



Ausschussdrucksache 21(11)124
vom 6. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Vorbemerkung

Die Arbeitslosenversicherung ist ein zentraler Pfeiler der sozialen Sicherung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Von der Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA) hängen soziale Stabilität, Fachkräftesicherung und gelingende Transformationsprozesse maßgeblich ab. Deutschland braucht auch weiterhin eine gestaltende, zukunftsgerichtete und resiliente Arbeitsverwaltung, die die Menschen in den Mittelpunkt rückt und in einen Sozialstaat eingebettet ist, der soziale Gerechtigkeit, Sicherheit und Teilhabe gewährleistet, erreichbar ist, fördert, Menschen weiterbringt und Unternehmen in der Transformation zuverlässig unterstützt. Gute Arbeitsmarktpolitik ist immer auch dem Leitbild „Gute Arbeit“ verpflichtet.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Es braucht eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung und an qualitativen Zielen ausgerichtete Arbeitslosenversicherung, die zeigt, dass der moderne Sozialstaat funktioniert und den Menschen im Alltag überall in Deutschland einen Mehrwert bringt.

Eine Reform der Arbeitslosenversicherung sollte aus Sicht des DGB folgende strategische Ziele verfolgen:

- **Sicherung und Stärkung der Kernaufgaben**, insbesondere die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Vermittlung, aktive Arbeitsmarktpolitik, Ausbildungsvermittlung, Rehabilitation sowie die ganzheitliche Steuerung der Jobcenter.
- **Aktive Gestaltung der Transformation**: Der DGB fordert, die BA personell, finanziell und organisatorisch so auszustatten, dass sie den wirtschaftlichen Transformationsprozess aktiv mitgestalten kann. Ziel ist es, gemeinsam mit Beschäftigten und Unternehmen Brücken in gute, sichere und tariflich abgesicherte Arbeit zu bauen und Beschäftigungsperspektiven in Zeiten von Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung zu sichern.
- **Qualitativ hochwertige und effektive Leistungserbringung**: Der DGB fordert eine BA, die soziale Leistungen zuverlässig, bundesweit einheitlich und nah am Menschen erbringt. Digitale Angebote müssen den Zugang erleichtern, dürfen aber persönliche, individuelle und qualitativ hochwertige Beratung nicht ersetzen, sondern ergänzen.

19. Juni 2026

Kontaktperson:

Alexander Fischer
Abteilungsleiter
Arbeitsmarktpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Alexander.Fischer@dgb.de

- **Leistungen wie aus einer Hand und transparente Zuständigkeiten:** Der DGB fordert eine integrierte Leistungserbringung, bei der Familien entlastet werden und Leistungen wie Kinderzuschlag und Wohngeld aus einer Hand administriert werden. Perspektivisch müssen die Grenzen zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB III für Ratsuchende überwunden werden, unter anderem durch gemeinsame Frontdesks als niedrigschwellige Erstanlaufstellen.
- **Ausbau der Krisenvorsorge:** Der DGB fordert den konsequenten Ausbau der BA als zentralen Pfeiler der staatlichen Krisenvorsorge. Die BA muss auch in Zukunft in der Lage sein, in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Krisen schnell, handlungsfähig und stabilisierend zu wirken – zum Schutz von Beschäftigung, Einkommen und sozialer Sicherheit.

Voraussetzung dafür, dass die BA ihre Kernaufgaben zuverlässig erfüllen und eine aktive Rolle in der Krisenbewältigung übernehmen kann, ist ein stabil finanzierter Haushalt. Die Finanzierung der BA muss krisenfest, planbar und strukturell tragfähig ausgestaltet werden. Deshalb fordert der DGB:

- **Bundeszuschüsse statt rückzahlbarer Darlehen** zur Stabilisierung des BA-Haushalts. Die bestehenden Darlehen sind zu erlassen.
- **Keine globalen Minderausgaben oder unrealistische Ansatzplanungen**, die faktisch zu verdeckten Kürzungen führen.
- **Gezielter Wiederaufbau einer ausreichenden Rücklage**, um in künftigen Wirtschafts- und Beschäftigungskrisen handlungsfähig zu bleiben.

