

# Stellungnahme

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

**hier: Gesetzentwurf der Bundesregierung (Bundestags-Drucksache 20/12779 und Formulierungshilfen für Änderungsanträge der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP)**

### Vorbemerkung

Anlässlich der öffentlichen Anhörung am 4. November 2024 im Ausschuss für Arbeit und Soziales legt der DGB hiermit eine erweiterte und aktualisierte Stellungnahme vor. Es werden nun auch weitere Tatbestände aus der Formulierungshilfe vom 27. September 2024 sowie die Formulierungshilfe zur neuen Meldepflicht vom 7. Oktober bewertet.

### Zusammenfassung

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 Regierungsentwurfes (Reg.-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. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Weiterbildungsoffensive wird nach der Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung und Einführung des Qualifizierungsgeldes ab April 2024 durch das im vergangenen Jahr verabschiedeten Weiterbildungsgesetzes nicht fortgeführt.

Der DGB begrüßt, dass mit dem vorliegenden Referentenentwurf die Digitalisierung von Arbeitsmarktdienstleistungen weiter vorangebracht werden soll.

30. Oktober 2024

Kontaktperson:

**Evelyn Räder**

Leiterin Abt. Arbeitsmarktpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

Keithstr. 1

10787 Berlin

Telefon: +49 30 24060 399

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

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

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. Die Pläne zur Digitalisierung, wie sie im Gesetzentwurf formuliert werden, dürfen für die Beschäftigten auch nicht zu einer weiteren Erhöhung des Arbeitsdrucks führen. Die Gefahr besteht, da die erwartbaren Effizienzgewinne durch Automatisierung und Prozessoptimierung teils zeitverzögert und nicht unmittelbar greifen.

Im Rahmen der Digitalisierung ist Nutzer\*innenfreundlichkeit 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.

Um den vorgelegten gesetzgeberischen Willen nicht zu konterkarieren, ist die ausreichende personelle Ausstattung der Bundesagentur für Arbeit (und der Jobcenter) dringend notwendig. Es muss ein Umfeld geschaffen werden, in dem sich Digitalisierung als echte Unterstützung und nicht als zusätzliche Belastung darstellt. Zudem muss sichergestellt werden, dass auch zukünftig ein direkter und persönlicher Zugang zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten der BA erhalten bleibt, da digitale Angebote keinesfalls alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen erreichen.

In der Formulierungshilfe sind eine Reihe von Verschärfungen beim Bürgergeld – schärfere Sanktionen, monatliche persönliche Meldepflicht, längere Pendelzeiten –, mit denen Neuregelungen des Bürgergeldgesetzes teils rückabgewickelt werden. Hierbei handelt es sich um Scheinlösungen für Scheinprobleme: Positive Arbeitsmarkteffekte und vermehrte Integrationen in Arbeit sind dadurch nicht zu erwarten, da die Maßnahmen an den zentralen, realen Problemen (geringe Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, Passungsprobleme u.a.) vorbeigehen.

Die zentrale Gelingensbedingung für mehr Integrationen von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist, dass die Jobcenter personell und finanziell ausreichend ausgestattet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erneuern daher ihre Forderung, dass die Ansätze für Verwaltungskosten der Jobcenter und für Eingliederungsleistungen deutlich erhöht werden müssen. Dies ist unerlässlich zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration, aber auch essenziell für die Sicherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in den Jobcentern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Zulassung der Leiharbeit bei der Anwerbung von Menschen aus Drittstaaten strikt ab, auch wenn es sich dabei um Fachkräfte handelt. Die Ausweitung der Einwanderung in prekäre und befristete Beschäftigungsverhältnisse ist grundsätzlich problematisch.

## **Zu einzelnen Inhalten des Regierungsentwurfes**

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

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

Mit einer „Grundsatznorm mit programmatischem Charakter“ sollen mit § 11 SGB III neu Reg.-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 zwingender Bestandteil öffentlicher Dienstleistungsangebote sein müssen. Wichtig dabei ist aber, Verwaltungsangebote nicht nur nutzer\*innenfreundlich weiterzuentwickeln (§ 11 S. 1 Ziffer 1 SGB III neu Reg.-E.), sondern barrierefrei, geschlechtergerecht, selbsterklärend, 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. So dürfen beispielsweise Menschen im höheren Lebensalter oder mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht durch 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.

Mit der Begründung von notwendigen Vorlaufzeiten zur IT-Umstellung wurde das Inkrafttreten einiger Regelungen mit der Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP (Neufassung Artikel 11 – Inkrafttreten) zeitlich um einige Monate verschoben.

Dies ist im Sinne der Entwicklung und Implementierung nutzerfreundlicher, sicherer und stabiler IT-Anwendungen zu begrüßen.

### **Übergang der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen auf die Bundesagentur für Arbeit – §§ 30a, 421g SGB III neu Reg.-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 Neuansprüche auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses und der im Ausland erworbenen und in Deutschland anerkannten Berufsabschlüsse – zwei Drittel davon in medizinischen Gesundheitsberufen<sup>1</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 der Herausforderungen angemessenen Regelaufgabe, die flächendeckend angeboten und zugänglich wird.

Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung soll ab 2029 vollständig bei der BA angesiedelt werden. § 30a SGB III neu Reg.-E. tritt am 1. Januar 2029 in Kraft (Artikel 7 Abs. 5 Reg.-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 Reg.-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.

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt – Pressemitteilung Nr. 342 vom 30. August 2023.

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.

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

Die Aufnahme der Videotelefonie im § 141 Abs. 4 SGB III n.F. Reg.-E. stellt eine sinnvolle Ergänzung zur persönlichen Vorsprache dar. Wichtig ist hierbei, das Angebot für persönliche Vorsprachen weiter 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 nur sehr begrenzt 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 wollen, sondern das persönliche Gespräch sucht.

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

Durch die Änderung der Erreichbarkeit in § 138 Abs. 5 Ziffer 2 n.F. SGB III Reg.-E. inklusive Anpassung der Anordnungsermächtigung in § 164 Ziffer 2 SGB III Reg.-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>2</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. Reg.-E.**

Integrationsziele und -schritte sollen zukünftig zwischen Agentur für Arbeit und Leistungsberechtigten im Einvernehmen vereinbart werden (§ 37 Abs. 2 SGB III n.F. Reg.-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. Reg.-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 substantielle 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>3</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:

---

<sup>2</sup> Teil B Artikel 1, Nr. 30 Buchstabe b, S. 55.

<sup>3</sup> BSG v. 23.06.2016 – B 14 AS 30/15 R.

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 Reg.-E. – und Förderung junger Menschen in rechtskreisübergreifenden Kooperationen – § 10 neu SGB III Reg.-E.**

Aufgrund der komplexen Regelungsstrukturen im Feld der Ausbildungsmarktpolitik spielen zahlreiche Akteure\*innen mit ihren Leistungen und Angeboten für junge Menschen eine wichtige Rolle. Nur die systematische Zusammenarbeit von 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 Reg.-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 Kooperationsangebote 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 Reg.-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 Reg.-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 Reg.-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 verlorengehen“ 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 Reg.-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/Stadt-kreisen, vorhanden sein. Denn trotz der oben genannten hohen Anzahl von JBA bleiben Versorgungslücken, die dringend geschlossen werden müssen.

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen außerordentlich, dass mit § 28b SGB III neu Reg.-E. und mit § 31b SGB III neu Reg.-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 verlorengelassen werden. 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 Reg.-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.

Entsprechend der Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP (Neufassung Artikel 11) sollen die Regelungen zur umfassenden Beratung junger Menschen erst zum 1. Januar 2026 und die Regelungen zur Förderung schwer zu erreichender junger Menschen inklusive dazu notwendiger Folgeregulungen erst zum 1. August 2026 in Kraft treten. Begründet wird dies mit längeren Vorlaufzeiten für die fachlichen Abstimmungen, die technische Realisierung und mit vergeberechtlichen Gründen.

Dies ist im Sinne der Entwicklung abgestimmter und stabiler Prozesse zu begrüßen, verdeutlicht zugleich aber auch die Komplexität der Vorhaben.

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

Die mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung 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 nach § 76 Absatz 2 Satz 8 SGB III n.F. 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. Die Möglichkeit, die Förderung junger, förderberechtigter Menschen, über den Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung hinaus auszudehnen erhöht die Chance, mehr Personen aus diesem Kreis dauerhaft in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen.

### **Erweiterung der Übernahme von Weiterbildungskosten – § 81 Abs. 2 Satz 4 neu SGB III**

Der DGB begrüßt die in § 81 Abs. 2 Satz 4 neu SGB III vorgeschlagene Ergänzung zur Übernahme der Weiterbildungskosten beim nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses. Gerade in Zeiten steigender beruflicher Mobilität von Beschäftigten und einem großen Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft ist es bedeutsam, auch der nachgewiesenen beruflichen Handlungsfähigkeit Rechnung zu tragen. Darüber hinaus erhöht dies die Chance für ein Matching zwischen Beschäftigtem und suchendem Betrieb und trägt somit zur Deckung von Fachkräftebedarfen bei. Arbeitnehmer\*innen erhalten so die Möglichkeit, nach jahrelanger Tätigkeit im Betrieb den fachlichen Nachweis für Ihre Qualifikation nachzuholen. Zudem sinkt mit besserer Qualifikation die Wahrscheinlichkeit in

die Arbeitslosigkeit zufallen, und die Chancen auf eine höhere Vergütung verbessern sich. Gerade für formal gering Qualifizierte ist die Änderung im Sinne der Anerkennung für die bisherige Leistung bedeutsam.

### **Gründungszuschuss – § 94 SGB III n.F. Reg.-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.<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> Selbstständig? Mit Sicherheit. Reformoptionen in der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige, arbeitsmarktaktuell Nr. 4 März 2023 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik – [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2023\\_03%20%20Selbstst%C3%A4ndig%20mit%20Sicherheit.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2023_03%20%20Selbstst%C3%A4ndig%20mit%20Sicherheit.pdf)

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).

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, darunter überproportional viele Frauen, im Blick, die schnell in Bedürftigkeit abrutschen. Der DGB fordert daher die existenzsichernde und geschlechtergerechte 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 Reg.-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.

