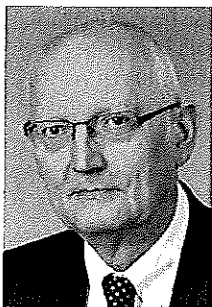


Die Umsetzung in der Praxis – ein Zwischenstand

Das Beschäftigungschancengesetz



Prof. Dr. Wolfgang Nicolai,
Prokurist und Geschäftsleiter der PETRAM GmbH,
Büro Berlin

Mit dem Inkrafttreten des Beschäftigungschancengesetzes am 1.1.2011 hat die Förderung der sozialverträglichen Gestaltung von Personalabbaumaßnahmen in Form der §§ 216a und 216b SGB III eine Reihe von Veränderungen erfahren. Im Ergebnis konnten einige „Kinderkrankheiten“ des Gesetzes beseitigt werden. Ein Schlusspunkt ist damit allerdings noch nicht erreicht.

1 Entwicklungsprozess

Die Neuregelungen sollten die Qualität und Transparenz des Transfergeschehens erhöhen, die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und des Transfer-Kurzarbeitergelds (Kug) verbessern sowie die Einbindung der jeweiligen Agenturen für Arbeit (AA) sicherstellen bzw. verstärken, vgl. dazu auch Paulsen, AuA 10/11, S. 640 ff., Wacker, AuA 1/11, S. 13 f., Böhnke/Kreuziger, AuA 1/11, S. 14 ff. Die Zeit seit Inkrafttreten hat aber gezeigt, dass die Interpretation der Regelungen und deren Umsetzung selbst einem Entwicklungsprozess unterliegen.

Der Prozess der Meinungsbildung war mit dem 1.1.2011 keineswegs abgeschlossen, sondern setzte sich in den Folgemonaten unter Einflussnahme der wesentlichen Akteure am Arbeitsmarkt fort. So hatte die Bundesagentur für Arbeit (BA) per 1.1.2011 die „Geschäftsanweisungen Transferleistungen §§ 216a und b“ herausgegeben, die aufgrund der nachfolgenden Entwicklungen im Juni 2011 durch eine neue Fassung ersetzt wurden. Zudem wird das bevorstehende „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ zu weiteren Veränderungen bei den Regelungen zur Förderung der Transfermaßnahmen und des Transfer-Kug führen.

2 Frühzeitige verpflichtende Beratung

Die in den §§ 216a Abs. 1 Nr. 1 und 216b Abs. 1 Nr. 4 SGB III festgelegte verpflichtende Beratung durch die AA bei Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen wird seit dem 1.1.2011 praktiziert. In der Übergangsphase war es wichtig, die Betriebsparteien und die beratenden Rechtsanwälte darauf hinzuweisen, dass ein Versäumen der rechtzeitigen Beratung zum Ausschluss der Förderung führt. Dabei war besonders kritisch, dass mit einer verpflichtenden Beratung die Gefahr der Einmischung in die Autonomie der Tarifparteien bestand. Deshalb musste das Informations- und Beratungsangebot der AA sich nur auf die Transferleistungen

und die Fördervoraussetzungen konzentrieren (s. Geschäftsanweisungen Transferleistungen [§§ 216a und 216b SGB III], gültig ab 1.1.2011, Stand: Juni 2011, Herausgeber BA Zentrale – Team SP III 32, S. 15).

Wichtig

Die Vertreter der AA äußern sich deshalb ausschließlich zu diesen Tagesordnungspunkten. Problematisch bleibt aber weiterhin die Bewertung der einschlägigen Formulierungen im Interessenausgleich bzw. Sozialplan durch die AA.

Was sind bspw. „vermittlungshemmende Inhalte“ eines Sozialplans? Anfangs bestand die Befürchtung, dass damit bereits eine Aufstockung des Transfer-Kug gemeint sei. Wäre dies der Fall gewesen, hätte das zu einer völligen Entwertung der Förderung von Transferleistungen geführt. Die Praxis seitens der AA hat gezeigt, dass die üblichen Aufstockungen des Transfer-Kug auf 80 % des bisherigen Nettoentgelts – und selbst auf 100 % – nicht förderungsschädlich sind.

