

Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag

der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP

zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (Drucksache 20/12779)

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Buchstabe g wird folgender Buchstabe h eingefügt:

„h) Nach der Angabe zu § 45 wird folgende Angabe eingefügt (IK 1.7.2025):

„§ 45a Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive“.

bb) Die bisherigen Buchstaben h bis l werden Buchstabe i bis m.

cc) Nach Buchstabe i wird folgender Buchstabe j eingefügt:

„j) Nach der Angabe zu § 133 wird folgende Angabe eingefügt (1.9.2025):

„§ 134 Förderung bei berufsbegleitenden Berufssprachkursen“.

b) Nach Nummer 17 wird folgende Nummer 17a eingefügt:

„17a. Nach § 45 wird folgender § 45a eingefügt:

„§ 45a

Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (IK 1.7.2025)

(1) Die Agentur für Arbeit hat durch Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive die Erprobung eines Übergangs von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einem laufenden Arbeitsverhältnis heraus in ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zu unterstützen, wenn

1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer und der andere Arbeitgeber der Maßnahme zugestimmt haben,
2. der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigende Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zahlt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne die Erprobung erhalten würde, und
3. der zuständige Betriebsrat des die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigenden Arbeitgebers und der zuständige Betriebsrat des Erprobungsbetriebs über die beabsichtigte Erprobung unterrichtet wurden; die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach anderen Vorschriften bleibt unberührt.

(2) Eine Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive ist die umfassende betriebliche Erprobung einer bei einem Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerin oder eines bei ihm versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmers bei einem anderen Arbeitgeber mit dem Ziel, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit dem anderen Arbeitgeber zur Prüfung der Begründung eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zusammenzuführen. Die Maßnahme er-

möglichst, dem anderen Arbeitgeber insbesondere Neigung, Eignung, Leistungsfähigkeit und notwendigen Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für eine Übernahme durch diesen anderen Arbeitgeber zu identifizieren. Sie ermöglicht der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Erprobungsbetrieb, die Arbeitsbedingungen und mögliche Arbeitsplätze kennenzulernen sowie notwendige eigene Qualifizierungsbedarfe zu erkennen.

(3) Die Unterstützung der Agentur für Arbeit umfasst das Angebot der Beratung der beschäftigten Arbeitnehmerin oder des beschäftigten Arbeitnehmers und der beteiligten Arbeitgeber nach dem Ersten Unterabschnitt des Ersten Abschnitts.

(4) Die Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive darf eine Dauer von vier Wochen nicht überschreiten. Die erneute Erprobung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei demselben anderen Arbeitgeber ist nicht zulässig.

(5) Der Antrag ist vom Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt, zu stellen. Der Arbeitgeber kann den Antrag für mehrere bei ihm beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch wenn die Erprobung bei unterschiedlichen anderen Arbeitgebern erfolgt, als Sammelantrag stellen.

(6) Der Antrag ist elektronisch über ein im Fachportal der Bundesagentur zur Verfügung gestelltes elektronisches Formular zu stellen.“

- c) Nach Nummer 31 wird folgende Nummer 31a eingefügt (IK: 1.9.2025):
„31a. § 134 wird wie folgt gefasst:

„§ 134

Förderung bei berufsbegleitenden Berufssprachkursen

(1) Arbeitgeber können durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zur Teilnahme an der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes von der Arbeitszeit ganz oder teilweise freistellen.

(2) Die Zuschüsse sollen in Betrieben mit

1. weniger als 50 Beschäftigten in Höhe von 75 Prozent,
2. mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten in Höhe von 50 Prozent,
3. 500 Beschäftigten oder mehr in Höhe von 25 Prozent

des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für kursbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen für Zeiträume, in denen der Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss nach §§ 88 bis

92 oder Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach §§ 16e oder 16i des Zweiten Buches für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer enthält.“

- d) Nach Nummer 43 wird folgende Nummer 43a eingefügt (IK: Ein Jahr nach Verkündung):

„43a. In § 404 Absatz 2 wird nach Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:

„5a. entgegen § 40 Absatz 1a Nummer 2 des Aufenthaltsgesetzes die vorausgesetzten Vertragsvereinbarungen bei der Vertragsdurchführung wiederholt nicht eingehalten hat oder entgegen § 40 Absatz 1a Nummer 3 des Aufenthaltsgesetzes von dem dort vorausgesetzten Arbeitsentgelt wiederholt zu Lasten von Leiharbeiterinnen oder Leiharbeitern abgewichen ist.“

2. Die Artikel 4 und 5 werden wie folgt gefasst:

„Artikel 4

Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch - Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende - in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2014), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 8. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 152) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 16b wird wie folgt gefasst (IK 1.1.2025):
„§ 16b Einstiegsgeld und Anschubfinanzierung“.
 - b) Die Angabe zu § 16j wird wie folgt gefasst (IK 1.9.2025):
„§ 16j Integrationspraktikum“.
 - c) Die Angabe zu § 75 wird wie folgt gefasst (IK 1.1.2025):
„§ 75 Übergangsregelungen aus Anlass des SGB-III-Modernisierungsgesetzes“.
2. § 10 Absatz 2 wird wie folgt geändert (IK: 1.1.2025):
 - a) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:
„3. der Beschäftigungsort vom Wohnort der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort, insbesondere wenn dabei die täglichen Pendelzeiten zwischen Wohnung und Arbeits- oder Ausbildungsstätte insgesamt bis zu drei Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und insgesamt bis zu zweieinhalb Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden oder weniger betragen,“.
 - b) In Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 6 angefügt:
„6. die Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs einen Umzug erforderlich macht und zu erwarten ist,

dass die Annahme des konkreten Angebots einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insbesondere aufgrund des damit verbundenen Einkommens aus Erwerbstätigkeit perspektivisch zur Überwindung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit beiträgt; innerhalb der ersten drei Monate seit Beginn des erstmaligen Leistungsbezugs ist insbesondere die Aufnahme einer Beschäftigung innerhalb des zumutbaren Pendelbereichs zumutbar.“

c) Nach Nummer 6 wird folgender Satz angefügt:

„Die Nummern 3 und 6 sind nicht anzuwenden, wenn familiäre Bindungen entgegenstehen.“

3. In § 12 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „einem Jahr“ durch die Wörter „sechs Monaten“ ersetzt (IK 1.1.2025).
4. In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 werden die Wörter „Leistung nach § 31a“ durch die Wörter „Leistungen nach den §§ 28b und 31a“ ersetzt (IK 1.1.2026).
5. § 16b wird wie folgt geändert (IK 1.1.2025):
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 16b

Einstiegsgeld und Anschubfinanzierung“.

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

(4) „Erwerbsfähige langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte erhalten für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen bedarfsdeckenden Beschäftigung eine einmalige Anschubfinanzierung in Höhe von 1 000 Euro. Die Förderung kann nur erfolgen, wenn dieselbe Beschäftigung nicht bereits nach §§ 16e, 16i, mit dem Einstiegsgeld nach Absatz 1 oder nach § 88 des Dritten Buches gefördert worden ist (ungeförderte Beschäftigung). Die Anschubfinanzierung wird erbracht, wenn sich erwerbsfähige Leistungsberechtigte mindestens zwölf Monate ab einer Arbeitsaufnahme nach Satz 1 durchgehend in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befunden haben und in den letzten sechs Monaten dieses Zeitraums kein Bürgergeld bezogen wurde. Für die Antragstellung sind innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Zeitraums nach Satz 3 die Nachweise zum Erhalt der Anschubfinanzierung durch die Förderberechtigten zu erbringen. Die Anschubfinanzierung wird nur einmal innerhalb von 24 Monaten erbracht.“

6. § 16j wird wie folgt gefasst (IK 1.9.2025):

„§ 16j

Integrationspraktikum

(1) Die Agentur für Arbeit kann erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit einem Aufenthaltsstatus nach Kapitel 2 Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes unter den Voraussetzungen des Satz 4 zur Förde-

rung ihrer Beschäftigungsfähigkeit oder zur Unterstützung beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis zur Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (Integrationspraktikum) verpflichten. Die Maßnahme soll zusätzlich zu den Förderzielen nach § 45 Absatz 1 und 8 des Dritten Buches dazu befähigen, Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen und etwaige Hemmnisse der Leistungsberechtigten hierbei zu überwinden. Die Agentur für Arbeit kann der oder dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Unterstützung der eigenständigen Suche nach einem Arbeitgeber einen Gutschein ausgeben. Eine Verpflichtung nach Satz 1 kann nur erfolgen, wenn die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte

1. an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes teilgenommen hat, sofern dies für die dauerhafte Eingliederung nach § 3 Absatz 4 erforderlich ist,
2. innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Teilnahme am Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes nicht in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden konnte und
3. eine Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit innerhalb von sechs Monaten mit anderen Gesetzesgrundlagen dieses Buches oder des Dritten Buches nicht mit Aussicht auf Erfolg zu erwarten ist.

