

Der EGF – ein unentdeckter Goldesel?

Seit 1. 1. 2007 gibt es in Brüssel den „Europäischen Globalisierungsfonds“ (EGF). Er wird von der EG-Kommission verwaltet und verfügt über ein Budget von bis zu 500 Mio Euro jährlich. Seine Aufgabe liegt – pauschal gesagt - darin, finanzielle Hilfen zu gewähren, wenn Arbeitnehmer in der Gemeinschaft als Folge der Globalisierung ihren Arbeitsplatz verlieren. Rechtsgrundlage ist die „Verordnung (EG) Nr. 1927/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates“ vom 20. Dezember 2006.

Der Fonds ist bislang so gut wie unbekannt. Dies gilt nicht nur für Deutschland, sondern auch für die anderen Mitgliedstaaten. Im Jahre 2007 wurden nur insgesamt 10 Anträge gestellt, von denen zunächst vier, im folgenden Jahr zwei bewilligt wurden. 2008 kamen nur drei weitere Anträge hinzu, über die noch beraten wird. Dies führte dazu, dass im Jahre 2007 ganze 3,7 % des Budgets verausgabt wurden; 2008 dürfte die Situation kaum anders gewesen sein. Es empfiehlt sich daher, die Förderungsvoraussetzungen und das Verfahren ein wenig näher zu betrachten. Insbesondere dort, wo krisenbedingte Arbeitslosigkeit droht, kann es geboten sein, auch diese Möglichkeit in Betracht zu ziehen.

Voraussetzungen für Leistungen

Art. 2 der genannten EG-Verordnung sieht sog. Interventionskriterien vor, also Bedingungen, unter denen der Fonds Hilfen gewährt.

Einmal muss der Arbeitsplatzverlust globalisierungsbedingt sein. In EG-Chinesisch heißt dies: Es muss sich um einen Fall handeln, in dem „weitgehende strukturelle Veränderungen im Welthandelsgefüge zu einer schwerwiegenden Störung des Wirtschaftsgeschehens führen.“ Was gemeint ist, wird nur an drei ausdrücklich genannten Beispielen deutlich: Die Importe in die EU steigen erheblich (sodass die einheimischen Unternehmen weniger absetzen können), der Marktanteil der EU in einem bestimmten Sektor geht rasch zurück (so dass derselbe Effekt eintritt),

Unternehmen verlagern Standorte in Drittländer. Da dies nur Beispiele sind, kann auch in anderen Fällen von einer Globalisierungsbedingtheit die Rede sein. Solange Anträge eine relative Seltenheit sind, ist mit einer großzügigen Prüfung dieser Voraussetzung durch die Kommission zu rechnen.

Zum zweiten müssen die Entlassungen eine bestimmte Größenordnung erreichen. Dabei wird zwischen drei Fällen unterschieden, in denen eine Förderung möglich ist.

Am schwierigsten sind die Voraussetzungen des Art. 2 Buchstabe a der Verordnung zu erfüllen. Danach müssen in einem Unternehmen innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten 1.000 „Entlassungen“ stattfinden. Diese müssen nicht in Kündigungen bestehen; vielmehr sind auch vom Arbeitgeber initiierte Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen von Arbeitnehmern erfasst. Mit einbezogen werden weiter Entlassungen bei Zulieferern und „nachgeschalteten Herstellern“, also solchen, die beispielsweise für ein Spezialprodukt verantwortlich sind. „Zulieferer“ ist nach einer Erklärung der EG-Kommission nicht nur, wer 100 % an den Hauptproduzenten verkauft; es reicht, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Produktion dorthin geht. Auch Verleihunternehmen sind m. E. als „Zulieferer“ in diesem Sinne anzusehen; sie stellen eben nicht einzelne Komponenten, sondern Arbeitskräfte zur Verfügung. Das EG-Recht hebt auf den wirtschaftlichen Zusammenhang, nicht auf die eher zufällige rechtliche Form ab.

Nach Art. 2 Buchstabe b der Verordnung kann die Förderung weiter dann gewährt werden, wenn es in einem Wirtschaftssektor innerhalb einer Region wie eines Regierungspräsidiums zu mindestens 1000 Entlassungen kommt, wobei sich diese über neun Monate erstrecken können. Damit sind insbesondere „Krisenbranchen“ erfasst, die vorwiegend aus Klein- und Mittelunternehmen bestehen und bei denen deshalb der erste Fall in der Regel nicht eintreten wird.

Der dritte Fall – Art. 2 Buchstabe c der Verordnung – ist höchst allgemein formuliert, so dass die Entscheidung im Ergebnis vom guten Willen der Kommission abhängt. Unter „außergewöhnlichen Umständen“ kann einem Antrag nämlich auch dann stattgegeben werden, wenn die Voraussetzungen nach Buchstabe a oder Buchstabe b „nicht vollständig“ erfüllt sind, sofern die Entlassungen „schwerwiegende

Auswirkungen auf die Beschäftigung und die lokale Wirtschaft“ haben. Hier ist keine zahlenmäßige Grenze genannt; auch 300 oder 500 Entlassungen können in einer strukturschwachen Gegend genügen. Allerdings dürfen aus solchen Anlässen nicht mehr als 15 % aller Förderungen in einem Jahr bewilligt werden. Wie man diesen Prozentsatz z. B. im Juni bestimmt, wenn noch gar nicht feststeht, wie viele Anträge mit welchem Finanzvolumen im zweiten Halbjahr vorliegen werden, bleibt das Geheimnis derjenigen, die die Verordnung formuliert haben. Bisher ist das allerdings nicht zum Problem geworden. Diese Obergrenze gilt allerdings nicht für die zweite Variante des Buchstabens c, wonach bei „kleinen Arbeitsmärkten“ die 1000-Personengrenze gleichfalls nicht erreicht sein muss.