Ein anderer Aspekt ist die Bewertung der Höhe der Abfindungen. Mir sind bis dato keine Fälle bekannt, bei denen die im Sozialplan vereinbarte Abfindungshöhe zu einem Ausschluss der Förderung von Transferleistungen geführt hat. In der Broschüre der BA „Transferleistungen“ (Januar 2011, S. 8) wird als einziges Beispiel für integrationshemmende Abfindungsregelungen genannt, dass deren Höhe nach der Verbleibdauer in der Transfergesellschaft ansteigt.

Resümierend kann man zu diesem Punkt festhalten, dass die ursprünglich erwarteten Gefahren einer Einmischung der AA in die Autonomie der Tarifparteien bzw. Sozialpartner und einer sehr stringenten Handhabung der Genehmigung der Förderung von Transferleistungen durch weitgehend partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten frühzeitig entschärft werden konnten.

3 Arbeitsuchendmeldung

Das Beschäftigungschancengesetz bewirkte auch eine Änderung der Praxis der Arbeitsuchendmeldung: Für alle Neufälle seit 2011 muss sie bei der zuständigen AA vor Eintritt in die Transfergesellschaft erfolgen und soll während des Bezugs von Transfer-Kug aufrechterhalten bleiben. Für Mitarbeiter, die nach der Transfergesellschaft in die Arbeitslosigkeit wechseln, entfällt damit eine weitere Arbeitsuchendmeldung drei Monate vor Ende der Laufzeit der Transfergesellschaft. Seriöse Transfergesellschaften erstellen diese Meldung für die Beschäftigten, die am Profiling teilnehmen, und leiten sie der AA direkt zu.

In der praktischen Umsetzung treten hin und wieder Probleme auf, die dem unterschiedlichen Kenntnisstand der AA-Mitarbeiter geschuldet sind. So kommt es nicht selten vor, dass die Arbeitsuchendmeldung nach dem Eintritt in die Transfergesellschaft wieder gelöscht wird. Der Träger der Transfergesellschaft und/oder der betreffende Arbeitnehmer müssen dann nachweisen, dass die Meldung rechtzeitig erfolgte und keine eigene Initiative zur Löschung vorliegt. Anderenfalls ist der Eintritt in die Transfergesellschaft nicht rechtswirksam.

Praxistipp

Meistens wird das Problem erst in Verbindung mit der Listenprüfung durch die AA nach der Gründung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) beim Träger sichtbar, wenn schon Zahlungen zum Transfer-Kug geflossen sind. Es ist deshalb ratsam, dass die Träger der beE die Transfer-Beschäftigten informieren, damit eine Löschung der Arbeitsuchendmeldung gar nicht erst erfolgt.

4 „TransferMappe“ und Datenerfassung in VerBIS

Die Beschaffung und der Einsatz des Ordners „TransferMappe“, für den es orientierende Vorgaben und Muster gibt, hat sich als unproblematisch erwiesen, auch wenn noch nicht alle Vermittler in den AA mit den entsprechenden Vorgaben vertraut sind. Eine bisher nicht geklärte Frage ist bspw., wie detailliert die Transfergesellschaft die von ihr akquirierten Arbeitsstellen beim Nachweis der Vermittlungsaktivitäten in der Transfer-Mappe offenlegen muss. Hier reiben sich Vertrauensschutz gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber und Informationswünsche der AA.

Wichtig

Nach unseren Erfahrungen ist die direkte Datenerfassung beim Profiling im System der BA (VerBIS) bisher noch eher die Ausnahme als die Regel. Offensichtlich sind die AA erst nach einem längeren Prozess durchgängig darauf vorbereitet, die Direkteingabe durch den Träger zu ermöglichen. Wo diese Eingabe bisher nicht möglich ist, werden die Profilingbögen übergeben oder per E-Mail übersandt.

5 Förderung der Kosten von Transfermaßnahmen

Obwohl nach wie vor 50 % der Maßnahmekosten von bis zu 5.000 Euro als Zuschuss gewährt werden können, haben die Neuregelungen zur Angemessenheit der Kosten es in der Praxis geradezu verhindert, diese Obergrenze tatsächlich in Projekten der Transferagentur bzw. des Outplacements zu erreichen.

