

Stellungnahme

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG)

1 Grundsätzliche Einschätzung des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf will an vielen Stellen die Verwaltung vereinfachen und die Digitalisierung ausweiten. Die Ziele und Schritte werden vom DGB grundsätzlich begrüßt, ohne dass in allen Fällen die Folgen vollständig abgeschätzt werden konnten. Insgesamt erscheinen die Änderungen, soweit in der Kurzfrist abschätzbar, grundsätzlich unbedenklich.

27. Oktober 2025

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung und Rehabilitation
Abteilung Sozialpolitik

Zu ausgewählten Maßnahmen des Gesetzentwurfs:

2 Zu Artikel 1 – Änderungen SGB VI

2.1 Zu Nr. 3

§ 6 – Rückkehrrecht zur Versicherungspflicht bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind versicherungspflichtig. Beschäftigte dürfen allerdings auf die Versicherungspflicht verzichten. Davon machen rund drei Viertel der Beschäftigten Gebrauch. Dieser Verzicht ist bisher für die jeweilige Beschäftigung dauerhaft bindend. Der GE sieht vor, künftig den Beschäftigten einmalig zu erlauben, sich wieder für die Versicherungspflicht zu entscheiden, nachdem sie sich zuvor davon haben befreien lassen. Hierbei gilt zusätzlich eine Genehmigungsfiktion, das heißt der Antrag gilt mit Ablauf eines Monats, wenn die Einzugsstelle nicht rechtzeitig widerspricht.

Janosch Tillmann
Referatsleiter
Arbeitslosenversicherung,
Beschäftigungssicherung, ESF
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Unsere Zeichen: schf/rp

Der DGB begrüßt diese Änderung – sowohl das Rückkehrrecht zur Versicherungspflicht als auch die Genehmigungsfiktion. Der DGB fordert generell eine volle Versicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, ohne Abwalmöglichkeit. Insoweit ist der GE ein kleiner Fortschritt. Ziel des DGB bleibt jedoch die volle Versicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigung.

2.2 Zu Nr. 5

§ 13a – Einführung eines Fallmanagements

Der GE will ein Fallmanagement einführen. Damit soll laut GE-Begründung: eine *„rechtliche Grundlage für eine individuelle, personenzentrierte und rechtskreisübergreifende Begleitung und Unterstützung der Versicherten mit komplexen Bedarfen über den gesamten Rehabilitationsprozess – vom frühzeitigen Erkennen des Bedarfs bis zur Nachbegleitung – durch die Träger der Rentenversicherung“* geschaffen werden.

Die Zielstellung des GE wird vom DGB begrüßt und selbst gefordert. In der Kürze der Zeit war eine eingehende Auseinandersetzung nicht möglich. Der DGB möchte aber folgende Anregungen bzw. Fragen aufzeigen:

- a) Verankerung (auch) im SGB IX:
Mit Blick auf die spezifischen Aufgaben der Träger der Rentenversicherung ist die vorgesehene Ausgestaltung und Verankerung im SGB VI sachgerecht. Die Zielstellung – rechtskreisübergreifend und personenzentriert – macht aber schon deutlich, dass diese Regelung vom Zweck her im SGB IX als allgemeine Regelung für alle Reha-Träger verankert werden sollte.
- b) Einführung als eigene „Leistung“:
Es erscheint prüfenswert, ob ein Fallmanagement nicht als eine Leistung verankert werden sollte. Dann könnte diese bspw. im Rahmen eines Teilhabeplanverfahrens zusätzlich gewährt werden – der GE sieht in Abs. 6 lediglich vor, dass aus dem Fallmanagement heraus ein Teilhabeplanverfahren ausgelöst werden könnte. Die „Weitung“ des Aufgabenspektrums über unmittelbare Teilhabe- und Rehabilitationsbedarfe hinaus erscheint jedoch vielversprechend. Daher sollte auch aus dem Teilhabeplanverfahren heraus ein Fallmanagement ausgelöst werden können. Dies wäre dann bei entsprechenden Hilfebedarfen auch direkt vom Versicherten möglich.
- c) Erarbeitung eines Rahmenkonzepts
Die DRV Bund soll ein Rahmenkonzept erarbeiten. Angesichts der Zielstellung erscheint es geboten, dass das Rahmenkonzept hier gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR e. V.) erarbeitet wird, um die trägerübergreifende Perspektive direkt im Rahmenkonzept verankert zu haben.

