

## Unterrichtung

durch die Bundesagentur für Arbeit

### Stellungnahme zur Arbeitnehmerförderung bei "amazon"; Förderung im Rahmen von § 46 SGB III - speziell: Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

#### Ausgangslage

In den vergangenen Tagen berichteten zahlreiche Zeitungen über Vorwürfe gegenüber dem Internetversandhaus Amazon, skandalöse und möglicherweise rechtswidrige Praktiken bei der Beschäftigung von Aushilfen anzuwenden. Nach diesen Berichten würden Mitarbeiter für das Weihnachtsgeschäft im Rahmen von betrieblichen Maßnahmen nach § 46 SGB III in einem Probearbeitsverhältnis zwei Wochen lang ohne Bezahlung eingesetzt.

#### Vorhandene Daten

Insgesamt wurden bei Amazon ca. 2.900 MAG bundesweit seit dem 01.01.2011 gefördert. Die nachfol-

genden Berichte aus Regionaldirektionen sind daher exemplarisch und betreffen große Standorte von Amazon in Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Hessen.

#### Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen

Das Unternehmen Amazon ist im Bereich der Agenturen Hamm und Wesel bzw. der Jobcenter Unna und Wesel angesiedelt. Sowohl die Agenturen als auch die Jobcenter haben dem Unternehmen Kunden im Rahmen von § 46 SGB III (MAG) in 2011 zugewiesen.

	Teilnehmer in MAG	Einstellungen aus MAG	Einstellungen ohne MAG
Agentur Hamm/ Jobcenter Unna	1.034 TN	90 Prozent	326
Agentur und Jobcenter Wesel	413 TN	78 Prozent	270

- Die Förderdauer MAG war auf max. 2 Wochen begrenzt – mithin unterhalb des gesetzlich möglichen Rahmens.
- Ausnahme war der Aufbau eines sog. „Core-Teams“ bei Amazon. Dieses Team sollte Anlern- und Steuerungsaufgaben für zukünftige MA übernehmen und stellte damit höhere Anforderungen an die In-Frage-kommenden Kunden. Entsprechend wurden längere MAG gefördert (innerhalb des gesetzlichen Rahmens). Alle TN an dieser MAG erhielten befristete Arbeitsverhältnisse bis Ende 2012.
- Intern wurde geregelt, dass nur Kunden mit Vermittlungshemmnissen für die MAG in Frage kommen.

- Ein Ausgleich saisonaler Schwankungen wurde explizit ausgeschlossen. Daher wurden im Weihnachtsgeschäft keine MAG bewilligt.
- **Die letzte MAG endete am 07.10.2011** – mithin deutlich vor dem Weihnachtsgeschäft.

#### Regionaldirektion Sachsen

Das Unternehmen Amazon ist im Bereich der AA Leipzig angesiedelt. Förderungen erfolgten ausschließlich über MAG und eine 8-wöchige FbW mit insgesamt 16 TN, von denen 12 TN in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

	Teilnehmer in MAG	Einstellungen aus MAG	Einstellungen ohne MAG
<b>Agentur und Jobcenter Leipzig/ Jobcenter Leipziger Land</b>	145	64 Prozent	650

- Die Förderdauer MAG war für Kunden des Jobcenters auf max. 2 Wochen begrenzt. Für Kunden der AA war es max. 1 Woche Förderdauer.
- Kunden, die bereits vorher bei Amazon beschäftigt waren, und Nichtleistungsempfänger, werden nicht über MAG gefördert.
- Die individuelle Förderentscheidung trifft der Arbeitsvermittler (SGB III) bzw. die Integrationsfachkraft (SGB II).
- **Seit November werden keine MAG mehr gefördert**, um keine Förderung für saisonalen Ausgleich bei Amazon zu gewähren.

#### **Regionaldirektion Hessen**

Das Unternehmen Amazon ist im Bereich der AA Bad Hersfeld angesiedelt. Im Jahr 2011 wurden durch die AA Bad Hersfeld keine Förderungen ggü. Amazon gewährt.

Eine enge Zusammenarbeit besteht jedoch bereits seit 1999. In dieser Zeit wurden auch Förderleistungen ggü. Amazon zum Einsatz gebracht. Hierbei handelt es sich um betriebliche Maßnahmen nach § 46 SGB III. Deren Dauer lag in der Vergangenheit bei durchschnittlich 6 Tagen und liegt damit deutlich unter der zulässigen Höchstförderdauer.

MAG werden generell nur gefördert, wenn Amazon einen entsprechenden Qualifizierungsplan (insb. Fähigkeiten im Bereich Logistik) vorlegt. Damit steht der qualifikatorische Aspekt von MAG im Vordergrund.