Die neue Fassung der Geschäftsanweisungen vom Juni 2011 relativierte zwar die extremen Sparvarianten der Version vom Januar 2011, ohne dass man aber bereits von einer Lösung sprechen könnte, die den tatsächlichen Erfordernissen einer qualifizierten Beratungsleistung gerecht wird. In der Ursprungsvariante vom Januar konnte man den Gesamtbetrag des Profiling pro Teilnehmer mit maximal 400 Euro (für zwei Tage) ansetzen. Alternativ ließen sich einzelne Module abrechnen: Orientierung 300 Euro, Erstgespräch 100 Euro, Einzelberatung 900 Euro und TransferMappe/VerBIS 40 Euro. Der Pferdefuß dabei war jedoch, dass es eine Anlage 1 gab, die die zulässigen Bundesdurchschnittskostensätze (BDKS) als Förderbeträge aufführte.

Beispiel

Danach betrug die Förderung für Einzelcoaching, Existenzgründungsberatung, Outplacement und andere Maßnahmen jew. 4,47 Euro je Stunde und Teilnehmer. Qualifizierte Einzelberatung war mit diesen Sätzen überhaupt nicht darstellbar.

Nach einem Diskussionsprozess und massiver Kritik an diesen Regelungen kam es zur überarbeiteten Fassung der Geschäftsanweisungen vom Juni 2011. Die wesentliche Änderung besteht darin, dass jetzt pro Teilnehmer

eine Transferberatung (Einzelberatung) mit einem Volumen von 10 Stunden bei einem Stundensatz von 90 Euro, also 900 Euro insgesamt, und einer Förderung von 50 % durchgeführt werden darf. Bei einem Acht-Stunden-Tag kann man damit den Tagessatz mit 720 Euro kalkulieren, unter der Annahme einer hälftigen Bezuschussung.

Das ist sicher immer noch knapp gerechnet, liegt aber im Bereich des Möglichen. Ein Einzeloutplacement für Führungskräfte ist dafür jedoch nicht zu finanzieren. Auch das Quantum von zehn Beratungsstunden ist nicht ausreichend, wenn man z. B. eine Beratung über vier oder mehr Monate plant. Weiterhin gilt, dass nur 1.340 Euro hälftig gefördert werden (also 670 Euro Zuschuss der AA). Der große restliche potenzielle Zuschuss von 1.830 Euro ist nur über die BDKS von im Allgemeinen 4,47 Euro pro Stunde und Teilnehmer abzurufen. Das ist nicht praxisnah. Es bleibt zu hoffen, dass die BA künftig bereit ist, den Betrag von 1.830 Euro optional auch für Coaching und Einzelberatungsstunden freizugeben. Diese Maßnahmen sind für erfolgreiche Arbeit in der Transferagentur/ im Outplacement ausschlaggebend.

6 Zumutbare Vermittlung

In der Erstfassung der Geschäftsanweisungen der BA vom Januar 2011 wurde von einer Doppelbetreuung der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft sowohl von der Gesellschaft als auch von der AA gesprochen. Das bezog sich speziell auf die Vermittlungsangebote der AA, die sich bzgl. der Rechtsfolgen wie bei Arbeitslosen gestalteten. Es wurden somit die Zumutbarkeitsregeln wie bei Arbeitslosen angewendet. Neben anderen Einschränkungen, die sich aus dem Beschäftigungschancengesetz ergaben, führte das dazu, dass zahlreiche Berater von Betriebsräten unter diesen Umständen dem Einsatz einer Transfergesellschaft zunehmend skeptisch gegenüberstanden.

Im Verlaufe des Monats März 2011 gelang es der IG Metall in Konsultationen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der BA eine veränderte Auslegung bei den Zumutbarkeitsregeln zu erreichen, die seitdem anzuwenden ist.