2.3 Zu Nr. 8 und Nr. 18

§ 70 – Hochrechnung und

§ 194 – Gesonderte Arbeitgebermeldung

Bei Renteneintritt aus einem Beschäftigungsverhältnis liegt die abschließende Entgeltmeldung erst unmittelbar vor Rentenbeginn vor – gegebenenfalls sogar erst Ende des Monats des Rentenbeginns. Daher besteht die Möglichkeit einer Hochrechnung. Das heißt die letzten drei Monate vor Rentenbeginn werden aus der Vergangenheit hochgerechnet und die Rentenpunkte hieraus errechnet. Dazu muss der Versicherte seinen Arbeitgeber um eine gesonderte Meldung drei Monate vor Rentenbeginn auffordern – er kann damit auch die Rentenversicherung beauftragen.

Dieses Verfahren ist jedoch beratungsintensiv. Im Einzelfall kann es nämlich zum Nachteil der Versicherten sein. Daher können diese darauf verzichten, verbunden mit dem „Risiko“, dass die Rente aufgrund der späten Meldung auch erst verspätet ausgezahlt wird. Allerdings hat sich durch rechtliche und technische Änderungen dieses Risiko deutlich vermindert. Die Monatsmeldungen der Arbeitgeber müssen regelmäßig drei Tage vor Ende des Monats vor Beginn der Rente vorliegen. Die Berechnung erfolgt, wenn der Antrag sonst bearbeitet ist, automatisiert und die Auszahlung erfolgt unmittelbar. Da die Renten seit langem erst zum Ende eines Monats gezahlt werden, erfolgt auch ohne Hochrechnung heutzutage oft keine verspätete Zahlung mehr. Die Hochrechnung ist allerdings bindend, selbst wenn sie zum Nachteil der Versicherten ist. Damit ergab sich im Rentenübergang ein hoher Beratungs- und Aufklärungsbedarf. Diese Situation ist oft unbefriedigend und mit Unsicherheiten bei den Versicherten verbunden.

Die Regierung will das Verfahren nun vereinfachen: Künftig wird immer automatisch eine Hochrechnung durchgeführt und die Daten für die gesonderte Meldung werden direkt beim Arbeitgeber abgerufen – die bisher notwendige Zustimmung für diese gesonderte Meldung soll entfallen. Um im Einzelfall aber keine Nachteile entstehen zu lassen, erfolgt nach endgültiger Meldung des tatsächlichen Entgelts für die Monate bis Rentenbeginn durch den Arbeitgeber eine Günstigerprüfung durch den Rentenversicherungsträger. Wenn die Rente aufgrund der endgültigen Meldung höher ist als mit der Hochrechnung, dann wird die Rente entsprechend erhöht – ansonsten bleibt es bei der berechneten Rente.

Der DGB begrüßt diesen Schritt ausdrücklich als sinnvolle und effiziente Verwaltungsvereinfachung, die gleichzeitig die Interessen der Versicherten vollumfänglich schützt. Auch der Verzicht darauf, dass die Versicherten die gesonderte Meldung bei ihrem Arbeitgeber anfordern müssen oder die Rentenversicherungsträger beauftragen müssen, diese abzurufen, trägt massiv zur Verwaltungsvereinfachung bei. Der DGB kann in der Kürze der Frist keine Nachteile des Verfahrens erkennen.

