



Schriftliche Stellungnahme dbb beamtenbund und tarifunion¹

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. November 2024 zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

BT-Drucksache 20/12779

b) Antrag der Abgeordneten Gerrit Huy, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und
der Fraktion der AfD

Neuausrichtung der Jobcenter auf Vermittlung in Arbeit

BT-Drucksache 20/12970

Siehe Anlage

¹ Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

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

Berlin, 30. Oktober 2024



Mit dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB-III-Modernisierungsgesetz) soll dem Wandel der Arbeitswelt Rechnung getragen werden. Ziel der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist eine möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und damit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Selbstständigkeit. Dieses Ziel wird mit den im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen überwiegend erreicht. Einige Neuregelungen könnten aus Sicht des dbb jedoch kontraproduktive Wirkungen entfalten.

Auch wenn die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Hinblick auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt, verglichen mit anderen Bundesverwaltungen, ohne Zweifel relativ weit vorangekommen ist und als einzige Behörde alle vom Onlinezugangsgesetz geforderten Dienstleistungen zum Stichtag online anbieten konnte, sollte der Digitalisierungspfad konsequent weiter beschritten werden.

Der dbb begrüßt dementsprechend grundsätzlich, dass im SGB III eine Grundsatznorm zur Digitalisierung mit programmatischem Charakter verankert wird, mit strategischen Zielmarken zum Einsatz und zur Erprobung neuer Technologien, zur nutzerzentrierten Weiterentwicklung von Verwaltungsangeboten, zur Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungsabläufen sowie zur Modernisierung der IT-Infrastruktur in der BA.

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) sollten vor allem dazu genutzt werden, die Mitarbeitenden von Routineaufgaben zu entlasten, damit ihnen mehr Zeit für die qualifizierte Beratung der Bürgerinnen und Bürger sowie der Arbeitgebenden bleibt. In keinem Fall darf der Einsatz von KI und Automatisierung zu einem pauschalen Stellenabbau führen. Bereits in der Vergangenheit wurden mit neuen IT-Verfahren personelle Einsparpotenziale prognostiziert, die sich bei der praktischen Beratungs- und Vermittlungsarbeit nicht gezeigt haben.

Zu berücksichtigen ist, dass der Einsatz von KI und Automatisierung gerade in so einem sensiblen Tätigkeitsbereich wie dem der Bundesagentur besonders hohen Anforderungen an Rechtskonformität, Diskriminierungsvermeidung und Nachvollziehbarkeit unterliegen muss. Der Staat hat bei dem verantwortungsvollen Einsatz von KI eine Vorbildfunktion. Um dieser Vorbildfunktion gerecht zu werden, sollte am Ende grundsätzlich immer ein Mensch die letzte Entscheidung treffen. Selbstverständlich müssen an alle KI-Anwendungen höchste Anforderungen an Datenschutz und IT-Sicherheit gestellt werden. Zudem ist der Aspekt der Anwenderfreundlichkeit sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für die Kolleginnen und Kollegen der Agenturen für Arbeit unbedingt zu beachten.

Klarstellungen betreffend den besseren Einsatz digitaler Technik wie beispielsweise der Videotelefonie sind darüber hinaus von Bedeutung, da sie nicht nur den Zugang zur Beratung erleichtern, sondern auch für das Personal vor Ort entlastend wirken können.



Die Arbeitsagenturen haben mit der während der Corona-Pandemie eingeführten Videoberatung grundsätzlich positive Erfahrungen gemacht. Die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden, die die Videoberatung in Anspruch genommen haben, fallen weit überwiegend positiv aus. Gleichwohl ist der Einsatz von Videoberatung lediglich als gute Ergänzung und nicht als Ersatz für persönliche Präsenzberatungen zu betrachten.

Der dbb geht davon aus, dass insbesondere bei Menschen mit besonderen bzw. multiplen Vermittlungshemmnissen sowie bei Erstgesprächen grundsätzlich die Präsenzberatung erfolgversprechender sein dürfte.

Insgesamt ist der Gesetzentwurf stark auf den Dienstleistungsgedanken der Arbeitsagenturen ausgerichtet. Das ist grundsätzlich als Fortsetzung des bereits eingeschlagenen Weges zu begrüßen. Um dem Grundsatz des Förderns und Forderns gerecht zu werden, sieht der dbb die Notwendigkeit, Termintreue einzufordern und Anreize zu setzen, dass Maßnahmen nicht vorzeitig abgebrochen werden.

Angesichts des erheblichen Fachkräftemangels, aber auch wegen des wachsenden Arbeitskräftemangels auf der so genannten „Helferebene“ ist ein hoher Anteil der offenen Stellen kurzfristig – quasi sofort – zu besetzen. Hier kann eine stärkere Implementierung digitaler Angebote helfen.

Ausdrücklich begrüßt der dbb die Ausweitung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung bilden ein leider häufig unterschätztes und nicht ausreichend genutztes Potenzial für den Arbeitsmarkt. Die Ausweitung des Anschlusseingliederungszuschusses gemäß § 73 Abs. 3 SGB III auch auf Menschen ohne **Schwer**behinderungseigenschaft ist überfällig. Besonders für Menschen mit darunter liegender Teilhabebeeinträchtigung stellt die derzeitige Regelung gegenüber Menschen mit Schwerbehinderung eine Benachteiligung dar. Integrationschancen mit späterer dauerhafter Übernahmeperspektive werden für diesen Personenkreis derzeit unzureichend genutzt.