(2) Die Dauer des Integrationspraktikums muss dessen Zweck und Inhalt entsprechen. Sie soll bei dem jeweiligen Arbeitgeber

1. vier Wochen nicht unterschreiten und
2. zwölf Wochen, in Fällen erschwerten Arbeitsmarktzugangs 16 Wochen, nicht überschreiten.

(3) Die angemessenen Kosten für die Teilnahme an einem Integrationspraktikum werden von der Agentur für Arbeit übernommen, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist.“

7. § 31 Absatz 2 wird wie folgt geändert (IK 1.1.2025):
 - a) In Nummer 3 wird das Wort „oder“ am Ende durch ein Komma ersetzt.
 - b) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt.
 - c) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. gegen diese eine rechtskräftige Entscheidung über eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat vorliegt, die im Zusammenhang mit Schwarzarbeit im Sinne des § 1 Absatz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes steht.“
8. § 31a wird wie folgt geändert (IK 1.1.2025):
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „10“ durch die Angabe „30“ ersetzt.
 - bb) Die Sätze 2 bis 5 werden aufgehoben.
 - cc) In dem neuen Satz 2 werden die Wörter „den Sätzen 1 bis 3“ gestrichen.
 - dd) In dem neuen Satz 3 werden die Wörter „den Sätzen 1 bis 3“ durch die Angabe „Satz 1“ ersetzt.

- b) In Absatz 7 Satz 3 wird die Angabe „Satz 6“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.
9. § 31b wird wie folgt geändert:
- a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt (IK 1.1.2025):
- „Abweichend von Satz 3 ist in den Fällen des § 31 Absatz 2 Nummer 5 die Feststellung der Minderung innerhalb von sechs Monaten ab Rechtskraft der Entscheidung der nach § 64 Absatz 2 Nummer 2b zuständigen Behörde der Zollverwaltung oder des Gerichts zulässig.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert (IK 1.1.2025):
- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Der Minderungszeitraum beträgt drei Monate.“
- bb) In Satz 2 wird die Angabe „Satz 6“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.
10. In § 32 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „10“ durch die Angabe „30“ ersetzt (IK 1.1.2025).
11. In § 37 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „, mit Ausnahme von § 16b Absatz 4,“ eingefügt.
12. In § 39 Nummer 3 wird das Wort „persönlichen“ gestrichen (IK 1.4.2025).
13. In § 40a Satz 2 wird die Angabe „Arbeitslosengeldes II“ durch die Wörter „Bürgergeldes nach § 19 Absatz 1 Satz 1“ ersetzt (IK Monatsanfang nach Verkündung).
14. Dem § 44f wird folgender Absatz 6 angefügt (IK 1.1.2025):
- „(6) Über einen Passiv-Aktiv-Transfer können Förderungen
1. zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5,
 2. zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 16b,
 3. zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e und
 4. zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i
- in Höhe von 50 Prozent aus Mitteln für Leistungen für Bürgergeld nach den §§ 20 und 21 dieses Buches finanziert werden. Die Finanzierung nach Satz 1 ist auf insgesamt höchstens 700 Millionen Euro pro Jahr begrenzt.“
15. Dem § 64 Absatz 3 werden folgende Sätze angefügt (IK Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats):
- „Die gemeinsamen Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger unterrichten die zuständigen Behörden der Zollverwaltung, wenn sich im Einzelfall Anhaltspunkte für vorsätzliche Schwarzarbeit im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes ergeben. Davon unberührt bleiben die Aufgaben im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Behörden der Zollverwaltung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 7 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes.“

16. § 75 wird wie folgt gefasst (IK 1.1.2025):

„§ 75

Übergangsregelungen aus Anlass des SGB-III-Modernisierungsgesetzes

(1) Für Bewilligungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2025 begonnen haben, ist § 12 Absatz 3 Satz 1 in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(2) Pflichtverletzungen nach § 31 Absatz 2 Nummer 5, die vor dem 1. Januar 2025 stattgefunden haben und beendet wurden, führen zu keiner Leistungsminderung.

(3) Bei Pflichtverletzungen nach § 31 und Meldeversäumnissen nach § 32, die vor dem 1. Januar 2025 stattgefunden haben, gelten die Rechtsfolgen der §§ 31a Absatz 1 Satz 1 bis 5 in Verbindung mit 31b Absatz 2 Satz 1 sowie § 32 Absatz 1 Satz 1 in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung.

(4) Die §§ 31 und 32 sind auch nach dem 31. Dezember 2024 weiter in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung anzuwenden, soweit die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht zu den ab dem 1. Januar 2025, sondern zu den bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Rechtsfolgen belehrt wurden.“

Artikel 5

Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 4 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird die Angabe „und 31a“ durch die Angabe „31a und 31b“ ersetzt (IK 1.8.2026).‘

3. Nach Artikel 10 werden die folgenden Artikel 10a und 10b eingefügt (IK Ein Jahr nach Verkündung):

„Artikel 10a

Änderung des Aufenthaltsgesetzes

Das Aufenthaltsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung der Neufassung des Aufenthaltsgesetzes vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Mai 2024 (BGBl. I Nr. 152) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 39 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Für die Ermittlung des vergleichbaren Arbeitsentgeltes als Teil der Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 gelten in den Fällen des § 40 Absatz 1a Satz 1 nur solche inländischen Arbeitnehmer als vergleichbar, die nicht Leiharbeiter sind.“

2. § 40 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht, wenn

1. der Ausländer einen Aufenthaltstitel nach § 18g Absatz 1 Satz 2 oder § 18g Absatz 2 oder, wenn er eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder einen deutschen Hochschulabschluss besitzt, nach § 18a oder § 18b beantragt, oder er Inhaber eines solchen Aufenthaltstitels ist,
2. der Arbeitsvertrag eine Beschäftigungsdauer von mindestens zwölf Monaten und für den Verleiher den Verzicht auf eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten zwölf Monate vorsieht und
3. der Verleiher dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher mindestens das im Betrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltende Arbeitsentgelt gewährt.

Die Zustimmung setzt voraus, dass die Bundesagentur für Arbeit eine am Bedarf an Beschäftigungsverhältnissen nach Satz 1 Nummer 1 orientierte Zulassungszahl (Kontingent) für Zustimmungen zur Tätigkeit als Leiharbeitnehmer festgelegt hat und das Kontingent noch nicht ausgeschöpft ist. Die Festlegung kann sich insbesondere auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen beziehen oder diese ausschließen. Die Bundesagentur für Arbeit kann die Festlegung entsprechend des arbeitsmarktlichen Bedarfs jederzeit ändern. In den Fällen des Satzes 1 kann die Bundesagentur für Arbeit die Zustimmung versagen, wenn sie für einzelne Berufsgruppen oder Wirtschaftszweige festgestellt hat, dass sich aus der Besetzung offener Stellen in der Leiharbeit mit ausländischen Bewerbern nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur, der Region oder eines Wirtschaftszweiges, ergeben.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 6 wird das Wort „oder“ am Ende durch ein Komma ersetzt.

bb) In Nummer 7 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt und das Wort „oder“ angefügt.

cc) Folgende Nummer 8 wird angefügt:

- „8. der Verleiher die in Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 vorausgesetzten Vertragsvereinbarungen bei der Vertragsdurchführung wiederholt nicht eingehalten hat oder von dem Arbeitsentgelt nach Absatz 1a Nummer 3 wiederholt zu Lasten von Leiharbeitnehmer abgewichen ist.“

Artikel 10b

Änderung der Beschäftigungsverordnung

§ 36 Absatz 4 Satz 1 der Beschäftigungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 2013 (BGBl. I S. 1499), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 7. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 353) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 4 wird das Wort „oder“ am Ende durch ein Komma ersetzt.
2. In Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt und das Wort „oder“ angefügt.
3. Folgende Nummer 6 wird angefügt:

„6. der Arbeitgeber die in § 40 Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 des Aufenthaltsgesetzes vorausgesetzten Vertragsvereinbarungen bei der Vertragsdurchführung wiederholt nicht eingehalten hat oder von dem Arbeitsentgelt nach § 40 Absatz 1a Satz 2 Nummer 3 des Aufenthaltsgesetzes wiederholt zu Lasten von Leiharbeitnehmern abgewichen ist.“ ‘
4. Artikel 11 wird wie folgt gefasst:

, Artikel 11

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 10 am 1. April 2025 in Kraft.

