

# Stellungnahme

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font, set against a red, parallelogram-shaped background that is tilted to the right.

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

## Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

### Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz)

24.07.2024

#### Grundsätzliche Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die stetige und agile Weiterentwicklung von Arbeitsmarktdienstleistungen zur möglichst guten Unterstützung von Arbeitslosen, Arbeitnehmer\*innen und besonders vulnerablen Gruppen am Arbeitsmarkt für notwendig. Die digitale und ökologische Transformation stellt beständig neue Anforderungen an die gesetzlichen Grundlagen auch in der Arbeitsmarktpolitik.

Vor diesem Hintergrund wird die Ausrichtung des Referentenentwurfes (Ref.-E.) auf die Themen aktive Ausbildungs- und Arbeitsförderung, Digitalisierung, Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung ausdrücklich begrüßt.

Die Ausrichtung der Schärfung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums auf ganzheitliche Angebote für junge Menschen und die Förderung der Qualifizierung sowie von Gründungswilligen setzt im Hinblick auf die Beschäftigungs-, Standort- und Fachkräftesicherung an den richtigen Stellen an. Die Verstärkung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung unter dem Dach der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist ebenfalls ein wichtiger Baustein in diesem Kontext.

Allerdings bleiben Themen aus dem Koalitionsvertrag wie die Weiterentwicklung der Instrumente des SGB III in Transfergesellschaften und die Bildungszeit/Bildungsteilzeit außen vor. Folgerichtig werden Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld in den Pflichtleistungskatalog der Arbeitslosenversicherung aufgenommen. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Weiterbildungsoffensive wird nach der Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung und Einführung des Qualifizierungsgeldes ab April 2024 durch das im vergangenen Jahr verabschiedete Weiterbildungsgesetz jedoch nicht fortgeführt.

Der DGB begrüßt, dass mit dem vorliegenden Referentenentwurf die Digitalisierung von Arbeitsmarktdienstleistungen weiter vorangebracht werden soll. Digitale Arbeitsmarktdienstleistungen sind eine notwendige Ergänzung des Angebotes der Arbeitsverwaltung. Digitalisierung ist allerdings kein Selbstzweck, sondern muss beständig hinsichtlich des Nutzens für diejenigen überprüft werden, die passive und aktive Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand

Evelyn Räder  
Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik

E-Mail: [evelyn.raeder@dgb.de](mailto:evelyn.raeder@dgb.de)

Telefon: 030/24 060-399

Keithstraße 1  
10787 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



In diesem Sinne ist Nutzerfreundlichkeit zu definieren und durch Regelungen zur Sicherung der digitalen Teilhabe und Barrierefreiheit zu ergänzen. Zugleich muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass nach wie vor eine Reihe von Leistungsberechtigten aus unterschiedlichen Gründen das persönliche Gespräch bei existentiellen Themen wie Arbeitslosigkeit, aber auch bei der Beratung zu Arbeitsmarktdienstleistungen bevorzugen. Die persönliche Beratung und Unterstützung in Präsenz vor Ort muss daher weiterhin sichergestellt werden.

## **Zu den Inhalten des Referentenentwurfes im Einzelnen**

### **Artikel 1 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch**

#### **Digitalisierung von Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit – § 11 neu Ref.-E.**

Mit einer „Grundsatznorm mit programmatischem Charakter“ sollen mit § 11 SGB III neu Ref.-E. „strategische Zielmarken für die Digitalisierung und Automatisierung“ der BA verankert werden. Im Digitalen Zeitalter verändern sich aktuell und in Zukunft die Lebensgewohnheiten und Bedürfnisse der Menschen. Darauf muss auch die öffentliche Verwaltung eingehen. Digitale Angebote sind unerlässlich. Das Antrags-Tracking oder die Video-Beratung sind Instrumente, die daher zwingend zum Bestandteil öffentlicher Dienstleistungsangebote gehören müssen. Wichtig dabei ist aber, Verwaltungsangebote nicht nur nutzerfreundlich weiterzuentwickeln (§ 11 S. 1 Ziffer 1 SGB III neu Ref.-E.), sondern barrierefrei, selbst erklärend, einfach und niederschwellig auszugestalten. In der Norm sollte sich daher die Perspektive derjenigen wiederfinden, die passive und aktive Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen bzw. in Anspruch nehmen möchten und können. Die Chancen, das Verwaltungshandeln durch die Digitalisierung transparent zu gestalten, sind konsequent zu nutzen und im Gesetz niederzulegen.

Nicht alle Menschen haben Zugang zu digitalen Angeboten oder wollen diese in bestimmten Lebenslagen vorrangig in Anspruch nehmen. Der wichtigste Treiber für mehr Resilienz sind digitale Basiskompetenzen; doch nur die Hälfte der Bevölkerung verfügt darüber.<sup>1</sup> So dürfen beispielsweise Menschen im höheren Lebensalter oder mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht durch in der Bedienung komplexe und komplizierte digitale Angebote benachteiligt werden. Es dürfen auch keine Benachteiligungen dadurch entstehen, dass Menschen nicht über die erforderlichen technischen Voraussetzungen für digitale Angebote verfügen. Zudem gibt es vielfältige Lebenssituationen, in denen Bürger\*innen und Versicherte eine persönliche Beratung benötigen. Alle anderen Zugangswege müssen daher unter Berücksichtigung der Bedarfe der Nutzer\*innen auch weiterhin zur Verfügung stehen.

---

<sup>1</sup> vgl. Digital-Index 2023/2024 – Jährliches Lagebild zur digitalen Gesellschaft, S. 10.



