

# Sozialgesetzbuch

Brand

10. Auflage 2026  
ISBN 978-3-406-81117-3  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Lebensgrundlage dienende Tätigkeit (BVerfG NJW 1958, 1035). Berufsberatung umfasst danach die Beratung über jede Art von Tätigkeit, sei sie unselbstständig (abhängig) oder selbstständig, typisch oder untypisch, qualifiziert oder unqualifiziert. Berufsberatung bezieht neben der Beratung über die Berufswahl, dh die **erstmalige Wahl** eines Berufs, auch die Beratung über einen **Berufswechsel**, dh den Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich, ein.

Die Arbeitsberatung iSd § 15 AFG ist nunmehr in der Berufsberatung aufgegangen. Ihr Ziel ist es, ArbN und ArbGeb in einer für viele unübersichtlichen Arbeitswelt die notwendigen Kenntnisse für **eigenverantwortliche Entscheidungen** zu verschaffen. Ansprüche auf Arbeitsberatung finden sich auch in §§ 3 Abs. 2, 19 SGB I.

Der Anspruch jedes Bürgers auf **Beratung nach § 14 SGB I** umfasst seine Rechte und Pflichten nach dem SGB und damit auch nach dem SGB III. Der Anspruch nach § 29 geht zum einen darüber hinaus, als er nicht nur über Rechte und Pflichten, sondern zB allgemein über die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Entwicklung in den Berufen usw, dh vor allem über Tatsachen informiert und Empfehlungen ausspricht, die ArbN in die Lage versetzen sollen, Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft fundierter zu treffen; zum anderen enthält § 29 gegenüber § 14 SGB I eine Eingrenzung, da er sich nur auf ArbN und ArbGeb bezieht, § 14 SGB I dagegen auf jeden Bürger, der Rechte und Pflichten nach dem SGB besitzt. Ebenso wie die Arbeitsvermittlung ist die Beratung nach § 29 **schlicht-hoheitliches Handeln**, die Entscheidung, den Nachfragenden nicht zu beraten, idR ein VA. Dem Einzelnen steht ein Anspruch auf Beratung zu.

Inhalt der Berufsberatung sind die **individuelle Unterrichtung**, die vor allem in der Erteilung von Auskünften und der Verdeutlichung von Zusammenhängen, die für die Entscheidung des zu Beratenden von Bedeutung sind, besteht, sowie die **individuelle Beratung**, die idR die Empfehlung einer bestimmten Handlung unter Aufzeigen von Alternativvorschlägen ausmacht. **Individuell** müssen Unterrichtung und Beratung sein, dh sie müssen auf die besondere Situation und die Fragestellung des nachsuchenden ArbN bzw. ArbGeb umfassend und verständlich eingehen. Dabei umfassen Unterrichtung und Beratung alle Fragen der Lage des allgemeinen und besonderen Arbeitsmarktes, der Entwicklung in den Berufen, der beruflichen Fortbildung und Umschulung einschl. deren Förderung, der Förderung der Arbeitsaufnahme, der beruflichen Reha sowie der Wahl oder Besetzung von Arbeitsplätzen.

**Wie** die AA Berufsberatung durchführen (mündlich, schriftlich, fernmündlich), ist ihrem pflichtgemäßen **Ermessen** überlassen. Das Unterrichts- und Beratungsrecht ist nicht unbeschränkt. Es umfasst nicht schwierige, außerhalb des Sozialrechts liegende Gebiete (zB Arbeits- oder Steuerrecht). Der Überlassende in einem Leiharbeitsverhältnis iSd AÜG hat keinen Anspruch auf eine umfassende Beratung bzgl. der rechtlichen Ausgestaltung dieser Verhältnisse (LSG Bremen EzAÜG Nr. 29; Nr. 104). Bei einer unrichtigen Beratung oder Unterrichtung kann der Geschädigte möglicherweise einen sozialrechtlichen **Herstellungsanspruch** vor dem SG oder daneben einen **Amtshaftungsanspruch** vor dem Zivilgericht gem. § 839 BGB iVm Art. 34 GG geltend machen. Diese Ansprüche können idR nicht auf eine falsche Prognose der BA gestützt werden. Zur Frage der pflichtwidrigen Erteilung einer falschen Auskunft s. BSG SozSich 1976, 311; zur Pflicht eines Förderungsberaters, den Bewerber auf alsbald bevorstehende Änderungen einer AO hinzuweisen LSG Schleswig-Holstein SozSich 1975, 156; zur unrichtigen Auskunft wegen Änderung von Vorschriften LG Nürnberg-Fürth DBIR Nr. 2331a AFG/§ 15.