(2) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a, b und j, Nummer 2, 3, 4, 12, 16 Buchstabe a, Nummer 18, 21, 28, 33, 37, 38, 40, 43 und 46, Artikel 4 Nummer 1 Buchstabe c, Nummer 13 und 15 sowie die Artikel 7 und Artikel 8 treten am (einsetzen: Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft.

(3) Artikel 1 Nummer 43a, sowie die Artikel 10a und Artikel 10b treten am (einsetzen: Datum des ersten Tages des zwölften auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft.

(4) Artikel 4 Nummer 1 Buchstabe a, Nummer 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14 und Nummer 16 treten am 1. Januar 2025 in Kraft.

(5) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe h und Nummer 17a treten am 1. Juli 2025 in Kraft.

(6) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe g, Nummer 15, 16 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa, Nummer 17, 19, 30, 31 und 32 sowie Artikel 2 treten am 1. August 2025 in Kraft.

(7) Artikel 1 Nummer 31a und 34a, Artikel 4 Nummer 1 Buchstabe b und Nummer 6 treten am 1. September 2025 in Kraft.

(8) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe d und l, Nummer 6, 8, 20, 36 und 45, Artikel 3 Nummer 3, Artikel 4 Nummer 4 und Artikel 9 treten am 1. Januar 2026 in Kraft.

(9) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe f, Nummer 13, Artikel 3 Nummer 1, Artikel 5 und Artikel 10 treten am 1. August 2026 in Kraft.

(10) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe e, Nummer 10 und 11, Artikel 3 Nummer 2 sowie Artikel 6 treten am 1. Januar 2029 in Kraft.

Begründung

Zu Nummer 1 (Artikel 1 - Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Buchstabe a) (Inhaltsübersicht)

Änderung der Inhaltsübersicht durch die Einfügung der neuen §§ 45a und 134 SGB III.

Buchstabe b) (§ 45a)

§ 45a ist ein Unterstützungsangebot der Agenturen für Arbeit, das den rechtlichen Rahmen setzt, um Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen, und die diesbezüglichen Unterstützungsleistungen der Agenturen für Arbeit festlegt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen, unter welchen die Agentur für Arbeit durch eine Maßnahme die Erprobung einer Beschäftigungsperspektive unterstützt. Liegen die Voraussetzungen vor, handelt es sich um eine gebundene Entscheidung, der Agentur für Arbeit steht kein Ermessen zu.

Sowohl die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als auch der erprobende Arbeitgeber müssen der Erprobung zustimmen. Damit wird sichergestellt, dass alle Beteiligten mit dem Verfahren einverstanden sind und dieses aktiv mittragen.

Weiterhin muss der Arbeitgeber auch während der Erprobungsphase das Arbeitsentgelt fortzahlen und seine beitrags- und melderechtlichen Pflichten erfüllen. Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, der die Möglichkeit der Erprobung nutzen kann, ohne auf die Sicherheit des bestehenden Arbeitsverhältnisses und die Zahlung des Arbeitsentgelts zu verzichten.

Um die Interessen der Belegschaften zu wahren und die notwendige Transparenz zu gewährleisten, wird in Nummer 3 die Anforderung gestellt, dass der zuständige Betriebsrat des Betriebs des Arbeitgebers, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt, und der zuständige Betriebsrat des Erprobungsbetriebs über die geplante Erprobung jeweils unterrichtet werden. Etwaige weitergehende Beteiligungsrechte der Betriebsräte, etwa nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes, bleiben unberührt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert eine Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive und beschreibt deren Ziel und Inhalte.

Die Maßnahme schafft den rechtlichen Rahmen, der die Job-to-Job-Erprobung ermöglicht. Ziel ist, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit dem anderen Arbeitgeber zur Prüfung der Begründung eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zusammenzuführen. Dazu sollen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber umfassende Einblicke in die betrieblichen Abläufe bei dem erprobenden Arbeitgeber ermöglicht und die Arbeit-

nehmerin oder der Arbeitnehmer an die in Aussicht genommene Tätigkeit herangeführt und hierzu Kenntnisse vermittelt werden. Durch die Maßnahme kann der erprobende Arbeitgeber Neigungen, Eignungen, Leistungsfähigkeit sowie den Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kennenlernen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, einen neuen Arbeitgeber sowie Aufgaben und Einsatzfelder im Unternehmen kennenzulernen, um für sich klären zu können, ob ein Arbeitsplatzwechsel vorstellbar ist und angangen wird oder nicht. Dazu kann die Erprobungszeit mit Praktikumsphasen, Kennenlernelementen und Arbeitsproben ausgestaltet werden. Sie kann helfen, eventuelle Bedenken oder Unsicherheiten auszuräumen sowie einen Übergangsprozess reibungslos zu gestalten. Dies trägt zur Schaffung eines transparenten und fairen Prozesses bei, der sowohl die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber berücksichtigt.

Die Phase dieser Erprobung begründet kein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und erprobendem Arbeitgeber, die Erprobung ist daher auch keine Probezeit eines Arbeitsverhältnisses. Auch handelt es sich nicht um eine Arbeitnehmerüberlassung vom beschäftigenden Arbeitgeber an den erprobenden Arbeitgeber. Es handelt sich vielmehr um ein Rechtsverhältnis sui generis zwischen dem erprobenden Arbeitgeber und der zu erprobenden Arbeitnehmerin bzw. dem zu erprobenden Arbeitnehmer, das seine Rechtsgrundlage im neuen § 45a, mithin einer Regelung der aktiven Arbeitsförderung durch die BA, findet. Aus diesem Grund besteht auch kein Lohnanspruch, insbesondere Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenüber dem erprobenden Arbeitgeber.

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bleibt während der Job-to-Job-Erprobung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beim erprobenden Arbeitgeber bestehen. Dieses Arbeitsverhältnis wird - sollte die Erprobung im Anschluss nicht zu einem direkten Beschäftigungswechsel führen - unverändert weiter fortgeführt.

Die Erprobung soll es dem erprobenden Arbeitgeber im Ergebnis ermöglichen, eine fundierte Entscheidung bezüglich einer möglichen Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu treffen und das Risiko des Eintritts von Arbeitslosigkeit für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zu reduzieren.

Zu Absatz 3

Die Unterstützungsleistung der Agentur für Arbeit umfasst die Bereitstellung von Beratungsangeboten sowohl für die beteiligten Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer. Dies umfasst insbesondere das Angebot der Berufsberatung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie eine Arbeitsmarktberatung der beteiligten Arbeitgeber.

Die Agentur für Arbeit trägt - anders als bei Maßnahmen nach § 45 - keine Kosten, die für die Durchführung der Maßnahme anfallen, wie z. B. Fahrtkosten. Ein Schutz in der gesetzlichen Unfallversicherung ist auch während der Maßnahme sichergestellt.

Zu Absatz 4

Die maximale Dauer der Erprobung wird auf vier Wochen begrenzt. Die zeitliche Begrenzung stellt sicher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht über einen unangemessen langen Zeitraum hinweg erprobt wird und schützt damit die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Durch die zeitliche Begrenzung wird zudem sichergestellt, dass die Entscheidung über eine Anstellung zeitnah getroffen werden kann. Die Unterbrechung der Erprobung durch eine Erkrankung oder Erholungsurlaub der zu erprobenden Arbeitnehmerin oder des zu erprobenden Arbeitnehmers sollen bei der Berechnung der Dauer der Erprobung nicht berücksichtigt werden.

Um Gestaltungsmissbrauch zu verhindern, ist eine erneute Erprobung derselben Arbeitnehmerin oder desselben Arbeitnehmers beim gleichen anderen Arbeitgeber nicht zulässig.