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 werden die mit dem Referentenentwurf neu eingeführten Möglichkeiten der aktiven Arbeitsförderung, wie das Instrument der Erprobung einer neuen Beschäftigungsperspektive, begrüßt. Kritisch zu sehen und änderungsbedürftig ist aber, dass gleichzeitig andere Förderinstrumente eingeschränkt oder sogar abgeschafft werden. Besonders zu erwähnen ist hier das Entfallen von Gutscheinen für die Förderung von Maßnahmeanteilen bei einem Arbeitgeber und die Einschränkung des Förderkreises für eine außerbetriebliche Ausbildung.

Grundsätzlich zu begrüßen ist, dass die Digitalisierung im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorangebracht wird. Digitale Arbeitsmarktdienstleistungen sind eine notwendige Ergänzung des Angebotes der Arbeitsverwaltung,

während gleichzeitig gewährleistet sein muss, dass bestehende Möglichkeiten der persönlichen Inanspruchnahme der BA-Leistungen bestehen bleiben und nicht verdrängt werden. Bei der Ausgestaltung der digitalen Angebote muss gewährleistet werden, dass digitale Angebote, neben nutzerfreundlich, auch barrierefrei, selbsterklärend, einfach und niederschwellig umgesetzt sind.

Bezüglich der zukünftigen Leitprinzipien bei der Berufsberatung und -vermittlung sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften noch dringenden Änderungsbedarf. Der positive und zu begrüßende Ansatz einer kooperativen Arbeitsweise zwischen BA und Arbeits- bzw. Ausbildungssuchenden bei der Vereinbarung von Integrationszielen und -schritten in Form eines Kooperationsplans droht durch eine restriktive, einseitige und sanktionsbewährte Verpflichtungspraxis untergraben zu werden.

Aufgrund der Kürze der Frist zur Vorlage einer Stellungnahme, äußert sich der DGB im Folgenden nur zu ausgewählten Punkten des Referentenentwurfs.

Zu einzelnen Punkten

Artikel 1 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 3 Grundsätze der Digitalisierung bei der BA - §11 neu

Mit dieser neuen „Programmnorm“ sollen „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. Wichtig dabei ist aber, Verwaltungsangebote nicht nur **nutzerfreundlich** weiterzuentwickeln (§ 11 S. 1 Ziffer 1 SGB III neu Ref.-E.), sondern **barrierefrei, selbsterklärend, einfach und niederschwellig** auszugestalten. 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.¹ 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 (inkl. mangelnde Netzabdeckung). 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.

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

Nr 5 Freiwillige Versicherung auf Antrag - §28a neu

Die Verlängerung der Frist für den Abschluss einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung von drei auf sechs Monaten wird insb. mit Blick auf eine bessere Absicherung von (Solo-)Selbständigen begrüßt.

Nr.6 Wirtschaftliche Eigenständigkeit bei der Berufswahl - §29 neu

Der DGB begrüßt die Erweiterung der Berufsberatung der BA um den Aspekt der wirtschaftlichen Eigenständigkeit bei der Berufswahl. Besonders relevant ist das Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung – im Erwerbsleben und folglich auch im Alter, bei der Rente – bei der Beratung von Frauen in ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijobs) und somit oftmals im Niedriglohnsektor. Durch die Beratung könnten sowohl eine wenig nachhaltige Erstvermittlung als auch Klebeeffekte in Minijobs vermieden und die Aufnahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert werden.

Nr. 8 Potentialanalyse, Kooperationsplan, Verpflichtung - §§37 bis 37b neu

Integrationsziele und -schritte sollen zukünftig zwischen BA und Leistungsberechtigten im Einvernehmen vereinbart werden. Festgehalten wird dies im neuen Kooperationsplan, der die bisherige Eingliederungsvereinbarung ersetzt. Basis für die gemeinsamen Vereinbarungen ist die Potenzialanalyse, in der zukünftig auch explizit die individuellen Stärken der Beratenen festgestellt werden sollen. Die Neuregelung stellt eine substanzielle Verbesserung dar. Mit dem einvernehmlich ausgehandelten Kooperationsplan wird der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses befördert. Diese kooperative Arbeitsweise verspricht in vielen Fällen eine erfolgreichere Arbeitsmarktintegration, aufgrund der Tatsache, dass Arbeitslose von vereinbarten Integrationsschritten und -zielen selbst überzeugt und intrinsisch motiviert an etwaigen Fördermaßnahmen teilnehmen. 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 hat², 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: im Kooperationsplan soll zusätzlich verbindlich geregelt werden, „in welche Ausbildung, Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche (...) vermittelt werden soll“.

