

**Handlungsrahmen der Arbeitsmarktpolitik vereinfachen und verstetigen –
Stabilisierung und Wandel von Beschäftigungsstrukturen gleichgewichtig
fördern**

Knuth, Matthias

In: IAQ-Standpunkte / 2010-04

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45819>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180404-152918-2>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=45819>

Matthias Knuth

Handlungsrahmen der Arbeitsmarktpolitik vereinfachen und verstetigen – Stabilisierung und Wandel von Beschäftigungsstrukturen gleichgewichtig fördern

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 5. Juli 2010 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein „Beschäftigungschancengesetz“
([Drucksache 17/1945](#) v. 7.6.2010)

Vorbemerkung

Angesichts des „Sammelcharakters“ des zu beratenden Gesetzes nimmt diese Stellungnahme nur Bezug auf diejenigen Instrumente, zu denen Vorarbeiten des Autors bzw. aus seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorliegen. Es wird auch nicht eingegangen auf diejenigen Instrumente, die zum Jahresende auslaufen und deren Verlängerung im Gesetzentwurf nicht vorgesehen ist.

Da unmittelbar vor der Anhörung Änderungsanträge der Fraktionen eingebracht wurden, die bei der Erarbeitung der Stellungnahme noch nicht vorlagen, nimmt die vorliegende Fassung diese teilweise auf und weicht insofern von der in Ausschussdrucksache 17(11)219 – im Übrigen verstümmelt – dokumentierten Fassung ab.

Zusammenfassung

- (1) Die Verlängerung der Sonderregelungen zum Konjunktur-Kurzarbeitergeld und die Gleichstellung des Saison-Kurzarbeitergeldes hinsichtlich dieser Regelungen werden befürwortet. Die Regelungen haben weit über ihre unmittelbare Inanspruchnahme hinaus dazu beigetragen, den Arbeitsmarkt in einem unerwarteten Ausmaß gegenüber der Wirtschaftskrise zu stabilisieren. Allerdings sollte der Anreiz, Kurzarbeit für Qualifizierungen zu nutzen, gestärkt werden. Sollten diese Regelungen 2011 nicht mehr gebraucht werden, ist ihre Verlängerung unschädlich.
- (2) Die geplanten Neuregelungen zu den Transferleistungen (Beschäftigtentransfer) gehen überwiegend an der betrieblichen Verhandlungsrealität und an der Realität der Förderung in Transfergesellschaften vorbei. Sie sind rechtspolitisch fragwürdig, weil sie darauf hinauslaufen, dass die Arbeitsagenturen in die autonomen Verhandlungen der Betriebsparteien eingreifen sollen. Sie sind arbeitsförderungsrechtlich problematisch, weil im Ergebnis förderungsbedürftige Arbeitnehmer von der Förderung ausgeschlossen werden aufgrund von Umständen, die sie nicht beeinflussen können. Dadurch wird das Transfer-Kurzarbeitergeld implizit umgewandelt von einer Anspruchsleistung der Arbeitnehmer zu einer Ermessensleistung für Arbeitgeber. Viele der geplanten Detailregelungen würden den Beschäftigtentransfer für Ar-

beitgeber wie für Arbeitnehmer weniger attraktiv machen, so dass bei ihrer Realisierung zu erwarten ist, dass die Teilnehmerzahlen weiter sinken.

Statt des Versuches, den Beschäftigentransfer stärker aus den Arbeitsagenturen heraus zu kontrollieren und zu steuern und damit die Teilnehmer in eine potenzielle Konfliktsituation zwischen zwei Dienstleistern zu bringen, sollten die Fachkräfte der Agenturen sich unmittelbar an den Dienstleistungsprozessen in den Transfergesellschaften beteiligen und damit zu einer Abstimmung und einem Erfahrungsaustausch auf kollegialer Ebene kommen. Dazu bedarf es keiner gesetzlichen Regelung.

Die in ihren zu erwartenden Auswirkungen letztlich restriktiven Regelungen zum Transfer-KuG, das der Bewältigung und Unterstützung des Strukturwandels dient, stehen in auffälligem Missverhältnis zu den Aufwendungen für den Strukturertalt durch die Sonderregelungen beim Konjunktur- und Saison-KuG. **Damit wird ein für die Anpassung des deutschen Erwerbssystems an die Erfordernisse der Zukunft falsches Signal gesendet.**

- (3) Die Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in KMU sollte entfristet werden, bis der Weiterbildungsrückstand dieser Zielgruppe deutlich vermindert worden ist.
- (4) Die Eingliederungszuschüsse sollten entsprechend der mit den Hartz-Reformen schon einmal gemachten Ansätze konsolidiert werden. Die Beurteilungsmaßstäbe zur Bemessung der Förderkonditionen sollten vereinfacht und so gefasst werden, dass Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt wegen des Alters darin Berücksichtigung finden kann. Ein „Eingliederungszuschuss für Ältere“ als besonders gekennzeichnetes Instrument wirkt dagegen tendenziell eher altersdiskriminierend und sollte daher möglichst bald in der vorgeschlagenen Konsolidierung des Instrumentes aufgehen.
- (5) Die im Änderungsantrag der Regierungsfractionen vorgesehene Verlängerung des Vermittlungsgutscheins ist zu befürworten. Es ist nicht nachzuvollziehen warum dieses Instrument nach dem Regierungsentwurf ohne weitere Prüfung und Debatte Ende 2010 hätte auslaufen sollen.
- (6) Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer sollte in operativen Details verbessert und entfristet werden.
- (7) **Generell sollten nur solche Instrumente befristet werden, die für einmalige Ausnahmesituationen von absehbarer Dauer eingeführt werden. Da der Evaluierungsvorbehalt grundsätzlich für alle Instrumente gilt, bedarf es keiner Befristung, um diesen Vorbehalt zum Ausdruck zu bringen. Vielmehr zeigt die Praxis, dass befristete Instrumente von vornherein hinsichtlich ihrer Implementation benachteiligt sind. Die Befristung und erst recht die Platzierung in einem Katalog von Sonderregelungen am Ende des Gesetzes stempelt diese Instrumente zu Provisorien, auf die kein Verlass ist und für deren Implementation die Arbeitsagenturen keine besonderen Anstrengungen unternehmen.**

1 Konjunktur- und Saison-Kurzarbeitergeld (§ 421t SGB III)

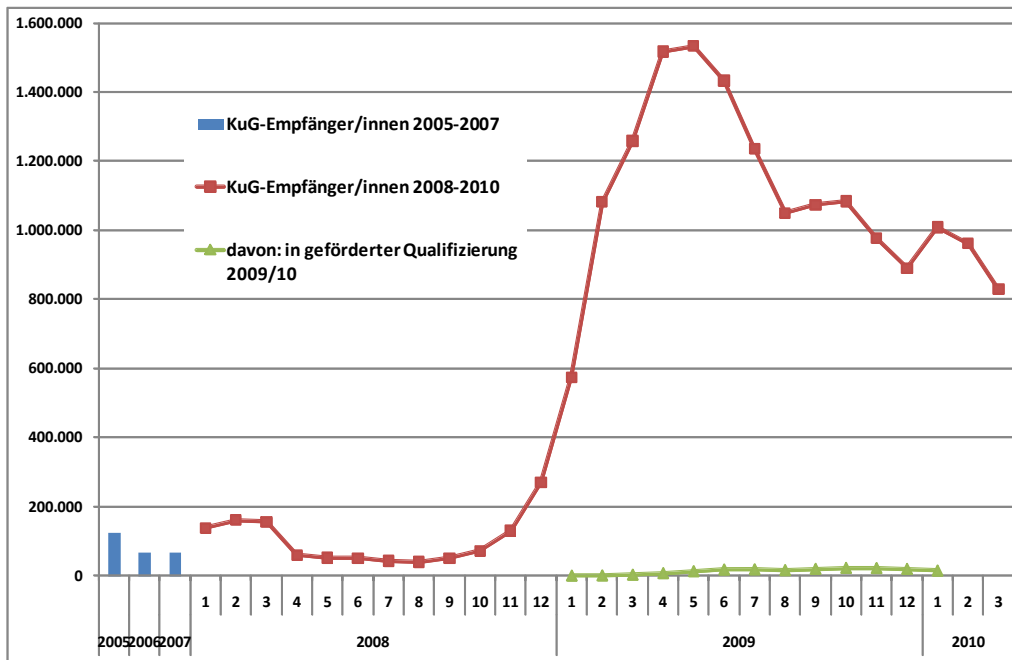
Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist bisher so glimpflich wie in keinem anderen Flächenland durch die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise gekommen – in keinem Land ist das Verhältnis zwischen dem (dramatischen) Rückgang der Wirtschaftsleistung und den (geringen) Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit so günstig.¹ Hierzu hat die Gewährung von Kurzarbeitergeld erheblich beigetragen, und zwar in einem Ausmaß, das weit über ihren rechnerischen Entlastungseffekt hinausgeht. Einerseits waren die Betriebe aus Gründen, die wohl noch nicht vollständig wissenschaftlich ausgeleuchtet sind – Erklärungsfaktoren sind demografischer Wandel, Erfahrung von Fachkräfteknappheit im letzten Aufschwung, erweiterte Möglichkeiten der langfristigen flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Betrieb und die Erwartung einer raschen Erholung der Exportmärkte –, in weit höherem Maße als in den vorausgegangenen Abschwüngen darauf eingestellt, ihre Arbeitskräfte zu halten. Die betroffenen Arbeitnehmer waren bereit, für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes vorübergehende finanzielle Opfer zu bringen. Die durch Kurzarbeitergeld angebotene Unterstützung fiel also in den Betrieben auf einen fruchtbaren Boden. Aktuelle Meldungen über eine wieder anspringende Exportkonjunktur in einigen Branchen deuten darauf hin, dass man sich nicht verschätzt hat: Durch das Festhalten an den eingearbeiteten Arbeitskräften mit Hilfe der Kurzarbeit können diese Unternehmen ohne Zeitverzögerung und ohne Einstellungs- und Einarbeitungskosten auf die wieder ansteigende Nachfrage reagieren.