### III. Abs. 2 – Grenzen des Beratungsauftrags

Die Vorschrift konkretisiert und begrenzt den Beratungsauftrag nach Abs. 1 entspr. den Bedürfnissen des Ratsuchenden. Unter Ratsuchenden sind sowohl die jungen Menschen und Erwachsenen iSd Abs. 1 als auch die ArbGeb zu verstehen.

- 14 Die Beratung soll dem **Einzelfall** möglichst gerecht werden und ihn in das Umfeld des allgemeinen Arbeitsmarktes einordnen. Dazu ist es notwendig, dass der Berater neben den Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnissen des Ratsuchenden die Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Berufe berücksichtigt. Eine Bevorzugung einzelner Wirtschaftszweige und Berufe hat idR zu unterbleiben; vielmehr sind die allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkte vorrangig zu beachten; erst danach können die Belange einzelner Wirtschaftszweige und Berufe Berücksichtigung finden.
- 14a Durch die **Einfügung eines S. 2 in Abs. 2** ging der Gesetzgeber zwar von der Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängigem Prinzip in der Arbeitsförderung aus. Dieser Grundsatz sollte durch den neuen S. 2 konkretisiert und die Bedeutung einer **geschlechtersensiblen Beratung** betont werden. Eine konsequente Umsetzung dieses Grundsatzes beinhaltet unter anderem Informationen zu allen für die Erwerbsbeteiligung relevanten Themen im Lebensverlauf wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Verdienstmöglichkeiten sowie Karriere- und Entwicklungschancen. Für die ArbGeb seien insbesondere Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle und Einstellungspraxis relevant. Besonderer Bedeutung komme dem Auftrag zu, so die Begründung, bei der Beratung auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern hinzuwirken. Dies bedeute, dass die individuellen Fähigkeiten von Frauen und Männern gefördert und Entscheidungen zur Berufs- und Studienwahl und zum Bewerbungsverhalten möglichst frei von stereotypen Rollenbildern getroffen werden sollten. Bei der Umsetzung dieses Auftrags komme auch den ArbGeb hohe Bedeutung zu. Diese müssten nämlich bereit sein, eine von stereotypen abweichende Berufswahl aktiv zu unterstützen, um so einen Beitrag zur Beseitigung und Überwindung geschlechtsbedingter Nachteile zu leisten. Eine geschlechtersensible Beratung und insbes. auch die Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie eine entsprechende Anpassung des Einstellungsverhaltens von ArbGeb könnten nicht nur persönliche, sondern auch gesellschafts- und wirtschaftspolitische Vorteile mit sich bringen, insbes. auch dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern (BT-Drs. 18/11133, 76).