Zu Absatz 5

Zur Gewährleistung eines von Beginn an transparenten und geregelten Ablaufs, ist der Antrag vom Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt, zu stellen. Zur Vereinfachung des Verfahrens hat der Arbeitgeber zudem die Möglichkeit, den Antrag als Sammelantrag für mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig zu stellen. Dabei spielt keine Rolle, ob die Erprobung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim selben oder bei unterschiedlichen anderen Arbeitgebern erfolgt. Ohne die Bewilligung des Antrags durch die Agentur für Arbeit entsteht das Rechtsverhältnis sui generis nach § 45a für die Dauer der Maßnahme des erprobenden Arbeitgebers nicht.

Zu Absatz 6

Eine Maßnahme nach § 45a ist allein elektronisch, über ein im Fachportal der Bundesagentur zur Verfügung gestelltes elektronisches Formular, zu beantragen. Andere Formen der elektronischen Antragstellung, z. B. per E-Mail, sind nicht möglich. Durch die Möglichkeit des digitalisierten Antragsverfahren werden die Bearbeitungszeiten verkürzt und die Ressourcen der antragstellenden Arbeitgeber sowie der Bundesagentur für Arbeit geschont und effektiv eingesetzt. Gleichzeitig wird damit der Aufwand bei der Antragstellung weiter reduziert, die Risiken von Übertragungsfehlern minimiert und die Datensicherheit durch standardisierte und gesicherte Übermittlungswege erhöht.

Buchstabe c (§ 134)

Zu Absatz 1

Mit dem Regelungsentwurf wird für Arbeitgeber ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt für Zeiten ohne Arbeitsleistung eingeführt, die durch die Freistellung ihrer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Teilnahme an einem staatlich geförderten Berufssprachkurs nach § 45a Aufenthaltsgesetz entstehen.

Mit der Regelung werden insbesondere kleinere Betriebe dabei unterstützt, Geflüchtete einzustellen, bei denen die Beschäftigungsaufnahme durch noch nicht ausreichende Deutschkenntnisse erschwert ist. Der berufsbegleitende Erwerb notwendiger Deutschkenntnisse wird gefördert und die Beschäftigung dadurch stabilisiert.

Im Job-Turbo sollen Geflüchtete nach dem Abschluss des Integrationskurses schnell Arbeitserfahrung sammeln und wo möglich und sinnvoll berufsbegleitend weiter qualifiziert werden. Der über grundlegende Deutschsprachkenntnisse hinausgehende Spracherwerb verlagert sich dadurch verstärkt auf Zeiträume nach der Arbeitsaufnahme.

Mit den Berufssprachkursen nach § 45a Aufenthaltsgesetz steht ein breites, qualitätsgesichertes und passgenaues Angebot an Kursen zur Verfügung, beispielsweise zur Erlangung der Berufszulassung für reglementierte Berufe, als Grundlage für den Besuch beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen oder individuell zugeschnitten auf die spezifischen Anforderungen an einem bestimmten Arbeitsplatz im Betrieb.

Erfahrungen mit den 2016 eingeführten Berufssprachkursen, die auch in Teilzeit und berufsbegleitend angeboten werden, und insbesondere mit den Anfang 2024 neu eingeführten Job-Berufssprachkursen zeigen jedoch, dass insbesondere für kleinere Unternehmen die Freistellung ihrer Beschäftigten von der Arbeit auch finanziell herausfordernd ist. Für Beschäftigte ist es sehr belastend, den Kurs durch Arbeitszeitreduzierung (verbunden mit Einkommenseinbußen) oder Kurszeiten am Abend und am Wochenende außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren. Mit der Einführung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt an Arbeitgeber soll ein Anreiz geschaffen werden, im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses den Erwerb der dringend benötigten Sprachkenntnisse durch die Teilnahme an einem Berufssprachkurs nach § 45a Aufenthaltsgesetz zu ermöglichen. Dies verbessert im Ergebnis die Situation für Beschäftigte, für die Hürden beim Spracherwerb abgebaut und so die Beschäftigung stabilisiert sowie Voraussetzungen für die weitere berufliche Entwicklung verbessert werden.

Die Regelung orientiert sich am bereits bestehenden Arbeitsentgeltzuschuss für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Durch die Beschränkung der Fördermöglichkeit auf Berufssprachkurse nach § 45a Aufenthaltsgesetz ist gewährleistet, dass die Maßnahmen von qualifiziertem Personal unter Wahrung qualitativer und didaktischer Vorgaben durchgeführt werden und Kursart und Lernziel zueinander passen. Für die Anmeldung zum Berufssprachkurs ist die Erteilung einer Teilnahmeberechtigung durch die zuständige Stelle, den Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die Agentur für Arbeit oder das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, erforderlich. Nach § 4 DeuFöV werden Teilnahmeberechtigungen nur an Personen erteilt, wenn der Sprachkurs erforderlich ist, (1.) um ihre Chancen auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu verbessern (2.) weil sie begleitend zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder für den Zugang zum Beruf ein bestimmtes Sprachniveau erreichen müssen, (3.) um sie als Auszubildende während einer Berufsausbildung zu unterstützen oder (4.) um sie bei der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung zu unterstützen und sie einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Dadurch ist sichergestellt, dass ein Arbeitsentgeltzuschuss nur dann gezahlt wird, wenn dies individuell für die Stabilisierung der Beschäftigung erforderlich ist.

Zu Absatz 2

Die Regelung orientiert sich am bereits bestehenden Arbeitsentgeltzuschuss für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und wird deshalb nach Unternehmensgröße gestaffelt.

Zu Absatz 3

Auch bei Beschäftigten mit ergänzendem Leistungsbezug im SGB II kann eine Förderung in Anspruch genommen werden; hier werden die Leistungen ebenfalls aus dem SGB III finanziert. Doppelförderungen werden ausgeschlossen: Es ist kein Entgeltzuschuss für die Sprachförderung möglich, wenn bereits ein Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III gezahlt wird oder ein nach §§ 16e oder 16i SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Buchstabe d (§ 404)

Ordnungswidrig verhält sich ein Arbeitgeber auch dann, wenn er in der Vergangenheit zu Lasten des Leiharbeitnehmers wiederholt gegen die wesentlichen Voraussetzungen des Equal Pay und der Mindestbeschäftigungsdauer von 12 Monaten verstoßen hat oder von diesen abgewichen ist.

Zu Nummer 2 (Artikel 4 und 5)

Zu Artikel 4 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Buchstabe a)

Folgeänderung zu Nummer 5.

Buchstabe b)

Folgeänderung zu Nummer 6.

Buchstabe c)

Folgeänderung zu Nummer 15.

Zu Nummer 2 (§ 10)

Buchstabe a)

Es werden die gesetzlichen Regelungen zur Zumutbarkeit von Pendelzeiten konkretisiert. Im Hinblick auf die Mitwirkungspflicht von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit und die gestiegene Mobilität von Arbeit und Beschäftigung werden die zumutbaren täglichen Pendelzeiten dabei im Vergleich zur derzeitigen Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit jeweils um eine halbe Stunde ausgedehnt und gesetzlich geregelt. Die Jobcenter sollen grundsätzlich mindestens in einem Umkreis von bis zu 50 km zwischen Wohnort sowie Beschäftigungs- oder Ausbildungsstätte bzw. Ort einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nach einer passenden Aktivierungsmöglichkeit suchen.

Bisher war die gesetzliche Regelung im SGB II zu Pendelzeiten grundsätzlich unbeschränkt und es erfolgte eine Konkretisierung durch Weisung der Bundesagentur für Arbeit an die gemeinsamen Einrichtungen. Auch zukünftig können weitere Arbeitswege zumutbar sein.

Buchstabe b)

Zudem werden die gesetzlichen Regelungen zu einem zumutbaren Umzug zum Zweck der Arbeitsaufnahme ausdrücklich im SGB II geregelt. Die Jobcenter sollen zunächst im näheren Bereich (in der Regel 50 km Umkreis) nach einer Beschäftigung suchen. Soweit dies grundsätzlich innerhalb von drei Monaten nach Beginn des Leistungsbezuges nicht gelingt, treten Arbeitsmarkbelange und die Mitwirkungspflichten zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit stärker in den Vordergrund. Der Maßstab für die Zumutbarkeit steht im Zusammenhang mit der Erzielung eines Erwerbseinkommens aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, wodurch perspektivisch die Hilfebedürftigkeit überwunden bzw. verringert werden kann.

