



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Mitglied des Deutschen Bundestages
Frau Beate Müller-Gemmeke
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Anette Kramme

Parlamentarische Staatssekretärin
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-2660

FAX +49 30 18 527-2664

E-MAIL buero.kramme@bmas.bund.de

Berlin, 29. Mai 2019

Schriftliche Frage im Mai 2019
Arbeitsnummer 275

Sehr geehrte Frau Kollegin,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antwort auf Ihre o. a. Frage.

Mit freundlichen Grüßen

Schriftliche Frage im Mai 2019

Arbeitsnummer 275

Frage Nr. 275:

Inwiefern ist nach Auffassung der Bundesregierung die Abberufung eines Beschäftigten im Rahmen des § 16i SGB II in eine andere Beschäftigung bzw. Maßnahme aufgrund der Zuweisung mit Rechtsfolgenbelehrung (siehe Antwort zu Frage 2 der Kleinen Anfrage „Sozialer Arbeitsmarkt - Ausgestaltung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung“, Bundestagsdrucksache 19/9875) rechtlich mit dem Arbeitsvertragsrecht im BGB vereinbar, und in welcher Form kann solch eine Abberufung in Bezug auf das Arbeitsvertragsrecht rechtskonform umgesetzt werden, insbesondere wenn der Arbeitgeber und/oder der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis nicht kündigen möchte?

Antwort:

Eine Abberufung aus einem nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) geförderten Arbeitsverhältnis soll erfolgen, wenn die geförderte Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird (§ 16i Absatz 6 Satz 1 SGB II). Mit der Abberufung ist jedoch keine Zuweisung in eine andere Beschäftigung bzw. Maßnahme verbunden; hierfür bedürfte es einer gesonderten Zuweisung. Mit der Abberufung endet die Förderung nach § 16i SGB II. Dies hat jedoch rechtlich keine Auswirkung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Allerdings haben die Arbeitsvertragsparteien jederzeit die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich im Wege eines Aufhebungsvertrages aufzulösen. Zudem räumt § 16i Absatz 6 Satz 2 und 3 SGB II sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber jeweils ein Sonderkündigungsrecht ein.