Andererseits ist der psychologische Effekt nicht zu unterschätzen: In unsicheren Zeiten orientieren sich Manager an dem, was andere tun und was allgemein als richtig gilt. In den beiden vorausgegangenen Wirtschaftskrisen galten jene Unternehmen als vorausschauend, die Entlassungen ankündigten, und die Börse belohnte sie für derartige Entscheidungen. In der aktuellen Krise war der Trend umgekehrt – es gehört derzeit wie in den besten Zeiten des einstigen „Modell Deutschland“ zum guten Ton, Beschäftigung zu stabilisieren, und das zum Teil eben auch ohne Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld. Die Erweiterung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld dürfte wesentlich zur Erzeugung dieses Beschäftigung stabilisierenden „Herden-Effekts“ in der betrieblichen Personalpolitik beigetragen haben. Es handelt sich hier um wünschenswerte Nebenwirkungen der erweiterten Kurzarbeitsregelung, die zumindest aus der Sicht des Haushaltes der Bundesagentur für Arbeit kostenlos erzeugt wurden.

Die Stabilisierung der Nachfrage in den vor allem von der Krise betroffenen exportorientierten Branchen zeigt sich in einem deutlichen Rückgang der Kurzarbeiter (vgl. Abbildung 1), dem weder ein Anstieg der Arbeitslosigkeit noch eine Zunahme der Zuströme in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung gegenüberstehen: Es handelt sich hier also wirklich um einstweilen gesicherte Arbeitsplätze. Da die Zahlen der tatsächlich Kurzarbeitergeld Beziehenden immer nur mit einiger Zeitverzögerung zur Verfügung stehen, ist man am aktuellen Rand angewiesen auf die Anzeigen der Betriebe (vgl. Abbildung 2). Diese spiegeln noch deutlicher den künftig zu erwartenden Abbau des Kurzarbeitergeldbezugs wider.

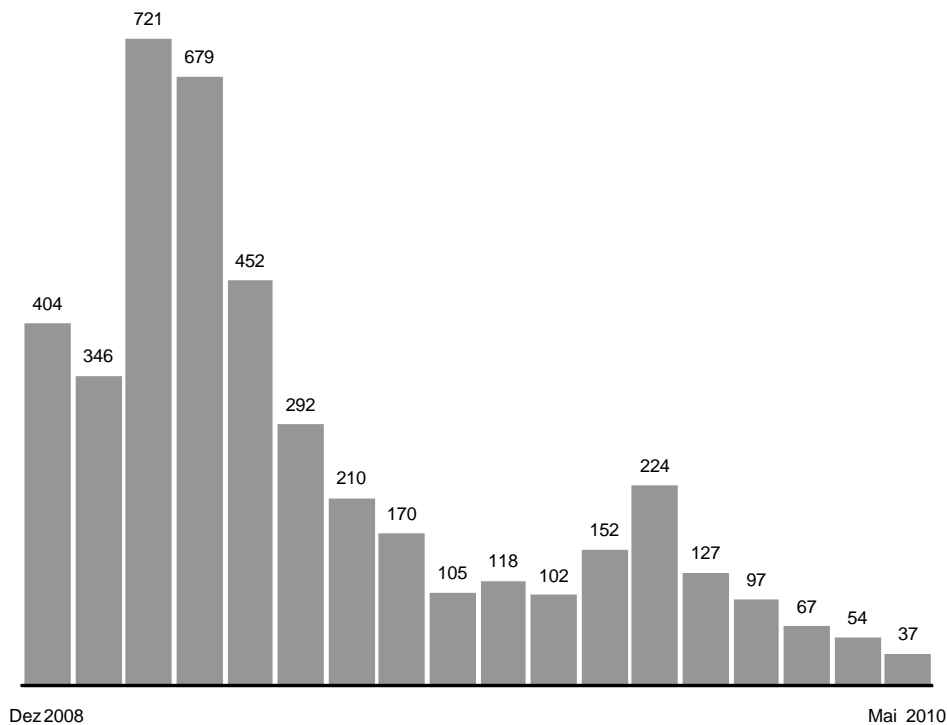
¹ Vgl. ausführlich Ausschussdrucksache 17(11)109, insbes. die Stellungnahme von Prof. Bosch, wiedergegeben in IAQ-Standpunkte 2010-02, <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2010/sp2010-02.pdf>

Abbildung 1: Empfänger/innen von Kurzarbeitergeld (in allen drei Formen) 2005 — 2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Angebot im Internet

Abbildung 2: Anzeigen zur Kurzarbeit – Anzahl betroffener Personen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Angebot im Internet

Angesichts dieser günstigen Entwicklung muss man sich der Frage stellen, ob die Sonderregelungen über den 31.12.2010 hinaus überhaupt noch notwendig sind. Andererseits jedoch schaden sie auch nicht: Wenn man davon ausgeht, dass die Bundesagentur über wirksame Kontrollinstrumente verfügt, die Betrug im eigentlichen Sinne verhindern, und dass es für eine formal korrekte, aber wirtschaftlich nicht erforderliche Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld wegen der betrieblichen Remanenzkosten keinen wirtschaftlichen Anreiz gibt, dann wird sich die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsregelung von selbst normalisieren.

Insofern stellt sich dann allerdings durchaus die Frage, ob die Sonderregelung nicht durch eine Dauerregelung ersetzt werden sollte, um künftig rascher auf krisenhafte Entwicklungen reagieren zu können. Hierbei wäre zu prüfen, ob alle oder nur einige Elemente der Sonderregelung auf Dauer gestellt werden sollen oder ob man eine „Vorrats-Sonderregelung“ schafft, die bei Vorliegen bestimmter wirtschaftlicher Indikatoren durch Rechtsverordnung in Kraft gesetzt werden kann.

Die Bedenken der Bundesagentur für Arbeit, dass eine allgemeine Einbeziehung von Zeitarbeitsunternehmen in die Kurzarbeitsregelung dazu führt, dass das branchentypische Geschäftsrisiko subventioniert wird, sind überzeugend (Ausschussdrucksache 17(11)231, S. 39). Der ange deutete Lösungsvorschlag ist wohl dahingehend zu verstehen, dass für Zeitarbeitsunternehmen eine eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes dergestalt eingeräumt wird, dass diejenigen Beschäftigten eines Zeitarbeitsunternehmens, deren Einsatz im Zusammenhang mit der Einführung von Kurzarbeit im Einsatzbetrieb endet, in den Genuss der Regelung kommen. Dieser Vorschlag erscheint hinsichtlich der Risikoverteilung sachgerecht; die praktische Umsetzung und Kontrolle einer solchen Regelung dürfte allerdings nicht einfach sein.

Die bisher sehr verhaltene Nutzung der Kurzarbeit für Qualifizierung sollte verstärkt angereizt werden. Bei Maßnahmen, die nicht öffentlich gefördert werden, sollte die Erstattung der vollen Arbeitgeberbeiträge ohne Prüfung der Frage erfolgen, in wessen überwiegendem Interesse die Qualifizierung liegt. Die Unterscheidung zwischen betriebsspezifischen und arbeitsmarktgängigen Qualifizierungen ist teilweise überholt und administrativ schwer zu treffen. In Zeiten, in denen Arbeitslose häufig „passgenaue“ Qualifizierungen für einen in Aussicht genommenen Arbeitsplatz erhalten, ist eine solche Unterscheidung für Maßnahmen, die vom Arbeitgeber veranlasst und finanziert und nicht direkt öffentlich bezuschusst werden, nicht angemessen.

2 Beschäftigntentransfer („Transferleistungen“, §§ 216a und 216b SGB III)

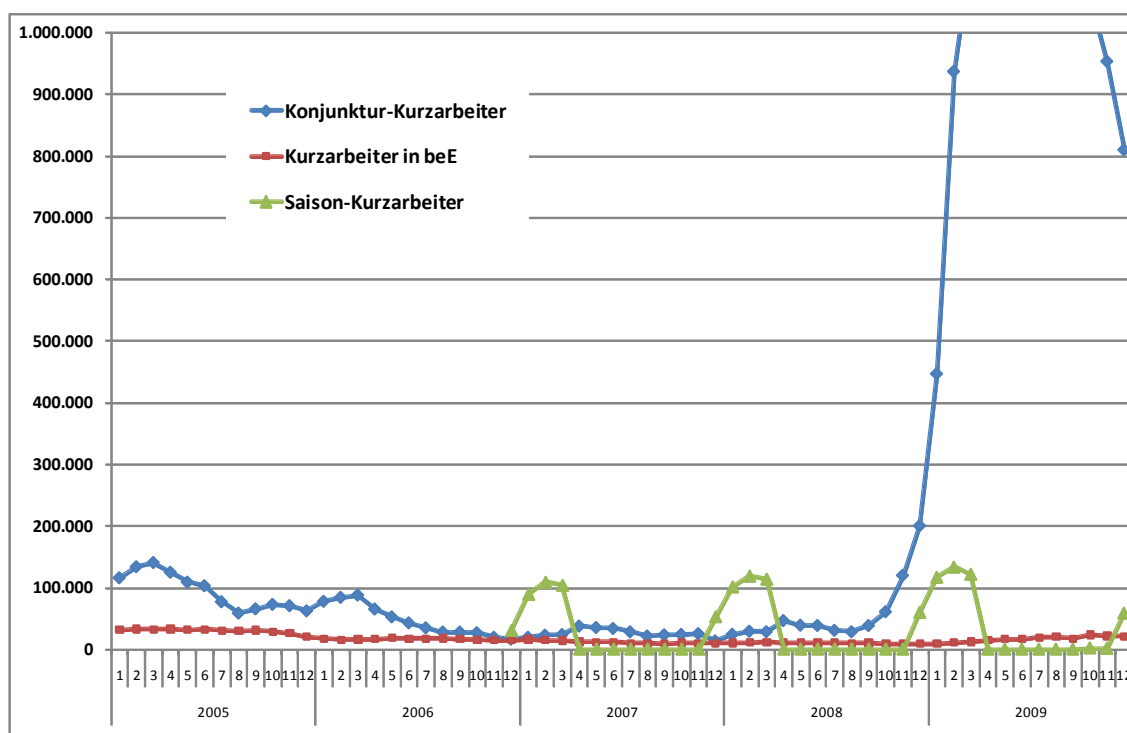
2.1 Zum Verhältnis von Beschäftigungsstabilisierung und Beschäftigntentransfer