Buchstabe c)

Aufgrund des Charakters als System der Existenzsicherung zur Sicherung der in der Menschenwürde fußenden Teilhabe gelten bei allen Anforderungen der Zumutbarkeit einer Aufnahme von Arbeit, Ausbildung oder der Teilnahme an einer Maßnahme zur Integration in Arbeit Ausnahmen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Damit werden die Bedeutung der Familie und somit der Grundrechte aus Artikel 6 GG gesetzlich konkretisiert. Weitere wichtige Gründe, wie etwa gesundheitliche Einschränkungen, die der Zumutbarkeit längerer Pendelzeiten oder eines Umzugs entgegenstehen könnten, werden wie bisher über die Regelung des Absatz 1 Nummer 5 berücksichtigt.

Zu Nummer 3 (§ 12)

Durch die Änderung wird die Dauer der Karenzzeit auf künftig sechs Monate verkürzt. Damit gilt bereits sechs Monate ab Beginn des erstmaligen Bezugs von Leistungen der geringere Vermögensfreibetrag nach § 12 Absatz 2 Satz 1 SGB II. Dies trägt dem Grundsatz Rechnung, dass vorrangig eigenes Einkommen und Vermögen eingesetzt werden muss, bevor Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes erbracht werden.

Zu Nummer 4 (§ 16)

Entspricht unverändert dem Änderungsbefehl aus dem Regierungsentwurf.

Zu Nummer 5 (§ 16b)

Um einen Beitrag zur Arbeitskräftesicherung zu leisten, soll mit der Anschubfinanzierung ein finanzieller Anreiz für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen, bedarfsdeckenden und nachhaltigen Beschäftigung gesetzt werden. Personen, die langzeitarbeitslos sind, erhalten nach einer insgesamt zwölfmonatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eine einmalige Leistung in Höhe von 1 000 Euro. Förderberechtigte Personen werden im Rahmen der Beratung vor Beschäftigungsaufnahme darüber aufgeklärt, dass sie eine Anschubfinanzierung erhalten können, sofern es ihnen gelingt, ihre bedarfsdeckende Beschäftigung über den erforderlichen Zeitraum aufrecht zu erhalten und dies innerhalb von drei Monaten nach der zwölfmonatigen Beschäftigung nachzuweisen. Es werden ausschließlich ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse honoriert. Das heißt, es darf für diese Beschäftigung nicht schon eine Arbeitgeberförderung nach §§ 16e und i SGB II oder § 88 SGB III oder eine Förderung mit Einstiegsgeld erfolgt sein. Die Anschubfinanzierung ist in den sich nach Ausscheiden aus dem Leistungsbezug des SGB II ggf. anschließenden und vorrangigen Leistungen (Kindergrundsicherung, Wohngeld) nicht als Einkommen anzurechnen. Eine Anschubfinanzierung kann nur einmal innerhalb von 24 Monaten erbracht werden. Durch die Voraussetzung einer mindestens zwölfmonatigen sozialversicherungspflichtigen und, in zumindest den letzten sechs Monaten, auch bedarfsdeckenden

Beschäftigung, wird sichergestellt, dass ausschließlich nachhaltige Beschäftigungen honoriert werden, durch die Anwartschaftszeiten für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt und damit auch das Risiko einer schnellen Rückkehr in die Grundsicherung verringert werden. Dieses Instrument wird nach zwei Jahren evaluiert.

Zu Nummer 6 (§ 16j)

Das Integrationspraktikum in § 16j SGB II stellt ein neues Förderinstrument dar.

Zu Absatz 1

Die Regelung richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit einem Aufenthaltsstatus nach Kapitel 2 Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes. Zu den humanitären Aufenthaltstiteln im Sinne des Kapitels 2 Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes gehört auch das Chancen-Aufenthaltsrecht nach § 104c AufenthG (vgl. § 104c Absatz 3 Satz 2 AufenthG).

Mit dem Integrationspraktikum wird eine arbeitgebernahe Vermittlung ermöglicht, die rechtsverbindlich erfolgt. Die Umsetzung kann flexibel sowohl durch direkte Zuweisung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten als auch durch Ausgabe eines Gutscheins an diese, jeweils durch die Jobcenter, erfolgen. Beide Alternativen stellen Verwaltungsakte dar.

Bei dem Integrationspraktikum handelt es sich um eine Leistung zur Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit öffentlich-rechtlichem Charakter. Entsprechende Maßnahmen sind regelmäßig damit verbunden, dass das Jobcenter bereits vor Beginn der Maßnahme tätig geworden ist. In diesem Zusammenhang können beispielsweise die gezielte Beratung durch die Integrationsfachkräfte, die Einbeziehung kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II oder die Prüfung der Nutzung einer Maßnahme nach § 16k SGB II stehen. Durch ein Integrationspraktikum wird daher weder ein mindestlohnpflichtiges Arbeitsverhältnis noch ein Praktikum im Sinne des § 22 Absatz 1 Satz 3 Mindestlohngesetz in Verbindung mit § 26 Berufsbildungsgesetz begründet.

Eine Zulassung von Trägern und Maßnahmen entsprechend § 176 SGB III ist nicht erforderlich. Als ausschließlich betrieblich durchgeführte Maßnahme wäre der Arbeitgeber von der Ausnahme des § 176 Absatz 1 Satz 2 SGB III erfasst. Die Maßnahme des § 16j SGB II ist zudem vergleichbar mit der Regelung des § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 3 SGB III, für die kein Maßnahmezulassungserfordernis besteht.

Die Kombination des neuen Integrationspraktikums mit Sprachförderung ist jederzeit möglich.

Die Teilnahme am Integrationspraktikum ist verbindlich und wird durch Verwaltungsakt mit Rechtsfolgenbelehrung umgesetzt. Die Zielgruppe sind Geflüchtete im Leistungsbezug des SGB II, bei denen der Zugang zum Arbeitsmarkt mit erschwerenden Bedingungen verbunden ist. Daher ist unter anderem die Erwartung, dass eine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung innerhalb von sechs Monaten mit anderen Maßnahmen des SGB II oder SGB III nicht mit Aussicht auf Erfolg zu erwarten ist, Voraussetzung für die Verpflichtung zum Integrationspraktikum.

Zu Absatz 2

Um eine ausreichend lange Erprobungszeit bei Arbeitgebern zu ermöglichen, aber auch mögliche Mitnahmeeffekte zu verhindern, ist die Maßnahme auf vier bis grundsätzlich höchstens zwölf Wochen begrenzt. In besonderen Fällen erschweren Arbeitsmarktzugangs sind auch bis zu sechzehn Wochen möglich. Dies kann in Einzelfällen etwa bei anhaltenden Sprachschwierigkeiten, gesundheitlichen Beeinträchtigungen, insbesondere psychischer Traumata durch Krieg, Flucht und

Vertreibung oder besonderen kulturellen Lernanforderungen (Integrations-/Sprachkurs wurde zwar durchlaufen, aber nicht erfolgreich beendet) der Fall sein. Eine Förderung soll im Regelfall nur dann erfolgen, wenn in diesem Tätigkeitsbereich auch eine Anschlussbeschäftigung grundsätzlich möglich wäre.

Zu Absatz 3

Die Förderung umfasst die angemessenen Kosten zur Ermöglichung der Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Dies können insbesondere Fahrtkosten, notwendige Arbeitsmittel oder notwendige Kosten einer Kinderbetreuung sein.

Zu Nummer 7 (§ 31)

Schwarzarbeit vernichtet Arbeitsplätze und verursacht enorme finanzielle Schäden. Wenn das Sozialsystem ausgenutzt und neben dem Bürgergeldbezug schwarzgearbeitet wird, muss angemessen darauf reagiert werden können. Für die Funktionsfähigkeit und Akzeptanz des sozialen Rechtsstaates ist entscheidend, dass Haushaltsmittel, die zur Hilfe für deren bedürftige Menschen bestimmt sind, nur in Fällen in Anspruch genommen werden, in denen wirkliche Bedürftigkeit vorliegt. Bei vorsätzlicher Erzielung von Einkommen aus Schwarzarbeit und gleichzeitigem Bezug von Bürgergeld nehmen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten absichtlich ungerechtfertigte Grundsicherungsleistungen in Anspruch, obwohl das erzielte Einkommen die Hilfebedürftigkeit verringert oder beendet.

