



Ausschussdrucksache 21(11)130
vom 9. Oktober 2026

Materialzusammenstellung

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und
Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale
Transformation
BT-Drucksache 21/8127

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	4
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Institutionen	
Deutscher Gewerkschaftsbund	5
Arbeitnehmerkammer Bremen	19
Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit	25
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.	32
Bundesagentur für Arbeit	51
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.....	90



Mitteilung

Berlin, den 5. Oktober 2026

Die 38. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 12. Oktober 2026, 14.00 Uhr Paul-Löbe-Haus Sitzungssaal: 2.600

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 32487
E-Mail: arbeitundsoziales@bundestag.de

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 227-30303

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Tagesordnungspunkt

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

BT-Drucksachen 21/7870, 21/3801

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

- b) Antrag der Abgeordneten Jan Feser, René Springer, Peter Bohnhof, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten

BT-Drucksache 21/8126

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Finanzausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Energie



- c) Antrag der Abgeordneten Sylvia Rietenberg, Dr. Anja Reinalter, Dr. Armin Grau, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation

BT-Drucksache 21/8127

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Digitales und Staatsmodernisierung



Liste der Sachverständigen:

Verbände und Institutionen:

Bundesagentur für Arbeit

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Arbeitnehmerkammer Bremen

Deutscher Gewerkschaftsbund

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit



Ausschussdrucksache 21(11)124
vom 6. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Vorbemerkung

Die Arbeitslosenversicherung ist ein zentraler Pfeiler der sozialen Sicherung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Von der Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA) hängen soziale Stabilität, Fachkräftesicherung und gelingende Transformationsprozesse maßgeblich ab. Deutschland braucht auch weiterhin eine gestaltende, zukunftsgerichtete und resiliente Arbeitsverwaltung, die die Menschen in den Mittelpunkt rückt und in einen Sozialstaat eingebettet ist, der soziale Gerechtigkeit, Sicherheit und Teilhabe gewährleistet, erreichbar ist, fördert, Menschen weiterbringt und Unternehmen in der Transformation zuverlässig unterstützt. Gute Arbeitsmarktpolitik ist immer auch dem Leitbild „Gute Arbeit“ verpflichtet.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Es braucht eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung und an qualitativen Zielen ausgerichtete Arbeitslosenversicherung, die zeigt, dass der moderne Sozialstaat funktioniert und den Menschen im Alltag überall in Deutschland einen Mehrwert bringt.

Eine Reform der Arbeitslosenversicherung sollte aus Sicht des DGB folgende strategische Ziele verfolgen:

- **Sicherung und Stärkung der Kernaufgaben**, insbesondere die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Vermittlung, aktive Arbeitsmarktpolitik, Ausbildungsvermittlung, Rehabilitation sowie die ganzheitliche Steuerung der Jobcenter.
- **Aktive Gestaltung der Transformation**: Der DGB fordert, die BA personell, finanziell und organisatorisch so auszustatten, dass sie den wirtschaftlichen Transformationsprozess aktiv mitgestalten kann. Ziel ist es, gemeinsam mit Beschäftigten und Unternehmen Brücken in gute, sichere und tariflich abgesicherte Arbeit zu bauen und Beschäftigungsperspektiven in Zeiten von Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung zu sichern.
- **Qualitativ hochwertige und effektive Leistungserbringung**: Der DGB fordert eine BA, die soziale Leistungen zuverlässig, bundesweit einheitlich und nah am Menschen erbringt. Digitale Angebote müssen den Zugang erleichtern, dürfen aber persönliche, individuelle und qualitativ hochwertige Beratung nicht ersetzen, sondern ergänzen.

19. Juni 2026

Kontaktperson:

Alexander Fischer
Abteilungsleiter
Arbeitsmarktpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Alexander.Fischer@dgb.de

- **Leistungen wie aus einer Hand und transparente Zuständigkeiten:** Der DGB fordert eine integrierte Leistungserbringung, bei der Familien entlastet werden und Leistungen wie Kinderzuschlag und Wohngeld aus einer Hand administriert werden. Perspektivisch müssen die Grenzen zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB III für Ratsuchende überwunden werden, unter anderem durch gemeinsame Frontdesks als niedrigschwellige Erstanlaufstellen.
- **Ausbau der Krisenvorsorge:** Der DGB fordert den konsequenten Ausbau der BA als zentralen Pfeiler der staatlichen Krisenvorsorge. Die BA muss auch in Zukunft in der Lage sein, in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Krisen schnell, handlungsfähig und stabilisierend zu wirken – zum Schutz von Beschäftigung, Einkommen und sozialer Sicherheit.

Voraussetzung dafür, dass die BA ihre Kernaufgaben zuverlässig erfüllen und eine aktive Rolle in der Krisenbewältigung übernehmen kann, ist ein stabil finanzierter Haushalt. Die Finanzierung der BA muss krisenfest, planbar und strukturell tragfähig ausgestaltet werden. Deshalb fordert der DGB:

- **Bundeszuschüsse statt rückzahlbarer Darlehen** zur Stabilisierung des BA-Haushalts. Die bestehenden Darlehen sind zu erlassen.
- **Keine globalen Minderausgaben oder unrealistische Ansatzplanungen**, die faktisch zu verdeckten Kürzungen führen.
- **Gezielter Wiederaufbau einer ausreichenden Rücklage**, um in künftigen Wirtschafts- und Beschäftigungskrisen handlungsfähig zu bleiben.

Grundsätzliche Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die stetige und agile Weiterentwicklung von Arbeitsmarktdienstleistungen zur möglichst guten Unterstützung von Arbeitslosen, Arbeitnehmer:innen und besonders vulnerablen Gruppen am Arbeitsmarkt für notwendig. Die digitale und ökologische Transformation stellt beständig neue Anforderungen an die gesetzlichen Grundlagen auch in der Arbeitsmarktpolitik.

Vor diesem Hintergrund werden die mit dem Referentenentwurf neu eingeführten Möglichkeiten der aktiven Arbeitsförderung, wie das Instrument der Erprobung einer neuen Beschäftigungsperspektive, begrüßt. Kritisch zu sehen und änderungsbedürftig ist aber, dass gleichzeitig andere Förderinstrumente eingeschränkt oder sogar abgeschafft werden. Besonders zu erwähnen ist hier das Entfallen von Gutscheinen für die Förderung von Maßnahmeanteilen bei einem Arbeitgeber und die Einschränkung des Förderkreises für eine außerbetriebliche Ausbildung.

Grundsätzlich zu begrüßen ist, dass die Digitalisierung im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorangebracht wird. Digitale Arbeitsmarktdienstleistungen sind eine notwendige Ergänzung des Angebotes der Arbeitsverwaltung,

während gleichzeitig gewährleistet sein muss, dass bestehende Möglichkeiten der persönlichen Inanspruchnahme der BA-Leistungen bestehen bleiben und nicht verdrängt werden. Bei der Ausgestaltung der digitalen Angebote muss gewährleistet werden, dass digitale Angebote, neben nutzerfreundlich, auch barrierefrei, selbsterklärend, einfach und niederschwellig umgesetzt sind.

Bezüglich der zukünftigen Leitprinzipien bei der Berufsberatung und -vermittlung sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften noch dringenden Änderungsbedarf. Der positive und zu begrüßende Ansatz einer kooperativen Arbeitsweise zwischen BA und Arbeits- bzw. Ausbildungssuchenden bei der Vereinbarung von Integrationszielen und -schritten in Form eines Kooperationsplans droht durch eine restriktive, einseitige und sanktionsbewährte Verpflichtungspraxis untergraben zu werden.

Aufgrund der Kürze der Frist zur Vorlage einer Stellungnahme, äußert sich der DGB im Folgenden nur zu ausgewählten Punkten des Referentenentwurfs.

Zu einzelnen Punkten

Artikel 1 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 3 Grundsätze der Digitalisierung bei der BA - §11 neu

Mit dieser neuen „Programmnorm“ sollen „strategische Zielmarken für die Digitalisierung und Automatisierung“ der BA verankert werden. Im Digitalen Zeitalter verändern sich aktuell und in Zukunft die Lebensgewohnheiten und Bedürfnisse der Menschen. Darauf muss auch die öffentliche Verwaltung eingehen. Digitale Angebote sind unerlässlich. Wichtig dabei ist aber, Verwaltungsangebote nicht nur **nutzerfreundlich** weiterzuentwickeln (§ 11 S. 1 Ziffer 1 SGB III neu Ref.-E.), sondern **barrierefrei, selbsterklärend, einfach und niederschwellig** auszugestalten. Nicht alle Menschen haben Zugang zu digitalen Angeboten oder wollen diese in bestimmten Lebenslagen vorrangig in Anspruch nehmen. Der wichtigste Treiber für mehr Resilienz sind digitale Basiskompetenzen; doch nur die Hälfte der Bevölkerung verfügt darüber.¹ So dürfen beispielsweise Menschen im höheren Lebensalter oder mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht durch in der Bedienung komplexe und komplizierte digitale Angebote benachteiligt werden. Es dürfen auch keine Benachteiligungen dadurch entstehen, dass Menschen nicht über die erforderlichen technischen Voraussetzungen für digitale Angebote verfügen (inkl. mangelnde Netzabdeckung). Zudem gibt es vielfältige Lebenssituationen, in denen Bürger:innen und Versicherte eine persönliche Beratung benötigen. Alle anderen Zugangswege müssen daher unter Berücksichtigung der Bedarfe der Nutzer:innen auch weiterhin zur Verfügung stehen.

¹ vgl. Digital-Index 2023/2024 – Jährliches Lagebild zur digitalen Gesellschaft, S. 10.

Nr 5 Freiwillige Versicherung auf Antrag - §28a neu

Die Verlängerung der Frist für den Abschluss einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung von drei auf sechs Monaten wird insb. mit Blick auf eine bessere Absicherung von (Solo-)Selbständigen begrüßt.

Nr.6 Wirtschaftliche Eigenständigkeit bei der Berufswahl - §29 neu

Der DGB begrüßt die Erweiterung der Berufsberatung der BA um den Aspekt der wirtschaftlichen Eigenständigkeit bei der Berufswahl. Besonders relevant ist das Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung – im Erwerbsleben und folglich auch im Alter, bei der Rente – bei der Beratung von Frauen in ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijobs) und somit oftmals im Niedriglohnsektor. Durch die Beratung könnten sowohl eine wenig nachhaltige Erstvermittlung als auch Klebeeffekte in Minijobs vermieden und die Aufnahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert werden.

