

Udo Geiger, Ulrich Stascheit, Ingo Palsherm

Leitfaden zum Arbeitslosengeld

Der Rechtsratgeber zum SGB III

Mehr drin
als nur Alg

Fachhochschulverlag

DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

2026/27

Udo Geiger, Ulrich Stascheit, Ingo Palsherm

Leitfaden zum Arbeitslosengeld

Der Rechtsratgeber zum SGB III

Fachhochschulverlag

DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Besuchen Sie uns im Internet: www.skvshop.de | www.fhverlag.de

37. Auflage 2026; Stand: 1. Juli 2026

Bis zur 36. Auflage unter dem Titel:

Leitfaden für Arbeitslose, hrsg. v. Arbeitslosenprojekt TuWas

ISBN 978-3-8248-1381-0

e-ISBN 978-3-8248-1104-5

Alle Rechte vorbehalten

Fachhochschulverlag. Der Verlag für angewandte Wissenschaften. Ein Imprint der

© Schulz-Kirchner Verlag GmbH, 2026

Mollweg 2, D-65510 Idstein

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Dr. Ullrich Schulz-Kirchner, Martina Schulz-Kirchner

Druck: TZ-Verlag und Print GmbH, Bruchwiesenweg 19, 64380 Roßdorf

Printed in EU

Die Informationen in diesem Buch sind von den Verfassern und dem Verlag sorgfältig erwo-gen und geprüft; dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Verfasser bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögens-schäden ist ausgeschlossen.

Manche Leser bitten uns telefonisch oder schriftlich um Ratschläge, um das Abfassen von Wi-dersprüchen und um das Aufsetzen von Klageschriften. Leider können und dürfen wir diese Rechtsberatung im Einzelfall nicht leisten. Diese Arbeit muss von den Arbeitsloseninitiativen, vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz und von den »Fachanwälten für Sozialrecht« getra-gen werden.

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes (§ 53 UrhG) ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar (§§ 106 ff. UrhG). Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigungen, Übersetzungen, Verwendung von Abbildungen und Tabellen, Mikroverfil-mungen und die Einspeicherung oder Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Schulz-Kirchner Verlag GmbH behält sich eine Nutzung ihrer Inhalte für Text- und Data-Mining i. S. v. § 44b UrhG ausdrücklich vor.

Eine Nutzung über den privaten Gebrauch hinaus ist grundsätzlich kostenpflichtig. Anfrage über: info@schulz-kirchner.de

Vorwort zur 37. Auflage

Bringt ein Ratgeber in Buchform angesichts einer schier unendlichen Menge digital abrufbarer Infos und Mustertexte noch einen Erkenntnisgewinn?

Wir meinen ja und umso mehr, als die Suche nach verlässlichen und aktuellen Informationen trotz inzwischen verfügbarer Recherche-Tools immer unübersichtlicher wird.

Um den potenziellen Datenschatz für die professionelle Beratung nutzbar zu machen, musste der Leitfaden neu aufgestellt werden. Selbstverständlichkeiten beiseite lassend, werden konkret und praxisnah die Grundlagen des SGB III erklärt unter Bezug auf valide und aktuelle Quellen zu weiterführenden Details.

Deutlich ausgebaut werden die Schnittstellen zum Krankenversicherungs- und Arbeitsrecht; außerdem der Problemkomplex zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Erwerbsarbeit.

Die Änderungen im »SGB VI-AnpG« (BGBl. Nr. 355 vom 23.12.2025), im »Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege« (BGBl. Nr. 371 vom 29.12.2025) und im »Steueränderungsgesetz 2025« (BGBl. Nr. 363 vom 23.12.2025) sowie die zum 1.7.2026 in Kraft tretenden Änderungen durch das »Dreizehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze« (BGBl. Nr. 107 vom 22.4.2026) sind, auch soweit sie erst zum 1.8.2026 in Kraft treten, bereits eingearbeitet.

Die vielfältigen Probleme und Rechtsfragen bei gleichzeitigem Bezug von SGB III-Leistungen und aufstockenden Leistungen nach dem SGB II werden in einem neuen, umfangreichen Kapitel erstmals behandelt.

Die Fachlichen Weisungen der BA sind auf dem neuesten Stand berücksichtigt; ebenso die Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände der Sozialversicherung.

Die Rechtsprechung der Sozialgerichte und, soweit einschlägig, der Arbeitsgerichte, ist auf dem Stand März 2026 eingearbeitet.

Den bisherigen Autoren und Autorinnen des Leitfadens danken wir an dieser Stelle herzlich für die zum Teil jahrzehntelange Arbeit an diesem Werk:

- Ute Winkler, zuletzt Präsidentin des LSG Sachsen-Anhalt.
- Horst Steinmeyer, zuletzt Vorsitzender Richter am Hessischen LSG.
- Andreas Hammer, den sachkundigen Berater in Arbeitsmarktfragen.
- Und nicht zuletzt dem Mitbegründer des vor 45 Jahren erstmals erschienenen Leitfadens, Horstpeter Kreppel, zuletzt Kammervorsitzender am Gericht für den öffentlichen Dienst der EU – EuGH.

Udo Geiger/Ulrich Stascheit/Ingo Palscherm

INHALT

	Vorwort zur 37. Auflage	5
	Abkürzungsverzeichnis	8
A	Arbeitsuchendmeldung, Eingliederungsvereinbarung und Arbeitsvermittlung	11
B	Förderung aus dem Vermittlungsbudget	25
C	Aktivierung und berufliche Eingliederung	40
D	Wer bekommt Arbeitslosengeld (Alg)?	53
E	Zumutbarkeit	192
F	Höhe des Arbeitslosengeldes	204
G	Anrechnung von Nebenverdienst	254
H	Dauer des Arbeitslosengeldbezugs	268
I	Sperrzeiten	282
J	Ruhen von Arbeitslosengeld	361
K	Kurzarbeitergeld (Kug)	390
L	Insolvenzgeld (Insg)	413
M	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	443
N	Weitere Hilfen zum Berufseinstieg und zur Berufsausbildung	461

O	Berufliche Weiterbildung	475
P	Berufliche Weiterbildung Beschäftigter	508
Q	Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben – Übergangsgeld (Übg)	515
R	Zuschüsse zur Eingliederung	585
S	Hilfen zur Existenzgründung	595
T	Zahlung, Aufrechnung, Verrechnung, Abtretung, Pfändung und Abzweigung der AA-Leistung	611
U	Aufhebung/Änderung von Leistungsbescheiden, Rückforderung der Leistung, Vollstreckung, vorläufige Zahlungseinstellung	624
V	Korrektur bestandskräftiger Bescheide, sozialrechtlicher Herstellungsanspruch, Schadensersatz	647
W	Kranken-, Pflege-, Unfall-, Rentenversicherung	664
X	Bezug von SGB III- und SGB II-Leistungen	685
	Stichwortverzeichnis	746

Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit	BAnz	Bundesanzeiger
a. A.	anderer Ansicht	BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
a. a. O.	am angegebenen Ort	BaubetrV	Baubetriebe-Verordnung
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union	BBiG	Berufsbildungsgesetz
AEZ	Arbeitnehmerentgeltzuschuss	BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
a. F.	alte Fassung	BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	BerEb	Berufseinstiegsbegleitung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz	BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	BFH	Bundesfinanzhof
AhfJ	Aktivierungshilfen für Jüngere	BG	Bedarfsgemeinschaft
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)	BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
ALG	Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte	BGBI.	Bundesgesetzblatt
Alg	Arbeitslosengeld nach dem SGB III	BGH	Bundesgerichtshof
Alhi	Arbeitslosenhilfe	BGHZ	Entscheidungssammlung des BGH in Zivilsachen
AltTZG	Altersteilzeitgesetz	BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
AO	Anordnung	BHO	Bundeshaushaltsordnung
ArbG	Arbeitsgericht	BiZ	Berufsinformationszentrum
ArbZG	Arbeitszeitgesetz	BKGG	Bundeskindergeldgesetz
AsA	Assistierte Ausbildung	BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz	BMF	Bundesfinanzministerium
AsylG	Asylgesetz	BOM	Berufsorientierungsmaßnahme
AU	Arbeitsunfähigkeit	BOP	Berufsorientierungspraktikum
AÜG	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung	BPS	Berufspsychologischer Service
AufenthG	Aufenthaltsgesetz	BR-Drs.	Bundesrats-Drucksache
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	BRKG	Bundesreisekostengesetz
AWStG	Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz	BSG	Bundessozialgericht
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung	BSGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des BSG
BA	Bundesagentur für Arbeit	BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe	BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz	BvB-Pro	BvB mit produktionsorientiertem Ansatz
BAG	Bundesarbeitsgericht	BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
		BVG	Bundesversorgungsgesetz
		BYOD	Bring Your Own Device
		DeuFöV	Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung
		DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung

EAO	Erreichbarkeits-Anordnung	IQ	Netzwerk »Integration durch Qualifizierung«
EG	Europäische Gemeinschaft		
EGZ	Eingliederungszuschuss		
EhFG	Entwicklungshelfer-Gesetz	KfzHV	Kraftfahrzeughilfe-Verordnung
EM	Erwerbsminderung	Krg	Krankengeld
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz	KSchG	Kündigungsschutzgesetz
EQ	Einstiegsqualifizierung	Kug	Kurzarbeitergeld
EQFAO	Einstiegsqualifizierungsförderungs-Anordnung	KURSNET	Datenbank der BA für Aus- und Weiterbildung
ErrV	Erreichbarkeits-Verordnung	KV	Krankenversicherung
ESF	Europäischer Sozialfonds		
EstG	Einkommensteuergesetz	LAG	Landesarbeitsgericht
EU	Europäische Union	LSG	Landessozialgericht
EÜR	Einnahmenüberschussrechnung	LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
EuGH	Europäischer Gerichtshof		
EV	Eingliederungsvereinbarung	MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum		
		MAT	Maßnahmen bei einem Träger
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung	MD	Medizinischer Dienst
FG	Finanzgericht	MiLoG	Mindestlohngesetz
FW	Fachliche Weisungen	MoZ	Mobilitätzuschuss
		MuSchG	Mutterschutzgesetz
		m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts		
GewO	Gewerbeordnung	n. F.	neue Fassung
GG	Grundgesetz	NZB	Nichtzulassungsbeschwerde
GGUA	Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V.		
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung	O	Ordnung
GMBI	Gemeinsames Ministerialblatt	OAW	Ortsabwesenheit
		OLG	Oberlandesgericht
		OVG	Oberverwaltungsgericht
HebRefG	Hebammenreformgesetz	OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
HwO	Handwerksordnung		
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung	PfIBG	Pflegeberufegesetz
IFD	Integrationsfachdienste	PflegeZG	Pflegezeitgesetz
IFL	Internationale Freiwilligendienste für unterschiedliche Lebensphasen	PsychTh-APrV	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten
IfSG	Infektionsschutzgesetz	PV	Pflegeversicherung
IHK	Industrie- und Handelskammer		
InbeQ	Individuelle betriebliche Qualifizierung	QG	Qualifizierungsgeld
info also	Informationen zum Arbeitslosenrecht und Sozialhilferecht (Zeitschrift)	RandNr.	Randnummer
Insg	Insolvenzgeld	RL	Richtlinie des Rates EU
InsO	Insolvenzordnung	Rspr.	Rechtsprechung
		RVO	Rechtsversicherungsordnung
		SekG	Sekundierungsgesetz

SG	Sozialgericht	StVollzG	Strafvollzugsgesetz
SGB I	Sozialgesetzbuch I. Buch – Allgemeiner Teil	SV	Sozialversicherung
SGB II	Sozialgesetzbuch II. Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende	SVG	Soldatenversorgungsgesetz
SGB III	Sozialgesetzbuch III. Buch – Arbeitsförderung	SVEv	Sozialversicherungsentgelt- verordnung
SGB IV	Sozialgesetzbuch IV. Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung	TAV	Traumaambulanz-Verordnung
SGB V	Sozialgesetzbuch V. Buch – Gesetzliche Krankenversicherung	TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
SGB VI	Sozialgesetzbuch VI. Buch – Gesetzliche Rentenversicherung	Übg	Übergangsgeld
SGB VII	Sozialgesetzbuch VII. Buch – Gesetzliche Unfallversicherung	UB	Unterstützte Beschäftigung
SGB VIII	Sozialgesetzbuch VIII. Buch – Kinder- und Jugendhilfe	UG	Unternehmergesellschaft
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX. Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	Uhg	Unterhaltsgeld
SGB X	Sozialgesetzbuch X. Buch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz	VA	Verwaltungsakt
SGB XI	Sozialgesetzbuch XI. Buch – Soziale Pflegeversicherung	VerBIS	Vermittlungs- und Beratungs- informationssystem (der BA)
SGB XII	Sozialgesetzbuch XII. Buch – Sozialhilfe	VermBG	Vermögensbildungsgesetz
SGB XIV	Sozialgesetzbuch XI. Buch – Soziale Entschädigung	VG	Verwaltungsgericht
SGG	Sozialgerichtsgesetz	VO	Verordnung
SolZG	Solidaritätszuschlaggesetz	VwV	Verwaltungsvorschrift
SozR	Sozialrecht (Entscheidungs- sammlung, hrsg. von Richtern des Bundessozialgerichts)	VwVG	Verwaltungsvollstreckungsgesetz
		WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
		WoGG	Wohngeldgesetz
		WoGVwV	Wohngeld-Verwaltungsvorschrift
		WVO	Werkstättenverordnung
		ZAV	Zentrale Auslands- und Fach- vermittlung der Bundesagentur für Arbeit
		ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
		ZKG	Zahlungskontengesetz
		ZPO	Zivilprozessordnung
		ZzV	Zahlungsanweisung zur Verrechnung

A	Arbeitsuchendmeldung, Eingliederungsvereinbarung und Arbeitsvermittlung	
	§§ 35, 36, 37, 38 SGB III	
I	Wer muss sich arbeitsuchend melden?	12
II	Wann muss man sich arbeitsuchend melden?	13
III	Wie kann man sich arbeitsuchend melden?	14
IV	Arbeitsuchende und Arbeitslose	14
V	Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung	15
VI	Grundsätze der Arbeitsvermittlung	17
VII	Mitwirkungspflichten	19
VIII	Vermittlungssperre/Sperrzeit	20
IX	Arbeitsuchendmeldung sichert Kindergeld	21
X	Arbeitsuchendmeldung sichert Verzugslohn	22
XI	Arbeitsuchendmeldung sichert Schadensersatzanspruch	23
XII	Arbeitsuchendmeldung sichert Wohngeldanspruch	24

Damit der Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit gar nicht erst eintritt, bietet das SGB III im Vorfeld der Arbeitslosigkeit eine Reihe von Hilfeleistungen zur beruflichen Eingliederung an. Die Inanspruchnahme dieser Leistungen setzt keinen Erwerb eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) voraus und ist auch keine Voraussetzung für den Bezug von Alg, kann den Alg-Anspruch aber schmälern (Stichwort: Sperrzeit wegen verspäteter oder unterbliebener Arbeitsuchendmeldung → S. 351 ff.).

Wer allerdings Hilfen zur frühen Eingliederung beantragt, unterliegt auch Pflichten, deren Missachtung schon im Vorfeld des Bezugs von Alg Sanktionen nach sich zieht → S. 20 f.

Starter für die Entfaltung früher Eingliederungshilfen ist die Arbeitsuchendmeldung nach § 38 SGB III. Sie ist in § 38 Abs. 1 Satz 1 SGB III irreführend als allgemeine »Pflicht« Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuchender formuliert worden. Eine Pflicht, die Arbeitsagenturen (AA) um Hilfe zu ersuchen, besteht indes nicht. Das BSG vom 18.8.2005 – B 7a/7 AL 80/04 R betont daher zu Recht, dass § 38 Abs. 1 SGB III keine Rechtspflicht, sondern eine versicherungsrechtliche **Obliegenheit** regelt, die den Eintritt von Arbeitslosigkeit abwenden oder deren Dauer verringern soll.

Hilfen
im Vorfeld von
Arbeitslosigkeit

I Wer muss sich arbeitssuchend melden?

Demgemäß trifft die Obliegenheit zur Arbeitssuchendmeldung Personen, die potentiell Alg erhalten können, das sind typischerweise Personen in sozialversicherungspflichtigen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnissen.

Ausnahmen Nicht frühzeitig arbeitssuchend müssen sich melden:

- Personen bei Beendigung eines anderweitigen Versicherungspflichtverhältnisses (z. B. Krankengeldbezug);
- Selbstständige, Personen in Elternzeit und Meisteranwärter, die sich freiwillig weiterversichert haben;
- im Rahmen des Jugendfreiwilligen- bzw. Bundesfreiwilligendienstes Beschäftigte;
- Auszubildende in **betrieblichen** Ausbildungsverhältnissen (§ 38 Abs. 1 Satz 4 SGB III).

Betriebliche
Ausbildungs-
verhältnisse

Der Gesetzgeber begründet die Ausnahme für betriebliche Ausbildungsverhältnisse wie folgt:

»Für Auszubildende in betrieblicher Ausbildung gilt die Verpflichtung zur Meldung nicht, weil sie überwiegend vom Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden. Ob der Betrieb zur Übernahme bereit ist, entscheidet sich meist erst unmittelbar nach dem Bestehen der Abschlussprüfung.«
(BT-Drs. 15/25, S. 27)

Dabei lässt der Gesetzgeber offen, was unter betrieblichem Ausbildungsverhältnis zu verstehen ist. Dies ist im Einzelfall nach einer am Gesetzeszweck orientierte Auslegung zu entscheiden. So hat das HessLSG vom 16.12.2016 – L 7 AL 35/15 Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr (für die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter) von der Meldepflicht ausgenommen.

Das BayLSG vom 27.1.2015 – L 10 AL 382/13 hat die Pflicht eines Rechtsreferendars zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung mit der Begründung verneint, vor dem Bestehen des 2. Staatsexamens fehle es an der Kenntnis vom Ende des Arbeitsverhältnisses. Ebenso SG Regensburg vom 20.2.2018 – S 12 AL 182/17.

Auch bei
ungewisser
Verlängerung
des Arbeits-
verhältnisses

Nach § 38 Abs. 1 Satz 3 SGB III besteht die Pflicht zur Meldung unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Meldepflicht gilt mithin auch für befristete Arbeitsverhältnisse, und zwar auch dann, wenn noch nicht klar ist, ob das Arbeitsverhältnis verlängert werden kann. Selbst wenn der Arbeitgeber eine Verlängerung des Arbeitsvertrages in Aussicht stellt, aber nicht verbindlich zusagt, haben sich die Arbeitnehmer unter Beachtung der Meldefrist bei der AA zu melden.

Dasselbe gilt, wenn Arbeitnehmer gegen die Kündigung des Arbeitgebers das Arbeitsgericht anrufen oder wenn streitig ist, ob das Arbeitsverhältnis befristet eingegangen worden ist oder ob die Befristung wirksam ist.

In solchen Situationen kann eine verspätete oder unterbliebenen Meldung aber unverschuldet sein und daher keine Sperrzeit nach sich ziehen (→ S. 336 ff.).

Melden sich Arbeitslose bei der AA **persönlich** ab, weil sie eine befristete Beschäftigung aufnehmen **und** weisen sie dabei hinreichend deutlich auf deren Endzeitpunkt hin, müssen sie sich nicht erneut arbeitsuchend melden (BSG vom 28.8.2007 – B 7/7a AL 56/06 R und vom 20.10.2005 – B 7a AL 28 und 50/05 R). Das gilt nicht, wenn sie sich lediglich telefonisch oder schriftlich abmelden oder wenn die neue Beschäftigung über die Dauer eines Jahres hinausgeht.

Ausnahme

Alter und fehlende Vermittlungschancen befreien nicht von der Pflicht, sich arbeitsuchend zu melden (LSG NRW vom 25.9.2014 – L 9 AL 236/13, info also 2015, S. 106).

II Wann muss man sich arbeitsuchend melden?

Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der AA arbeitsuchend zu melden. Endet z. B. das Arbeitsverhältnis am 30. Juni, muss die Meldung bis zum 31. März erfolgen. Frühere Meldungen sind möglich.

Frist: 3 Monate

Liegen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Kenntnis von der Beendigung weniger als drei Monate, haben Arbeitnehmer nur drei Tage Zeit, sich arbeitsuchend zu melden. Die Drei-Tages-Frist gilt z. B. dann, wenn

Frist: 3 Tage statt 3 Monate

- das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von weniger als drei Monaten gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag beendet wird;
- das befristete Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum von weniger als drei Monaten eingegangen worden ist.

Nach § 26 Abs. 1 SGB X i. V. m. § 187 Abs. 1 BGB beginnt die Drei-Tages-Frist am Tag nach Kenntnis vom Ende der Beschäftigung. Tage mit fehlender Dienstbereitschaft der AA (z. B. Samstage, Sonntage, Feiertage) werden in die Frist nicht eingerechnet (SG Dresden vom 1.4.2008 – S 34 AL 769/07; SG für das Saarland vom 2.7.2008 – S 12 AL 289/08; SG Hamburg vom 20.4.2007 – S 18 AL 829/06, info also 2007, S. 212; a. A. LSG Baden-Württemberg vom 21.8.2008 – L 7 AL 3358/08, info also 2009, S. 24; LSG NRW vom 2.2.2012 – L 16 AL 201/11: die Frist laufe kalendarisch ab, die Gründe für das Nichteinhalten der Frist seien nur im Zusammenhang mit der Sperrzeit zu prüfen). Wegen der Möglichkeit, sich online arbeitsuchend zu melden, hat dieser Streit keine größere Bedeutung mehr.

Wie wird die 3-Tages-Frist berechnet?

Beispiel Tag der Kenntnissnahme einer Kündigung: Mittwoch.
 Fristlauf: Donnerstag, Freitag, **Samstag, Sonntag**, Montag. Letzter Tag der Meldung: Montag.
 Auch Tage, an denen ein wichtiger Grund eine Meldung verhindert (z. B. Krankheit, Auslandsaufenthalt, Urlaub), werden nicht in die Frist eingerechnet.

III Wie kann man sich arbeitssuchend melden?

Die demnächst Arbeitslosen können wählen, ob sie

- sich persönlich bei der AA arbeitssuchend melden oder
- die Meldung
 - schriftlich, auch per Fax;
 - telefonisch unter der Nummer 0800 455 5500 (gebührenfrei);
 - online unter <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/ihre-schritte-wenn-sie-arbeitslos-werden/wie-sie-sich-arbeitssuchend-melden> durchführen

Bei der unpersönlichen Arbeitssuchendmeldung wird die Frist nur gewahrt, wenn

- die Anzeige die persönlichen Daten der Arbeitssuchenden enthält (sofern es sich nicht um Bestandskunden mit einem bereits angelegten Datensatz in VerBIS handelt);
- der genaue Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt wird;
- die persönliche Arbeitssuchendmeldung zu dem mit der AA vereinbarten Termin nachgeholt wird (s. dazu LSG Baden-Württemberg vom 21.2.2024 – L 3 AL 2871/22).

Die Online-Meldung hat den Vorteil, dass man sich direkt nach der Arbeitssuchendmeldung einen passenden Beratungstermin aussuchen kann. Die Arbeitssuchendmeldung kann aufgrund der Fristwahrung auch ohne Eingabe des Freischaltcodes durchgeführt werden.

IV Arbeitssuchende und Arbeitslose

Arbeitssuchende sind nach § 15 SGB III Personen, die

- eine Beschäftigung als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer suchen und
- bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet sind.

Das gilt auch, wenn sie noch eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

Näher zum Begriff »von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende« → S. 25.

Arbeitslose sind nach § 16 SGB III Personen, die

- vorübergehend erwerbslos sind, d. h. keine Beschäftigung, in der sie mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten, ausüben;
- sich persönlich oder elektronisch im Fachportal der Bundesagentur arbeitslos gemeldet haben;
- eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen, die wöchentlich mindestens 15 Stunden umfasst;
- den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur zur Verfügung stehen (Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt).

Die Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 SGB III darf daher nicht mit der Arbeitslosmeldung nach § 141 SGB III verwechselt werden. Die Arbeitsuchendmeldung ersetzt nicht die Arbeitslosmeldung!

Die Arbeitsuchendmeldung kann mit der Arbeitslosmeldung verbunden werden, wenn sie persönlich erfolgt und wenn zwischen Kenntnis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen Ende höchstens drei Monate liegen (§ 141 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Bei der Online-Arbeitsuchendmeldung ist wegen der Automatisierung der Vorgänge nicht sichergestellt, dass sie auch als Online-Arbeitslosmeldung erfasst wird.

Umgekehrt macht eine wirksame Arbeitslosmeldung innerhalb der Meldefristen nach § 38 SGB III die Arbeitsuchendmeldung entbehrlich; über die Arbeitslosmeldung hat die AA die nötigen Daten für die Aktivierung des Vermittlungsprozesses erlangt.

Näheres zur Arbeitslosmeldung auf → S. 131 ff.

Arbeitsuchend-
meldung ersetzt
nicht Arbeitslos-
meldung



Die Arbeitsuchendmeldung ist kein Antrag auf Bürgergeld. Näher dazu Kapitel X, → S. 685 ff.

V Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung

Die AA soll mit arbeitsuchend gemeldeten Personen unverzüglich nach der Arbeitsuchendmeldung ein erstes Beratungs- und Vermittlungsgespräch führen, das persönlich oder bei Einvernehmen zwischen AA und der arbeitsuchenden Person auch per Videotelefonie erfolgen kann (§ 38 Abs. 1a SGB III). Damit erfüllt die AA ihre Verpflichtung aus § 37 Abs. 1 SGB III, unverzüglich nach der Arbeitsuchendmeldung zusammen mit den Arbeitsuchenden die für die Vermittlung erforderlichen beruflichen und persönlichen Merkmale, beruflichen Fähigkeiten und die Eignung festzustellen (Potenzialanalyse).

§ 37 Abs. 1 SGB III gibt den Arbeitsuchenden einen individuellen Rechtsanspruch auf Durchführung einer Potenzialanalyse. Für die Forderung, die Potenzialanalyse vor einzelnen Entscheidungen und insbesondere vor Abschluss einer neuen Eingliederungsvereinbarung zu wiederholen, gibt es nach LSG Sachsen vom 18.7.2013 – L 3 AL 251/10 keine Rechtsgrundlage.

Fachkonzept der BA	Wie die Potenzialanalyse idealtypisch durchzuführen ist, wird in einem Fachkonzept der BA ausführlich dargelegt (»Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III)«, https://www.arbeitsagentur.de/datei/4-phasen-modell-arbeitnehmerorientierte-integrationskonzept_ba044321.pdf).
Eingliederungsvereinbarung	Die Potenzialanalyse bildet die Grundlage für die Eingliederungsvereinbarung (EV), deren Inhalt § 37 Abs. 2 SGB III beschreibt. Es handelt sich um eine individuell zugeschnittene Vermittlungsstrategie, die das Fördern und Fordern im Verlauf des Vermittlungsprozesses konkretisiert.
BSG	Nachdem das BSG die Rechtsprechung der SGB II-Senate zur EV im SGB II (§ 15 SGB II a. F.) auf die EV im SGB III übertragen hat (BSG vom 4.4.2017 – B 11 AL 5/16 R und – B 11 AL 19/16 R), kann zu vielen im SGB II ausgetragenen Streitfragen auf die dortige Rechtsprechung Bezug genommen werden.
Öffentlich-rechtlicher Vertrag	So steht auch für das SGB III fest, dass es sich bei der EV um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag gemäß der §§ 53 ff. SGB X handelt (BSG vom 2.4.2014 – B 4 AS 26/13 R und vom 23.6.2016 – B 14 AS 26/15), der sowohl die Arbeitssuchenden und Arbeitslosen als auch die AA an die festgelegten Vertragsinhalte bindet.
Kein Kontrahierungszwang	Ein subjektiv-öffentliches Recht auf Abschluss einer EV besteht nicht. Mit den Worten des BSG vom 22.9.2009 – B 4 AS 13/09 R zu § 15 SGB II a. F.: § 15 SGB II ist eine reine Verfahrensvorschrift, die das Verhalten und Vorgehen der Behörde steuern soll. Das Jobcenter treffe insoweit »eine nicht justiziable Opportunitätsentscheidung darüber, welchen Verfahrensweg es zur Erfüllung des Ziels der Eingliederung wählt«. Das ist für die Vermittlungsfachkräfte der AA nicht anders; sie können entscheiden, ob eine EV abgeschlossen wird oder dies (noch) nicht nötig ist.
Angemessenes Gegenseitigkeitsverhältnis	Nach Rechtsprechung des BSG müssen die mit der Arbeitssuchendmeldung aufgerufenen Leistungspflichten der AA (das Fördern) und die Mitwirkungspflichten der Arbeitssuchenden (das Fordern) in ein ausgewogenes Gegenseitigkeitsverhältnis gebracht werden. Eine EV, die den Arbeitssuchenden oder den Arbeitslosen einseitig nur Pflichten auferlegt, ist nichtig (BSG vom 4.4.2017 – B 11 AL 5/16 R).
Eigenbemühungen	Ein ausgewogenes Gegenseitigkeitsverhältnis zwischen Fördern und Fordern spielt insbesondere bei der Konkretisierung von Eigenbemühungen zur beruflichen Eingliederung eine Rolle. Näher dazu → S. 321 f.
EV-Verwaltungsakt	Kommt eine EV nicht zustande, sollen die erforderlichen Eigenbemühungen zur beruflichen Eingliederung durch Verwaltungsakt (VA) festgesetzt werden (§ 37 Abs. 3 Satz 4 SGB III); d. h. abweichend von der Regelungsbefugnis im SGB II (§ 15 SGB II a. F.) kann die AA nur zur Festlegung von Eigenbemühungen vom Vertrag zum VA übergehen. Im Übrigen entscheiden die

Vermittlungsfachkräfte der AA, wenn keine EV abgeschlossen wird, über die gebotenen Vermittlungsbemühungen und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach den konkreten Umständen im jeweiligen Einzelfall.

Auch der Eigenbemühungen (Bewerbungsaktivität) festsetzende EV-VA muss ausgewogen sein, d. h. die geforderten Bewerbungsbemühungen an eine angemessene Zusage von Eingliederungsleistungen für diese Bewerbungsaktivitäten koppeln (BSG vom 26.6.2016 – B 14 AS 42/15 R). Anderenfalls ist der EV-VA anfechtbar.

Näher zur Übernahme von Bewerbungskosten → S. 30 f.

Übernahme von
Bewerbungs-
kosten

Zwischen dem Abschluss einer EV und der Verfügung eines EV-VA steht der AA kein beliebiges Wahlrecht zu. Erst wenn der Abschluss einer EV scheitert oder aus konkreten Gründen im Einzelfall nicht sachgerecht ist, kann anstelle einer EV ein EV-VA verfügt werden. Der Erlass eines EV-VA ist nicht gerechtfertigt, wenn sich eine arbeitsuchende oder arbeitslose Person weigert, eine ihr vorgelegte EV sofort an Ort und Stelle gegenzuzeichnen, weil sie beabsichtigt, sich zunächst Rechtsrat einzuholen bzw. die Inhalte dieses Dokuments mit einem Dritten zu beraten. Dabei ist ihr eine Überlegungszeit einzuräumen, deren Dauer jedenfalls länger als zwei Tage ist (SG Cottbus vom 30.1.2020 – S 39 AL 7/19).

Übergang von
der EV zum
EV-VA

VI Grundsätze der Arbeitsvermittlung

Gemäß § 38 Abs. 3 Satz 1 SGB III besteht gegenüber der AA ein Anspruch auf Arbeitsvermittlung

- nach der Arbeitsuchendmeldung gemäß § 38 Abs. 1 SGB III bis zum angegebenen Beendigungszeitpunkt des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses;
- für die Dauer der Arbeitslosigkeit, wenn noch kein Alg-Anspruch erworben wurde und kein Bürgergeld beantragt wird (dann wäre das Jobcenter für die Vermittlung zuständig – § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III);
- für die Dauer des Alg- oder Transfer-Kug-Bezugs (auch wenn ergänzend Bürgergeld bezogen wird – § 22 Abs. 4 Satz 5 SGB III).

Dem gesetzlichen Vermittlungsauftrag der AA entspricht ein subjektiv-öffentliches Recht der Arbeitsuchenden auf Tätigwerden der AA. Die AA hat eine sozial gerechte, aber auch arbeitsmarkt- beschäftigungspolitisch sinnvolle und sachgerechte Arbeitsvermittlung zu betreiben. Das BSG vom 12.10.2017 – B 11 AL 24/16 R hat § 35 SGB III daher einen Anspruch arbeitsuchender Künstler auf Aufnahme in die ZAV-Künstlerkartei entnommen.

Subjektives
Recht auf
Vermittlung

Die AA sind wegen § 36 Abs. 1 SGB III aber nicht verpflichtet, Bordellbetreibern Prostituierte als Arbeitnehmerinnen zu vermitteln (BSG vom 6.5.2009 – B 11 AL 11/08 R; die Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil wurde nicht zur Entscheidung angenommen, BVerfG vom 7.4.2010 – 1 BvR 434/10).

Prostitution

Eignung und Neigung	Die AA haben die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen (§ 35 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Insofern muss im Streitfall ermittelt werden, welche Beschäftigung für die Arbeitssuchenden oder Arbeitslosen nach ihrem Lebensalter und ihrer Leistungsfähigkeit unter angemessener Berücksichtigung ihres Berufs und ihrer Ausbildung nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes in Betracht kommt (BSG vom 5.9.2006 – B 7a AL 66/05 R und vom 3.12.2009 – B 11 AL 42/08 R). Es handelt sich dabei um eine Prognoseentscheidung, die im gerichtlichen Verfahren, z. B. bei der Anfechtung einer Vermittlungssperre (→ S. 20 f.) voll überprüfbar ist (LSG Baden-Württemberg vom 9.8.2007 – L 7 AL 1160/07).
Ziele der Arbeitsförderung	Die allgemeinen Ziele der Arbeitsförderung in § 1 SGB III sind zu beachten. Hervorzuheben sind insbesondere die Gebote, ▪ die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu fördern; ▪ unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken; ▪ die berufliche Situation von Frauen zu verbessern.
Diskriminierungsverbot und Gesetzestreue	Nach § 36 Abs. 1 SGB III darf nicht in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse vermittelt werden, die gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. Bei einem wucherähnlichen Rechtsgeschäft liegt Sittenwidrigkeit gemäß § 138 Abs. 1 BGB vor. Diese ist u. a. dann gegeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines der in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht (SG Lüneburg vom 21.9.2010 – S 25 AS 2015/09; s. auch SG Berlin vom 18.1.2002 – S 58 AL 2003/01: Bruttostundenlohn von 11,- DM für Hilfsarbeiten in Berliner Industrieunternehmen). Generell ist die Vermittlung in Arbeit zu einem Lohn unter dem Mindestlohn (→ S. 196) unzulässig, sofern keine der in § 22 MiLoG genannten Ausnahmen greift. Angebote als Telefonwerber für Klassenlotterien und ähnliche Glücksspiele verstoßen gegen § 5 Abs. 3 des Glücksspielstaatsvertrags und sind rechtswidrig.
EU-Recht	Aus der Bindung der AA an Recht und Gesetz folgt, dass sie keine Arbeitsverhältnisse fördern darf, die gegen unmittelbar anwendbare Verordnungen der Europäischen Union verstoßen (LSG Baden-Württemberg vom 24.5.2007 – L 7 AL 3306/05: Höchstlenkzeiten im Personenbeförderungsverkehr nach der VO (EG) 3820/85, nunmehr VO (EG) 561/2006 in der konsolidierten Fassung vom 31.12.2024).
Diskriminierungsverbot	Diskriminierende Arbeitsangebote von Arbeitgebern darf die AA nicht bedienen. Das verbietet § 36 Abs. 2 SGB III. Danach dürfen Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität der Ausbildungs- und der Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigt werden, soweit sie nach dem Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zulässig sind. Einschränkungen hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei oder vergleichbaren Vereinigung dürfen nur berücksichtigt werden, wenn

- es sich um eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes handelt und
- die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.

Für Arbeitsstellen mit kirchlichem Bezug verlangt das BVerfG vom 29.9.2025 – 2 BvR 934/19, dass die Kirchen bei Ablehnung von Personen, die keiner Kirche angehören, genau nachweisen, weshalb sie glauben, dass die Erfüllung religiöser Forderungen unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit ist.

Konfessionelle
Bindung



Die AA hat das Neutralitätsgebot nach § 36 Abs. 3 SGB III zu beachten. Die AA darf in einem durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich nur dann vermitteln, wenn Arbeitsuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen.

Neutralitäts-
gebot

Die AA sind bei der Vermittlung nicht verpflichtet zu prüfen, ob der vorgesehene Vertrag ein Arbeitsvertrag ist (§ 36 Abs. 4 SGB III). Wenn ein Arbeitsverhältnis erkennbar nicht begründet werden soll, kann die AA auf Angebote zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit hinweisen. Zu Hilfen bei der Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit → S. 43. Zur Förderung mit einem Gründungszuschuss → S. 595.

Keine
Rechtsberatung

VII Mitwirkungspflichten

Um die Dienstleistungsangebote der AA in Anspruch nehmen zu können, müssen Arbeitsuchende, auch wenn sie (noch) keinen Alg-Anspruch erworben haben, aktiv mitwirken.

Das heißt, sie müssen ab dem Zeitpunkt der Arbeitsuchendmeldung:

- die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte erteilen und vermittlungsdienliche Unterlagen vorlegen;
- auf der AA erscheinen, wenn sie dazu gemäß § 38 Abs. 1 Satz 5 a. F. i. V. m. § 309 SGB III aufgefordert werden.
Seit 24.12.2025 ist die Meldepflicht in § 310a SGB III geregelt. Damit besteht die Möglichkeit der Erstattung von notwendigen Reisekosten nach § 309 Abs. 4 SGB III und Unfallversicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 14 a SGB VII;
- Umzüge, die die Zuständigkeit der AA (s. § 327 SGB III) ändern, mitteilen (§ 38 Abs. 1 Satz 5 a. F. i. V. m. § 310 SGB III); seit 24.12.2025 ist diese Verpflichtung entfallen, allerdings müssen Umzüge jeder Art sofort mitgeteilt werden, um für die AA erreichbar zu bleiben;
- in der EV getroffene Vereinbarungen einhalten;
- aktiv auf Stellensuche gehen;



- sich auf Vermittlungsvorschläge der AA zeitnah (i. d. R. innerhalb von 3 Tagen) bewerben bzw. angebotene, zumutbare Arbeitsstellen annehmen;
- Änderungen, die mit ihrer Stellensuche einhergehen, z. B. eine Arbeitsaufnahme unter Angabe des Datums der Arbeitsaufnahme sowie der Tätigkeit und dem Namen des Arbeitgebers, oder eine Ortsabwesenheit unverzüglich mitteilen;
- das Eintreten einer Arbeitsunfähigkeit mitteilen – § 38 Abs. 3 Satz 3 i. V. m. § 311 SGB III;
- unverzüglich den Abschluss eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses unter Benennung des Arbeitgebers und seines Sitzes mitteilen.

Ortsabwesenheit

§ 38 SGB III verlangt nicht, dass sich Arbeitssuchende auch sofort arbeitslos melden und sofort Alg beantragen (s. dazu BSG vom 30.5.2006 – B 1 KR 26/05 R). Solange sie sich nicht arbeitslos melden, unterliegen sie auch nicht der Regelung des § 138 Abs. 5 SGB III i. V. m. der Erreichbarkeitsanordnung (EAO), d. h. sie sollten zur Vermeidung einer Vermittlungssperre zwar die Ortsabwesenheit (OAW) mitteilen, müssen dafür aber keine Zustimmung von der AA einholen. Sollte ein Meldetermin wegen einer OAW versäumt werden, ist die OAW eine beachtliche Entschuldigung bzw. ein wichtiger Grund.

VIII Vermittlungssperre/Sperrzeit

Vermittlungssperre



Kommen arbeitssuchend gemeldete Personen ihren Melde- und Mitwirkungspflichten sowie den Pflichten aus einer EV nicht nach, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, kann (Ermessen) die AA nach § 38 Abs. 4 Satz 2 SGB III die Arbeitsvermittlung für einen Zeitraum von bis zu zwölf Wochen einstellen (Vermittlungssperre). Arbeitssuchende können die Arbeitsvermittlung dann erst erneut nach Ablauf der Vermittlungssperre in Anspruch nehmen. Die Vermittlungssperre gilt auch für Arbeitssuchende ohne erworbenen Alg-Anspruch (s. etwa HessLSG vom 30.3.2006 – L 9 AL 80/13) und kann sich negativ auf die Rentenversicherungsbiografie auswirken.

Näher dazu → S. 682.

Sperrzeit



Unentschuldigte Pflichtverletzungen in der Phase der Arbeitsuche können wegen § 38 Abs. 1 Satz 5 a. F. bzw. § 310a SGB III außerdem eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 SGB III auslösen. Beginn der Sperrzeit ist der Tag vor Eintritt der Beschäftigungslosigkeit bzw. der Beginn des Alg-Anspruchs, wenn mit wirksamer Arbeitslosmeldung ab dem Tag des Eintritts der Beschäftigungslosigkeit Alg beantragt wird.

Verfahren

Für arbeitssuchend Gemeldete muss die Meldeaufforderung eine Belehrung über die mögliche Verfügung einer Vermittlungssperre enthalten. Die Rechtsprechung des BSG zur Erforderlichkeit einer konkreten, richtigen und vollständigen Rechtsfolgenbelehrung bei drohender Sperrzeit ist auch auf die drohende Einstellung der Arbeitsvermittlung nach § 38 Abs. 4 Satz 2

SGB III zu übertragen (BayLSG vom 23.3.2021 – L 10 AL 71/20). Die Einstellung der Arbeitsvermittlung muss wegen der Eingriffsqualität mit Bescheid bzw. mit Verwaltungsakt verfügt werden (BayLSG, a. a. O.).

Ist der Zeitraum, für den die Einstellung der Vermittlung verfügt worden ist, abgelaufen und haben sich Arbeitsuchende wieder neu gemeldet und die AA die Vermittlung erneut aufgenommen, hat sich der Verwaltungsakt über die Einstellung der Vermittlung erledigt. In diesem Fall ist die Fortsetzungsfeststellungsklage die richtige Klageart (LSG Sachsen vom 3.7.2013 – L 3 AL 78/12).

Soweit Zeiten der Meldung bzw. der Anerkennung als Anrechnungszeit nach § 58 SGB VI noch nicht Gegenstand eines Rechtsstreits mit dem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung über die Berücksichtigung dieser Zeiten als rentenrechtlich wirksame Zeiten sind, ist eine Leistungsklage gegen die AA auf Meldung von Zeiten der Arbeitslosigkeit an den Rentenversicherungsträger zulässig (SG Darmstadt vom 23.5.2013 – S 11 AL 60/10).

Wichtige Gründe für die Nichtwahrnehmung eines Meldetermins sind für Arbeitsuchende alle Gründe, die die Meldung unmöglich machen, darunter solche, die die Meldung erschweren, wenn eine Abwägung der privaten Bedürfnisse mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ergibt, dass den privaten Interessen Vorrang einzuräumen ist. Dies kann bei Arbeitsuchenden auch die Ausübung und Fortsetzung einer Nebenbeschäftigung sein; abzuwägen sind dann die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und die Pflicht, die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht zu gefährden auf der einen Seite und die Pflicht, den Mitwirkungsverpflichtungen gegenüber der AA nachzukommen, auf der anderen Seite (LSG Sachsen vom 3.7.2013 – L 3 AL 78/12).

Rechtsschutz

Wichtige Gründe für Nichtwahrnehmung des Meldetermins

IX Arbeitsuchendmeldung sichert Kindergeld

Gemäß § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG bzw. § 2 Abs. 2 BKGG erhalten beschäftigungslose Heranwachsende zwischen dem 18. und 21. Geburtstag Kindergeld, wenn sie sich bei der AA arbeitsuchend melden. Die Arbeitsuchendmeldung kann auch bei einem Jobcenter erfolgen (BFH vom 22.9.2011 – III R 78/08). Ein Anspruch auf Alg oder Bürgergeld ist nicht erforderlich. Es genügt für die Erhaltung des Kindergeldanspruchs, dass sich die Heranwachsenden tatsächlich arbeitsuchend melden (BFH vom 18.2.2016 – V R 22/15).



Eine bloße Vorsprache der Heranwachsenden bei der AA zur Berufsberatung ist keine Meldung als Arbeitsuchender i. S. v. § 32 Abs. 4 Nr. 1 EStG bzw. § 2 Abs. 2 Nr. 1 BKGG (so schon BFH vom 9.2.2012 – III R 68/10). Da die Arbeitsuchendmeldung an keine Form gebunden ist, kann je nach Sachverhalt die Vorsprache zur Berufsberatung aber eine Arbeitsuchendmeldung beinhalten. Der Berufsberater muss bei Feststellung einer noch fehlenden Registrierung auf die nötigen weiteren Schritte hinweisen, insbesondere auf

Ernsthafte Arbeits- oder Ausbildungs-suche

die Vereinbarung eines Beratungs- und Vermittlungsgesprächs nach § 38 Abs. 1a SGB III (Beratungspflicht nach § 14 SGB I). Zur Lage ab 1.7.2026 s. auch §§ 28b, 31b SGB III, → S. 462 f.

Eigenständige kindergeldrecht- liche Prüfung

Sollte der berufsberatende oder der für die Vermittlung zuständige Mitarbeiter der AA dem Volljährigen zu erkennen gegeben haben, dass die Arbeitsuchendmeldung nicht weitergeführt werde, ändert allein dies den kindergeldrechtlichen Status als Arbeitsuchender nicht, solange keine Vermittlungssperre verfügt wird, der ernsthafte Wille der jungen Erwachsenen zur beruflichen Eingliederung weiterhin besteht und diese von sich aus keine Beendigung der Arbeitsuchendmeldung erklären. Eine rein interne Einstellung der Arbeitsvermittlung ist ein unzulässiger, die Familienkasse/das Finanzamt nicht bindender Realakt (vgl. Urteil des LSG NRW vom 5.6.2014 – L 9 AL 288/12). In diesem Fall muss die Familienkasse/das Finanzamt eigenständig über den Fortbestand der Arbeitsuchendmeldung i.S. des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG bzw. § 2 Abs. 2 Nr. 1 BKGG entscheiden. Stellt sich heraus, dass tatsächlich keine Pflichtverletzung vorliegt, welche die AA nach § 38 Abs. 3 Satz 2 SGB III zur Einstellung der Vermittlung berechtigt hätte, bleibt der Anspruch auf Kindergeld bestehen (BFH vom 22.9.2022 – III R 37/21). Liegt eine Pflichtverletzung vor, müssen die Finanzämter/die Familienkassen, ggf. die Finanz- oder Sozialgerichte ressortfremd das in § 38 Abs. 3 Satz 2 SGB III der AA eingeräumte Ermessen ausüben.

Melde- versäumnis

Die bloße Versäumnis eines Meldetermins nach § 309 SGB III bzw. § 310a SGB III berechtigt nicht zur Festsetzung einer Vermittlungssperre, es sei denn, die Einhaltung von Terminen ist in der EV vereinbart worden (s. dazu LSG Sachsen vom 3.7.2013 – L 3 AL 78/12).

Meldung erhöht Alg arbeitsloser Eltern(teile)

Gemäß § 149 SGB III i. V. m. § 32 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2c EStG erhalten Alg-berechtigte Eltern(teile) statt Alg in Höhe von 60 % ein solches in Höhe von 67 %, wenn die genannten Heranwachsenden sich arbeitsuchend melden und um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bemühen.
Näher dazu → S. 205 ff.

X Arbeitsuchendmeldung sichert Verzugslohn



Durch Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat die Arbeitsuchendmeldung in Kündigungsschutzverfahren erhebliche Bedeutung erlangt. Dies beruht darauf, dass Verzugslohn bei unrechtmäßiger Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nur dann ungeschmälert verlangt werden kann, wenn die von der Kündigung Betroffenen in der Zeit der Beschäftigungslosigkeit keinen anderweitigen Verdienst erzielt haben und es auch nicht »böswillig« unterlassen haben, eine ihnen zumutbare Arbeit anzunehmen (§ 615 BGB; § 11 KSchG).

Einige Arbeits- und Landesarbeitsgerichte hatten vertreten, dass allein schon die unterbliebene Arbeitsuchendmeldung ohne weitergehende Ermittlungen Verzugslohnansprüche gänzlich zu Fall bringen könne (exemplarisch

Urteil des LAG Niedersachsen vom 9.11.2021 – 10 Sa 15/21). Das BAG vom 12.10.2022 – 5 AZR 30/32 ist dieser einseitigen Sichtweise entgegengetreten und verlangt eine auf den jeweiligen Einzelfall bezogene Gesamtabwägung, in die auch die Arbeitsuchendmeldung und die Obliegenheit des Arbeitgebers, auf die rechtzeitige Arbeitsuchendmeldung hinzuweisen (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III) mit einfließen müsse.

Mit guten Gründen ist die Bezugnahme auf § 38 SGB III zur Prüfung, ob anderweitiger Verdienst böswillig unterlassen wurde, als Kategorienfehler bezeichnet worden: Die Arbeitsuchendmeldung diene dem Schutz der SGB III-Versichertengemeinschaft, nicht dem Schutz des Vermögens eines rechtswidrig kündigenden Arbeitgebers (so ArbG Koblenz vom 22.5.2024 – 4 Ca 3251/23). Das BAG hat aber an seinem Urteil vom 12.10.2022 festgehalten (s. dazu BAG vom 7.2.2024 – 5 AZR 177/23), jedoch dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die Behauptung aufgebürdet, bei Erfüllung der Meldeobligenheit wäre eine Vermittlung in Arbeit erfolgt. Wie sich die Darlegungs- und Beweislasten in der Klage auf Verzugslohn auf die Klageparteien verteilen, wird vom LAG Baden-Württemberg vom 11.9.2024 – 4 Sa 10/24 mustergültig gezeigt. Das BAG vom 15.1.2025 – 5 AZR 273/24 hat diese Entscheidung bestätigt.

Kategorienfehler?

Sozialrechtliche Auswirkungen der BAG-Rechtsprechung zum böswilligen Unterlassen anderweitigen Verdienstes können sich im Fall der Gleichwohl-gewährung von Alg (§ 157 Abs. 3 SGB III, → S. 387 ff.) ergeben, wenn Verzugslohnansprüche zur Auffüllung des gleichwohl gezahlten Alg wegen des Verweises auf eine verspätete oder fehlende Arbeitsuchendmeldung nicht durchzusetzen sind.

