BÜRGERSCHAFT
DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG
23. Wahlperiode

Drucksache 23/842
11.07.25

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Olga Fritzsche (Die Linke) vom 03.07.25

und Antwort des Senats

Betr.: Zwischen Beratung und Rekrutierung – Bundeswehr-Präsenz in Hamburgs Jobcentern (II)

Einleitung für die Fragen:

Die Antwort des Senats auf die Schriftliche Kleine Anfrage der Linksfraktion vom 17.06.2025 hinterlässt einige Nachfragen.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

Vorbemerkung: *Ein Kooperationsplan gemäß § 15 Absatz 2 SGB II dient der gemeinsamen Orientierung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) und Integrationsfachkräften hinsichtlich der Ziele und wesentlichen Schritte der Zusammenarbeit. Laut Antwort des Senats auf Frage 7 ist der Kooperationsplan verbindlich im Sinne einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, jedoch – anders als die frühere Eingliederungsvereinbarung – rechtlich nicht bindend und enthält keine Rechtsfolgenbelehrung.*

Im Konfliktfall kann aber ein solcher Plan jedoch auch ohne Einvernehmen, beispielsweise nach einem erfolglosen Schlichtungsverfahren, durch Verwaltungsakt erlassen werden.

Antwort zu Vorbemerkung:

Der Kooperationsplan gemäß § 15 Absatz 2 des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) dient der Orientierung von erwerbsfähigem Leistungsberechtigten (ELB) und Integrationsfachkraft. In diesem werden die Ziele und wesentlichen Schritte hinterlegt, um den Eingliederungsprozess zwischen ELB und Integrationsfachkraft des Jobcenter team.arbeit.hamburg (Jobcenter) gemeinschaftlich und möglichst zielgerichtet und transparent zu gestalten.

Der Kooperationsplan selbst ist rechtlich nicht bindend und enthält keine Rechtsfolgenbelehrung, sondern bildet die Grundlage einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, die im besten Fall auf gegenseitigem Vertrauen und Verantwortung beruht. Diese freiwillige Ausgestaltung soll die Motivation und Eigeninitiative der ELB fördern, indem sie ihre Mitwirkung einbezieht.

Bei Konflikten und Meinungsverschiedenheiten hat Jobcenter die Möglichkeit, den Kooperationsplan auch ohne Einvernehmen per Verwaltungsakt zu erlassen und zu einzelnen Maßnahmen zu verpflichten, beispielsweise der Teilnahme an einem Bewerbungstraining nach § 45 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III). Dies sichert die Handlungsfähigkeit des Jobcenters und gewährleistet, dass notwendige Maßnahmen zum Zweck der Integration nicht blockiert werden. ELB haben im Konfliktfall die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren bei der Öffentlichen Rechtsauskunft (ÖRA) einzuleiten.

Insgesamt balanciert das Verfahren damit den partnerschaftlichen Ansatz mit der erforderlichen Durchsetzungsfähigkeit, um die gesetzlich vorgesehenen Eingliederungsziele im Interesse aller Beteiligten zu erreichen.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen teilweise auf der Grundlage von Auskünften von Jobcenter wie folgt:

Frage 1: *Wie kann sichergestellt werden, dass in eine Beschäftigung im militärischen Bereich der Bundeswehr ausschließlich freiwillig vermittelt wird?*

Antwort zu Frage 1:

Für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt bilden die individuellen Stärken und Unterstützungsbedarfe der ELB die handlungsleitende Grundlage. Diese werden im Rahmen der sogenannten Potenzialanalyse (Stärken- und Schwächenanalyse) erfasst. Die Ergebnisse dieser Analyse bestimmen die Strategie für die (Re-)Integration, die Heranführung an den Arbeitsmarkt sowie den Weg zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit. Grundsätzlich wird die Potenzialanalyse bei allen ELB durchgeführt und dient als Basis für die Entwicklung einer Integrationsstrategie.

Um den Integrationsprozess zielgerichtet zu gestalten, wird die Potenzialanalyse auf einen Zielberuf oder eine Zieltätigkeit ausgerichtet. Dabei handelt es sich um die Tätigkeit, für die nach Einschätzung der Vermittlungs- und Integrationsfachkraft die individuell höchste Wahrscheinlichkeit einer nachhaltigen Integration besteht. In diesem Zusammenhang ist auch die Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung unter dem Aspekt einer langfristigen Integration zu prüfen. Bei der Festlegung des Zielberufs oder der Zieltätigkeit werden die Neigungen, die Eignung sowie die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Person berücksichtigt.