Die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung des Förderinstrumentariums ist regelmäßig Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Gesetzgebungsvorhaben. Die Tatsache, dass derzeit in Deutschland knapp drei Millionen junge Menschen keinen formalen Berufsabschluss besitzen, verleiht der Nachjustierung des Werkzeugkastens besondere Dringlichkeit. Entsprechend begrüßt der dbb die Fokussierung insbesondere auf junge Menschen mit zum Teil mehrfachen Vermittlungshemmnissen. Dies kann perspektivisch zu einer dauerhaften beruflichen Einmündung beitragen und zur Vermeidung von regelmäßiger bzw. Langzeitarbeitslosigkeit führen. Zudem ist dies aus Sicht des dbb perspektivisch ein wichtiger Hebel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und einer Entlastung der Sozialsysteme.



Zu den Regelungen im Einzelnen:

Jugendberufsagenturen

Die in § 10 SGB III vorgesehene rechtliche Aufwertung und bessere Verzahnung der Jugendberufsagenturen mit den in § 9b SGB III benannten wesentlichen Beteiligten des örtlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes setzt aus Sicht des dbb genau an der richtigen Stelle an, um junge Menschen zu erreichen, deren Übergang in das Berufsleben zu scheitern droht. Vielerorts haben sich diese rechtskreisübergreifenden Kooperationen und Netzwerke bereits etabliert, jedoch gestaltet sich eine flächendeckende Ausrollung dieses niedrigschwelligen Angebotes aufgrund regional unterschiedlicher Rahmenbedingungen nicht immer einfach. Aus diesem Grund begrüßt der dbb den Fokus auf eine Verstärkung der Jugendberufsagenturen, weist jedoch auf das immense zusätzliche Arbeitspensum hin, welches mit der gemeinsamen, rechtskreisübergreifenden Betreuung junger Menschen (insbesondere des SGB II, III und VIII) verbunden ist. Die diesbezügliche Kooperation, Kommunikation und Verzahnung ist wünschenswert, erfordert aber umfangreiche Aufwände.

Es ist vorgesehen, die Zusammenarbeit der Träger durch Abschluss von Kooperations- und Zielvereinbarungen zu verbessern. Wichtig wäre aus Sicht des dbb hierbei, einen möglichst standardisierten Rahmen zu wählen, um Synergieeffekte zu erzielen und den Arbeitsaufwand für die beteiligten Akteure so gering wie möglich zu halten.

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

Die in den § 30 sowie 30a SGB III erfolgende Nachjustierung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Menschen mit ausländischer Qualifizierung wird vom dbb seit Jahren gefordert. Innerhalb der EU wurden die Regelungen bereits vereinfacht, jedoch gestaltet sich das Anerkennungsverfahren für Bildungsabschlüsse aus Drittstaaten nach wie vor sehr komplex und beratungsintensiv. Will Deutschland mehr Fachkräfte, also Menschen mit Vorqualifizierung, in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren, ist eine niedrigschwellige, umfassende Beratung über die Anerkennungsmöglichkeiten und das damit verbundene Procedere essenziell. Die Einbindung des diesbezüglichen Informationsangebots in die Arbeit der Jugendberufsagenturen nach § 10 SGB III ist aus Sicht des dbb folgerichtig.

Der aus § 30a SGB III hervorgehende Auftrag, ein flächendeckendes Angebot an Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, welches zukünftig noch an Bedeutung gewinnen wird, zu etablieren, erfordert aus Sicht des dbb zwingend eine dauerhaft ausreichende Personalunterlegung, da sich die Kolleginnen und Kollegen vor Ort bereits jetzt an der Belastungsgrenze befinden.



Kooperationsplan und Anpassung des Erreichbarkeitsrechts

Ziel der Regelung in § 37 SGB III ist die Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung zu einem so genannten Kooperationsplan als Mittel zur Stärkung des Vertrauens in die Eigenverantwortung der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden und um die Beratung und Betreuung „auf Augenhöhe“ zu gewährleisten. Kooperationspläne sind bereits im Rechtskreis des SGB II etabliert. Im SGB III verfehlen sie aus Sicht des dbb jedoch ihr Ziel bzw. schränken die Handlungsfähigkeit der Beraterinnen und Berater vor Ort ein.

Ziel der Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III ist, die Menschen schnellstmöglich und möglichst dauerhaft wieder in Arbeit zu bringen und Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Dafür bietet der individuelle Arbeitslosengeldanspruch nur einen begrenzten Zeitrahmen.

Die Einführung von Kooperationsplänen ist aus Sicht des dbb durchaus nicht unproblematisch:

Zwar ist die Agentur für Arbeit verpflichtet, nachzuhalten, ob die Vereinbarungen im Kooperationsplan eingehalten werden. Sollten hier Versäumnisse festgestellt werden, können Arbeitsuchende im Rahmen einer Ermessensentscheidung durch Verwaltungsakt verbindlich mit Rechtsfolgenbelehrung zu Eigenbemühungen verpflichtet werden.