Gleichwohl-gewährung

XI Arbeitsuchendmeldung sichert Schadensersatzanspruch

Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet (§ 823 BGB). Im Falle einer die Arbeitskraft beeinträchtigenden Gesundheitsverletzung obliegt es als Ausfluss der Schadensminderungspflicht gemäß § 254 BGB dem Verletzten im Verhältnis zum Schädiger, seine verbliebene Arbeitskraft in den Grenzen des Zumutbaren so nutzbringend wie möglich zu verwerten. Eine unterlassene Arbeitsuchendmeldung kann ggf. den Ersatzanspruch mindern, wenn eine Vermittlung in Arbeit möglich und erfolgversprechend gewesen wäre. Wird ein Geschädigter von der AA aufgrund seines Gesundheitszustandes für nicht mehr vermittlungsfähig gehalten, kann von ihm grundsätzlich keine weitere Eigeninitiative hinsichtlich der Aufnahme von Erwerbstätigkeit erwartet werden. Unter diesen Umständen besteht auch keine weitere Darlegungslast dazu, was er unternommen hat, um einen zumutbaren Arbeitsplatz zu erhalten (BGH vom 24.1.2023 – VI ZR 152/21).

XII Arbeitsuchendmeldung sichert Wohngeldanspruch

Im Fall gänzlich unterbliebener Aktivitäten zur beruflichen Eingliederung nach der Arbeitsuchendmeldung kann die Inanspruchnahme von Wohngeld missbräuchlich i.S.v. § 21 WoGG sein (s. dazu VG Berlin vom 14.5.2021 – VG 21 K 194/20).

B Förderung aus dem Vermittlungsbudget

§§ 39a, 44, 309 SGB III

- I Wer kann gefördert werden? 25**
- II Förderziel: Versicherungspflichtige Beschäftigung 27**
- III Notwendige Förderung 28**
- IV Förderleistungen zur Anbahnung einer Beschäftigungsaufnahme 30**
 - 1 Bewerbungskosten **30**
 - 2 Reisekosten zur Anbahnung einer Beschäftigung **32**
 - 3 Betreuungskosten **33**
 - 4 Eignungs-/Leistungsproben **33**
 - 5 Ausländische Befähigungsnachweise **33**
- V Förderleistungen zur Aufnahme einer Beschäftigung 34**
 - 1 Reisekosten nach Beschäftigungsaufnahme **34**
 - 2 Trennungskostenbeihilfe **34**
 - 3 Umzugskosten **35**
 - 4 Arbeitsmittel **35**
 - 5 Ausländische Eignungsnachweise **36**
 - 6 Führerschein **36**
- VI Sonstige Kosten 37**
- VII Verfahren 38**

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget (VB) ist eine **Ermessensleistung** der aktiven Arbeitsförderung. Sie soll bei der »Anbahnung« oder »Aufnahme« einer **versicherungspflichtigen** Beschäftigung helfen, soweit Hilfe im Einzelfall für die berufliche Eingliederung notwendig ist.

I Wer kann gefördert werden?

Zum förderfähigen Personenkreis gehören

- Ausbildungssuchende;
- von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende;
- Arbeitslose;
- Drittstaatsangehörige, die unter die Regelung des § 39a SGB III fallen.

Eine Förderung aus dem VB können Ausbildungssuchende erhalten, die eine **versicherungspflichtige**, berufliche Ausbildung bei einem Arbeitgeber

Ausbildungs-
suchende

anstreben. Dabei ist nach den Fachlichen Weisungen (FW) der BA zu § 44 SGB III, Stand März 2025 nicht erheblich, ob für die Ausbildungssuchenden ein betreutes Stellengesuch »Ausbildung« geführt wird. Für Ausbildungsgänge an Fach- und Berufsfachschulen sowie Berufsakademien ist eine Förderung möglich, sofern eine Versicherungspflicht besteht.

**Von Arbeitslosigkeit bedrohte
Arbeitsuchende**

Von Arbeitslosigkeit bedroht sind nach § 17 SGB III Personen, die

1. versicherungspflichtig beschäftigt sind;
2. alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen müssen;
3. voraussichtlich nach Beendigung der Beschäftigung arbeitslos werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem ungekündigten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und/oder aus persönlichen Gründen einen neuen Arbeitsplatz suchen (z. B. höherer Verdienst/Wohnortwechsel) sind nicht von Arbeitslosigkeit bedroht.

Auch die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigt für sich allein genommen noch nicht die Annahme drohender Arbeitslosigkeit. Es bedarf vielmehr konkreter Anhaltspunkte dafür, dass das befristete Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird.

**Selbstständig
Tätige**

Ebenfalls nicht förderbar sind selbstständig tätige Personen, die eine abhängige Beschäftigung suchen (LSG Berlin-Brandenburg vom 20.2.2018 – L 18 AL 70/16).

Zu Aktivierungshilfen für angestrebte Existenzgründungen → S. 43.

Zum Zuschuss für Existenzgründungen → S. 595 ff.

Prognose

Die Feststellung der drohenden Arbeitslosigkeit erfordert eine Prognoseentscheidung. Maßgebend ist, wie sich die Situation im konkreten Einzelfall darstellt und ob bestimmte Tatsachen die alsbaldige Beendigung der Beschäftigung erkennen lassen. Das kann z. B. der Fall sein, wenn der Arbeitgeber und der Betriebsrat Verhandlungen über einen Sozialplan aufgenommen haben oder eine Betriebsstilllegung ohne möglichen Betriebsübergang (§ 613a BGB) konkret absehbar ist.

Arbeitslose

Arbeitslose sind nach § 16 SGB III Personen, die

1. vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen;
2. eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der AA zur Verfügung stehen;
3. sich arbeitslos gemeldet haben.

Personen, die trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen noch mehr als 15 Stunden wöchentlich zu regulären Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, können aus dem VB gefördert werden. Zum Personenkreis der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden gehören außerdem Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung **auf Zeit**, deren Rente in absehbarer Zeit endet.

Ist jedoch eine **dauerhafte volle Erwerbsminderung** festgestellt worden, scheidet eine Förderung aus dem VB mangels Eingliederungschance auf dem Arbeitsmarkt aus (BayLSG vom 9.10.2019 – L 9 AL 121/16; LSG Thüringen vom 21.4.2021 – L 10 AL 982/19).

Festgestellte
dauerhafte
Erwerbs-
minderung

Für freizügigkeitsberechtigte EU-Bürger und Drittstaatsangehörige mit einem verfestigten Aufenthaltstitel gelten bei der Förderung aus dem VB keine Besonderheiten. § 39a SGB III betrifft Drittstaatsangehörige, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz besitzen und auf Grund des § 61 AsylG keine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen. Sie können zur frühzeitigen Förderung der Arbeitsaufnahme Leistungen aus dem VB erhalten, wenn bei ihnen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist. Stammen sie aus einem sicheren Herkunftsstaat nach § 29a AsylG, so wird vermutet, dass ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt nicht zu erwarten ist.

Ausländer

Einen guten Überblick zum Arbeitsmarktzugang mit SGB III-Förderung gibt die Broschüre »Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Geflüchteten« mit Stand Juli 2025 (https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/Publikationen/Broschuere_Arbeitsmarkt_InfoV_DRK_250925.pdf).



Zur Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für **Menschen mit Behinderungen** gemäß § 46 SGB III → S. 580 f.

II Förderziel: Versicherungspflichtige Beschäftigung

Maßgeblich ist die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, die sich nach den §§ 24, 25, 27 SGB III bestimmt.

Wird nur nach einem Minijob gemäß § 8 SGB IV gesucht, ist eine Förderung aus dem VB nicht zulässig. Ausnahmsweise kann die Aufnahme eines Minijobs gefördert werden, wenn er i. S. einer **Erprobung** die Vorstufe zum Übergang in eine versicherungspflichtige Beschäftigung ist oder als notwendiger Zwischenschritt zur Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Eingliederungsvereinbarung festgelegt wird. Das gilt nicht für eine mit einem Stipendium gestützte Tätigkeit, die eine mögliche spätere Anstellung als Lektor befördern könnte (SG Dresden vom 21.10.2020 – S 52 AS 1739/20: Stadtschreiber-Stipendium).

Minijob

Bei Midijobs ist zu unterscheiden:

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Arbeitslose **ohne** Anspruch auf Arbeitslosengeld, die eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 556 € (2025)/603 € (2026) und höchstens 2.000 € monatlich ausüben, unterliegen der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung; die wöchentliche Arbeitszeit ist ohne Bedeutung. Die Anbahnung oder Aufnahme einer solchen Beschäftigung kann demnach aus dem VB gefördert werden.

Midijob

Arbeitslosengeldempfänger, die einen Midijob mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich aufnehmen wollen, sind zum einen weiterhin arbeitslos, zum anderen unterliegen kurzzeitige Minijobs unabhängig von der Höhe des erzielten Arbeitsentgelts aber nicht der Versicherungspflicht (§ 27 Abs. 5 SGB III); eine Förderung aus dem VB scheidet mithin aus.

Freiwilligendienste

Beschäftigungen nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz und dem Bundesfreiwilligendienstgesetz sind zwar versicherungspflichtig (§ 27 Abs. 2 Nr. 1 SGB III); die Freiwilligendienste sind aber kein Arbeitsverhältnis und deshalb nicht förderbar. Ausnahmsweise kommt eine Förderung zur Aufnahme des Bundesfreiwilligendienstes in Betracht, »wenn der Dienst als besonderes Förderziel in Gestalt eines Schrittes auf dem Weg zu einer versicherungspflichtigen Beschäftigung konkret erwogen und in ein individuelles Förderkonzept aufgenommen wurde« (BSG vom 12.12.2017 – B 11 AL 26/16 R).

Einstiegsqualifizierung

Die Anbahnung sowie ggf. Aufnahme einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III kann nach den FW 44.04 (3) Stand 3/2025 unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Einzelfalles aus dem VB gefördert werden, da sie einer Ausbildung nahezu gleichgestellt ist und damit der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung unterliegt.

Berufsgrundschuljahr

Während die Aufnahme einer rein schulischen Berufsausbildung nicht förderbar ist (SG Lüneburg vom 25.5.2011 – S 7 AL 1116/10), kann nach den FW 44.04 (4) die Aufnahme eines Berufsgrundschuljahres gefördert werden, wenn das Berufsgrundschuljahr für eine versicherungspflichtige Ausbildung (länderspezifisch) verpflichtend vorgeschrieben und die anschließende Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis verbindlich vereinbart ist.

Auch in EU/EWR

Nach § 44 Abs. 2 SGB III kann auch die Anbahnung oder die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz gefördert werden. Als Nachweis der Versicherungspflicht genügt die Vorlage einer Bescheinigung des ausländischen Arbeitgebers, aus der hervorgeht, dass er ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach dem geltenden Recht des Staates, in dem er seinen Geschäftssitz hat, beabsichtigt bzw. begründen wird. Für die Anbahnung oder Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb der genannten Länder gibt es kein Geld (LSG Nordrhein-Westfalen vom 26.2.2014 – L 7 AS 245/14 B: keine Kostenübernahme für Umzug in die Türkei).

III Notwendige Förderung

Bedürftigkeitsprüfung

Die Förderung muss nach Grund (Kausalität) und Höhe für die berufliche Eingliederung notwendig sein. Umstritten ist, ob damit eine Bedürftigkeitsprüfung im engeren Sinn durchzuführen ist und wenn ja, ob diese

Prüfung auf der Tatbestandsebene oder bei der Ermessensprüfung zu verorten ist (exemplarisch dazu SächsLSG vom 28.1.2021 – L 3 AL 134/19 NZB). Den FW 44.05 (3) zufolge ist die Förderung an den Gegebenheiten des Einzelfalles auszurichten. Dabei sei die **Eigenleistungsfähigkeit** in vereinfachter Form zu prüfen und ggf. zu berücksichtigen. Zur Vermeidung eines nicht vertretbaren Verwaltungsaufwands sei von einer detaillierten Prüfung der Einkommensverhältnisse abzusehen. Bei Ausbildungssuchenden und Arbeitslosen könne in der Regel davon ausgegangen werden, dass keine Eigenleistungsfähigkeit vorliege und auf eine Bedürftigkeitsprüfung grundsätzlich verzichtet werden. Die AA könnten in dezentraler Verantwortung eigene Regelungen im Rahmen ermessenslenkender Weisungen treffen.

Nach hier vertretener Auffassung ist die Eigenleistungsfähigkeit kein Tatbestandsmerkmal, sondern ein Kriterium unter anderen, um eine sachgerechte Förderleistung festzulegen; sie ist als Teil der Ermessensausübung einer isolierten, gerichtlichen Überprüfung entzogen. Gerichtlich ist die Förderentscheidung generell auf Ermessensfehler überprüfbar; auf die pflichtgemäße Ausübung des Ermessens besteht nach § 39 Abs. 1 SGB I ein Anspruch. Bindungen der AA können sich aus ermessenslenkenden Weisungen ergeben, wenn diese im Rahmen der Ermächtigung liegen und die gesetzlichen Grenzen des Ermessens einhalten.

Ermessensaus-
übung

Um möglichst gleiche qualitative und quantitative Beurteilungsmaßstäbe anzuwenden, können die AA mit ermessenslenkenden Weisungen z. B. festlegen:

- einen Orientierungsrahmen für einzelne Fördertatbestände;
- die Festlegung von Pauschalen – z. B. bei Förderungen, für die eine Nachweisführung aufwändig ist (z. B. Kosten für Bewerbungen);
- das Verfahren zur Beantragung bestimmter Leistungen aus dem VB (z. B. pauschaler Antrag auf Übernahme von Bewerbungskosten);
- einen Entscheidungsvorbehalt der Teamleitung ab einer bestimmten Förderhöhe.

Ermessens-
lenkende
Weisungen

Bei der Festlegung von Pauschalen sind die Leistungsgrundsätze des § 7 SGB III zu beachten. Ermessenslenkende Weisungen müssen nach BSG (s. z. B. vom 11.11.1993 – 7 RAr 52/93) von den Pauschalen abweichende Entscheidungen im Einzelfall ermöglichen.

Nach Rechtsprechung zu den früheren Mobilitätshilfen nach § 53 SGB III, Fassung bis 31.12.2008, war die Gewährung einer Hilfeleistung zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung weder notwendig, wenn Arbeitslose die Beschäftigung auch ohne die Förderung aufnehmen wollten (BSG vom 27.1.2009 – B 7/7a AL 26/07 R), noch wenn sie die Beschäftigung unabhängig von der Förderungsmöglichkeit schon aufgenommen hatten (BSG vom 4.3.2009 – B 11 AL 50/07 R).

Das kann nur bedingt auf die Förderleistungen des § 44 SGB III übertragen werden. Denn wird die Kausalität zwischen Arbeitsaufnahme und Förderleistung so eng wie zu § 53 SGB III a. F. ausgelegt, liefe dies darauf hinaus, von Antragstellern einer Leistung aus dem VB den Nachweis zu verlangen,

Kausalität

dass sie ohne finanzielle Unterstützung die Beschäftigungsaufnahme hätten verschieben oder absagen müssen. Abgesehen davon, dass ein solcher Nachweis praktisch nur bei weitgehender Mittellosigkeit geführt werden könnte, genügt für Personen, die noch in Beschäftigung sind, die substantiierte Erklärung, dass sie weder vom derzeitigen Erwerbseinkommen noch vom Anfangsgehalt der avisierten neuen Stelle die Ausgaben im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme tragen können und diese Ausgaben erheblich sind (s. dazu SG Berlin vom 5.8.2011 – S 58 AL 1308/11 und vom 20.9.2013 – S 58 AL 403/13).

Für den Personenkreis der Ausbildungssuchenden und der Arbeitslosen ist die Bedarfsvermutung gemäß der FW 44.05 (3) sachgerecht und entspricht dem Willen des Gesetzgebers, »ein flexibles, bedarfsgerechtes und unbürokratisches Instrument« zur Eingliederung bereitzustellen (BR-Drs. 755/08, S. 38). Das SG Dessau-Roßlau vom 6.5.2024 – S 4 AS 872/20 spricht zutreffend davon, dass die Notwendigkeit der Förderung nicht im Sinne einer »Unverzichtbarkeit« zu verstehen sei.

IV Förderleistungen zur Anbahnung einer Beschäftigungsaufnahme

Bei Unterstützung der Anbahnung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer betrieblichen, sozialversicherungspflichtigen Ausbildung können Maßnahmen gefördert werden, die die Vermittlungssituation der leistungsberechtigten Person allgemein verbessern, ohne dass schon ein konkretes Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzangebot vorliegt. Die Anbahnung kann damit auch im Erzielen eines Integrationsfortschritts und dem Überwinden von Integrationshemmnissen für einen Zielberuf/ eine Zieltätigkeit bestehen.

Als Anbahnungs-Förderleistung kommen insbesondere in Betracht:

1 Bewerbungskosten

Nur zielführende
Bewerbungen

Kosten für Bewerbungen, die nicht ernsthaft auf die Aufnahme einer Tätigkeit gerichtet sind, müssen nicht übernommen werden (SG Heilbronn vom 11.12.2020 – S 8 AS 2326/19; SG Neuruppin vom 1.2.2021 – S 26 AS 1310/18); ebenso wenig die Kosten für Bewerbungen, die nach dem Ergebnis der Potenzialanalyse oder nach Vorgaben in der EV aussichtslos sind (s. dazu SG Dessau-Roßlau vom 6.5.2024 – S 4 AS 872/20: Fehlende gesundheitliche Eignung).

Übliche Formate

Unter Bewerbungskosten sind die üblichen Kosten für die herkömmliche Erstellung von Bewerbungen (v. a. für Fotos, Klarsichthüllen, Fotokopien, Briefumschläge) und das Porto zum Versenden der Bewerbungen zu verstehen, sofern noch keine Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken gebräuchlich ist oder sogar verlangt wird. Erstattungsfähige Bewerbungskosten sind demnach auch Kosten für Online-Bewerbungen,

für Ferngespräche oder Videokommunikation mit Arbeitgebern, soweit sie im Einzelnen nachgewiesen werden können. Der Nachweis nennenswerter digitaler Kosten bereitet Schwierigkeiten, wenn die bei einer Online-Bewerbung eingesetzten Mittel (Computer, E-Mail-Anschluss) auch unabhängig von Bewerbungen vorhanden sind. Das BayLSG vom 9.1.2014 – L 11 AS 762/13 NZB; LSG Hamburg vom 21.7.2016 – L 4 AS 490/15; HessLSG vom 5.10.2016 – L 7 AS 9/15 haben deshalb Klagen auf Übernahme spezieller online-Bewerbungskosten abgewiesen.

Etwas anderes hat zu gelten, wenn das Herstellen von Bewerbungsunterlagen für Online-Bewerbungen (wie z. B. das Einscannen von Fotos und Unterlagen) den Arbeitsuchenden/Arbeitslosen nicht möglich ist und dafür auch nicht die Servicestellen der AA (das Berufsinformationszentrum – BiZ) genutzt werden können (s. dazu SG Hildesheim vom 30.7.2020 – S 46 AS 4098/20 ER: Fahrkosten zu einem Internet-Café, weil das BiZ geschlossen habe). Das BiZ bietet an speziellen Computer-Arbeitsplätzen die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen zu erstellen und zu bearbeiten. Außerdem können dort Dokumente eingescannt, gedruckt oder auf einem USB-Stick gespeichert werden.

BiZ

Die Beschaffung von Hard- oder Software zur Anfertigung von Bewerbungen scheidet wegen der überwiegend privatnützigen Verwendung in aller Regel aus (s. dazu BayLSG vom 24.11.2010 – L 16 AS 260/10; LSG Baden-Württemberg vom 29.11.2024 – L 12 AS 2865/24); die hier für Bürgergeldbezieher angeführten Argumente gelten erst recht für Personen, die nicht hilfebedürftig sind.

PC, Laptop,
Drucker

Die Festlegung von Pauschalen für die Kostenübernahme von Bewerbungsschreiben hält sich im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens der AA (statt vieler BayLSG vom 4.12.2017 – L 11 AS 762/17 NZB). Üblich für Bewerbungen per Post sind Pauschalen zwischen 2 € und 5 € pro Bewerbung. Die Gerichte haben das nicht beanstandet (SG Nürnberg vom 30.8.2017 – S 22 AS 1169/16: 4 € ok; SG Duisburg vom 5.10.2011 – S 41 AS 2980/10: 3 € ok). Wird ein Bewerbungsfoto verlangt, können dafür weitere Kosten übernommen werden. Die von den Finanzämtern akzeptierten Beträge – abhängig vom jeweiligen Finanzamt zwischen 8,50 € bis 15 € für Bewerbungen mit der Post, 2,50 € für jede Onlinebewerbung – gelten nicht für die Leistungen aus dem VB.

Pauschale
Festsetzung

Setzen die AA eine Obergrenze für Bewerbungskosten fest, häufig in Höhe von 260 € pro Jahr, muss bei der erstmaligen Bewilligung der Bewerbungskosten stets ein Bewilligungsbescheid erteilt werden, der den Beginn der Einjahresfrist und den Förderhöchstbetrag nennt. Ein Satz wie »Die AA unterstützt Ihre Bewerbungsaktivitäten durch Übernahme angemessener Bewerbungskosten« reicht nicht. Die AA muss die Höhe der zu erstattenden Bewerbungskosten genau im Voraus angeben (LSG Niedersachsen-Bremen vom 4.4.2012 – L 15 AS 77/12 B; LSG Nordrhein-Westfalen vom 21.6.2012 – L 19 AS 1045/12 B ER; zweifelnd LSG Nordrhein-Westfalen vom 16.11.2012 – L 19 AS 2098/12 B).

Feste
Obergrenze?

In **begründeten Ausnahmefällen** kann eine weitergehende Förderung über den vorgesehenen Maximalbetrag hinaus ermöglicht werden. Im Streitfall muss die AA darlegen, inwiefern der Antrag Hilfesuchender eine solche Ausnahme nicht erfüllt. Hat die AA eine entsprechende Prüfung unterlassen, so ist bei geltend gemachten höheren Leistungen der ergangene Bewilligungsbescheid wegen Ermessensnichtgebrauchs nach § 35 Abs. 1 Satz 3 SGB X aufzuheben. Die bloße Wiedergabe, dass ein begründeter Ausnahmefall nicht vorliege, stellt keine Ermessensausübung dar (SG Dortmund vom 24.8.2023 – S 91 AS 2584/22; s. auch LSG NRW vom 8.11.2013 – L 19 AS 1186/13 B).

Festlegung
in EV/EV-VA

Die AA muss auf jeden Fall die Bewerbungsaktivitäten bezuschussen, die sie in der EV oder einem EV-VA verlangt hat. Hält sie sich nicht an diesen Grundsatz, macht dieses widersprüchliche Verhalten das vorgegebene Vermittlungsbudget rechtswidrig (SG Nürnberg vom 29.1.2021 – S 22 AL 207/20).

Schadenersatz-
anspruch

Beruft sich die AA gegenüber einem Antrag auf Erstattung von Bewerbungskosten auf einen festgesetzten Maximalbetrag, muss sie ggf. darüber hinausgehende Kosten für sachgerechte, ernsthafte Bewerbungen als Schadenersatzanspruch gemäß § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG übernehmen, wenn bei Abschluss einer EV, die Bewerbungspflichten aufgibt, nicht hinreichend über die nur beschränkte Kostenübernahme informiert wurde (LG Berlin vom 17.2.2011 – 86 O 175/10).

2 Reisekosten zur Anbahnung einer Beschäftigung

Kosten für Fahrten zu Vorstellungsgesprächen und zur Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages (SG Berlin vom 5.8.2011 – S 58 AL 1308/11), bei weiter entfernten Arbeitgebern auch Übernachtungskosten, können aus dem VB übernommen werden.

Auch Fahrkosten für eine **Arbeitserprobung** oder ein sog. **Einfühlungsverhältnis** (»Schnupper-Arbeit«) können Anbahnungskosten sein.



Gehen Arbeitserprobungen über einen kurzzeitigen Arbeitseinsatz hinaus, müssen sie auch ohne gezahlte Vergütung der AA gemeldet werden, ansonsten erlischt eine Arbeitslosmeldung und muss das nach Erlöschen der Meldung gewährte Alg zurückgezahlt werden!

Kosten für die Fahrt zur AA zwecks Stellensuche in der JOBBÖRSE werden nicht ersetzt (BSG vom 27.4.2011 – B 11 AL 17/10 R). Fahrkosten, die in Befolgung der allgemeinen Meldepflichten nach §§ 309, 310a SGB III entstehen, werden nicht aus dem VB übernommen, können aber nach § 309 Abs. 4 SGB III ersetzt werden. Bei der Entscheidung nach § 309 Absatz 4 SGB III hat die AA die Bedeutung der persönlichen Meldung und die damit verfolgten Zwecke, die bei einem Meldeversäumnis drohende Sanktion sowie die Belastung und die wirtschaftliche Situation der Arbeitslosen zu berücksichtigen (LSG Sachsen vom 28.1.2021 – L 3 AL 134/19 NZB).

3 Betreuungskosten

Kosten für einen kurzfristigen und vorübergehenden Betreuungsbedarf, der **allein wegen** der Fahrten zu Vorstellungsgesprächen oder zur Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages entsteht, können aus dem VB übernommen werden.