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 Reg.-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 von § 38 Abs. 1 Satz 5 SGB III gilt diese Meldepflicht aber auch für den Personenkreis der „Ausbildung- 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. Reg.-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 Ziffer1): 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. Reg.-E. Dabei handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der neu eingeführten Option der Videotelefonie. Diese ist in § 309 SGB III n.F. Reg.-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.

#### **Zu einzelnen Inhalten der Formulierungshilfen**

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

##### **Nr. 1b) § 45a SGB III neu – Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive**

Die vorliegende Regelung zielt darauf, die Job-to-Job-Erprobung rechtlich zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist Beschäftigungssicherung im Betrieb das Ziel. Die Regelung muss daher auf Fälle fokussiert sein, bei denen ein strukturwandelbedingter Arbeitsplatzabbau im abgebenden Unternehmen droht. Zugleich muss Freiwilligkeit, gerade auch der Beschäftigten, gewährleistet sein und Kündigungsschutzrechte müssen gelten. Andernfalls wird die Regelung zu einem Personalabbauinstrument, durch das Druck auf Arbeitnehmer\*innen ausgeübt werden kann, von denen sich das Unternehmen aus vielschichtigen Gründen trennen will.

Die Erprobungszeit von bis zu vier Wochen erscheint angemessen, um sich wechselseitig kennenzulernen und einen Eindruck zu gewinnen. Zudem ist auch für den Ursprungsbetrieb ein Zeitraum von bis zu vier Wochen im laufenden Geschäft überbrückbar und gehört auch zum Alltag (etwa bei längeren Urlaubszeiten von Beschäftigten). Der Erprobungszeitraum sollte keinesfalls über die vier Wochen hinaus verlängert werden.

Die Transformation ist zudem kein alleiniges Handlungs- und Ausgestaltungsfeld der Arbeitsverwaltung und Unternehmen.

Auch darf die betriebliche Mitbestimmung und die Vertretung der Arbeitnehmer\*innen-Interessen nicht unterlaufen werden. Zwar ist in § 45a Abs. 1 Ziffer 3 SGB III neu ein Unterrichtsrecht der zuständigen Betriebsräte des beschäftigenden Unternehmens und des Erprobungsbetriebes vorgesehen. Insoweit wird der gewerkschaftlichen Position Rechnung getragen, dass bei solchen Übergängen betriebliche Interessenvertretungen beteiligt werden müssen. Ob eine Unterrichtung ausreicht, muss noch geprüft werden. Die Interessen und Rechte der Betriebsräte sind jedenfalls zum Schutz der Beschäftigten umfänglich zu beachten.

Es bleibt darüber hinaus die Aufgabe, langfristig gut qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und entsprechende Tätigkeiten zu generieren. Das Weiterbildungsge-  
setz mit den Verbesserungen zur Förderung der Weiterbildung und dem Qualifizierungsgeld ist konsequent und regelhaft in der Ausgestaltung des Strukturwandels einzubeziehen.

#### **Nr. 1c) § 134 SGB III neu – Förderung bei berufsbegleitenden Berufssprachkursen**

Die vorgeschlagene Regelung soll der Problematik Rechnung tragen, dass es nach Aufnahme einer Arbeit seitens der Unternehmen häufig keine Freistellung für den Spracherwerb gibt und somit insbesondere der berufsbezogenen Deutschsprachförderung zeitlich kein Raum gelassen wird.

Es wird infrage gestellt werden, ob die Zahlung von solchen Zuschüssen zu den Aufgaben der Arbeitslosenversicherung gehört und von der Versichertengemeinschaft zu tragen ist. Aber selbst, wenn eine solche Förderung im weitesten Sinne als Maßnahme zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit derjenigen begriffen wird, denen darüber die Teilnahme an der Sprachförderung ermöglicht wird, stellt sich die Frage, warum der Fördertatbestand angesichts des enormen Bedarfs vieler Arbeitnehmer\*innen an Qualifizierung auf den berufsfachlichen Spracherwerb beschränkt wird. Wir verweisen auf die Ausführungen zur Bildungszeit/Bildungsteilzeit.

#### **Artikel 4 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch**

##### **Nr. 2) Verlängerte Pendelzeiten – § 10 Absatz 2 SGB II n.F.**

Die zumutbaren Pendelzeiten (Hin- und Rückweg zusammen) sollen verlängert werden von heute 2,5 Stunden (bei täglichen Arbeitszeiten von sechs Std. und mehr) auf 3 Stunden sowie von 2 Stunden (bei täglichen Arbeitszeiten bis sechs Stunden) auf 2,5 Stunden. Die bisher geltenden – kürzeren – Pendelzeiten sind im SGB III geregelt, ihre Geltung wurde über die „fachlichen Hinweise“ der BA jedoch aufs SGB II übertragen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen es ab, die heute schon bedenklichen langen Pendelzeiten zu verlängern; eine weitere Belastung der Arbeitnehmer\*innen ist nicht hinnehmbar.

Vielmehr sollten die Zumutbarkeitskriterien im SGB II und SGB III harmonisiert, entschärft und am Leitbild Gute Arbeit orientiert werden. So sollten beispielsweise nur Arbeitsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz als zumutbare Arbeit gelten. Dies ist auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive höchst relevant, da Frauen noch immer häufiger in geringfügig-entlohnte Beschäftigung vermittelt werden.