Während der Export wieder anzieht, ist nicht auszuschließen, dass es im Bereich der Dienstleistungen oder in eher auf den Binnenmarkt orientierten Produktionsbereichen noch zu nachlaufenden Anpassungskrisen kommen wird. Die Erfahrung zeigt, dass jede zyklische Krise mit einer Beschleunigung des sektoralen Strukturwandels einhergeht und dass insofern eine auf die Erhaltung von Beschäftigungsstrukturen gerichtete Politik nicht ausreicht. Dabei sind die Wendepunkte der Konjunktur die günstigsten Zeiten für den Beschäftigntentransfer, weil es in diesen Zeiten Personal abbauende und Personal suchende Betriebe gleichzeitig gibt. Die Funktion des Beschäftigntentransfers besteht darin, den Weg von den einen in die anderen zu ebenen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht ganz abwegig, in den Ausmaßen der Inanspruchnahme von Konjunktur- und Saison-Kurzarbeitergeld einerseits und Transfer-Kurzarbeitergeld andererseits ein gewisses Missverhältnis zu sehen (vgl. Abbildung 3)². Ebenso stellt sich vor dem Hintergrund der Sonderregelungen zu den beiden ersteren Formen des Kurzarbeitergeldes die Frage, warum beispielsweise die maximalen Bezugsdauern beim Transfer-Kurzarbeitergeld seit seiner Reform im Jahre 2003 mit nur noch 12 Monaten so kurz sind, dass eine berufliche Qualifizierung für eine grundlegend andere Tätigkeit als die bisher ausgeführte nicht möglich ist, oder warum nicht auch beim Transfer-Kurzarbeitergeld durch Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Qualifizierung ein entsprechender Anreiz gesetzt wird. Im Vergleich zu dem, was bei der konjunkturellen Kurzarbeit – im Falle der Qualifizierung mit äußerst bescheidener Inanspruchnahme – angeboten wird, erscheint der Beschäftigtertransfer und damit die Förderung des Strukturwandels unterentwickelt.

Eine Erweiterung der Förderungsmöglichkeiten ist nicht Inhalt der aktuell vorgeschlagenen Reform; gleichwohl ist die darin erkennbare Absicht zu begrüßen, den Beschäftigtertransfer zu verbessern. Dieses ist sowohl vor dem Hintergrund des auch künftig noch zu bewältigenden Strukturwandels als auch unter Berücksichtigung der vorliegenden Evaluationen (Kirsch et al. 2001; Schneider et al. 2007) dringend erforderlich. Allerdings ist dafür Sorge zu tragen, dass nicht durch gut gemeinte, aber an der Praxis vorbeigehende Regelungen weitere Hemmnisse gegen die Inanspruchnahme von Transferleistungen aufgebaut werden.

Abbildung 3: Anzahl der Bezieher/innen von Kurzarbeitergeld, nach Art der Kurzarbeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Angebot im Internet

² Financial Times Deutschland, 10. März 2010, unter Bezugnahme auf ein Papier, das der Ecofin-Runde in der darauffolgenden Woche vorliegen sollte.

2.2 Die geplanten Änderungen zum Beschäftigtertransfer im Überblick

- (1) Sowohl bei Transfermaßnahmen als auch bei Transferkurzarbeitergeld soll eine Beratung der Betriebsparteien durch die Agentur für Arbeit im Vorfeld der Entscheidung über solche Maßnahmen zur Fördervoraussetzung werden.
- (2) Zu den betrieblichen Voraussetzungen des Transferkurzarbeitergeldes soll hinzukommen, dass „die Organisation und die Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen“ und dass „ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird“.
- (3) Der Zuschuss zu Transfermaßnahmen von 50 Prozent soll künftig auf die „erforderlichen und angemessenen“ Maßnahmekosten beschränkt werden (bisher: „aufzuwendenden“).
- (4) Zu den persönlichen Voraussetzungen des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld soll künftig hinzukommen, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer – unbeschadet einer etwa anlässlich des Erhalts einer Kündigung bereits erfolgten Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 SGB III – vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (ggf. erneut) arbeitsuchend melden.

Klarstellung im Änderungsentwurf der Regierungsfractionen vom 2.7.2010, dass eine Arbeitsuchendmeldung genügt.

Die Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung von Arbeitsvermittlung während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld soll ausdrücklich gesetzlich normiert werden.

- (5) „Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten“ sollen kein förderbarer Bestandteil von Transfermaßnahmen mehr sein. Mit solchen Maßnahmen wurde in der Vergangenheit eine der Fördervoraussetzungen für den anschließenden Übergang in Transferkurzarbeitergeldbezug erfüllt. Diese Voraussetzung soll künftig entfallen, da die entsprechenden Feststellungen von der Agentur für Arbeit anlässlich der Arbeitsuchendmeldung getroffen werden sollen. Die Folge ist, dass die Feststellung von Qualifizierungsdefiziten, bei deren Vorliegen der Arbeitgeber – bzw. die Transfergesellschaft – wie bisher den in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit übergeleiteten Transferteilnehmern „geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten“ anbieten soll, sich künftig nicht mehr auf entsprechende eigene Feststellungsmaßnahmen stützen kann.

Der Ausschluss von Profilingmaßnahmen von der Förderung ist im Änderungsentwurf der Regierungsfractionen vom 2.7.2010 nicht mehr vorgesehen.

- (6) Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transfer-KuG müssen künftig – unabhängig von ihrer Finanzierung, die weiterhin nicht Bestandteil der Förderung nach § 216b SGB III ist – sowohl maßnahme- als auch trägerzertifiziert sein; zusätzlich ist bei ihrer Auswahl die Agentur für Arbeit zu beteiligen. Dieses gilt auch für eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zum Zwecke der Qualifizierung.
- (7) Der Arbeitgeber (bzw. die Transfergesellschaft) hat der Agentur für Arbeit künftig nicht mehr nur zu halbjährlichen Stichtagen, sondern monatlich Daten zu übermitteln; hierbei sind künftig auch die Namen und Sozialversicherungsnummern der Bezieher von Transfer-KuG zu übermitteln.

2.3 Zur Bewertung der geplanten Änderungen

Zu (1): Verpflichtende Beratung der Betriebsparteien durch die Arbeitsagentur im Rahmen von Sozialplanverhandlungen (Transfermaßnahmen und Transfer-KuG)

Der Beschäftigtertransfer unterscheidet sich von anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung dadurch, dass er weder von der Bundesagentur selbst noch in deren unmittelbaren Auftrag durchgeführt wird. Die Instrumente des Beschäftigtertransfers in Deutschland sind vielmehr an der Nahtstelle zwischen Betrieb und Arbeitsmarkt und damit im Schnittpunkt von Individualarbeitsrecht (Kündigungsschutz, Kündigungsfristen), kollektivem Arbeitsrecht (Betriebsverfassung, tarifliche Kündigungsfristen) und Arbeitsförderungsrecht angesiedelt. Wie der internationale Vergleich von Maßnahmen zur arbeitsmarktpolitischen Begleitung betrieblicher Umstrukturierungen zeigt, ist eine solche Konstruktion keineswegs alternativlos, sondern eher singulär (Knuth 2008; Gazier et al. 2008). Sie hat sich in Deutschland ungeplant aus Notsituationen verschärften Strukturwandels (Stahlkrise, deutsche Einigung) entwickelt (Knuth 2009). Das Kurzarbeitergeld wurde zum Transferinstrument umfunktioniert, und die Zulassung von rechtlich selbständigen „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten“ als Träger einer „Beschäftigung“ im Bezug von Kurzarbeitergeld bei vollständigem und nicht nur vorübergehendem Arbeitsausfall unterstützt die von Restrukturierung betroffenen Betriebe bei der Gestaltung des Personalabbaus. Arbeitsmarktpolitisch kann diese Konstruktion nicht als optimal gelten; sie sollte jedoch nicht allein unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten bewertet werden, da sie auch eine flankierende Funktion für die betriebliche Personalpolitik erfüllt. Die Schwächen des Gesetzentwurfs verdeutlichen, dass es ohne Änderung der Grundkonstruktion des Beschäftigtertransfers nicht möglich ist, die arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkte der Förderung gegenüber den personal- und betriebspolitischen zu privilegieren; im Ergebnis würde vielmehr der Beschäftigtertransfer zwischen den Akteuren zerrieben.

Auftraggeber und hälftiger Kostenträger von Transfermaßnahmen ist der Personal abbauende Betrieb; im Falle von Transferkurzarbeit in einer Transfergesellschaft ist allein der Betrieb Auftraggeber für die Personaldienstleistungen, die von der Transfergesellschaft erbracht werden; die Agentur für Arbeit finanziert lediglich Entgeltersatzleistungen. In dieser Konstellation hat die öffentliche Arbeitsverwaltung bisher einen eher geringen Gestaltungseinfluss, wie durch einschlägige Evaluationen gezeigt wurde (Kirsch et al. 2001; Schneider et al. 2007). Bestimmend für die Gestaltung der Rahmenbedingungen des Beschäftigtertransfers sind die Verhandlungen der Betriebsparteien über Interessenausgleich und Sozialplan. Die Ergebnisse solcher Verhandlungen sind für einen erfolgreichen Beschäftigtertransfer häufig suboptimal, weil die „Kompensationslogik“ des Sozialplans nicht ohne weiteres kompatibel ist mit der „Anreizlogik“ des Beschäftigtertransfers (Knuth, Mühge 2009). Vielfach spielt auch mangelnde Erfahrung eine Rolle, wenn Betriebsparteien erstmals mit Restrukturierung und Beschäftigtertransfer konfrontiert sind.