4 Eignungs-/Leistungsproben

Sind zur Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses Eignungs- oder Leistungsproben, z. B. in künstlerischen und gestalterischen Berufen, üblich, können insoweit entstehende Kosten als Förderbedarf anerkannt werden; vorausgesetzt, die Chance auf Erlangung des Zielberufs ist nach Lage auf dem Arbeitsmarkt realistisch (s. dazu LSG Saarland vom 30.11.2021 – L 4 AS 13/19: Keine Kostenübernahme für Gesangs- und Korrepetitionsstunden für eine aussichtslose Anstellung als Opernsängerin).

5 Ausländische Befähigungsnachweise

Kosten im Zusammenhang mit dem Anerkennungsverfahren nach dem Anerkennungsgesetz des Bundes (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) und den Anerkennungsgesetzen der Länder, z. B. für Übersetzungen, Gebühren, Verfahren für die Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen sowie Qualifikationsanalysen, die für die Anbahnung oder den Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses erforderlich sind, können aus dem VB übernommen werden. Wird eine **Fachsprachenprüfung** verlangt, fallen auch diese Kosten und darüber hinaus die Gebühren für die Prüfungsteilnahme als Förderbedarf an.

Die AA sind verpflichtet, zur Anerkennung von Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu beraten. Dazu verweisen die Berater bei konkreten Fragen an die Anlaufstellen des Netzwerks »Integration durch Qualifizierung – IQ«. Diese bieten in allen Bundesländern auf regionaler Ebene Beratung für Anerkennungssuchende an. Seit **1.1.2026** sind die AA nach § 421g SGB III ermächtigt, durch Zusammenwirken mit den Projektträgern des ESF Plus-Förderprogramms »IQ – Integration durch Qualifizierung« das für die Übernahme notwendige Fach- und Erfahrungswissen zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung aufzubauen. Die BA kann in diesem Zusammenhang in Absprache mit den Projektträgern auch selbst beraten.

Netzwerk
»Integration
durch Qualifi-
zierung – IQ«

Während die Gebühren für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen einer bestimmten Berufsbezeichnung einen VB-Förderbedarf begründen, gilt das nicht für eine Klage auf Erteilung der abgelehnten Erlaubnis. Für das Risiko einer Klage muss die AA nicht aufkommen.

Klagekosten

V Förderleistungen zur Aufnahme einer Beschäftigung

Es sind nur solche Kosten erstattungsfähig, die unmittelbar in Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung erforderlich sind. Kosten zur Aufrechterhaltung einer schon ausgeübten Beschäftigung fallen nicht unter den Förderbegriff des § 44 SGB III.

Als Aufnahme-Förderleistung kommen insbesondere in Betracht:

1 Reisekosten nach Beschäftigungsaufnahme

Pendler-
pauschale

In der Anfangsphase einer aufgenommenen Arbeitsaufnahme können Kosten für Pendelfahrten aus dem VB übernommen werden. Die Beschränkung auf einen Höchstbetrag und eine nur begrenzte Dauer ist grundsätzlich zulässig (LSG Berlin-Brandenburg vom 25.6.2014 – L 18 AS 272/14: 260 € pauschal für Pendelfahrten zu weit entferntem Arbeitsplatz; LSG Nordrhein-Westfalen vom 10.2.2014 – L 2 AS 2153/13 B: Beschränkung der Fahrkostenbeihilfe auf drei Monate; LSG Berlin-Brandenburg vom 9.5.2017 – L 18 AL 133/16: Kein Anspruch auf dauerhafte Unterstützung; SächsLSG vom 25.6.2025 – L 3 AL 10/23: Nur für den ersten Monat nach der Arbeitsaufnahme). In begründeten Ausnahmefällen kann eine weitergehende Förderung über einen in den Weisungen vorgesehenen Maximalbetrag erfolgen (SG Dortmund vom 24.8.2023 – S 91 AS 2584/22).

Familien-
heimfahrten

Liegt der aufgenommene Arbeitsplatz außerhalb üblicher Pendlerentfernungen, können auch Familienheimfahrten nach dem Maßstab in § 63 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III übernommen oder bezuschusst werden (SächsLSG vom 6.8.2020 – L 3 AL 15/20 NZB).

Höhe

Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sind die tatsächlichen Kosten unter Nutzung der günstigsten Tarife förderbar; wird ein Auto genutzt, ist Orientierungsgröße für die Kostenübernahme § 5 Abs. 1 BRKG: 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens 130 €.

2 Trennungskostenbeihilfe

Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung können mit Leistungen aus dem VB gemildert werden. Sachgemäß erscheint es, die Unterkunfts- und Verpflegungskosten am Zweitwohnsitz in Anlehnung an § 86 SGB III (monatlicher Höchstbetrag 588 €) zu erstatten. Die Unterstützung kann auf eine bestimmte Dauer begrenzt werden; eine Koppelung an die Dauer der Probezeit ist sachgerecht. Die Gewährung einer Trennungskostenbeihilfe setzt die Notwendigkeit der Aufnahme der Beschäftigung außerhalb der üblichen Pendelentfernungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit voraus. Dies ist nicht der Fall, wenn eine Beschäftigung auch im näheren Umfeld aufgenommen werden könnte (LSG Sachsen-Anhalt vom 6.7.2016 – L 5 AS 88/12).

3 Umzugskosten

Umzugskosten können für die Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb der üblichen Pendlerentfernungen übernommen werden. Ein eigener Hausstand ist nicht Voraussetzung für die Übernahme von Umzugskosten. Auch wer bisher bei den Eltern wohnte, kann einen Zuschuss zu den Umzugskosten erhalten (SG Berlin vom 20.9.2013 – S 58 AL 403/13). Auch Kosten für (wiederholte) Transportfahrten mit dem eigenen Auto, um Haushaltsgegenstände aus der weiter gehaltenen alten Wohnung in die neue Wohnung am Arbeitsort zu schaffen, können als »Umzugskosten« anerkannt werden (SG Berlin vom 5.8.2011 – S 58 AL 1308/11).

Soweit auf der Grundlage von internen Weisungen der AA pauschal nur ein Teilbetrag notwendiger Umzugskosten (meist 2.000 € bis 2.500 €) unabhängig von der tatsächlichen Höhe der Umzugskosten übernommen wird, ist das rechtswidrig. In begründeten Einzelfällen muss geprüft werden, ob weitergehende Kosten übernommen werden können (SG Mannheim vom 31.3.2021 – S 17 AL 528/19).

Obergrenze?

4 Arbeitsmittel

Aufwendungen für Arbeitsmittel, soweit ein Arbeitgeber diese nicht stellen muss, können übernommen werden. Als solche Arbeitsmittel kommen z.B. infrage:

- Arbeitskleidung, z. B. für Köche;
- Werkzeuge, z. B. Scheren für Friseure;
- arbeitsplatzspezifische Brillen.

Verlangt der Arbeitgeber eine Arbeit im Homeoffice, muss er grundsätzlich alle dazu erforderlichen Arbeitsmittel bereitstellen (vgl. dazu BAG vom 10.11.2021 – 5 AZR 334/21: Ein als Fahrradlieferant beschäftigter Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bereitstellung eines geeigneten Fahrrads und Mobilfunkgeräts als essentielle, geeignete Arbeitsmittel). Das gilt nicht, wenn Arbeitnehmer ausschließlich auf ihren eigenen Wunsch hin im Homeoffice arbeiten wollen, obwohl der Arbeitgeber im Betrieb einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Eine Förderung aus dem VB ist dann möglich, wenn Arbeitnehmer, z. B. wegen Betreuungsaufgaben, nur im Homeoffice arbeiten können.

Homeoffice

Ist vereinbart, dass Arbeitnehmer ihre eigenen technischen Geräte (z. B. Smartphone, Laptop, Tablet) für Arbeitszwecke verwenden sollen (»Bring Your Own Device – BYOD«), muss für entstehende Arbeitskosten eine adäquate Kompensation durch den Arbeitgeber erfolgen. Leistungen aus dem VB sind in der Regel nicht notwendig.

BYOD

Nach SG Darmstadt vom 22.10.2025 – S 25 R 367/22 sind Tätigkeiten im Homeoffice keine Tätigkeiten unter üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das Vorliegen von Erwerbsminderung wegen fehlender Wegfähigkeit könne nicht unter Hinweis auf die Möglichkeit einer Tätigkeit

Verfügbarkeit?

im Homeoffice verneint werden. Demzufolge könnte auch die Verfügbarkeit nach § 138 SGB III bei einer Beschränkung auf Homeoffice-Arbeit in Frage stehen. Dies bedarf weiterer Klärung, auch unter Beobachtung von Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

5 Eignungsnachweise

Kosten für erforderliche Nachweise können übernommen werden,

z. B. für

- Gesundheitsnachweis;
- Führungszeugnis;
- Schufa-Auskunft;
- Sehtest (für Fahrertätigkeit);
- Fahrgastbeförderungsschein.

Abgrenzung zu
§ 45 SGB III

Soweit Nachweise mit einer Qualifizierung verbunden sind (z.B. der Gabelstaplerschein oder die Erlaubnis für das Bewachungsgewerbe nach § 34a GewO), sind die Kosten als Maßnahmekosten zur beruflichen Eingliederung gemäß § 45 SGB III zu übernehmen. Es handelt sich hierbei um die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, die nicht aus dem VB gefördert werden kann.

6 Führerschein

Die Kosten für den Erwerb eines Führerscheins sind weder Weiterbildungskosten i. S. v. § 83 SGB III noch handelt es sich dabei um Lehrgangskosten nach § 84 Abs. 1 SGB III. Eine Übernahme der Kosten aus dem VB ist aber möglich, wenn ein Führerschein für die berufliche Eingliederung notwendig ist, z. B. für eine vorrangig in Betracht kommende Tätigkeit als Lieferfahrer. Wird ein Führerschein benötigt, um Verwandte in menschenwürdiger Weise pflegen zu können, ist eine Förderung nach § 44 SGB III ausgeschlossen (SG Landshut vom 27.10.2023 – S 11 AS 62/22).

Wiederholungs-
prüfung

Die Ablehnung eines Antrags auf Förderung aus dem VB zum Erwerb einer Fahrerlaubnis mit der Begründung, der Antragsteller habe zuvor einen aus dem VB finanzierten Versuch zum Erwerb einer Fahrerlaubnis ohne ausreichende Begründung abgebrochen, ist ermessensfehlerfrei (SG Hamburg vom 25.1.2023 – S 62 AS 2257/21).

MPU

Das BayLSG vom 25.11.2016 – L 11 AS 733/16 B PKH hat eine Ablehnung der Kostenübernahme für die Medizinisch-Psychologische Untersuchung (MPU) eines früheren LKW-Fahrers bestätigt, weil wegen des bereits längeren Verlusts der Fahrerlaubnis die Eingliederung in einen Beruf ohne LKW-Fahrtätigkeit zielführender sei.

Führerschein-
Sprach-
kenntnisse?

Dagegen ist die Ablehnung eines Antrags auf Förderung zum Erwerb einer Fahrerlaubnis ermessensfehlerhaft, wenn dies allein mit unzureichenden Deutschkenntnissen des Antragstellers begründet wird (SG Hamburg vom 4.7.2022 – S 62 AS 1531/21).

Die AA muss nicht sämtliche Kosten für den Erwerb der Fahrerlaubnis übernehmen. Ein Eigenanteil kann in Anlehnung an die Werte der Kfz-HilfeVO grundsätzlich verlangt werden. Für bedürftige Arbeitslose muss der für den Erwerb der Fahrerlaubnis gewährte Zuschuss nach Auffassung des SG Mainz vom 14.3.2017 – S 14 AS 1063/15 aber ausreichen, um die im »typischen Normalfall« durchschnittlich anfallenden Kosten abzudecken. Was ein »typischer Normalfall« sei, müsse ermittelt werden, indem statistische Werte bei einer hierüber orientierten Behörde oder bei einer repräsentativen Auswahl an Fahrschulen erhoben werde.

Alle Kosten?

Streitig ist, ob die Förderung aus dem VB eine konkrete und verbindliche Einstellungszusage voraussetzt (so LSG Berlin-Brandenburg vom 6.12.2019 – L 18 AL 110/19; HessLSG vom 28.2.2024 – L 6 AS 75/23); ebenso, ob im Fall einer konkreten Einstellungszusage die Kosten (teilweise) übernommen werden **müssen** oder nur **können** (müssen: LSG Niedersachsen-Bremen vom 13.10.2011 – L 15 AS 317/11 B ER: »Ermessensreduzierung auf Null«; a. A. können: LSG Nordrhein-Westfalen vom 20.5.2014 – L 2 AS 626/14 B: Keine »Ermessensreduzierung auf Null«).

Einstellungszusage

Zweifelhaft ist, ob die »Notwendigkeit« der Kostenübernahme damit verneint werden kann, dass die Arbeitslosen auch ohne Förderung fest entschlossen waren, die Beschäftigung aufzunehmen (so SächsLSG vom 27.1.2014 – L 7 AS 1807/13 B). Selbst wenn die Beschäftigung bereits aufgenommen ist und ein Führerschein für eine dauerhafte Beschäftigung Bedingung der Einstellung war, kann eine Förderung noch möglich sein, wenn der Antrag auf Kostenübernahme rechtzeitig **vor dem Beginn** der Beschäftigung gestellt wurde; wird er erst nach der Beschäftigungsaufnahme gestellt, kann er mit dem Argument fehlender Notwendigkeit abgelehnt werden.

VI Sonstige Kosten

Das VB hält einen offenen Katalog möglicher Hilfeleistungen bereit; so kommt z. B. auch die Bezuschussung des Kaufs oder der Reparatur eines Autos in Betracht, wenn wegen der räumlichen Lage und des Mangels an öffentlichen Verkehrsmitteln ein Pkw notwendig ist, um einen konkret zugesagten Arbeitsplatz zu erreichen. Zum Förderanspruch nach der Kfz-HilfeVO bei einer beruflichen Maßnahme, die weder die Voraussetzungen einer beruflichen Aus- noch einer Weiterbildung erfüllt, s. LSG Baden-Württemberg vom 13.09.2023 – L 8 AL 3484/21. Für bereits in Ausbildung/Beschäftigung eingegliederte Personen scheiden Leistungen aus dem VB aus, auch wenn z. B. ein reparaturbedürftiges Auto für die Fahrt zum Arbeitsplatz benötigt wird (BayLSG vom 2.11.2015 – L 10 AL 253/15 B: Keine Kosten für die Reparatur eines Kfz für einen bereits in Ausbildung Stehenden).

Eine Förderung aus dem VB ist jedenfalls nicht schon dann notwendig, wenn die Förderung lediglich in irgendeiner Weise für die berufliche Eingliederung sachdienlich oder wünschenswert ist (LSG Sachsen-Anhalt vom 19.5.2016 – L 3 AL 172/14; SG Magdeburg vom 27.10.2023 – S 47 AL 47/18: Antrag auf Übernahme von Fahrkosten erst nach geraumer Zeit der Arbeitsaufnahme).

VII Verfahren

Vorher beantragen!	Eine Förderung aus dem VB wird gem. § 324 SGB III grundsätzlich nur erbracht, wenn sie jeweils vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt worden ist. Nach § 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III »kann die AA zur Vermeidung unbilliger Härten eine verspätete Antragstellung zulassen«. Wurde die Übernahme konkreter Leistungen aus dem VB in der EV festgelegt und ist keine Beantragung einer Förderung dieser Leistung in einem Vermerk des Kundenportals ersichtlich, gilt nach den FW V.44.01 (1) der Tag der Festlegung in der EV als Tag der Antragstellung für die vereinbarten Leistungen. Auf Verlangen der Arbeitsuchenden/Arbeitslosen ist zugleich mit der EV auch ein entsprechender Förderantrag, z. B. auf Reisekostenerstattung, auszuhandigen oder sind die entsprechenden Portale, z. B. das Online-Angebot Reisekostenantrag freizuschalten.
Meistbegünstigungsgrundsatz	Nach dem Meistbegünstigungsgrundsatz umfasst der Antrag auf Bewerbungskosten auch Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen; umgekehrt gilt das nicht, weil das leistungsbegründende Ereignis, der Fahrantritt, nach der Entstehung vorangegangener Bewerbungskosten erfolgt. Bietet der Arbeitgeber ein Video-Bewerbungsgespräch oder Online-Vorstellungsgespräch an und verfügen die Arbeitsuchenden über die dazu nötige technische Ausstattung, kann die Übernahme von Reisekosten zu einem persönlichen Gespräch ggf. als nicht notwendig abgelehnt werden. Kurse zum Erwerb von Online-Bewerbungsfähigkeiten sind ggf. nach § 45 SGB III förderbar (Bewerbungstrainingsmaßnahme).
Konkretisierung	Eine vorherige Zustimmung der AA ist neben dem Antrag keine zusätzliche Voraussetzung für eine Kostenübernahme. Allerdings sollte zur Festlegung, welche Kosten auch tatsächlich ohne Prüfung, ob sie notwendig waren, erstattet werden, in der EV vereinbart werden; z. B. dass die Reisekosten für Vorstellungsgespräche im ortsnahen Bereich und im Umkreis von 40 km immer erstattet werden und dass aufwändigere Reisekosten mit der Arbeitsvermittlung abgesprochen und vor Antritt der Reise auch genehmigt werden.
Leistungsbegründendes Ereignis	Das leistungsbegründende Ereignis ist im Regelfall der Zeitpunkt, zu dem die Kosten aufgewendet werden müssen oder mit Vertragsschluss begründet werden, spätestens jedoch der Tag der Beschäftigungsaufnahme. Bei Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen kann nach den FW V.44.01 (2) auch das Vorstellungsgespräch selbst als leistungsbegründendes Ereignis gewertet werden, wenn beispielsweise die Fahrkarte vor der Antragstellung erworben wird. Dementsprechend kann ein notwendiger Umzug noch bezuschusst werden, obwohl der Ausbildungs-/Arbeitsvertrag bereits abgeschlossen wurde. Es bestünde sonst die Gefahr eines Scheiterns einer Arbeitsaufnahme, wenn Arbeitsuchende bzw. Arbeitslose vor Abschluss des Ausbildungs-/Arbeitsvertrages erst abwarten müssten, ob ihr Förderantrag positiv beschieden wird. Das Risiko, vom potentiellen Arbeitgeber negativ bewertet zu werden, falls die Zusage zum angebotenen Arbeitsplatz von einer Unterstützungszahlung

der AA abhängig gemacht wird, soll § 44 SGB III verhindern (SG Berlin vom 20.9.2013 – S 58 AL 403/13).

Die zur Übernahme geltend gemachten Kosten müssen möglichst mit Originalbelegen nachgewiesen werden (BayLSG vom 29.9.2015 – L 10 AL 212/15 NZB). Erfolgen Bewerbungen mit der Post, kann eine Antwort des Arbeitgebers nicht verlangt werden, weil Bewerbungen häufig ohne Reaktion bleiben und vom angeschriebenen Arbeitgeber keine Antwort verlangt werden kann. Anders ist das bei Stellenangeboten, die die AA unterbreitet. Hier kann die AA beim Arbeitgeber anfragen, ob sich die Arbeitsuchenden bzw. die Arbeitslosen auch tatsächlich beworben haben. Bei Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken sind aussagefähige, digitale Nachweise ausreichend. Ggf. sollte in der EV festgehalten werden, welche Art von Nachweis die AA verlangt.

Belege

Nach BSG vom 25.10.1990 – 7 RAr 14/90 kann die AA im Rahmen ihres Ermessens, ob gefördert wird, die Erschöpfung der für die Eingliederung vorgesehenen Haushaltsmittel nicht als Ablehnungsgrund anführen. § 71b Abs. 3 Satz 2 SGB IV verpflichtet die BA ausdrücklich, einen »angemessenen Anteil« der Mittel aus dem Eingliederungstitel für die Förderung aus dem Vermittlungsbudget »sicherzustellen«. Ein »Windhundprinzip« gibt es bei der Förderung aus dem VB nicht. Das gilt auch bei einer Schrumpfung der Förderhöhe im Verlauf eines Haushaltsjahres der BA.

AA muss Mittel bereithalten

C Aktivierung und berufliche Eingliederung

§§ 39a, 45, 296–299 SGB III

I Förderfähige Personen 40

II Förderziele 41

- 1 Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen **42**
- 2 Aktivierung von Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse **42**
- 3 Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit? **43**
- 4 Stabilisierung eines Beschäftigungsverhältnisses **43**

III Förderarten 43

- 1 Maßnahmen bei einem Träger (MAT) **44**
- 2 Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) **46**
- 3 Vermittlungsgutschein für eine Arbeitsvermittlung durch Dritte **47**

IV Sonstige § 45 SGB III-Förderleistungen? 51

I Förderfähige Personen

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende (→ S. 26), Arbeitslose (→ S. 26) und Ausländer (→ S. 27) **können** (Ermessen) mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gefördert werden.

Über die **einzige Muss-Leistung** nach § 45 Abs. 7 SGB III → S. 47 f.

SGB II-Leistungsberechtigte

Seit Januar 2025 ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung für erwerbsfähige Bürgergeldberechtigte von den Jobcentern auf die AA übergegangen (→ S. 477).

Das gilt **nicht** für die Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Ehemalige Bezieher von Bürgergeld bzw. ab 1.7.2026 von Grundsicherungsgeld, die im Rahmen der §§ 16e bzw. 16i SGB II gefördert werden und deren Hilfebedürftigkeit allein aufgrund des Verdienstes entfallen ist, können daher nicht über § 45 SGB III gefördert werden.

II Förderziele

Die mit § 45 SGB III-Maßnahmen anzustrebenden Ziele werden abschließend in § 45 Abs. 1 Satz 1 SGB III genannt:

- Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen;
- Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit;
- Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme;
- außerdem: Die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, auch in Mitgliedstaaten der EU oder EWR-Vertragsstaaten durch einen zugelassenen, privaten Arbeitsvermittler.

Nach § 45 Abs. 2 Satz 4 SGB III sind Maßnahmen der Berufswahl und Berufsausbildung (alle Instrumente der §§ 48 bis 80 SGB III) im Rahmen des § 45 SGB III ausgeschlossen. In der Praxis kommt daher für Ausbildungssuchende – abgesehen von der Ausbildungsvermittlung durch private Dritte (§ 296a SGB III) – als § 45 SGB III-Fördermaßnahme in der Regel nur die Heranführung an den Ausbildungsmarkt nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III in Betracht; das betrifft Jugendliche und junge Erwachsene ohne berufliche Erstausbildung, die noch nicht über ausreichende Schlüsselkompetenzen und soziale Kompetenzen verfügen, um direkt eine Ausbildung anfangen zu können. Die für diesen Personenkreis über § 45 SGB III angebotenen Standardmaßnahmen sind die »**Aktivierungshilfen für Jüngere (Ahfj)**«. Im Rahmen der Ahfj sind auch Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber möglich. Nach Abschluss einer Ahfj-Maßnahme kann in weitergehende Qualifizierungsangebote nach den §§ 48 ff. SGB III (insbesondere Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen oder Einstiegsqualifizierung) übergeleitet werden, sofern nicht bereits Ausbildungsreife erlangt wurde.

Abgrenzung zu Maßnahmen der Berufswahl und Berufsausbildung

Nicht zu den Leistungen der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt i. S. v. § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III gehören z. B. der Erwerb von Gesundheits- oder Befähigungsnachweisen oder der Erwerb eines Führerscheins. Dies kann ggf. nach § 44 SGB III aus dem Vermittlungsbudget gefördert werden (→ Kap. B).

Abgrenzung zu § 44 SGB III-Leistungen

Die Ermittlung diagnostischer oder therapeutischer Inhalte, die in die Zuständigkeit der Krankenkassen oder Reha-Träger fallen sowie ärztliche oder psychologische Begutachtungen sind unabhängig von der mit § 45 SGB III-Maßnahmen verfolgten Zielsetzung (z. B. Eignungsfeststellung, Feststellung der Beschäftigungsfähigkeit) von der Förderung ausdrücklich ausgeschlossen.

Abgrenzung zu vorrangigen Leistungsträgern

1 **Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen**

Hierunter fallen Maßnahmen mit dem Ziel und Schwerpunkt der beruflichen Eingliederung, wie z. B. ein Bewerbungstraining, Verbesserung der Fähigkeiten, Bewerbungsgespräche zu führen. Geeignet sind alle Maßnahmen, die die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach der Förderung deutlich wahrscheinlicher machen als zuvor (LSG Saarland vom 30.11.2021 – L 4 AS 13/19; LSG Hamburg vom 15.12.2021 – L 2 AL 23/21). Diese Eignungsprognose liegt nicht im Beurteilungsspielraum der AA, sondern ist gerichtlich voll überprüfbar. Das der AA vorbehaltene Ermessen bezieht sich auf die Wahl zwischen verschiedenen, geeigneten Maßnahmen. Mit der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden niederschwellige Angebote und Unterstützungsleistungen im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung berücksichtigt, ohne dass schon ein konkretes berufliches Ziel identifiziert ist.

Unzulässige Maßnahmen

Unzulässig sind Maßnahmen, die bei nicht bestehenden Vermittlungshemmnissen zur Missbrauchskontrolle eingesetzt werden, um z. B. die Erwerbsbereitschaft bzw. Verfügbarkeit gemäß § 138 SGB III zu prüfen; außerdem Maßnahmen, die Teilnehmern keine Kenntnisse vermitteln bzw. Inhalte haben, über die die Arbeitsuchenden/Arbeitslosen bereits ausreichend verfügen. Solche Maßnahmen, häufig sind das Bewerbungstrainings, sind für die Betroffenen nicht nur unzumutbar, sondern bereits ungeeignet, da sie nicht zu einer Verbesserung der beruflichen Qualifikation führen. Zur Abwehr einer möglichen Sperrzeit → S. 324 ff.