### **Nr. 3) Halbierung der Karenzzeit (geschütztes Vermögen) – § 12 Absatz 3 SGB II n.F.**

Mit dem Bürgergeldgesetz wurden Ersparnisse im ersten Jahr des Leistungsbezugs weitgehend geschützt (bis 40.000 Euro für die erste Person, 15.000 Euro für jede weitere). Diese Karenzzeit soll nun auf ein halbes Jahr halbiert werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen diese Verschlechterung ab.

Mit der bisherigen Karenzzeit wurde die Lebensleistung von Beschäftigten stärker wertgeschätzt und das sozialstaatliche Sicherheitsversprechen für Beschäftigte gestärkt: Wer in unsicheren Zeiten in Sorge um seinen Arbeitsplatz ist und wem ggf. länger anhaltende Arbeitslosigkeit droht, sollte sich sicher sein, Ersparnisse nicht relativ schnell aufbrauchen zu müssen. Ein schneller sozialer Abstieg auf Sozialhilfeniveau sollte verhindert werden, denn das Arbeitslosengeld, bei dem Vermögen keine Rolle spielt, wird i.d.R. nur für maximal ein Jahr gezahlt. Von dieser guten Regelung profitieren von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer\*innen, nicht Langzeitarbeitslose, die längst keine relevanten Ersparnisse mehr haben.

### **Nr. 5b) Anschubfinanzierung – § 16b Abs. 4 SGB II neu; Nr. 6 Integrationspraktikum – § 16j SGB II neu**

Die vorgeschlagenen Maßnahmen – Anschubfinanzierung nach § 16b Abs. 4 SGB II neu, Integrationspraktikum nach § 16j SGB II neu – gehen von der falschen Annahme aus, dass die meisten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bürgergeld arbeiten könnten, wenn sie wollten. Damit wird die derzeitige Lage auf dem Arbeitsmarkt außer Acht gelassen.

In ihrem Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt August 2024 schreibt die Bundesagentur für Arbeit auf Seite 11: „Chancen, Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden, liegen auf einem historisch niedrigen Niveau.“ Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind im August erneut und auch saisonbereinigt gestiegen. Von Langzeitarbeitslosigkeit sind mittlerweile 982.000 Menschen betroffen.

64 Prozent aller Arbeitslosen befinden sich im Rechtskreis SGB II. Zurzeit sind rund 2,9 Millionen Menschen arbeitslos – bei 0,7 Millionen gemeldeten Stellen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften hat weiter nachgelassen. Bei Helfertätigkeiten gibt es ein Vielfaches mehr arbeitsloser Menschen als gemeldete und offene Stellen. Gleichwohl geben die Betriebe an, „zeitnah“ keine passenden Arbeits- und Fachkräfte zu finden. Dieses Matching-Problem ist nur mit mehr Förderung und einer größeren Einstellungsbereitschaft der Unternehmen von Menschen mit sog. Vermittlungshemmnissen, nicht aber mit nicht nachhaltigen finanziellen Anreizen oder Zwang zur Arbeitsaufnahme zu lösen.

Selbst wenn man der Auffassung ist, mit materiellen Anreizen könnte die Zahl der Arbeitsaufnahmen relevant erhöht werden, ist die „Anschubfinanzierung“ falsch konstruiert: Die Prämie wird erst nach einem Jahr gezahlt und das auch nur auf Antrag der Leistungsberechtigten. Ein unmittelbarer, zeitnaher Vorteil bei Arbeitsaufnahme bzw. Ausweitung der Arbeitszeit entsteht nicht. Ein relevanter Effekt der Anschubfinanzierung ist so nicht zu erwarten.

Zudem ist die Anschubfinanzierung geeignet, die – vielfach nicht gerechtfertigte – Kritik am Bürgergeld weiter zu befeuern, da die Prämie dem Gerechtigkeitsempfinden vieler Arbeitnehmer\*innen widersprechen dürfte.

Sinnvoller wäre eine Reduzierung der Transferentzugsraten, insbesondere im Einkommenssegment ab 1.000 Euro brutto, bei dem heute zusätzliches Einkommen zu 90 Prozent angerechnet wird, sowie im Segment ab 1.200 Euro (mit Kind 1.500 Euro), bei zusätzlichem Einkommen zu 100 Prozent angerechnet wird. Eine Reduzierung der Transferentzugsrate ist – auch unabhängig von dem Ausmaß des Arbeitsmarkteffekts – aus Gerechtigkeitsgründen geboten: Erwerbsarbeit muss stärker wertgeschätzt und eine Ausweitung der Arbeitszeit durchgängig zu einer spürbaren Erhöhung des verfügbaren Haushaltseinkommens führen.

Die Verpflichtung zur Aufnahme eines Integrationspraktikums nach § 16j Abs. 1 Satz 1 SGB II neu steht im Widerspruch zum Kooperationsprinzip im SGB II, das mit dem Bürgergeldgesetz eingeführt wurde.