#### IV. Abs. 3 – Weitergehende Bemühungen

- 14b Durch den neuen Abs. 3 wird die bisherige Regelung des § 31 Abs. 2 systematisch in die Regelungen zum Beratungsangebot integriert und entsprechend angepasst. § 31 Abs. 2 lautete bis zum 31.12.2018 wie folgt: „Die AA kann sich auch nach Beginn einer Berufsausbildung oder nach der Aufnahme einer Arbeit um Auszubildende oder ArbNinnen und ArbN bemühen, wenn diese ihr Einverständnis erklärt haben, und sie beraten, soweit dies für die Festigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.“
- 14c Die Beratungsleistung zur Festigung des aufgenommenen Ausbildungs- oder ArbVerh **ist** nunmehr von der BA anzubieten. Ebenso wie die sonstigen Beratungsleistungen ist die Beratung zur Festigung eines Ausbildungs- oder ArbVerh von einer **freiwilligen Inanspruchnahme** gekennzeichnet. Daher kann in der Neufassung auf das Merkmal der Einverständniserklärung verzichtet werden, ohne dass damit Änderungen im Vergleich zur derzeitigen Rechtslage verbunden sind (Entwurf der BReg zum Qualifizierungschancengesetz S. 21). Die Art der Bemühungen und Beratungen ist im Gesetz nicht näher beschrieben. Deshalb kann es sich um Bemühungen und Beratungen jeder Art handeln, sofern sie nur dem Ziel der Festigung des Verhältnisses dienen.

## V. Abs. 4 – Europäischer und internationaler Arbeitsmarkt

Der neue Abs. 4 ist unverändert der bisherige Abs. 3. Nach ihm soll sich die Beratung der AA nach Abs. 1 soll nicht nur auf den deutschen Arbeitsmarkt beschränken, sondern in geeigneten Fällen darüber hinausgehen. Damit zieht Abs. 4 die Konsequenz aus der Tatsache, dass den Arbeitssuchenden und den ArbGeb der Arbeitsmarkt **EU-weit** offen steht. Im Übrigen wird der EWG-VO Nr. 2434/92 zur Änderung des 2. Teils der EWG-VO Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der ArbN innerhalb der Gemeinschaft Rechnung getragen. Die VO ist Rechtsgrundlage für einen unter der Bezeichnung **EURES** (European Employment Services) installierten Datenverbund, der die Arbeitsverwaltungen innerhalb der EU und des EWR sowie der Schweiz in die Lage versetzt, Arbeitsmarktinformationen und beschäftigungsrelevante Daten sowie Stellen- und Bewerberangebote auszutauschen (RegE-AFRG S. 159).

## § 30 Berufsberatung

Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung, zum Berufswechsel sowie zu Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse,
2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven,
4. zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche,
5. zu Leistungen der Arbeitsförderung,
6. zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

### I. Geltende Fassung – Normzweck

§ 30 ist mWv 1.1.1998 durch Art. 1 AFRG eingeführt worden und hat (fast) 1 unverändert die Fassung des § 30 RegE-AFRG. Die Norm wurde durch **G v. 20.12.2011** (BGBl. 2854, EinglVerbG) mWv 1.4.2012 sprachlich überarbeitet. Vorläufer: Die Vorschrift nimmt die Regelungen der §§ 15 Abs. 1 S. 1, 25 Abs. 1 S. 1, 26 Abs. 1 S. 1 und 2 sowie Abs. 2, 28 AFG auf. § 30 konkretisiert die **wesentlichen Beratungsinhalte** der Berufsberatung. Durch das **QualifizierungschancenG v. 18.12.2018** (BGBl. I 2651) werden mWv 1.1.2019 in Nr. 3 nach den Wörtern „berufliche Bildung“ die Wörter „sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller Perspektiven“ eingefügt. Durch das **FachkräfteeinwanderungsG v. 15.8.2019** (BGBl. I 1307) werden in Nr. 1 mWv 1.3.2020 die Wörter „sowie zu Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“ eingefügt.

### II. Inhalte der Berufsberatung

Die Berufsberatung hat sich – unabhängig, ob ein Ratsuchender bereits am 2 Berufsleben teilnimmt oder erst teilnehmen will – auf die (erste oder weitere) **Berufswahl**, die (voraussichtliche) **Entwicklung in einem bestimmten oder weiteren Beruf** sowie die Konsequenzen eines **Berufswechsels** (Nr. 1) zu erstrecken (hierzu → § 29 Rn. 2). Dabei sind **Lage und Entwicklung des Arbeits-**

**marktes und der Berufe** (Nr. 2) einzubeziehen. Darunter sind alle Bedingungen oder Fakten zu verstehen, die auf den Arbeitsmarkt Einfluss nehmen können, aber auch die Möglichkeit, selbst steuernd einzugreifen. Wegen des Begriffs **Beruf** → § 29 Rn. 8. Die Möglichkeiten, die berufliche Bildung des einzelnen Ratsuchenden zu fördern, stehen im Mittelpunkt des Beratungsgesprächs.