In den Geschäftsanweisungen vom Juni 2011 heißt es daher, „dass die Zumutbarkeit von Beschäftigungen, die während des Bezugs von Transfer-Kug angeboten werden, eigenständig auszulegen ist. Hervorzuheben ist z. B., dass Bezieher von Transfer-Kug in einem Arbeitsverhältnis mit Entgeltanspruch zu einer Transfergesellschaft stehen“ (S. 58). Danach sind Stellenangebote dann nicht zumutbar, wenn

- › „die individuelle restliche Verbleibdauer in der beE länger als die Dauer der angebotenen befristeten Beschäftigung ist oder
- › das erzielbare Bruttoarbeitsentgelt bei einem Vermittlungsvorschlag für ein Dauer- oder befristetes Arbeitsverhältnis die Höhe des Bruttoarbeitsentgelts in der Transfergesellschaft unterschreitet.“ (ebenda)

Wenn Vermittlungsvorschläge der AA diesen Grundsätzen nicht entsprechen, so geschieht das ohne Rechtsfolgenbelehrung und damit ohne die Sanktion einer Sperrzeit.

Daneben gibt es weiteres Verbesserungspotenzial in der Abstimmung zwischen Arbeitsvermittlern der BA und den Beratern der Transfergesellschaft: Z. T. widersprechen Stellenangebote der Arbeitsvermittler den Zielrichtungen von Qualifizierungsmaßnahmen oder werden nicht in die Transfer-Mappe integriert. Sinnvoll wäre es, wenn der Transferberater direkt von der AA erfahren kann, welche Vermittlungsvorschläge seinen Transfermitarbeitern unterbreitet werden.

7 Qualifizierung mit ESF-Förderung

Neben Beträgen, die der vorherige Arbeitgeber für Qualifizierungsmaßnahmen in der Transfergesellschaft obligatorisch zur Verfügung stellen muss, besteht nach wie vor die Möglichkeit, bei der zuständigen AA eine ESF-Förderung zu beantragen. Allerdings führt die jetzige Handhabungspraxis zu mehr Unsicherheit für die Träger der Transfergesellschaft und damit auch für die betroffenen Arbeitnehmer. Obwohl die AA zu den transferrelevanten Punkten in den Sozialplanverhandlungen gehört werden, gibt es keine verbindlichen Zusagen über eine mögliche Förderhöhe erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen.

Praxistipp

Generell kann die Transfergesellschaft einen Grundantrag an die AA auf ESF-Förderung für den im Profiling festgestellten und vermerkten Qualifizierungsbedarf stellen. Dieser Antrag muss sehr detailliert und individualisiert sein, mit Angaben

- zur konkreten Maßnahme,
- zu den exakten Kosten und
- zum Zeitraum der Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Frist von der Antragstellung bis zur Bewilligung/Entscheidung über den Antrag ist nicht fixiert, so dass es hier beträchtliche Unterschiede in der Wartezeit gibt.

Ein anderes praktisches Problem entsteht aus der sehr frühzeitig erforderten starken Spezifizierung der Maßnahmen. Die Realität des Alltags sieht aber nicht selten so aus, dass es in der Folgezeit aus unterschiedlichsten und meist nachvollziehbaren Gründen noch zu Veränderungen kommt. Auch da gibt es eine beträchtliche Bandbreite in der Reaktion der jeweils zuständigen AA-Mitarbeiter. Das reicht von Flexibilität bzgl. gut begründeter Veränderungen bis zu striktem Festhalten an der ursprünglichen Variante und langwierigen Diskussionen.

Auch bei der Auszahlung der Fördermittel gibt es keine Einheitlichkeit. Das kann sich von der Überweisung einer anteiligen Monatspauschale vom bewilligten Gesamtbetrag bis zur termingerechten Überweisung der Förderung für die entsprechende Einzelmaßnahme erstrecken.

Fragen entstehen in der Praxis zudem hinsichtlich der Definition einer „angemessenen“ Eigenbeteiligung des abgebenden Unternehmens an den Qualifizierungskosten, wenn sich bspw. die Anzahl der durchzuführenden Maßnahmen gegenüber dem ursprünglich beantragten Konzept verringert. Sinkt dann nur die ESF-Förderung oder auch die Eigenbeteiligung? In Sozialplänen kann z. B. auch vereinbart worden sein, dass die Qualifizierungskosten ein individueller Anspruch einer Person – und nicht auf andere Beschäftigte übertragbar – ist.

Praxistipp

Im Oktober 2011 hat die BA eine „Arbeitshilfe für Transfergesellschaften zur Beantragung von ESF-Fördermitteln“ ([s. arbeit-und-arbeitsrecht.de/downloads](http://s.arbeit-und-arbeitsrecht.de/downloads)) veröffentlicht, die mit diversen Rechenbeispielen mehr Klarheit schaffen will. Die Praxis wird zeigen, wie sehr das gelingt.