#### **Nr. 7 bis 10) Verschärfung der Sanktionen – §§ 31 Abs. 2 SGB II n.F., 31a Abs. 1 und 7 SGB II n.F., 31b Absätze 1 und 2 SGB II n.F., 32 Abs. 1 SGB II n.F.**

Die Sanktionen sollen verschärft werden. Die erst mit dem Bürgergeldgesetz eingeführte „Sanktionstreppe“ – mit Kürzungen von 10 Prozent für einen Monat bei der ersten Pflichtverletzung, 20 Prozent für zwei Monate bei der zweiten und 30 Prozent für drei Monate bei der dritten – soll abgeschafft werden. Stattdessen soll einheitlich bei jeder Pflichtverletzung das Bürgergeld um 30 Prozent für 3 Monate gekürzt werden. Bei versäumten Terminen soll ebenfalls um 30 Prozent gekürzt werden, allerdings für einen Monat.

Mit diesen geplanten Neuregelungen werden die sinnvollen Entschärfungen der Sanktionen, die mit dem Bürgergeldgesetz eingeführt wurden, vollständig rückabgewickelt. Die Sanktionshöhe und -dauer bei versäumten Terminen geht sogar über die alte Regelung bei Hartz IV hinaus.

Der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften lehnen die Verschärfung der Sanktionen als arbeitsmarktpolitisch untauglich und sozialpolitisch hochproblematisch ab – schließlich wird mit jeder Sanktion laut Bundesverfassungsgericht das Existenzminimum unterschritten.

Offenbar reagiert die Koalition mit den Verschärfungen auf die massive, teils mit Falschbehauptungen geführte Stimmungsmache gegen das Bürgergeld und versucht einen gesellschaftlichen Konflikt „zu befrieden“. Sachgerecht sind die Verschärfungen jedoch nicht. Die Koalition präsentiert vielmehr Scheinlösungen für Scheinprobleme: Der ganz überwiegende Teil der Arbeitslosen will arbeiten, Arbeitsverweigerung ist kein Massenphänomen (siehe auch die Ausführungen zur Lage auf dem Arbeitsmarkt auf S. 4).

Vereinzelt erreichen den DGB Rückmeldungen aus den Jobcentern, dass Sanktionen von 10 und 20 Prozent zu niedrig seien, um Verhaltensänderungen zu bewirken. Diese Hinweise aus der Praxis sollten ernstgenommen und geprüft werden. Dies kann aber nur auf Basis belastbarer Daten zur Wirkungsweise der geltenden Sanktionsregelungen, die mit dem Bürgergeldgesetz eingeführt wurden, erfolgen. Eine entsprechende Evaluation steht aber bisher aus.<sup>5</sup>

Sofern einige Jobcenter insgesamt beklagen, die geltenden Sanktionsregelungen seien wenig praktikabel, da die vorgesehenen Verfahrensschritte zu großem Verwaltungsaufwand führten, kann und darf auch diese Kritik nicht durch eine einheitliche Sanktionsfolge in Höhe von 30 Prozent „gelöst“ werden. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit führt diese Neuregelung eben nicht zur „Vereinfachung des Prozesses“.

Ursächlich für den Verwaltungsaufwand ist die vorgeschriebene Einzelfallbetrachtung (Prüfung Härtefall, Pflicht zur Anhörung, Option der Erklärung, Pflichten zukünftig zu erfüllen). Diese ist aber nicht verhandelbar, da sie vom Bundesverfassungsgericht vorgeben und auch zwingend geboten ist: Schließlich müssen unwirksame – im Sinne von irrelevant für den Integrationsprozess – und ungerechte Sanktionen vermieden werden, etwa bei psychisch Kranken oder Personen in Lebenskrisen, die ihre Post nicht öffnen.

---

<sup>5</sup> Dabei bittet die bestehende Sanktionstreppe mit den gestaffelten Sanktionen die Möglichkeit zu evaluieren, ob und inwiefern unterschiedliche Sanktionshöhen zu unterschiedlichen Effekten bezüglich der Arbeitsmarktintegration führen.

Notwendig ist vielmehr eine bessere Personalausstattung der Jobcenter, damit sie die anspruchsvollen Aufgaben, die sich aus den Verfassungsvorgaben ergeben, gut umsetzen können.

Im Rahmen der Neugestaltung der Sanktionen soll Schwarzarbeit zukünftig zusätzlich in den Katalog der als Pflichtverletzung aufgenommen werden, die eine 30-Prozent Sanktion auslösen.

Diese Regelung ist überflüssig. Schon heute führt entdeckte Schwarzarbeit zu einer Strafanzeige wegen Sozialbetrugs und einer sofort beginnenden Pflicht zur Rückzahlung der zu Unrecht bezogenen Leistungen. Die negativen Folgen sind somit schon ausreichend scharf. Das Problem sind nicht zu lasche Strafen, sondern unzureichende Kontrollen und die Problematik, Schwarzarbeit aufzudecken – insbesondere in Privathaushalten (Reinigungskräfte, Babysitter).

Die weiteren Verfahrens-Änderungen zur verbesserten Ahndung von Schwarzarbeit (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz sowie § 64 Abs. 3 SGB II n.F.) sind in der Sache daher nicht zu beanstanden.