Durch die Änderung/Erweiterung ab dem 1.1.2019 soll die Erarbeitung individueller beruflicher Perspektiven innerhalb der Berufsberatung gestärkt werden. Die Regelung knüpft an die Ergänzung in § 29 Abs. 1 an. Die **Weiterbildungsberatung** soll in ihrer Bedeutung hervorgehoben werden (Entwurf BReg Qualifizierung Chancengesetz S. 21). Nach der Begründung des Entwurfs sollen durch die Weiterbildungsberatung berufliche Perspektiven für die Einzelnen erarbeitet und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Hierzu zählen insbesondere die Anpassungsqualifizierung und die Aufstiegsmobilität. Zugleich sollte auch dazu beraten werden, wie die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder verbessert werden kann, insbesondere im Fall fehlender Bildungsabschlüsse. Ziel des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist es, die Bedürfnisse des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Fachkräftesicherung durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu flankieren und so einen Beitrag zu einem nachhaltigen gesellschaftlichen Wohlstand zu leisten (BT-Drs. 19/8285, 1). In diesem Zusammenhang ist es von großer Bedeutung, für bestimmte Gruppen die Möglichkeiten der Anerkennung ihrer **im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse** festzustellen.

- 3 Der Anspruch des Ratsuchenden auf Förderungsberatung ergibt sich im Grundsatz bereits aus § 14 SGB I, wird durch §§ 29, 30 allerdings erweitert. Hiernach hat die AA im **Regelfall auch** eine Förderungsberatung durchzuführen, auch ohne entspr. Initiative des Ratsuchenden. Eine gegenüber §§ 14 f. SGB I umfassendere Beratungspflicht nach § 30 besteht regelmäßig bei einem entsprechenden Beratungs- und Auskunftsbegehren des Versicherten. Ausnahmsweise besteht jedoch auch dann eine Hinweis- und Beratungspflicht des Versicherungsträgers, wenn anlässlich einer konkreten Sachbearbeitung den jeweiligen Mitarbeitern eine nahe liegende Gestaltungsmöglichkeit ersichtlich ist, die ein verständiger Versicherter wahrnehmen würde, wenn sie ihm bekannt wäre (BSG NZS 2008, 49; BSG Die SGB 2000, 616). Die Frage, ob eine Gestaltungsmöglichkeit klar zu Tage liegt, ist allein nach objektiven Merkmalen zu beurteilen. Bei der Entscheidung, ob und wann die AA eine solche Beratung durchführt, hat sie einen (erheblichen) Beurteilungsspielraum; allerdings ist die Beratung nicht mehr in ihr Ermessen gestellt (zum früheren Recht s. § 28 AFG). Hinsichtlich der Leistungen zur Entgeltssicherung genügt die AA ihren Beratungspflichten durch Übergabe des allgemeinen Merkblatts für Arbeitslose (SG Karlsruhe 2.1.2014 – S. 15 AL 2438/13, BeckRS 2014, 66742).
- 4 Entspr. dem Anspruch des Ratsuchenden auf individuelle Berufsberatung ist in der Förderungsberatung der **gesamte** Katalog aller möglichen Förderungsmaßnahmen darzustellen, allerdings lediglich die für den Ratsuchenden in Betracht kommenden Förderungen. Über diese ist er **umfassend und konkret** zu beraten. Dabei muss die Beratung nicht nur auf die im SGB III aufgeführten Förderungsmöglichkeiten umfassen, sondern auch die außerhalb des SGB III bestehenden Ansprüche (zB nach dem BAföG, Garantiefonds usw). Eine Verletzung der Beratungspflicht kann uU **Schadensersatzansprüche** des geschädigten Ratsuchenden nach § 839 BGB iVm Art. 34 GG oder die Folgen des sozialrechtlichen **Herstellungsanspruchs** nach sich ziehen.
- 5 Besonderer Stellenwert kommt der Beratung über die Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche zu. Zu den **Ausbildungsstellen** gehören nicht nur die nach dem BBiG oder der HwO anerkannten Lehrberufe, sondern jegliche Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Ausbildung iW, dh eine gewisse Grundbildung, und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem irgendwie geordneten Ausbildungsgang vermittelt.