Das Beschäftigungschancengesetz lässt die Grundkonstellation des Beschäftigtertransfers – also seine Verortung zwischen individuellem und kollektivem Arbeitsrecht sowie Arbeitsförderungsrecht – unangetastet, möchte aber die Rolle des letzteren stärken, um die Qualität der Maßnahmen zu heben. Insofern ist die Absicht, die Agentur für Arbeit frühzeitig in den Beratungsprozess einzubinden, zweifellos gut gemeint. Der Vorschlag zeugt jedoch von wenig Kenntnis der betrieblichen Verhandlungsdynamik in betrieblichen Krisensituationen. Die vorgeschlagene Regelung schließt Arbeitnehmer vom Bezug von Transfer-KuG aus, wenn Arbeitgeber und Be-

etriebsrat es in Unkenntnis der Vorschriften versäumt haben sollten, sich vor Abschluss der Sozialplanverhandlungen durch die Arbeitsagentur beraten zu lassen, oder wenn diese Verhandlungen so schwierig waren, dass den Verhandlungspartnern die Einbeziehung einer weiteren Partei nicht ratsam erschien, oder schließlich wenn ein Termin mit einem Vertreter der Arbeitsagentur nicht rechtzeitig zustande kommt. Nicht zu vernachlässigen ist schließlich, dass die Betriebsparteien nicht selten Grund haben, die Tatsache des Führens von Sozialplanverhandlungen vor Gläubigern, Lieferanten oder Banken und erst recht vor einer breiteren Öffentlichkeit möglichst lange zurückzuhalten, weshalb dann auch die Scheu groß sein dürfte, einen Vertreter der Arbeitsagentur hinzuzuziehen.

Die Verweigerung der Unterstützung wegen Versäumnis der rechtzeitigen Einbeziehung der Arbeitsagentur erscheint unververtretbar sowohl im Hinblick auf die Benachteiligung der so betroffenen Arbeitnehmer, die auf die Verhandlungsführung der Betriebsparteien keinen Einfluss haben, als auch im Hinblick auf das arbeitsmarktpolitische Ergebnis, nämlich die Nichtdurchführung von Maßnahmen des Beschäftigtertransfers. Insbesondere für KMU dürfte das Versäumnis der rechtzeitigen Einbeziehung der Arbeitsagentur aus Unkenntnis eine relevante Konstellation sein, wodurch die bereits bestehende Bevorzugung von Großbetrieben beim Beschäftigtertransfer verschärft würde.

Rechtspolitisch führt der Gesetzesvorschlag zu inakzeptablen Ergebnissen, indem die Arbeitsagentur quasi als dritte Verhandlungspartei in Sozialplanverhandlungen auftritt bzw. bei Terminschwierigkeiten, wie sie bei regionaler Häufung von betrieblichen Krisensituationen leicht vorstellbar sind, zum zeitlichen Engpass der Verhandlungsführung wird. Natürlich können sich die Betriebsparteien dem jederzeit entziehen, indem sie auf Transferleistungen verzichten – aber eben dieses ist angesichts eines zu erwartenden beschleunigten Strukturwandels nicht zielführend.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die Praxis des Beschäftigtertransfers regional sehr ungleich verteilt ist und dass bei vielen Agenturen für Arbeit keine Erfahrungen mit diesem Instrument vorliegen. Die betriebliche Seite des Beschäftigtertransfers, also die betriebsverfassungsrechtlichen Aspekte und die Verhandlungslogik der Betriebsparteien, liegt weitgehend außerhalb der Ausbildungsinhalte und des Erfahrungshintergrundes der Fachkräfte in den Arbeitsagenturen. Insofern ist auch zu fragen, inwieweit Agenturen, in deren Bereich der Beschäftigtertransfer bisher gering entwickelt war, als Berater der Betriebsparteien im Zuge von Sozialplanverhandlungen überhaupt hilfreich sein können.

Alternativ wird vorgeschlagen, die unausgeschöpften Möglichkeiten der Anzeigepflicht nach § 17 KSchG zu nutzen. Die Agenturen für Arbeit werden verpflichtet, Arbeitgeber und Betriebsrat der Betriebe, die Entlassungen anzeigen, zeitnah zu kontaktieren und über die Möglichkeiten der Leistungen nach §§ 216a und 216b zu beraten. Hierdurch werden die Betriebe nicht in die Lage gebracht, Informationen preisgeben zu müssen, die sie nicht schon nach derzeitiger Rechtslage preisgeben. Auch das Verfahren nach § 17 KSchG enthält eine Beteiligungspflicht des Betriebsrats; aber bei einer Beratung im Rahmen dieser Vorschrift würde vermieden, dass die Agentur für Arbeit in die betriebsverfassungsrechtlich garantierte Regelungsaunomie der Betriebsparteien eingreift. Es läge dann in der Verantwortung der Arbeitsagenturen, diese Beratung rechtzeitig sicher zu stellen, aber es werden nicht Arbeitnehmer von einer dringend benötigten Förderung ausgeschlossen, wenn eine derartige Beratung – aus welchen Gründen auch immer – unterblieben oder nicht vor Abschluss der Sozialplanverhandlungen durchgeführt sein sollte.

Zu (2): Mittelausstattung und Qualitätssicherung

Die Anforderung, dass der beauftragte Transferanbieter oder die im Betrieb geschaffene Einheit die organisatorische und finanzielle Gewähr für eine erfolgreiche Eingliederungsarbeit bieten muss, erscheint auf den ersten Blick selbstverständlich und zwingend. Auf den zweiten Blick muss man jedoch zwischen Organisation und Qualitätssicherung einerseits und Mittelausstattung andererseits unterscheiden: Während ersteres vom Transferanbieter mitgebracht wird und durch Zertifikate und Referenzen überprüfbar ist, muss die Mittelausstattung vom Personal abbauenden Betrieb aufgebracht werden. Es ist nicht zu bestreiten, dass eine angemessene Mittelausstattung Voraussetzung für einen erfolgreichen Beschäftigtertransfer ist. Es stellen sich jedoch in diesem Zusammenhang kaum lösbare rechtssystematische Probleme.

Zunächst ist die Frage zu stellen, nach welchen Kriterien die Arbeitsagentur die Mittelausstattung bewerten soll und wie diese Bewertung ausfällt, wenn der – ggf. insolvenzgefährdete – Betrieb nicht über mehr Mittel verfügt. Es ist nicht vertretbar, dass Arbeitnehmer vollständig von der Förderung ausgeschlossen werden, weil die finanziellen Spielräume ihres Arbeitgebers eng sind. Ebenso wenig ist es rechtssystematisch akzeptabel, dass die Agentur für Arbeit darüber entscheidet, ob ein Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen finanziellen Ressourcen adäquate Mittel für einen Sozialplan bereitstellt – auch dieses würde darauf hinauslaufen, dass die Agentur in die autonomen Verhandlungen der Betriebsparteien eingreift. Das Gleiche gilt schließlich für das quantitative Verhältnis zwischen den für finanzielle Kompensationen und den für die Förderung des Transfers vorgesehenen Bestandteilen des Sozialplans: So wünschenswert es ist, diese Relation zu Gunsten des Transfers zu verändern, so wenig ist es rechtssystematisch akzeptabel, hier regulierend in die Entscheidungen der Betriebsparteien einzugreifen.

Noch deutlicher wird diese Problematik in dem Falle, dass ein Tarifvertrag (Restrukturierungstarifvertrag oder Ähnliches) Rahmenbedingungen setzt, die Einfluss auf die Mittelausstattung der Transfergesellschaft haben – hier würde man nicht nur in Widerspruch zur Verhandlungsaunomie der Betriebsparteien, sondern darüber hinaus zur Tarifautonomie geraten.

Ähnlich wie im Zusammenhang mit der frühzeitigen Beratung der Betriebsparteien durch die Arbeitsagentur stellt sich hier die Frage, ob der Beschäftigtentransfer, bisher eine Pflichtleistung für Arbeitnehmer, durch den Gesetzesvorschlag umgewandelt werden soll in eine Ermessensleistung für Arbeitgeber: Die Agentur für Arbeit trifft eine Ermessensentscheidung, ob die Mittelausstattung der Transfergesellschaft seitens des Arbeitgebers ausreichend ist. Wenn diese Absicht verfolgt werden sollte, so müsste sie explizit gemacht und als solche diskutiert und entschieden werden. Offensichtlich wäre Kurzarbeitergeld dann nicht mehr die geeignete instrumentelle Grundlage für den Beschäftigtentransfer, denn beim Kurzarbeitergeld handelt es sich um eine Pflichtleistung.

Alternativvorschlag: Anforderung bezüglich der Mittelausstattung streichen.

Was schließlich die Qualitätssicherung beim Transferanbieter angeht, so ist es zweifellos notwendig, hier zu mehr Transparenz und einer Standardisierung zu kommen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sich einige Transferanbieter in einem Bundesverband zusammengeschlossen und bereits Qualitätskriterien aufgestellt haben, die zertifizierbar sind. Künftig etwa von den Agenturen für Arbeit geforderte Zertifizierungen sollten mit diesen bereits bestehenden kompatibel sein. Es wäre nicht sachgerecht, wenn die Vorreiter einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Qualität „bestraft“ würden, indem ihnen die Kosten einer vollständig neuen Zertifizierung aufgebürdet werden.

