

## ***Echte Teilhabechancen anbieten statt in öffentlich geförderter Beschäftigung einsperren***

**Stellungnahme zum Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG - Teilhabechancengesetz)**

20. Juni 2018

### ***Zusammenfassung***

In Zeiten eines boomenden Arbeitsmarktes mit fast 800.000 gemeldeten Stellen, darunter 145.000 im Helferbereich, muss alles getan werden, um Langzeitarbeitslose fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen.

Der Referentenentwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG - Teilhabechancengesetz) bedeutet Förderung nach dem Gießkannenprinzip. Zu weit gefasste Zielgruppen, zu lange Förderdauern insgesamt und zu hohe und zu lange Arbeitsentgeltzuschüsse schaffen keine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt, sondern führen stattdessen dazu, Personen im sozialen Arbeitsmarkt verharren zu lassen, die – gerade bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage – auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Nachbesserungen bei Zielgruppe und Förderkonditionen sowohl beim neuen § 16i SGB II-E als auch beim stark veränderten § 16e SGB II-E sind zwingend, um Creaming- und Lock-In-Effekte zu verhindern. Das Abstellen alleine auf die Dauer des Leistungsbezugs reicht nicht aus. Stattdessen muss stärker auf Personen mit individuellen Ver-

mittlungshemmnissen fokussiert werden. Eine Schwerpunktsetzung auf Eltern mit kleinen Kindern muss in der Neuregelung stärker zum Ausdruck kommen.

Insgesamt sind die Regelungen nicht erkennbar aufeinander abgestimmt, sondern inkonsistent bezüglich der Auswahl der Zielgruppe, Förderhöhe und Förderdauer. Hauptintention des Gesetzentwurfs scheint zu sein, Langzeitarbeitslose möglichst lange in öffentlich geförderter Beschäftigung zu „parken“. Obgleich die neuen Förderinstrumente allen – auch privaten – Arbeitgebern offenstehen sollen, zielen die Regelungen erkennbar auf Trägerstrukturen und privilegieren diese unangemessen.

Es ist richtig, für die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Grundsicherung mehr zu investieren. Vor allem müssen Mittel für Qualifizierung, für betriebliche und betriebsnahe Maßnahmen und intensive Betreuung in den Jobcentern zur Verfügung gestellt werden.

Bei den Instrumenten ist entscheidend,

- dass die örtlichen Sozialpartner für die beiden Instrumente ein gesetzlich fixiertes verbindliches Mitspracherecht bei der Bestimmung von förderfähigen Tätigkeits- und Einsatzbereichen erhalten. Ei-



- ne Förderung ohne eine entsprechende Beteiligung muss ausgeschlossen sein.
- dass die Zielgruppe auf die Personen begrenzt wird, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben oder bei denen aus sozialpolitischen Gründen eine Förderung angezeigt ist, vor allem Eltern von kleinen Kindern. Ein exaktes Profiling ist zwingende Voraussetzung. Keinesfalls dürfen Jugendliche mit den neuen Instrumenten gefördert werden.
  - dass Kettenförderungen vermieden werden. Dazu gehört eine gesetzlich fixierte regelmäßige Überprüfung durch die Jobcenter-Mitarbeiter und eine zeitliche Befristung und Begrenzung, wie z. B. durch eine „Zwei-in-fünf-Regelung“. Zudem müssen die Förderhöhen degressiv gestaltet und verringert werden.
  - dass verbindlich qualifiziert und begleitet wird – während der gesamten Förderdauer und inklusive von Freistellungsansprüchen gegenüber den Arbeitgebern.
  - dass die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung entfällt, um Drehtüreffekte zu vermeiden.