#### **Nr. 14) Verankerung Passiv-Aktiv-Transfer – § 44f Abs. 6 SGB II neu**

Der bisher nur in den jährlichen Haushaltsgesetzen vorgesehene Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) soll im SGB II verankert werden. Zudem sollen die Verwendungszwecke des PAT erweitert werden: Neben der bisherigen Finanzierung des Förderinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) sollen zukünftig PAT-Mittel auch für den Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III, das Einstiegs geld (§ 16b SGB II) und das Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e SGB II) genutzt werden können. Mehr Mittel stehen durch die Neuregelung nicht zur Verfügung; die Obergrenze bleibt unverändert und es dürfen jährlich maximal 700 Mio. Euro eingesparter passiver Leistungen für Eingliederungsleistungen verwendet werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewerten diese Neuregelung ambivalent: Positiv ist, dass der PAT durch die Verankerung im SGB II verstetigt wird. Positiv ist ebenfalls die Ausweitung des PAT auf weitere Instrumente, da so die Gestaltungsspielräume der Jobcenter vor Ort zum Instrumenteneinsatz erweitert werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber, dass für das wirkungsvolle und vom IAB positiv evaluierte Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ noch weniger Mittel zur Verfügung stehen könnten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erneuern vor diesem Hintergrund ihre Forderung, dass die Jobcenter ausreichend finanziert werden müssen und deutlich mehr Mittel für Verwaltungskosten und Eingliederungsleistungen erhalten müssen. Die geplante Reduzierung des Gesamtbudgets der Jobcenter im Haushaltsentwurf 2025 um weitere 350 Mio. Euro ist völlig kontraproduktiv und grundfalsch. Arbeitsförderung ist eine Zukunftsinvestition!

Wer hier Mittel verweigert, der spart nicht, sondern verschiebt Probleme und Folgekosten in die Zukunft.

### **Formulierungshilfe vom 9. Oktober 2024<sup>6</sup>** **Persönliche, monatliche Meldepflicht – § 15 Abs. 7 SGB II neu**

In der „Wachstumsinitiative“ hatten die Koalitionsspitzen allgemein vereinbart, dass sich Arbeitslose, die kurzfristig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, „monatlich in Präsenz bei der zuständigen Behörde melden müssen“.

Mit dieser Vorgabe drohte ein arbeitsmarktpolitisch unsinniger Zählappell, der ausschließlich Kontrollfunktion gehabt hätte. Inhaltsleere Termine, ohne konkreten Anlass oder ohne ein konkretes Angebot der Jobcenter, schaffen aber nur Unmut und Verdross – auf beiden Seiten des Schreibtisches.

Mit der Formulierungshilfe werden die Gesprächstermine erfreulicherweise mit einem arbeitsmarktpolitischen Zweck verknüpft: Die monatlichen Gespräche finden nur statt, „wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist.“ Allerdings bleibt es beim tendenziell repressiven Charakter der Gespräche, da sie der Prüfung dienen, „ob die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person die im Kooperationsplan festgehaltenen Absprachen einhält“ (Verweis auf § 5 Abs. 5 SGB II).

Hinzu kommt: Ohne zusätzliche Finanzmittel und Personal fehlen den Jobcentern die Ressourcen für zusätzliche Gesprächstermine.

### **Artikel 10a – Änderung des Aufenthaltsgesetzes**

#### **Nr. 2a) Abweichung von Versagensgrund – § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG durch § 40 Abs. 1a AufenthG neu**

**im Kontext Nr. 1** vergleichbares Entgelt nur das solcher Arbeitnehmer\*innen, die nicht Leiharbeitnehmer\*innen sind

**im Kontext Artikel 10b** – Änderung der Beschäftigungsverordnung - § 36 Absatz 4 Satz 1 BeschV

---

<sup>6</sup> Das Kabinett hat am 09.11.2024 zur Umsetzung der Wachstumsinitiative die „Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen für die Neuregelung einer Meldepflicht im SGB II“ beschlossen. In dieser Formulierungshilfe ist der Bezug zu einem laufenden Gesetzgebungsverfahren offengelassen worden. Da eine Integration ins SGB-III-Modernisierungsgesetz wahrscheinlich ist, bewertet der DGB hier auch diese geplante Neuregelung.

Der Reg.-E. sieht vor, die Einwanderung von ausländischen Arbeitnehmer\*innen mit einer „kleinen Blauen Karte“ oder einem inländischen Abschluss in die Zeitarbeit zu erlauben, sofern ab dem ersten Tag der Beschäftigung der Grundsatz des Equal Pay befolgt wird und eine Mindestbeschäftigungsdauer von zwölf Monaten vereinbart wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Zulassung der Leiharbeit bei der Anwerbung von Menschen aus Drittstaaten strikt ab. Die Ausweitung der Einwanderung in prekäre und befristete Beschäftigungsverhältnisse ist grundsätzlich problematisch. Befristete Einwanderung, die ausschließlich auf die Arbeitskraft der Beschäftigten abzielt und ihnen keine langfristige Perspektive in Deutschland bietet, birgt erhebliche Ausbeutungsrisiken. Personen mit geringen Deutschkenntnissen und wenig Informationen über das deutsche Rechtssystem sind besonders gefährdet, Opfer von Verstößen gegen grundlegende Arbeitnehmer\*innenrechte zu werden. Die erforderlichen umfassenden Maßnahmen zur Sicherung eines fairen Vermittlungsprozesses stehen aus.

