftigt werden. Dies ist in dem eigentlichen Charakter der Zeitarbeit als vorübergehendes Instrument zur Deckung eines höheren Bedarfs an Arbeitskräften begründet, sodass eine umfangreiche Einarbeitung bzw. sogar betriebliche Weiterqualifizierung oftmals nicht im wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers liegt.

Als schwere Belastung empfinden zudem viele Zeitarbeitnehmer die Notwendigkeit des häufigeren Arbeitsplatzwechsels, auch wenn sich gerade durch diesen die zusätzlich geschaffenen Arbeitsstellen begründen lassen. Es entsteht kein dauerhaftes soziales Umfeld.

In Bezug auf die persönliche Lebensplanung fehlt es hierbei regelmäßig an einer entsprechenden Zukunftsperspektive.

All diese exemplarisch genannten Nachteile gehen dabei zulasten der Zeitarbeitnehmer und stellen eine erhebliche Belastung für diese Gruppe dar.

Ziel des vorliegenden Antrags ist es daher, ein Instrument zu erproben, das einerseits Menschen, die arbeitslos sind und denen es nicht gelingt, in eine dauerhafte Beschäftigung zu gelangen, zusätzliche Chancen eröffnet, eine auf Dauer angelegte Beschäftigung zu erlangen, den Verantwortlichen in den Betrieben aber auch die Möglichkeit bietet, auf Arbeitnehmerüberlassung in der klassischen Form, nicht aber auf die Vorteile dieser Beschäftigungsform zu verzichten.

Zu diesem Zweck soll, im Rahmen eines Modellprojekts „Eingliederungsbrücke“, das Land Rheinland-Pfalz unter bestimmten Voraussetzungen eine (Ausfall-)Bürgschaft für anfallende Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung zuvor arbeitsloser Menschen für Zeiten übernehmen, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt.

Berücksichtigt werden sollen dabei

- Entgeltkosten für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, soweit kein anderweitiger Erstattungsanspruch besteht, und
- Entgeltkosten für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt und kein Anspruch auf Erholungsurlaub besteht, einschließlich Zeiten einer Freistellung nach ausgesprochener Kündigung, soweit diese nicht die jeweils gültige Kündigungsfrist übersteigen.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub kann als Teil der Vergütung betrachtet werden und ist abschließend kalkulierbar. Aus diesem Grund sollen im Unterschied zur Arbeitnehmerüberlassung, bei welcher der Entleiher die Kosten des Urlaubs nicht tragen muss, im Rahmen der (Ausfall-)Bürgschaft diese Zeit ohne Arbeitsleistung nicht erstattungsfähig sein. Gleiches gilt auch für gesetzliche Feiertage.

Die (Ausfall-)Bürgschaft soll analog zur gesetzlich zulässigen Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung auf 18 Monate begrenzt sein. Eine Förderung ist nur aufgrund vorheriger Antragstellung möglich.

Förderfähig sollen arbeitslose Leistungsbezieher sein, die seit der letzten Arbeitslosmeldung mindestens sechs Monate ununterbrochener Arbeitslosigkeit zurückgelegt haben.

Bei arbeitslosen Leistungsbeziehern, die zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet haben, soll die Förderung nach drei Monaten der Arbeitslosigkeit bewilligt werden können, bei arbeitslosen Leistungsbeziehern, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, nach einem Monat der Arbeitslosigkeit.

Gefördert werden sollen ausschließlich unbefristet geschlossene, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die tariflichen oder ersatzweise ortsüblichen Bedingungen entsprechen.

Arbeitnehmerüberlassung ist im Rahmen des Modellprojekts „Eingliederungsbrücke“ ausgeschlossen.

Das Modellprojekt „Eingliederungsbrücke“ soll vor allem gering qualifizierten Menschen zum Wiedereinstieg verhelfen, deswegen sollen nur Beschäftigungsverhältnisse mit einem Bruttoentgelt von höchstens 3 000 Euro Brutto bei Vollzeitbeschäftigung gefördert werden können.

Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von weniger als 30 Wochenstunden soll gefördert werden können, wenn die Vergütung den genannten Anforderungen, bezogen auf den Stundenumfang, entspricht.

Ansprüche aus der (Ausfall-)Bürgschaft sollen von Arbeitgeberseite monatlich nachträglich, innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Ende des abgerechneten Monats, geltend gemacht werden.

Dabei sollen nur tatsächliche angefallene Kosten ausgeglichen werden dürfen. Erhält das Unternehmen für die Beschäftigung des Arbeitnehmers auch einen Eingliederungszuschuss, so ist der Erstattungsanspruch entsprechend zu mindern.

Andere Instrumente der Förderung sollen vom vorliegenden Modellprojekt unberührt bleiben.

In Anbetracht der Förderdauer von 18 Monaten sollte der Zeitraum für das Modellprojekt mindestens 36 Monate betragen.

Die Zahl der (Ausfall-)Bürgschaften soll zunächst auf 60 Einzelfälle begrenzt sein.

Angesichts des maximal förderfähigen Bruttoentgelts von 3 000 Euro zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung und unter Berücksichtigung von durchschnittlich 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit und einer regelmäßigen Kündigungsfrist von vier Wochen während der ersten 18 Monate der Beschäftigung, also Ausfallzeiten von insgesamt 54 Arbeitstagen, die im Rahmen der (Ausfall-) Bürgschaft ausgeglichen würden, ist ein Mittelansatz von maximal 16 200 Euro je Einzelfall und 972 000 Euro insgesamt realistisch.