### **Im Einzelnen**

#### **Mitspracherecht der örtlichen Sozialpartner im §16e und §16i SGB II-E gesetzlich fixieren**

Die Einbeziehung der Sozialpartner hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und Branchen, die für öffentlich geförderte Beschäftigung besonders geeignet sind, ist bei § 16i SGB II-E nur nach der Gesetzesbegründung vorgesehen. Bei § 16e SGB-E ist noch nicht einmal das der Fall, obwohl das Instrument deutlich ausgeweitet wird. Eine Erwähnung der Sozialpartner allein in der Gesetzesbegründung reicht nicht aus. Bei einer derart umfassenden Lohnsubventionierung muss ein Mitspracherecht der örtlichen Sozialpartner zwingend sein, um nachteilige Auswirkungen auf den örtlichen Arbeitsmarkt und Verdrängungseffekte zu Lasten der örtlichen Wirtschaft und zu Lasten bestehender Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Bei beiden Instrumenten ist eine gesetzliche Fixierung ei-

nes verbindlichen Mitsprache- und Mitentscheidungsrechts der örtlichen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und damit eine entsprechende Ergänzung des § 16e SGB II-E sowie des § 16i SGB II-E notwendig. Sie müssen die förderfähigen Einsatz- und Tätigkeitsbereiche bestimmen, in denen eine Förderung erfolgen kann. Die örtlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen kennen den regionalen Arbeitsmarkt sehr gut. Sie haben die notwendigen fachlichen Kompetenzen, um beurteilen zu können, ob durch die Inanspruchnahme der neuen Förderinstrumente Beschäftigung an anderer Stelle verdrängt wird und wie sie sich auf die Strukturen und Entwicklungen auf den regionalen Arbeitsmärkten auswirkt.

#### **Zielgruppen enger fassen und Creaming- und Lock-In-Effekte vermeiden**

Bei den Zugangsvoraussetzungen zu beiden Instrumenten (§ 16e und § 16i SGB II-E) sind die Zielgruppen zu weit gefasst. Es droht die Gefahr, dass Personen gefördert werden, die nicht arbeitsmarktfrem sind (Creaming) oder die über andere Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden könnten, so aber gesperrt werden (Lock-In-Effekt). Nach dem bisherigen Entwurf haben Personen Zugang zu § 16e-Leistungen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind. Zugang zu § 16i-Leistungen haben Personen, die innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre Grundsicherungsleistungen bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass bei § 16e SGB II-E künftig auf weitere Zugangskriterien verzichtet werden soll. So sind individuelle Kriterien, wie Vermittlungshemmnisse, nicht mehr vorgesehen. Ebenso soll die zeitliche Begrenzung wegfallen, dass für Teilnehmende in den letzten fünf Jahren höchstens für zwei Jahre Zuschüsse an Arbeitgeber erbracht werden dürfen („Zwei-in-fünf-Regelung“). Allein das Argument der unbürokratischeren Ausgestaltung überzeugt an-



gesichts der damit verbundenen Gefahren (Creaming- und Lock-in-Effekten) nicht.

Es muss sichergestellt werden, dass nur Personen gefördert werden, bei denen in der Person liegende Schwierigkeiten eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt hindern. Es darf nicht zu Förderungen von Personen kommen, die z. B. allein aufgrund ihrer Bedarfsgemeinschaft den Zeitraum des Leistungsbezugs erfüllt haben oder die wegen Kinderbetreuung nicht in die Arbeitsvermittlung einbezogen wurden (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II), grundsätzlich aber gut vermittelbar und gerade nicht arbeitsmarktfremd sind.

Ein exaktes Profiling ist zwingende Voraussetzung für eine Förderung – auch bei notwendigerweise engerer Fassung der Zielgruppen. Dabei kommt es nicht nur darauf an zu überprüfen, ob für den- oder diejenige kein anderes vorrangiges Instrument in Frage kommt, sondern auch, ob Zuverlässigkeit und Motivation vorhanden sind. Dies sind gerade für private Arbeitgeber nach Erkenntnissen des IAB die entscheidenden Faktoren für eine Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen. Arbeitsentgeltzuschüsse erhöhen lediglich nachrangig die Chancen bei privaten Arbeitgebern. Mit hoher Kontaktdichte und intensiven Vermittlungsbemühungen könnten zudem die Kunden gezielt herausgefiltert werden, die entweder ohne oder mit anderen Instrumenten (§ 45 SGB III oder § 88 SGB III) in Arbeit und Ausbildung integrierbar sind.