2 **Aktivierung von Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen**

Für die Aktivierung von Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, insbesondere auf Grund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, besonders erschwert ist, sollen nach § 45 Abs. 1 Satz 2 SGB III Maßnahmen gefördert werden, die nach inhaltlicher Ausgestaltung und Dauer den erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Arbeitslosen berücksichtigen. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus:

»Solche Maßnahmen können zum Beispiel einen Anteil an Elementen enthalten, die auf die Strukturierung des Tagesablaufs und die Orientierung auf eine Erwerbstätigkeit an sich abstellen. Die Betreuung in diesen Maßnahmen sollte zudem intensiver sein und kann auch aufsuchenden Charakter haben. Gegenstand dieser Maßnahmen, die längerfristig ausgerichtet werden und auch die Dauer eines Jahres überschreiten können, ist ein Stärkenansatz, durch den mittels einer ganzheitlichen Herangehensweise Potenziale der Arbeitslosen für den Arbeitsmarkt entwickelt werden sollen.

Aus der Regelung folgt auch, dass besondere Belange anderer Personen mit Vermittlungshemmnissen bei der Konzeption und Ausgestaltung der Maßnahmen zu berücksichtigen sind. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von behinderten und schwerbehinderten Menschen.« (BT-Drs. 17/6277, S. 93)

3 Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit?

Der eingangs genannte Kreis förderbarer Personen (von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose, die eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** anstreben), schließt eigentlich Arbeitsuchende und Arbeitslose, die eine selbstständige Tätigkeit anstreben, von der Förderung aus. Die in § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III genannte Fördermöglichkeit ist daher so zu verstehen, dass – ausnahmsweise – auch Personen, die eine Selbstständigkeit beabsichtigen, **beschränkt auf Leistungen nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III**, förderbar sind.

In Abgrenzung zur direkten Förderung einer Selbstständigkeit nach § 93 SGB III (näher dazu → S. 595 ff.) zielt die § 45 SGB III-Förderung demnach auf die Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit und demgemäß auf Leistungen, die zeitlich und inhaltlich schon vor einer konkret geplanten selbstständigen Tätigkeit ansetzen. Eine Förderung nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III kommt z. B. zur Vorbereitung für jedwede rechtlich zulässige selbstständige Tätigkeit in Betracht, umfasst also generell Maßnahmen zur Eignungsfeststellung, Orientierungs-, Motivations-, Informations- und Bildungsveranstaltungen sowie Hilfen, um tragfähige Konzepte für eine mögliche, spätere Anschubhilfe nach § 93 SGB III erstellen zu können.

Vorbereitung
und Eignungs-
feststellung

4 Stabilisierung eines Beschäftigungsverhältnisses

Zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme nach § 45 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB III können Maßnahmen gefördert werden, die der Hilfe durch Dritte in der ersten Zeit nach Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses dienen und auf eine Begleitung und Unterstützung gerichtet sind. Insbesondere sollen dadurch Anfangsschwierigkeiten und Konflikte während der Probezeit konstruktiv gelöst werden, um einen Beschäftigungsabbruch zu verhindern (BR-Drs. 755/08, S. 55).

III Förderarten

§ 45 SGB III hält zur Realisierung der o.g. Eingliederungsleistungen drei Förderarten bereit:

- Maßnahmen bei einem Träger (MAT);
- Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG);
- Vermittlungsgutschein für eine Arbeitsvermittlung durch Dritte.

1 Maßnahmen bei einem Träger (MAT)

Förderzugang	Die Förderung kann durch Zuweisung (Verwaltungsakt mit Rechtsbehelfsbelehrung) in eine von der AA vorgegebene Maßnahme oder durch eine Förderzusicherung im Rahmen eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) erfolgen. Die Entscheidung über den Förderzugang ist u. a. davon abhängig, wie der individuelle Förderbedarf mit den vor Ort zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktdienstleistungen abgedeckt werden kann, ob z. B. eine von der BA eingekaufte Maßnahme zur Realisierung der passenden Maßnahmeinhalte vorhanden ist.
AVGS-Zugang	Für Personen mit hoher Motivation und Eigeninitiative ist der Zugang über den AVGS attraktiv. Sie sind auf Verlangen für den e-Service der BA freizuschalten, um die Teilnahme an einer Maßnahme online beantragen und teilnahmebezogene Unterlagen (z. B. Erklärungsbogen) hochladen zu können.
Zusicherung	Die Ausstellung eines AVGS ist eine verbindliche Förderzusage im Sinne einer Zusicherung gemäß § 34 SGB X. Der AVGS berechtigt die geförderte Person zur Teilnahme an einer nach § 179 SGB III zugelassenen und förderfähigen Maßnahme. Aus dem AVGS ergibt sich das Maßnahmeziel, der Maßnahmeinhalt und die Maßnahmedauer. Das ermöglicht die Auswahl eines passenden Trägers.
Suchportale	Im Portal » mein NOW « können Arbeitsuchende/Arbeitslose nach förderfähigen Maßnahmen suchen und diese dem Arbeitsvermittler vorschlagen. Außerdem besteht eine Suchmöglichkeit im Fachportal der BA zu www.arbeitsagentur.de/avgs . Wird die ausgesuchte Maßnahme in eine EV aufgenommen, besteht ein Anspruch auf Förderung, ohne EV muss die AA unter Ausübung ihres Ermessens prüfen, ob die gewünschte Maßnahme gefördert wird.
Zeitliche Befristung	Der AVGS wird von der AA zeitlich befristet, meist für die Dauer einer EV. Der Eintritt in die Maßnahme muss innerhalb der zeitlichen Befristung erfolgen. Ist die zeitliche Befristung ohne Teilnahme abgelaufen, kann erneut ein AVGS für die konkrete Unterstützungsleistung ausgehändigt werden, wenn dafür noch die Fördervoraussetzungen vorliegen.
Umfang der Förderleistungen	Die Förderung umfasst nach § 45 Abs. 1 Satz 4 SGB III die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Nicht förderfähig ist die Verpflegung von Teilnehmern durch den Maßnahmeträger. Mit dem Bescheid über die Bewilligung der Teilnahme bzw. dem AVGS zur Übernahme der Maßnahmekosten erhalten die Teilnehmer einen Erklärungsbogen für die Erstattung ihrer förderfähigen individuellen Kosten. Diese sind in Anlehnung an die ausdrücklich geregelten Weiterbildungskosten gemäß der §§ 82 ff. SGB III: ▪ Notwendige Fahrkosten entsprechend § 85 SGB III i. V. m. § 63 Abs. 1 und 3 SGB III;

- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung entsprechend § 86 SGB III;
- Kinderbetreuungskosten bis zu 160 € entsprechend § 87 SGB III.

Bei unzureichender Eigenleistungsfähigkeit können die Teilnehmerkosten vorab mit Bescheid bewilligt werden; es besteht Anspruch auf monatliche Vorauszahlung (§ 337 Abs. 3 Satz 3 SGB III).

Besteht vor Eintritt in die Maßnahme ein Anspruch auf Alg, kann die Förderung auf die Weiterleistung von Alg beschränkt werden (§ 45 Abs. 1 Satz 5 SGB III). Zwar gelten die Maßnahmeteilnehmer nicht als arbeitslos (§ 16 Abs. 2 SGB III), für den Bezug von Alg sind sie aber nach § 139 Abs. 1 Satz 1 SGB III weiter verfügbar.

Nur Alg

Der Antritt einer Maßnahme ohne Zustimmung oder trotz Ablehnung seitens der AA beendet den Alg-Anspruch, wenn die Teilnahme über die 15-Stunden-Grenze hinausgeht. Die Regelung des § 139 Abs. 3 SGB III (näher dazu → S. 121 f.) gilt nicht für Maßnahmen nach § 45 SGB III.



Teilnehmer an zugewiesenen sowie an zugelassenen AGVS-Maßnahmen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, müssen sowohl dem Maßnahmeträger als auch der AA die Arbeitsunfähigkeit (AU) unverzüglich unter Nennung von Beginn und Dauer mitteilen und die AU ab dem ersten Tag durch eine ärztliche Feststellung nachweisen. Die AU-Bescheinigung wird durch elektronischen Abruf von den Krankenkassen an die AA übermittelt.

Zeiten der
Arbeits-
unfähigkeit

Weiterhin **in Papierform** müssen krankheitsbedingte Fehlzeiten der AA nachgewiesen werden von privat versicherten Teilnehmern oder wenn Fehlzeiten darauf beruhen, dass nach ärztlichem Zeugnis ein erkranktes Kind der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bedarf (s. § 146 Abs. 2 SGB III) oder wenn bei stationärer Behandlung eines Angehörigen der Maßnahmeteilnehmer mit aufgenommen wird; bei der stationären Behandlung eines versicherten Kindes, das 9 Jahre alt ist, wird die Notwendigkeit der Mitaufnahme einer Begleitperson aus medizinischen Gründen unwiderlegbar vermutet (§ 11 Abs. 3 SGB V).

Zu Ansprüchen auf Krankengeld in den genannten Fällen → S. 670.

Wird eine bewilligte Maßnahme gar nicht erst begonnen oder vorzeitig abgebrochen, muss der Maßnahmeträger dies unverzüglich der AA melden (§ 318 Abs. 1 SGB III). Außerdem müssen die Träger kalendermonatlich die Fehltag der Teilnehmer sowie die Gründe für die Fehltag mitteilen (§ 318 Abs. 3 SGB III).

Fehlzeiten,
Nichtantritt,
Maßnahme-
abbruch

Zu möglichen leistungrechtlichen Auswirkungen (Sperrzeit) → S. 324 ff.

Teilnehmer von § 45 SGB III-Maßnahmen müssen eine Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens durch den Träger zulassen« (§ 318 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Dieser Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 1 Abs. 1 GG) ist nach LSG Hamburg vom 21.5.2010 – L 5 AS 48/09 hinzunehmen, wenn sich die Datenübermittlung

Teilnehmer-
beurteilung

auf die für die Leistungsbeurteilung und -erbringung erheblichen Daten beschränkt. Hinsichtlich unrichtiger Angaben haben die Betroffenen einen Berichtigungsanspruch gegen den Maßnahmeträger. Auch steht ihnen die Möglichkeit offen, durch eine Gegendarstellung ihre Sicht der Dinge aktenkundig zu machen (LSG Hamburg, a. a. O.).

Einsichtsrecht Gemäß § 83 SGB X ist dem Teilnehmer, wenn er es wünscht, die Teilnehmerbeurteilung zu übermitteln.

2 Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

Auch die Förderung einer MAG-Maßnahme kann durch Zuweisung oder mit AVGS erfolgen, der die Auswahl eines Arbeitgebers ermöglicht, der eine zu dem von der AA identifizierten Maßnahmeziel und -inhalt passende, betriebliche Maßnahme mit einer Dauer bis zu sechs Wochen, ggf. 12 Wochen anbietet.

Nur im Inland Betriebliche Maßnahmen i. S. v. § 45 Abs. 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III können nicht bei einem Arbeitgeber im Ausland gefördert werden. Maßgeblich ist der Ort der betrieblichen Maßnahme.

Betriebliche Anforderungen Betriebliche Maßnahmen können nur unter der Bedingung gefördert werden, dass der Arbeitgeber die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich des Unfallversicherungsschutzes einhält – betriebliche § 45 SGB III-Maßnahmen stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung – und die Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung der Teilnehmer durch eine Fachkraft erfolgt.

Zeitarbeitsunternehmen? Bei Zeitarbeitsunternehmen können Maßnahmen nur dann gefördert werden, wenn die Maßnahme im Zeitarbeitsunternehmen selbst erfolgt oder die Betreuung und Anleitung der Teilnehmer durch eine Fachkraft des Zeitarbeitsunternehmens gewährleistet ist und die einschlägigen Bestimmungen der Zeitarbeitsbranche eingehalten werden.

Maßnahmeziel Betriebliche Maßnahmen sollen die berufliche Eignung in Bezug auf die angestrebte Tätigkeit feststellen. Die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse können Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Betriebliche Maßnahmen können zudem die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen.

Nur zur Qualifizierung Betriebliche Maßnahmen begründen kein Beschäftigungsverhältnis. Sie werden auch nicht analog einem Praktikum durchgeführt.
Zweck der Maßnahme darf es insbesondere nicht sein, ausschließlich oder überwiegend Tätigkeiten auszuüben, für die i. d. R. Entgelt gezahlt wird. Betriebliche Maßnahmen dürfen nicht dazu genutzt werden, urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen aufzufangen.

Finanzielle Zuwendungen des Arbeitgebers für die im Rahmen der Maßnahme erbrachten Leistungen sind ausgeschlossen.



Betriebliche Maßnahmen dürfen jeweils die Dauer von sechs Wochen bei einem Arbeitgeber nicht überschreiten. Bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, ist die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, jeweils bis zur Dauer von zwölf Wochen möglich. Dabei ist die Förderhöchstdauer von insgesamt acht Wochen für die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen zu berücksichtigen. Es ist grundsätzlich von einer Dauer von fünf Arbeitstagen wöchentlich auszugehen. Abweichungen sind bei branchen- bzw. betriebsüblichen Besonderheiten möglich (z. B. Sechs-Tage-Woche).

Dauer

Vollzeit

Die konkrete Dauer wird von der AA festgelegt. Sie richtet sich nach den individuellen Handlungsbedarfen, dem daraus abgeleiteten strategischen Vorgehen und den Anforderungen an die betriebliche Maßnahme.

Individuelle
Festlegung

Die Übernahme der individuellen Kosten der Teilnehmer entspricht den Grundsätzen in MAT-Maßnahmen s. o. → S. 44.

Teilnahmekosten

Für Fehlzeiten und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gelten ebenfalls die Ausführungen zu MAT-Maßnahmen (→ S. 45) entsprechend.

Fehlzeiten,
AU-Zeiten

Der Arbeitgeber soll für die AA einen Berichtsbogen erstellen, wenn im Anschluss an die Maßnahme keine Übernahme des Teilnehmers in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erfolgt. Im Berichtsbogen sind insbesondere die während der Maßnahme erworbenen oder noch fehlenden Kenntnisse und Fertigkeiten zu beschreiben sowie die Anzahl der Fehltag anzugeben. Rechtsgrundlage für die Auskünfte an die AA ist § 318 SGB III.

Berichtsbogen

3 Vermittlungsgutschein für eine Arbeitsvermittlung durch Dritte

Eine **erfolgsbezogen** («erst die Vermittlung, dann die Bezahlung») vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung durch private Arbeitsvermittler **kann** (Ermessen) die AA Ausbildungssuchenden, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden (→ S. 26), Arbeitslosen (→ S. 26) und Ausländern (→ S. 27) anbieten.

Sie **muss** diese Leistung Personen anbieten, die Anspruch haben auf

- Alg bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach § 136 Abs. 1 SGB III;
- Teilarbeitslosengeld nach § 162 SGB III;
- Arbeitslosenbeihilfe nach § 101 Soldatenversorgungsgesetz (SVG);
- Entgeltersatzleistungen nach § 13 Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG);
- Entgeltersatzleistungen nach § 11 Sekundierungsgesetz (SekG).

Ausnahme	Ausgenommen sind Arbeitslose, die einen Alg-Anspruch allein nach § 147 Abs. 3 SGB III (»kleine Anwartschaft« → S. 141 ff.) erworben oder allein noch als Restanspruch haben.
Wartefrist	Außerdem setzt der Pflichtanspruch auf eine von der Versichertengemeinschaft finanzierte private Arbeitsvermittlung nach § 45 Abs. 7 SGB III voraus, dass die Anspruchsteller nach einer Arbeitslosigkeit von sechs Wochen innerhalb einer Frist von drei Monaten noch nicht vermittelt sind; Zeiten, in denen sie an einer MAT- oder MAG-Maßnahme oder an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (§§ 81 ff. SGB III) teilgenommen haben, bleiben unberücksichtigt, d. h. die dreimonatige Wartefrist verlängert sich um die Tage, an denen die Antragsteller an §§ 45, 81 SGB III-Maßnahmen teilgenommen haben.
Sechswöchige Arbeitslosigkeit	In der Wartefrist muss eine Arbeitslosigkeit von mindestens sechs Wochen bestanden haben. Ein Bezug von Alg ist nicht notwendig; es zählen auch Tage, in denen die Alg-Auszahlung gesperrt oder sonst ruht. Nach den FW 45.06 (7) muss die 6-wöchige Arbeitslosigkeit nicht in einem zusammenhängenden Zeitraum vorgelegen haben. Bei mehreren Zeitabschnitten seien die tatsächlichen Kalendertage der Arbeitslosigkeit zu addieren. Errechneten sich mindestens 42 Kalendertage (§ 339 Satz 1 SGB III), sei die geforderte Zeit der Arbeitslosigkeit erfüllt.
Vermittlungsvertrag	Hat die AA mit der Ausstellung eines AVGS eine verbindliche Förderzusage i. S. v. § 34 SGB X erteilt, können die Geförderten mit einem von ihnen ausgewählten privaten Arbeitsvermittler einen Vertrag abschließen. Der Vertrag ist zivilrechtlicher Natur, muss aber den Vorgaben der §§ 296, 297, 298 SGB III entsprechen: ▪ Wahrung der Schriftform; ▪ Mitteilung des Vertragsinhalts in Textform; ▪ Regelung der Vergütung zu den gesetzlich vorgegebenen Beträgen (§ 45 Abs. 6 Sätze 3 bis 6 SGB III, § 296 Abs. 3 SGB III) und den dort genannten Zahlungsbedingungen; ▪ Wahrung des Datenschutzes. Die Qualifizierung als Arbeitsuchende im Sinne des § 296 Abs. 1 S. 1 SGB III setzt keine Meldung bei der AA als arbeitsuchend voraus; auch für Personen, die keinen AVGS bekommen würden, unterliegt der Vermittlungsvertrag den einschlägigen Normen der §§ 35, 296, 297 SGB III (OLG Stuttgart vom 7.4.2021 – 3 U 548/19).
Höhe der Vergütung	Auch bezüglich der Höhe der Vergütung und der Zahlungszeitpunkte wird der zivilrechtliche Vermittlervvertrag von Regelungen des SGB III determiniert; das betrifft zum einen die in § 45 Abs. 6 SGB III oder für besondere Personengruppen (Künstler, Fotomodell, Doppelgänger, Stuntman, Discjockey, Berufssportler) in § 301 SGB III i. V. m. der Vermittler-VergütungsVO vom 27.6.2002 festgelegten Vergütungsbeträge, zum anderen das gesetzliche Verbot (§ 134 BGB), Vorschüsse auf die Vergütung zu fordern oder entgegen-

zunehmen (§ 296 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Für Leistungen zur Ausbildungsvermittlung darf der Vermittler nur vom Ausbildungsbetrieb eine Vergütung verlangen (§ 296a SGB III).

Die Arbeitsvermittlung umfasst nach § 296 Abs. 1 Satz 3 SGB III alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, insbesondere die Feststellung der Kenntnisse der oder des Arbeitssuchenden sowie die mit der Vermittlung verbundene Berufsberatung.

Vermittlungstätigkeit

Eine zu vergütende Vermittlung i. S. v. §§ 45, 296 SGB III setzt voraus, dass ein **sozialversicherungspflichtiges** Arbeitsverhältnis durch den privaten Arbeitsvermittler tatsächlich zustande gekommen ist, d. h. wenn der Arbeitsvermittler den Kontakt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herstellt und durch aktive Tätigkeit den Abschluss eines Arbeitsvertrages herbeiführt. Dabei darf der Arbeitsvermittler mit dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber weder rechtlich, wirtschaftlich noch persönlich verflochten sein, z. B. dürfen Vermittler und Arbeitgeber nicht denselben Geschäftsführer und Gesellschafter haben (BSG vom 6.4.2006 – B 7a AL 56/05 R). Verneint hat das BSG einen solchen engen Zusammenhang bei einer Arbeitsvermittlerin, die zugleich Arbeitnehmerin des einstellenden Personaldienstleisters war (BSG vom 6.5.2008 – B 7/7a AL 8/07 und 10/07 R).

Vermittlungserfolg

Ein vorangegangener Kontakt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber ist nach den FW 45.15 (2) unschädlich, wenn der Arbeitgeber die Bewerbung zuvor definitiv abgelehnt oder nicht angenommen hatte.

Trotz wirksam abgeschlossenen Vermittlungsvertrages kann der Vermittler gegenüber der AA einen Vergütungsanspruch nur geltend machen, **wenn ihm der AVGS vorgelegt wird**. Denn in diesem Fall ist die zivilrechtlich geschuldete Vergütung bis zu dem Zeitpunkt gestundet, in dem die AA den Vermittler nach Maßgabe von § 45 Abs. 6 SGB III vergütet (§ 296 Abs. 4 Satz 2 SGB III). Nach LSG Mecklenburg-Vorpommern vom 25.6.2019 – L 2 AL 52/13 tritt die Stundung nur dann ein, wenn **das Original** des AVGS dem Arbeitsvermittler ausgehändigt wurde, damit dieser seinen Vergütungsanspruch gegenüber der AA nachweisen und einlösen kann. Akzeptiert er eine Kopie oder gar eine mündliche Erklärung, die AA habe die Förderung der Vermittlung zugesagt, geht das zu seinen Lasten, wenn ein Original-AVGS nicht beschafft werden kann.

Vergütungsanspruch des Arbeitsvermittlers

Ob ein Anspruch des Vermittlers gegen die AA aus dem AVGS besteht, muss der Vermittler ggf. mit einer **sozialgerichtlichen Klage** gegen die AA prüfen lassen. Die vermittelte Person wird meist über eine Beiladung gemäß § 75 SGG am Verfahren beteiligt. Als Beigeladene/r muss die Person weder einen Antrag stellen noch einen Rechtsanwalt zur Hilfe nehmen. Selbst wenn die beigeladene Person sich nicht aktiv ins Klageverfahren einbringt, drohen ihr weder Gerichtskosten noch muss sie die Vermittlungsgebühr dann ggf. aus eigener Tasche bezahlen. Denn entweder erkennt das Sozialgericht einen Vergütungsanspruch an, den die AA erfüllen muss, oder der Anspruch des Arbeitsvermittlers gegen die AA wird vom Gericht verneint; dann scheidet

Sozialgericht ist zuständig

auch die Inanspruchnahme der vermittelten Person aus (BSG vom 6.4.2006 – B 7a AL 56/05 R).

Schadensersatzanspruch?

Allenfalls könnte der Vermittler einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch aus dem Vermittlungsvertrag gegen den Vertragspartner haben, wenn dieser den Vergütungsanspruch aus dem AVGS schuldhaft vereitelt. Allein der Umstand, dass eine in Arbeit vermittelte Person das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf von sechs Wochen wieder beendet und der Vergütungsanspruch gegenüber der AA deshalb entfällt (§ 45 Abs. 6 Satz 5 SGB III), löst keinen Schadensersatzanspruch aus.

Zu einer deshalb möglichen Sperrzeit → S. 286 ff.

Wann muss die AA die Vergütung aus dem AVGS zahlen?

Die AA muss für die Vergütung aufkommen, wenn

- ein AVGS für die Inanspruchnahme privater Arbeitsvermittlung ausgegeben wurde;
- der Vermittler der AA den Original-AVGS (LSG Mecklenburg-Vorpommern, a. a. O.) nach erstmaligem Vorliegen der in § 45 Abs. 6 SGB III genannten Auszahlungsvoraussetzungen vorlegt;
- der ausgewählte private Arbeitsvermittler gemäß § 178 SGB III zugelassen ist;
- **vor** Beginn der Vermittlungstätigkeit ein schriftlicher Vermittlungsvertrag abgeschlossen wurde (BSG vom 3.5.2018 – B 11 AL 11/17 R);
- das Arbeitsverhältnis durch die Leistung des Vermittlers zustande gekommen ist;
- das vermittelte Arbeitsverhältnis nicht gegen ein Gesetz, z. B. das Mindestlohngesetz oder die guten Sitten verstößt;
- das Arbeitsverhältnis nicht von vornherein auf eine Dauer von weniger als drei Monaten begrenzt ist;
- das Arbeitsverhältnis nicht bei einem früheren Arbeitgeber begründet wird, bei dem die vermittelten Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung mehr als drei Monate lang versicherungspflichtig beschäftigt waren; dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen handelt (§ 45 Abs. 6 Satz 6 Nr. 2 SGB III).

Geltungsdauer des AVGS

Der Vergütungsanspruch des Vermittlers hängt zwingend davon ab, dass die Beschäftigung **innerhalb des Geltungszeitraums** des AVGS aufgenommen wird (LSG Berlin-Brandenburg vom 20.4.2022 – L 18 AL 35/20; LSG Sachsen-Anhalt vom 16.11.2022 – L 2 AL 15/22). Das gilt auch dann, wenn die AA die Geltungsdauer an Bedingungen, z. B. die Verfügbarkeit des Arbeitslosen, geknüpft hat und der Vermittler in Unkenntnis des Eintritts der Bedingung die Vermittlung in eine Beschäftigung zu einem Zeitpunkt bewirkt, in dem der AVGS unwirksam geworden ist (s. dazu LSG Berlin-Brandenburg vom 21.10.2020 – L 18 AL 68/18: Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung kann aufgrund eines dem privaten Arbeitsvermittler nicht bekannten oder nicht beeinflussbaren Ereignissen [Wegfall der subjektiven Verfügbarkeit] entfallen).