## **Übergang der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen auf die Bundesagentur für Arbeit – §§ 30a, 421g SGB III neu Ref.-E.**

Aufgabe der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ist die Identifizierung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und deren Kompatibilität zum deutschen Berufssystem sowie die Qualifizierungsberatung im Kontext des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG). Die steigenden Zahlen der Neuanträge auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses und der im Ausland erworbenen und in Deutschland anerkannten Berufsabschlüsse – zwei Drittel davon in medizinischen Gesundheitsberufen<sup>2</sup> – zeigt die Bedeutung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für die qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration und die Fachkräftegewinnung. Der DGB begrüßt im Grundsatz die Übernahme der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit. Dadurch wird aus einer bislang projektfinanzierten Gelegenheitsstruktur eine den Herausforderungen angemessene Regelaufgabe, die flächendeckend angeboten und zugänglich wird.

Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung soll vollständig ab 2029 bei der BA angesiedelt werden. § 30a SGB III neu Ref.-E. tritt am 1. Januar 2029 in Kraft (Artikel 7 Abs. 5 Ref.-E.). Bisher liegt diese bei den Fachstellen des Netzwerkes Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk). Die ESF+-Förderperiode des IQ-Netzwerkes endet jedoch Ende 2027. Der Ref.-E. sieht in § 421g SGB III eine Übergangsregelung vor, die jedoch offenlässt, in welchem Umfang in der Übergangszeit in den Jahren 2026 bis 2028 das Dienstleistungsangebot des IQ-Netzwerkes noch aufrecht erhalten bleibt. Hier muss im Sinne eines nahtlosen Überganges nachgesteuert werden. Insbesondere geht es dabei um zwei wesentliche Aspekte für einen erfolgreichen Übergang der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung aus den IQ-Fachstellen zur Bundesagentur für Arbeit: Ob die BA einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftegewinnung leisten kann, hängt zum einen von den dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Zum anderen muss die BA attraktive Arbeitsbedingungen bieten können, damit möglichst viele erfahrene Mitarbeitende aus den IQ-Beratungsstellen gewonnen werden können. Dies ist beim Übergang der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) schon einmal gelungen, allerdings mit viel geringerem Personalumfang. Mit dem geplanten Auslaufen der ESF-Förderung für die IQ-Fachstellen droht auch ein Wegfall von Expertise und Kompetenzen für die fachliche Begleitung und Vernetzung der vielfältigen Akteure in der Beratungs- und Qualifizierungslandschaft in Anerkennungsfragen. Für die Übernahme dieser Aufgaben müssen bei der BA auch Strukturen und Prozesse aufgesetzt werden, die Mindeststandards, Leitlinien und Monitoring definiert werden, um die fachliche Begleitung und Vernetzung in Anerkennungsfragen in Kooperation mit relevanten Akteuren (länderfinanzierte Beratungsstellen, zuständige Stellen für Anerkennung, Bildungsträger und Betriebe) flächendeckend sicherzustellen.

---

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt – Pressemitteilung Nr. 342 vom 30. August 2023.



### **Videotelefonie – § 141 n.F.SGB III Ref.-E.**

Die Aufnahme der Videotelefonie im § 141 Abs. 4 SGB III n.F. Ref.-E. stellt eine sinnvolle Ergänzung zur persönlichen Vorsprache dar. Wichtig ist hierbei, das Angebot für persönliche Vorsprachen vorzuhalten und diese aktiv anzubieten. Arbeitslosigkeit – gerade, wenn diese erstmalig eintritt – ist ein belastender Lebenschnitt. Davon Betroffene benötigen nicht nur finanzielle Leistungen und gute Beratung, sondern regelmäßig persönliche Ansprache und Beratung der Agentur für Arbeit. Dies lässt sich am Tablet oder gar Handydisplay nicht herstellen.

Es muss daher durch den Gesetzgeber sichergestellt werden, dass die Agentur für Arbeit dieser Verantwortung gerecht werden kann, indem beispielsweise eine Terminsetzung als persönliche Vorsprache oder per Video in einem vergleichbaren Zeitraum erfolgt. Es darf nicht sein, dass Kund\*innen nur für die Videotelefonie zeitnah einen Termin erhalten. Die Agentur für Arbeit steht hierbei in gesamtgesellschaftlicher Verantwortung. Wenn Bürger\*innen zunehmend vor verschlossenen Behörden stehen und auf die Online-Terminierung und digitale Angebote verwiesen werden, wird der Sozialstaat seinem Auftrag gegenüber den Menschen nicht gerecht, verliert an Wahrnehmung insbesondere im ländlichen Raum und Akzeptanz bei Beitragszahlenden und Bürger\*innen. Die Agentur für Arbeit steht nicht in einem privatwirtschaftlichen Wettstreit um Kosteneffizienz oder dem besten Online-Angebot, sondern muss für alle Kund\*innen in schwierigen Lebenslagen schnell und einfach zugänglich sein. Aktuelle Zahlen der BA zeigen beispielsweise, dass ein hoher Prozentsatz von Menschen die Arbeitssuchend-Meldung nicht „bequem“ online durchführen will, sondern das persönliche Gespräch sucht.

### **Erreichbarkeit bei Arbeitslosigkeit – §§ 138 Abs. 5 Ziffer 2 n.F., Abs. 6 neu, 164 Ziffer 2 n.F. Ref.-E.**

Durch die Änderung der Erreichbarkeit in § 138 Abs. 5 Ziffer 2 n.F. SGB III Ref.-E. inklusive Anpassung der Anordnungsermächtigung in § 164 Ziffer 2 SGB III Ref.-E. passt sich das Gesetz der Lebensrealität vieler Menschen an. Es ist künftig ausreichend gegenüber der Agentur für Arbeit – auch digital – erreichbar zu sein. In der Gesetzesbegründung wird auf das Wegerisiko als Verantwortungsbereich der Arbeitslosen verwiesen.<sup>3</sup> In der Konsequenz könnte danach eine nicht rechtzeitige tatsächliche Reaktion sperrzeitbegründend sein. Das Wegerisiko sollte daher nicht nur in die Gesetzesbegründung einfließen, sondern im § 138 SGB III zur Herstellung von Transparenz und Rechtsklarheit aufgenommen werden.