Der DGB schlägt jedoch ergänzend vor, § 194 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 direkt zu verbinden. Dazu wird Satz 3 gestrichen und Satz 1 wie folgt formuliert:

„Arbeitgeber haben nach elektronischer Aufforderung durch den Träger der Rentenversicherung die beitragspflichtigen Einnahmen und bei einer Beschäftigung im Übergangsbereich (§ 20 Absatz 2 des Vierten Buches) ab dem 1. Juli 2019 zusätzlich das Arbeitsentgelt ohne Anwendung des § 163 Absatz 7 für abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn gesondert zu melden.“

3 Zu Artikel 2 (Änderungen SGB I)

Künftig ist grundsätzlich nur noch eine Überweisung auf ein angegebenes Konto möglich. Im Einzelfall und bei wichtigem Grund besteht weiterhin auch die Möglichkeit einer anderen Auszahlungsart. Die Änderung erscheint nachvollziehbar und sachgerecht. Angesichts der kurzen Frist ist eine Prüfung der Folgen jedoch nicht möglich.

4 Zu Artikel 3 (Änderung SGB II):

4.1 Zu Nr. 1a

§ 16 – Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung: Verweisberatung der Jobcenter statt eigener Angebote

Der GE normiert, dass die Jobcenter die – mit dem GE neu eingeführte – Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (nach § 30a SGB III) nicht mit eigenen Strukturen und Angeboten analog zum SGB III für SGB-II-Leistungsberechtigte selbst erbringen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB II neu GE). Vielmehr soll die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung originär und ausschließlich von den Arbeitsagenturen erbracht werden – auch für SGB-II-Leistungsberechtigte. Die Jobcenter sollen Ratsuchende auf das Beratungsangebot der Arbeitsagenturen verweisen.

Die alleinige Zuständigkeit der Arbeitsagenturen ist sachgerecht und zweckmäßig. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung erfordert sehr spezifische und detaillierte Fachkenntnisse, die Bündelung der Beratungskompetenz bei einer Fachstelle ist daher sinnvoll.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern jedoch, dass der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Kosten für die Erbringung der neuen und zusätzlichen Dienstleistung für SGB-II-Leistungsberechtigte aus Steuermitteln erstattet werden müssen. Die im GE enthaltene Begründung für eine Finanzierung aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung überzeugt nicht. Dort heißt es: Die Finanzierung erfolge „dementsprechend aus Beitragsmitteln“, da das neue Beratungsangebot der „Vermeidung von Dequalifizierung, Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit“ diene sowie den „Ausgleich von Angebot und Nachfrage

auf dem Arbeitsmarkt“ unterstütze.¹ Diese Funktionsbeschreibung trifft aber auch für große Teile der Beratung, Vermittlung und der Eingliederungsleistungen zu, die die Jobcenter steuerfinanziert erbringen. Ein – unbestritten gegebener – großer arbeitsmarktpolitischer Nutzen begründet allein noch keine Beitragsfinanzierung.

In der Vergangenheit wurden der BA wiederholt gesamtgesellschaftliche Aufgaben – zuletzt die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Reha-Maßnahmen für Bürgergeldbeziehende – zugeordnet, ohne dass diese Aufgaben mit einer Finanzierung aus Steuermitteln hinterlegt waren. Das Verhältnis zwischen den Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit und den ihr zur Verfügung stehenden Finanzmitteln ist dadurch in eine Schiefelage geraten. Im Ergebnis baut sich im BA-Haushalt ein Defizit auf, obwohl das Gegenteil, der Aufbau einer Rücklage, notwendig ist, um in Krisenzeiten handlungsfähig zu bleiben. Dieser Trend zu Lasten der BA und der Beitragszahler*innen darf sich bei der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung nicht fortsetzen. Deshalb ist eine Kostenerstattung aus dem Bundeshaushalt vorzusehen.

5 Zu Artikel 4 und 5 (Änderung SGB III):

5.1 Zu Artikel 4 Nr. 3 und 11 und Artikel 5 §§ 30a und 421g – Übergang der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen auf die Bundesagentur für Arbeit

Aufgabe der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ist die Identifizierung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und deren Kompatibilität zum deutschen Berufssystem sowie die Qualifizierungsberatung im Kontext des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG). Die weiterhin steigenden Zahlen der Neuanträge auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses und der im Ausland erworbenen und in Deutschland anerkannten Berufsabschlüsse – knapp 70 Prozent davon in medizinischen Gesundheitsberufen² – zeigt die Bedeutung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für die qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration und die Fachkräftegewinnung. Der DGB begrüßt im Grundsatz die Übernahme der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

¹ RefE SGB VI-AnpG, Begründung, S. 56

² [25 % mehr Anerkennungen ausländischer Berufsabschlüsse im Jahr 2023 - Statistisches Bundesamt](#)

durch die Bundesagentur für Arbeit. Dadurch wird aus einer bislang projektfinanzierten Gelegenheitsstruktur eine den Herausforderungen angemessene Regelaufgabe, die flächendeckend angeboten und zugänglich wird.

Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung soll ab 2029 vollständig bei der BA angesiedelt werden. § 30a SGB III neu Reg.-E. tritt am 1. Januar 2029 in Kraft (Artikel 7 Abs. 5 Reg.-E.). Bisher liegt diese bei den Fachstellen des Netzwerkes Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk). Die ESF+-Förderperiode des IQ-Netzwerkes endet jedoch Ende 2027. Der Reg.-E. sieht in § 421g SGB III eine Übergangsregelung vor, die jedoch offen lässt, in welchem Umfang in der Übergangszeit in den Jahren 2026 bis 2028 das Dienstleistungsangebot des IQ-Netzwerkes noch aufrecht erhalten bleibt. Hier muss im Sinne eines nahtlosen Überganges nachgesteuert werden.

Insbesondere geht es dabei um zwei wesentliche Aspekte für einen erfolgreichen Übergang der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung aus den IQ-Fachstellen zur Bundesagentur für Arbeit: Ob die BA einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftegewinnung leisten kann, hängt zum einen von den dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Zum anderen muss die BA attraktive Arbeitsbedingungen bieten können, damit möglichst viele erfahrene Mitarbeitende aus den IQ-Beratungsstellen gewonnen werden können. Dies ist beim Übergang der Zentralen Servicestelle Berufsankennung (ZSBA) schon einmal gelungen, allerdings mit viel geringerem Personalumfang. Mit dem geplanten Auslaufen der ESF-Förderung für die IQ-Fachstellen droht ein Wegfall von Expertise und Kompetenzen für die fachliche Begleitung und Vernetzung der vielfältigen Akteure in der Beratungs- und Qualifizierungslandschaft in Anerkennungsfragen. Hier muss dringend gegengesteuert werden.

Für die Übernahme der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung müssen bei der BA auch Strukturen und Prozesse aufgesetzt werden, die Mindeststandards, Leitlinien und Monitoring definieren, um die fachliche Begleitung und Vernetzung in Anerkennungsfragen in Kooperation mit relevanten Akteuren (länderfinanzierte Beratungsstellen, zuständige Stellen für Anerkennung, Bildungsträger und Betriebe) flächendeckend sicherzustellen.

5.2 Zu Nr. 5

§ 310a – Meldepflicht für sonstige Personen

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

Mit dem neu eingefügten § 310a SGB III wird der Geltungsbereich der Meldepflicht erweitert auf allgemein „Ratsuchende“ sowie explizit „erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch“. Hintergrund ist, dass die

Agentur für Arbeit für diesen Personenkreis zukünftig Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung oder von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen soll. Die Intention der Meldepflicht, eine hohe Verbindlichkeit bei Gesprächsterminen zu erreichen, ist arbeitsmarktpolitisch gut begründet und nicht zu beanstanden. Ein positiver Folgeeffekt der Ausweitung auf Leistungsberechtigte des SGB II ist, dass notwendige Reisekosten erstattet werden können und der Unfallversicherungsschutz greift.

5.3 Zu Nr. 9

§ 404 Bußgeldvorschriften

Der DGB begrüßt die Ausweitung der Bußgeldvorschriften im Bereich der Unternehmen, die Drittstaatsangehörige ohne die entsprechende Erlaubnis oder Berechtigung nach § 4a Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 4 AufenthG beschäftigen.