Die für die Auszahlung der Vergütung in § 45 Abs. 6 SGB III geforderte Beschäftigungsdauer ist nach § 26 SGB X i. V. m. § 187 Abs. 2 i. V. m. § 188 Abs. 2 BGB zu berechnen. Ausschlaggebend für den Beginn der Frist ist der Tag der tatsächlichen Beschäftigungsaufnahme. Zeiten ohne Arbeitsentgelt zählen als unschädliche Unterbrechung, verlängern jedoch den sechswöchigen bzw. sechsmonatigen Zeitraum der vergütungsrelevanten Beschäftigungsdauer. Bei einer einvernehmlichen, unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts endet das Beschäftigungsverhältnis mit dem letzten Tag, an dem tatsächlich noch Arbeitsleistungen erbracht wurden. Unwiderruflich freigestellte Personen sind arbeitslos i. S. v. § 16 SGB III, auch wenn ein möglicher Anspruch auf Alg wegen Weiterzahlung des Arbeitsentgelts ruht.

Vergütungs-
relevante
Beschäftigungs-
dauer

Die Rechtmäßigkeit des AVGS ist im Abrechnungsverfahren zwischen dem privaten Arbeitsvermittler und der AA nicht zu prüfen, soweit nicht ausnahmsweise die Nichtigkeit des Gutscheins oder einzelner Bestimmungen in Betracht kommt (LSG Sachsen-Anhalt vom 19.10.2017 – L 3 AL 24/16).

Keine Prüfung
des AVGS

IV Sonstige § 45 SGB III-Förderleistungen?

Anders als der Wortlaut von § 45 SGB III ist die dortige Aufzählung einzelner Leistungen nach der Gesetzesbegründung nur »beispielhaft« (BR-Drs. 755/08, S. 54). Denkbar wären danach weitere, situativ gebotene Fördermaßnahmen.

So können über § 45 SGB III beispielsweise Deutschkurse für Migranten gefördert werden, sofern nicht **vorrangig** die berufsbezogene Deutschsprachförderung des Bundes gemäß § 45a AufenthG, die vom BAMF umgesetzt wird, genutzt werden kann. Allgemeinsprachliche Deutschkurse sind nicht förderbar. Diese erfolgen gemäß § 43 AufenthaltsgG ausschließlich in Integrationskursen, für die das BAMF zuständig ist. Dagegen sind berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen von § 45 SGB III möglich; sie dienen der Vermittlung bzw. Erweiterung berufsbezogener Deutschkenntnisse, die für die Teilnahme an weiterführenden Qualifizierungsangeboten bzw. eine Ausbildungs-/Arbeitsaufnahme erforderlich sind. Die nach § 45 SGB III förderbare berufsbezogene Deutschförderung umfasst insbesondere das Erlernen von Fachsprache und Fachbegriffen aus einem bestimmten Beruf oder Berufsfeld. Sie soll nach den FW 45.12 (6) sowohl mündliche als auch schriftsprachliche Inhalte enthalten und darf höchstens acht Wochen dauern.

Berufsbezogene
Deutschkurse

Auch eine sozialpädagogische Begleitung von Teilnehmern in § 45 SGB III-Maßnahmen ist möglich. Sie wird in der Gesetzesbegründung bereits erwähnt: »Notwendige sozialpädagogische Begleitung kann in angemessenem Umfang Bestandteil der Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sein.« (BR-Drs. 755/08, S. 54) und ist seit Januar 2023 in § 84 Abs. 1 Nr. 1 SGB III als möglicher Bestandteil von Lehrgangskosten ausdrücklich genannt.

Sozial-
pädagogische
Begleitung

Eine sozialpädagogische Begleitung kann notwendig sein bei der Aktivierung von Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, z. B. Überschuldeten oder Suchtabhängigen. Aber auch in »normalen« Trainingsmaßnahmen und bei der »nachgehenden Stabilisierung eines Beschäftigungsverhältnisses« kann eine sozialpädagogische Begleitung hilfreich sein.

D Wer bekommt Arbeitslosengeld (Alg)?

§§ 136 ff. SGB III

I Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit 56

II Drei Voraussetzungen 57

III Arbeitslos sein 57

- 1 Wer ist beschäftigungslos? **57**
 - 1.1 Beschäftigungslosigkeit bei »Voll-Alg« **57**
 - 1.1.1 Kündigung **58**
 - 1.1.2 Widerrufliche Freistellung **59**
 - 1.1.3 Unwiderrufliche Freistellung **61**
 - 1.1.4 Freistellung nach Altersteilzeitgesetz oder zum Aufbrauchen von Wertguthaben **63**
 - 1.1.5 Beurlaubung **64**
 - 1.1.6 Aussetzzeiten im fortbestehenden Arbeitsverhältnis **64**
 - 1.1.7 Lückenhafte Beschäftigung **64**
 - 1.1.8 Wiedereinstellungszusage **67**
 - 1.1.9 Probearbeit/Einfühlungsverhältnis/Praktikum **67**
 - 1.1.10 Ehrenamtliche Betätigung **68**
 - 1.1.11 Abruf-Arbeit **69**
 - 1.2 Beschäftigungslosigkeit bei »Teil-Alg« **73**
- 2 Welche Eigenbemühungen werden verlangt? **73**
- 3 Wer ist verfügbar? **74**
 - 3.1 Was heißt: eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Std. umfassende Beschäftigung ausüben können? **75**
 - 3.2 Arbeitsunfähig (AU) und arbeitslos **77**
 - 3.2.1 AU vor Eintritt der Arbeitslosigkeit **77**
 - 3.2.2 Hinzutretende neue Erkrankung **79**
 - 3.2.3 Nachwirkender Krankengeldanspruch **79**
 - 3.2.4 Bestrittene Arbeitsunfähigkeit **80**
 - 3.2.5 AU nach Eintritt der Arbeitslosigkeit **82**
 - 3.3 Was heißt: eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben dürfen? **82**
 - 3.4 Was heißt: zeit- und ortsnah erreichbar sein? **84**
 - 3.5 Was heißt: bereit sein, jede Beschäftigung anzunehmen und auszuüben? **87**
 - 3.6 Was heißt: an einer beruflichen Eingliederung teilnehmen können und wollen? **91**
- 4 Sonderfälle der Verfügbarkeit **91**
 - 4.1 Dauer der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) **92**
 - 4.2 Verfügbarkeit für Heimarbeit **92**
 - 4.3 Verfügbarkeit trotz Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen **93**
 - 4.4 Verfügbarkeit trotz Bezug von Elterngeld **93**

4.5	Verfügbarkeit von Schülern und Studierenden	95
4.6	Verfügbarkeit während Integrationskurs	98
5	Arbeitslosengeld ohne Verfügbarkeit	98
5.1	Bei Arbeitsunfähigkeit im laufenden Alg-Bezug – Kranken-Alg	98
5.2	Bei dauerhafter Minderung der Leistungsfähigkeit – Nahtlosigkeit	107
5.2.1	AA stellt Verfügbarkeit fest	109
5.2.2	AA stellt volle Erwerbsminderung mit einer Dauer bis zu 6 Monaten fest	110
5.2.3	Nahtlos-Alg wird nach angefochtener, vom Rentenversicherungsträger verneinter Erwerbsminderung beantragt	111
5.2.4	Der Rentenversicherungsträger stellt im laufenden Nahtlosverfahren fest, dass keine Erwerbsminderung vorliegt	112
5.2.5	Sonderfall Arbeitsmarktrente	113
5.2.6	Bewilligungsverfahren	114
5.2.6.1	Arbeitslosmeldung	114
5.2.6.2	Sozialmedizinische Ermittlung	115
5.2.6.3	Vorläufige Bewilligung	115
5.2.6.4	Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation	116
5.2.7	Übergang zur EM-Rente	117
5.2.8	Erstattungsverfahren	118
5.3	Bei ehrenamtlicher Betätigung	119
5.4	Bei Notstandsdiensten	120
5.5	Bei Arbeiten von Straffälligen	120
5.6	Bei Weiterbildung auf eigene Faust	121
5.7	Bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	121
5.8	Bei Urlaub	122
6	Alg bei Auslandsbezug	125
6.1	Alg bei Wohnsitz im Ausland	125
6.2	Mitnahme von Alg bei Arbeitsuche im Ausland	125
6.2.1	Rechtsgrundlage	126
6.2.2	Vor der Abreise ins Gastland	127
6.2.3	Nach der Ankunft im Gastland	129
6.2.4	Bei der Rück-/Einreise nach Deutschland	130
6.3	Mitnahme für ausländische Arbeitsuchende in Deutschland	131
IV	Arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen	131
1	Spätestens bei Beginn der Arbeitslosigkeit arbeitslos melden!	131
2	Wie lange bleibt die Arbeitslosmeldung wirksam?	136

- 2.1 Erlöschen bei mehr als sechswöchiger Unterbrechung der Arbeitslosigkeit **137**
- 2.2 Erlöschen bei nicht gemeldeter Beschäftigung **138**
- 3 Arbeitslosengeld beantragen **139**

V Was heißt: die Anwartschaftszeit erfüllen? 140

- 1 Anwartschaftszeit **140**
 - 1.1 Der Regelfall **140**
 - 1.2 Die Ausnahme: Kleine Anwartschaftszeit **141**
- 2 Die Rahmenfrist **143**
 - 2.1 Berechnung der Rahmenfrist **143**
 - 2.2 Begrenzung der Rahmenfrist **144**
 - 2.3 Erweiterung der Rahmenfrist bei Bezug von Übergangsgeld (Übg) **146**
- 3 Welche Zeiten sind Anwartschaftszeiten? **147**
 - 3.1 Versicherungspflichtige Beschäftigung **147**
 - 3.1.1 Beginn der Versicherungspflicht **148**
 - 3.1.2 Fortbestand der Versicherungspflicht **149**
 - 3.1.3 Ende der Versicherungspflicht **151**
 - 3.1.4 Abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig? **152**
 - 3.2 Versicherungspflichtige Ausbildung **161**
- 4 Versicherungspflichtiger Bezug von Sozialleistungen **162**
 - 4.1 Tatsächlicher Leistungsbezug **162**
 - 4.2 Unmittelbare Vorversicherungszeit **162**
 - 4.3 Unmittelbar vorausgehender SGB III-Anspruch **163**
 - 4.4 Anwartschaftsstiftende Leistungen **163**
 - 4.5 Versicherungspflicht von Gefangenen **165**
 - 4.6 Versicherungspflicht von Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe **166**
 - 4.7 Versicherungspflicht von Personen, die Pflege leisten **166**
 - 4.8 Versicherungspflicht von Personen, die Kinder erziehen **167**
 - 4.9 Sonstige Versicherungspflichtige **168**
 - 4.10 Versicherungskonkurrenzen **168**
- 5 Auslandsbezug **168**
 - 5.1 »Unmittelbare« Auslands-Vorversicherungszeiten **168**
 - 5.2 Auslands-Anwartschaftszeiten **169**
 - 5.3 EU-Versicherungszeiten **169**
 - 5.3.1 Vollarbeitslose Personen, die weder Echte noch Unechte Grenzgänger sind **170**
 - 5.3.2 Vollarbeitslose Personen, die Echte oder Unechte Grenzgänger sind **171**

- 6 Versicherungspflicht nach § 27 Abs. 2 SGB III, § 454 Abs. 2 SGB III **175**
- 6.1 Geringfügige Beschäftigung wegen betrieblicher Berufsbildung **177**
- 6.2 Jugendfreiwilligen- und Bundesfreiwilligendienste **177**
- 6.3 Geringfügige Beschäftigung wegen Kurzarbeit oder Weiterbildung **177**
- 6.4 Stufenweise Wiedereingliederung **177**
- 6.5 Nach § 16e SGB II geförderte Beschäftigung **178**
- 7 Versicherungsfreie Tätigkeiten **178**
- 7.1 Besondere Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse **178**
- 7.2 Unständige Beschäftigung **178**
- 8 Versicherungsfreiheit von Schülern und Studierenden **180**
- 9 Versicherungsfreie Nebenbeschäftigung **181**
- 10 Sonstige versicherungsfreie Personen **181**
- 11 Keine Anwartschaft trotz Beitragspflicht **181**
- 12 Versicherungspflicht kraft Antrags **182**
- 12.1 Selbstständige **183**
- 12.2 Aufnahme einer Auslandsbeschäftigung **184**
- 12.3 Elternzeit **184**
- 12.4 Berufliche Weiterbildung **185**
- 12.5 Vorversicherungszeiten **186**
- 12.5.1 12 Monate SGB III-Versicherungszeit **186**
- 12.5.2 Unmittelbar vorausgehender SGB III-Leistungsanspruch **187**
- 12.6 Ausschluss wiederholter Neuanträge **187**
- 12.7 Nur auf Antrag **188**
- 12.8 Beginn und Ruhen der Antragspflichtversicherung **189**
- 12.9 Ende der Antragspflichtversicherung **189**
- 12.10 Bemessung und Höhe der Beiträge **190**

I Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit

Alg wird bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung gezahlt (§ 136 Abs. 1 SGB III). Im Folgenden wird nur das Alg bei Arbeitslosigkeit behandelt; zu Alg bei beruflicher Weiterbildung s. Kapitel O → S. 475 ff.

II Drei Voraussetzungen

§ 137 Abs. 1 SGB III

Alg wegen Arbeitslosigkeit können erwerbsfähige Personen (näher dazu → S. 75 ff.) nur bekommen, wenn sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

Sie müssen

- arbeitslos sein;
- sich arbeitslos gemeldet;
- die Anwartschaftszeit erfüllt haben.

III Arbeitslos sein

§ 138 Abs. 1 SGB III

Arbeitslos für den Bezug von Alg sind Personen, die

- weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind (dazu unten → 1);
- sich bemühen, die Beschäftigungslosigkeit zu beenden (dazu unten → 2);
- den Vermittlungsbemühungen der AA zur Verfügung stehen (dazu unten → 3).

Beschäftigungs-
losigkeit und
Beschäftigungs-
suche und
Verfügbarkeit

1 Wer ist beschäftigungslos?

1.1 Beschäftigungslosigkeit bei »Voll-Alg«

§ 138 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 SGB III

Beschäftigungslos ist, wer gar nicht oder weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeitet. Auf das Bestehen eines Arbeitsvertrages kommt es nicht an.

Grenze: 15
Wochenstunden

Für den Anspruch auf Alg ist der **leistungsrechtliche** Begriff des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend, der sich vom **beitrags- bzw. versicherungsrechtlichen** Begriff unterscheiden kann (s. z. B. BSG vom 24.9.2024 – B 11 AL 5/23 R).

Der leistungsrechtliche Begriff des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt sich danach, ob Arbeitslose ihre Arbeitskraft (noch) einem Dritten unterstellen bzw. dessen Direktionsrecht unterliegen. Ob ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, spielt für den leistungsrechtlichen Begriff des Beschäftigungsverhältnisses keine Rolle.

Beschäftigungslosigkeit kann mithin auch vorliegen, wenn das Arbeitsverhältnis zwar noch besteht, die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag aber ausgesetzt sind. Die für die Praxis wichtigsten Fälle sind:

Beschäftigungs-
losigkeit trotz
Arbeitsverhältnis

1.1.1 Kündigung

Wird ein Arbeitsverhältnis gekündigt, liegt entweder am Tag nach Ablauf der Kündigungsfrist oder ab dem Tag der Kündigungserklärung bei fristloser Kündigung Beschäftigungslosigkeit in Form einer **einseitigen** Verweigerung der Entgegennahme der Arbeitsleistung (Arbeitgeber-Kündigung) oder der Verweigerung, weiter die Arbeitsleistung zu erbringen (Arbeitnehmer-Kündigung), vor. In beiden Fällen sind die Gekündigten beschäftigungslos i. S. v. § 138 SGB III und können sich arbeitslos melden.

Kündigungsschutzklage

Das gilt auch, wenn gekündigte Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben. Solange der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Dienste wieder anzunehmen, sind die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigungslos. Um ihren im Fall der Unwirksamkeit der Kündigung entgangenen Lohn (Verzugslohn gemäß § 615 BGB) zu sichern, müssen sie dem Arbeitgeber ihre Dienstbereitschaft nicht aktiv offerieren; sie sollten sich aber auf jeden Fall arbeitsuchend melden, auch wenn sie noch keinen Anspruch auf Alg erworben haben (→ S. 22 f.). Erfolgt außerdem eine Arbeitslosmeldung nach § 141 SGB III, bestimmt diese – ungeachtet des Ausgangs der Kündigungsschutzklage – die Bestimmung bzw. Berechnung der Anwartschaftszeit (→ S. 143).

Formgerechte Kündigung?

Nach § 623 BGB bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses der Schriftform, egal von welcher Partei. Kündigungen, die nicht schriftlich erfolgen, sondern z. B. per E-Mail, Fax, E-Postbrief, SMS, WhatsApp oder mündlich, sind unwirksam. Da nach § 623 BGB auch für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Aufhebungsvertrag die Schriftform vorgeschrieben ist, kann eine mangels Schriftform unwirksame mündliche Kündigungserklärung nicht als Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags angesehen werden, dem der Erklärungsempfänger zustimmen könnte.

Bei fehlender Schriftform können betroffene Arbeitnehmer die Kündigung auch noch nach Ablauf der dreiwöchigen Klagfrist nach § 4 Satz 1 KSchG gerichtlich angreifen.

Bringt eine unwirksame Kündigung die Weigerung, den Arbeitsvertrag zu erfüllen, aber zweifelsfrei zum Ausdruck, liegt trotz wirksamen Arbeitsvertrags Beschäftigungslosigkeit vor. Ggf. besteht dann kein Anspruch auf Verzugslohn.

Beispiel

G. wird auf der Baustelle von einem Vorgesetzten sehr grob zurechtgewiesen. Im Streit kündigt er mündlich und verlässt die Baustelle. Der Arbeitgeber kündigt schriftlich am darauffolgenden Tag ordentlich zum nächstzulässigen Termin. Um hier Verzugslohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu erhalten, hätte G. seine Arbeitsbereitschaft bekunden müssen.

Rückkehr ins Arbeitsverhältnis

Im Fall einer Arbeitslosmeldung nach mündlicher oder sonst unwirksamer Arbeitgeber-Kündigung kann die AA zunächst verlangen, dass die Arbeitslosen eine Erklärung des Arbeitgebers beibringen, dass dieser die Arbeitsleistung auch weiterhin bzw. bis zu einer wirksamen Kündigung nicht annehmen werde. Bei einer unwirksamen Eigenkündigung oder einem bloßen

Fernbleiben von der Arbeit kann die AA vor Prüfung eines Alg-Anspruchs eine Wiederaufnahme der Tätigkeit verlangen, es sei denn, es liegt ein wichtiger Grund vor, der die Wiederaufnahme unzumutbar macht, z. B. wegen massiven Mobblings; Verfügbarkeit besteht trotz unwirksamer Kündigung allerdings nur, wenn sich die Betroffenen ohne Einschränkung der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen und bereit sind, ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen (SG Dortmund vom 10.10.2016 – S 31 AL 84/16; LSG Niedersachsen-Bremen vom 24.10.2017 – L 11 AL 9/15).

Gekündigte Arbeitnehmer haben bei Anfechtung der Kündigung aus §§ 611, 242 BGB i. V. m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG Anspruch auf arbeitsvertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus. Der Anspruch greift bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, wenn die Kündigung wahrscheinlich unwirksam ist und überwiegende schutzwertige Interessen des Arbeitgebers einer Prozess-Beschäftigung nicht entgegenstehen (statt vieler LAG Hessen vom 19.11.2024 – 4 SLa 127/24). Einen Eilantrag oder eine Klage auf Weiterbeschäftigung kann die AA aber nicht als Bedingung für einen Anspruch auf Alg fordern. § 157 Abs. 3 SGB III gibt einen Anspruch auf Alg trotz geltend gemachten Arbeitsentgelts (Gleichwohlgewährung → S. 387 ff.).

Weiterbeschäftigungsanspruch

Zum Annahmeverzug bei Ablehnung einer Prozessbeschäftigung s. BAG vom 29.3.2023 – 5 AZR 255/22.

Kündigt ein Arbeitgeber fristlos und hilfsweise ordentlich, kann er für den Fall der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung zur Vermeidung einer Kumulation von Annahmeverzugs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen vorsorglich den Urlaub in der Kündigungsfrist gewähren. Er muss dann aber die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlen oder verbindlich zusagen. Eine solch vorsorgliche Urlaubsanordnung verstößt nicht gegen Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG. Dem Erholungszweck des Urlaubs steht nicht entgegen, dass die Gekündigten nach der hauptsächlich ausgesprochenen fristlosen Kündigung bei Arbeitslosmeldung für Vermittlungsbemühungen der AA zur Verfügung stehen müssen oder bei einer Arbeitssuchendmeldung Mitwirkungspflichten unterliegen (LAG Baden-Württemberg vom 4.9.2019 – 4 Sa 15/19).

Vorsorgliche Urlaubs-gewährung

1.1.2 Widerrufliche Freistellung

Die widerrufliche Freistellung spielt meist in Zusammenhang mit **vorübergehenden** Leistungseinschränkungen eine Rolle.

Größere Bedeutung hatte sie in der »Corona-Phase« erlangt für Beschäftigte in Gesundheitsberufen, die sich nicht impfen lassen wollten. Die widerrufliche Freistellung bis zum Nachweis einer Impfung war hier rechtmäßig (statt vieler BAG vom 19.6.2024 – 5 AZR 249/23; LAG Thüringen vom 24.7.2024 – 4 Sa 369/22). Dennoch ist die mit der Freistellung verbundene Untätigkeit ohne

Corona-Fälle

Arbeitsentgeltanspruch kein Fall der Arbeitslosigkeit i. S. v. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III; das Arbeitsverhältnis besteht ja fort und der Arbeitgeber hat die sofortige Weiterbeschäftigung nach Vorlage eines Impfnachweises angeboten. Allenfalls haben die Betroffenen Bürgergeld beziehen können.

Leidensgerechter Arbeitsplatz

Kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer wegen gesundheitlicher Probleme nicht mehr auf dem bisherigen Arbeitsplatz einsetzen, aber auch nicht sofort einen leidensgerechten Arbeitsplatz anbieten, bedeutet eine vorübergehende Nichtarbeit keine Beschäftigungslosigkeit i. S. v. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, solange sich die widerruflich freigestellten Arbeitnehmer bereithalten müssen, ihre bisherige oder eine andere arbeitsvertraglich mögliche Tätigkeit wieder aufzunehmen. Ob diese Situation vorliegt, muss im Fall einer Arbeitslosmeldung die AA, ggf. das Sozialgericht, im Rahmen einer Gesamtwürdigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall feststellen.

Meist sichert in diesem Fall das Krankengeld die Betroffenen ab. Sind Arbeitnehmer ohne Krankengeldanspruch beschäftigungslos, weil sie weder auf ihrem alten Arbeitsplatz noch im Rahmen des Direktionsrechts auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden können (s. dazu LSG Sachsen-Anhalt vom 28.1.2010 – L 2 AL 65/06), setzt ein Anspruch auf Alg entweder eine nicht nur vorübergehende, volle Erwerbsminderung bei Aussteuerung des Krankengeldes voraus (§ 145 SGB III, → S. 107 ff.) oder ein Restleistungsvermögen, das eine reguläre Arbeit im Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich noch ermöglicht.

Schadensersatz statt Verzugslohn

Unterlässt es der Arbeitgeber schuldhaft, Arbeitnehmern eine leidensgerechte und vertragsgemäße Arbeit zuzuweisen, führt das statt Verzugslohnansprüchen lediglich zu einem Anspruch der Arbeitnehmer auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB oder § 823 Abs. 2 BGB (BAG vom 14.10.2020 – 5 AZR 649/19; s. auch LAG Hessen vom 8.11.2024 – 10 SLa 391/24).

Stufenweise Wieder- eingliederung

Eine (noch) bestehende Arbeitsunfähigkeit (AU) schließt den Bezug von Alg nicht aus, wenn sich die AU nur auf die arbeitsrechtlich geschuldete Tätigkeit bezieht, d. h. wenn trotz der AU die Aufnahme zumutbarer, anderweitiger Tätigkeiten von zumindest 15 Stunden wöchentlich (Verfügbarkeit nach § 138 Abs. 5 SGB III) nicht ausgeschlossen ist. Nehmen krankgeschriebene Arbeitnehmer einen Arbeitsversuch gemäß § 74 SGB V oder § 44 SGB IX (sog. stufenweise Wiedereingliederung) auf, bleiben sie ungeachtet der Dauer des versuchten Wiedereinstiegs beschäftigungslos und können, wenn der Anspruch auf Krankengeld erschöpft ist, Alg beanspruchen (BSG vom 21.3.2007 – B 11a AL 31/06 R und vom 17.12.2013 – B 11 AL 20/12 R). Auch nach den FW 138.1.1. (7) (Stand Dezember 2024) ändert die Aufnahme einer Tätigkeit zur stufenweisen Wiedereingliederung – unabhängig von der Stundenzahl – nichts am Fortbestehen der Beschäftigungslosigkeit.

Fehlender Arbeitsplatz

Die tatsächliche Nichtbeschäftigung im Rahmen einer widerruflichen Freistellung aufgrund der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten in einem abzuwickelnden Unternehmen ist keine Beschäftigungslosigkeit i. S. v. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn der Arbeitgeber noch Möglichkeiten einer einver-

nehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses prüft und ggf. verhandelt und Alternativen zu Änderungskündigungen in Erwägung zieht. Erst wenn die Aufnahme einer Beschäftigung unter keinen Umständen in Betracht kommt, z. B. weil die Firma faktisch nicht mehr existiert, kann Beschäftigungslosigkeit und ggf. ein Anspruch auf Alg bestehen (BSG vom 4.7.2012 – B 11 AL 16/11 R).