Nr. 8 Potentialanalyse, Kooperationsplan, Verpflichtung - §§37 bis 37b neu

Integrationsziele und -schritte sollen zukünftig zwischen BA und Leistungsberechtigten im Einvernehmen vereinbart werden. Festgehalten wird dies im neuen Kooperationsplan, der die bisherige Eingliederungsvereinbarung ersetzt. Basis für die gemeinsamen Vereinbarungen ist die Potenzialanalyse, in der zukünftig auch explizit die individuellen Stärken der Beratenen festgestellt werden sollen. Die Neuregelung stellt eine substanzielle Verbesserung dar. Mit dem einvernehmlich ausgehandelten Kooperationsplan wird der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses befördert. Diese kooperative Arbeitsweise verspricht in vielen Fällen eine erfolgreichere Arbeitsmarktintegration, aufgrund der Tatsache, dass Arbeitslose von vereinbarten Integrationsschritten und -zielen selbst überzeugt und intrinsisch motiviert an etwaigen Fördermaßnahmen teilnehmen. Der Kooperationsplan hat darüber hinaus gegenüber der Eingliederungsvereinbarung einen weiteren entscheidenden Vorteil: Da das Bundessozialgericht den Rechtsstatus der Eingliederungsvereinbarung bisher als öffentlich-rechtlichen Vertrag eingestuft hat², waren die Eingliederungsvereinbarungen oftmals durch komplexe Formulierungen, die Rechtssicherheit schaffen sollten, geprägt und überfrachtet. Dies entfällt beim Kooperationsplan, so dass sich die Verständlichkeit der dort geregelten Inhalte deutlich verbessern sollte.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen den Ansatz einer kooperativen Arbeitsweise und das Instrument des Kooperationsplans. Gleichwohl sollte der Gesetzentwurf hier noch nachgebessert werden: im Kooperationsplan soll zusätzlich verbindlich geregelt werden, „in welche Ausbildung, Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche (...) vermittelt werden soll“.

² BSG v. 23.06.2016 – B 14 AS 30/15 R.

Dieses Integrationsziel ist von elementarer Bedeutung und die Ausgestaltung der Förderangebote und die Zwischenschritte auf dem Weg dahin von diesem Ziel abhängig. Daher ist es unabdingbar, dass über dieses Integrationsziel Einvernehmen hergestellt wird.

Der DGB stellt aber mit Bedauern fest, dass der zeitgemäße und kooperative Ansatz der Zusammenarbeit zwischen BA und Arbeits- bzw. Ausbildungssuchenden bei der Vereinbarung von Integrationszielen und -schritten gleichzeitig durch die Einführung des §37b untergraben wird. Die BA soll zukünftig parallel zum Kooperationsplan die Möglichkeit erhalten, einseitig und sanktionsbewährt, den Arbeits- oder Ausbildungssuchenden Verpflichtungen aufzuerlegen. Nach § 37b Abs. 2 sollen (intendiertes Ermessen) Arbeitslosengeldbezieher zu Eingliederungsschritten verpflichtet werden. Diese Maßnahme hält der DGB für grundsätzlich kritisch und sollte gestrichen werden: Sie ist im SGB III fehl am Platz, steht komplett im Gegensatz zu allen vorher erläuterten Prinzipien und Vorteilen einer einvernehmlich ausgehandelten Integration und kann in der Verwaltungspraxis dazu führen, dass Maßnahmen unabhängig von den individuellen Wünschen, Fähigkeiten und Zielen der Beratenden durchgeführt werden, und nicht zu einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt führen.

Zudem hinterfragt der DGB die neu eingeführte Möglichkeit der einseitigen Verpflichtung durch die BA zu „Bemühungen zur Erlangung einer Berechtigung zur Teilnahme“ bzw. zur tatsächlichen Teilnahme an Integrations- oder berufsbezogenen Deutschsprachkursen, mit Blick auf den dafür notwendigen, zusätzlichen Verwaltungsaufwand der BA sowie der Tatsache, dass die Zulassung zu Integrationskursen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erteilt wird und weder die BA noch die beratenen Personen eine direkte Handhabe auf die Verwaltungspraxis des BAMF haben.

Nr. 11 Gutscheine für Maßnahmeanteile bei einem Arbeitgeber (MAG) entfallen - §45 neu

Der DGB sieht diese Änderung kritisch. Dadurch werden die Möglichkeiten eingeschränkt, eine mit Blick auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sehr wünschenswerte betriebsnahe Ausbildung durchzuführen. Um der in der Begründung aufgeführten bisher geringen praktischen Relevanz der Gutscheinvvariante zu begegnen, wäre es zielführender, die strukturellen Ursachen für die niedrige Inanspruchnahme zu erforschen und das Instrument daraufhin anzupassen, anstatt es komplett zu streichen.

Nr. 12 Erprobung einer Beschäftigungsperspektive - §45a neu

Die vorliegende Regelung zielt darauf, die Job-to-Job-Erprobung rechtlich zu ermöglichen. Grundsätzlich ist Beschäftigungssicherung im Betrieb das Ziel. Die Regelung muss daher auf Fälle fokussiert sein, bei denen ein strukturwandelbedingter Arbeitsplatzabbau im abgebenden Unternehmen droht. Zugleich muss Freiwilligkeit, gerade auch der Beschäftigten, gewährleistet sein und Kündigungsschutzrechte müssen gelten.

Andernfalls wird die Regelung zu einem Personalabbauinstrument, durch das Druck auf Arbeitnehmer:innen ausgeübt werden kann, von denen sich das Unternehmen aus vielschichtigen Gründen trennen will.

Die Erprobungszeit von bis zu vier Wochen erscheint angemessen, um sich wechselseitig kennenzulernen und einen Eindruck zu gewinnen. Zudem ist auch für den Ursprungsbetrieb ein Zeitraum von bis zu vier Wochen im laufenden Geschäft überbrückbar und gehört auch zum Alltag (etwa bei längeren Urlaubszeiten von Beschäftigten). Der Erprobungszeitraum sollte keinesfalls über die vier Wochen hinaus verlängert werden.

Die Transformation ist zudem kein alleiniges Handlungs- und Ausgestaltungsfeld der Arbeitsverwaltung und Unternehmen. Auch dürfen die betriebliche Mitbestimmung und die Vertretung der Arbeitnehmer:innen-Interessen nicht unterlaufen werden. Zwar ist in § 45a Abs. 1 Ziffer 3 SGB III neu ein Unterrichtsrecht der zuständigen Betriebsräte des beschäftigenden Unternehmens und des Erprobungsbetriebes vorgesehen. Insoweit wird der gewerkschaftlichen Position Rechnung getragen, dass bei solchen Übergängen betriebliche Interessenvertretungen beteiligt werden müssen. Ob eine Unterrichtung ausreicht, muss noch geprüft werden. Die Interessen und Rechte der Betriebsräte sind jedenfalls zum Schutz der Beschäftigten umfänglich zu beachten.

Nr. 13 Außerbetriebliche Berufsausbildung - §76 neu

Die Förderberechtigung für eine außerbetriebliche Berufsausbildung wird durch die neue Formulierung des §76 Abs. 1 Satz 1 SGB III von der Einschätzung der BA abhängig gemacht, ob die ggf. zu fördernden jungen Menschen die Berufsausbildung erfolgreich abschließen können. Der DGB sieht diese Änderung sehr kritisch und regt an, sie zu streichen. Sie stellt eine zusätzliche Hürde für die Inanspruchnahme geförderter Berufsausbildung dar und wird mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer geringeren Anzahl an geförderten Berufsausbildungen führen. Dadurch wird die Ausbildungsgarantie ausgehebelt. Zudem erweitert die neue Regelung die Belastung der BA durch die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsprozesses und Prüfdrucks.

Nr. 17 – Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld - §96 neu

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass zukünftig auf die Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung des Arbeitsausfalls verzichtet wird. Ferner wird gängige Verwaltungspraxis in geltendes Recht überführt (z. B. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen, wenn die:der Arbeitnehmer:in nach Beginn des Arbeitsausfalles eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt – analoge Anwendung für Studienabgänger:innen) oder es finden sich deklaratorische Regelungen (z.B. können Arbeitnehmer:innen in Betrieben des öffentlichen Dienstes kein Kurzarbeitergeld erhalten).

Nr. 20 - Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit - §106a alt

§106a SGB III regelt die Erstattungen beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit, wenn Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine berufliche Weiterbildung absolvieren. Die Regelung ist bereits 2024 ausgelaufen und soll nun aus dem Gesetz gestrichen werden.

Gerade in Zeiten starker Umbrüche in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt und der sich stark ändernden Anforderungen, ist es sinnvoll, Zeiten der Kurzarbeit zu nutzen, um sowohl Unternehmen wie Arbeitnehmer:innen entsprechend voranzubringen. Die Praxis zeigt allerdings, dass Zeiten der Kurzarbeit kaum für Qualifizierung genutzt werden. Grund dafür sind vor allem unterschiedliche Logiken, die sich hier gegenüberstehen und als Sperrklinken erweisen – nämlich die fehlende Planbarkeit der Dauer der Kurzarbeit auf der einen Seite und die nötige Planungssicherheit bei der Umsetzung von Qualifizierung: Betriebe wissen oft nicht, wann die Kurzarbeit endet, und die Auftragslage zurückkehrt. Bei über Kurzzeit-Qualifizierungen hinausgehende Weiterbildungen ist dies eine Hürde eine Qualifizierung anzugehen, wenn Beschäftigte kurzfristig wieder (voll) arbeiten müssen. Es sollte dringend daran gearbeitet werden diese Hürden abzubauen.

Nr. 21 Änderungen bei Bezug von Transferkurzarbeitergeld - §111 Abs. 4 Satz 2 neu

Die Änderung führt Meldepflichten gegenüber der BA für Bezieher:innen von Transferkurzarbeitergeld ein. Der DGB sieht die neue Regelung kritisch und regt ihre Streichung an.

Das Wesen der Transferkurzarbeit sieht vor, dass die Transfergesellschaften (BeE) und andere Transfereinrichtungen eine Vermittlung in Arbeit versuchen sollten, ohne dass bereits Arbeitslosigkeit eintritt. Dafür werden vielfältige Mittel von Qualifizierung über Bewerbungstrainings etc. vorgehalten. Insofern sind die Bezieher:innen von Transferkurzarbeitergeld bereits über die Transfergesellschaften ausreichend in einen Vermittlungsprozess eingebunden. Sie haben bereits Meldepflichten gegenüber der Transfergesellschaft. Mit dem Vorschlag, nun die Meldepflichten der §§ 309 und 310 SGB III auf diese Gruppe auszuweiten, würden einerseits ggf. Konflikte mit Terminen der Transfergesellschaften selbst entstehen und ggf. die dort angestrebten Vermittlungsbemühungen konterkarieren. Dass Personen in Transfergesellschaften den Status von Arbeitnehmer:innen haben, ist einer der Hauptgründe, warum das Instrument des Transfers auch attraktiv und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Indem man nun Meldepflichten gegenüber der BA einführt, wird für diese Gruppe eine Art Fiktion eines Arbeitsuchendstatus eingeführt. Dies wird Transfermaßnahmen für Arbeitnehmer:innen weniger attraktiv machen sowie unnötig den Verwaltungsaufwand der BA erhöhen.

Nr. 22 Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld - §111a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 neu

Der Verzicht auf eine Fristenregelung bei der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in einer Transfergesellschaft, die über den Bezug des Transferkurzarbeitergeldes hinausgehen, ist zu begrüßen.

Nr. 23 und 24 Unterbringungskosten bei unterstützter Beschäftigung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Grundausbildung - §123 und §124 Abs 4 neu

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen diese geplante Änderung. Es ist sinnvoll, dass künftig bei den Kosten der Unterkunft bei jungen Menschen mit Behinderungen bei Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen besondere individuelle Bedarfe besser berücksichtigt werden. Durch die geplante Änderung erhalten die Teilnehmenden von berufsvorbereitenden Maßnahmen, Berufsausbildungen und Unterstützter Beschäftigung künftig in besonders gelagerten Einzelfällen die nötige finanzielle Unterstützung, um ihre eigene Wohnung trotz Unterbringung im Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen beibehalten zu können. Zudem wird die Unterstützung beim Ein- oder Auszug in das oder aus dem Wohnheim, dem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen ausgeweitet.

