

Strukturwandel gestalten – Instrumente des Arbeitsmarktes harmonisieren

Über 20 Jahre ist der **Beschäftigentransfer** das bewährte Instrument und der Ankerpunkt für Unternehmen und Mitarbeiter/innen bei notwendigen betriebsbedingten Personalanpassungen. Die Digitalisierung, die abschwächende Konjunktur, aber auch umweltpolitische Entscheidungen, sorgen in Branchen wie u.a. in der Automobil- und der Energieindustrie (Braunkohle) für neue Herausforderungen und maßgebliche Veränderungen unserer Arbeitswelt.

In diesem Kontext richtet sich der Blick auf unsere arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die diesen Strukturwandel begleiten sollten. Im Frühjahr wurden mit dem Qualifizierungschancengesetz erste Schritte eingeleitet. Die IG Metall und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) haben darüber hinaus weitergehende Entwürfe neuer Instrumente in die Diskussion eingebracht. Hier scheint uns ein Fokus auf alle vorliegenden Arbeitsmarktinstrumente sinnvoll und notwendig, denn derzeit erinnert der vorhandene Instrumentenkasten an ein verstimmtes Klavier: **„Es ist zwar alles vorhanden, aber wieso klingt die Melodie so schräg?“**

Als Transferträger sind wir seit vielen Jahre in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aktiv. An der Schnittstelle „Arbeitsplatzverlust“ arbeiten wir auch mit lernungewohnten Mitarbeitergruppen an Qualifizierungsmöglichkeiten, denn unser Ziel ist es, die Menschen wieder in Arbeit zu bringen. Die dafür bereits vorhandenen und benötigten Instrumente sind teilweise nicht aufeinander abgestimmt. Dadurch ist der Weg, erfolgreich wieder in Beschäftigung zu vermitteln, oftmals verbaut. Bevor neue Möglichkeiten geschaffen werden, sollten diese bekannten Probleme zuerst beseitigt werden!

In der zukünftigen Gesetzgebung sollten daher nachfolgende Punkte Berücksichtigung finden:

- 1. Leistung und Engagement muss sich auszahlen:** Bisher wird bei Lohnersatzleistungen durch die Agentur für Arbeit (AfA) nicht berücksichtigt, ob jemand aktiv wird, um seine Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Wer eine Ausbildung beginnt oder eine längere Qualifizierung absolviert, wird mit längeren Lohnausfällen rechnen müssen. Dies können sich viele Menschen nach längerer Berufstätigkeit und Familie nicht leisten! Im Rahmen von Transfergesellschaften hat es sich daher bewährt, Personen, die sich für ihre berufliche Zukunft besser aufstellen wollen und an Qualifizierungen teilnehmen, durch eine Aufzahlung auf ihre gesetzliche Nettoabsicherung um etwa 20 % abzusichern bzw. zu belohnen.
- 2. Passgenaue Förderung sollte sich am Menschen und Bedarf orientieren:** Die Qualifizierung sollte drei Kriterien erfüllen: Die Person muss sie sich leisten können, der Arbeitsmarkt einen Bedarf signalisiert haben und die Qualifizierung sollte nachhaltig die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Zurzeit muss jede Förderung vom zuständigen Vermittler der AfA freigegeben werden. Aber, je nachdem auf welchem konkreten Förderinstrument die Ausgabe eines Bildungsgutscheins basiert, differieren die Förderhöhe, der förderbare Personenkreis und die mögliche Förderdauer bei den vorhandenen Instrumenten erheblich. Darüber hinaus ist ein Beenden der Qualifizierung häufig nicht möglich, wenn sich die Rahmensituation ändert und z.B. ein Transfermitarbeiter anschließend arbeitslos wird.
- 3. Finanzierung von Lohnersatzleistungen hinterfragen:** Im Qualifizierungschancengesetz ist die Möglichkeit enthalten, dass Unternehmen große Teile des zu zahlenden Lohns für Menschen, die sich in ihrem Arbeitsverhältnis qualifizieren, von der AfA erstattet bekommen. Für diesen Bruttolohn fallen Steuern und 100 % Sozialabgaben an. Im Vergleich dazu werden nur 80 % der Sozialabgaben und so gut wie keine Steuern fällig, sollte dies im Kurzarbeitergeldbezug geschehen. Das Budget der AfA wird daher zurzeit