² BSG v. 23.06.2016 – B 14 AS 30/15 R.

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.

Der DGB stellt aber mit Bedauern fest, dass der zeitgemäße und kooperative Ansatz der Zusammenarbeit zwischen BA und Arbeits- bzw. Ausbildungssuchenden bei der Vereinbarung von Integrationszielen und -schritten gleichzeitig durch die Einführung des §37b untergraben wird. Die BA soll zukünftig parallel zum Kooperationsplan die Möglichkeit erhalten, einseitig und sanktionsbewährt, den Arbeits- oder Ausbildungssuchenden Verpflichtungen aufzuerlegen. Nach § 37b Abs. 2 sollen (intendiertes Ermessen) Arbeitslosengeldbezieher zu Eingliederungsschritten verpflichtet werden. Diese Maßnahme hält der DGB für grundsätzlich kritisch und sollte gestrichen werden: Sie ist im SGB III fehl am Platz, steht komplett im Gegensatz zu allen vorher erläuterten Prinzipien und Vorteilen einer einvernehmlich ausgehandelten Integration und kann in der Verwaltungspraxis dazu führen, dass Maßnahmen unabhängig von den individuellen Wünschen, Fähigkeiten und Zielen der Beratenden durchgeführt werden, und nicht zu einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt führen.

Zudem hinterfragt der DGB die neu eingeführte Möglichkeit der einseitigen Verpflichtung durch die BA zu „Bemühungen zur Erlangung einer Berechtigung zur Teilnahme“ bzw. zur tatsächlichen Teilnahme an Integrations- oder berufsbezogenen Deutschsprachkursen, mit Blick auf den dafür notwendigen, zusätzlichen Verwaltungsaufwand der BA sowie der Tatsache, dass die Zulassung zu Integrationskursen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erteilt wird und weder die BA noch die beratenen Personen eine direkte Handhabe auf die Verwaltungspraxis des BAMF haben.

Nr. 11 Gutscheine für Maßnahmeanteile bei einem Arbeitgeber (MAG) entfallen - §45 neu

Der DGB sieht diese Änderung kritisch. Dadurch werden die Möglichkeiten eingeschränkt, eine mit Blick auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sehr wünschenswerte betriebsnahe Ausbildung durchzuführen. Um der in der Begründung aufgeführten bisher geringen praktischen Relevanz der Gutscheinvvariante zu begegnen, wäre es zielführender, die strukturellen Ursachen für die niedrige Inanspruchnahme zu erforschen und das Instrument daraufhin anzupassen, anstatt es komplett zu streichen.

Nr. 12 Erprobung einer Beschäftigungsperspektive - §45a neu

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 dürfen 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.

Nr. 13 Außerbetriebliche Berufsausbildung - §76 neu

Die Förderberechtigung für eine außerbetriebliche Berufsausbildung wird durch die neue Formulierung des §76 Abs. 1 Satz 1 SGB III von der Einschätzung der BA abhängig gemacht, ob die ggf. zu fördernden jungen Menschen die Berufsausbildung erfolgreich abschließen können. Der DGB sieht diese Änderung sehr kritisch und regt an, sie zu streichen. Sie stellt eine zusätzliche Hürde für die Inanspruchnahme geförderter Berufsausbildung dar und wird mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer geringeren Anzahl an geförderten Berufsausbildungen führen. Dadurch wird die Ausbildungsgarantie ausgehebelt. Zudem erweitert die neue Regelung die Belastung der BA durch die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsprozesses und Prüfdrucks.