Zudem darf es nicht zu öffentlichen Kettenförderungen kommen, indem z. B. bei § 16e SGB II-E eine zweijährige Förderung an die andere folgt. Dies ist aber nach Streichung der bisherigen „Zwei-in-fünf-Regelung“ möglich. Voraussetzung einer gelingenden Integration ist die enge Begleitung durch das Jobcenter, das die ungeforderte Beschäftigung im Blick behält und ein „Parken“ in öffentlich geförderter Beschäftigung verhindern muss. Dazu dient bisher auch die „Zwei-in-fünf-Regelung“.

Die Instrumente umfassen nach dem Referentenentwurf sogar Unter-25-Jährige. Diese müssen jedoch zwingend ausgeschlossen

sein. Bei Jugendlichen stehen ausreichende Förderinstrumente zur Verfügung. Hier müssen Ausbildung und Qualifizierung im Vordergrund stehen.

So sehr Bürokratieabbau und Vereinfachung im SGB II wünschenswert ist: Die Zielgruppe sollte insgesamt weniger dem Grundsatz „keep it simple“ folgen. Es bleibt wichtig, die Zielgruppe aufgrund von Arbeitsmarktfremde oder aufgrund sozialpolitischer Aspekte enger zu definieren. Der Leistungsbezug allein ist dafür nicht ausreichend. Um ein sozialpolitisches Signal zu setzen, sollte bei § 16i SGB II-Leistungen z. B. die Förderung von Eltern kleiner Kinder prioritär angesehen werden. So könnte bei kleinen Kindern ein Bewusstsein geschaffen werden, dass das morgendliche Aufstehen, Arbeit und eine Gegenleistung für Leistungsbezug selbstverständlich sind. BDA und DGB haben dazu bereits im September 2015 einen gemeinsamen Aktionsplan „Zukunft für Kinder – Perspektiven für Eltern im SGB II“ vorgelegt.

In § 16i SGB II-E neu heißt es, dass den Arbeitgebern auf eine geförderte Stelle Arbeitslose zugewiesen werden. Der sehr hohe Förderumfang und die vorgesehene lange Förderdauer rechtfertigen diese Zuweisung zwar im Grundsatz. Gleichzeitig dürfte dies jedoch private Arbeitgeber eher davon abhalten, eine entsprechende Stelle einzurichten.

Ebenfalls unklar bleibt bei den Neuregelungen, ob die Zuweisung auch für SGB-II-Empfänger ohne deren Zustimmung erfolgen kann. Im Grundsatz wäre dies zu begrüßen. Die Aufnahme einer Tätigkeit in angemessenem Umfang ist eine selbstverständliche Gegenleistung für die Unterstützung durch die Solidargemeinschaft im SGB II.

***Förderdauer verringern, Lock-In-Effekte durch gesetzliche Verpflichtung zur Überprüfung der Förderbedürftigkeit vermeiden***

Die Förderdauer ist bei § 16i SGB II-E mit bis zu fünf Jahren deutlich zu lang und die Förderhöhe zu hoch. In Verbindung mit Arbeitsentgeltzuschüssen zwischen 100 % und



70 % besteht zudem der Fehlanreiz, die Teilnehmenden möglichst lange in geförderter Beschäftigung zu halten. Damit verschlechtern sich die Integrationschancen der Teilnehmenden. Stattdessen muss die Förderdauer auf zwei Jahre innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren verringert werden. Bei einer fünfjährigen Subventionierung, insbesondere im öffentlichen Sektor, drohen Lock-in-Effekte.

Sollte es bei der fünfjährigen Förderdauer bleiben, sollten mehrere Verlängerungen des Arbeitsvertrages möglich sein. Jetzt ist bei § 16i SGB II-E vorgesehen, dass ein befristeter Arbeitsvertrag lediglich einmalig verlängert werden kann. Die Arbeitgeber benötigen bei dieser Zielgruppe mehr Flexibilität. Auch die vorgesehene Mindestbeschäftigungsdauer von zwei Jahren für die Beanspruchung der Förderung bei § 16e SGB II-E wird vor allem kleinere private Arbeitgeber von einer Nutzung des Instrumentes abhalten. Sowohl für die Förderung nach § 16e SGB II-E als auch nach § 16i SGB II-E muss zudem geregelt werden, wie zu verfahren ist, wenn trotz aller Bemühungen eine Beschäftigung nicht möglich ist; auch eine Probezeit ist zwingend beim §16e SGB II-E. Hierzu enthält der Referentenentwurf keinerlei Aussagen.