Ausbildungsstellen sind damit auch **Anlern-, Volontär- und Praktikantenstellen** (BT-Drs. 5/2291, 65), wenn das Verhältnis zwischen dem Praktikanten bzw. Volontär und dem ausbildenden Betrieb vorwiegend ausbildungs- bzw. arbeitsrechtlich geprägt ist und nicht die Beziehung zu einer Schule oder Hochschule im Vordergrund steht. Die Ausbildung in einem Schul- oder Hochschulverhältnis unterfällt nicht § 30 (so auch LSG Sachsen 17.1.2008 – L 3 AS 26/07, BeckRS 2009, 57037).

Arbeitsstellen iSd Nr. 4 sind Gegenstand **privatrechtlicher** ArbVerh. Der Begriff ist arbeitsrechtlich zu verstehen (BSG SozR 4100 § 13 Nr. 6); gemeint ist die Begr. sog. abhängiger Dienstverträge. Auch die Begr. faktischer ArbVerh zählt hierzu. Abhängige Dienstverträge werden idR durch ausdrückliche Vereinbarung, aber auch durch tatsächliche Gestaltung und Durchführung der Vertragsbeziehungen begründet. Wie häufig im Sozialrecht geht die tatsächliche Gestaltung der vertraglichen Vereinbarung vor, wenn diese nicht übereinstimmen (BSG SozR 4110 § 13 Nr. 6 = mwN). Es ist dann aus dem in der praktischen Handhabung zum Ausdruck kommenden **wirklichen Willen** der Vertragsparteien auf die wahre Natur des Rechtsverhältnisses zu schließen.

Zwar können AA auch Auskunft und Rat über **selbstständige Tätigkeiten** 7 erteilen. Dies unterfällt allerdings nicht Nr. 4.

Die Erteilung von Auskunft und Rat zu Leistungen der Arbeitsförderung bezieht sich auf den **gesamten Katalog** der Förderungsmöglichkeiten des SGB III, allerdings nur soweit, wie dies im konkreten Einzelfall in Betracht kommen kann.

Nach Nr. 6 betr. die Beratung auch Fragen der **schulischen Bildung**, allerdings mit der Einschränkung, dass dies für die Berufswahl und die berufliche Entwicklung der Beratenen von Bedeutung sein muss. Auch hier umfasst die Beratung die konkreten Fördermöglichkeiten des Einzelnen nach diesem Gesetzbuch, aber auch nach anderen Gesetzen, vor allem nach dem BAföG.

## § 31 Grundsätze der Berufsberatung

<sup>1</sup>Bei der Berufsberatung sind **Neigung, Eignung, berufliche Fähigkeiten und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie aktuelle und zu erwartende Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen**. <sup>2</sup>Die Durchführung einer Potenzialanalyse entsprechend § 37 Absatz 1 kann angeboten werden.

### I. Geltende Fassung – Normzweck

§ 31 ist mWv 1.1.1998 durch Art. 1 AFRG eingeführt worden und hat im Wesentlichen die Fassung des § 31 RegE-AFRG Abs. 1, 3 wurden mWv 1.1.2004 durch **G v. 23.12.2003** (BGBl. I 2848) – Umbenennung der BA – geändert. Durch **G v. 20.12.2011** (BGBl. I 2854, EinglVerbG) wurde die Norm mWv 1.4.2012 redaktionell überarbeitet und zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern angepasst. **Vorläufer:** Die Vorschrift nimmt in Abs. 1 die Regelungen der §§ 27 Abs. 1, 26 Abs. 1 S. 2, in Abs. 2 diejenigen des § 26 Abs. 3 AFG – allerdings ergänzt um Bemühungen nach Aufnahme einer Arbeit als ArbN – auf. § 31 legt die **Grundsätze der Berufsberatung** in Abs. 1 und in Abs. 2 eine im Ermessen der AA stehende Beratungs- und Förderungspflicht fest. Durch QualifizierungschancenG v. 18.12.2018 (BGBl. I 1 2651) ist § 31 mWv 1.1.2019 neu gefasst worden.