Zu (3): „Erforderliche und angemessene Maßnahmekosten“

Die Absicht des Gesetzgebers, das Ziel der sparsamen Mittelverwendung auch bei Transfermaßnahmen stärker zur Anwendung zu bringen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Formulierung in der Gesetzesbegründung, dass Maßnahmekosten nur dann erforderlich seien, „wenn keine günstigere Maßnahme verfügbar ist, durch die das verfolgte Ziel gleichermaßen erreicht werden kann“, gibt jedoch Anlass zu der Befürchtung, dass Arbeitgeber künftig Ausschreibungen durchführen müssen, um nachzuweisen, dass sie das günstigste Angebot gewählt haben. Da bei Angeboten für derartige Maßnahmen – insbesondere bei geringer Erfahrung im Markt der Eingliederungsmaßnahmen, die bei den betroffenen Arbeitgebern regelmäßig zu unterstellen ist – sehr schwer im Vorhinein festzustellen ist, in welchem Maße sie das verfolgte Ziel zu erreichen versprechen, dürften derartige Ausschreibungen auf einen reinen Preiswettbewerb hinauslaufen – mit den gleichen Folgen für die Qualität, wie sie teilweise bei der nach SGB III oder SGB II geförderten Weiterbildung zu beklagen sind. Völlig unpraktikabel wird dieses Verfahren, wenn maßgeschneiderte Individualförderungen für einzelne Arbeitnehmer eingekauft werden sollen – diese werden dann künftig unterbleiben, und es wird nur noch Maßnahmen „von der Stange“ geben können. Dadurch bleibt eine potenzielle Stärke des Beschäftigtentransfers – die individuelle Förderung von Übergangswegen von Beschäftigung zu Beschäftigung – auf der Strecke.

Es kommt erschwerend hinzu, dass Betriebe, die sich in schwieriger Lage befinden – dieses ist ja meistens der Anlass für Transfermaßnahmen – mit Verfahren belastet werde, mit denen sie keine Erfahrung haben. Die absehbare Folge wird eine „Abschreckung“ der Betriebe von der Durchführung von Transfermaßnahmen sein, und insbesondere für kleinere Betriebe, die den größeren

Teil der strukturellen Anpassung unserer Volkswirtschaft zu bewältigen haben, werden zusätzliche Barrieren errichtet.

Letztlich stellt sich die Frage, wieso man angesichts einer 50-prozentigen Kostentragung durch die Betriebe diesen nicht zutraut, im eigenen Interesse wirtschaftlich zu handeln. Und was ist überhaupt der Unterschied zwischen den Begriffen „erforderlich“ und „angemessen“? Kann es sein, dass Maßnahmekosten zwar „erforderlich“ sind – ein günstigeres Angebot ist am Markt nicht zu bekommen – aber von der Arbeitsagentur als nicht „angemessen“ eingestuft werden, weil sie die Wertigkeit des angestrebten Ziel im Verhältnis zu den erforderlichen Mitteln nicht hoch genug schätzt? Hier entsteht erhebliche Rechtsunsicherheit. Und was soll die Rechtsfolge sein, wenn der den Auftrag auslösende Betrieb Maßnahmekosten akzeptiert, die die Agentur für Arbeit nicht für „erforderlich“ oder nicht für „angemessen“ hält? Wird dann der ohnehin auf 2.500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer begrenzte Zuschuss gekürzt – oder sogar vollständig zurückgehalten? – Die vorgeschlagene Vorschrift schafft Unsicherheiten für Betriebe, die sie von der Nutzung von Transfermaßnahmen abschrecken werden.

Alternativvorschlag: Verzicht auf die Regelung

Zu (4): Arbeitsuchendmeldung und Eingliederungsvereinbarung

Im Gesetzentwurf bleibt rätselhaft, weshalb sich Transferteilnehmer – unbeschadet ihrer bereits bestehenden Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung bei Erhalt der Kündigung – nach § 38 SGB III vor ihrer Überleitung in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit erneut melden sollen. Der einzige Zweck scheint darin zu bestehen, das Profiling auszulösen, das künftig nicht mehr durch die Transferanbieter, sondern durch die Agentur für Arbeit durchgeführt werden soll. Wenn diese Verlagerung des Profiling sinnvoll wäre – dazu mehr im nächsten Punkt – dann könnte man es auch anders auslösen als durch eine erneute Arbeitsuchendmeldung. Ebenso stellt sich die Frage, welchen Sinn die in der Gesetzesbegründung unterstellte Eingliederungsvereinbarung mit einem Transferteilnehmer haben soll. Nach geltendem Recht würde sie sich bereits aus § 37 SGB III und damit bei der frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nach § 38 SGB III ergeben. In der Praxis werden aber, soweit dem Autor bekannt, mit nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden i.d.R. keine Eingliederungsvereinbarungen geschlossen. Es stellt sich die Frage, warum das bei Transferteilnehmern, die ebenfalls nicht arbeitslos sind, anders sein soll. Zusätzlich ist bei ihnen zu fragen – und sie selber werden das zu Recht fragen –, mit welchem Akteur sie in der Transferphase ein verpflichtendes Arbeitsbündnis eingehen sollen: Mit der Agentur für Arbeit oder mit dem Transferanbieter? Ist es möglich, beiden gleichzeitig verpflichtet zu sein? Und wie sollen die Transferteilnehmer damit umgehen, wenn beide Akteure unterschiedliche Eingliederungsstrategien verfolgen? Man stelle sich als Beispiel vor, dass ein Teilnehmer während der Unterrichtszeit in einer vom Transferträger organisierten Qualifizierung auf Veranlassung der Arbeitsagentur ein Bewerbungsgespräch führen soll: Welche Verpflichtung hat Vorrang? Und wie sollen die Transferanbieter damit umgehen, dass ihre Teilnehmer von unterschiedlichen Arbeitsagenturen betreut werden, in denen ganz unterschiedliche Praktiken bezüglich der Inhalte von Eingliederungsvereinbarungen und der an die Aktivität der Arbeitsuchenden gestellten Anforderungen üblich sind?

Schließlich besteht die Attraktivität des Beschäftigtentransfers für die betroffenen Arbeitnehmer u.a. darin, dass ihnen durch den freiwilligen Übergang in eine Transfergesellschaft eine Alternative zur Arbeitslosigkeit eröffnet wird. Das bedeutet nicht nur, den Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden oder zumindest hinauszuschieben und in der Statistik nicht als Arbeitsloser geführt zu werden, sondern es bedeutete vor der Einführung der „frühzeitigen Arbeitslosmeldung“ im Zuge der Hartz-Reformen auch, den Gang zum „Arbeitsamt“ zu vermeiden. Wenn die Behandlung von Teilnehmern im Beschäftigtentransfer durch die Arbeitsverwaltung künftig noch mehr als bisher an die von Arbeitslosen angeglichen werden soll, dann verliert der Beschäftigtentransfer auch hierdurch an Attraktivität für die Beschäftigten.

Alternativvorschlag: *Persönliche Voraussetzung für den Bezug von Transfer-KuG ist das Vorliegen einer Arbeitsuchendmeldung – ob diese anlässlich des Erhalts der Kündigung oder – falls der Austritt aus dem Betrieb unter Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen erfolgt – unmittelbar vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit erfolgt, ist unerheblich. So scheint auch der Änderungsantrag der Regierungsfractionen zu verstehen zu sein.*

Zusätzlich müsste aber geregelt werden:

Auf den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung wird während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld verzichtet. Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur werden in Abstimmung mit dem Transferanbieter gemacht.

Zu (5): „Feststellung der Eingliederungsaussichten“ (im Änderungsantrag der Regierungsfractionen vom 2.7.2010 nicht mehr vorgesehen)

Wenn die Feststellung der Eingliederungsaussichten in Zukunft durch die Arbeitsagentur anlässlich der frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nach § 38 SGB III erfolgen soll (Begründung, Besonderer Teil, Zu Nr. 10 Buchstabe a, 2. Absatz), so hat das mehrere paradoxe Folgen:

- Bisher ist nichts darüber bekannt, dass die Agenturen für Arbeit anlässlich der frühzeitigen Arbeitsuchendmeldungen nach § 38 SGB III Potenzialanalysen durchführen, die es erlauben würden, Eingliederungsaussichten und Förderungsbedarf zu beurteilen. Zwar wären sie nach § 37 hierzu – und sogar zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung – verpflichtet („unverzüglich nach der Arbeitsuchendmeldung“), aber diese Vorschrift ist offensichtlich nicht praktikabel und wird nach Kenntnis des Autors auch nicht umgesetzt.
- Angesichts der sehr weitreichenden Verpflichtungen von Arbeitnehmern zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nach § 38 SGB III erfolgt ein großer Teil dieser Meldungen prophylaktisch, um im Falle des tatsächlichen Arbeitsplatzverlustes die Sperrzeit bei verspäteter Arbeitslosmeldung zu vermeiden. Insofern wäre es extrem unwirtschaftlich, alle diese sich arbeitsuchend meldenden Personen einem gründlichen Profiling zu unterziehen, obwohl viele gar nicht arbeitslos werden.
- Sofern dagegen gemeint sein sollte, dass dieses Profiling nur für Personen erfolgen soll, die in den Beschäftigtentransfer gehen werden, so dürfte dieses i.d.R. zum Zeitpunkt der Meldung nach § 38 SGB III noch gar nicht feststehen.