Nr. 17 – Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld - §96 neu

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).

Nr. 20 - Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit - §106a alt

§106a SGB III regelt die Erstattungen beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit, wenn Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine berufliche Weiterbildung absolvieren. Die Regelung ist bereits 2024 ausgelaufen und soll nun aus dem Gesetz gestrichen werden.

Gerade in Zeiten starker Umbrüche in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt und der sich stark ändernden Anforderungen, ist es sinnvoll, Zeiten der Kurzarbeit zu nutzen, um sowohl Unternehmen wie Arbeitnehmer:innen entsprechend voranzubringen. Die Praxis zeigt allerdings, dass Zeiten der Kurzarbeit kaum für Qualifizierung genutzt werden. Grund dafür sind vor allem unterschiedliche Logiken, die sich hier gegenüberstehen und als Sperrklinken erweisen – nämlich die fehlende Planbarkeit der Dauer der Kurzarbeit auf der einen Seite und die nötige Planungssicherheit bei der Umsetzung von Qualifizierung: Betriebe wissen oft nicht, wann die Kurzarbeit endet, und die Auftragslage zurückkehrt. Bei über Kurzzeit-Qualifizierungen hinausgehende Weiterbildungen ist dies eine Hürde eine Qualifizierung anzugehen, wenn Beschäftigte kurzfristig wieder (voll) arbeiten müssen. Es sollte dringend daran gearbeitet werden diese Hürden abzubauen.

Nr. 21 Änderungen bei Bezug von Transferkurzarbeitergeld - §111 Abs. 4 Satz 2 neu

Die Änderung führt Meldepflichten gegenüber der BA für Bezieher:innen von Transferkurzarbeitergeld ein. Der DGB sieht die neue Regelung kritisch und regt ihre Streichung an.

Das Wesen der Transferkurzarbeit sieht vor, dass die Transfergesellschaften (BeE) und andere Transfereinrichtungen eine Vermittlung in Arbeit versuchen sollten, ohne dass bereits Arbeitslosigkeit eintritt. Dafür werden vielfältige Mittel von Qualifizierung über Bewerbungstrainings etc. vorgehalten. Insofern sind die Bezieher:innen von Transferkurzarbeitergeld bereits über die Transfergesellschaften ausreichend in einen Vermittlungsprozess eingebunden. Sie haben bereits Meldepflichten gegenüber der Transfergesellschaft. Mit dem Vorschlag, nun die Meldepflichten der §§ 309 und 310 SGB III auf diese Gruppe auszuweiten, würden einerseits ggf. Konflikte mit Terminen der Transfergesellschaften selbst entstehen und ggf. die dort angestrebten Vermittlungsbemühungen konterkarieren. Dass Personen in Transfergesellschaften den Status von Arbeitnehmer:innen haben, ist einer der Hauptgründe, warum das Instrument des Transfers auch attraktiv und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Indem man nun Meldepflichten gegenüber der BA einführt, wird für diese Gruppe eine Art Fiktion eines Arbeitsuchendstatus eingeführt. Dies wird Transfermaßnahmen für Arbeitnehmer:innen weniger attraktiv machen sowie unnötig den Verwaltungsaufwand der BA erhöhen.

Nr. 22 Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld - §111a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 neu

Der Verzicht auf eine Fristenregelung bei der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in einer Transfergesellschaft, die über den Bezug des Transferkurzarbeitergeldes hinausgehen, ist zu begrüßen.

Nr. 23 und 24 Unterbringungskosten bei unterstützter Beschäftigung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Grundausbildung -§123 und §124 Abs 4 neu

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen diese geplante Änderung. Es ist sinnvoll, 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.

Nr. 26 Verfügbarkeit bei Berufsorientierungspraktika - §139 SGB III neu

Die überfällige Aufnahme des § 48a SGB III in den § 139 Abs. 1 SGB III ist zu begrüßen. Bisher wurde das Berufsorientierungspraktikum nur sehr verhalten in Anspruch genommen, seit dem Inkrafttreten der Regelung am 1. April 2024 bis zum 30. August 2025 nur in 4.966 Fällen, davon 252 Reha-Fälle. Ein wesentlicher Grund dafür war, dass junge Menschen, die Arbeitslosengeld beziehen, vom Anspruch auf Arbeitslosengeld mangels Verfügbarkeit während des Berufsorientierungspraktikums ausgeschlossen wurden, inklusive Kranken- und Pflegeversicherungsschutz.