Die Regelungen in § 40 Abs. 3 Nr. 8 AufenthG neu, wonach die Zustimmung zur Arbeitsaufnahme versagt werden kann, wenn der Verleiher gegen § 40 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 AufenthG (Mindestbeschäftigungsdauer von zwölf Monaten) oder gegen § 40 Abs. 1a Satz 1 Nr. 3 AufenthG (Equal Pay) verstößt, sind aus unserer Sicht unzureichend. Die praktische Überprüfung der Einhaltung von gleichem Lohn und Mindestbeschäftigungsdauer gestaltet sich schwierig. Es besteht die Gefahr, dass Unternehmen Umgehungsstrategien entwickeln, die zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Eine erleichterte Zuwanderung in die Leiharbeit könnte den Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen erhöhen und die prekäre Situation vieler Beschäftigter weiter verschlechtern.

Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht hier ein erhebliches Prekariatsrisiko, da das Entgeltniveau in der Leiharbeit zu den niedrigsten aller Wirtschaftszweige gehört. Aktuelle Daten unterstreichen die Einkommensdiskrepanz zwischen Leiharbeiter\*innen und regulär Beschäftigten. Im Jahr 2022 lag der Median des Bruttomonatsentgelts sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigter Leiharbeiter\*innen bei 2.254 Euro. Dies ist um 1.430 Euro beziehungsweise 38,8 Prozent weniger als bei nicht in der Leiharbeit tätigen Vollzeitbeschäftigten, die auf ein Medianentgelt von 3.648 Euro kommen. Diese Unterschiede ziehen sich durch alle Qualifikationsstufen. So verdienen Leiharbeiter\*innen auf Helferniveau mit 1.982 Euro um 25,4 Prozent weniger als ihre nicht in der Leiharbeit tätigen Kolleg\*innen mit 2.656 Euro. Bei Spezialist\*innen beträgt der Unterschied 10 Prozent.

Die Ungleichheit verstärkt sich, wenn man die Staatsangehörigkeit betrachtet. Leiharbeiter\*innen aus EU-Mitgliedstaaten (ohne Deutschland) verdienen mit 2.037 Euro um 19,9 Prozent weniger als deutsche Leiharbeiter\*innen. Bei Beschäftigten aus den Top-8-Asylherkunftsländern beträgt der Unterschied sogar 23,9 Prozent. Drittstaatsangehörige in der Leiharbeit verdienen mit 2.086 Euro um 18 Prozent weniger als deutsche Beschäftigte.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass Leiharbeiter\*innen systematisch schlechter bezahlt werden, unabhängig von ihrer Qualifikation oder Herkunft. Besonders betroffen sind ausländische Beschäftigte, die aufgrund von Sprachbarrieren und mangelnden Kenntnissen des deutschen Arbeitsrechts anfällig für Ausbeutung sind.

Der DGB lehnt daher eine Aufhebung des § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG strikt ab. In seiner Stellungnahme zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat sich der DGB bereits ausdrücklich gegen eine Öffnung der Kontingentregelung und der Westbalkanregelung für die Leiharbeit als auch gegen einen Einsatz von Leiharbeitsunternehmen in der Arbeitskräfteanwerbung ausgesprochen.<sup>7</sup> Eine Aufhebung dieser Regelung würde nicht nur im Zusammenspiel mit der Kontingent- und Westbalkanregelung Risiken schaffen, sondern für alle Zugangswege von Drittstaatsangehörigen, bei denen Leiharbeit bislang ausgeschlossen ist, einschließlich Fachkräften. Es besteht die Gefahr, dass gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland sich aus Unkenntnis der Arbeitsmarkt- und Rechtslage in Deutschland von Leiharbeitsunternehmen anwerben lassen und, sofern Gehaltsschwellen nicht entgegenstehen oder missachtet werden, weit unter dem angemessenen Niveau entlohnt werden. Zudem würden sie nicht die Beschäftigungssicherheit erreichen, für die sie mit ihrer Qualifikation prädestiniert wären.

Die Begrenzung im geltenden Recht bedeutet im Ergebnis, dass eine Beschäftigung in der Leiharbeit in vielen Fällen frühestens nach zwei Jahren möglich wird. Diese Eingrenzung ist sachgerecht, weil gerade bei neu eingewanderten Menschen das größte Ausbeutungsrisiko besteht. Die hier geplante Öffnung der Leiharbeit würde diesen Schutzmechanismus in sein Gegenteil verkehren, weil die Leiharbeit gerade in der Ankommensphase zum Einsatz kommen würde.

Die im Entwurf vorgeschlagenen Sicherungen gegen ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse sind zwar notwendig, jedoch nicht ausreichend. Sie müssen durch weitere Schutzmechanismen ergänzt und auf bereits bestehende Zugangswege ausgeweitet werden. Notwendig sind unter anderem Bleibe- und Übernahmeperspektiven durch Wechsel in einen anderen Aufenthaltsstatus und alternative Wege des Arbeitsmarktzugangs. Es muss verhindert werden, dass diese Beschäftigten zur Besetzung von Dauerarbeitsplätzen ausgenutzt werden.