In der Begründung zu Nummer 11 Buchstabe c, 1. Absatz heißt es dagegen, dass dieses Profiling angesichts der erneuten Arbeitsuchendmeldung erfolgen soll, die nunmehr vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit verpflichtend und zur persönlichen Vorausset-

zung des Bezugs von Transfer-KuG gemacht werden soll. Abgesehen von der damit normierten „doppelten Arbeitsuchendmeldung“, die bereits diskutiert wurde, ergeben sich auch hiermit ungeklärte Folgen:

- Es ist nicht klar, wie die Arbeitsagentur verlässlich davon Kenntnis erhalten kann, dass eine (ggf. erneute) Arbeitsuchendmeldung aufgrund der neuen Vorschrift anlässlich der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit erfolgt und dass deshalb ein gründlicheres Profiling vorzunehmen ist als bei den üblichen Meldungen nach § 38 SGB III. Da die Konstruktion des Beschäftigentransfers komplex und für die betroffenen Arbeitnehmer – noch dazu in der belastenden Situation des Arbeitsplatzverlustes – verwirrend ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer selbst immer diese Information transportieren.
- Sofern nach bisherigem Recht die Feststellung der Eingliederungsaussichten im Rahmen von Transfermaßnahmen erfolgte, wurden die Kosten zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen. Wenn die Arbeitsagenturen dieses nun in gleicher Intensität allein durchführt, so wird das Ziel des Gesetzes, die Wirtschaftlichkeit des Beschäftigentransfers zu steigern, verfehlt.
- Alternativ könnte angenommen werden, dass das Profiling der Arbeitsagenturen weniger intensiv erfolgt als es bisher (zumindest teilweise) bei den Anbietern von Transferleistungen der Fall ist. Dann stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse des BA-Profiling überhaupt zur Planung und Ausrichtung von Maßnahmen des Beschäftigentransfers geeignet sind. Die Validität des neuen „Profillagen-Konzepts“ der BA („arbeitnehmerorientiertes Integrationskonzept“, „4-PhasenModell“) ist, soweit dem Autor bekannt, bisher nicht wissenschaftlich nachgewiesen.
- Bei größeren Personalabbaumaßnahmen mit vielen Betroffenen könnte die Arbeitsagentur damit überfordert sein, in kurzer Zeit eine so große Zahl von qualifizierten Profiling durchzuführen. Die Transfergesellschaften haben dieses Problem bisher durch zeitliche Staffelung der Profiling gelöst – das ist aber nach der neuen Vorschrift nicht möglich, weil die (ggf. erneute) Arbeitsuchendmeldung *vor* Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit zu erfolgen hat. Sollte daran gedacht sein, zunächst nur die Arbeitsuchendmeldung zu registrieren und die Betroffenen zeitlich gestaffelt später erneut zum Profiling einzubestellen, so ergeben sich weitere Fragen:
 - Welchen Sinn macht es, die Betroffenen unbeschadet der bereits bei Erhalt der Kündigung erfolgten frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung zu einer weiteren Meldung zu veranlassen, bei der nichts weiter mit ihnen geschehen kann?
 - Wie kann die zeitliche Staffelung der BA-Profiling mit den Fördermaßnahmen der Transfergesellschaft koordiniert werden? Bisher lösten die Transfergesellschaften dieses intern; in Zukunft ergeben sich Abstimmungsprobleme.
 - Woran soll die Transfergesellschaft ihre Maßnahmen ausrichten, wenn der Betroffene – durch die Situation des Arbeitsplatzverlustes verunsichert – der Übermittlung der Profilingergebnisse an den Arbeitgeber oder Transferanbieter nicht zustimmt?

Alternativvorschlag: Festhalten an der bisherigen Rechtslage – Profiling durch die Transferanbieter, ggf. förderbar im Rahmen von Transfermaßnahmen; Profiling durch die Agenturen für Arbeit erst bei Arbeitslosmeldung. Die Agentur für Arbeit entsendet bei größeren Transferprojekten Mitarbeiter in die Transfergesellschaft, die dort am Profiling mitwirken.

Zu (6): Zertifizierung von Qualifizierungsträgern und -maßnahmen, Beteiligung der Agentur für Arbeit

Es ist zweifellos sinnvoll, dass die Teilnehmer im Beschäftigentransfer durch möglichst hochwertige Maßnahmen gefördert werden. Es ist jedoch daran zu erinnern, dass diese Maßnahmen gar nicht von der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Wenn sie nicht aus dem ESF oder – weitaus seltener – dem Europäischen Globalisierungsfonds finanziert werden, dann trägt der Personal abbauende Betrieb im Rahmen des Sozialplans die Maßnahmekosten allein. Insofern stellt sich die Frage, woher die Berechtigung abgeleitet wird, Zertifizierungsmaßstäbe an Maßnahmen und Träger anzulegen.

In praktischer Sicht stellt sich das Problem, dass einstellungswillige Betriebe häufig sehr spezielle Anforderungen an vorher zu leistende Anpassungsqualifizierungen stellen, für die auf dem Weiterbildungsmarkt keine zertifizierten Maßnahmen angeboten werden. Außerdem stellt sich die Frage, ob die geforderte Beteiligung der Agentur für Arbeit auch bei der Auswahl von Betrieben für zeitlich befristete Beschäftigungen so zeitnah realisiert werden kann, dass keine Verzögerungen eintreten, die bereits eröffnete Beschäftigungschancen wieder zunichte machen, weil der betreffende Betrieb seinen Personalbedarf anderweitig deckt.

Wenn es schließlich allein darum gehen soll, die Weiterarbeit bei einem Erwerber des alten Betriebes unter dem Deckmantel einer zeitlich befristeten Beschäftigung zur Qualifizierung oder eines Praktikums („wilder Betriebsübergang“) zu verhindern – so der Antrag der SPD-Fraktion (Drucksache 17/2321), dann sollte man genau dieses auch zum Ausdruck bringen und nicht jede betriebliche Maßnahme im Rahmen des Beschäftigentransfers unter Genehmigungsvorbehalt stellen.

Alternativvorschlag: Die Agentur für Arbeit entsendet bei größeren Transferprojekten Mitarbeiter in die Transfergesellschaft, die kooperativ mit dem Fachpersonal der Transfergesellschaft an Maßnahmeauswahl, Anbieterauswahl und Vermittlung in Probearbeitsverhältnisse mitwirken. – Im übrigen wird verwiesen auf die sehr konkreten Verfahrensvorschläge in der Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Ausschussdrucksache 17(11)231, S. 6.

Zu (7): Verstärkte Datenübermittlung

Eine sachliche und wissenschaftlich fundierte Diskussion über den Beschäftigentransfer wird bisher dadurch behindert, dass diese Maßnahmen nur unzureichend und mit hohem Aufwand evaluiert werden können, da Bezieher von Kurzarbeitergeld gleich welchen Typs nicht individu-

ell in den Geschäftsdaten der BA erfasst werden.³ Diese Situation soll nun verbessert werden durch die monatliche Übermittlung von Namen und Sozialversicherungsnummern der Teilnehmenden. Dieses ist aus der Sicht der Wissenschaft zu begrüßen.

Allerdings ist im Gesetzentwurf nicht geregelt, was mit diesen Daten geschehen soll. Ohne einen klaren Auftrag an die BA zur Erfassung dieser Individualdaten, ihrer Integration in ihre Geschäftsdatenbasis und zur Bereitstellung derselben für die Wirkungsforschung ist der zusätzliche Aufwand für die Träger nicht vermittelbar. **Ohne eine eindeutige Zweckbestimmung dürfte diese Datenübermittlung datenschutzrechtlich auch gar nicht zulässig sein.** Schließlich ist zu kritisieren, dass die Träger im Beschäftigentransfer jetzt doppelt belastet werden sollen, indem sie sowohl Individualdaten als auch tabellarische Aufstellungen z.B. zur Altersstruktur liefern sollen, und das auch noch monatlich statt bisher halbjährlich. Wenn die Bundesagentur über die Sozialversicherungsnummern verfügt, kann sie diese und weitere Auswertungen jederzeit selbst vornehmen. Soweit solche Auswertungen sehr zeitnah benötigt werden, so dass sie durch Verknüpfung mit der Beschäftigtenstatistik nicht rechtzeitig verfügbar sein können, so genügt es, wenn die Träger mit jeder Sozialversicherungsnummer einmal die unveränderlichen soziodemographischen Merkmale der jeweiligen Person melden. Monatlich wäre dann lediglich unter Benutzung der Sozialversicherungsnummern zu melden, welche dieser Personen noch aktuell im Bezug von Transfer-KuG sind; daraus kann die BA alle benötigten aktuellen Statistiken selbst generieren.

***Alternativvorschlag:** Verwirklichung des Grundsatzes der Datensparsamkeit und ausdrücklicher Auftrag an die BA zur Auswertung der verbleibenden Daten mit dem Zweck, den Eingliederungserfolg nach Transfermaßnahmen sowie die damit bewirkten beruflichen Umorientierungs- und Veränderungsprozesse als Teil des Strukturwandels zu dokumentieren.*

Verbesserungsvorschläge, die im Gesetzesvorschlag nicht vorkommen

- Aufgrund unterschiedlicher Kündigungsfristen oder auch aufgrund der Durchführung einer (Teil-)Stilllegung in Etappen erfolgt der Austritt der von Arbeitsplatzverlust Betroffenen in die Transfergesellschaft häufig in mehreren Tranchen. Derzeit stellen diese „Austrittskohorten“ jeweils eine eigenständige „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit“ dar, die einen eigenen Abrechnungskreis bildet. Durch die Vergabe einheitlicher „Transfer-KuG-Nummern“, die der Betriebsnummer des Personal abgebenden Betriebs zugeordnet sind, ließe sich viel Bürokratie sparen.
- Der Anspruch auf Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 421j SGB III besteht derzeit nur, nachdem ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist. Dieses behindert die job-to-job-Vermittlung, weil Betroffene erst arbeitslos werden müssen, um Entgeltsicherung in Anspruch nehmen zu können. Das Problem, das durch die Entgeltsicherung gemildert werden soll, besteht für ältere Teilnehmende im Beschäftigentransfer genauso wie für ältere Arbeitslose; insofern ist der faktische Ausschluss der Transferteilnehmer nicht gerechtfertigt,

³ Diese Problematik und der ungeheure Aufwand für ihre teilweise Lösung im Rahmen einer Evaluation sind ausführlich dargestellt in Schneider et al. 2007.

bzw. der Anreiz, Arbeitslosigkeit eintreten zu lassen, steht im Widerspruch zur Zielsetzung der Transferleistungen.