Nr. 26 Verfügbarkeit bei Berufsorientierungspraktika - §139 SGB III neu

Die überfällige Aufnahme des § 48a SGB III in den § 139 Abs. 1 SGB III ist zu begrüßen. Bisher wurde das Berufsorientierungspraktikum nur sehr verhalten in Anspruch genommen, seit dem Inkrafttreten der Regelung am 1. April 2024 bis zum 30. August 2025 nur in 4.966 Fällen, davon 252 Reha-Fälle. Ein wesentlicher Grund dafür war, dass junge Menschen, die Arbeitslosengeld beziehen, vom Anspruch auf Arbeitslosengeld mangels Verfügbarkeit während des Berufsorientierungspraktikums ausgeschlossen wurden, inklusive Kranken- und Pflegeversicherungsschutz.

Nr. 28 Digitale Arbeitslosmeldung und Videotelefonie - §141 Abs. 1, 1a und 4 Satz 1 neu

Die digitale Arbeitslosmeldung und die Einführung einer erleichterten Authentisierung im § 141 Abs. 1a SGB III n.F. Ref.-E. stellt eine sinnvolle Ergänzung zur persönlichen Vorsprache dar. Wichtig ist hierbei erstens, das Angebot für persönliche Vorsprachen vorzuhalten und diese weiterhin aktiv anzubieten. Zweitens ist nach Einschätzung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften die neue Frist von sieben Kalendertagen für die elektronische bzw. persönliche Authentisierung zu kurz. Diese Frist muss sicherstellen, dass auch Menschen im höheren Lebensalter, mit kognitiven Beeinträchtigungen oder ohne ausreichende technische Kenntnisse bzw. Voraussetzungen sie einhalten können,

wenn sie keinen Termin zur persönlichen Vorsprache so schnell erhalten, ohne dabei benachteiligt zu werden. Angeregt wird die Anberaumung einer längeren Frist von 14 Kalendertagen.

Auch die Einführung der Videotelefonie bewerten der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften grundsätzlich positiv, solange das Angebot für persönliche Beratungs- und Vermittlungsgespräche ebenfalls vorgehalten wird. Die Erstbe-ratung sollte allerdings nach Ansicht des DGB immer persönlich stattfinden. Arbeitslosigkeit – gerade, wenn diese erstmalig eintritt – ist ein belastender Lebenschnitt.

Davon Betroffene benötigen nicht nur finanzielle Leistungen und gute Bera-tung, sondern regelmäßig persönliche Ansprache und Beratung der Agentur für Arbeit. Dies lässt sich am Tablet oder gar Handydisplay nicht herstellen. Es muss daher durch den Gesetzgeber sichergestellt werden, dass die Agentur für Arbeit dieser Verantwortung gerecht werden kann, indem einerseits die Erstbe-ratung weiterhin persönlich stattfindet. Andererseits müsste die Terminsetzung für Folgeberatungen als persönliche Vorsprache oder per Video in einem ver-gleichbaren Zeitraum erfolgen. Es darf nicht sein, dass Kund:innen nur für die Videotelefonie zeitnah einen Termin erhalten. Die Agentur für Arbeit steht hier-bei in gesamtgesellschaftlicher Verantwortung. Wenn Bürger:innen zunehmend vor verschlossenen Behörden stehen und auf die Online-Terminierung und digitale Angebote verwiesen werden, wird der Sozialstaat seinem Auftrag ge-genüber den Menschen nicht gerecht, verliert an Wahrnehmung, insbesondere im ländlichen Raum, und Akzeptanz bei Beitragszahlenden und Bürger:innen. Die BA steht nicht in einem privatwirtschaftlichen Wettstreit um Kosteneffizienz oder dem besten Online-Angebot, sondern muss für alle Kund:innen in schwie-rigen Lebenslagen schnell und einfach zugänglich sein. Aktuelle Zahlen der BA zeigen beispielsweise, dass ein hoher Prozentsatz von Menschen die Arbeitssu-chend-Meldung nicht „bequem“ online durchführen will, sondern das persönli-che Gespräch sucht.

Gleichzeitig wird in der Gesetzesbegründung erwähnt, dass auch Versäumnisse bei Video-Terminen Sperrzeiten zur Folge haben können. Gerade bei den der-zeit immer noch nicht voll ausgebauten technischen Voraussetzungen und auch abhängig von den finanziellen Möglichkeiten der meldepflichtigen Perso-nen kann es hier schnell zu Terminversäumnissen kommen, die nicht in der meldepflichtigen Person liegen, sondern in technischen Fehlleistungen, Verbin-dungsproblemen, etc. Hier sollte eine zusätzliche Klärung eingefügt werden, dass solche Versäumnisse nicht zu Sperrzeiten führen dürfen.

Nr. 37, 38, 39 Schriftformerfordernis bei privater Arbeitsvermittlung - §§ 296 bis 299

Die angestrebten Änderungen schaffen sämtliche Schriftformerfordernisse zu-gunsten von Textformerfordernissen im Rahmen einer privaten Arbeitsvermitt-lung ab: beim Vermittlungsvertrag zwischen privatem Arbeitsvermittler und

Arbeitsuchenden, für Gestattungen zur verlängerten Aufbewahrung von Unterlagen und personenbezogenen Daten sowie bei der Informationspflicht nach §299 SGB III im Falle einer grenzüberschreitenden Vermittlung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen diese Änderungen kritisch und schlagen ihre Streichung vor.

Es ist nicht ersichtlich, warum gerade in einem System, das schon lange in der Kritik steht³ und an Bedeutung verliert⁴ aber gleichzeitig – insbesondere im Bereich der grenzüberschreitenden Vermittlung – stark missbrauchsanfällig ist⁵, die Warn- und Schutzfunktion der Schriftformerfordernis außer Kraft gesetzt wird. Besonders schädlich und missbrauchsanfällig wäre die neue Regelung bei der Informationspflicht im Rahmen der grenzüberschreitenden Vermittlung nach §299 SGB III u.a. bzgl. der Möglichkeit für migrantische Beschäftigte, die Beratungsdienste der Sozialpartner und staatlicher Stellen in Anspruch zu nehmen.

Nr. 42 Elektronische Antragsstellung - §323 Abs. 1 neu

Die Neufassung des § 323 erlaubt eine elektronische Antragsstellung für Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld. Dies ist zu begrüßen.

Nr. 46 Experimentierklausel - §408 neu

Durch die Einführung dieser Regelung soll die BA in Zukunft, mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, abweichend von den gesetzlichen Regelungen des dritten oder vierten Kapitels SGB III, neue Ansätze zu „erproben“. Damit setzt die Regierung auch eine Empfehlung der Sozialstaatskommission um. Aufgrund der weitreichenden Ausnahmen von den gesetzlichen Regelungen, die solche „Modellvorhaben“ ermöglichen, regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an, dass dafür die Zustimmung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit notwendig sein soll.

Artikel 2 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 1 Ausrichtung der Leistungen auf dauerhafte wirtschaftliche Eigenständigkeit - §3 Abs. 1 Satz 2 neu

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass auch im SGB II, analog zum neu formulierten §29 SGB III, der Aspekt der dauerhaften wirtschaftlichen Eigenständigkeit als Richtungsgrundsatz der Förderung aufgenommen werden soll. Wünschenswert wäre aber eine zusätzliche Klarstellung,

³ z.B. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-vermittlungsgutscheine-bisher-ein-flop-7821.htm>

⁴ [Vermittlungsgutscheine verlieren weiter an Bedeutung - IAB-Forum](#)

⁵ <https://www.zeit.de/2026/06/arbeitsmigration-vietnam-vermittlung-saisonarbeit-westfleisch>

dass dieser wichtige gleichstellungspolitische Aspekt in der Praxis nicht zu einem zusätzlichen Druck auf Leistungsbezieher:innen führt, die einer nicht-existenzsichernden Arbeit nachgehen oder dies anstreben. Vielmehr sollte eine umfassende Beratung über die bestehenden Integrationsmöglichkeiten zur Erlangung einer wirtschaftlichen Eigenständigkeit unterstützen und den individuellen Lebenslagen Rechnung tragen.

Weitere Änderungsvorschläge

Keine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zur Qualifizierung und Sprachförderung

Zurzeit fehlt Beschäftigten, die zwecks Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung, einer Qualifizierung zur Berufsankennung oder eines Sprachkurses ihr Arbeitsverhältnis kündigen, die nötige Sicherheit. Sie müssen stets mit der Möglichkeit einer Sperrzeit rechnen und damit um die Sicherung ihres Lebensunterhalts bangen. Dies schreckt Beschäftigte, darunter insbesondere Beschäftigte mit Migrationserfahrung, von einer Eigenkündigung auch dann ab, wenn diese im Sinne einer mittelfristig nachhaltigeren Arbeitsmarktintegration wünschenswert wäre. So hat sich im Zuge des Jobturbo gezeigt, dass Geflüchtete, die eine unter ihrem Qualifikationsniveau liegende Tätigkeit aufgenommen haben, jedoch mit Qualifizierung und Sprachförderung für eine Beschäftigung als Fachkraft infrage kommen, durch die drohende Sperrzeit von einem Wechsel in eine qualifizierte Beschäftigung abgehalten werden.

Dass der Gesetzgeber zuletzt die Förderung beruflicher Weiterbildung ausgeweitet und im SGB II und SGB III die Anreize zur Aufnahme von Weiterbildungen für Beschäftigte und für arbeitslose Menschen gestärkt hat, gibt Anlass zu einer Korrektur des § 159 Abs. 1 SGB III, damit Wertungswidersprüche vermieden und die erforderliche Rechtssicherheit einzelfallübergreifend gewährleistet werden können.

Wir schlagen vor, § 159 Abs. 1 SGB III neu durch den folgenden Satz 4 zu ergänzen:

„...Ein wichtiger Grund im Sinne des S. 1 liegt unter anderem vor, wenn eine Arbeitsaufgabe im Sinne der Ziffer 1 erfolgt ist, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. eine Ausbildung, berufliche Weiterbildung oder Qualifizierungsmaßnahme zum Zweck der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses aufnimmt oder an einem Sprachkurs zum Erwerb der deutschen oder einer anderen Sprache, deren Kenntnis für den Zielberuf erforderlich ist, teilnehmen wird,
2. keine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Teilnahme an der Maßnahme nicht erfolgreich sein wird und

3. mit der Maßnahme ihre Beschäftigungschancen in nicht nur unerheblichem Maße verbessern wird; als Verbesserung ist insbesondere eine Beschäftigung auf höherem Anforderungsniveau oder mit höherem Arbeitsentgelt als bislang anzusehen.“

Die vorgeschlagene Regelung korrespondiert mit der Einschränkung des Vermittlungsvorranges in § 4 Abs. 2 SGB III und soll den Übergang von prekärer in qualifikationsgerechte Arbeit ermöglichen. Die Ziffern 2 und 3 lehnen sich an § 81 Abs. 2 SGB III an, bei Ziffer. 2 mit einer Beweislastumkehr.