Gleichzeitig ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Ausübung der Schwarzarbeit dazu führt, dass Leistungsberechtigte nicht bzw. nicht im erforderlichen Maße Anstrengungen unternehmen, einen regulären Arbeitsplatz zu erlangen, der ihre Bedürftigkeit auf Dauer beenden würde, da die dafür erforderlichen – insbesondere zeitlichen – Ressourcen durch die Ausübung der Schwarzarbeit gebunden sind. Dem Zweck der Grundsicherung und dem Interesse der Allgemeinheit zuwiderlaufend werden zum eigenen wirtschaftlichen Vorteil Sozialleistungen neben dem Einkommen aus Schwarzarbeit bezogen.

Zugleich wird durch die Ausübung von Schwarzarbeit offensichtlich, dass die Personen zur Ausübung einer regulären Beschäftigung in der Lage sind.

Es bedarf einer Regelung die insbesondere auch präventiv wirken soll, um die Anreize zur Aufnahme von Schwarzarbeit und zu einer rechtswidrigen Kumulation von Sozialleistungen und Schwarzarbeit zu verringern.

Leistungsempfänger müssen nach § 2 SGB II alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. Um dieses Ziel zu erreichen kann der Gesetzgeber verlangen, die Ausübung von Schwarzarbeit zu unterlassen, um die langfristige Überwindung der eigenen Bedürftigkeit mit regulärer Beschäftigung anzustreben. Eine durch die im Bereich der Schwarzarbeit ermittelnden Behörden der Zollverwaltung rechtskräftig festgestellte, vorsätzlich begangene Ordnungswidrigkeit nach § 63 Absatz 1 Nummern 6 oder 7 stellt daher künftig gleichzeitig eine Pflichtverletzung im SGB II dar. Eine Pflichtverletzung nach dem SGB II soll zudem vorliegen, wenn der oder die Leistungsbeziehende wegen einer Straftat in Zusammenhang mit Schwarzarbeit rechtskräftig verurteilt wurde. Hierbei handelt es sich in der Regel um einen Betrug nach § 263 StGB wegen des missbräuchlichen Bezugs von Leistungen nach diesem Buch. In Folge der Pflichtverletzung kann das Bürgergeld gemindert werden.

Die Ermittlungen, ob ein vorsätzlicher Leistungsmissbrauch im Zusammenhang mit einer Schwarzarbeit vorliegt, erfolgen nach § 64 Absatz 2 durch die Behörden der Zollverwaltung. Verdachtsfälle auf vorsätzliches Handeln müssen die Jobcenter künftig an die Behörden der Zollverwaltung abgeben (Artikel xx Nummer xx dieses Gesetzes [Verweis auf Änderungsbefehl zu § 64 Absatz 3]).

Zu Nummer 8 (§ 31a)

Buchstabe a)

Doppelbuchstabe aa

Die Mitwirkungspflichten werden gestärkt. Hierfür werden die Rechtsfolgen bei einer Pflichtverletzung nach § 31a SGB II vereinheitlicht. Bei einer Pflichtverletzung werden die Leistungen nunmehr einheitlich um 30 Prozent gemindert. Die bisherige stufenweise Minderungshöhe wird abgeschafft. Die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Elemente der Verhältnismäßigkeitsprüfung einer Leistungsminderung (Prüfung eines wichtigen Grundes, Möglichkeit der Nachholung der Mitwirkung, Härtefallprüfung, Möglichkeit der persönlichen Anhörung) gelten unverändert.

Doppelbuchstaben bb, cc und dd

Folgeänderungen zu Doppelbuchstabe aa.

Buchstabe b)

Folgeänderung zu Doppelbuchstabe bb.

Zu Nummer 9 (§ 31b)

Buchstabe a)

Die Jobcenter erhalten durch eine Mitteilung der Behörden der Zollverwaltung Kenntnis über den Ausgang eines Ermittlungs- oder Strafverfahrens. Erst wenn die Rechtskraft besteht, kann das Bürgergeld gemindert werden. Hierzu müssen die Behörden der Zollverwaltung unverzüglich nach der Unanfechtbarkeit des Urteils bzw. der Feststellung der Ordnungswidrigkeit die Jobcenter über den Ausgang informieren.

Buchstabe b)

Doppelbuchstabe aa)

Die Mitwirkungspflichten sollen spürbarer eingefordert werden. Hierfür werden die Rechtsfolgen bei einer Pflichtverletzung nach § 31a SGB II vereinheitlicht. Bei einer Pflichtverletzung gilt nunmehr ein einheitlicher Minderungszeitraum von drei Monaten. Die bisherige stufenweise Minderungsdauer wird abgeschafft. Die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Elemente der Verhältnismäßigkeitsprüfung einer Leistungsminderung (Prüfung eines wichtigen Grundes, Möglichkeit der Nachholung der Mitwirkung, Härtefallprüfung, Möglichkeit der persönlichen Anhörung) gelten unverändert.

Doppelbuchstabe bb)

Folgeänderung zu Nummer 9 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb.

Zu Nummer 10 (§ 32)

Die Mitwirkungspflichten sollen spürbarer eingefordert und durchgesetzt werden. Hierfür werden die Rechtsfolgen bei einem Meldeversäumnis angepasst. Bei einem Meldeversäumnis werden die Leistungen nunmehr um 30 Prozent gemindert. Der Minderungszeitraum beträgt unverändert einen Monat. Die Elemente der Verhältnismäßigkeitsprüfung einer Leistungsminderung (Prüfung eines wichtigen Grundes, Härtefallprüfung, Möglichkeit der persönlichen Anhörung) gelten unverändert.

Zu Nummer 11 (§ 37)

Folgeänderung zur Änderung des § 16b. Die Anschubfinanzierung kann erst bei Erfüllung der Voraussetzungen nach einer zwölfmonatigen Beschäftigung rückwirkend gewährt werden.

Zu Nummer 12 (§ 39)

Entspricht unverändert dem Änderungsbefehl aus dem Regierungsentwurf.

Zu Nummer 13 (§ 40a)

Entspricht unverändert dem Änderungsbefehl aus dem Regierungsentwurf.

Zu Nummer 14 (§ 44f)

Der Passiv-Aktiv-Transfer hat sich als zusätzlicher Finanzierungsweg für Förderungen nach § 16i SGB II bewährt. Eine Ausweitung auf weitere Instrumente soll entsprechend der Beschlüsse der Bundesregierung vom 17. Juli 2024 erfolgen, um die Möglichkeiten der Arbeitgeberförderung zu vergrößern und damit den Anreiz zu stärken, Arbeit zu fördern, statt Passivleistungen zu zahlen. Die gesetzliche Verankerung der Regelung erhöht zugleich die Finanzierungssicherheit der Jobcenter. Die Regelung ermöglicht es wie grundsätzlich bisher, bis zu einem jährlichen Volumen von 700 Millionen Euro die für Bürgergeld veranschlagten Mittel auch zur Finanzierung weiterer Förderungen heranzuziehen. Der Umfang bemisst sich dabei nach den in jedem konkreten Förderfall eingesparten Mitteln für passive Leistungen beim Bund. Die Nutzung des Passiv-Aktiv-Transfers ist auf die durch die Förderungen erreichten Einsparungen von Ausgabemitteln für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II begrenzt.

Die Nutzung des PAT ist seitens der Jobcenter freiwillig und bezieht sich auf alle Fälle, die den PAT als Finanzierungsweg nutzen, ab dem 1. Januar 2025.

Zu Nummer 15 (§ 64)

Die Jobcenter und die Behörden der Zollverwaltung haben für Ordnungswidrigkeiten nach § 63 Absatz 1 Nummer 6 und 7 die sachliche Zuständigkeit jeweils für ihren Geschäftsbereich. Die Jobcenter als Zusammenarbeitsbehörde nach § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 7 SchwarzArbG unterstützen die Zollverwaltung bereits jetzt bei deren Prüfungen zur Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (vgl. § 6 Absatz 1 Satz 1 SchwarzArbG und § 64 Absatz 3 SGB II), soweit ihnen entsprechende Informationen vorliegen. Diese Aufgabe bleibt weiterhin bestehen (vgl. § 64 Absatz 3 Satz 3 SGB II neu).