Davon ausgehend, dass jedoch in den meisten Einzelfällen die jeweiligen Arbeitnehmer ein geringeres Gehalt erzielen und in der Mehrzahl der Einzelfälle nicht der maximale Erstattungsanspruch in Anspruch genommen werden dürfte, wäre für ein Modellprojekt zunächst ein Mittelansatz von 500 000 Euro, im ersten Jahr von ca. 170 000 Euro ausreichend.

Hinsichtlich der Wahl eines Standorts für das Modellprojekt „Eingliederungsbrücke“ sollte ein Standort gewählt werden, an dem einerseits Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften und möglichst ein stabiles Angebot an Zeitarbeitsunternehmen besteht, andererseits aber auch eine hohe Arbeitslosenquote und ein überdurchschnittlich hohes Maß an Langzeitarbeitslosigkeit.

Die höchsten Arbeitslosenquoten in Rheinland-Pfalz weisen die Arbeitsagenturbezirke Kaiserslautern-Pirmasens (5,5 Prozent) und Ludwigshafen (5,2 Prozent) auf.

Der Arbeitsmarkt im Agenturbezirk Kaiserslautern-Pirmasens ist unter anderem durch die räumlich weiten Distanzen bei sehr zentraler Lage vieler Arbeitsplätze geprägt, die oft von den entlegenen Ortschaften nur schwer erreichbar sind. Aufgrund dieser Umstände stehen Probleme im Vordergrund, die mit dem vorgesehenen Modellansatz nicht lösbar sind.

Im Agenturbezirk Ludwigshafen hingegen sind am Standort zahlreiche Großbetriebe, aber auch kleine und mittelständische Unternehmen mit starkem Arbeitskräftebedarf ansässig, die auch im Bereich einfacher Hilfskräfte dauerhaften Personalbedarf haben. Zahlreiche Zeitarbeitsunternehmen sind in dieser Region aktiv und stellen den ortsansässigen Unternehmen sowohl Fach- als auch Hilfskräfte im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung. Der Bezirk ist eher städtisch geprägt, verkehrstechnisch besser erschlossen und wesentlich weniger weitläufig als der Flächenbezirk Kaiserslautern-Pirmasens.

Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote mit 5,2 Prozent dennoch die zweithöchste in Rheinland-Pfalz, im Bereich der Stadt Ludwigshafen mit 7,0 Prozent nach Pirmasens und Kaiserslautern die dritthöchste.

Mit ca. 176 000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und als drittstärkster Beschäftigungsmotor in Rheinland-Pfalz bietet der Agenturbezirk Ludwigshafen auch gering qualifizierten Menschen mit Vermittlungshemmnissen die erforderlichen grundsätzlichen Einstiegschancen.

Im Ergebnis scheint der Agenturbezirk Ludwigshafen besonders geeignet für die Durchführung des vorliegenden Modellprojekts.

Daher fordert der Landtag die Landesregierung auf, im Rahmen eines entsprechenden Modellprojekts „Eingliederungsbrücke“, nach vorheriger Antragstellung, (Ausfall-)Bürgschaften für einen Zeitraum von 18 Monaten für anfallende Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung zuvor arbeitsloser Menschen für solche Zeiten zu übernehmen, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt.

- Berücksichtigt werden sollen dabei:
 - Entgeltkosten für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, soweit kein anderweitiger Erstattungsanspruch besteht und
 - Entgeltkosten für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt und kein Anspruch auf Erholungsurlaub besteht, einschließlich Zeiten einer Freistellung nach ausgesprochener Kündigung, soweit diese nicht die jeweils gültige Kündigungsfrist übersteigen.
- Förderfähig sollen arbeitslose Leistungsbezieher sein,
 - die seit der letzten Arbeitslosmeldung mindestens sechs Monate ununterbrochener Arbeitslosigkeit zurückgelegt haben oder
 - soweit diese die zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet haben, drei Monate ununterbrochener Arbeitslosigkeit zurückgelegt haben bzw.
 - soweit diese das 60. Lebensjahr vollendet haben, nach einem Monat ununterbrochener Arbeitslosigkeit.
- Gefördert werden sollen ausschließlich unbefristet geschlossene, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die den jeweiligen tariflichen oder ersatzweise ortsüblichen Bedingungen entsprechen, soweit das monatliche Bruttoentgelt 3 000 Euro nicht überschreitet.
- Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von weniger als 30 Wochenstunden soll gefördert werden können, wenn die Vergütung den genannten Anforderungen bezogen auf den Stundenumfang entspricht.
- Arbeitnehmerüberlassung soll im Rahmen des Modellprojektes ausgeschlossen sein.
- Ansprüche aus der (Ausfall-)Bürgschaft sollen von Arbeitgeberseite monatlich nachträglich, innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Ende des abgerechneten Monats, geltend gemacht werden.
- Der Zeitraum des Modellprojektes soll dabei mindestens 36 Monate betragen.
- Die Zahl der (Ausfall-)Bürgschaften soll zunächst auf 60 Einzelfälle begrenzt sein.
- Das Modellprojekt soll wissenschaftlich begleitet werden.

Für die Fraktion:
Dr. Jan Bollinger