### **Potenzialanalyse, Kooperationsplan und Eigenbemühungen – §§ 37 Abs. 1, 2 und 3 SGB III n.F., 4 neu, 38 SGB III n.F. Ref.-E.**

Integrationsziele und -schritte sollen zukünftig zwischen Agentur für Arbeit und Leistungsberechtigten im Einvernehmen vereinbart werden, § 37 Abs. 2 SGB III

---

<sup>3</sup> Teil B Artikel 1, Nr. 30 Buchstabe b, S. 55.



n.F. Ref.-E. Festgehalten wird dies im neuen Kooperationsplan, der die bisherige Eingliederungsvereinbarung ersetzt. Damit wird die mit dem Bürgergeldgesetz im SGB II eingeführte kooperative Arbeitsweise der Arbeitsverwaltung, die auf Interaktionen auf Augenhöhe setzt, auf das SGB III übertragen.

Basis für die gemeinsamen Vereinbarungen ist die Potenzialanalyse, in der zukünftig auch explizit die Stärken festgestellt werden sollen, § 37 Abs. 1 SGB III n.F. Ref.-E. Der gemeinsame Prozess der Entwicklung eines Kooperationsplans ist sanktionsfrei. Es findet auch keine Belehrung über mögliche Rechtsfolgen bei späteren Pflichtverletzungen statt. Die Neuregelung stellt eine substanzielle Verbesserung dar. Mit dem einvernehmlich ausgehandelten Kooperationsplan wird zukünftig stärker auf Kooperation gesetzt und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses und eines „Arbeitsbündnisses“ befördert. Diese kooperative Arbeitsweise verspricht in vielen Fällen eine erfolgreichere Arbeitsmarktintegration. Die Beratung, Betreuung, Förderung und Vermittlung von Arbeitslosen in Gute Arbeit sind anspruchsvolle soziale Dienstleistungen, die nur in Kooperation von Fachkräften und Arbeitslosen gelingen können. Wenn Arbeitslose von vereinbarten Integrationsschritten und -zielen selbst überzeugt sind und beispielsweise intrinsisch motiviert an Fördermaßnahmen teilnehmen, entfalten diese Maßnahmen erwiesenermaßen eine positivere Wirkung.

Der Kooperationsplan hat darüber hinaus gegenüber der Eingliederungsvereinbarung einen weiteren entscheidenden Vorteil: Da das Bundessozialgericht den Rechtsstatus der Eingliederungsvereinbarung bisher als öffentlich-rechtlichen Vertrag eingestuft hat<sup>4</sup>, waren die Eingliederungsvereinbarungen oftmals durch komplexe Formulierungen, die Rechtssicherheit schaffen sollten, geprägt und überfrachtet. Dies entfällt beim Kooperationsplan, so dass sich die Verständlichkeit der dort geregelten Inhalte deutlich verbessern sollte.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen den Ansatz einer kooperativen Arbeitsweise und das Instrument des Kooperationsplans. Gleichwohl sollte der Gesetzentwurf hier noch nachgebessert werden: Wie im SGB II auch, sollte verbindlich vorgegeben werden, im Kooperationsplan zu regeln, „in welche Ausbildung, Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche (...) vermittelt werden soll“. Dieses Integrationsziel ist von elementarer Bedeutung und die Ausgestaltung der Förderangebote und die Zwischenschritte auf dem Weg dahin von diesem Ziel abhängig. Daher ist es unabdingbar, dass über dieses Integrationsziel Einvernehmen hergestellt wird.

**Zusammenarbeit mit den für die Wahrnehmung der Aufgaben der Betreuung junger Menschen zuständigen Beteiligten – § 9b neu SGB III Ref.-E. – und Förderung junger Menschen in rechtskreisübergreifenden Kooperationen – § 10 neu SGB III Ref.-E.**

Aufgrund der komplexen Regelungsstrukturen im Feld der Ausbildungspolitik spielen zahlreiche Akteure\*innen mit ihren Leistungen und Angeboten für junge Menschen eine wichtige Rolle. Nur die systematische Zusammenarbeit von

<sup>4</sup> BSG v. 23.06.2016 – B 14 AS 30/15 R.



Schule, Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und weiteren Institutionen gewährleistet eine ganzheitliche Unterstützung von jungen Menschen am Übergang von der Schule in die Ausbildung und den Beruf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften befürworten daher, dass neben den bisherigen Regelungen zur Zusammenarbeit – §§ 9 und 9a SGB III - mit § 9b SGB III neu Ref.-E. speziell für die Betreuung junger Menschen eine Norm aufgenommen wird, die eine nicht abschließende Aufzählung der wesentlichen Akteure\*innen auf dem Ausbildungsmarkt und eine Verpflichtung der Agenturen für Arbeit zur Zusammenarbeit enthält. Damit wird noch einmal die Notwendigkeit einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit bekräftigt. Die vorhandenen Kooperationsgebote und -pflichten in anderen Gesetzen werden ergänzt.

Agenturen für Arbeit, Jobcenter und örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendämter) sind als Sozialleistungsträger auf der Grundlage verschiedener Sozialgesetzbücher gemeinsam verantwortlich, junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund und mit dem Ziel, die Angebote und Aktivitäten der Sozialleistungsträger am Übergang von der Schule in den Beruf besser zu koordinieren, entstanden freiwillige rechtskreisübergreifende Kooperationsbündnisse, die keine eigenständige Institution sind und zumeist als Jugendberufsagenturen (JBA) bezeichnet werden. Bundesweit bestehen zurzeit 366 Jugendberufsagenturen.