Bei der Vermittlung auf militärische Stellenangebote werden keine Vermittlungsvorschläge mit Rechtsfolgebelehrung unterbreitet. Grundsätzlich findet vor der Erstellung eines Vermittlungsvorschlags ein Beratungsgespräch mit der arbeitssuchenden Person statt, in dem ausdrücklich auf die Freiwilligkeit einer Bewerbung hingewiesen wird. Durch dieses Vorgehen sind Sanktionen oder Sperrzeiten ausgeschlossen.

Frage 2: *Wird dann trotzdem der entsprechende Passus zur Teilnahme an Infoveranstaltungen et cetera aufgenommen oder wird dieser herausgenommen, wenn es Widerspruch seitens des ELB gibt?*

Antwort zu Frage 2:

Im Rahmen der Potenzialanalyse werden die Stärken der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erfasst. Dazu zählen sowohl formale als auch non-formale Qualifikationen sowie sogenannte Soft Skills, wie beispielsweise methodische, kommunikative oder soziale Kompetenzen. Diese Aspekte finden bei der Ausgestaltung des Eingliederungsprozesses und der Festlegung des Eingliederungsziels Berücksichtigung.

Grundsätzlich ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen für alle Kundinnen und Kunden freiwillig und bleibt ohne rechtliche Folgen. Zudem werden Maßnahmen oder Informationsveranstaltungen, die als nicht zumutbar oder nicht zielführend eingeschätzt werden, nicht in den Kooperationsplan aufgenommen.

Vorbemerkung: *In der Antwort zu Frage 11 wird ausgeführt, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gemäß § 31 Absatz 1 Nummer 2 SGB II ihre Mitwirkungspflichten verletzen, wenn sie – trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder entsprechender Kenntnis – eine zumutbare Arbeit, Ausbildung oder ein nach § 16e SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis ablehnen, nicht fortführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern. Dies gilt nicht, sofern ein wichtiger Grund für das Verhalten vorliegt und dieser dargelegt sowie nachgewiesen werden kann (§ 31 Absatz 1 Satz 2 SGB II).*

Frage 3: *Was gilt im Sinne des § 31 SGB II als „wichtiger Grund“?*

Frage 4: *Werden weltanschauliche oder ethische Gründe – etwa die Weigerung, für die Bundeswehr zu arbeiten, auch nicht im zivilen Bereich – als wichtiger Grund anerkannt oder können solche Fälle sanktioniert werden?*

Antwort zu Fragen 3 und 4:

Im Sinne des § 31 SGB II sind alle Gründe, die für erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung des individuellen Grundes im Verhältnis zu den Interessen der Allgemeinheit, die die Leistungen an sie und die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft aus Steuermitteln erbringt, besonderes Gewicht haben. Ein wichtiger Grund kann im Regelfall nur anerkannt werden, wenn die beziehungsweise der ELB erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, den Grund zu beseitigen, zu vermeiden oder ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre.

Jobcenter achtet die persönliche Weltanschauung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. In der Zusammenarbeit wird auf einen wertschätzenden, vorurteilsfreien Umgang geachtet, der die individuellen Überzeugungen und Lebensentwürfe anerkennt. Weltanschauliche und ethische Beweggründe können als wichtiger Grund anerkannt werden. Darüber hinaus werden bei der Festlegung des Zielberufs beziehungsweise der Zieltätigkeit die Neigungen, die Eignung sowie die individuelle Leistungsfähigkeit berücksichtigt. Ziel ist eine passgenaue und nachhaltige Integration unter Wahrung der persönlichen Integrität der ELB.

Vorbemerkung: *Medienberichten zufolge soll die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des geplanten NATO-Manövers in Hamburg eine unterstützende Rolle übernehmen.*

Frage 5: *Welche konkrete Rolle übernimmt die Bundesagentur für Arbeit im Zusammenhang mit dem geplanten NATO-Manöver in Hamburg?*

Frage 6: *Welche konkreten Maßnahmen und Planungen sind diesbezüglich vorgesehen?*

Antwort zu Fragen 5 und 6:

Im Zuge der NATO-Übung „Red Storm Bravo“ befasst sich die Agentur für Arbeit Hamburg intern mit dem Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) und dem gesetzlichen Aufgabenbereich der Agentur für Arbeit im Sinne dieses Gesetzes.

Es handelt sich um eine interne Übung, ohne Wirkung auf die Kundinnen und Kunden der Agentur für Arbeit Hamburg.