Entscheidend ist, dass die Jobcenter regelmäßig die Fördervoraussetzungen überprüfen und eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt weiter anstreben. Dies muss explizit im Gesetz verankert werden. Die „soziale Teilhabe“ muss Bestandteil einer konsequenten Förderkette sein und darf nicht dazu führen, dass die gefördert Beschäftigten fünf Jahre im sozialen Arbeitsmarkt quasi „geparkt“ werden. Es darf nicht zum Verharren in Maßnahmen kommen, wenn Arbeitslose andere Formen der Unterstützung und Förderung benötigen oder ohne bzw. mit anderen arbeitsmarktnäheren Fördermaßnahmen, z. B. Qualifizierungen, auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können.

Vor diesem Hintergrund ist auch die unter dem Mantel der Verwaltungsvereinfachung eingeführte Regelung, wonach die Zuschüsse für den gesamten Bewilligungszeitraum

erbracht werden sollen (§ 16g SGB II-E Absatz 3) zu hinterfragen. In der Praxis könnte sie dazu führen, dass sich gerade Träger von Beschäftigungsgesellschaften auf die kontinuierliche Mittelüberweisung verlassen und damit faktisch keinen Anreiz haben, arbeitsmarktaugliche Teilnehmende vorzeitig in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu überführen.

Erfolgsversprechend ist hingegen die enge Begleitung bzw. das Coaching von Arbeitnehmer und ggf. auch Arbeitgeber nach der Beschäftigungsaufnahme.

### ***Kontinuierliches begleitendes Coaching und Qualifizierung sicherstellen***

Zu Recht ist für beide Instrumente (§ 16e und § 16i SGB II-E) ein begleitendes Coaching vorgesehen. Dieses hat sich auch bei bisherigen Pilotinitiativen und Instrumenten bei der Integration in nachhaltige Beschäftigung als erfolgreich erwiesen. Zentral ist, dass das Coaching bedarfsgerecht eingesetzt wird und auch über die im Gesetz beschriebenen Zeiträume von sechs Monaten (§ 16e-SGB II) bzw. zwölf Monaten (§ 16i SGB II-E) möglich sein muss. Richtig ist, dass die Begleitung und das Coaching auch dann weitergeführt werden kann, wenn die Hilfebedürftigkeit während des Bewilligungszeitraums entfällt (§ 16g Abs. 3 SGB II-E). Entscheidend ist auch die Qualität des Coachings. Ob diese nach dem Referentenentwurf sichergestellt ist, ist mehr als fraglich.

Richtig ist auch, dass die Möglichkeit einer Qualifizierung und eines betrieblichen Praktikums während der Beschäftigung mit einer finanziellen Förderung verbunden wird. Hier sind eine größere Verbindlichkeit (Soll-Vorschrift) und höhere Fördersummen für die Qualifizierung im Rahmen des § 16i SGB II-E notwendig, um größere Eingliederungschancen und die Möglichkeit einer nachhaltigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Weiterbildung und Qualifizierung sind gerade bei dieser arbeitsmarktfernen und häufig geringqualifizierten Zielgruppe bedeutsam.



Die in § 16i SGB II-E vorgesehene Förderung der Weiterbildung muss ausgeweitet werden. Eine Förderung von maximal 1.000 € ist deutlich weniger als z. B. die Fördermöglichkeiten von Geringqualifizierten über das Programm WeGebAU und würde auch zur Förderung von sinnvollen Weiterbildungen, wie z. B. von berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen, nicht ausreichen.

Die Durchführung von Weiterbildungen während der geförderten Beschäftigung ist auch ein Hinweis darauf, dass der Träger/das Unternehmen ein ernsthaftes Interesse an einer weiteren und dauerhaften Beschäftigung des Geförderten aufweist und kein Mitnahmeeffekt vorliegt. Daher ist eine vollumfängliche Förderung von sinnvollen und notwendigen Maßnahmen zur Weiterbildung zu prüfen.