unnötigerweise stark durch diese Steuern belastet. Unser Vorschlag wäre: Unternehmen zu unterstützen, indem Lohnersatz immer als Kurzarbeit gefördert wird. Denkbar wäre auch, neben der Kurzarbeit selbst auch Urlaubs- und Feiertage als Tage mit Kurzarbeitergeld abzurechnen (analog Wegebau). Zudem können, bei besonderen Unternehmenslagen, zusätzliche SV-Beiträge in Höhe der Sätze für Kurzarbeitergeld und gegebenenfalls sogar Aufstockungen des Nettolohns durch die AfA finanziert werden. Für Beschäftigte, die Zeiten der Kurzarbeit für die Weiterbildung nutzen, sollte das Kurzarbeitergeld durch das Unternehmen oder ggf. auch durch die AfA auf das bisherige Netto aufgestockt werden. So hätten Beschäftigte, die sich qualifizieren, keine Einkommensverluste im Vergleich zur bisherigen Förderung.

- 4. System der AZAV-Förderung abschaffen:** Mit Sorge beobachten wir, dass das AZAV-zertifizierte Bildungsangebot bundesweit immer geringer wird. Viele für den zukünftigen Arbeitsmarkt notwendige Qualifizierungen, werden von Bildungsträgern nicht mehr oder nicht ausreichend angeboten. Eine Grundvoraussetzung für alle von der AfA geförderten Instrumente ist jedoch, dass sie AZAV-zertifiziert sind. Ohne AZAV Zertifizierung ist eine Förderung einer Qualifizierung durch die AfA ausgeschlossen. Ein Gesetz, wie das Qualifizierungschancengesetz, kann aber nur greifen, wenn es förderbare Qualifizierungen gibt. Die AZAV Zertifizierung hat zudem dazu geführt, dass die Preise für Weiterbildung eingebrochen und vor allem investitionsintensive Weiterbildungsangebote, wie im Maschinenbau, kaum noch zu finden sind. Gibt es passende Maßnahmen, weisen die Träger unsere Teilnehmenden ab, da die erforderliche AZAV Zertifizierung teuer ist, die Transferteilnehmergruppen eher regional klein sind und sie von der AfA für unseren Teilnehmenden einen wesentlich geringeren Stundensatz erhalten, als für die des freien Marktes. Viele etablierte Bildungsträger sind in den letzten Jahren aus der Bildungslandschaft ganz verschwunden. Damit die neuen Arbeitsmarktinstrumente wirken können, muss es wieder eine gerechte und faire Entlohnung der Bildungsträger geben, eine Gleichbehandlung der Teilnehmenden und, in vielen Bereichen, auch eine Anschubfinanzierung für die Träger, um im Rahmen der Digitalisierung notwendige, hochpreisige Anschaffungen auch tätigen zu können.

Wir wünschen uns von der Politik, dass der Fokus aktuell auf die vorhandenen bewährten Instrumente und die teils widersprüchliche öffentliche Förderlandschaft gelegt wird. Hier wäre mit überschaubaren Änderungen eine deutliche Erhöhung der Effizienz der Instrumente sowie eine klare und vereinfachte öffentliche Förderung möglich.

Als Verband, der einen bedeutenden Anteil an den bundesdeutschen Trägern im Beschäftigentransfer vertritt, stellen wir gerne unsere jahrzehntelange, bundesweite Expertise zur Verfügung, um diese mit in die Weiterentwicklung der aktuellen Instrumente einfließen zu lassen.

Im September 2019

Der Vorstand des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigentransfer e.V. (BVTB)

Kontakt:

Bundesverband der Träger im Beschäftigentransfer e.V. (BVTB)

Geschäftsstelle

Märkische Str. 8-10

44135 Dortmund

Tel.: +49 (0)231 56785 1836

Mail: geschaefsstelle@bvtb.de