Was wird gewährt?

Der EGF ist nicht dazu da, Sozialplanabfindungen aufzustocken oder die Umstrukturierung von Unternehmen zu finanzieren. Vielmehr geht es nach Art. 3 der Verordnung ausschließlich um Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, durch die arbeitslose Arbeitnehmer wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen. Damit sind insbesondere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gemeint, die bisher über 70 % der gesamten Förderung ausmachen. Sie müssen sich auf die Person und ihre spezifischen Bedürfnisse beziehen; der Verordnungstext spricht in etwas eigenartiger Terminologie von „personalisierten Dienstleistungen“. Weiter kommen die „Zertifizierung der erworbenen Erfahrung“ (man absolviert eine Prüfung über das, was man schon kann), das Outplacement und sonstige Formen der Unterstützung bei der Arbeitssuche in Betracht. Bedeutsam können auch Maßnahmen zugunsten benachteiligter oder älterer Arbeitnehmer werden, ebenso die Förderung der Gründung von Genossenschaften und anderen Unternehmen. Die Kosten aller derartigen Maßnahmen werden vom EGF zu 50 % bezuschusst.

Die Beschränkung auf solche „Aktivierungsmaßnahmen“ ist durchaus nicht naturgegeben. So gibt es besonders schlimme Fälle, in denen von vorne herein z. B. aufgrund fehlender Qualifikation oder wegen des Gesundheitszustands keine Chance zu einer „Wiedereingliederung“ in den Arbeitsmarkt besteht. Hier wäre aus sozialpolitischen Gründen durchaus eine Zusatzleistung angemessen, doch ist an der Negativ-Entscheidung des EG-Gesetzgebers in diesem Punkt nicht zu zweifeln.

Das Verfahren

Die Verordnung gibt in Art. 5 nur den Mitgliedstaaten das Recht, einen Antrag auf Förderung zu stellen. In der Bundesrepublik ist hierfür das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständig. Sind Entlassungen absehbar, die die beschriebenen Voraussetzungen erfüllen können, sollten Arbeitgeber und Betriebsrat die örtliche Arbeitsagentur informieren, die dann das Ministerium einschaltet. Hält dieses einen Antrag für möglich, so beruft es eine Art Runden Tisch ein, an dem Arbeitgeber, Betriebsrat, Gewerkschaft, Agentur für Arbeit, Landesarbeitsministerium und evtl. eine Transfergesellschaft teilnehmen. Dort wird ein Förderungskonzept entwickelt, in dem die einzelnen Maßnahmen beschrieben sind, für die Mittel aus dem EGF beantragt werden. Einzelheiten sind in Art. 5 Abs.2 der Verordnung geregelt; die unmittelbar Betroffenen haben alle notwendigen Informationen zu liefern. Der Antrag muss vergleichsweise schnell gestellt werden. Art. 5 Abs.1 sieht eine Frist von zehn Wochen vor, sobald die Voraussetzungen des Art. 2 (die sog. Interventionskriterien) erfüllt sind. Wenn man bedenkt, dass z. B. die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Person zugeschnitten sein müssen, ist dies eine Voraussetzung, die Schnelligkeit und hohe Kooperationsbereitschaft bei allen Beteiligten erfordert. Eine gewisse Erleichterung ergibt sich nur dadurch, dass der Mitgliedstaat den Antrag bis zur Entscheidung durch die Kommission ergänzen kann.

Ein positives Beispiel

Einer von den zehn Anträgen des Jahres 2007 kam aus Deutschland. Er betraf die Firma BenQ mit ihren Standorten Kamp-Lintfort, Bocholt und München, die sich im Insolvenzverfahren befand. Dabei verloren mehr als 3.300 Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz. 2.500 wechselten zu Transfergesellschaften, wo Vermittlung, Beratung und Qualifizierung angeboten wurden. Hier setzte die Förderung durch den EGF ein, die sich auf 12,8 Mio. Euro belief. Nach einem Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20.6.2008 führte sie dazu, dass die Phase der besonderen Unterstützung durch die Transfergesellschaft um fünf Monate verlängert werden konnte.

Einschätzung

Den Goldesel gibt es nur im Märchen. Die Förderung durch den EGF lässt sich allein mit Engagement und Sachkunde erreichen. An dieser Möglichkeit achtlos vorbeizugehen, ist in einer Situation des massenhaften Personalabbaus, wie sie etwa in einem Insolvenzverfahren droht, völlig inakzeptabel. Selbst wenn im Einzelfall die Chancen nicht besonders gut stehen, sollte man wenigstens einen Versuch wagen. In Brüssel denkt man im Übrigen daran, die Voraussetzungen präziser zu umschreiben und das Verfahren zu vereinfachen. Würde die Verordnung entsprechend geändert, wäre erst recht kein Grund mehr vorhanden, sich diesen nützlichen Weg selbst zu verbauen. Der EGF löst die Probleme der Arbeitslosigkeit nicht, aber er kann im Einzelfall neue Chancen eröffnen.

Weitere Informationen im Netz unter http://ec.europa.eu/employment_social/egf/index-de.html sowie bei martinwolmerath@aol.com und daeubler@uni-bremen.de.