- Für alle Transferteilnehmer ergibt sich ein ähnliches Problem aus der Sonderregelung zum Bemessungsentgelt in § 131 Abs. 4 SGB III: Um Abstiegs spiralen im Falle erneuten Arbeitsplatzverlustes innerhalb von zwei Jahren zu vermeiden, müssten Transferteilnehmer vor der Aufnahme einer neuen Beschäftigung Arbeitslosigkeit eintreten lassen, um das vor dem Transfer bezogene Arbeitsentgelt als Bemessungsentgelt für die Zukunft zu sichern.
- Mit eher mäßigem Erfolg wurde versucht, Zeiten des Bezugs von Konjunktur-KuG für die Qualifizierung zu nutzen; durchaus großzügige Förderungsmöglichkeiten wurden kaum in Anspruch genommen. Im Falle von Arbeitsplatzverlust und Eintritt in Transfermaßnahmen sind sowohl der Bedarf als auch die Motivation für Qualifizierung viel größer, die Förderungsmöglichkeiten dagegen viel geringer. Zudem wirkt sich der beschränkte, im betrieblichen Einzelfall auch nicht notwendiger Weise ausgeschöpfte Bezugszeitraum restringierend aus. Helfen würde eine Bestimmung, dass im Bezug von Transfer-KuG begonnene Qualifizierungen nach Auslaufen des Bezugszeitraums im Bezug von ALG fortgesetzt und abgeschlossen werden können. Damit würde sich eine generelle Ausweitung des Bezugszeitraums von Transfer-KuG über die derzeitigen 12 Monate hinaus erübrigen, die für Personen, die sich nicht aktuell in einer Qualifizierung befinden, eher nachteilige Effekte haben dürfte.
- Der Bezug von Transfer-KuG kann zu Einkommen unterhalb des Bedarfs und damit zum ergänzenden Bezug von ALG II führen. Im Normalfall würden für derartige „erwerbstätige Aufstocker“ die Regelungen zum „Fördern und Fordern“ im SGB II greifen, was insbesondere hinsichtlich der Kriterien für zumutbare Arbeitsangebote dem Gedanken der qualifikationserhaltenden Job-to-Job-Vermittlung zuwiderläuft. Deshalb sollte klar gestellt werden, dass Bezieher von Transfer-KuG auch im Falle des ergänzenden ALG-II-Bezugs hinsichtlich des „Förderns und Forderns“ von der zuständigen Agentur für Arbeit betreut werden, die hierbei eng mit dem Transferanbieter zusammenwirkt.

Fazit

Die Vorschläge zeigen das Bestreben, unbestreitbare Mängel der derzeitigen Praxis des Beschäftigtentransfers durch eine Stärkung der Rolle der Arbeitsagenturen im Gestaltungsprozess zu überwinden. Damit wächst aber zwangsläufig das Spannungsverhältnis zwischen Betriebsverfassung und Arbeitsförderung, und es ist bei realistischer Antizipation der daraus erwachsenden Handlungsabläufe keine Verbesserung der Transferpraxis zu erwarten, sondern eher noch größere Hemmnisse.

Wenn die Bundesagentur für Arbeit den Beschäftigtentransfer künftig vollständig steuern will, dann muss sie ihn auch allein finanzieren und verantworten, d.h. auf den finanziellen und organisatorischen Beitrag der Betriebe verzichten und die Träger selbst beauftragen. Für die Unterhaltssicherung der Teilnehmer im Beschäftigtentransfer muss dann eine andere Grundlage gefunden werden als das Transfer-KuG. Das würde im Ergebnis auf ein neues Instrument wie „Beauftragung von Dritten mit der Förderung und Vermittlung bei betrieblichen Umstrukturierungen“ hinauslaufen. Es ist aber ungeklärt, wie mit einem solchen Instrument die heutige Funktion des Beschäftigtentransfers für die Gestaltung der

Personalausgliederung erfüllt werden könnte. Außerdem würden die Kosten bei gleicher Intensität der Förderung steigen, da betriebliche Kostenbeiträge entfallen.

3 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in KMU (§ 417 SGB III)

Die Weiterbildung älterer Beschäftigter ist eine entscheidende Voraussetzung, um das Ziel der Verlängerung von Erwerbsbiografien bis in ein höheres Lebensalter zu erreichen. Vor diesem Hintergrund ist die Inanspruchnahme dieses Instruments bedauerlicherweise gering.

Anstatt die Geltung dieses Instrumentes lediglich um ein Jahr zu verlängern, sollten dringend die Ursachen der geringen Inanspruchnahme untersucht und Möglichkeiten aufgezeigt werden, betriebliche Weiterbildungsangebote für Ältere zu steigern. Vorliegende Untersuchungen (Büttner et al. 2003; Schröder et al. 2003; Hall, Krekel 2008) deuten darauf hin, dass sowohl Weiterbildungsangebote als auch Weiterbildungsteilnahme wesentlich mit der Anforderungs- und Gelegenheitsstruktur der Arbeitstätigkeiten zu tun haben. Wo ganze Betriebe oder Arbeitskräftegruppen im Betrieb vom Innovationsgeschehen abgekoppelt sind, besteht für Weiterbildung kein Anlass. Folglich muss die Förderung der Weiterbildung Älterer in KMU verknüpft werden mit der Innovationsförderung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Organisationsentwicklung. Derzeit bemühen sich verschiedene Politikfelder und Ressorts mit ihren jeweils beschränkten Ansätzen um die Lösung der gleichen Probleme des demographischen Wandels – mit eher bescheidenen Erfolgen. Doch zumindest innerhalb des Arbeitsressorts sollte eine stärkere Verknüpfung zwischen der Arbeitsförderung und den verschiedenen Aktivitäten zur Bewältigung des demographischen Wandels („Initiative 50plus“, INQA) möglich sein. Eine Verknüpfung dieser Ansätze ist jedoch nur aussichtsreich, wenn sie sich wechselseitig auf ihre dauerhafte Präsenz verlassen können. Deshalb sollte das Instrument entfristet werden.

4 Eingliederungszuschuss für Ältere (§ 421f SGB III)

Nachdem im Zuge der Hartz-Reformen die Eingliederungszuschüsse vereinheitlicht worden waren (zur Evaluation dieser Reform vgl. Brussig et al. 2008), wurde durch das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ vom 19.04.2007 wiederum ein spezieller Eingliederungszuschuss für Ältere befristet eingeführt. Das Bedürfnis der Politik, im Zusammenhang mit der eingeleiteten Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters besondere Fürsorge für Ältere zu demonstrieren, trug den Sieg über das periodisch auftretende Bedürfnis nach Vereinfachung und Konsolidierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente davon.

Schon die Evaluierung der Hartz-Reformen hat gezeigt, dass in der Umsetzungspraxis der Arbeitsagenturen keine strikte Trennung zwischen den Begründungslogiken der verschiedenen Kategorien von Eingliederungszuschüssen erfolgt und erfolgen kann. Die Fachkräfte sind damit überfordert,

- den „normalen“ Eingliederungszuschuss nach § 217 SGB III nach *Vermittlungshemmnissen, Minderleistung und Eingliederungserfordernissen*,
- den EGZ „für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen“ nach § 219 SGB III lediglich nach ihrer besonderen *Betroffenheit* und ihren *Vermittlungshemmnissen*,

- den EGZ für Ältere nach § 421f SGB III nach *Vermittlungshemmnissen* und *Eingliederungserfordernissen* und schließlich
- den EGZ für jüngere Arbeitnehmer nach § 421p SGB III allein nach den *Eingliederungserfordernissen* zu beurteilen.

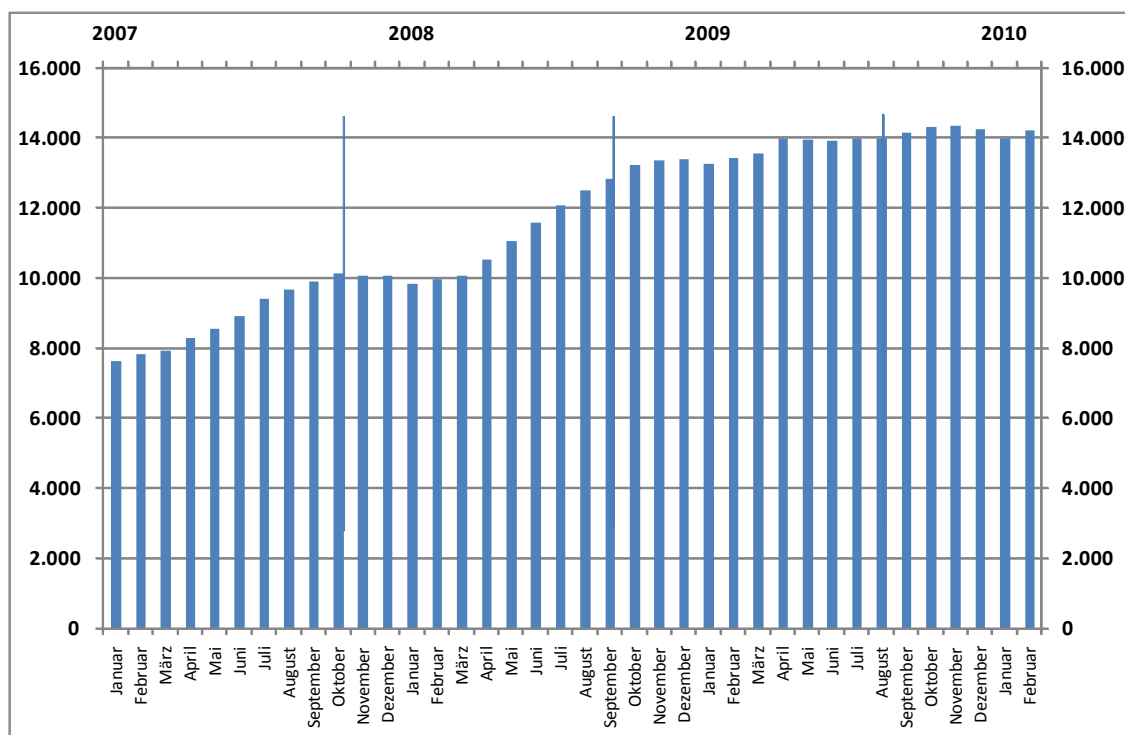
In der Praxis geht es um ein Verhandeln der Vermittlungsfachkräfte mit potenziellen Arbeitgebern und um Bandbreiten der Förderkonditionen, die derzeit nach Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit, Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen differenziert sind; die beim Standard-EGZ relevante Minderleistung lässt sich nur in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz und folglich nur sehr schwer beurteilen (Zwick et al. 2006). Wenn man die genannten Beurteilungskategorien vereinheitlichen und verdeutlichen würde sowie Vermittlungshemmnisse nicht nur als „in der Person“, sondern auch in gängigen Praktiken und Präferenzen auf dem Arbeitsmarkt liegend konzipieren würde, dann könnte man auf die potenziell altersdiskriminierende Nennung des fortgeschrittenen Alters als Voraussetzung einer verstärkten Förderung verzichten. Wenn man es überhaupt als eine sinnvolle Aufgabe der Gesetzgebung ansehen will, Förderkonditionen für einzelne Fallkonstellationen festzulegen, dann sollte dieses in einem einzigen Paragraphen geschehen. Ein eigenständiges Instrument „EGZ für Ältere“ ist ebenso entbehrlich, wie seine Befristung für eine nachhaltige Förderung der Alterserwerbstätigkeit schädlich ist (zur Befristung von Instrumenten siehe grundsätzlich Zusammenfassung, Ziffer 7).