Die Ergänzung würde den im Sinne der Fachkräftegewinnung gewünschten Effekt haben, dass eine erfolgversprechende Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsanerkennung oder ein solcher Sprachkurs, sofern sie die Beschäftigungschancen verbessern, stets als wichtiger Grund für eine Arbeitsaufgabe anzuerkennen sind. Sie entspricht dem in § 1 Abs. 2 Ziffern 2 und 3 SGB III kodifizierten Zielen der Arbeitsförderung, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu fördern und unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken.

Wir sprechen uns zudem dafür aus, von einer Sperrzeit bei unterlassener Arbeitsuchendmeldung abzusehen und § 159 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 9 SGB III zu streichen.

Tariftreue für alle Maßnahmen der BA und der Jobcenter

Das Bundestariftreuegesetz (BTTG) greift auch bei Weiterbildungsmaßnahmen, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) per Vergabeverfahren finanziert, was sehr zu begrüßen ist. Für Weiterbildungsmaßnahmen, die über Bildungsgutscheine und Integrations- bzw. Berufssprachkurse, die über ein Zulassungsverfahren des Trägers finanziert werden, läuft das BTTG jedoch ins Leere. Diese ist eine nicht sinnvolle Ungleichbehandlung ähnlicher Leistungen. Der DGB fordert, dass die entsprechenden Verordnungen auch analog zum BTTG angepasst werden.

Bindung der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung an die Grundsätze der Fairen

Fachkräfteeinwanderung/IRIS-Standards – §§ 36, 292 SGB III

Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte gewinnt zunehmend an Bedeutung. Eine faire Erwerbsmigration und eine ethische Rekrutierungs- und Vermittlungspraxis sind hierbei essenziell.

Dies muss im § 292 SGB III aufgegriffen werden. Menschen dürfen nicht über dubiose private Arbeitsvermittlungen hochverschuldet nach Deutschland kommen oder finanziell ausgebeutet werden. Die BA sieht sich daher im Rahmen

der Aktivitäten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung den IRIS-Standards verpflichtet. Dies muss auch für die private Anwerbung aus dem Ausland gelten.

Als weltweiten Standard für faire grenzüberschreitende Rekrutierung hat die Internationale Organisation für Migration (IOM) in den letzten Jahren das International Recruitment Integrity System (IRIS) entwickelt. IRIS verfolgt das Ziel, Erwerbsmigrant:innen vor Ausbeutung zu schützen, indem es klare Prinzipien für Rekrutierung und Beschäftigung definiert.

Private Vermittler müssen diesen Prinzipien folgen und einer entsprechend verbindlichen/obligatorischen Zertifizierung unterliegen. Menschen aus dem Ausland dürfen keine ungebührlichen Risiken aufgebürdet werden. Arbeitgeber in Deutschland dürfen nur mit privaten Vermittlern zusammenarbeiten, die diese Zertifizierung besitzen.

Vor dem Hintergrund der Fachkräfteeinwanderung muss Deutschland auch endlich das Übereinkommen 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler (1997) ratifizieren. Dafür muss das deutsche Recht geändert und dem Abkommen angepasst werden. Arbeitgeber in Deutschland und von ihnen beauftragte private oder öffentliche Vermittler müssen zwingend die Bestimmungen des WHO-Verhaltenskodex für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften (WHO, 2010b, WHO, 2010a) einhalten; zu prüfen ist, inwieweit er Vorbild für weitere Branchen sein könnte.



Ausschussdrucksache 21(11)125
vom 6. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Arbeitnehmerkammer Bremen

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

Stellungnahme

zum Regierungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Der am 15. Juli 2026 vom Bundeskabinett verabschiedete Regierungsentwurf richtet den Fokus auf die Potenziale der Digitalisierung und Entbürokratisierung für eine zukunftssteife Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung. Er greift damit auch ein zentrales Querschnittsanliegen des Koalitionsvertrags der Bundesregierung für die 21. Legislaturperiode auf. Die Arbeitskammern begrüßen dieses Reformziel. Zwei auch aus Sicht der Arbeitskammern wesentliche Erfolgsbedingungen wurden im Rahmen der Verbändeanhörung benannt: Die weitere Digitalisierung und Verschlinkung der Angebote und Verfahren der Arbeitsförderung bergen Risiken hinsichtlich des gleichberechtigten Zugangs der vielfältigen Adressat*innengruppen zu den Beratungs-, Förder- und Vermittlungsangeboten der Arbeitsagenturen. Auf konkrete Zugangsrisiken und geeignete Lösungswege haben verschiedene Stellungnahmen zum Referentenentwurf hingewiesen. Zudem sollte die weitere Digitalisierung und Entbürokratisierung insbesondere kleinen und mittelgroßen Betrieben einen einfacheren und ressourcenärmeren Zugang zu den Angeboten und Verfahren der Arbeitsagenturen ermöglichen. Bei der Umsetzung sollte daher angestrebt werden, zugleich auch das nach wie vor große Informationsdefizit über die Angebote der Arbeitsagenturen zu reduzieren.

Als weiteres Reformziel benennt der Regierungsentwurf die Stärkung der Vermittlung in Erwerbsarbeit. Die Bundesregierung hat für die 21. Legislaturperiode auch eine umfassende Fachkräftesicherung in Aussicht gestellt. Eine Engführung des vorliegenden Reformvorhabens der Arbeitsförderung auf die schnelle Vermittlung in Erwerbsarbeit würde diesem übergeordneten Ziel noch nicht gerecht. Nach Auffassung der Arbeitskammern können die arbeitsmarktpolitischen Ziele der Vermeidung steigender Langzeitarbeitslosigkeit und der für die Transformation der Wirtschaft erforderlichen Fachkräftesicherung nur gelingen, wenn zusätzlich und in sinnvoller Ergänzung zu den bisherigen Pfaden tarifpartnerschaftlicher Lösungen auf der einen und der Förderung schneller Arbeitsplatzwechsel auf der anderen Seite auch die Säule der durch Qualifizierung abgesicherten Job-to-Job-Vermittlung über innovative regionale Initiativen systematisch gestärkt wird. Auf diese Weise können die Ziele der Arbeitsförderung, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und unterwertiger Beschäftigung aktiv entgegenzuwirken, in der Transformation für einen bedeutenden Teil der Beschäftigten auch weiterhin realisiert werden.

Beschäftigtenübergänge in der Transformation absichern – regionale Ansätze stärken

Die zwischen den Tarifpartnern ausgehandelte Beschäftigungssicherung ist bei drohendem transformationsbedingtem Personalabbau immer das erste Ziel. Wenn Personalabbau nicht abgewendet werden kann, tragen regionale Arbeitsmarktdrehscheiben dazu bei, abgebende und potenziell aufnehmende Unternehmen schneller zu vernetzen, direkte Arbeitsplatzwechsel zu erleichtern und die dafür erforderlichen Qualifizierungen anstoßen. Regionale Arbeitsmärkte eröffnen allerdings nicht allen von Personalabbau betroffenen Beschäftigten direkte Arbeitsplatzwechsel, zumal diese erhebliche Risiken von Einkommens-, Status- und Qualifikationsverlusten mit sich bringen. Regionaler Personalabbau und -aufbau verlaufen nicht synchron. Die Digitalisierung und der Einsatz generativer KI sowie die ökologische Transformation verlangen Beschäftigten Qualifikationsanpassungen in neuem Umfang ab und betreffen alle Qualifikationsniveaus.¹ Gerade für langjährige Beschäftigte und solche mit geringen formalen Qualifikationen und Zugängen zu Weiterbildung sind damit auch Arbeitsplatzwechsel riskanter geworden. Die Regionen sind unterschiedlich von der Transformation des Arbeitsmarktes betroffen, sodass bis 2040 deutliche regionale Unterschiede zu erwarten sind.²

Um die Abstiegsrisiken von Beschäftigten zu reduzieren und qualifikations- und statusgerechte Beschäftigtenübergänge zu stärken, sind neue regionale Kooperationsansätze der Arbeitsagenturen mit Unternehmen, Tarifpartnern und weiteren Arbeitsmarktakteuren dringend erforderlich, die insbesondere folgende arbeitsmarktpolitische Herausforderungen gemeinsam bearbeiten:³

- die zeitliche Diskrepanz zwischen Personalabbau und -aufbau auf den regionalen Arbeitsmärkten;
- die Absicherung regionaler Beschäftigtenübergänge auch in den Fällen, in denen kurze Anpassungsqualifizierungen dafür nicht ausreichen;
- Beschäftigtertransfer auch dann zu gewährleisten, wenn nicht nur wenige große, sondern auch viele kleine und mittelgroße Betriebe von Personalabbau beziehungsweise Fachkräfteengpässen betroffen sind;
- präventive Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen für Beschäftigte mit besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiken und Vermittlungshemmnissen zu stärken.

Die Arbeitsagenturen adressieren von Personalabbau betroffene Beschäftigte in der Transformation bislang im Wesentlichen über das Regelangebot der Beratung und Vermittlung. Die ergänzende Berufsberatung im Erwerbsleben eröffnet wenig Spielraum für intensivere und wiederholte Beratungsbedarfe und erreicht eher Beschäftigte, die bereits einen konkreten individuellen Beratungs- und Weiterbildungsbedarf haben.

¹ IAB Kurzbericht 5|2024; OECD Employment Outlook 2024

² IAB-Forschungsbericht 3|2025

³ IAB Forschungsbericht 12 | 2025; Eichhorst, W./Rinne, U.: Brücken in die Zukunft, Bertelsmann Stiftung 2025

Transfergesellschaften ermöglichen zwar eine intensivere Orientierung und Beratung, Coaching und Qualifizierung aller von Personalabbau betroffenen Beschäftigten eines Unternehmens, können selbst jedoch kaum Netzwerke potenziell aufnehmender Unternehmen aufbauen und werden von Unternehmen insgesamt noch zu selten genutzt. Vor diesem Hintergrund sprechen sich die Arbeitskammern dringend dafür aus, regionale Initiativen zu fördern, die das zur Verfügung stehende arbeitsmarktpolitische Instrumentarium und die relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure den regionalen Herausforderungen entsprechend verzahnen und weiterentwickeln.⁴

Der vorliegende Regierungsentwurf enthält diesbezüglich bereits wichtige Änderungen und Ergänzungen einzelner Instrumente der Arbeitsförderung.

Die Arbeitskammern begrüßen den Verzicht auf eine Fristenregelung bei der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in einer Transfergesellschaft durch Änderung des § 111a Absatz 2 Satz 1 SGB III. Ziel der Änderung ist es, Job-to-Job-Qualifizierungen in Transformationsprozessen verlässlich abzusichern und Abbrüche von Qualifizierungen an der Schnittstelle zwischen Transferphase und neuer Beschäftigung zu vermeiden. Die Arbeitskammern weisen darauf hin, dass die Fortführung einer in der Transfergesellschaft gemäß 111a SGB III begonnenen Qualifizierungsmaßnahme beim neuen Arbeitgeber über eine erneute Förderzusage durch die zuständige Arbeitsagentur zwar möglich ist, in der Praxis bislang aber kaum umgesetzt wird. Das ist bedauerlich, da die Planungssicherheit und Umsetzbarkeit kooperativer Übergangsmodelle (zum Beispiel Arbeitsmarktdrehscheiben) durch eine häufigere Inanspruchnahme dieser Möglichkeit gestärkt werden können. Ebenso kann dadurch eine faire und kalkulierbare Aufteilung der Qualifizierungskosten zwischen abgebendem Unternehmen, aufnehmendem Unternehmen und Agentur für Arbeit erzielt werden. Die Arbeitskammern empfehlen daher, im Zuge der Umsetzung des vorliegenden Reformvorhabens die an Job-to-Job-Qualifizierungen beteiligten Akteure gezielter über diese Möglichkeit zu informieren.