§ 10 SGB III neu Ref.-E. stellt die Bedeutung der rechtskreisübergreifenden Kooperation der am Übergang von Schule in den Beruf in den an der JBA wesentlich Beteiligten des örtlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes besonders heraus. Während § 9b Satz 1 SGB III neu Ref.-E. von der Verpflichtung zur Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit den wesentlichen Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes spricht, sieht § 10 Abs. 1 SGB III neu Ref.-E. nur vor, dass die Agenturen für Arbeit auf die rechtskreisübergreifende Kooperation hinzuwirken haben.

Allerdings arbeiten die JBA lokal sehr heterogen. Einheitliche Strukturen oder Standards gibt es nicht. Um die Verbindlichkeit der Zusammenarbeit in den JBA zu erhöhen und die Art und Weise der Aufgabenerledigung besser und verlässlicher zu gestalten, sollten entsprechende Regelungen entwickelt werden. Es wäre nach unserer Auffassung jedoch zuvor erforderlich, sich im politischen Raum über strukturelle und systemische Fragen zu verständigen. Dies beinhaltet neben einem gemeinsamen Leitbild – aus unserer Sicht mit dem ernstgemeinten Leitsatz „Kein junger Mensch darf auf dem Weg in die Ausbildung/das Studium verlorengelassen“ zum Ausdruck gebracht – einige weitere Gelingensbedingungen. Vor allem ist die Verständigung über die notwendige Ausstattung von JBA mit personellen und finanziellen Ressourcen, die flankierende Weiterentwicklung bzw. Anpassung der Landeskonzepte zum Übergang von Schule und Beruf, datenschutzrechtliche Voraussetzungen für einen Datenaustausch zwischen Schulen und JBA, die Gestaltung der Zusammenarbeit inklusive der Aufgaben der beteiligten Träger, rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung sowie grundlegende Qualitätsanforderungen erforderlich.



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen als ersten Schritt die Erarbeitung eines umfassenden Katalogs mit möglichen Tätigkeitsfeldern, der auf dem Portal der Servicestelle Jugendberufsagenturen für alle Beteiligten zugänglich gemacht wird. Ferner sollte auch ein aktueller Katalog mit Erfolgsmerkmalen guter JBA auf dem Portal der Servicestelle Jugendberufsagenturen eingestellt und somit für alle Beteiligten zugänglich gemacht werden.

Gleichzeitig wird den Agenturen für Arbeit mit § 10 neu SGB III Ref.-E. eine aktive Rolle bei der Entstehung oder Fortführung von JBA zugeschrieben. Diese können auch in Abstimmung mit den anderen Sozialleistungsträgern koordinierende Tätigkeiten innerhalb der JBA übernehmen. Wichtig in diesem Zusammenhang sind die Ausführungen in der Gesetzesbegründung, wonach eine bereits von einem anderen Leistungsträger übernommene koordinierende Tätigkeit fortgesetzt werden kann. Damit wird klarstellt, dass die Kooperation weiterhin auf Augenhöhe stattfinden soll. In der Gesetzesbegründung werden auch mögliche Aufgaben des\*r Koordinator\*in aufgezeigt (z. B. gemeinsame Ziele der Kooperation festhalten und nachhalten). Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen jedoch die Erarbeitung eines Katalogs mit möglichen Tätigkeitsfeldern, der auch auf dem Portal der Servicestelle Jugendberufsagenturen eingestellt wird. Hierzu gehören aus Perspektive der Gewerkschaften mindestens eine gemeinsame physische Anlaufstelle sowie die Verfügbarkeit gemeinsamer Kontaktdaten der Beteiligten nach außen. Die JBA müssen darüber hinaus jugendgerecht und dienstleistungsorientiert ausgestaltet und flächendeckend, d. h. in allen Kreisen, Landkreisen und kreisfreien Städten/Stadtkreisen, vorhanden sein. Denn trotz der oben genannten hohen Anzahl von JBA bleiben Versorgungslücken, die dringend geschlossen werden müssen.

### **Umfassende Beratung – § 28b SGB III neu Ref.-E. – und Förderung schwer zu erreichender junger Menschen – § 31b SGB III neu Ref.-E.**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen außerordentlich, dass mit § 28b SGB III neu Ref.-E. und mit § 31b SGB III neu Ref.-E. auch junge Menschen, die nicht im Zuständigkeitsbereich des SGB II sind, kommunale Eingliederungsleistungen (Betreuung minderjähriger Kinder oder von Kindern mit Behinderungen oder die häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldenberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung) erhalten und in komplexen Lebenslagen an die Leistungen des Arbeitsförderungsrechts u. a. durch individuelle sozialpädagogische Hilfen, Elemente des Case Managements und aufsuchende Angebote herangeführt werden können. Auch junge Menschen, die im SGB III betreut werden bzw. mit hinreichender Wahrscheinlichkeit keinen Anspruch auf Bürgergeld haben, können Schwierigkeiten in ihrer persönlichen Lebenssituation haben, die eine Integration in Ausbildung erschweren, oder nach dem Verlassen der Schule verlorengehen. Zudem können auch Erwachsene kommunale Eingliederungsleistungen erhalten. Die neuen Leistungen bedingen wiederum eine enge Abstimmung der Agenturen für Arbeit mit Gemeinden, Kreisen und Bezirken sowie mit den Jobcentern und den zuständigen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe.



Mit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) und der Beratungskonzeption der BA erfolgt bereits eine umfassende Beratung, die mit § 28b SGB III neu Ref.-E. eine Erweiterung erfährt. Neben den o. g. genannten Inhalten hat die umfassende Beratung alle Lebensumstände des jungen Menschen (insbesondere den familiären und sozialen Hintergrund) zu berücksichtigen und kann aufsuchend erfolgen. Diese ganzheitliche Beratung unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Denn die Lebensumstände eines\*r Jugendlichen können deutlichen Einfluss auf den Integrationsverlauf haben. Zudem sollte die Beratung frei von Geschlechter- und anderen Klischees sei und an den individuellen Interessen und Potenzialen der Jugendlichen ansetzen.