Einstellungen ohne Förderungen erfolgen laufend. Konkrete Zahlen für 2011 konnten in der Kürze der Zeit nicht ermittelt werden.

#### **Allgemeiner Hinweis zu Doppelförderungen**

Rechtlich gibt es bei MAG keinen Förderausschluss für die Mehrfachförderung bei einem Arbeitgeber. Im

Rahmen der dezentralen Verantwortung berücksichtigen die Jobcenter jedoch bei ihrer Entscheidung zur Förderung von MAG den beruflichen Werdegang des Kunden sowie auch bisher gewährte Förderleistungen. Dies schließt i.d.R. eine erneute Förderung eines Kunden bei dem gleichen Arbeitgeber aus.

SP II 12 liegen keine Erkenntnisse zu mehrfachen Förderung desselben Arbeitnehmers bei Amazon vor.

#### **Bewertung**

##### **Rechtliche Bewertung**

Grundsätzlich sind betriebliche Erprobungen bei einem Arbeitgeber unter Fortzahlung der Lohnersatzleistungen im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bis zu 4 Wochen möglich (§ 46 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 SGB III). Diese Maßnahmen und entsprechende frühere Regelungen zu betrieblichen Trainingsmaßnahmen sind ein gängiges und seit Jahren angewandtes, erfolgreiches Instrument der Arbeitsförderung. Da in der Regel bei betriebsnahen Maßnahmen, die der Erprobung dienen, keine zusätzlichen Maßnahmekosten entstehen, reduziert sich die Förderung auf die Weitergewährung der Lohnersatzleistungen. Sowohl in den fachlichen Hinweisen für das SGB II als auch in der Geschäftsanweisung für das SGB III ist sichergestellt, dass Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nicht bewilligt werden dürfen, um zum Beispiel krankheitsbedingte Ausfälle oder Spitzenbelastungen des Arbeitgebers auszugleichen. Weiterhin ist die Zuweisung in eine Maßnahme mit Angabe des Arbeitgebers und des Maßnahmezeitraums als Beratungsmerk nachvollziehbar zu dokumentieren. Ob die Förderung einer MAG für die berufliche Eingliederung der zu fördernden Person notwendig ist, ist im Einzelfall vor Ort zu entscheiden.

#### **Chancen-/Risikobewertung**

Chancen	Risiken
<b>Hoher Aktivierungsgrad</b> – selbst bei fehlender Übernahme in reguläre Beschäftigung	<b>Wettbewerbsverzerrung</b> ggü. anderen Arbeitgebern möglich
<b>Erhöhung der Arbeitsmarktnähe</b> durch Qualifizierung	<b>Mitnahmeeffekte</b> nicht auszuschließen
<b>Betriebsnahes Instrument</b> mit bundesweit guter <b>Eingliederungsquote</b>	Rechtmäßigkeit kritisch, wenn Förderung zur <b>Abfederung von Spitzenbelastungen</b> (z. B. im Rahmen des Weihnachtsgeschäfts) beiträgt
<b>Geringe Kosten</b> des Instruments – keine maßnahme-, sondern ausschließlich teilnehmerbezogene Kosten (vor allem Fahrkosten zum Arbeitgeber)	
<b>Gute Kosten-Nutzen-Relation:</b> kaum Kosten des Instruments vs. Einsparung passiver Leistungen bei Übernahme in reguläres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis	

**Fazit**

Nach Bewertung der vorhandenen Daten und Betrachtung der Chancen und Risiken ergibt sich folgende Schlussfolgerung:

- Die **Chancen überwiegen die Risiken deutlich**. Diese Einschätzung wurde von allen RDen, die in diesem Zusammenhang berichtet haben, geteilt.
- Amazon ist für alle RDen ein **wichtiger Vertragspartner**, durch den eine große Anzahl von Kunden aktiviert und im Rahmen von MAG qualifiziert und damit näher an den Arbeitsmarkt herangebracht wird.
- Eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Förderleistungen durch Amazon wurde in kei-

ner RD festgestellt oder vermutet. Ein Großteil der Einstellungen erfolgt ohne Förderung.

- Tarifliche Fehlentwicklungen sind in keinem RD-Bezirk feststellbar gewesen. Der Stundenlohn für die oft niedrigschwellige Arbeit lag in allen RD-Bezirken deutlich über 8 € und kann um weitere leistungsbezogene Prämien ergänzt werden.

Die Rahmenbedingungen des seit Jahren etablierten Instruments MAG („Praktika“) werden in allen RD-Bezirken beachtet. Insbesondere ist sichergestellt, dass **kein Ausgleich saisonaler Spitzenbelastungen** über MAG erfolgt