8 Künftige Gesetzesänderungen

Nach der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat am 14.10.2011 gibt es noch keinen Termin zur Annahme des neuen „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“. Dennoch ist damit zu rechnen, dass dieses Gesetz im Jahre 2012 zur Wirksamkeit kommt. Die noch strittigen Punkte zwischen Bundestag und Bundesrat betreffen nicht die vorgesehenen Veränderungen bezüglich Transfermaßnahmen und Transfer-Kug.

Neben der Tatsache, dass durch das Gesetz im SGB III redaktionelle Umstellungen erfolgen werden, die aus „§ 216a – Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen“ den § 110 und aus „§ 216b – Transferkurzarbeitergeld“ den § 111 werden lassen, sind zwei wichtige inhaltliche Neuerungen geplant, die Auswirkungen auf die Praxis haben werden:

- Künftig wird eine Träger- und Maßnahmenzulassung auch für externe Transferträger eingeführt (siehe §§ 176 ff. des Gesetzes). Dazu muss noch eine inhaltliche Regelung erarbeitet werden. Ab dem 1.1.2013 hat jeder Träger eine Zulassung für den förderfähigen Transfer nachzuweisen. Das Gesetz bleibt hier ganz allgemein; weder gibt es Kriterien für eine Zulassung noch eine Verfahrensbeschreibung. Auch über die potenziellen Rechteinhaber für die Zertifizierung findet sich nichts.

Grundsätzlich ist eine klare Regelung von Qualitätskriterien zu begrüßen. Damit kann die „Spreu vom Weizen“ getrennt und das Ansehen der Transfergesellschaften in der Gesellschaft gehoben werden. Eine Orientierung an den Qualitäts- und Effizienzkriterien des Bundesverbands der Träger im Beschäftigtentransfer (BVTB) ist hier sicher hilfreich, vgl. dazu auch Wacker, a. a. O.

- Mit § 134 SGB III wird eine erfolgsabhängige Pauschale bei Transfermaßnahmen eingeführt. Diese setzt eine Vermittlung aus einer Transfermaßnahme direkt oder in unmittelbarem Anschluss in eine versicherungspflichtige Beschäftigung (nicht in eine beE) voraus, die länger als sechs Monate fortbesteht. Der maximale Betrag der Pauschale beträgt 1.000 Euro und darf je gefördertem Arbeitnehmer nur einmal gezahlt werden.

So positiv ein Anreiz zur Vermittlung generell zu werten ist, ist der Tatbestand, dass diese durch die Transferagentur erfolgt oder initiiert ist, häufig schwer nachzuweisen. Bekanntlich hat der Erfolg immer viele Väter. Auch den Nachweis, dass das Arbeitsverhältnis nach sechs Monaten fortbesteht, soll die Transfergesellschaft führen. Die 1.000 Euro werden hälftig vom alten Arbeitgeber und von der AA finanziert – also aus dem maximalen Förderbetrag von 2.500 Euro. Die Pauschale muss vorher ohne Revisionsmöglichkeit vereinbart werden. Damit sind Fördermittel blockiert, von denen unbekannt ist, ob sie jemals wirksam werden können. Nachbesserung scheint bei dieser Regelung dringend angebracht.

9 Fazit

Bei einer Betrachtung und Analyse der Entwicklung seit dem 1.1.2011 kann man zu einer positiven und einer negativen Aussage kommen. Erstere besteht darin, dass sowohl das BMAS als auch die BA bereit sind, die Kommunikation mit den Tarifparteien sowie mit den Trägern aktiv fortzuführen und daraus in mehreren Fällen konstruktive Schlussfolgerungen zu ziehen. Hätte man das alles nicht schon viel früher tun können und jetzt wenigstens Gleiches bei der Vorbereitung des „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ vermeiden können? Leider ist das wieder nicht der Fall. Das ist die kritische oder negative Aussage, die zu treffen ist. Trotzdem bin ich optimistisch, dass alle beteiligten Seiten früher oder später – hoffentlich früher – praktikable Lösungen für offene Fragen finden.