Nach Einschätzung der Arbeitskammern sind außerdem folgende gezielte Nachbesserungen dazu geeignet, die für die Entwicklung wirksamer regionaler Lösungsmodelle erforderlichen Rahmenbedingungen noch deutlich zu verbessern:

§ 45a SGB III – betriebliche Erprobung

Auch die Arbeitskammern erachten die betriebliche Erprobung als ein sinnvolles Instrument, um direkte Arbeitsplatzwechsel der in der Transformation von Personalabbau betroffenen Beschäftigten zu fördern und Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden. Der neue § 45a SGB III schafft die dafür erforderliche rechtliche Grundlage. Für eine ausgewogene Berücksichtigung der Interessen aller beteiligten Akteure ist sowohl die in § 45a Absatz 1 Ziffer 1 SGB III geregelte Zustimmung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer als auch die in § 45a Absatz 1 Ziffer 3 geregelte Unterrichtung des Betriebsrats unverzichtbar.

⁴ Brussig, M./Jansen, A./Mühge, G./Reissert, B.: Jobdrehscheibe für die Industriearbeit. Bedarfe und Potenziale unter besonderer Berücksichtigung von Berlin und Brandenburg, DIFIS Studie 7|2026

▷ In der aktuellen Fassung kann die neue Regelung allerdings ausschließlich auf Initiative des Personal abgebenden Arbeitgebers angewendet werden. Wenn ein Personalabbau vereinbart wurde, sollten auch die betroffenen Beschäftigten und der Betriebsrat die Möglichkeit erhalten, im Rahmen von Arbeitsmarktdrehscheiben betriebliche Erprobungen bei der Agentur für Arbeit anzuregen. Zudem sollte die Unterstützung der Beschäftigten durch die Arbeitsagentur neben der regelmäßig vorgesehenen Beratung im Bedarfsfall auch Kompetenzfeststellung, Coaching, Qualifizierung, Mobilitätshilfen und Nachbetreuung einschließen können. Die Arbeitskammern regen eine entsprechende Ergänzung des neuen § 45a SGB III an.

Begründung:

▶ Betriebliche Erprobungen dürfen nicht allein der Erleichterung von Personalabbau und Akquise von Personal für die an einer Arbeitsmarktdrehscheibe beteiligten Unternehmen dienen. Durch die angeregten Änderungen wird gewährleistet, dass Beschäftigte gleichermaßen eigeninitiativ einen direkten Arbeitsplatzwechsel anstreben können. Dabei sollen Beschäftigte ergänzend zur Beratung im individuellen Bedarfsfall auch weitere Unterstützungsangebote, und zwar Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Coaching, Mobilitätshilfen und Nachbetreuung in Anspruch nehmen können, wenn diese erforderlich sind, damit die betriebliche Erprobung in ein qualifikations- und statusgerechtes Beschäftigungsverhältnis mit dem Erprobungsbetrieb einmünden kann.

§ 408 SGB III – Experimentierklausel

Die Arbeitskammern begrüßen die Einführung der Experimentierklausel ausdrücklich. Gerade um neue regionale Ansätze für die Absicherung von Beschäftigtenübergängen in der Transformation zu erproben, ist die vorgesehene Dauer allerdings zu kurz. Für andere Anwendungszwecke mag eine Höchstdauer von in der Regel 12 Monaten bis maximal 24 Monaten für eine Erprobung einschließlich belastbarer Evaluationsergebnisse ausreichen. Um die Erprobung innovativer regionaler Ansätze zur Absicherung von Beschäftigtenübergängen in der Transformation nicht von vornherein auszuschließen, schlagen die Arbeitskammern folgende Änderung des § 408 Absatz 3 Satz 2 vor: „Die Erprobung soll eine Dauer von 24 Monaten und darf eine Dauer von 48 Monaten nicht überschreiten.“

Darüber hinaus sollten regionale Partnerschaften gegenüber der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ein Vorschlagsrecht für die Erprobung eines neuen Ansatzes im Rahmen der Experimentierklausel erhalten. § 408 Absatz 4 sollte entsprechend angepasst werden.

Begründung:

Arbeitsmarktdrehscheiben erreichen bislang nur einen kleinen Ausschnitt der Wirtschaft und nur einen Bruchteil der in der Transformation von Personalabbau betroffenen Beschäftigten. Auch dann, wenn es gelingt, eine Arbeitsmarktdrehscheibe zügig zu initiieren oder eine bestehende Drehscheibe zu nutzen, bleiben die Vermittlungserfolge bislang hinter den Erwartungen zurück. Ursächlich dafür ist immer wieder, dass gerade langjährig Beschäftigte aus der Industriearbeit häufig intensiv

begleitet werden müssen. Für Beschäftigte ohne kollektive Interessenvertretung sind die Zugänge zu Beratungs- und Förderangeboten in der Regel noch schwieriger. Insbesondere für Beschäftigte mit erhöhten Abstiegsrisiken, zu denen unter anderem un- und angelernt Beschäftigte sowie ältere Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen gehören, sind diese Zugänge jedoch äußerst wichtig. Regionale Initiativen, die Arbeitsmarktdrehscheiben systematisch für kleine und mittelgroße Unternehmen öffnen, auf eine gemeinsame Finanzierung von Qualifizierungen durch abgebende und aufnehmende Unternehmen hinwirken und die Drehscheiben mit ergänzenden regionalen Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen vernetzen, benötigen mindestens 24 Monate, um die erforderlichen Netzwerkstrukturen zu initiieren und erste Evaluationsergebnisse vorlegen zu können.

Erstellt von

Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitskammer des Saarlandes

Dr. Alexandra Krause

Referentin für Arbeitsmarkt- und
Beschäftigungspolitik
a.krause@arbeitnehmerkammer.de
Tel. 0421-3 63 01-972

Dagmar Ertl

Referentin für Arbeitsmarkt- und
Armuts politik
dagmar.ertl@arbeitskammer.de
Tel. 0681-4005-417



Ausschussdrucksache 21(11)126
vom 8. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

Zum Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (KV JSA) nimmt Stellung zum Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung. Wir äußern uns anwaltschaftlich im Interesse junger Menschen mit geringen Chancen, „die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind“ (vgl. SGB VIII, § 13,1).

Wir unterstützen den Anspruch der Gesetzesänderung, die Arbeitsförderung bürger*innenfreundlicher, transparenter, effizienter und unbürokratischer zu gestalten. Die Erweiterung der Kommunikationsformate um elektronische Wege und Videogespräche (u. a. in den §§ 141 und 309) ist grundsätzlich begrüßenswert, wenn sie auf Freiwilligkeit basieren. Die zielgerichtete Anpassung vorhandener Förderinstrumente ist aus unserer Sicht vor allem im Bereich des Übergangssektors geboten, um jungen Menschen Ausbildung und berufliche Perspektiven möglich zu machen. Der Abbau bürokratischer Regeln und der Aufbau zeitgemäßer Kommunikation sind richtige Schritte.

Im Folgenden nehmen wir Stellung zu konkreten Änderungen:

zu § 11: Informationstechnik der Bundesagentur

Die Weiterentwicklung der Verwaltungsangebote im Sinne der Nutzenden ist notwendig. Diese müssen technisch niedrighschwellig, barrierefrei und smartphonetauglich gestaltet und umgesetzt werden.

Wir weisen darauf hin, dass unter anderem von Armut betroffene junge Menschen einen eingeschränkten bis keinen Zugang zu digitaler Infrastruktur haben. Zudem gibt es Lebenssituationen, in denen junge Menschen digitale Angebote nicht vorrangig nutzen können oder wollen. Digitale Angebote staatlicher Verwaltung müssen darauf ausgelegt sein, alle Menschen zu erreichen und zu befähigen. Gleichzeitig ist der Erhalt von analogen Informations-, Verwaltungs- und Beratungsstrukturen sicherzustellen. Insbesondere für junge Menschen ohne stabilen Zugang zu geeigneten Endgeräten oder mit geringen digitalen Kompetenzen muss ein niedrighschwelliger persönlicher Zugang weiterhin verlässlich zur Verfügung stehen. Es gilt zudem, Barrierefreiheit im Sinne des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und entsprechend der Definition von Barrierefreiheit im Sinne des § 4 BGG umzusetzen. Dazu gehört unter anderem die Verwendung leicht verständlicher Sprache.

Neben den Anforderungen an die Digitalisierung und Modernisierung interner Arbeitsprozesse der Arbeitsagenturen müssen zusätzlich die Perspektiven der freien Träger der Jugendhilfe und Arbeitsförderung sowie die Bedarfe und Möglichkeiten der Nutzenden berücksichtigt werden. Die Digitalisierung von Leistungen und Prozessen stellt die gemeinnützigen, sozialen Träger, die Angebote und Leistungen der Bundesagentur umsetzen, vor große Herausforderungen.

zu §§ 37, 37a und 37b: Potenzialanalyse, Kooperationsplan und Verpflichtung

Wir unterstützen, dass bei der Potenzialanalyse die individuellen Stärken in den Blick genommen werden und darauf geachtet wird, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird. Wir regen an, dass die Agentur für Arbeit unverzüglich nach der Ausbildungsuchendmeldung junger Menschen gemeinsam mit den Akteur*innen anderer Rechtskreise in der Jugendberufsagentur (JBA) die Potenzialanalyse vornimmt, wenn multiple Problemlagen erkennbar sind. Sofern keine JBA existiert, sollten neben der öffentlichen Jugendhilfe insbesondere auch die freien Träger der Jugendsozialarbeit hinzugezogen werden.

Für den Kooperationsplan gilt ebenfalls, dass im Falle junger Menschen die weiteren zuständigen Rechtskreise im Rahmen der JBA einbezogen werden. Vor allem benachteiligte junge Menschen im Sinne des § 13 SGB VIII müssen bei den Eigenbemühungen und im Übergang von der Schule in die Ausbildung und Beruf begleitet und unterstützt werden. Das Ziel des Kooperationsplans, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu stärken und partnerschaftlich mit den Ausbildungssuchenden zu agieren, würden wir gerne begrüßen. Es wird durch den geplanten § 37b SGB III jedoch konterkariert. Zudem bewerten wir kritisch, dass die von den Agenturen für Arbeit bereitzustellenden Förderangebote in den Kooperationsplänen nicht verbindlich festgehalten werden, sondern diese als „in Betracht kommende Leistungen“ bezeichnet werden.

§ 37b widerspricht dem zuvor erwähnten, kooperativen Ansatz, wenn die Agentur junge Menschen einseitig verpflichtet und Sanktionen verhängen kann. Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit lehnt dies ab. Nach § 37b bestünden ausschließlich einseitige Verpflichtungen für die Ausbildungs- bzw. Arbeitssuchenden, die durch die Agentur für Arbeit ausgesprochen werden können. Dadurch wird der Kooperationsgedanke keine Wirkung entfalten und damit auch keine geeignete Grundlage für motivierendes Miteinander zwischen jungen Menschen und Berufsberatungen liefern können. Die Agentur für Arbeit kann bei Bedarf und jederzeit nach eigenem Ermessen einzelne oder mehrere Verpflichtungen gegenüber betroffenen Personen durchsetzen – unabhängig davon, ob ein Kooperationsplan zustande gekommen ist oder nicht (Absatz 1). Es ist fraglich, ob einseitige Verpflichtungen junger Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf nicht

überfordern, und somit ihren Unterstützungsbedarf eher erhöhen als senken. Dieses zweistufige System – Kooperationsplan einerseits, einseitige Verpflichtungsermächtigung für die Agenturen für Arbeit andererseits – wird Widersprüche in der Praxis auslösen, zu großer Unsicherheit führen und bietet keine geeignete Grundlage zum Aufbau von Vertrauen.