6 Zu Artikel 6 – Änderung SGB IV

Zu Nr. 3

§ 18i – Betriebsnummer für Beschäftigungsbetriebe

Qualität und Aktualität erhobener Daten sind essenziell. Dies betrifft auch den Betriebsnummern-Service der BA. Denn über die jeweiligen Angaben zur Betriebsnummer erfolgt die Teilnahme an den Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Mit dem neuen Absatz 7 in § 18i wird die BA berechtigt, Erkenntnisse anderer Sozialversicherungsträger beispielsweise aus Betriebsbesuchen zur Pflege der Angaben in diesem Dateisystem, wie dem Abgleich und der Fehlerbereinigung, zu verarbeiten. Die dafür kalkulierten jährlichen Kosten von 130.000 € Kosten sind vertretbar.

§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Kurzfristige Beschäftigung)

Der Ref.-E. sieht vor, die zulässige Dauer sozialversicherungsfreier kurzfristiger Beschäftigung für Saisonarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben von derzeit 70 auf 90 Arbeitstage zu verlängern. Alle übrigen Tatbestandsmerkmale der Vorschrift bleiben unverändert. Diese Änderung führt dazu, dass der Einsatz ohne Einbezug in die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung um weitere 20 Tage ausgeweitet wird. Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet dies eine längere Phase ohne vollwertigen Sozialversicherungsschutz, was etwa im Krankheitsfall hohe Risiken birgt. Der bestehende Ausschluss von zentralen Sicherungssystemen wird somit weiter verfestigt, ohne dass eine Kompensation in Form verbindlicher arbeitsrechtlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Schutzvorkehrungen vorgesehen ist.

Der kurzfristigen Beschäftigung liegt das Prinzip der „untergeordneten wirtschaftlichen Bedeutung“ zugrunde. Das bedeutet, dass die Saisonbeschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf und nicht die Hauptquelle der Lebensunterhaltssicherung sein darf. In der landwirtschaft-

lichen Saisonarbeit ist eine berufsmäßige Tätigkeit jedoch gerade mit der beabsichtigten Ausweitung anzunehmen, da ein erheblicher Teil der überwiegend aus dem Ausland stammenden Beschäftigten den überwiegenden Teil ihres Jahreseinkommens aus dieser Tätigkeit bezieht und das Einkommen für sie eine erhebliche übergeordnete wirtschaftliche Bedeutung hat. Die Erfahrungen gewerkschaftsnaher Beratungsstellen zeigen, dass die Kriterien der Nicht-Berufsmäßigkeit schon heute häufig nicht erfüllt werden. Eine Ausweitung um weitere 20 Tage würde diesen Widerspruch zwischen gesetzlicher Definition und realer Erwerbssituation verschärfen und den Anwendungsbereich einer bereits missbrauchsanfälligen Ausnahmegesetzgebung erweitern. Der DGB und die IG BAU fordern daher seit Langem, die kurzfristige Beschäftigung wieder auf eine Bagatellregelung zurückzuführen und insbesondere bei ausländischen Saisonarbeitskräften die Kriterien der Nicht-Berufsmäßigkeit konsequent und individuell zu prüfen.

Ergänzung zu § 9 – Freiwillige Versicherung

Die Weiterentwicklung des Beihilferechts führt zu einem Nachsteuerungsbedarf im SGB V. Denn die Entscheidung für die pauschale Beihilfe ist nur in Kombination mit einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung möglich. Doch für diese gelten aus nachvollziehbaren Gründen bestimmte Zugangsvoraussetzungen. Hier zeigt sich, dass aufgrund gewisser Fallkonstellationen – zum Beispiel, wenn Beamt*innen die Vorversicherungszeiten für eine GKV-Mitgliedschaft nicht erfüllen – eine Erweiterung des berechtigten Kreises erforderlich ist. Um die Option „pauschale Beihilfe“ tatsächlich möglichst allen interessierten Beamt*innen sowohl im Bund als auch in den Ländern zu eröffnen, muss daher die freiwillige Mitgliedschaft in der GKV auch jenen ermöglicht werden, für die sie nach jetziger Rechtslage nicht zugänglich ist. Zum Schutz der Versichertengemeinschaft sollte hierfür allerdings eine Altersgrenze (Vollendung des 55. Lebensjahres) analog zu § 6 Abs. 3a SGB V gelten.