Die Ausweitung der Einwanderung in prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist weder arbeitsmarktpolitisch noch gesellschaftspolitisch nachhaltig. Das gilt erst recht für befristete Einwanderung, die nur auf die Arbeitskraft der Beschäftigten und nicht auf eine Lebensperspektive in Deutschland abzielt.

---

<sup>7</sup> Westbalkanregelung und Einwanderung in befristete Beschäftigung, *arbeitsmarkttaktuell* 1/2023 – [https://www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Stellungnahmen/DGB-Stellungnahme-zur-Fachkraefteeinwanderung-aus-Drittstaaten.pdf](https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/DGB-Stellungnahme-zur-Fachkraefteeinwanderung-aus-Drittstaaten.pdf)

Anstatt die Leiharbeit für Drittstaatsangehörige zu öffnen, sollten verstärkt Maßnahmen zur Qualifizierung und Integration inländischer Potenziale ergriffen werden. Es gibt erhebliche inländische Arbeitskräftepotenziale, die durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen aktiviert und gefördert werden können, allen voran die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit. Die Leiharbeit sollte auf qualifizierte Fachkräfte begrenzt bleiben, um den Arbeitsmarkt nicht zusätzlich zu belasten und die Qualität der Beschäftigung zu sichern.

## **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 Freistellungsmöglichkeiten 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 Reg.-E. wiederum keine Regelung zu der im Koalitionsvertrag vereinbarten Bildungszeit und Bildungsteilzeit enthält.

### **Organisationen ohne Gewinnabsicht im § 82 SGB III besserstellen**

Insbesondere die Sozialwirtschaft ist von einem enormen Fachkräfteengpass betroffen. Gleichzeitig tragen viele bestehende Förderprogramme nicht der besonderen Struktur dieser Branche Rechnung: Viele kleine Einheiten gehören oftmals zu einem übergeordneten gemeinnützigen Träger und gelten daher nicht als KMU, obwohl in der Praxis die einzelnen Einrichtungen oft auf sich alleine gestellt sind. Aufgrund der Gemeinnützigkeit sind zudem meist keine finanziellen Spielräume für große Eigenanteile der Verbände vorhanden. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind aber meist am Beispiel von Unternehmen der gewinnorientierten Privatwirtschaft konzipiert. Hier gilt in der Regel: Je größer ein Betrieb, desto höher seine Produktivität und Finanzkraft. Daher sinken mit steigender Unternehmensgröße die Fördersätze. In der Praxis führt das aber zu Problemen für Organisationen und Einrichtungen, die nicht gewinnorientiert wirtschaften und oft durch ihre Größe keine ökonomischen Vorteile erzielen. Dies zeigt sich insbesondere im Bereich der Weiterbildung von Beschäftigten im SGB III.

So sieht der novellierte § 82 SGB III weitgehende Abstufungen bei Unternehmen und Organisationen mit mehr als 50 bzw. 500 Beschäftigten vor. Konkret bedeutet dies im § 82, dass allen Beschäftigten in größeren „Unternehmen“ nur 25 Prozent der Lehrgangskosten wie der Lohnkosten gefördert wird. Dabei wird nicht betrachtet, ob diese Unternehmen gemeinnützig sind oder nicht. In der Folge führt dies zur Benachteiligung von circa 90 Prozent der Beschäftigten in der frühkindlichen Kinderbetreuung, die aufgrund ihrer Trägerstruktur den Großunternehmen zugeordnet werden – dabei unterliegen die Einrichtungen der Kindererziehung alle denselben engen finanziellen Rahmenbedingungen unabhängig von der Trägerstruktur. Tatsächlich können nur Elterninitiativen in Genuss der hohen Fördersätze kommen, obwohl diese Einrichtungen häufig durch private Spenden besser ausgestattet sind als Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände. Ähnliches gilt in der Sozialwirtschaft für Kliniken und Pflegeeinrichtungen, die ebenfalls von massiven Veränderungsprozessen betroffen sind. Hierbei handelt es sich in der Regel um Kliniken, deren Einnahmen fast vollständig von den Rahmenbedingungen abhängen, die Bund, Länder und Krankenkassen vorgeben. Die Größe einer Klinik trägt nicht zu überproportionalen Einnahmen bei. Diese Beispiele zeigen: Organisationen ohne Gewinnerzielungsabsicht können nicht dieselben Skaleneffekte und höheren Gewinne wie profitorientierte Unternehmen erzielen. Daher sollten sie auch nicht denselben Abschlägen nach Unternehmensgröße wie Betriebe der Privatwirtschaft unterworfen werden.

Wir schlagen daher vor, dass für Organisationen ohne Gewinnabsicht im § 82 SGB III dieselben Förderbedingungen wie für Betriebe mit unter 50 Beschäftigten gelten.

### **Erweiterung der Förderung durch den Mobilitätzuschuss**

Mit dem durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung eingeführten Mobilitätzuschuss 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 Berufsankennung 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 aufnehmen 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.