### II. Abs. 1 Satz 1– Beratungskriterien

Die Vorschrift fordert, dass neben objektiven Fakten (Beschäftigungsmöglichkeiten) auch die **individuellen Eigenschaften** des Ratsuchenden (Neigung, Eignung,

Leistungsfähigkeit) bei der Beratung berücksichtigt werden. Dabei sind diese Begriffe in einem umfassenden Sinn zu verstehen und deshalb auch die persönlichen Lebensumstände sowie die sozialen Bezüge in die Beratung einzubeziehen (RegE-AFRG S. 159). Eignung und Neigung können durchaus im Gegensatz zueinander stehen.

- 3 Es stellt **keinen Ermessensfehler** dar, wenn die AA bei Fehlen der geistigen, körperlichen oder charakterlichen Fähigkeiten für den angestrebten Beruf den Vermittlungswunsch mangels Eignung nicht berücksichtigt (BSG SozR 4100 § 14 Nr. 5 = mwN). Der **Begriff Eignung** stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, für dessen Anwendung der AA ein **Beurteilungsspielraum** zusteht. Zu ihm gehören zunächst die körperlichen, geistigen und charakterlichen Voraussetzungen des Arbeitsuchenden, die angebotene Arbeit zu verrichten; diese ergeben sich im Wesentlichen aus seinem Gesundheitszustand, der ggf. ärztlicherseits festzustellen ist, seiner Aus- bzw. Fortbildung sowie seinem Lebenslauf und beruflichen Werdegang. Auch Vorstrafen sind wesentlich, sofern ihre Kenntnis für den ArbGeb von Bedeutung sein kann. Teilt die AA dem ArbGeb solche Umstände nicht mit, kann es dadurch seine **Amtspflicht** verletzen und eine entspr. Haftung gem. § 839 BGB iVm Art. 34 GG auslösen (OLG Düsseldorf NVwZ 1991, 709). Ein evtl. Mitverschulden des ArbGeb ist zu berücksichtigen. Der Anspruch ist nicht vor den SG, sondern vor den ordentlichen Gerichten geltend zu machen.
- 4 Neben der Eignung sind die **persönlichen Verhältnisse** zu berücksichtigen. Zu ihnen zählen die gesamten Verhältnisse des Arbeitsuchenden, vor allem sein Vermittlungswunsch und seine wirtschaftlichen sowie sozialen Verhältnisse.
- 5 Die AA hat bei Arbeitsuchenden, die nicht im Leistungsbezug stehen, dem **Vermittlungswunsch** durch entspr. Aktivitäten so lange Rechnung zu tragen, bis die Arbeitslosigkeit beendet ist, sofern der Arbeitsuchende für den genannten Beruf geeignet erscheint. Lediglich bei Arbeitsuchenden, die im **Leistungsbezug** der BA stehen, sind darüber hinaus Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie die Interessen der Gesamtheit der Beitragszahler zu berücksichtigen. Dies kann dazu führen, dass dem Arbeitsuchenden zB nicht nur seinem Vermittlungswunsch entspr. Berufe angeboten werden, sondern auch qualitativ erheblich niedrigere (BSG SozR 4100 § 14 Nr. 5 und § 119 Nr. 3).
- 6 Dem Leistungsprofil des Arbeitsuchenden ist das **Anforderungsprofil** der in Betracht kommenden Arbeitsstelle gegenüberzustellen. Dieses ergibt sich aus den objektiv gegebenen Anforderungen, denen ein ArbN bei der Ausübung des gesamten Spektrums der konkreten Beschäftigung gerecht werden muss (zB Notwendigkeit, Samstags- oder Schichtarbeit zu leisten, schwere Lasten zu tragen, geistig flexibel oder mobil zu sein, Führungseigenschaften zu besitzen). Vor allem wird durch die Neufassung hervorgehoben, dass sowohl die aktuellen als auch die künftig zu erwartenden Beschäftigungsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen sind. Dies greift die Erfordernisse auf, die sich aus dem wandelnden Arbeitsmarkt ergeben.