Der DGB hat daher folgenden Lösungsvorschlag erarbeitet:

In § 9 Abs. 1 SGB V wird eine neue Nummer 9 ergänzt:

9. Personen nach § 6 Abs. 1 Nr. 2, zum Zeitpunkt der Erlangung eines Anspruchs auf pauschale Beihilfe. Sofern der Anspruch auf pauschale Beihilfe vor Inkrafttreten des § 9 Abs. 1 Nr. 9 Satz 1 entstanden ist, ist der Beitritt der Krankenkasse innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten von § 9 Abs. 1 Nr. 9 anzuzeigen. Die Altersgrenze nach § 6 Abs. 3a gilt entsprechend.

In § 9 Abs. 2 SGB V wird eine neue Nummer 7 ergänzt:

7. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 9 nach dem Tag der Erlangung des Anspruchs auf die pauschale Beihilfe.

7 Zu Artikel 12 (Änderung Aufenthaltsgesetz):

Die Änderungen im AufenthG betreffen im Wesentlichen sprachliche Präzisierungen, redaktionelle Anpassungen und die Konkretisierung bestehender Pflichten, insbesondere der Arbeitgeberauskunft gegenüber der BA (§ 39 Abs. 4 AufenthG). Arbeitgeber müssen künftig auf Aufforderung u. a. Angaben zu Entgelt, Arbeitszeiten, Sozialversicherungspflicht sowie – im Falle von Saisonbeschäftigung – zu Unterkunft, Mietbedingungen und Miethöhe innerhalb eines Monats erteilen. Materielle Verschärfungen des Zugangs für rechtmäßig Beschäftigte aus Drittstaaten sind nicht erkennbar. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist sicherzustellen, dass die erweiterten Auskunftspflichten nicht zu unnötigen Verzögerungen in den Verwaltungsverfahren führen.

8 Zu Artikel 13 (Änderung Beschäftigungssicherungsgesetz):

§ 368 – Aufgaben der Bundesagentur

Die Geltungsdauer des § 368 Absatz 2b SGB III soll bis Ende des Jahres 2027 verlängert werden, um es dem Bund zu ermöglichen, weitere Entwicklungsschritte des Weiterbildungsportals mitzufinanzieren. Der mögliche Bedarf einer Weiterentwicklung hat sich im Laufe der ersten Entwicklungsphase des Portals ergeben. Der DGB unterstützt die Verlängerung der Geltungsdauer.

9 Zu Artikel 20 (Änderung der Beschäftigungsverordnung)

§ 15a Beschäftigungsverordnung

Die Änderung des § 15a Abs. 2 BeschV sieht in der Regelung zum Mietzins eine Änderung vor. Neu ist, dass der Mietzins nicht automatisch vom Lohn einbehalten werden darf. Im bisherigen Text war die Einbehaltung prinzipiell ausgeschlossen. Der DGB lehnt diese Regelung ab, da sie extrem anfällig für Missbrauch ist. Der DGB schlägt daher vor, die Änderung zu streichen und den ursprünglichen Text im Gesetz beizubehalten.

Die Änderung des § 15a Abs. 3 BeschV ergänzt die bestehenden Versagungsgründe um einen ausdrücklichen Tatbestand für den Fall, dass nach Absatz 2 vorzulegende Unterlagen – unabhängig davon, ob durch Arbeitgeberin oder Arbeitnehmerin eingereicht – in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurden. Dies betrifft insbesondere auch Unterlagen zur Saisonbeschäftigung, etwa den Registrierungsbogen der BA, und setzt unionsrechtliche Vorgaben (Art. 8 Abs. 1 b und Art. 9 Abs. 1 a der RL 2014/36/EU) um. Daneben erfolgen lediglich redaktionelle Anpassungen sowie eine Präzisierung der Verweisungen auf Straf- und Ausweisungsfolgen im Aufenthaltsgesetz. Materiell handelt es sich um eine Kodifizierung bisheriger Praxis zur Missbrauchsvermeidung. Eine Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen für legal beschäftigte Fach- oder Saisonarbeitskräfte ist damit nicht erkennbar. Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen wären nur denkbar, wenn die Neuregelung zu einer restriktiveren Prüfungspraxis und damit zu deutlich längeren Verfahren führt.