Nr. 28 Digitale Arbeitslosmeldung und Videotelefonie - §141 Abs. 1, 1a und 4 Satz 1 neu

Die digitale Arbeitslosmeldung und die Einführung einer erleichterten Authentisierung im § 141 Abs. 1a SGB III n.F. Ref.-E. stellt eine sinnvolle Ergänzung zur persönlichen Vorsprache dar. Wichtig ist hierbei erstens, das Angebot für persönliche Vorsprachen vorzuhalten und diese weiterhin aktiv anzubieten. Zweitens ist nach Einschätzung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften die neue Frist von sieben Kalendertagen für die elektronische bzw. persönliche Authentisierung zu kurz. Diese Frist muss sicherstellen, dass auch Menschen im höheren Lebensalter, mit kognitiven Beeinträchtigungen oder ohne ausreichende technische Kenntnisse bzw. Voraussetzungen sie einhalten können,

wenn sie keinen Termin zur persönlichen Vorsprache so schnell erhalten, ohne dabei benachteiligt zu werden. Angeregt wird die Anberaumung einer längeren Frist von 14 Kalendertagen.

Auch die Einführung der Videotelefonie bewerten der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften grundsätzlich positiv, solange das Angebot für persönliche Beratungs- und Vermittlungsgespräche ebenfalls vorgehalten wird. Die Erstbe-ratung sollte allerdings nach Ansicht des DGB immer persönlich stattfinden. Arbeitslosigkeit – gerade, wenn diese erstmalig eintritt – ist ein belastender Lebenschnitt.

Davon Betroffene benötigen nicht nur finanzielle Leistungen und gute Bera-tung, 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 einerseits die Erstbe-ratung weiterhin persönlich stattfindet. Andererseits müsste die Terminsetzung für Folgeberatungen als persönliche Vorsprache oder per Video in einem ver-gleichbaren Zeitraum erfolgen. Es darf nicht sein, dass Kund:innen nur für die Videotelefonie zeitnah einen Termin erhalten. Die Agentur für Arbeit steht hier-bei 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 ge-genüber den Menschen nicht gerecht, verliert an Wahrnehmung, insbesondere im ländlichen Raum, und Akzeptanz bei Beitragszahlenden und Bürger:innen. Die BA steht nicht in einem privatwirtschaftlichen Wettstreit um Kosteneffizienz oder dem besten Online-Angebot, sondern muss für alle Kund:innen in schwie-rigen Lebenslagen schnell und einfach zugänglich sein. Aktuelle Zahlen der BA zeigen beispielsweise, dass ein hoher Prozentsatz von Menschen die Arbeitssu-chend-Meldung nicht „bequem“ online durchführen will, sondern das persönli-che Gespräch sucht.

Gleichzeitig wird in der Gesetzesbegründung erwähnt, dass auch Versäumnisse bei Video-Terminen Sperrzeiten zur Folge haben können. Gerade bei den der-zeit immer noch nicht voll ausgebauten technischen Voraussetzungen und auch abhängig von den finanziellen Möglichkeiten der meldepflichtigen Perso-nen kann es hier schnell zu Terminversäumnissen kommen, die nicht in der meldepflichtigen Person liegen, sondern in technischen Fehlleistungen, Verbin-dungsproblemen, etc. Hier sollte eine zusätzliche Klärung eingefügt werden, dass solche Versäumnisse nicht zu Sperrzeiten führen dürfen.

Nr. 37, 38, 39 Schriftformerfordernis bei privater Arbeitsvermittlung - §§ 296 bis 299

Die angestrebten Änderungen schaffen sämtliche Schriftformerfordernisse zu-gunsten von Textformerfordernissen im Rahmen einer privaten Arbeitsvermitt-lung ab: beim Vermittlungsvertrag zwischen privatem Arbeitsvermittler und

Arbeitsuchenden, für Gestattungen zur verlängerten Aufbewahrung von Unterlagen und personenbezogenen Daten sowie bei der Informationspflicht nach §299 SGB III im Falle einer grenzüberschreitenden Vermittlung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen diese Änderungen kritisch und schlagen ihre Streichung vor.