Die neue Förderpolitik, die auf eine ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation junger Menschen hinausläuft und mit den Instrumenten der §§ 37 und 37a SGB III geschaffen werden soll, wird sich unter diesen Voraussetzungen nicht oder nur unzureichend implementieren lassen. Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit sieht das widersprüchliche Verhältnis zwischen §37a und b SGB III als wesentlichen Grund.

Wenn der Bundesgesetzgeber diesen Weg tatsächlich beschreiten möchte, sollte § 37 b, Abs. 3 SGB III Instrumente für junge Menschen mit multiplen, sich wechselseitig verstärkenden Problemlagen und erhöhtem Aktivierungsbedarf sowie insbesondere minderjährigen Teilnehmenden/Klient*innen ausnehmen, beispielsweise:

- die Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III, deren Teilnehmende noch minderjährig sind, und als (in der Regel) Förderschüler*innen mit einem Ausbildungsmarkt konfrontiert sind, der sie mit besonders hohen Hürden konfrontiert.
- Die Aktivierungshilfen für Jüngere bzw. Startklar nach § 45 SGB III, die sich an Klient*innen des SGB II und III richtet, die auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit stark verfestigte persönliche und soziale Problemlagen bewältigen müssen.
- Teilnehmende an der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nach § 51 SGB III in Typen 1-3, die sich an bereits lange Zeit ausbildungssuchende junge Menschen mit hohem Bedarf an Berufsorientierung und für eine Eingliederung notwendige Qualifizierung richtet.

Zu § 38,4 und 5

Wir begrüßen die Ausnahme für Personen unter 25 Jahren (U25) im Gesetzentwurf bezüglich der Einstellung der Arbeitsvermittlungstätigkeit bei Pflichtverletzungen. Insbesondere für junge Menschen muss eine kontinuierliche Unterstützung sichergestellt sein und die Aufnahme einer Erwerbsarbeit als Anspruch formuliert bleiben. Nach dem Gesetzesentwurf gilt dies im Falle der Ausbildungsvermittlung auch unabhängig vom Alter, da die Vermittlung in Ausbildung ein tragendes Element für eine nachhaltige Integration in das Erwerbsleben ist. An dieser Stelle verweisen wir erneut auf die JBA als Einrichtung für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zur Begleitung der betroffenen jungen Menschen.

zu § 76: Außerbetriebliche Berufsausbildung

Wir kritisieren nachdrücklich die von der Bundesregierung vorgeschlagene Bindung des Rechtsanspruchs auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) an eine positive Abschlusserfolgsperspektive. Bereits mit der Umsetzung der „Ausbildungsgarantie“ in der letzten Legislatur, welche die BaE unter bestimmten regionalen Voraussetzungen für „marktbenachteiligte“ Ausbildungsinteressierte öffnete, befürchtete der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit eine Verstärkung systemischer Creaming-Effekte. Damit ist gemeint, dass der Umbau der BaE die ursprüngliche Zielgruppe des Instruments sukzessive verdrängt – weil die Personengruppe der schwerer erreich- und mobilisierbaren jungen Menschen eine tendenziell schlechtere Abschlussprognose aufweist, oder sich Haushaltszwänge der Agenturen in der Förderpolitik niederschlagen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf schreibt den Creaming-Effekt in diesem Sinne fest. Die BaE würde ihren Charakter als Instrument individueller Benachteiligtenförderung vollends verlieren. Dabei ist das vom Bundesgesetzgeber verfolgte Ziel, die außerbetriebliche Ausbildung auf eine „Ultima Ratio“ einzuschränken – die sie bereits ist – als Ziel selbst fragwürdig. Gemessen an der Zahl der der BA bekannten Jugendlichen in 2025 (444.000 Personen), entspricht die Zahl der Eintritte von circa 7.000 Personen in BaE im Jahr 2025 circa 1,6 %. Weshalb die Bundesregierung angesichts dieser Verhältnisse einen Handlungsbedarf sieht, ist aus unserer Perspektive nicht nachvollziehbar.

Mit dem Änderungsvorhaben wäre vielmehr gewiss, dass junge Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf ausgeschlossen und Potenziale verkannt würden, die sich oftmals erst im Rahmen einer durch sozialpädagogische Begleitung unterstützten Qualifizierung erkennen und stärken lassen.

Die Kopplung eines Zugangs zu einer beruflichen Erstausbildung an eine Abschlusserfolgsperspektive widerspricht zudem der Arbeits- und Ausbildungsmarktlogik. Der Regierungsentwurf nennt keine Kriterien, anhand derer eine Abschlussprognose erfolgen soll. De facto würden Arbeitsagenturen mit einer Zuständigkeit betraut, die nach dem BBiG bei Prüfwesen und Prüfungsausschüssen liegen. Benachteiligte junge Menschen werden durch die Regelung damit zusätzlich benachteiligt. Ein für die Stärkung eines inklusiven, dualen Ausbildungswesens unerlässliches, vielmehr ausbaubedürftiges Instrument, wird reduziert auf einen Mechanismus zur Kompensation von Dysfunktionalität und Steuerungsversagen des Ausbildungsmarktes.

Die nun vorliegende Reform der außerbetrieblichen Ausbildung verschärft die Benachteiligung junger Menschen und verwehrt ihnen den Zugang zu Ausbildung, der ihnen aus eigener Kraft nicht gelingt. Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit lehnt die Novellierung des § 76 SGB III deshalb nachdrücklich ab, und fordert die Streichung der entsprechenden Änderungsartikel.

Zu § 81 : Grundsatz

Die Neuerung ist aus unserer Sicht wichtig: Wer über eine Feststellung der „überwiegenden Vergleichbarkeit“ nach dem neuen Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG) verfügt, erfüllt automatisch die Eignungsvoraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung. Diese Verknüpfung ist positiv zu werten, weil sie das BVA DiG aufwertet. Es ist ein weiterer Ansatz gegeben, dieses Gesetz umzusetzen und entsprechende Doppelstrukturen zu vermeiden.

Aus der Perspektive der Jugendsozialarbeit ist allerdings grundsätzlich zu bedenken, dass junge Menschen eine reguläre Berufsausbildung abschließen sollten und das Regelsystem der dualen und vollzeitschulischen Berufsausbildung für alle jungen Menschen zugänglich zu gestalten ist. Zudem sollten aus Sicht der Jugendsozialarbeit durch das im Rahmen des BVA DiG eingeführte Feststellungsverfahren auch die beruflichen Perspektiven junger Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gestärkt werden, die ebenfalls keine Zertifikate über ihre Kompetenzen vorweisen können.

zu § 123: Ausbildungsgeld bei Berufsausbildung und Unterstützter Beschäftigung sowie § 124 SGB III: Ausbildungsgeld bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und bei Grundausbildung

Die geplante Änderung ist aus unserer Sicht wichtig für Menschen mit Behinderung. Es entspricht dem Inklusionsgedanken sowie dem Ziel der Verselbständigung junger Menschen, dass der Erhalt der eigenen Wohnung unterstützt und gefördert wird. Über die Höhe der Förderung und über die Einschränkungen sollte jedoch gemeinsam mit den betroffenen Menschen beraten werden.

Aus unserer Sicht ist darüber hinaus notwendig, dass Einrichtungen des Jugendwohnens nach § 13,3 SGB VIII stärker darin unterstützt werden, inklusive und barrierefreie Wohnplätze anbieten zu können.

Zu § 138,5 und 6

Wir unterstützen ausdrücklich, dass bei der Erreichbarkeit der Postweg abgeschafft wird. Mit Verweis auf die Ausführungen zu § 11 betonen wir jedoch, dass Barrierefreiheit, Nutzbarkeit digitaler Angebote und digitale Ausstattung von betroffenen Personen zwingend beachtet werden müssen – insbesondere dann, wenn die Agentur für Arbeit eine fristgerechte Resonanz der kontaktierten Personen erwartet und ggf. Sanktionen anwendet. Wir unterstützen ausdrücklich, dass die Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder anderweitig im öffentlichen Interesse liegt, als Ausnahme von Verpflichtungen zu Eigenbemühungen genehmigt werden kann. Gerade für junge Menschen ist zudem die Ausnahme bei ehrenamtlicher Tätigkeit wichtig.

zu § 186: Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Ein Tätigkeitsausschluss im Kontext der Ausbildungsvermittlung ist ein wichtiger und notwendiger Schritt, der bislang lediglich über die Vertragsunterlagen der Bundesagentur für Arbeit untergesetzlicher Normierung unterlag. Die Verankerung auf gesetzlicher Ebene bedeutet eine Stärkung der Schutzvorschriften, höhere rechtliche Klarheit und eine begrüßenswerte Anpassung an die Regelungen im SGB VIII.

zu § 408: Experimentierklausel

Wir begrüßen die Einführung einer Experimentierklausel und sehen darin Potenzial, Maßnahmen im Übergangssektor bedarfsgerecht im Sinne der jungen Menschen weiterzuentwickeln. Das Gesetz setzt richtigerweise die Evaluation im Rahmen der Experimentierklausel voraus. Um das Ziel der Regelung zu befördern, was u. a. darin besteht, die Auswirkungen von Reformüberlegungen auf Leistungsbeziehende zu prüfen und künftige Gesetzesänderungen fundiert zu gestalten, ist zu empfehlen, an der Erprobung neuer Ansätze auch freie Träger zu beteiligen, welche Maßnahmen im Übergangssektor mit jungen Menschen durchführen und über hinreichend Erfahrung mit der Zielgruppe sowie der Umsetzung von Maßnahmen verfügen. Auch junge Menschen selbst sollten über geeignete Wege beteiligt werden.

zu Artikel 3, § 16,5: Leistungen zur Eingliederung

Es ist konsequent, die Regelungen in § 186 auch auf den § 16 SGB II anzuwenden. Mit Verweis auf die Gesetzesbegründung unterstreichen wir, dass insbesondere Leistungsberechtigte nach dem SGB II häufig in wirtschaftlich und persönlich herausfordernden Situationen leben und bei jungen Menschen zusätzlich entwicklungs-, biografie- und lebensbedingte Vulnerabilitäten bestehen können. Betreuungsintensive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für diese Personengruppe sollten deswegen unbedingt in enger Kooperation mit der Jugendhilfe erfolgen.

In diesem Zusammenhang möchten wir noch einmal darauf hinweisen, dass die besonderen Anforderungen bei der Arbeit mit schwer zu erreichenden jungen Menschen aus unserer Sicht eine entsprechend ausgestattete sozialpädagogische Infrastruktur sowie tragfähige Vertrauensverhältnisse voraussetzen. Nach unserer Kenntnis verfügt die Bundesagentur für Arbeit nicht über diese sozialpädagogischen Strukturen und die spezifischen Zugänge, wie sie insbesondere für die Arbeit mit entkoppelten Jugendlichen erforderlich sind. Junge Menschen, die sich aus staatlichen Systemen zurückgezogen haben, lassen sich kaum durch eine Behördenstruktur reaktivieren. Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen und Jugendlicher sollte daher in enger Abstimmung an die kommunale Jugendhilfe und die freien Träger der Jugendhilfe gestaltet werden.