### **Arbeitsentgeltzuschuss degressiv ausgestalten, Förderhöhe verringern**

Eine degressive Ausgestaltung bei „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i) ist grundsätzlich richtig. Die pauschale 100%ige Förderung über die ersten 24 Monate ist für die offene Zielgruppe des § 16i SGB II zu weit. Es sollte von vornherein auf 85 % abgesenkt werden. Die Förderdauer sollte auf zwei Jahre beschränkt werden. Sollte es bei einer fünfjährigen Förderung bleiben, ist auch die automatische Senkung der Förderhöhe nach dem zweiten Jahr auf eine pauschale Förderhöhe bis 70 % im fünften Maßnahmejahr zu flach und führt zu Mitnahmeeffekten. Keinesfalls darf es nach der Absenkung der Förderhöhe eine Bezuschussung durch die Länder geben.

Bei beiden Instrumenten (§ 16e und § 16i SGB II-E) sollte die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses an eine ausgleichende Minderleistung gekoppelt werden, die regelmäßig überprüft werden sollte. Die Minderleistung nicht zu überprüfen, führt vielleicht dazu, dass das Verfahren vereinfacht wird, aber auch zu erheblichen Mitnahmeeffekten und dazu, dass Personen ohne diesen Förderbedarf dauerhaft in geförderter Beschäftigung verharren, die mit einer individuellen

Beratung und Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt hätten Fuß fassen können (Lock-In-Effekt).

Sofern es bei Arbeitsentgeltzuschüssen von 100 % (§ 16i SGB II-E) bleiben sollte, müssen die bewährten Kriterien der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität zwingend Anwendung finden. Die Anwendung der Schrankentrias gewährleistet, dass mittels öffentlich geförderter Beschäftigung nicht zu Dumpingkonditionen handwerkliche oder gewerbliche Leistungen am Markt erbracht werden, die zu dem Verlust von Arbeit und Aufträgen bei privaten Unternehmen führen. Die Formulierung in der Gesetzesbegründung, wonach der Verzicht auf die die Schrankentrias „weitere Tätigkeitsfelder für öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnet“ ist insoweit bezeichnend und alarmierend. Tatsächlich zeigen Beispiele wie die Berliner „Positivliste“ für Arbeitsgelegenheiten, dass trotz der Geltung der Schrankentrias eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern für Maßnahmeteilnehmende zur Verfügung steht. Angesichts der Erfahrungen mit dem wettbewerbswidrigen Einsatz von Ein-Euro-Jobbern wäre zur Vermeidung der Wiederholung solcher Fehlentwicklungen die Anwendung der Schrankentrias bei einer 100 % Förderung zwingend erforderlich.

### **Bemessung des Lohnkostenzuschusses problematisch**

Problematisch ist auch, dass sich beim Instrument des § 16e SGB II-E anders als bei § 16i SGB II-E das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt nicht am Mindestlohn orientieren soll, sondern am tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt.

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, wenn in einer Branche, wie z. B. dem Automobilbau mit ortsüblichen Bruttostundenlöhnen i. H. v. 20 € für einfache Tätigkeiten, Menschen mit mehrjähriger Arbeitslosigkeit eine Chance zum Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt erhielten. Ihnen aber unabhängig von ihrer Produktivität, ihren Kompetenzen und ihrer Berufserfahrung einen hochsubventionierten Lohn zu bezahlen, ist ungerecht gegenüber regulär Beschäftigten in anderen



Branchen, wo bei Helfertätigkeiten ortsüblich nur die Hälfte pro Stunde bezahlt wird, wie z. B. bei Post- und Kurierdiensten. Zudem können sich bei Teilnehmenden, die in einer Hochlohnbranche gefördert werden, langfristig die Integrationschancen verschlechtern, weil Anspruchslöhne entstehen, die mit Blick auf eine ungeforderte Beschäftigung unrealistisch sind. Zudem müssen bei der Förderung mehr Mittel für den Arbeitsentgeltzuschuss ausgegeben werden, die besser für das begleitende Coaching und die Qualifizierung der Beschäftigten aufgewendet werden sollten.

### ***Drehtüreffekte durch Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung vermeiden***

Es ist richtig, dass beide Instrumente nicht der Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung unterliegen sollen. So können Drehtüreffekte vermieden werden. Missverständlich ist jedoch die Formulierung im besonderen Teil bei § 16e SGB II-E zu Absatz 1: „Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich des Beitrages zur Arbeitsförderung).“ Hier bedarf es einer Klarstellung, denn beide neuen Förderinstrumente müssen zweifelsfrei von der Versicherungspflicht ausgeschlossen sein.