Mit der nun eingeführten verpflichtenden Regelung wird diese Aufgabe für die Jobcenter mit dem Ziel einer einheitlichen Handhabung präzisiert. Die Jobcenter sollen insbesondere Anhaltspunkte auf vorsätzlichen Leistungsmissbrauch im Zusammenhang mit Schwarzarbeit an die Zollverwaltung weiterleiten. Damit wird die Zusammenarbeit von Jobcentern und Zollverwaltung in diesem Aufgabengebiet weiter gestärkt. Hierdurch soll die Zollverwaltung in möglichst vielen Fällen Prüfungen im Bereich der Schwarzarbeit durch Leistungsberechtigte nach dem SGB II und bei deren Arbeitgebern durchführen können. Dabei geht es um solche Sachverhalte, die den Jobcentern im Rahmen der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bekannt werden und Anhaltspunkte für vorsätzlichen Leistungsmissbrauch entweder durch Schwarzarbeit im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 SchwarzArbG oder durch Schwarzarbeit im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 SchwarzArbG bieten.

Verdachtsfälle auf Leistungsmissbrauch der Leistungsberechtigten im Zusammenhang mit Schwarzarbeit können sich beispielsweise aus sachdienlichen Hinweisen an die Jobcenter durch Dritte oder eigene Erkenntnisse der Jobcenter er-

geben, beispielsweise, wenn über Datenabgleiche bekannt wird, dass die leistungsbeziehende Person Einkünfte aus Werk- oder Dienstleistungen erzielt, ohne ihre Mitwirkungspflichten nach § 60 SGB I zu erfüllen.

Die Rückmeldungen der Behörden der Zollverwaltung über den Verfahrensausgang versetzen die Jobcenter wiederum in die Lage, im Anschluss etwaige leistungsrechtliche Entscheidungen zu treffen.

Zugleich sendet diese Regelung ein klares Signal im Interesse der Solidargemeinschaft an die Leistungsberechtigten mit dem Ziel, das Unrechtsbewusstsein für Schwarzarbeit zu schärfen und Schwarzarbeit zu verringern.

Zu Nummer 16 (§ 75)

Zu Absatz 1

Die Übergangsregelung dient der Verwaltungsvereinfachung bei der Umstellung auf die verkürzte Karenzzeit von sechs Monaten. Sind Leistungen unter Berücksichtigung einer einjährigen Karenzzeit zuerkannt worden, ist nicht mehr erkennbar, ob bei Anwendung der auf sechs Monate verkürzten Karenzzeit Vermögen zu berücksichtigen wäre. Die bisherige Karenzzeit muss daher bis zum Auslaufen der Bewilligung weitergelten. Wird nach Ablauf des Bewilligungszeitraums ein Antrag auf Weiterbewilligung gestellt, findet ab Inkrafttreten der Regelung die verkürzte Karenzzeit Anwendung. Dies gilt auch in Fällen des § 12 Absatz 3 Satz 3, wenn die Karenzzeitunterbrechung erst nach dem 1. Januar 2025 endet.

Zu Absatz 2

Mit der Regelung wird klargestellt, dass bei Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen, die vor dem Tag des Inkrafttretens der Neuregelung stattgefunden haben, die Rechtsfolgen in der Fassung vor Inkrafttreten der Neuregelung anzuwenden sind. Maßgeblich für die Rechtsfolge ist somit der Zeitpunkt der Pflichtverletzung bzw. des Meldeversäumnisses und nicht der Zeitpunkt der Feststellung durch das Jobcenter.

Zu Absatz 3

Die Regelung stellt sicher, dass Minderungshöhe und Minderungsdauer auch nach Inkrafttreten der Neuregelung mit diesem Gesetz, danach zu wählen sind, zu welchen Rechtsfolgen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten belehrt wurden. Soweit Leistungsberechtigte vor Inkrafttreten der Neuregelung ausschließlich zu den mildernden Rechtsfolgen bis zum Inkrafttreten der Neuregelung belehrt wurden, gelten die Rechtsfolgen in der Fassung vor Inkrafttreten.

Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind aufgefordert, unverzüglich nach Verabschiedung dieses Gesetzes die technischen Voraussetzungen zu schaffen, dass in dem Zeitraum von der Verabschiedung dieses Gesetzes bis zum Inkrafttreten der Neuregelung sowohl zu den Rechtsfolgen bis zum Inkrafttreten als auch zu den Rechtsfolgen nach dem Inkrafttreten der Neuregelung belehrt werden kann.

Zu Absatz 4

Der mit diesem Gesetz eingeführte Pflichtverletzungs-Tatbestand der Schwarzarbeit führt nur dann zu einer Leistungsminderung, wenn die Schwarzarbeit nicht vor dem Tag des Inkrafttretens beendet wurde, sondern auch darüber hinaus stattgefunden hat bzw. erst nach dem Inkrafttreten aufgenommen wurde.

Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Regelung entspricht unverändert dem Regierungsentwurf.

Zu Nummer 3 (Einfügung der Artikel 10a und 10b)

Zu Artikel 10a- (Änderung des Aufenthaltsgesetzes)

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderung des AufenthG ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 4 des Grundgesetzes (GG) (Aufenthalts- und Niederlassungsrecht der Ausländer). Ohne eine bundeseinheitliche Regelung wären erhebliche Beeinträchtigungen des länderübergreifenden Rechtsverkehrs bei Einreise und Aufenthalt von Ausländern im Bundesgebiet zu erwarten und eine im gesamtstaatlichen Interesse liegende Steuerung der Zugangs- und Aufenthaltsbedingungen von Ausländern nicht möglich. Eine bundesgesetzliche Regelung ist zur Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich.

Zu Nummer 1 (§ 39)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2, die zur effektiven Durchsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes im Hinblick auf die gezahlten Entgelte zum Schutz von drittstaatsangehörigen Leiharbeitnehmern erforderlich ist.

Zu Nummer 2 (§ 40)

Buchstabe a)

Durch die Einfügung des Absatzes 1a wird geregelt, dass die Bundesagentur für Arbeit von der Versagung einer Zustimmung für eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer unter bestimmten engen Voraussetzungen absehen kann. Die in den Nummern 1 bis 3 geregelten Voraussetzungen sind kumulativ zu erfüllen. Sie stellen eine angemessene Abwägung zwischen dem Bedarf der Wirtschaft an bestimmten Berufs- und Personengruppen und dem Schutz sowohl der Leiharbeitnehmer als auch des deutschen Arbeitsmarktes dar. Vorrangiges Ziel ist die dauerhafte Integration in die Entleihbetriebe. Die neu geschaffene Möglichkeit, von einer Versagung abzusehen, lässt die weiteren Versagungsgründe nach den Absätzen 2 und 3 unberührt, soweit die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Satz 1 Nummer 1 trägt der Tatsache Rechnung, dass die in § 18g Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 aufgezählten Berufe solche sind, an denen ein besonderer Bedarf auf dem Arbeitsmarkt besteht. Die Einbeziehung der in § 18g Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 genannten Personengruppe von Berufsanfängern in den ersten drei Jahren nach ihrem Hochschulabschluss berücksichtigt die besondere Rolle der Arbeitnehmerüberlassung bei der Integration von Berufsanfängern in den Arbeitsmarkt. Sogenannte Bildungsinländer, die einen Aufenthaltstitel nach § 18a oder § 18b beantragen oder bereits besitzen, haben durch ihren in Deutschland erworbenen Abschluss bereits eine große Arbeitsmarktnähe und gewisse Kenntnis des deutschen Arbeitsmarktes.

Satz 1 Nummer 2 gewährleistet eine nachhaltige Vermittlung von Fachkräften und schützt den deutschen Arbeitsmarkt vor temporärer Zuwanderung durch Leiharbeiter. Die Regelung berücksichtigt das Interesse der Fachkraft an einer fairen Chance, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Insbesondere vermeidet die Regelung, dass Leiharbeitsunternehmen das wirtschaftliche Risiko der Nichtverleihung dadurch auf die Ausländer übertragen, dass sie ihnen in verleihfreien Zeiten kündigen. Dies trägt auch dem mit jedem einzelnen Visumverfahren verbundenen Verwaltungsaufwand und den persönlichen Investitionen der Fachkräfte Rechnung. Der Verzicht auf eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber umfasst auch die verkürzte Kündigungsfrist in der Probezeit. Möglich bleibt die Kündigung durch den Arbeitnehmer sowie die außerordentliche Kündigung für beide Seiten.