Ausschussdrucksache 21(11)127
vom 8. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

Leistungsausweitungen und Kostenverlagerungen sind keine Modernisierung der Arbeitslosenversicherung

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung (BT-Drs. 21/7870 und 21/8301) und Oppositionsanträgen BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN (BT-Drs. 21/8127) und AfD (BT-Drs. 21/8126)

8. Oktober 2026

Zusammenfassung

Wer arbeitslos wird oder von Arbeitslosigkeit bedroht ist, braucht schnelle, passgenaue und verlässliche Unterstützung auf dem Weg in Beschäftigung. Erwerbsarbeit bedeutet weit mehr, als den Lebensunterhalt der Menschen zu sichern und die Sozialsysteme zu finanzieren: Erwerbsarbeit schafft Struktur, Zugehörigkeit zu unserer Gesellschaft und Perspektiven. Entscheidend ist deshalb, dass die Arbeitsförderung ihre Mittel dort einsetzt, wo sie Menschen tatsächlich und nachweisbar in Arbeit bringen. Jede gesetzliche Änderung muss konsequent daran gemessen werden, ob sie wirkungsvoll und effizient ist, um das Ziel der Integration in Arbeit zu erreichen. Der Gesetzentwurf führt hingegen einseitig zu weiteren Belastungen der Arbeitslosenversicherung, verlagert wieder versicherungsfremde Aufgaben und

- Für die Programmnorm zur Automatisierung und Digitalisierung besteht kein Regelungsbedarf. Gesetzliche Regelungen mit reinem Signalcharakter sind zu streichen. Für mehr Digitalisierung und Automatisierung wird die Norm nicht gebraucht. Strategische Festlegungen sind Aufgabe des Vorstandes gemeinsam mit dem Verwaltungsrat.
- Drei Monate genügen als Zeitrahmen, in dem Selbständige einen Antrag auf Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung stellen können.
- Die beabsichtigte Einführung eines Kooperationsplans macht den Vermittlungsprozess unverbindlicher und trägt nicht zur Arbeitsmarktintegration bei. Um Vermittlung zu befördern, sollten Arbeitgeber und Arbeitsuchende direkt miteinander kommunizieren und Kontaktdaten austauschen können.

- Wenn Anzeige und Beantragung beim Kurzarbeitergeld (Kug) zukünftig verpflichtend elektronisch abgegeben werden müssen, muss sichergestellt sein, dass die gesetzlichen Regelungen eine durchgängig digitale, praxisgerechte und rechtssichere Verfahrensabwicklung ermöglichen und rückwirkende Änderungen bei der Kug-Berechnung ausgeschlossen werden.
- Beim Kurzarbeitergeld sollte ergänzend klargestellt werden, dass tarifliche Freistellungstage ebenfalls nicht zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen sind.
- Den Erwerb von Grundkompetenzen, eines Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses sollte die Arbeitslosenversicherung nur dann fördern können, wenn er notwendig ist, um Arbeitslosigkeit zu beenden oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Eine isolierte Fördermöglichkeit ohne diesen Bezug führt dazu, dass die Arbeitslosenversicherung gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu Lasten der Beitragszahlenden finanziert.
- Die Fristenregelung bei Transfergesellschaften sollte beibehalten werden, da sie dazu dient, schnell in den Qualifizierungsprozess zu kommen und nicht unnötig Zeit verstreichen zu lassen.
- Damit die Anpassungen im Erreichbarkeitsrecht die Arbeitsmarktintegration nicht erschweren, muss im Gesetz geregelt werden, dass eine unverzügliche Reaktion auf Einladungen und Vermittlungsvorschläge sowie das Wahrnehmen von Vorstellungsgesprächen weiterhin erforderlich ist.
- Die vorgesehenen Änderungen bei der Insolvenzversicherung von Altersteilzeit-Wertguthaben würden die betriebliche Praxis unnötig erschweren, ohne die Sicherheit der Wertguthaben zu verbessern. Das bestehende Absicherungssystem nach § 8a AltTZG sollte daher unverändert erhalten bleiben.
- Die Änderungen der Beitragsberechnung beim Bundesfreiwilligendienst gehen zulasten der Arbeitslosenversicherung und der Versicherten. Der Belastungsausgleich für Träger muss aus Steuermitteln finanziert werden, wenn er erfolgen soll.
- Die Umsetzung der Experimentierklausel darf nicht an der Selbstverwaltung vorbei nur vom Bundesarbeitsministerium genehmigt werden, da ansonsten in das Selbstverwaltungsrecht der Arbeitslosenversicherung eingegriffen wird.

Sinnvolle Regelungen im Gesetzentwurf sind z. B. viele der Vereinfachungen und Klarstellungen bei den Entgeltersatzleistungen, die Erprobungsphase im Rahmen von Job-to-Job-Wechseln, die Klarstellung bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung und den Berufsorientierungspraktika, Einbeziehung der Ausbildungsberufe nach dem Pflegefachassistentengesetz in die Einstiegsqualifizierung, Wegfall der Schriftformerfordernisse und stärkere Nutzung der Videotelefonie, die Digitalisierung des Anzeigeverfahrens für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die einheitliche Sicherheitsanforderung für die Nutzung von Cloud-Diensten sowie die verlängerte Umsetzungsfrist für die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Gesetz sollte dafür genutzt werden, verschiedene weitere Regelungen aufzunehmen, die dazu beitragen, die Arbeitsförderung sinnvoll zu modernisieren, mehr Menschen aus der Arbeitslosigkeit in Arbeit zu bringen und Kosten zu reduzieren:

- Die Rahmenfrist beim Arbeitslosengeld sollte wieder auf 24 Monate verkürzt werden. Die 30-monatige Rahmenfrist weitet den Zugang unnötig aus und schwächt das Versicherungsprinzip.
- Die hälftige Anrechnung des Arbeitslosengeldanspruchs während einer Weiterbildung sollte aufgehoben werden. Weiterbildung bleibt durch die Übernahme der Weiterbildungskosten und Fortzahlung des Arbeitslosengeldes ausreichend abgesichert. Der immer zur Verfügung stehende Restanspruch auf Arbeitslosengeld ist für die Arbeitsplatzsuche nach Ende der Weiterbildung ausreichend.
- Der erhöhte Leistungssatz für Personen mit Kindern ist als versicherungsfremde Leistung aus Steuermitteln zu finanzieren. Familienförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und darf nicht wie bisher zulasten der Beitragszahlenden der Arbeitslosenversicherung erfolgen.
- Der Gründungszuschuss in Höhe von 300 € ist aus Steuern zu finanzieren, da die Förderung von Selbständigkeit grundsätzlich nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist.
- Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sollte auf zwölf Monate vereinheitlicht werden, um Fehlanreize zu vermeiden und die Rückkehr in Beschäftigung zu fördern.
- Das Dispositionsrecht sowie Umgehungsmöglichkeiten bei Sperrzeiten müssen abgeschafft werden. Es darf nicht weiter möglich sein, durch strategisches Abwarten Ansprüche zu verlängern oder Sperrzeiten zu vermeiden.
- Die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III, die bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes abgezogen wird, sollte an die jeweils geltende Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes (derzeit 42,3 %) gekoppelt werden. Die Pauschale ist gesetzlich so auszugestalten, dass sie sich bei Änderungen des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes automatisch erhöht oder vermindert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Arbeitslosenversicherung stets den tatsächlichen Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt.
- Die Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber muss rechtssicher gestärkt werden. Nur wenn Befugnisse klar sind und der Datenaustausch ermöglicht wird, können Arbeitgeber gezielt mit passenden schwerbehinderten Arbeitsuchenden zusammengebracht werden.

I. Zum Gesetzentwurf (BT-Drs. 21/7870 und 21/8301)

Im Einzelnen

Programmnorm zur Automatisierung und Digitalisierung greift in Selbstverwaltungsrecht der Arbeitslosenversicherung ein (§ 11 SGB III-E)

Die Programmnorm sollte gestrichen werden. Es braucht diese Programmnorm nicht, um in der BA mehr zu digitalisieren und zu automatisieren. Die Programmnorm soll laut Gesetzesbegründung strategische Impulse und strategische Zielmarken für die Digitalisierung und Automatisierung setzen. Wenn die Norm nach der Begründung jedoch lediglich Signalwirkung entfalten soll, besteht kein Regelungsbedarf durch den Gesetzgeber. Die Festlegung der IT-Strategie als ein Teil der strategischen Gesamtausrichtung der BA ist stattdessen wesentliche Aufgabe des Vorstandes der BA gemeinsam mit dem Verwaltungsrat. Sie ist damit der Regelungskompetenz des Gesetzgebers entzogen. Dies betrifft insbesondere die Entscheidung zur Entwicklung und zum Betrieb informationstechnischer Infrastruktur (§ 11 Nr. 3 SGB III-E) verbunden mit dem Thema „Make or Buy“. Sofern Investitionsentscheidungen in informationstechnische Infrastrukturen notwendig sind, geschieht dies im Rahmen der Haushaltsaufstellung durch den Verwaltungsrat.

Ausweitung der Frist zur freiwilligen Versicherung für Selbständige nicht notwendig (§ 28a SGB III-E)

Die vorgesehene Verlängerung der Ausschlussfrist von drei auf sechs Monate ist nicht erforderlich und muss gestrichen werden. Bereits die geltende Frist von drei Monaten bietet ausreichend Zeit, um sich über die freiwillige Weiterversicherung zu informieren und zu entscheiden. Unabhängig vom konkreten Gesetzentwurf gilt, dass eine weitergehende Öffnung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung für Selbständige auch künftig unterbleiben sollte, da die Arbeitslosenversicherung ansonsten über ihre eigentliche Funktion hinaus zur Absicherung unternehmerischer Risiken herangezogen werden könnte. Wenn Selbständige über den bisherigen Schutz hinaus, z. B. durch die Grundsicherung, abgesichert werden sollen, dann muss dies in einem System unabhängig von der Arbeitslosenversicherung

Eingliederungsvereinbarung nicht abschaffen – Eigenverantwortung und Verbindlichkeit im Vermittlungsprozess beibehalten (§§ 37a, 37b, 38 SGB III-E)

Die geplante Einführung des Kooperationsplans nach § 37a SGB III-E führt zu weniger Verbindlichkeit im Vermittlungsprozess. Der Kooperationsplan ist, anders als die bisherige Eingliederungsvereinbarung, rechtlich unverbindlich und begründet weder Rechte noch Pflichten. Damit fehlt ihm gerade die für den Eingliederungsprozess zentrale Steuerungsfunktion. Dies ist das Gegenteil von dem, was nötig wäre – nämlich mehr Anreize für Beschäftigung zu setzen. Deshalb darf es nicht zu dieser Änderung kommen.