Es ist nicht ersichtlich, warum gerade in einem System, das schon lange in der Kritik steht³ und an Bedeutung verliert⁴ aber gleichzeitig – insbesondere im Bereich der grenzüberschreitenden Vermittlung – stark missbrauchsanfällig ist⁵, die Warn- und Schutzfunktion der Schriftformerfordernis außer Kraft gesetzt wird. Besonders schädlich und missbrauchsanfällig wäre die neue Regelung bei der Informationspflicht im Rahmen der grenzüberschreitenden Vermittlung nach §299 SGB III u.a. bzgl. der Möglichkeit für migrantische Beschäftigte, die Beratungsdienste der Sozialpartner und staatlicher Stellen in Anspruch zu nehmen.

Nr. 42 Elektronische Antragsstellung - §323 Abs. 1 neu

Die Neufassung des § 323 erlaubt eine elektronische Antragsstellung für Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld. Dies ist zu begrüßen.

Nr. 46 Experimentierklausel - §408 neu

Durch die Einführung dieser Regelung soll die BA in Zukunft, mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, abweichend von den gesetzlichen Regelungen des dritten oder vierten Kapitels SGB III, neue Ansätze zu „erproben“. Damit setzt die Regierung auch eine Empfehlung der Sozialstaatskommission um. Aufgrund der weitreichenden Ausnahmen von den gesetzlichen Regelungen, die solche „Modellvorhaben“ ermöglichen, regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an, dass dafür die Zustimmung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit notwendig sein soll.

Artikel 2 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 1 Ausrichtung der Leistungen auf dauerhafte wirtschaftliche Eigenständigkeit - §3 Abs. 1 Satz 2 neu

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass auch im SGB II, analog zum neu formulierten §29 SGB III, der Aspekt der dauerhaften wirtschaftlichen Eigenständigkeit als Richtungsgrundsatz der Förderung aufgenommen werden soll. Wünschenswert wäre aber eine zusätzliche Klarstellung,

³ z.B. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-vermittlungsgutscheine-bisher-ein-flop-7821.htm>

⁴ [Vermittlungsgutscheine verlieren weiter an Bedeutung - IAB-Forum](#)

⁵ <https://www.zeit.de/2026/06/arbeitsmigration-vietnam-vermittlung-saisonarbeit-westfleisch>

dass dieser wichtige gleichstellungspolitische Aspekt in der Praxis nicht zu einem zusätzlichen Druck auf Leistungsbezieher:innen führt, die einer nicht-existenzsichernden Arbeit nachgehen oder dies anstreben. Vielmehr sollte eine umfassende Beratung über die bestehenden Integrationsmöglichkeiten zur Erlangung einer wirtschaftlichen Eigenständigkeit unterstützen und den individuellen Lebenslagen Rechnung tragen.

Weitere Änderungsvorschläge

Keine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zur Qualifizierung und Sprachförderung

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 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 erfolgversprechende Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsanerkennung 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 Arbeitsuchendmeldung abzusehen und § 159 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 9 SGB III zu streichen.

Tariftreue für alle Maßnahmen der BA und der Jobcenter

Das Bundestariftreuegesetz (BTTG) greift auch bei Weiterbildungsmaßnahmen, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) per Vergabeverfahren finanziert, was sehr zu begrüßen ist. Für Weiterbildungsmaßnahmen, die über Bildungsgutscheine und Integrations- bzw. Berufssprachkurse, die über ein Zulassungsverfahren des Trägers finanziert werden, läuft das BTTG jedoch ins Leere. Diese ist eine nicht sinnvolle Ungleichbehandlung ähnlicher Leistungen. Der DGB fordert, dass die entsprechenden Verordnungen auch analog zum BTTG angepasst werden.

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, Erwerbsmigrant:innen 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.