Zielführender erscheint es, wenn die neuen Aufgaben durch die BBvE bzw. den Berufsberater\*innen wahrgenommen werden und nicht extra dafür ein Fallmanagement eingeführt wird. Denn der Begriff Berufsberater\*in hat sich bei den Jugendlichen, Eltern, Lehrer\*innen und weiteren Akteure\*innen etabliert. Selbstverständlich müssen für den erhöhten Beratungs- und Abstimmungsaufwand die notwendigen personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

#### **Verbesserungen bei Berufsorientierung und Betreuung von Personen in außerbetrieblicher Berufsausbildung – §§ 48a n.F., 76 n.F. SGB III Ref.-E.**

Die mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung<sup>5</sup> neu geschaffene Förderung von Berufsorientierungspraktika attraktiver auszugestalten, wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften befürwortet. In Anlehnung an die Förderbeträge des § 86 Absatz 1 Ziffer 1 SGB III sollen erforderliche auswärtige Unterbringungen während der kurzen Praktika mit bis zu 60 Euro pro Tag, jedoch maximal 420 Euro im Kalendermonat, gefördert werden können.

Insgesamt bleibt es wichtig, auf qualitätssichernde Standards der Praktika und eine entsprechende pädagogische Begleitung zu achten, um den gewünschten berufsorientierenden Effekt der Maßnahme zu erreichen. Insbesondere für junge Menschen mit Schwierigkeiten beim Übergang in eine Ausbildung ist eine pädagogische Unterstützung notwendig, damit der Berufsorientierungsprozess mit dieser Maßnahme unterstützt werden kann. Auch vor dem Hintergrund anderer Möglichkeiten der beruflichen Orientierung (z. B. Ferienjobs) muss aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften neben der Erstattung von Fahrt- und Unterkunftskosten auch der Lebensunterhalt gesichert sein.

Ebenso begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die neu geschaffene Nachbetreuung bei demselben Träger nach einem Wechsel aus einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung nicht mit Abschluss der Berufsausbildung enden soll, sondern in Anlehnung an die Regelung bei Assistierter Ausbildung bis zu zwölf Monate fortgesetzt werden kann.

---

<sup>5</sup> BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.07.2023.



### **Gründungszuschuss – § 94 SGB III n.F. Ref.-E.**

Die Änderung wäre ein Fortschritt und wird begrüßt.

Neben einer besseren Gründungsförderung steht jedoch das Vorhaben im Koalitionsvertrag aus, den Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige und Gründer\*innen zu erleichtern, ggf. auch ohne Vorversicherungszeit. Nur sehr wenige Selbstständige sind in der Arbeitslosenversicherung versichert. Die Folgen dieser Sicherungslücke haben sich besonders in der Pandemie gezeigt. Es muss Verbesserungen beim Zugang von Solo-Selbständigen zur Arbeitslosenversicherung und beim Umfang der Leistung aus der Arbeitslosenversicherung geben. Die Entkoppelung der Leistungshöhe vom Beitrag muss beseitigt werden.<sup>6</sup>

### **Vereinfachungen und Entlastungen im Leistungsrecht – § 153 SGB neu III sowie Übergangsregelung Artikel 2 § 460 Abs. 1a SGB III neu Ref.-E. und Folgeänderung Artikel 5 § 28a neu SGB IV Ref.-E.**

Die Berechnung des Arbeitslosengeldes knüpft an ein pauschaliertes Nettoarbeitsentgelt (Leistungsentgelt) an, d.h. vom Bruttoarbeitsentgelt werden die Lohnsteuer, der Solidaritätszuschlag sowie die Beiträge zur Sozialversicherung abgezogen. Zukünftig werden bei allen drei Abzügen die Beträge berücksichtigt, die sich zu Beginn des Jahres ergeben, in dem der Anspruch entstanden ist; spätere, auch rückwirkend zu Beginn des Jahres anzuwendende Änderungen bleiben unberücksichtigt. Bisher mussten bei Änderungen, die auf den Beginn des Jahres zurückwirkten, Neuberechnungen erfolgen; Änderungen, die im Laufe des Jahres in Kraft traten, führten auch schon bisher nicht zu einer Neuberechnung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten diese Regelung für sinnvoll, da sie eine Verwaltungsvereinfachung ist, durch die Ressourcen für andere Aufgaben freierwerden und eine Angleichung zur Berechnung zum Qualifizierungs- und Kurzarbeitergeld darstellt.

### **Änderungen bei den Regelungen zum Kurzarbeitergeld – §§ 96, 98, 111 SGB III n.F. Ref.-E.**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass zukünftig auf die Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung des Arbeitsausfalls verzichtet wird. Ferner wird gängige Verwaltungspraxis in geltendes Recht überführt (z. B. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen, wenn die\*der Arbeitnehmer\*in nach Beginn des Arbeitsausfalles eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt – analoge Anwendung für Studienabgänger\*innen) oder es finden sich deklaratorische Regelungen (z.B. können Arbeitnehmer\*innen in Betrieben des öffentlichen Dienstes kein Kurzarbeitergeld erhalten).

---

<sup>6</sup> Selbstständig? Mit Sicherheit. Reformoptionen in der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige, arbeitsmarktaktuell Nr. 4 März 2023 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik.



Ferner wird klargestellt, dass Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V und während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot oder der Schutzfristen Mutterschutzlohn oder Mutterschaftsgeld nach §§ 18, 19 MuSchG vorrangige Leistungen sind. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sollten jedoch auch Klarstellungen in den jeweils korrespondierenden Gesetzen erfolgen, und zwar dahingehend, dass die anderen Leistungen in diesen Fällen auch tatsächlich zu gewähren sind. D.h. es müssten auch diesbezügliche Änderungen im SGB V und im MuSchG vorgenommen werden.