Die in Satz 1 Nummer 3 vorgeschriebene Gleichstellung der Leiharbeitnehmer bezüglich des Arbeitsentgelts mit den vergleichbaren Stammarbeitnehmern im

Betrieb des Entleihers entsprechend § 8 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird zur ausländerrechtlichen Zustimmungsvoraussetzung erhoben. Eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz aufgrund oder durch Tarifvertrags ist unzulässig. Dies dient insbesondere dem Schutz des inländischen Lohnniveaus und dem Schutz vor Ausbeutung drittstaatsangehöriger Fachkräfte. Die Gleichstellung ist arbeitsvertraglich sicherzustellen und gegenüber der Bundesagentur für Arbeit in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis zu versichern.

Der Ausnahmecharakter einer beschränkten Öffnung des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung wird dadurch unterstrichen, dass die Bundesagentur für Arbeit zuvor ein Kontingent nach arbeitsmarktlichem Bedarf festgelegt hat. Das Kontingent kann sich auch nur auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen beschränken. Mit der Festlegung des Kontingents können somit bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen ausgeschlossen werden. Die Bundesagentur für Arbeit kann das Kontingent jederzeit ändern, wenn sich der arbeitsmarktliche Bedarf geändert hat. Damit wird sichergestellt, dass Zustimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung in den umfassten Berufs- und Personengruppen nicht dazu führen, dass Beschäftigungen außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung verdrängt werden.

Satz 3 sieht eine Rückausnahme zu den Tatbeständen des Satzes 1 zum Schutze des inländischen Arbeitsmarktes in einzelnen Berufsgruppen oder Wirtschaftszweigen unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage vor.

Buchstabe b)

Die unter den Voraussetzungen nach § 40 Absatz 1a ausnahmsweise erlaubte Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für die Tätigkeit als Leiharbeiter kann bei solchen Arbeitgebern versagt werden, die wiederholt die Mindestbeschäftigungsdauer oder den Kündigungsverzicht nach Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 oder das Arbeitsentgelt nach Absatz 1a Nummer 3 nicht einhalten oder von ihnen zu Lasten des Leiharbeiters abweichen. Unabhängig davon kann die Zustimmung bereits nach § 40 Absatz 3 Nummer 1 AufenthG versagt werden, wenn die im Zuge der Zustimmung gegenüber der BA gemachten Angaben zu den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden. Damit wird sichergestellt, dass sich solche Arbeitgeber durch regelwidriges Verhalten keinen Wettbewerbsvorteil gegenüber regelkonform agierenden Arbeitgebern verschaffen.

Zu Artikel 10b (Änderung der Beschäftigungsverordnung, § 36)

Zu Nummer 1:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Nummer 2:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung in § 40 Absatz 1a AufenthG. Die Bundesagentur für Arbeit kann aus Gründen der Generalprävention einen Arbeitgeber auch dann für bis zu fünf Jahre von Zustimmungs- oder Arbeitserlaubnisverfahren ausschließen, wenn er in der Vergangenheit zu Lasten des Leiharbeiters wiederholt gegen die Voraussetzungen des Equal Pay und der Mindestbeschäftigungsdauer von 12 Monaten oder den Kündigungsverzicht verstoßen hat oder von diesen abgewichen ist. Unabhängig davon ist der Ausschluss von der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit nach Absatz 4 Nummer 1 möglich, wenn der Ausländer zu ungünstigeren sonstigen Arbeitsbedingungen beschäftigt wurde als vergleichbare inländische Arbeitnehmer.

Zu Nummer 4 (Neufassung Artikel 11 - Inkrafttreten)

Zu Absatz 1 [1. April 2025]

Das Inkrafttreten zum 1. April 2025 gibt der Bundesagentur für Arbeit ausreichend Zeit, sich auf die Umstellungen vorzubereiten.

Zu Absatz 2 [voraussichtlich 1. Januar 2025]

Die in Absatz 2 aufgenommenen Regelungen können von der Verwaltung ohne gesonderte Vorlaufzeiten umgesetzt werden. Sie treten daher am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.

Zu Absatz 3 [voraussichtlich 1. Januar 2026]

Die Regelungen zur Erlaubnis der Einwanderung von ausländischen Arbeitnehmern in die Zeitarbeit benötigen umfassende IT-Umstellungen bei der Bundesagentur für Arbeit.

Zu Absatz 4 [1. Januar 2025]

Die Regelung zum Passiv-Aktiv-Transfer tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Damit wird den Jobcentern der Finanzierungsweg und die Ausweitung geförderter Beschäftigung zeitgleich mit Beginn des Haushaltsjahres 2025 ermöglicht.

Die Änderungen bei der gesetzlichen Regelung zur Zumutbarkeit, bei der Dauer der Karenzzeit sowie bei den Rechtsfolgen bei einer Pflichtverletzung und bei Meldeversäumnissen sowie die Regelung zur Anschubfinanzierung treten am 1. Januar 2025 in Kraft.

Zu Absatz 5 [1. Juli 2025]

Das Inkrafttreten zum 1. Juli 2025 räumt der Bundesagentur für Arbeit die notwendige Vorlaufzeit für die Implementierung der Maßnahme ein.

Zu Absatz 6 [1. August 2025]

Mit dem Inkrafttreten zum 1. August 2025 wird sichergestellt, dass zum Ausbildungsjahr 2025 die Regelungen der §§ 73, 123 und 124 Anwendung finden. Das Inkrafttreten der Regelung zum Kooperationsplan zum 1. August 2025 gibt der Bundesagentur für Arbeit ausreichend Zeit, die mit der Einführung des Kooperationsplanes erforderlichen Umstellungen vorzunehmen.

Zu Absatz 7 [1. September 2025]

Die Regelungen lösen umfassende IT-Umstellungen bei der Bundesagentur für Arbeit aus und sollen aufgrund des Sachzusammenhangs an einem einheitlichen Termin in Kraft treten.

Zu Absatz 8 [1. Januar 2026]

Die Regelungen zur umfassenden Beratung junger Menschen bringen hohe Umsetzungs- und Implementierungsaufwände mit sich, die nur mit einem Inkrafttreten der Änderungen zum 1. Januar 2026 gewährleistet werden können. Die vorgesehene Anpassung zur Nachbetreuungszeit in § 76 soll aus vergaberechtlichen Gründen ebenfalls zu diesem Datum in Kraft treten, so dass die Neuregelung für Neuausschreibungen mit Maßnahmebeginn ab dem 1. August 2026 greift. Das Inkrafttreten zum 1. Januar 2026 ermöglicht es zudem der Bundesagentur für Arbeit vor Übernahme der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung innerhalb eines dreijährigen Übergangszeitraums die notwendigen Kompetenzen aufzubauen. Dies soll einen nahtlosen Übergang des Beratungsangebots zum 1. Januar 2029 gewährleisten

Zu Absatz 9 [1. August 2026]

Die Regelungen zur Förderung schwer zu erreichender junger Menschen und der dazu notwendigen Folgeregulungen sollen zum 1. August 2026 in Kraft treten, da hier längere Vorlaufzeiten für die fachlichen Abstimmungen und die technische Realisierung notwendig sind.

Zu Absatz 10 [1. Januar 2029]

Das Inkrafttreten zum 1. Januar 2029 schließt sich an die Förderung der derzeitigen Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im ESF Plus-Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ an. Die aktuelle ESF Plus-Förderperiode endet mit Ablauf des Jahres 2028. Das erprobte Modellvorhaben bei der Bundesagentur für Arbeit „Zentrale Servicestelle für anerkennungssuchende Fachkräfte im Ausland“ endet nach § 421b SGB III bisher zum 31. Dezember 2026. Zur Sicherstellung einer lückenlosen Gesamtfinanzierung wird die Förderung aus dem Einzelplan 30 unter der Voraussetzung der beitragsfinanzierten Verstetigung ab 1.1.2029 bis zum 31. Dezember 2028 verlängert.

Table Briefings