Ebenso, wenn sich das fortbestehende Arbeitsverhältnis als »leere Hülse« erweist, d. h. eine Wiederbelebung des Arbeitsverhältnisses nicht zu erwarten ist; dann kommt den Erklärungen des Arbeitgebers zu seiner weiterhin bestehenden Verfügungsbefugnis und seinem Verfügungswillen oder der Arbeitnehmer zu ihrer fortbestehenden Dienstbereitschaft keine, die Beschäftigungslosigkeit und Verfügbarkeit ausschließende Bedeutung zu (BSG vom 12.9.2019 – B 11 AL 20/18 R m. w. N.).

1.1.3 Unwiderrufliche Freistellung

Eine unwiderrufliche Freistellung, egal ob einvernehmlich vereinbart oder vom Arbeitgeber verfügt, führt zur leistungsrechtlichen Beschäftigungslosigkeit. Bestehen Zweifel, ob der Arbeitgeber bei Bedarf oder im Notfall doch noch auf die Arbeitskraft zurückgreifen will, kann die AA eine ausdrückliche Erklärung der Unwiderruflichkeit vor der Gewährung von Alg verlangen (BAG vom 19.5.2009 – 9 AZR 433/08; zu einem Streit, ob eine widerrufliche Freistellung eigentlich unwiderruflich sein sollte, s. LSG NRW vom 23.2.2010 – L 1 AL 9/09). Hat der Arbeitgeber die Unwiderruflichkeit nicht oder verspätet erklärt, kann ein darauf beruhender Verlust von Alg zu einem Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber führen. Dieser ist kraft seiner vertraglichen Fürsorgepflicht zur Freistellung verpflichtet, wenn er keine Arbeit mehr zuweisen kann oder will. Der Arbeitgeber darf vor Abgabe einer Freistellungserklärung aber berücksichtigen, ob er sich gegenüber der AA ersatzpflichtig macht (BAG vom 10.7.1991 – 5 AZR 383/90).

Meist werden unwiderrufliche Freistellungen in Zusammenhang mit einer Kündigung oder dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages verfügt/vereinbart und sehen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Fortzahlung der Vergütung und die Anrechnung von Urlaubs- und Freizeitanträgen vor. Die Arbeitslosmeldung mit Antrag auf Alg erfolgt demgemäß i. d. R. erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dennoch beginnt eine etwaige Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III zu Beginn der unwiderruflichen Freistellung (näher dazu → S. 345 f.).

Obwohl der Alg-Anspruch für Zeiträume mit Anspruch auf Arbeitsentgelt ruht (§ 157 Abs. 1 SGB III), kann eine Arbeitslosmeldung mit Alg-Antrag zu Beginn der unwiderruflichen Freistellung nötig sein, um eine Anwartschaftszeit (mindestens 12 Monate Versicherungszeit in der Rahmenfrist) zu sichern. Dass der Anspruch zunächst ruht, verhindert nicht die Entstehung des Alg-Anspruchs als Stammrecht.

Freistellung
bestimmt
Sperrzeitbeginn

Anwartschaft
sichern



Beispiel K. war vom 1.1.2021 bis zum 31.3.2023 versicherungspflichtig beschäftigt. Er hatte zum 31.3. gekündigt, um ab 1.4.2023 ein Studium zu beginnen. Nach Abbruch des Studiums im Oktober 2024 nahm K. zum 1.11.2024 eine versicherungspflichtige Beschäftigung auf, die mit Aufhebungsvertrag und unwiderruflicher Freistellung gegen Entgeltfortzahlung ab 1.2.2025 zum 31.3.2025 endete. Meldete sich K. zum 1.4.2025 arbeitslos, lief die Rahmenfrist vom 31.3.2025 bis zum 1.10.2022. Innerhalb dieser Rahmenfrist liegen nur 6 + 5 Monate Versicherungszeit, d. h. ein Alg-Anspruch besteht mangels Erfüllung der Anwartschaftszeit nicht; es fehlen noch 30 Tage. Meldet sich K. zum 1.2.2025 arbeitslos, ist die Anwartschaftszeit in der Rahmenfrist vom 31.1.2025 bis 1.8.2022 mit 8 + 4 Monaten erfüllt.

Alt-Anspruch sichern



Um einen alten Restanspruch auf Alg noch abrufen zu können, muss dieser Anspruch vor Ablauf der 4-Jahresfrist »geltend gemacht werden« (§ 161 Abs. 2 SGB III). Eine wirksame Geltendmachung setzt nach Rechtsprechung des BSG einen Alg-Auszahlungsanspruch voraus. Ein bloß ruhender Anspruch genügt nicht (BSG vom 21.3.1990 – 7 RAR 36/88 und vom 7.5.2009 – B 11 AL 72/08 B). Ist die unwiderrufliche Freistellungsphase nicht voll mit einem Entgeltanspruch abgedeckt und ist auch keine Sperrzeit realisiert worden, ist rechtzeitig zu prüfen, ob ein Erlöschen des Alt-Anspruchs droht.

Beispiel S. hatte am 1.3.2021 einen Alg-Anspruch von 360 Kalendertage erworben. Davon verbraucht er wegen Arbeitslosigkeit vom 1.3. bis 31.9.2021 210 Tage (§ 154 i. V. m. § 148 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Ab 1.10.2021 beendet er die Arbeitslosigkeit durch Einstieg in eine Firma seines Bruders als selbstständig tätiger Teilhaber. Diese Tätigkeit endet Ende Mai 2024, weil S. ab 1.6.2024 eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt. Die Beschäftigung wird zum 31.3.2025 gekündigt mit unwiderruflicher Freistellung ab 1.2.2025 ohne Fortzahlung einer Vergütung, weil S. nach schon ausgeschöpftem Urlaubsanspruch eine Auszeit nehmen will. Mit der Beschäftigung vom 1.6.2024 bis 31.1.2025 erfüllt S. keine Anwartschaftszeit für einen neuen Alg-Anspruch. Den am 1.3.2021 entstandenen Anspruch kann er noch bis einschließlich 1.3.2025 geltend machen, ab 2.3.2025 erlischt der Anspruch wegen Ablaufs der Vier-Jahres-Frist und kann dann nicht mehr abgerufen werden. Meldet sich S. nach Eintritt der Beschäftigungslosigkeit am 1.2.2025 arbeitslos, kann er die Wiederbewilligung der noch nicht verbrauchten Anspruchstage aus 2021 (150 Tage) beantragen. Die Auszahlung des Alg erfolgt dann ab 1.2.2025, sofern S. sich für die Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellt.

Freistellung statt Abfindung?

Wird eine Abfindung in eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit unwiderruflicher Freistellung umgewandelt, ist darin nach LSG Baden-Württemberg vom 27.4.2023 – L 12 AL 331/23 kein missbräuchliches Verhalten zu sehen. Die zugelassene Revision zur Frage, ob es den Arbeitsvertragsparteien freisteht, eine Abfindung in Arbeitsentgelt umzuwandeln, sowie die Frage, wie lange bei einer unwiderruflichen Freistellung ein **versicherungsrechtliches** Beschäftigungsverhältnis fortbestehen kann, wurde nicht eingelegt.

Häufig wird in Zusammenhang mit Freistellungen vereinbart, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer »unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellt«; das ist grundsätzlich eine zulässige Form der Urlaubsgewährung mit Anspruch auf Urlaubsgeld (BAG 20.8.2019 – 9 AZR 468/18). Notwendig ist allerdings die endgültige Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht (BAG 10.02.2015 – 9 AZR 455/13). Eine unter dem Vorbehalt des Widerrufs stehende Freistellung erfüllt den Urlaubsanspruch nicht, sondern führt nach Ende des Arbeitsverhältnisses zu einem Anspruch auf Urlaubsabgeltung (zur Auswirkung der Urlaubsabgeltung auf den Alg-Anspruch → S. 379 f.).

Urlaubsentgelt
oder -abgeltung?

Das LSG Sachsen vom 30.6.2016 – L 3 AL 130/14 hat die von der AA festgesetzte Sperrzeit auf eine Arbeitslosmeldung nach halbjährlicher, unbezahlter Freistellung eines Arbeitnehmers bestätigt. Die Umwandlung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ohne Aussetzzeiten in ein solches mit Aussetzzeiten sei als sperrzeitrelevante »Lösung des Beschäftigungsverhältnisses« i. S. v. § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III zu werten; ein wichtiger Grund für die unbezahlte Freistellung liege nicht vor.

Freistellungs-
Sperrzeit

1.1.4 Freistellung nach Altersteilzeitgesetz oder zum Aufbrauchen von Wertguthaben

Beruhet die tatsächliche Beschäftigungslosigkeit darauf, dass sich Personen in der Freistellungsphase im Blockmodell nach dem Altersteilzeitgesetz befinden oder ein Zeitguthaben gemäß der §§ 7b ff. SGB IV verbrauchen, sind sie leistungsmäßig dennoch erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses beschäftigungslos (BSG vom 21. 7. 2009 – B 7 AL 6/08 R und vom 22.9.2022 – B 11 AL 31/21 R). Wird das Arbeits-/Altersteilzeitverhältnis in der Freistellungsphase des Arbeitszeitmodells vorzeitig beendet, kann Beschäftigungslosigkeit im leistungsmäßigen Sinne vorliegen. Dies ist u. a. der Fall, wenn das Wertguthaben in einem Betrag ausgezahlt wird. Das Beschäftigungsverhältnis ist in diesen Fällen spätestens im Zeitpunkt der Einmalzahlung beendet (FW 138.1.1 (4) Stand 1.3.2026).

Ebenfalls **keine** Beschäftigungslosigkeit besteht, wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist (§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV). Damit soll in Wirtschafts- und Finanzkrisen die Möglichkeit bestehen, nicht zweckgebundene Arbeitszeitkonten mit Zeitguthaben abzubauen oder bestehende Kontenvereinbarungen zu nutzen, um mit Minussalden Entlassungen zu vermeiden.

Flexi-
Vereinbarung

Erhalten Arbeitnehmer bei vereinbarter Altersteilzeit während der Freistellungsphase nicht die vereinbarte Vergütung und bringen sie, z. B. durch die Arbeitslosmeldung, zum Ausdruck, die Verfügungsgewalt des Arbeitgebers

Störfall bei
Altersteilzeit

nicht mehr anzuerkennen, liegt Beschäftigungslosigkeit vor (LSG NRW vom 11.2.2019 – L 20 AL 249/16; s. auch FW 138.1.1 (4)).

1.1.5 Beurlaubung

Eine Beurlaubung führt zu einer leistungsrechtlichen Beschäftigungslosigkeit, wenn die Beurlaubten durch keine Bindung daran gehindert sind, ein zumutbares, anderes Arbeitsverhältnis aufzunehmen. Sie müssen dann zur Erlangung von Alg nicht kündigen (BSG vom 21.10.1999 – B 11 AL 21/99 R: Beurlaubte Beamtin mit der Genehmigung, anderweitige Beschäftigungen ausüben zu können). Ist die Beurlaubung dagegen mit der Einschränkung erfolgt, dass eine anderweitige Erwerbstätigkeit nicht gestattet ist, kann Alg trotz erklärter Bereitschaft, im Fall des Angebots einer Arbeitsstelle das ruhende Arbeitsverhältnis sofort beenden zu können, nicht beansprucht werden. Hier dürfte es auch regelmäßig an einem ernsthaften Willen fehlen, ein Arbeitsangebot anzunehmen und selbst intensiv nach Arbeit zu suchen (LSG Bayern vom 26. 3. 2009 – L 10 AL 203/06: Halbjährige Beurlaubung mit der Maßgabe, dann einen Auflösungsvertrag zu schließen).

1.1.6 Aussetzzeiten im fortbestehenden Arbeitsverhältnis

Haben die Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass wegen der Besonderheit der zu leistenden Arbeit der Arbeitgeber in Zwischenzeiten ohne Einsatzmöglichkeit auf einen Arbeitseinsatz verzichtet und mit einer anderweitigen Arbeitsaufnahme, auch wenn sie zum Verlust der bisherigen Arbeit führt, einverstanden ist, besteht in den einsatzfreien Zwischenzeiten eine § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III genügende Beschäftigungslosigkeit. Dies hat das BSG vom 10.9.1998 – B 7 AL 96/97 R im Fall einer Mensa-Kantinenkraft entschieden, die nach vertraglicher Abrede während der Semesterferien kein Arbeitsentgelt und keinen Urlaub erhielt und aus der Sozialversicherung abgemeldet wurde. An die Ernsthaftigkeit einer anderweitigen Beschäftigungssuche sind in solchen Fällen aber hohe Anforderungen zu stellen.

1.1.7 Lückenhafte Beschäftigung

Werden Arbeitnehmer regelmäßig auf der Grundlage jeweils neu abgeschlossener, befristeter Arbeitsverträge bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, stellen sich für die Arbeitslosenversicherung zwei Fragen:

- Sind die Betroffenen in den Zeiträumen zwischen den Arbeitseinsätzen leistungsrechtlich beschäftigungslos und verfügbar?
- Wenn ja, handelt es sich bei den jeweils vereinbarten Arbeitseinsätzen um **versicherungsfreie** unständige oder geringfügige Beschäftigungen? Näher dazu → S. 175 ff., → S. 178 ff.

Maßgeblich für die Beurteilung, ob trotz wiederholter Arbeitseinsätze bei demselben Arbeitgeber zwischenzeitliche Beschäftigungslosigkeit vorliegt, sind die zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen und die tatsächliche Ausgestaltung der Beziehungen, insbesondere, ob sich die »Arbeitnehmer« für weitere Einsätze bereit halten, ob sie einzelne Einsätze ablehnen können, wie häufig und in welchen Abständen sie zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Sind die Tage der Beschäftigung im Voraus fest vereinbart, kann in den beschäftigungsfreien Tagen Beschäftigungslosigkeit vorliegen, insbesondere wenn das Entgelt für die Beschäftigungstage zum Lebensunterhalt nicht ausreicht (LSG Sachsen-Anhalt vom 16.2.2012 – L 2 AL 42/08: Mitarbeiter im technischen Bereich bei bestimmten Produktionen; LSG Berlin-Brandenburg vom 4.6.2015 – L 8 AL 21/12: Servicekraft für Catering; BSG vom 11.3.2024 – B 11 AL 5/13 R zu einem Fall fehlender Schutzbedürftigkeit).

Kein Dauerarbeitsverhältnis

Liegt nach Wertung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls kein Dauerarbeitsverhältnis vor, d. h. sind die nur phasenweise Beschäftigten zwischenzeitlich beschäftigungslos, können sie – wenn sie die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen (Anwartschaft) erfüllen, Alg beanspruchen; allerdings nur, wenn sie auch bereit sind, in den Zwischenphasen ohne Arbeitseinsatz zumutbare, andere Beschäftigungen aufzunehmen, auch wenn dies weitere Einsätze in der bisherigen Tätigkeit ausschließt.

Für ein Dauerarbeitsverhältnis mit Lücken bzw. eine leistungsrrechtlich dauerhaft bestehende Beschäftigung ist ungeachtet zahlreicher, der jeweiligen Tätigkeit geschuldeter Details kennzeichnend, dass solchermäßen Beschäftigte entweder aus einem Pool abrufbereiter Mitarbeiter einen Dauerbedarf des Arbeitgebers an Arbeitskräften abdecken oder in Rahmenverträgen zu wiederholten Arbeitseinsätzen verpflichtet werden.

Dauerarbeitsverhältnis

Nach den FW 27.3.1 (6) (Stand Mai 2024) sind typische Merkmale einer Dauerbeschäftigung, wenn

- sich einzelne Arbeitseinsätze von Beginn an in regelmäßigen zeitlichen Abständen vereinbarungsgemäß wiederholen und eine Verfügungsbereitschaft zwischen den Arbeitseinsätzen möglich ist;
- den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein (Rahmen-) Arbeitsvertrag oder eine sonstige – auch stillschweigende – Abrede zugrunde liegt, dass die Rechtsbeziehung auf Dauer angelegt sein soll (z. B. durch die Aufnahme in einen Kreis immer wieder Beschäftigter oder zur Verfügung stehender Personen) und sich der Arbeitnehmer verpflichtet – in einem typischen oder atypischen Abrufverhältnis –, regelmäßig für Arbeitseinsätze zur Verfügung zu stehen, deren Zeitpunkte nicht von vornherein feststehen;
- Einzelarbeitsverträge zur Umgehung einer ständigen Beschäftigung abgeschlossen werden oder wenn der Arbeitgeber mit Hilfe von Einzelarbeitsaufträgen keinen Spitzenbedarf, sondern einen Dauerbedarf an Arbeitskräften deckt.

- Kreativberufe** Insbesondere bei Arbeiten für Rundfunk, Fernsehen und im Filmgeschäft sind Beschäftigungsverhältnisse mit Einsatzlücken wiederholt Gegenstand sozialgerichtlicher Verfahren geworden; häufig kommt noch der Streit dazu, ob es sich um eine abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit handelt (zu Kameramann/-frau: LSG Berlin Brandenburg vom 27.4.2016 – L 18 AL 117/15, vom 7.12.2020 – L 18 AL 99/19, vom 3.6.2021 – L 14 AL 91/17 und vom 3.6.2021 – L 14 AL 2/17; BayLSG vom 22.4.2021 – L 14 R 5052/17; LSG Baden-Württemberg vom 19.7.2022 – L 9 BA 4231/18; BSG vom 12.12.2023 – B 12 R 12/21 R; s. auch LAG Rheinland-Pfalz vom 14.3.2019 – 2 Sa 285/18; LSG Hamburg vom 14.6.2023 – L 2 AL 22/21: Autorin, Realisatorin und Reporterin für Rundfunk- und Fernsehanstalt, bestätigt von BSG vom 16.7.2025 – B 11 AL 8/23 R; LSG Berlin-Brandenburg vom 22.2.2024 – L 4 BA 102/19: Szenenbildner für einen Fernsehfilm; LSG Niedersachsen-Bremen vom 24.10.2024 – L 12 BA 9/23: Hörfunkreporter bei einer Rundfunkanstalt; LSG Hessen vom 26.8.2021 – L 8 BA 46/20: Filmeditor; LSG NRW vom 30.11.2022 – L 8 R 597/17: Editor für Real-Life-Fernsehformate; LSG Berlin-Brandenburg vom 25.6.2021 – L 28 BA 110/18: Szenenbildnerin/Filmarchitektin; LSG NRW vom 22.5.2024 – L 8 BA 219/19: Schauspieler, Autor, Musiker, Hörspiel-, Synchron- und Off-Sprecher).
- Schauspieler/
Musiker** Musiker und Schauspieler werden häufig mit Gastspielverträgen für bestimmte Auftritte oder Rollen verpflichtet. Hier ist zur Beurteilung der Beschäftigungslosigkeit außerhalb der unmittelbaren Auftrittszeitern entscheidend, welches Arbeitspensum daneben noch anfällt (s. dazu LSG Berlin-Brandenburg vom 30. 11. 2006 – L 8 AL 110/05; SG Berlin vom 30. 5. 2008 – S 58 AL 307/08). Anhaltspunkte für eine Prüfung der tatsächlichen Einbindung können für Bühnenkünstler dem **Besprechungsergebnis der Spitzenverbände zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Film- und Fernsehschauspielern** vom 21.11.2018 entnommen werden. In jedem Fall ist aber zu beachten, dass leistungsgerechtlich die tatsächlichen Verhältnisse ausschlaggebend sind; weichen sie von den vertraglichen Absprachen ab – wird z. B. der nur für eine Gastrolle verpflichtete Schauspieler tatsächlich auch als Krankheitsvertretung abgerufen – kann ein Alg-Anspruch für die gesamte Dauer der Gastspielverpflichtung entfallen. Ob dann die gesamte Zeit auch als Versicherungszeit für einen späteren Alg-Anspruch gilt, ist gesondert, beitragsrechtlich, zu prüfen.
- Auftrittsproben** Bei der Beschäftigung von Künstlern durch ein Theater mit Proben und mehreren Vorstellungen können auch die zwischen den Proben und den einzelnen Vorstellungen liegenden Zeiten Versicherungszeiten sein (BSG vom 20.3.2013 – B 12 R 13/10 R; siehe auch SächsLSG vom 12.2.2015 – L 3 AL 142/12 und vom 29.1.2024 – L 9 BA 7/18; LSG Berlin-Brandenburg vom 21.1.2019 – L 18 AL 79/16 und vom 22.3.2023 – L 16 BA 31/20).

1.1.8 Wiedereinstellungszusage

Hat der Arbeitgeber eine Wiedereinstellung zugesagt, z. B. bei witterungsabhängigen Beschäftigungen, bei Saisonarbeiten, bei Auftragsflauten, liegt regelmäßig Beschäftigungslosigkeit vor; zweifelhaft kann die Bereitschaft, andere Arbeit aufzunehmen, also die subjektive Verfügbarkeit sein. Mit der Wiedereinstellungszusage allein kann Beschäftigungslosigkeit vor der erneuten Einstellung aber nicht verneint werden. Das LSG Hessen vom 15.12.2008 – L 9 AL 131/07 hat Beschäftigungslosigkeit und Verfügbarkeit sogar in einem Fall anerkannt, in dem nach betrieblicher Übung eine Wiedereinstellung zu den zuvor bestehenden Arbeitsbedingungen unter Anrechnung der früher abgeleisteten Arbeitszeit und der bisherigen Dauer der Betriebszugehörigkeit zugesagt worden war.

1.1.9 Probearbeit/Einfühlungsverhältnis/Praktikum

Ein Probearbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitgeber Bewerber anweist, bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten, konkrete Tätigkeiten auszuüben oder bestimmte Arbeitsorte aufzusuchen. Da die Probearbeit in diesen Fällen den Abschluss eines Arbeitsvertrages vorbereiten soll, endet die leistungsrechtliche Beschäftigungslosigkeit ab Beginn der Probearbeit, auch wenn es nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt. Anspruch auf Alg besteht nicht (mehr), es sei denn, der avisierte Arbeitsvertrag war auf eine Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich angelegt; dann ist eine Vergütung der Probearbeit gemäß § 155 SGB III als Nebeneinkommen auf das Alg anzurechnen. Haben Arbeitsuchende nur einen unentgeltlichen Probearbeitstag absolviert, endet die Beschäftigungslosigkeit erst, wenn es zum Abschluss des Arbeitsvertrages kommt.

Probearbeit

Dreitägige Mitarbeit in einem Call-Center für jeweils acht Stunden nach Vorgabe von Arbeitsabläufen durch den Arbeitgeber (LAG Düsseldorf vom 6.7.2007 – 9 Sa 598/07); dreitägige Mitarbeit in der Vormittagsschicht eines Backwarenverkaufs im Bahnhof in Berufskleidung (LAG Baden-Württemberg vom 25.4.2007 – 13 Sa 129/05).

Beispiel

Zum Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung bei nur eintägiger Probearbeit s. BSG vom 20.8.2019 – B 2 U 1/18 R; BayLSG vom 28.7.2020 – L 3 U 117/18.

Ein Probearbeitsverhältnis kann auch als zeit- oder zweckbefristetes Arbeitsverhältnis oder als vorgeschaltete Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Der Erprobungszweck ist als sachlicher Grund i. S. v. § 14 Abs 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG anerkannt. Die Befristung muss schriftlich vereinbart werden (§ 14 Abs 4 TzBfG). Soweit keine oder eine nicht eindeutige Befristungsabrede getroffen wurde, ist im Zweifel die Probezeit als Beginn eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit anzusehen (statt vieler LAG Rheinland-Pfalz vom 5.8.2015 – 7 Sa 170/15).

Befristung

Die Beschäftigungslosigkeit i. S. v. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III endet hier erst recht ab Beginn der Probearbeit. Die Vereinbarung einer Probezeit, die der Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig und damit unwirksam. Das Arbeitsverhältnis ist dann nach BAG vom 5.12.2024 – 2 AZR 275/23 ordentlich kündbar, allerdings nicht in der kurzen Frist des § 622 Abs. 3 BGB.

Einfühlungs- verhältnis

Die Vereinbarung eines so genannten Einfühlungsverhältnisses ohne Vergütungsanspruch und ohne Arbeitspflicht der potenziellen Arbeitnehmer ist kraft Vertragsfreiheit grundsätzlich zulässig. Dabei ist unter einem Einfühlungsverhältnis ein ganz loses Rechtsverhältnis eigener Art zu verstehen, welches sich von einem Arbeitsverhältnis – insbesondere auch von dem Probearbeitsverhältnis – dadurch unterscheidet, dass die in den Betrieb aufgenommenen potenziellen Arbeitnehmer während der Einfühlungsphase keine Pflichten übernehmen, insbesondere keine Arbeitspflicht haben, da sie nicht dem Direktions- oder Weisungsrecht des potenziellen Arbeitgebers unterliegen, sondern lediglich dem Hausrecht des Betriebsinhabers unterstehen. Zweck eines so genannten Einfühlungsverhältnisses ist es im Allgemeinen, die Voraussetzungen der Zusammenarbeit für das potenzielle spätere Arbeitsverhältnis zu klären, also insbesondere den künftigen Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, die betrieblichen Gegebenheiten kennen zu lernen (s. z. B. LAG Rheinland-Pfalz vom 11.8.2020 – 6 Sa 500/19). Da das Einfühlungsverhältnis jederzeit von beiden Seiten abgebrochen werden kann, hebt es die leistungsrechtliche Beschäftigungslosigkeit nicht auf. Dauert die Kennenlernphase länger als eine Woche, sind Zweifel angebracht, ob es sich noch um ein bloßes Kennenlernen ohne Arbeitseinsatz handelt (s. dazu LSG NRW vom 28.9.2017 – L 9 AL 164/15; LSG Hamburg vom 26.7.2023 – L 2 AL 12/22).