Das Instrument der Kurzarbeit hat während der Corona-Krise viele Arbeitsplätze gesichert. Der Gesetzgeber hatte bei der Gestaltung der Regelungen zur Kurzarbeit in den Jahren 2020 und 2021 jedoch insbesondere Arbeitnehmer\*innen in Normalarbeitsverhältnissen, nicht aber Geringverdiener\*innen im Blick, die schnell in Bedürftigkeit abrutschen. Der DGB fordert daher die existenzsichernde Ausgestaltung der Kurzarbeit und die Schließung von Sicherungslücken in Krisenzeiten.

#### **Ausweitung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – §§ 73 n.F., 76 n.F.; 124 n.F.SGB III Ref.-E.**

Die Leistungen für Menschen mit Behinderungen werden ausgeweitet und damit verbessert. So sollen die Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber nach Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung (§ 73 Absatz 3 SGB III) zukünftig auch für Menschen mit Behinderungen gezahlt werden, wenn sie nicht anerkannt schwerbehindert sind. Dies ist sinnvoll, da ein zunehmender Anteil der Beeinträchtigungen Lernbehinderungen oder auch psychische Beeinträchtigungen ausmachen. Diese weisen teilweise einen Grad der Behinderung unter 50 aus, bringen also nicht unbedingt eine Schwerbehinderung mit sich.

Der Eingliederungszuschuss nach Abschluss einer Aus- und Weiterbildung kann bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts betragen und bis zu einem Jahr gezahlt werden. Allerdings war die Unterstützung durch diese Form des Eingliederungszuschusses bislang beim ausbildenden oder einem anderen Arbeitgeber zulässig. Mit der Neuregelung soll der Zuschuss zukünftig nur noch an den ausbildenden Arbeitgeber gezahlt werden können. Dies ist von Nachteil für die Beschäftigten, da es ihre Möglichkeiten bezüglich eines Wechsels des Arbeitsplatzes nach einer Aus- und Weiterbildung einschränkt.

Sinnvoll ist, dass künftig bei den Kosten der Unterkunft bei jungen Menschen mit Behinderungen bei Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen besondere individuelle Bedarfe besser berücksichtigt werden. Durch die geplante Änderung erhalten die Teilnehmenden von berufsvorbereitenden Maßnahmen, Berufsausbildungen und Unterstützter Beschäftigung künftig in besonders gelagerten Einzelfällen die nötige finanzielle Unterstützung, um ihre eigene Wohnung trotz Unterbringung im Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen beibehalten zu können.



Zudem wird die Unterstützung beim Ein- oder Auszug in das oder aus dem Wohnheim, dem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen ausgeweitet (§§ 123, 124 Absatz 4 n.F. SGB III).

### **Meldepflicht für sonstige Personen – § 310a neu Ref.-E.**

Die Pflicht, nach Aufforderung durch die Agentur für Arbeit Termine wahrzunehmen (allgemeine Meldepflicht), gilt zunächst nach § 309 SGB III nur für Arbeitslose, die einen „Anspruch auf Arbeitslosengeld erheben“. Aufgrund § 38 Abs. 1 Satz 5 SGB III gilt die Meldepflicht aber auch für den Personenkreis der „Ausbildungs- und Arbeitsuchenden“ ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Mit dem neu eingefügten § 310a SGB III wird der Geltungsbereich der Meldepflicht erweitert auf allgemein „Ratsuchende“ sowie explizit „erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch“. Hintergrund ist, dass die Agentur für Arbeit für diesen Personenkreis zukünftig Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung oder von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen.

Die Intention der Meldepflicht, eine hohe Verbindlichkeit bei Gesprächsterminen zu erreichen, ist arbeitsmarktpolitisch gut begründet und nicht zu beanstanden.

Ein positiver Folgeeffekt der Ausweitung auf Leistungsberechtigte des SGB II ist, dass notwendige Reisekosten erstattet werden können und der Unfallversicherungsschutz greift.

### **Artikel 3 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch**

#### **Folgeänderung: Ausschluss der Übertragbarkeit von SGB-III-Arbeitsförderleistungen ins SGB II – § 16 Abs. 1 SGB II n.F. Ref.-E.**

§ 16 Abs. 1 SGB II regelt, welche Leistungen und Instrumente der Arbeitsförderung nach dem SGB III die Jobcenter analog gewähren bzw. anwenden können. Die Aufzählung der ausgeschlossenen Leistungen wird erweitert um die neu ins SGB III eingeführten Leistungen (Artikel 3 Ziffer 1): 1. Umfassende Beratung – § 28b SGB III; 2. Förderung schwer erreichbarer junger Menschen – § 31b SGB III.

Beide Instrumente existieren bereits im SGB II: § 16k SGB II (Ganzheitliche Betreuung) und § 16h SGB II (Förderung schwer zu erreichender junger Menschen). Sie sollen nun im SGB III „nachgebaut“ werden. Der erweiterte Leistungsausschluss in § 16 Abs. 1 SGB II bringt daher keine Nachteile für SGB-II-Leistungsberechtigte, sondern ist sachlogisch und folgerichtig, um Doppelstrukturen und -zuständigkeiten auszuschließen.

Zudem wird in der Liste der Verwaltungsakte, die sofort vollziehbar sind – d.h. Widerspruch und Klage haben keine aufschiebende Wirkung –, die „Aufforderung zur persönlichen Meldung“ in „Aufforderung zur Meldung“ geändert, § 39 Ziffer 3 SGB II n.F. Ref.-E. Dabei handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der neu



eingeführten Option der Videotelefonie. Diese ist in § 309 SGB III n.F. Ref.-E. normiert, besteht aber über den Querverweis in § 59 SGB II auch im Rechtskreis SGB II.

