

Kleine Anfrage

des Abg. Dr. Friedrich Bullinger FDP/DVP

und

Antwort

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien
und Senioren**

Sperrzeiten für ALG II-Empfänger

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Trifft es zu, dass in den verschiedenen ARGE'n im Land in unterschiedlicher Weise bei der Verhängung von Sperrzeiten verfahren wird, wenn ALG II-Empfänger eine zumutbare Arbeit ablehnen?
2. Kann von Arbeitgebern verlangt werden, über die Mitteilung mittels Formblatt hinaus, eine eigenständige Meldung an die ARGE zu erstellen, dass ein Arbeitsuchender nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen ist?

23. 04. 2010

Dr. Bullinger FDP/DVP

Antwort

Mit Schreiben vom 25. Mai 2010 Nr. 42-5011.5-1.2-1 beantwortet das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren die Kleine Anfrage wie folgt:

Ich frage die Landessregierung:

1. Trifft es zu, dass in den verschiedenen ARGE'n im Land in unterschiedlicher Weise bei der Verhängung von Sperrzeiten verfahren wird, wenn ALG II-Empfänger eine zumutbare Beschäftigung ablehnen?

Eine Sanktion tritt nach der Regelung des § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 c SGB II ein, wenn ein erwerbsfähiger Hilfebedürftiger sich trotz Belehrung über die Rechtsfolgen weigert, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen oder fortzuführen. Dies gilt nach Satz 2 der Regelung nicht, wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige einen wichtigen Grund für sein Verhalten nachweist.

Die Grundsicherungsstellen haben nach dem Amtsermittlungsgrundsatz festzustellen, ob diese Voraussetzungen für eine Sanktion vorliegen. Ist das der Fall, treten die Rechtsfolgen kraft Gesetzes ein.

„Wichtiger Grund“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Prüfung die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind, sodass das Ergebnis jedes Einzelfalles unterschiedlich ausfallen kann. Hierbei ist abzuwägen, ob die berechtigten Interessen des Einzelnen im Verhältnis zu den Belangen der Allgemeinheit, die die Leistungen der Grundsicherung aus Steuermitteln erbringt, das Verhalten des Hilfebedürftigen rechtfertigen. Diese Beurteilung des objektiv wichtigen Grundes wird dezentral getroffen. Eine Konkretisierung des Begriffes wurde nach Auskunft der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit in den Fachlichen Hinweisen und Arbeitshilfen der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen, die eine möglichst einheitliche Vorgehensweise sicherstellen sollen.

2. Kann von Arbeitgebern verlangt werden, über die Mitteilung mittels Formblatt hinaus, eine eigenständige Meldung an die ARGE zu erstellen, dass ein Arbeitsuchender nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen ist?

Zur Klärung der Sanktionsvoraussetzungen kann im Einzelfall eine Auskunft oder die Befragung eines Arbeitgebers als Zeugen erforderlich sein. Die Grundsicherungsstellen haben im Verfahren nach dem SGB II den Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln. Hierbei hat sich die Behörde der Beweismittel zu bedienen, die sie nach pflichtgemäßem Ermessen zur Ermittlung des Sachverhalts für erforderlich hält. Sie kann hierzu Auskünfte jeder Art einholen und Zeugen vernehmen oder von diesen eine schriftliche Äußerung einholen. Eine Pflicht zu Auskünften besteht grundsätzlich nicht. Wenn dies zur Entscheidung über die Entstehung, Erbringung, Fortsetzung, das Ruhen, die Entziehung oder den Wegfall einer Sozialleistung sowie deren Höhe unabweisbar ist, besteht aber für Zeugen eine Pflicht zur Aussage bzw. schriftlichen Äußerung. Hierbei stehen den Zeugen die sich aus der Zivilprozessordnung ergebenden Aussage- und Zeugnisverweigerungsrechte zu. Ist seine Aussage bzw. schriftliche Äußerung unabweisbar in diesem Sinne und steht einem Zeugen auch kein Aussageverweigerungsrecht zu, kann der Träger der Grundsicherung eine Aussage nötigenfalls mithilfe des Sozialgerichts erzwingen.

Arbeitgeber haben nach Auskunft der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, Rückmeldungen zum Ergebnis eines Vermittlungsvorschlags mit dem Formblatt „Vermittlungsvorschlag“

vorzunehmen. Für die Agenturen und Grundsicherungsträger sind Rückmeldungen, gleich in welcher Form, insbesondere im Hinblick auf Informationen zu einem Einstellungstermin oder zu nicht wahrgenommenen Vorstellungsterminen von Bedeutung. Sie werden nicht nur genutzt, um die Integrationsbemühungen der Bewerber im Rahmen der Zumutbarkeit zu überprüfen, sondern auch, um die Dienstleistungsqualität gegenüber dem Arbeitgeber stetig zu verbessern und passgenaue Vorschläge zu unterbreiten.

Dr. Stolz
Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familien und Senioren