Beispiel

Einfühlungsverhältnis: Einige Tage Mitarbeit in einem neu eröffneten Bistro nach der Vereinbarung, dass in dieser Zeit Eignung und Befähigung praktisch überprüft werden und nur eine Fahrtkostenerstattung erfolgt (LAG Rheinland-Pfalz vom 24.5.2007 – 2 Sa 87/07).

Praktikum

Die Einbindung in ein vollschichtiges (unentgeltliches) Kurzzeitpraktikum schließt die leistungsrechtliche Beschäftigungslosigkeit aus. Ein Anspruch auf Alg ist während des Praktikums mithin ausgeschlossen. Das gilt auch, wenn das Praktikum jederzeit beendet werden könnte (SG Detmold vom 26.8.2011 – S 13 AL 531/10). Für eine Analogie zu § 139 Abs. 3 SGB III fehlt es an einer ungewollten Regelungslücke.

1.1.10 Ehrenamtliche Betätigung

Eine ehrenamtliche Betätigung schließt nach § 138 Abs 2 SGB III Arbeitslosigkeit bzw. die leistungsrechtliche Beschäftigungslosigkeit nicht aus, wenn das Ehrenamt die berufliche Eingliederung der oder des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt (näher dazu → S. 119 f.).

1.1.11 Abruf-Arbeit

Bei einer wirksamen Vereinbarung von Abrufarbeit und einer dem Vertrag sowie übergeordneten Rechtsvorschriften (§ 12 TzBfG) folgenden Ausübung sind Arbeitnehmer nur im Umfang des jeweiligen Abrufs durch den Arbeitgeber zur Arbeitsleistung berechtigt und verpflichtet. Dennoch kann in den beschäftigungsfreien Zeiten kein Alg beansprucht werden, weil die Betreffenden über den Arbeitsvertrag für künftige, feststehende Arbeits-einsätze in den Betrieb des Arbeitgebers eingebunden sind.

Alg kann aber trotz der Ausübung eines Abruf-Arbeitsverhältnisses bean-sprucht werden, wenn klar ist, dass die Arbeitszeit die Kurzzeitigkeitsgrenze nicht übersteigen wird. Das Verdienst aus dieser Abrufarbeit wird dann als Nebeneinkommen gemäß § 155 SGB III auf das Alg angerechnet, näher dazu → S. 254 ff.

Ausnahme:
Kurzzeitigkeits-
grenze

Ob die Beschäftigung kurzzeitig ist, also weniger als 15 Wochenstunden um-fasst, richtet sich nach der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarung und einer vorausschauenden Betrachtungsweise, die an die Verhältnisse zu Be-ginn der Beschäftigung anknüpft (BSG vom 29.10.2008 – B 11 AL 44/07 R; BayLSG vom 23.2.2012 – L 9 AL 146/11; LSG Rheinland-Pfalz vom 6.1.2022 – L 1 AL 43/21). Ist zwar eine kurzzeitige Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden vereinbart, wird diese aber als regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit bezeichnet, liegen Abweichungen von der Kurzzeitigkeitsgrenze nahe; das gilt insbesondere, wenn die zugeteilte Arbeit in der vereinbarten Arbeitszeit nur schwer zu bewältigen ist und häufig Mehrarbeit anfällt (LSG Niedersachsen-Bremen vom 22.11.2011 – L 7 AL 61/10).

Arbeitszeit

Fehlt in einem Abrufarbeitsverhältnis eine Vereinbarung über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, gilt nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeits-zeit von 20 Wochenstunden als vereinbart. Bei einem nicht gleichförmigen Abruf begründet allein das tatsächliche Abrufverhalten des Arbeitgebers weder eine konkludente vertragliche Vereinbarung noch ist eine ergänzende Vertragsauslegung möglich; d.h. Abruf-Arbeitnehmer können sich nicht darauf berufen, im Durchschnitt mehr oder weniger als 20 Stunden abgeru-fen worden zu sein. Eine Abweichung von der 20-Wochenstunden-Fiktion kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss über-einstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt (BAG vom 18.10.2023 – 5 AZR 22/23). Möglich wäre eine solche Auslegung, wenn die Arbeitsvertragsparteien wussten, dass Alg beantragt/beansprucht wird und daher nur Arbeitseinsätze von unter 15 Stunden wöchentlich abgerufen werden können/sollen.

§ 12 Abs. 1
Satz 3 TzBfG: 20
Wochenstunden



Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien ein Arbeitszeitkonto zum Ausgleich unterschiedlicher Wochenarbeitszeiten, sind sie darüber einig, dass die tat-sächliche Wochenarbeitszeit 15 Stunden und mehr erreichen kann (BayLSG

Arbeitszeitkonten

vom 28.8.2009 – L 10 AL 179/06; ebenso SG Dresden vom 23.4.2009 – S 35 AL 89/08).

Kalenderwoche
oder Beschäfti-
gungswoche?

Ob für die Feststellung, dass eine Beschäftigung auf weniger als 15 Stunden wöchentlich beschränkt ist, die Kalenderwoche oder die Beschäftigungswoche gilt, ist noch immer umstritten. Das BSG vom 13.7.2006 – B 7a AL 16/05 R und vom 29.10.2008 – B 11 AL 52/07 R hat die Frage ausdrücklich offen gelassen, aber betont, dass die Berücksichtigung der Beschäftigungswoche Missbrauch besser verhindere. Einige LSG gehen ebenfalls von der Beschäftigungswoche aus (SächsLSG vom 3.4.2008 – L 3 AL 54/06; BayLSG vom 13.4.2011 – L 10 AL 196/09).

Die Beschäftigungswoche beginnt jeweils mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

BA: Kalender-
woche

Die BA legt bei Prüfung der Kurzzeittätigkeitsgrenze derzeit die Kalenderwoche zu Grunde (FW 138.3 (1)).

Beispiel nach BA

Aufnahme einer Beschäftigung für zwei Tage mit jeweils acht Stunden. Die Beschäftigung wird am Freitag und dem folgenden Dienstag ausgeübt. Die Zeitgrenze von 15 Stunden je Kalenderwoche ist nicht erreicht. Die Beschäftigung wird am Dienstag und dem folgenden Freitag ausgeübt. Die Zeitgrenze von 15 Stunden je Kalenderwoche ist erreicht und überschritten. Die Beschäftigungslosigkeit entfällt ab Dienstag.

Was zählt zu den
15 Stunden?

Soweit Pausen (z. B. Mittagspausen) nicht bezahlt werden, zählen sie nicht als Arbeitszeit.

Bereitschaftsdienste werden nach den FW 138.3. (4) nur entsprechend dem bezahlten Anteil als Arbeitszeit gewertet. Das ist problematisch, wenn ungeachtet des tatsächlichen Arbeitseinsatzes im Bereitschaftsdienst Vergütungspauschalen vereinbart werden. Für die Beurteilung, ob die Kurzzeittätigkeitsgrenze gewahrt ist, muss dann der tatsächliche Arbeitsanteil berücksichtigt werden.

Rufbereitschaft?

Rufbereitschaft gilt grundsätzlich nur als Ruhezeit. Kommt es in dieser Zeit zum Arbeitseinsatz, wird die Ruhezeit unterbrochen und die geleisteten Arbeitsstunden müssen berücksichtigt und vergütet werden. Dazu zählen auch die Wegezeiten, die benötigt werden, um zum Dienstort zu gelangen. Verlangt der Arbeitgeber, dass die rufbereiten Arbeitnehmer ständig binnen kürzester Zeit für betriebliche Zwecke zur Verfügung stehen müssen, handelt es sich um regulären Bereitschaftsdienst.

Vor- und
Nacharbeiten?

Bei der Ermittlung der Arbeitszeit werden auch Vor- und Nacharbeiten, z. B. bei Lehrkräften, berücksichtigt (BayLSG vom 30.9.2010 – L 10 AL 366/07). Hierbei kommt es auf den Umfang der Arbeitszeit gemessen an der Belastung einer Vollzeitkraft an, nicht auf die individuellen Fähigkeiten der Arbeitnehmer (BSG vom 8.9.1988 – 11/7 RAr 65/87). Zur Beurteilung der zeitlichen Bindung eines Fußballspielers mit Vertragsspielervertrag s. LSG Mecklenburg-Vorpommern vom 28.6.2023 – L 2 AL 43/18).

Es gibt keine Vermutung, dass eine von Arbeitslosen aufgenommene Beschäftigung 15 Wochenstunden erreicht oder überschreitet; von den Angaben

gegenüber dem Arbeitgeber zur Lohnabrechnung darf die AA aber regelmäßig ausgehen (LSG Berlin-Brandenburg vom 24.4.2013 – L 18 AL 135/11).

Nach EuGH vom 9.10.2025 – C-110/24 zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie 2004/88/EG gehören auch die Hin- und Rückfahrten bei wechselnden Einsatzorten zur Arbeitszeit von Arbeitnehmern ohne festen Arbeitsort.

Mobiler
Arbeitsplatz

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, auch im Homeoffice die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Noch gibt es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Art der Aufzeichnung. Daher wird die Pflicht der Zeiterfassung häufig den Mitarbeitern im Homeoffice überlassen (Vertrauensarbeit). Ohne Indiz für Abweichungen von der Kurzzeitigkeitsgrenze können die eigenen Aufzeichnungen der Arbeitnehmer zugrunde gelegt werden, wenn keine elektronischen Daten auf Webplattformen abrufbar sind.

Homeoffice

Gelegentliches Erreichen oder Überschreiten der 15-Stunden-Grenze von geringer Dauer sind unbeachtlich. Ein gelegentliches Erreichen oder Überschreiten der 15-Stundengrenze liegt nur vor, wenn die Mehrarbeit unvorhersehbar ist; war das Erreichen oder Überschreiten der Kurzzeitigkeitsgrenze von Vertragsbeginn an geplant, z. B. durch die Vereinbarung von Mehrarbeit bei entsprechendem Bedarf, ist die ganze Beschäftigung unabhängig von der tatsächlich geleisteten Stundenzahl nicht mehr kurzzeitig (BSG vom 29.10.2008 – B 11 AL 44 und 52/07 R). Nach LSG Niedersachsen-Bremen vom 22.11.2011 – L 7 AL 61/10 ist die Beschäftigung als Sortierer bei der Deutschen Post mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 13 Stunden in der Woche mehr als kurzzeitig, wenn regelmäßig Nacharbeit anfällt und in mehreren Wochen die 14,9-Stundengrenze überschritten wird.

Gelegentliches
Überschreiten
der 15 Stunden

Nach FW 138.3 (3) richtet sich die zulässige Dauer des Erreichens oder Überschreitens der 15-Stunden-Grenze nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Bei einem Beschäftigungsverhältnis von vier Wochen ist ein Erreichen oder Überschreiten der Arbeitszeitgrenze für eine Woche unschädlich, bei einer Arbeitsdauer von acht Wochen darf die Arbeitszeitgrenze in zwei zusammenhängenden Wochen überschritten werden und bei zwölf Wochen dürfen es drei zusammenhängende Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden und mehr sein. Der Umfang des Überschreitens ist dann unerheblich. Ist das Arbeitsverhältnis unbefristet, darf der Zeitraum mit einer Arbeitszeit von 15 Wochenstunden und mehr unabhängig von der vereinbarten Stundenzahl ohne Schaden für den Alg-Anspruch ebenfalls drei zusammenhängende Wochen dauern.

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse werden zur Feststellung der Beschäftigungslosigkeit summiert (§ 138 Abs. 3 Satz 2 SGB III).

Summierung von
Beschäftigungen

Nach § 138 Abs. 3 Satz 1 SGB III ist auch derjenige, der als mithelfendes Familienmitglied eine selbstständige Tätigkeit (BFH vom 18.12.2014 – III R 9/14) oder eine Beschäftigung im zeitlichen Umfang von 15 Stunden und mehr wöchentlich ausübt, nicht beschäftigungslos (BSG vom 3.12.2009 – B 11 AL 28/08 R; SG Landshut vom 28.7.2015 – S 13 AL 141/14). Für die

15-Std.-Grenze
auch bei
selbstständiger/
mithelfender
Tätigkeit

Feststellung des zeitlichen Aufwands Selbstständiger ist nur auf deren eigene Tätigkeit abzustellen. Hierzu zählen auch Zeiten, in denen sich Selbstständige, ohne tatsächlich tätig zu sein, arbeitsbereit halten (z. B. Warte-/Betriebsöffnungszeiten). Zu Nachweisproblemen der tatsächlichen Arbeitszeit s. LSG Niedersachsen-Bremen vom 11.10.2022 – L 11 AL 8/19. Auf die Erzielung von Gewinn kommt es nicht an. Zu Beginn der Selbstständigkeit ist die Dauer des Arbeitseinsatzes nach einer Prognose zu beurteilen (BayLSG vom 26.4.2011 – L 8 AL 258/07).

Zum Problem des Übergangs vom Alg-Bezug in die geförderte Selbstständigkeit → S. 599 f.

Kindertagespflege

Die entgeltliche Kindertagespflege kann als selbstständige Erwerbstätigkeit, oder als abhängige Beschäftigung betrieben werden, was in beiden Formen, die Beschäftigungslosigkeit ausschließt, wenn die Pflegetätigkeit wöchentlich 15 Stunden oder mehr ausgeübt wird. Auf die Sozialversicherungspflicht (Minijob) kommt es zur Beurteilung der Beschäftigungslosigkeit nicht an.

Arbeits- gelegenheit

Beschäftigungslos sind Bezieher von Bürgergeld, die einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung von wöchentlich 15 Stunden und mehr nachgehen (§ 16d Abs. 7 Satz 2 SGB II).

Nachweis der Beschäftigungs- losigkeit

Für abhängig Beschäftigte ergibt sich regelmäßig aus der Arbeitsbescheinigung, dass ein vorangegangenes Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Melden sie sich arbeitslos, wird ihnen grundsätzlich geglaubt, dass sie beschäftigungslos sind, wenn keine Anhaltspunkte vorliegen, aus denen sich etwas anderes ergibt.

bei Selbstständigen?

Die Feststellung der Arbeitslosigkeit kann sich bei ehemals Selbstständigen, die aus einer früheren Beschäftigung noch einen Alg-Anspruch haben oder nach § 28a SGB III freiwillig versichert waren, schwierig gestalten. Wie sich aus § 28a Abs. 2 Satz 2 SGB III ergibt, kann eine Unterbrechung der selbstständigen Tätigkeit eine Zeit der Beschäftigungslosigkeit im Sinne des § 138 Abs. 1 SGB III sein. Es genügt auch schon das Absenken der Arbeitszeit auf unter 15 Wochenstunden zur Beschäftigungslosigkeit. Gelegentliche Unterschreitungen der wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden sind aber unbeachtlich, wenn sie von geringer Dauer sind (§ 28a Abs. 1 Satz 2 SGB III), sie machen die Selbstständigen also nicht beschäftigungslos. Eine gelegentliche Unterschreitung liegt immer dann vor, wenn sie nicht voraussehbar ist und auch nicht zu erwarten ist, dass sie sich innerhalb eines Jahres wiederholt. Eine Abweichung von geringer Dauer kann nach den FW 28a.3.1 (Stand Januar 2025) angenommen werden, wenn die Unterschreitung nicht mehr als drei zusammenhängende Wochen umfasst.

Krankheit

Ein krankheitsbedingtes Nichtausüben der selbstständigen Tätigkeit ist für sich genommen noch kein Beendigungstatbestand der selbstständigen Tätigkeit (s. dazu BSG vom 4.9.2013 – B 12 AL 1/12 R). Bei Bezug von Krankengeld ruht allerdings die Versicherungspflicht gemäß § 28a Abs. 4 SGB III i. V.m. § 26 Abs. 2 SGB III.

Die Beendigung der Antragspflichtversicherung aufgrund Zahlungsverzugs (näher dazu → S. 189 f.) führt nicht zur Beschäftigungslosigkeit, wenn der Zahlungsverzug nicht darauf beruht, dass die Selbstständigkeit faktisch beendet wurde.

Zahlungsverzug

1.2 Beschäftigungslosigkeit bei »Teil-Alg«

§ 162 Abs. 2 Nr. 1 SGB III

Teil-Alg erhalten Personen, die eine von mehreren nebeneinander ausgeübten **versicherungspflichtigen Beschäftigungen** verlieren.

Beschäftigungslos ist dementsprechend, wer eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren hat, die sie neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt hat.

Die beiden versicherungspflichtigen Beschäftigungen können auch bei einem Arbeitgeber bestehen (BSG vom 21.6.2001 – B 7 AL 54/00 R; SächsLSG vom 24.5.2012 – L 3 AL 98/11, info also 2013, S. 214).

Wird eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung aufgegeben, entsteht kein Anspruch auf Teil-Alg, wenn nur eine selbstständige Tätigkeit weiter ausgeübt wird (BSG vom 3.12.2009 – B 11 AL 28/08 R).

Was ist Teil-Alg?

Die beiden Beschäftigungen müssen keine 15 Wochenstunden umfassen, aber mehr als geringfügig sein. Umfasst die fortgeführte Beschäftigung weniger als 15 Wochenstunden, können die Arbeitslosen Voll-Alg beziehen, wenn sie eine Beschäftigung von wenigstens 15 Wochenstunden suchen; die Anrechnung des Nebeneinkommens richtet sich dann nach § 155 SGB III. Suchen sie eine Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden, können sie nur Teil-Alg erhalten. Arbeiten sie in der fortgeführten Beschäftigung 15 Stunden oder mehr, wird ebenfalls nur Teil-Alg gezahlt.

15-Std.-Grenze?

2 Welche Eigenbemühungen werden verlangt?

§ 138 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 SGB III

Es genügt nicht, dass Arbeitslose sich der Arbeitsvermittlung passiv zur Verfügung stellen. Alg bekommen sie nur, wenn sie sich aktiv um die Beendigung der Beschäftigungslosigkeit bemühen. Der Gesetzgeber hat zwar nicht genau festgelegt, welche Eigenbemühungen die Arbeitslosen leisten müssen, er nennt aber drei wichtige Verpflichtungen.

Arbeitslose haben im Rahmen der Eigenbemühungen alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung zu nutzen; hierbei müssen sie insbesondere

- die Verpflichtungen aus der EV oder dem EV-VA nach § 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Abs. 3 Satz 4 SGB III erfüllen. Allerdings muss vorher geprüft werden, ob die EV überhaupt verbindlich ist. Schon zum SGB II hat das BSG entschieden, dass die Wirksamkeit der EV nach § 15 SGB II a. F. als Austauschvertrag nach §§ 53 ff. SGB X davon abhängt, ob der Verpflichtung der Arbeitslosen angemessene Förderzusagen gegenüberstehen



(BSG vom 23.6.2016 – B 14 AS 30/15 R; HessLSG vom 13.5.2015 – L 6 AS 132-134/14; BayLSG vom 29.1.2015 – L 7 AS 647/13). Das gilt ebenso für das SGB III; auch hier unterliegen die EV einer Inhaltskontrolle nach § 61 Satz 2 SGB X i. V.m. § 307 BGB (BSG vom 4.4.2017 – B 11 AL 5/16 R und – B 11 AL 19/16 R);

- bei der Vermittlung durch Dritte mitwirken;
- die Selbstinformationseinrichtungen der AA (§ 40 Abs. 2 SGB III) in Anspruch nehmen, d. h., die Arbeitslosen müssen sich mit der Veröffentlichung ihrer Daten einverstanden erklären, soweit eine Identifizierung ausgeschlossen ist, und die von der AA angebotenen Möglichkeiten auch aktiv nutzen.

Die BA nennt (FW 138.4 (3)) als Beispiele:

- Auswertung der JOBBÖRSE;
- Auswertung von Stellenanzeigen in Zeitungen, Fachzeitschriften und anderen Medien (z. B. Regionalsender, Internet);
- Gezielte Initiativbewerbungen und -vorsprachen bei Arbeitgebern;
- Arbeitsplatzsuche per Anzeige in Zeitungen und Fachzeitschriften;
- Besuch von Arbeitsmarktbörsen u. ä.;
- Kontaktaufnahme zu privaten Vermittlern und Mitwirkung bei der beruflichen Eingliederung.

Wer sich nur auf die Dienste der AA verlässt und keine eigenen Aktivitäten zur Beendigung der Arbeitslosigkeit unternimmt, hat keinen Anspruch auf Alg, weil die Anspruchsvoraussetzung der Eigenbemühungen und damit der Verfügbarkeit nicht erfüllt ist.

Nachweis der Aktivitäten

Von der allgemeinen Verpflichtung, sich um Arbeit zu bemühen, unterscheidet das BSG die Nachweispflicht nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III; diese ist keine Voraussetzung für den Anspruch auf Alg, sondern eine zusätzliche Obliegenheit, die dem Nachweis der Eigenbemühungen dient (BSG vom 20.10.2005 – B 7a AL 18/05 R und vom 31.1.2006 – B 11a AL 13/05 R zum früheren § 119 Abs. 5 Satz 2 SGB III; siehe auch BSG vom 4.4.2017 – B 11 AL 5/16 R und Claus-Peter Bienert, info also 2016, S. 243). Die Form und der Zeitpunkt des Nachweises müssen in der EV geregelt werden und können ggf. auch mit EV-VA verfügt werden (§ 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III). Dazu, was die AA Arbeitslosen im Einzelnen an Eigenbemühungen zumuten kann, → S. 192.

3 Wer ist verfügbar? § 138 Abs. 5 SGB III

§ 138 Abs. 5 SGB III definiert vier Verfügbarkeitsselemente:

- Einen spezifischen, auf den einzelnen Arbeitslosen individuell zugeschnittenen Arbeitsmarkt.
- Die Fähigkeit, in diesen Arbeitsmarkt unverzüglich vermittelt werden zu können (**objektive Verfügbarkeit**).

- Die Anforderungen, um zeit- und ortsnahe vermittelt werden zu können (**Erreichbarkeit**).
- Die Bereitschaft, zumutbare Beschäftigungen oder Eingliederungsmaßnahmen in bzw. für diesen Arbeitsmarkt anzunehmen und auszuüben (**subjektive Verfügbarkeit**).

Die subjektive und die objektive Verfügbarkeit müssen einander entsprechen: Arbeitslose müssen bereit sein, an dem, was ihnen objektiv zur beruflichen Eingliederung abverlangt werden kann, auch aktiv mitzuwirken, ggf. zunächst in der Form, dass sie bei gesundheitlichen Einschränkungen an der Feststellung ihrer Erwerbsfähigkeit mitwirken.

3.1 Was heißt: eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden umfassende Beschäftigung ausüben können?

Objektiv ist nur verfügbar, wer an jedem Tag, für den er Alg bean-sprucht, durch nichts gehindert ist, unverzüglich eine zumutbare Beschäftigung auf dem in Betracht kommenden Arbeitsmarkt auszuüben (BSG vom 28.10.1987 – 7 RAR 80/86 und vom 5.11.1998 – B 11 AL 35/98 R); es genügt nicht, dass die Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme erst bei einem Arbeitsangebot hergestellt werden sollen (BayLSG vom 26.3.2009 – L 10 AL 203/06: Kurzfristige Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Auflösungsvertrag).

Zu Ausnahmen → S. 91 ff.

Objektive
Verfügbarkeit

Der für die Vermittlung bzw. die berufliche Eingliederung in Betracht kommende Arbeitsmarkt ist **zwingend und ohne Ausnahme** auf versicherungspflichtige (§§ 24 ff. SGB III), abhängige Beschäftigungen bezogen, die eine Arbeitszeit von zumindest 15 Wochenstunden umfassen müssen.

Der **individuelle** Zuschnitt dieses Arbeitsmarktsegments ergibt sich aus der Potenzialanalyse hinsichtlich der Fähigkeiten, der Eignung und ggf. der räumlichen und zeitlichen Mobilität/Flexibilität der jeweiligen Arbeitslosen. Soweit sich daraus Einschränkungen ergeben, dürfen sie nicht dazu führen, dass nur noch Arbeit zu unüblichen Bedingungen aufgenommen werden kann. Nach SG Darmstadt vom 22.10.2025 – S 25 R 367/22 sind Tätigkeiten im Homeoffice keine Tätigkeiten unter üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Der in Betracht
kommende
Arbeitsmarkt

Das betrifft insbesondere die Lage der Arbeitszeit. Arbeitslose müssen bereit sein, zur ortsüblichen Lage der Arbeitszeiten zu arbeiten.

Üblich ist eine Lage der Arbeitszeit dann, wenn sie auf dem in Betracht kommenden Arbeitsmarkt in nennenswertem Umfang vorkommt.

Lage der
Arbeitszeit

D. und seine Frau teilen sich die Versorgung ihres Sohnes. Das war bisher dadurch möglich gewesen, dass D. von 14 Uhr bis 22 Uhr im Schichtdienst arbeitete und seine Frau von 8 Uhr bis 13 Uhr eine Teilzeitbeschäftigung ausübte. Nachdem D. seinen Arbeitsplatz verloren hat, meldet er sich arbeitslos

Beispiel