#### **Artikel 4 Weitere Änderungen des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch**

Wenn mit Wirkung zum 1. Januar 2029 die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung der BA als Regelaufgabe übertragen wird (§ 30a neu SGB III) wird die oben thematisierte Liste der Leistungen, die von den Jobcentern nicht analog gewährt werden dürfen, um dieses Beratungsangebot erweitert (§ 16 Abs. 1 n.F. SGB II). SGB II-Leistungsberechtigte erhalten diese Leistung direkt von der BA als originäre SGB-III-Leistung finanziert aus Beitragsmitteln.

#### **Weitere Änderungsvorschläge**

##### **Qualifizierung während Beschäftigtertransfer**

Wir verweisen auf die Ankündigung im Koalitionsvertrag: „Auch das Transfer-Kurzarbeitergeld weiten wir aus und entwickeln die Instrumente des SGB III in Transfergesellschaften weiter.“ Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften plädieren dafür, den an verschiedenen Stellen der Arbeitsmarktpolitik eingeschlagenen Weg der Flankierung von Weiterbildung fortzusetzen und sehen vor allem den Bedarf gesetzlicher Änderungen, die die Qualifizierung auch während Transferkurzarbeit stärken. Die Fristenregelung in § 111a Abs. 2 Ziffer 1 SGB III zur Zulässigkeit über die Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen, die länger als der Bezug des Transfer-Kurzarbeitergeldes dauern, sollte gestrichen werden, weil dadurch in der Praxis längere Qualifizierungsmaßnahmen verhindert werden. Zudem sollte die Zahlung des Weiterbildungsgeldes (§87a SGB III) auch für in Transferkurzarbeit begonnene abschlussbezogene Qualifizierung geöffnet werden.

##### **Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit**

Weiterbildung hat wegen der sich rasant verändernden Qualifizierungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur für Geringqualifizierte, sondern auch für Fachkräfte eine zentrale Bedeutung, für Arbeitslose und Beschäftigte in vom Strukturwandel betroffenen Unternehmen gleichermaßen. Sie wird damit zum Garanten für den erfolgreichen Wandel; ohne sie kann die Transformation nicht gelingen. Die Förderung einer Bildungszeit oder Bildungsteilzeit würde die Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsangeboten erhöhen und im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik das Wissen und Können von Arbeitnehmer\*innen auf dem aktuellen technologischen Stand halten. Vor allem dort, wo die Weiterbildungsförderung und das Qualifizierungsgeld nicht greifen, wäre sie eine wichtige Ergänzung im arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium, da sie das selbstbestimmte Gestalten der eigenen Bildungsbiografie ermöglicht. Die



Einführung einer Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit ist zudem auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive wünschenswert, da Frauen, insbesondere Mütter bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen stärker auf zeitliche Flexibilität angewiesen sind, da sie i.d.R. noch immer die Hauptverantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit tragen. Die Freistellmöglichkeiten im Rahmen der Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit würden genau diese dringend benötigten zeitlichen Freiräume für eine Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit Sorgeverantworten schaffen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bedauern, dass der Ref.-E. wiederum keine Regelung zu der im Koalitionsvertrag vereinbarten Bildungszeit und Bildungsteilzeit enthält.

### **Erweiterung der Förderung durch den Mobilitätszuschuss**

Mit dem durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung eingeführten Mobilitätszuschuss in § 73a SGB III können junge Menschen bei der Aufnahme einer Ausbildung unterstützt werden, wenn die Ausbildungsstätte nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Der DGB begrüßt, dass mit diesem Instrument versucht wird, einen Beitrag zur Verringerung der regionalen Passungsprobleme zu leisten. Die Beschränkung auf förderfähige Berufsausbildungen nach § 57 Absatz 1 SGB III lässt jedoch eine Reihe von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen außen vor, vor allem Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich, die z. T. schulisch organisiert sind. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels auch in diesem Bereich sollte diese Einschränkung aufgehoben werden.

### **Ausbildungsgarantie – Umlagefinanzierter Zukunftsfonds notwendig**

Die Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss liegt in Deutschland auf einem Rekordhoch. Im Jahr 2022 verfügten laut Daten des Statistischen Bundesamts 2,86 Millionen der 20- bis 34-Jährigen nicht über eine formale Qualifikation. Das entspricht 19,1 Prozent dieser Altersgruppe. Ein Jahr zuvor waren es noch 2,64 Millionen oder 17,8 Prozent. Die mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung eingeführte Öffnung der außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) auch für „marktbenachteiligte“ Jugendliche greift hier zu kurz. Denn im Vergleich zum Jahr 2023 wurden für das Jahr 2024 lediglich 36 BaE-Plätze mehr eingekauft. Zudem ist die Ausbildungsbetriebsquote (bezeichnet den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe) seit 2012 stetig gesunken und betrug im Jahr 2021 lediglich 19,1 Prozent.

Der DGB hat daher eine Umlagefinanzierung durch einen Zukunftsfonds vorgeschlagen, in den alle Betriebe ab fünf Beschäftigten einzahlen müssen. Mit dem Zukunftsfonds werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen die Förderung und der Ausbau betrieblicher Ausbildung durch die Finanzierung einer leistungsfähigen Bildungs- und Unterstützungsstruktur inklusive eines Ausgleichs der entstandenen



Ausbildungskosten für ausbildende Betriebe. Zum anderen die finanzielle Absicherung der Kosten für zusätzliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie.

Über den Fonds soll eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur finanziert werden, die den Betrieben Anreize und Hilfestellungen bietet, betriebliche Ausbildung anzubieten und zu stärken. Dazu gehören vor allem überbetriebliche Bildungszentren für die Verbundausbildung, die Förderung von Qualifizierung des Ausbildungspersonals und weiterer Maßnahmen mit dem Ziel, die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen. Darüber hinaus sollen Betriebe vom Fonds profitieren, indem ihnen ein relevanter Teil der Ausbildungskosten erstattet wird.