### III. Abs. 1 Satz 2 – Potenzialanalyse

- 7 Ergänzend ermöglicht die Neufassung in Satz 2, dass eine umfassende Erfassung von Kompetenzen und Potenzialen entsprechend der Potenzialanalyse nach § 37 Abs. 1 vorgenommen werden kann, wenn dies für die Beratung erforderlich ist und der zu Beratende einverstanden ist.

Die vorläufige Einstellung von Leistungen der Grundsicherung durch den Leistungsträger gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 4 SGB II in Verbindung mit § 31 SGB III ist kein Verwaltungsakt, sondern ein Realakt. Dagegen kann Leistungsklage nach § 54 Abs. 5 SGG erhoben werden.

Die Leistungsklage setzt zu ihrer Zulässigkeit ein bestehendes Rechtsschutzbedürfnis voraus. Daran fehlt es, wenn die beantragte gerichtliche Entscheidung dem Kläger keinen tatsächlichen rechtlichen Vorteil bringt. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn der Grundsicherungsträger die geltend gemachte Leistung inzwischen ausgezahlt hat. Die Leistungsklage ist danach unzulässig geworden, LSG Hamburg 6.11.2023 – L 4 AS 60/23 D, BeckRS 2023, 37145.

### **§ 31a Informationen an junge Menschen ohne Anschlussperspektive; erforderliche Datenerhebung und Datenübermittlung**

(1) <sup>1</sup>Die Agentur für Arbeit hat junge Menschen, die nach ihrer Kenntnis bei Beendigung der Schule oder einer vergleichbaren Ersatzmaßnahme keine konkrete berufliche Anschlussperspektive haben, zu kontaktieren und über Angebote der Berufsberatung und Berufsorientierung zu informieren, soweit diese noch nicht genutzt werden. <sup>2</sup>Zu diesem Zweck erhebt die Agentur für Arbeit folgende Daten, soweit sie ihr von den Ländern übermittelt werden:

1. Name,
2. Vorname,
3. Geburtsdatum,
4. Geschlecht,
5. Wohnanschrift,
6. voraussichtlich beendete Schulform oder Ersatzmaßnahme,
7. erreichter Abschluss.

(2) <sup>1</sup>Nimmt der junge Mensch nach einer Kontaktaufnahme nach Absatz 1 das Angebot der Agentur für Arbeit nicht in Anspruch, hat die Agentur für Arbeit den nach Landesrecht bestimmten Stellen des Landes, in dem der junge Mensch seinen Wohnsitz hat, die Sozialdaten zu übermitteln, die erforderlich sind, damit das Land dem jungen Menschen weitere Angebote unterbreiten kann. <sup>2</sup>Erforderlich sind folgende Daten:

1. Name,
2. Vorname,
3. Geburtsdatum,
4. Wohnanschrift, falls sich diese gegenüber der vom Land übermittelten Anschrift geändert hat.

<sup>3</sup>Eine Datenübermittlung darf nur erfolgen, wenn die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen die Erhebung der Daten erlauben. <sup>4</sup>Die Daten werden nicht an die jeweiligen Stellen der Länder übermittelt, wenn der junge Mensch der Übermittlung widerspricht. <sup>5</sup>Auf sein Widerspruchsrecht ist er hinzuweisen.

(3) Die Agentur für Arbeit hat die personenbezogenen Daten zu löschen, sobald sie für die Kontaktaufnahme nach Absatz 1 und die Übermittlung nach Absatz 2 nicht mehr erforderlich sind, spätestens jedoch sechs Monate nach Erhebung.