5 Vermittlungsgutschein (§ 421g SGB III) (nachträglich eingefügt durch Änderungsantrag der Regierungsfractionen)

Offensichtlich wurde der Vermittlungsgutschein bei der Verlängerung der befristeten Regelungen im Regierungsentwurf „vergessen“. Nach den teilweise positiven, wenn auch angesichts der kurzen Beobachtungszeit sehr vorläufigen Evaluationsergebnissen zu Vermittlungsgutscheinen aus der Hartz-Evaluierung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006) ist es sinnvoll, vor einer Entscheidung über ihre Abschaffung belastbare Evaluationsergebnisse abzuwarten.

6 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421j SGB III)

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wurde durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt mit Geltung ab 1.1.2003 eingeführt, im Rahmen der Hartz-Evaluierung evaluiert (Bundesregierung 2006) und durch das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ mit Wirkung ab 01.05.2007 verändert, wobei einige Vorschläge aus der Evaluation Berücksichtigung fanden. Außerdem erfolgte – als Anpassung an die inzwischen verkürzte maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere – eine Ablösung von der Restanspruchsdauer durch Pauschalisierung der Bezugsdauer der Entgeltsicherung auf zwei Jahre. Die Inanspruchnahme des Instrumentes ist auf eher niedrigem Niveau stabil, während die Bestände der Geförderten durch die standardisierte und damit für die meisten verlängerte Bezugsdauer noch bis Mitte 2009 gewachsen sind. Ob das niedrige Niveau der Inanspruchnahme auf Unkenntnis zurückzuführen ist oder darauf, dass die Arbeitsaufnahme Älterer mit Entgelteinbuße letztlich doch nicht so häufig ist wie angenommen, sollte näher untersucht werden.

Abbildung 4: Personen im Bezug von Entgeltsicherung (Bestände)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Angebot im Internet

Einige weitere Vorschläge aus der Evaluation wurden nicht berücksichtigt und sind weiterhin aktuell:

- Angesichts der schlechten Informationslage über das Instrument sollte man verspätete Antragstellungen innerhalb einer engen Frist nach Arbeitsaufnahme zulassen, um bevorstehende Arbeitsaufnahmen nicht durch das Erfordernis der vorherigen Antragstellung zu verzögern.
- Beim Bemessungsentgelt nach § 131 Abs. 4 SGB III stellen sich ähnliche Probleme wie oben beim Transfer-KuG aufzeigt: Wer als Bezieher von Entgeltsicherung vor Ablauf von zwei Jahren zum nochmaligen Arbeitsplatzwechsel gezwungen wird, müsste einen Tag Arbeitslosigkeit „einlegen“, um sein altes Bemessungsentgelt zu sichern. Diese mobilitätshemmende Regelung muss angepasst werden.

Angeichts des ausgeprägten Rückstandes von Älteren bei Neueinstellungen (Brussig 2009), der offenbar nicht nur auf die Zurückhaltung der Betriebe zurückgeht (Brussig, Bellmann 2008), wird die Entgeltsicherung für Ältere noch längere Zeit aktuell bleiben. Um stabile Rahmenbedingungen für die Entwicklung einer „Kultur der Alterserwerbsarbeit“ zu schaffen, sollte das Instrument entfristet werden.

7 Versicherungsfreiheit von Bürgerarbeit

Der Änderungsantrag der Regierungsfractionen (Ausschussdrucksache 17(11)235) sieht zusätzlich zum Regierungsentwurf vor, die in Form von Modellprojekten aufgrund eines Interessenbekundungsverfahrens vom 19. April 2010 (Bundesanzeiger S. 1541) zu fördernde Bürgerarbeit von der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung auszunehmen. Dieses entspricht derzeitigen Regelungen bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten in der Entgelt-

variante und dem Beschäftigungszuschuss. Es soll verhindert werden, dass durch öffentlich geförderte Beschäftigung Ansprüche auf Arbeitslosengeld aufgebaut werden.

Rechtssystematisch ist diese Regelung zur Bürgerarbeit zu befürworten, solange für die anderen genannten Instrumente das Gleiche gilt. Es wäre nicht gerechtfertigt, die in Bürgerarbeit Geförderten günstiger zu stellen als die Teilnehmenden an anderen Formen öffentlich geförderter Beschäftigung.

Für alle genannten Instrumente ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Ausschluss der Geförderten von der Arbeitslosenversicherung zu Arbeitsverhältnissen minderen Rechts führt und dem Ziel, durch öffentlich geförderte Beschäftigung sozialintegrativ zu wirken, entgegensteht. In diesem Zusammenhang ist an die Geschichte des Ausschlusses öffentlich geförderter Beschäftigung aus der Arbeitslosenversicherung zu erinnern: Die Einführung dieses Ausschlusses im Rahmen des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erfolgte zur Unterbindung der „Verschiebebahnhöfe“ zwischen Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung. Insbesondere war es ja so, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dessen Auslaufen zu einem zeitlich unbegrenzten Anspruch auf Arbeitslosenhilfe führte.

Wenig später wurden jedoch mit dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengeführt und die Arbeitslosenhilfe zugunsten der Grundsicherung für Arbeitsuchende abgeschafft. Damit stellt sich die alte Problematik des „Verschiebebahnhofs“ in weit geringerem Maße. Sofern öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse überhaupt lange genug dauern, um die Anspruchsvoraussetzungen des § 123 SGB III zu erfüllen, so entsteht doch in keinem Fall mehr ein Anspruch auf eine Lohnersatzleistung über 12 Monate hinaus. In den meisten Fällen wird zudem das versicherte Entgelt so niedrig sein, dass ein späterer Bezug von Arbeitslosengeld nicht bedarfsdeckend sein wird, so dass aufstockend ALG II bezogen werden muss. Folglich ist es für den späteren Anreiz zur Arbeitsaufnahme und die Anwendbarkeit der Regelungen des SGB II zum „Fördern und Fordern“ unschädlich, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird. Deshalb wird vorgeschlagen, die in Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung tätigen Personen künftig wieder in die Arbeitslosenversicherung einzubeziehen, sofern die Förderung in Form von Arbeitsverhältnissen (und nicht in Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante) erfolgt. Dadurch wird der Anspruch unterstrichen, mit diesen Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration der Teilnehmenden beizutragen.

Literaturverzeichnis

- Brussig, Martin**, 2009: Neueinstellungen von Älteren: keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2009-01 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Bellmann, Lutz**, 2008: Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung 22, S. 35-57
- Brussig, Martin / Bernhard, Sarah / Jaenichen, Ursula**, 2008: Die Reform der Eingliederungszuschüsse durch Hartz III und ihre Auswirkungen für die Förderung von Arbeitslosen. In: Sozialer Fortschritt 57, S. 66-75
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales**, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende). Langfassung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales [Volltext](#)
- Bundesregierung**, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" (ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende). Bundesregierung. Berlin. (Bundestagsdrucksache, 16/505) [Volltext](#)
- Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Stender, Axel / Weiß, Walter**, 2003: Geringere Weiterbildungsteilnahme im Ruhrgebiet: weniger Beschäftigte mit selbständigen und kreativen Tätigkeiten, seltenere Einführung neuer Verfahren. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2003-06 [Volltext](#)
- Gazier, Bernard / Bruggeman, Frédéric (eds.)**, 2008: Restructuring work and employment in Europe: managing change in an era of globalisation. Cheltenham [u.a.]: Elgar
- Hall, Anja / Krekel, Elisabeth M.**, 2008: Berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger - zur Erklärungskraft tätigkeitsbezogener Merkmale für das Weiterbildungsverhalten. In: REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 31, H. 1, S. 65-77
- Kirsch, Johannes / Knuth, Matthias / Krone, Sirikit / Mühge, Gernot / Müller, Angelika**, 2001: Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen: langsame Fortschritte bei der Gestaltung betrieblicher und beruflicher Umbrüche. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanst. für Arbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 242
- Knuth, Matthias**, 2008: Supporting job transitions: employers, worker representatives and agencies. In: Gazier, Bernard / Bruggeman, Frédéric (eds.): Restructuring work and employment in Europe: managing change in an era of globalisation. Cheltenham [u.a.]: Elgar, pp. 239-262
- Knuth, Matthias**, 2009: Entwicklungslinien des Beschäftigungstransfers. In: Backes, Siegfried (Hrsg.): Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis. Saarbrücken: VDM Verl. Dr. Müller, S. 9-37
- Knuth, Matthias / Mühge, Gernot**, 2009: Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen: Weiterentwicklung der Instrumente des Beschäftigtentransfers. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeit und Soziales ; 244. ISBN 978-3-86593-137-5
- Schneider, Hilmar et al.**, 2007: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht 2006 für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin & Bonn. (IZA Research Report, 10) [Volltext](#)
- Schröder, Helmut / Schiel, Stefan / Aust, Folkert**, 2004: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bielefeld: wbv. Band 5 der Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. ISBN: 3-7639-3124-4

Zwick, Thomas et al. (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung. Endbericht 2006 durch den Forschungsverbund. Nürnberg, Gelsenkirchen und Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Institut Arbeit und Technik (IAT) [Volltext](#)

Prof. Dr. Matthias Knuth leitet die Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation

Kontakt: matthias.knuth@uni-due.de

IAQ- Standpunkte 2010-04

Redaktionsschluss: 05.07.2010

**Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg**

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über eine Mailingliste:
<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>