### **Keine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zur Qualifizierung und Sprachförderung – § 159 Abs. 1 Satz 4 neu; Streichung § 159 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 9 SGB III**

Zurzeit fehlt Beschäftigten, die zwecks Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung, einer Qualifizierung zur Berufsanerkennung oder eines Sprachkurses ihr Arbeitsverhältnis kündigen, die nötige Sicherheit. Sie müssen stets mit der Möglichkeit einer Sperrzeit rechnen und damit um die Sicherung ihres Lebensunterhalts bangen. Dies schreckt Beschäftigte, darunter insbesondere Beschäftigte mit Migrationserfahrung, von einer Eigenkündigung auch dann ab, wenn diese im Sinne einer mittelfristig nachhaltigeren Arbeitsmarktintegration wünschenswert wäre. So hat sich im Zuge des Jobturbo gezeigt, dass Geflüchtete, die eine unter ihrem Qualifikationsniveau liegende Tätigkeit aufgenommen haben, jedoch mit Qualifizierung und Sprachförderung für eine Beschäftigung als Fachkraft infrage kommen, durch die drohende Sperrzeit von einem Wechsel in eine qualifizierte Beschäftigung abgehalten werden.

Dass der Gesetzgeber zuletzt die Förderung beruflicher Weiterbildung ausgeweitet und im SGB II und SGB III die Anreize zur Aufnahme von Weiterbildungen für Beschäftigte und für arbeitslose Menschen gestärkt hat, gibt Anlass zu einer Korrektur des § 159 Abs. 1 SGB III, damit Wertungswidersprüche vermieden und die erforderliche Rechtssicherheit einzelfallübergreifend gewährleistet werden können.

Wir schlagen vor, § 159 Abs. 1 SGB III neu durch den folgenden Satz 4 zu ergänzen:

„...Ein wichtiger Grund im Sinne des S. 1 liegt unter anderem vor, wenn eine Arbeitsaufgabe im Sinne der Ziffer 1 erfolgt ist, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. eine Ausbildung, berufliche Weiterbildung oder Qualifizierungsmaßnahme zum Zweck der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses aufnimmt oder an einem Sprachkurs zum Erwerb der deutschen oder einer anderen Sprache, deren Kenntnis für den Zielberuf erforderlich ist, teilnehmen wird,
2. keine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Teilnahme an der Maßnahme nicht erfolgreich sein wird und



3. mit der Maßnahme ihre Beschäftigungschancen in nicht nur unerheblichem Maße verbessern wird; als Verbesserung ist insbesondere eine Beschäftigung auf höherem Anforderungsniveau oder mit höherem Arbeitsentgelt als bislang anzusehen.“

Die vorgeschlagene Regelung korrespondiert mit der Einschränkung des Vermittlungsvorranges in § 4 Abs. 2 SGB III und soll den Übergang von prekärer in qualifikationsgerechte Arbeit ermöglichen. Die Ziffern 2 und 3 lehnen sich an § 81 Abs. 2 SGB III an, bei Ziffer 2. mit einer Beweislastumkehr.

Die Ergänzung würde den im Sinne der Fachkräftegewinnung gewünschten Effekt haben, dass eine erfolversprechende Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsankennung oder ein solcher Sprachkurs, sofern sie die Beschäftigungschancen verbessern, stets als wichtiger Grund für eine Arbeitsaufgabe anzuerkennen sind. Sie entspricht dem in § 1 Abs. 2 Ziffern 2 und 3 SGB III kodifizierten Zielen der Arbeitsförderung, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu fördern und unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken.

Wir sprechen uns zudem dafür aus, von einer Sperrzeit bei unterlassener Arbeitssuchendmeldung abzusehen und § 159 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 9 SGB III zu streichen.

### **Bindung der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung an die Grundsätze der Fairen Fachkräfteeinwanderung/IRIS-Standards – §§ 36, 292 SGB III**

Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte gewinnt zunehmend an Bedeutung. Eine faire Erwerbsmigration und eine ethische Rekrutierungs- und Vermittlungspraxis sind hierbei essenziell.

Dies muss im § 292 SGB III aufgegriffen werden. Menschen dürfen nicht über dubiose private Arbeitsvermittlungen hochverschuldet nach Deutschland kommen oder finanziell ausgebeutet werden. Die BA sieht sich daher im Rahmen der Aktivitäten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung den IRIS-Standards verpflichtet. Dies muss auch für die private Anwerbung aus dem Ausland gelten.

Als weltweiten Standard für faire grenzüberschreitende Rekrutierung hat die Internationale Organisation für Migration (IOM) in den letzten Jahren das International Recruitment Integrity System (IRIS) entwickelt. IRIS verfolgt das Ziel, Erwerbsmigrantinnen und -migranten vor Ausbeutung zu schützen, indem es klare Prinzipien für Rekrutierung und Beschäftigung definiert. Private Vermittler müssen diesen Prinzipien folgen und einer entsprechend verbindlichen/obligatorischen Zertifizierung unterliegen. Menschen aus dem Ausland dürfen keine ungebührlichen Risiken aufgebürdet werden. Arbeitgeber in Deutschland dürfen nur mit privaten Vermittlern zusammenarbeiten, die diese Zertifizierung besitzen.

Vor dem Hintergrund der Fachkräfteeinwanderung muss Deutschland auch endlich das Übereinkommen 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler (1997) ratifizieren. Dafür muss das deutsche Recht geändert und dem Abkommen angepasst werden. Arbeitgeber in Deutschland und



von ihnen beauftragte private oder öffentliche Vermittler müssen zwingend die Bestimmungen des WHO-Verhaltenskodex für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften (WHO, 2010b, WHO, 2010a) einhalten; zu prüfen ist, inwieweit er Vorbild für weitere Branchen sein könnte.