Die Regelung ist durch das 7. ÄndG des SGB IV v. 12.6.2020 (BGBl. 1 1248) 1 mWv 1.7.2020 eingefügt worden.

## **I. Abs. 1 – Datenerhebung durch AA**

Die Norm ermöglicht den AA die Entgegennahme der von den Ländern übermittelten Daten junger Menschen, die bei Beendigung der Schule keine berufliche Anschlussperspektive haben, damit die AA versuchen kann, mit diesen jungen Men-

schen in Kontakt zu treten, sofern sie das Beratungsangebot der AA noch nicht nutzen (BT-Drs. 19/19037, 48). Alleiniges Ziel der Norm ist die Kontaktherstellung und die Information über bestehende Angebote im Sinne einer Erstinformation. Es handelt sich bei dieser Erstinformation nicht um Vermittlungsangebote, Leistungen der aktiven Arbeitsförderung oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Deshalb ist präzisiert formuliert worden, dass über die Angebote der Berufsberatung und Berufsorientierung lediglich informiert werden soll. Bei gegebenen Anlässen ist ein abgestimmtes Verhalten zwischen der AA und anderen Sozialleistungsträgern, insbesondere dem Jobcenter, herzustellen. Es besteht eine Pflicht zur Zusammenarbeit für die AA gem. § 9a. Satz zwei schreibt genau vor, welche Daten erhoben werden dürfen, soweit sie den AA von den Ländern übermittelt werden.

## II. Abs. 2 und 3 – Übermittlung von Daten durch die AA an die Länder und Löschung der Daten

- 3 Abs. 2 regelt den Fall, dass der junge Mensch nach einer Kontaktaufnahme durch die AA das in Abs. 1 vorgesehene Angebot nicht in Anspruch nimmt. In diesen Fällen hat die AA den nach Landesrecht bestimmten Stellen des Landes, in dem der junge Mensch wohnt, Sozialdaten zu übermitteln, damit diese Stellen dem jungen Menschen **weitere Angebote** unterbreiten können. Welche Daten übermittelt werden dürfen, ist in Satz 2 näher aufgeführt.
- 4 Die Datenübermittlung ist nur zulässig, wenn die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen die Erhebung der Daten erlauben und der junge Mensch der Übermittlung nicht widerspricht. Der junge Mensch ist nach Satz 5 ausdrücklich auf sein **Widerspruchsrecht** hinzuweisen.
- 5 Ist die Kontaktaufnahme nach Abs. 1 positiv oder negativ verlaufen und sind die Daten nach Abs. 2 übermittelt worden oder ist die Übermittlung nicht mehr erforderlich, hat die AA die personenbezogenen Daten zu löschen. Dies ist **spätestens sechs Wochen** nach ihrer Erhebung durchzuführen.

### § 32 Eignungsfeststellung

**Die Agentur für Arbeit soll Ratsuchende mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen und begutachten, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit erforderlich ist.**

#### I. Geltende Fassung – Normzweck

- 1 § 32 ist mWv 1.1.1998 durch Art. 1 AFRG eingeführt worden und hat im Wesentlichen die Fassung des § 32 RegE-AFRG Abs. 1, 3 wurden mWv 1.1.2004 durch **G v. 23.12.2003** (BGBl. I 2848) – Umbenennung der BA – geändert. Durch **G v. 20.12.2011** (BGBl. I 2854, EinglVerbG) wurde die Norm mWv 1.4.2012 sprachlich überarbeitet. **Vorläufer:** Die Vorschrift entspricht §§ 14 Abs. 2, 27 Abs. 2 AFG und verdeutlicht die Bedeutung einer **ärztlichen und psychologischen Begutachtung** in bestimmten Fällen als Grundlage einer qualifizierten Beratung.

#### II. Untersuchungen und Begutachtungen

- 2 Es steht im pflichtgemäßen Ermessen der AA, Arbeitsuchende durch den eigenen ärztlichen Dienst oder beauftragte Ärzte untersuchen oder begutachten zu lassen, sofern dies für die Vermittlungsfähigkeit von Bedeutung sein kann. Die Untersu-