### ***Haushalt der Jobcenter im Blick behalten***

Es ist grundsätzlich richtig, für die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit mehr Geld in die Hand zu nehmen, vor allem aber müssen Mittel für Qualifizierung, für betriebsnahe Maßnahmen und intensive Betreuung und Begleitung der Menschen in den Jobcentern (nicht nur im Rahmen der öffentlichgeförderten Beschäftigung) zur Verfügung gestellt werden und nicht vorrangig für hohe Lohnsubventionierungen für eine große Zahl von Menschen im Rahmen von öffentlichgeförderter Beschäftigung.

### ***Eingesparte Mittel flexibel und bedarfsorientiert einsetzen***

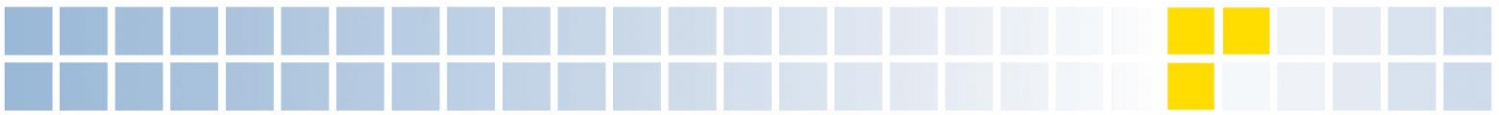
Laut Referentenentwurf sollen im Einzelplan 11 die Voraussetzungen geschaffen werden, dass die durch Maßnahmen nach § 16i SGB II-E eingesparten Ausgabemittel des Bundes zur Sicherung des Lebensunterhaltes zusätzlich für die Finanzierung von § 16i SGB II-E Leistungen zur Verfügung stehen. Eingesparte Mittel sollten insgesamt dem Eingliederungstitel zufließen und nicht zur Aufstockung des Arbeitsentgeltzuschusses genutzt werden. Wie dieses Verfahren bürokratiearm für die umsetzenden Jobcenter gehandelt werden soll, bleibt völlig unklar.

### ***Evaluierung anhand des Ziels der Integration in reguläre Beschäftigung***

Das neue Instrument § 16i SGB II-E und das geänderte Instrument § 16e SGB II-E werden nicht befristet eingeführt und sollen nicht gesondert evaluiert werden, sondern im Rahmen der Wirkungsforschung der BA. Hierbei soll das neue Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ schwerpunktmäßig berücksichtigt werden. Hierbei ist es wichtig, dass die Evaluation anhand des Ziels der Integration in ungeforderte Beschäftigung, Aus- oder Weiterbildung erfolgt und nicht etwa anhand der Teilhabe am Arbeitsmarkt, da dies zwangsläufig selbsterfüllend wäre. Auch um einen effizienten Mitteleinsatz zu gewährleisten und ggf. gesetzliche Anpassungen vorzunehmen, ist zwingend erforderlich, die im Referentenentwurf im Absatz VII. angesprochene Evaluierung der neuen Regelungen äußerst zeitnah durchzuführen.

### ***Auskunftspflicht nach dem Aufenthaltsgesetz – Verschärfung des Ordnungswidrigkeitstatbestandes zu weitreichend***

Der Referentenentwurf sieht eine deutliche Verschärfung der Bußgeldvorschriften in Bezug auf Auskunftspflichten nach dem Aufenthaltsgesetz vor. Für die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen muss der Arbeitgeber Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeits-



zeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erteilen. Während bisher eine Ordnungswidrigkeit nur vorlag, wenn die Angaben unrichtig waren, soll jetzt bereits ein Verstoß vorliegen, wenn die Auskunft nicht vollständig und nicht rechtzeitig erteilt wurde (Geldbuße bis zu 30.000 €). Für diese Verschärfung werden keine ausreichenden Gründe angeführt. Zudem muss ein Arbeitgeber wissen können, wann die Auskunft rechtzeitig und vollständig ist. Ausdrücklich fixiert ist weder eine Frist zur Auskunftserteilung noch, welche Unterlagen einzureichen sind.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.