Aus Sicht des dbb sollte die Verbindlichkeit von Pflichten - und natürlich Rechten - grundsätzlich bereits im ersten Beratungsgespräch gegeben sein, um dem Prinzip des Förderns und Forderns gerecht zu werden.

Denn aus Sicht des dbb steht das Prinzip des Förderns und Forderns einem professionellen Beratungsangebot auf Augenhöhe nicht entgegen. Im Gegenteil, klar und offen kommunizierte „Spielregeln“ sind vertrauensbildend und helfen, spätere Missverständnisse zu vermeiden. Zudem dürfte das in der Folge ggf. eingesetzte Instrument des Verwaltungsaktes bei den betroffenen Menschen enttäuschend und irritierend wirken. Daneben hat die Versichertengemeinschaft ein Interesse an zügigen Beratungs- und Vermittlungsprozessen.

Im Gesetzentwurf wird behauptet, die „Beratung auf Augenhöhe“ werde durch die Neuregelungen sichergestellt. Dies impliziert, dass es derzeit keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten vor Ort und den Arbeitsuchenden geben würde. Das Gegenteil ist der Fall. Der absolut überwiegende Teil der Beratungsgespräche findet auf Augenhöhe statt. Dies wird durch die regelmäßig stattfindenden Befragungen der Kundinnen und Kunden belegt.

Der dbb begrüßt, dass die ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehenen Änderungen im Erreichbarkeitsrecht wieder zurückgenommen wurden. Durch die



vormals vorgesehenen Lockerungen hätte die Gefahr bestanden, dass kurzfristige Anfragen seitens der Agentur für Arbeit länger unbeantwortet geblieben wären, denn es hätte lediglich die Verpflichtung bestanden, Anfragen bzw. Angebote binnen 24-Stundenfrist zur Kenntnis zu nehmen.

Die Neuregelung des § 141 Abs. 4 SGB III erweitert die Möglichkeit der Durchführung des Erstgespräches um den Kanal der Videotelefonie. Dies kann zur Vereinfachung der Planung für die Arbeitsagenturen und zu einem geringeren Aufwand für die Kundinnen und Kunden der Bundesagentur für Arbeit führen. Der dbb geht jedoch davon aus, dass Erstgespräche im Regelfall persönlich (in Präsenzform) geführt werden sollten, um dem ganzheitlichen und zugleich individuellen Beratungsansatz gerecht zu werden. Zugleich betont der dbb, dass für die Beratungsgespräche in digitaler Form grundsätzlich das gleiche Zeitvolumen wie bei Präsenzberatungen anzusetzen ist. Ferner ist zu berücksichtigen, dass während eines Beratungsgespräches via Videotelefonie festgestellt werden kann, dass im Rahmen einer individuellen Beratung ein persönliches Gespräch in Präsenzform geführt werden sollte.

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

Der dbb begrüßt, dass für diesen Personenkreis, der bisher in signifikant häufiger Zahl durch das soziale Netz gefallen ist, in § 31b SGB III eine Öffnungsklausel geschaffen wird, um eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen. Bisher werden junge Menschen in komplexen Lebenslagen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen Bürgergeldanspruch haben, durch die Jobcenter und die Träger der Jugendhilfe angesprochen, ihnen bleiben jedoch die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in der Regel verschlossen. Der dbb begrüßt ausdrücklich die Einbeziehung dieser schwer erreichbaren jungen Menschen in das Förderinstrumentarium des SGB III. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die weit überwiegende Mehrzahl der langzeitarbeitslosen Menschen keinen Schul- und/oder Berufsabschluss besitzt.

Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderung

Bisher erstreckten sich die Eingliederungszuschüsse bei Übernahme von Menschen mit Behinderung in ein Arbeitsverhältnis durch den Ausbildungsbetrieb nur auf schwerbehinderte Menschen. Die Anschlussbeschäftigung nach erfolgreich absolvierter Berufsausbildung stellt für Menschen mit Behinderung jedoch nach wie vor ein großes Integrationshemmnis dar. Die nun in § 73 Abs. 3 SGB III vorgesehene Ausweitung auch auf Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung, bei denen keine Schwerbehinderung festgestellt wurde, wird vom dbb uneingeschränkt unterstützt.



Tatsächlich gelebte Inklusion und Integration umfasst nicht nur Lippenbekenntnisse, sondern sollte sämtliche Dimensionen des gesellschaftlichen Miteinanders einbeziehen. Somit auch die der produktiven Mitgestaltung unserer Arbeitswelt. Ein großer Teil der Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung kann und möchte sich aktiv einbringen und mitgestalten.

Der dbb spricht sich aus diesem Grund ergänzend auch für eine Ausweitung der Beschäftigungspflicht für private und öffentliche Arbeitgeber aus. Immer wieder kaufen sich Unternehmen von ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung frei und verzichten damit auf wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auch im Hinblick auf die Unternehmenskultur neue Akzente setzen können.