Die Einführung ist auch deshalb widersprüchlich, weil mit § 37a SGB III-E zunächst ein bewusst unverbindliches Instrument und parallel mit § 37b SGB III-E eine eigenständige Rechtsgrundlage geschaffen wird, um die notwendigen Mitwirkungspflichten wieder verbindlich durch Verwaltungsakt festzulegen. Damit wird der Eingliederungsprozess künstlich auseinandergezogen und die Arbeitsmarktintegration geschwächt. Das kann die Transparenz und Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen ebenso beeinträchtigen wie die Effizienz der Vermittlungsarbeit.

Wenn bei jungen Menschen nach § 38 SGB III-E zukünftig bei Pflichtverletzungen keine Einstellung der Vermittlungstätigkeit mehr erfolgen und die Vermittlungssperre für die Ausbildungssuche aufgehoben werden soll, so ist dies richtig, wenn damit konsequent das Ziel der Integration in Arbeit bzw. Ausbildung verbunden bleibt. Umso wichtiger bleibt dann aber, an der Eingliederungsvereinbarung festzuhalten.

Um Vermittlung zu fördern und die Handlungsfähigkeit der ausführenden Arbeitsagenturen zu erhöhen, sollte in § 38 SGB III zudem die Pflicht zur Weitergabe der Kontaktdaten der Kundinnen und Kunden ergänzt werden. Diese sollten selbst wählen können, welche Kontaktdaten sie freigeben. So kann eine zuverlässige und verbindliche Kommunikation mit der Agentur für Arbeit und mit potenziellen Arbeitgebern erreicht werden. Der Arbeitgeber kann initiativ tätig werden und den Kunden auf kurzem Wege kontaktieren, ohne sich vorher an die Arbeitsagentur wenden zu müssen. Dies kann den Vermittlungsprozess beschleunigen und die Arbeitsagenturen entlasten.

Vereinfachungen und Klarstellungen bei Entgeltersatzleistungen sinnvoll

Grundsätzlich sind die geplanten Vereinfachungen im Leistungsrecht bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes, Qualifizierungsgeldes sowie Kurzarbeitergeldes in §§ 96, 98, 99, 141, § 153 SGB III-E sinnvoll und mindern den Bearbeitungsaufwand. Möglichst einfache Gesetze erleichtern eine automatisierte Be- und Verarbeitung der maßgeblichen Daten.

Der künftige Verzicht auf die Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit vermeidet Aufwände sowohl bei den Arbeitgebern als auch den Agenturen für Arbeit. Die Klarstellungen zum Verhältnis von Kurzarbeitergeld und Krankengeld sind ebenfalls sinnvoll, da diese Regelungen in der Praxis immer wieder zu Fragen geführt haben. Da das Beschäftigungsverhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Öffentlichen Dienstes nicht gefährdet ist, ist es richtig, dass sie kein Kurzarbeitergeld beziehen können.

Ergänzend sollte in § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 SGB III klargestellt werden, dass tarifliche Freistellungstage (z. B. sog. „T-ZUG-Tage“) aufgrund ihrer tariflichen Zweckbindung nicht zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen und wie geschützte Arbeitszeitguthaben zu behandeln sind.

Die vorgesehene Änderung in § 98 Abs. 3 SGB III muss gestrichen werden, da sie im Ergebnis dazu führt, dass bei einem Zusammentreffen von Kurzarbeit und mutterschutzrechtlichem Beschäftigungsverbot das Kurzarbeitergeld zurücktritt. Dies steht im Widerspruch zum Grundsatz der Monokausalität des § 18

MuSchG, wonach ein Anspruch auf Mutterschutzlohn nur besteht, wenn das Beschäftigungsverbot die alleinige Ursache für den Verdienstaufschlag ist. Einkommensverluste, die, wie bei Kurzarbeit, wirtschaftlich bedingt sind und auch andere Beschäftigte betreffen, werden vom Schutzzweck des § 18 MuSchG nicht erfasst.

Digitale Verfahren beim Kurzarbeitergeld praxistauglich und rechtssicher gestalten (§§ 99, 320, 323 Abs. 2 SGB III-E)

Die vorgesehene verpflichtende elektronische Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 SGB III-E sowie die elektronische Beantragung von Kurzarbeitergeld nach § 323 Abs. 2 SGB III-E ab dem Jahr 2028 sind grundsätzlich sinnvoll. Sie können zu einer effizienteren Verwaltungsabwicklung beitragen.

Voraussetzung ist jedoch, dass die gesetzlichen Regelungen eine durchgängig digitale und praxisgerechte Verfahrensabwicklung ermöglichen. Andernfalls besteht die Gefahr zusätzlicher bürokratischer Belastungen für die Arbeitgeber. Insbesondere muss auch künftig die Nutzung niedrigschwelliger Verfahren möglich bleiben, um eine flächendeckende Teilnahme am elektronischen Verfahren zu gewährleisten.

Für die verpflichtende elektronische Beantragung von Kug muss darüber hinaus gesetzlich sichergestellt werden, dass rückwirkende Änderungen an der Kug-Berechnung unterbleiben. In der Vergangenheit haben rückwirkende Anpassungen – insbesondere im Zusammenhang mit Lohnsteuer-Programmablaufplänen – zu erheblichen bürokratischen Aufwänden durch Massentrückrechnungen geführt. Ziel muss es sein, dass Arbeitgeber im jeweiligen Abrechnungsmonat eine rechtssichere und finale Kug-Berechnung durchführen können.

Die Änderung in § 320 Abs. 1 Satz 3 SGB III-E führt zu keinem Bürokratieabbau. Die vorgesehene Verlagerung der Prüfpflichten auf die Arbeitgeber verpflichtet diese, Nachweise der Arbeitnehmer eigenständig zu prüfen und rechtlich zu bewerten. Dadurch entstehen zusätzliche Aufwände und erhebliche Haftungsrisiken. Arbeitgeber würden im Rahmen späterer Prüfungen für fehlerhafte Kug-Zahlungen haften, obwohl eine Rückforderung überzahlter Leistungen beim Arbeitnehmer häufig nicht mehr möglich ist. Es sollte daher gesetzlich sichergestellt werden, dass der Leistungssatz verlässlich und rechtssicher bestimmt werden kann. Hierfür kommt entweder eine gesetzliche Anknüpfung an bereits vorhandene Daten (z. B. ELStAM) in Betracht oder die Beibehaltung einer verbindlichen Feststellung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Praxisgerechte Umsetzung bei elektronischer Anzeige von Arbeitskampfmaßnahmen wichtig (§ 320 Abs. 5 SGB III-E)

Eine verpflichtende elektronische Anzeige von Arbeitskampfmaßnahmen nach § 320 Abs. 5 SGB III-E ist sinnvoll, wenn diese zu einer strukturierten Datenlage und damit zur Rechtssicherheit beiträgt, insbesondere im Hinblick auf die Neutralitätspflicht. Gleichwohl sollte darauf geachtet werden, dass die

Regelung nicht zu einer einseitigen Mehrbelastung der Unternehmen führt und praxisgerecht umgesetzt wird.

Erprobungsphasen im Rahmen von Job-to-Job-Wechseln sinnvoll (§ 45a SGB III-E)

Die geplante Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive aus einem laufenden Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ermöglicht eine rechtssichere Gestaltung solcher Erprobungsphasen und unterstützt zügige Job-to-Job-Wechsel, wenn im Strukturwandel ein Arbeitsplatzabbau unumgänglich ist. Zu Recht wird – wie von der BDA vorgeschlagen – die Erprobungsphase nicht auf Unternehmen im Strukturwandel beschränkt. Umstrukturierungen mit Arbeitsplatzabbau können auch aus anderen Gründen erfolgen. Für die finanzielle Absicherung der Beschäftigten während der Erprobungszeit ist in erster Linie der aktuelle Arbeitgeber verantwortlich. Dieser trägt auch in herausfordernden Zeiten des Personalabbaus eine soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden. Differenzierende Vereinbarungen zwischen abgebendem und aufnehmendem Unternehmen müssen allerdings möglich sein. Es darf daher auch richtigerweise keine Förderung durch die Arbeitslosenversicherung erfolgen. Es ist auch richtig, dass die ursprünglich vorgesehene maximal vierwöchige Höchstdauer der Erprobungsphase in § 45a Abs. 4 SGB III-E dahingehend angepasst wurde, dass eine Dauer von bis zu sechs Wochen in Ausnahmefällen zulässig ist. Das bietet Unternehmen und Beschäftigten mehr Flexibilität, um verlässlich festzustellen, ob ein dauerhafter Arbeitgeberwechsel sinnvoll ist. Die Prüfung der Ausnahmefälle darf keinen Aufwand für die BA verursachen. Besser ist, die Erprobungsphase grundsätzlich sechs Wochen zu ermöglichen. Mit der geplanten elektronischen Beantragung und der Möglichkeit eines Sammelantrags werden bürokratische Aufwände bei den potenziell abgebenden Unternehmen und der BA reduziert.

Einstiegsqualifizierung für Pflegefachassistenz zu ermöglichen ist folgerichtig (§ 54a SGB III)

Die Einbeziehung der Pflegefachassistenz in die Einstiegsqualifizierung ist folgerichtig. Die Einstiegsqualifizierung wird damit im Sinne einer Rechtsbereinigung an das neue Pflegefachassistenzgesetz angepasst. Dadurch wird sichergestellt, dass die Förderung künftig auch für die neuen Ausbildungen in der Pflegefachassistenz genutzt werden kann, was den Zugang zu Pflegeberufen erleichtert.

Außerbetriebliche Ausbildung zielgerichtet und nur als Ultima Ratio sinnvoll (§ 76 SGB III-E)

Die Klarstellung, dass eine außerbetriebliche Berufsausbildung nur gefördert wird, wenn ein erfolgreicher Abschluss zu erwarten ist, ist sinnvoll und stärkt den Grundsatz, Instrumente zielgerichtet und wirksam einzusetzen. Die außerbetriebliche Berufsausbildung muss die Ultima Ratio bleiben. Ziel muss vorrangig die Integration in betriebliche Ausbildung sein.

Weiterbildungsförderung durch Arbeitslosenversicherung nur bei arbeitsmarktrelevantem Bedarf (§ 81 SGB III-E)

Die Leistungsausweitungen bei der Förderung von Maßnahmen, die dem nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses bzw. zum Erwerb von Grundkompetenzen dienen, müssen gestrichen werden. Hier werden wieder Beitragsmittel für versicherungsfremde Aufgaben eingesetzt. Dabei ist unerheblich, dass das früher einmal förderfähig war und die BA hier im Rahmen einer analogen Anwendung bestehender Normen in der Praxis von einer Förderfähigkeit ausgeht. Es ist nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, unabhängig vom konkreten arbeitsmarktpolitischen Bedarf Weiterbildung zu fördern. Für die beitragsfinanzierte Weiterbildung muss unabhängig von den Qualifizierungsinhalten immer gelten, dass diese notwendig ist, um Arbeitslosigkeit zu beenden oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Kosten von gesellschafts- bzw. bildungspolitischen Maßnahmen wie der Erwerb von Grundkompetenzen – ob für Geringqualifizierte oder andere Personengruppen – dürfen nicht die Beitragszahlenden tragen.

Fristenregelung bei Transfergesellschaften beibehalten (§ 111a SGB III-E)

Die bisherige Fristenregelung, bis wann eine Weiterbildungsmaßnahme in einer Transfergesellschaft begonnen worden sein muss, sollte beibehalten werden. Das oberste Ziel einer Transfergesellschaft sollte sein, Menschen schnell wieder in eine neue Arbeit zu bringen. Ziel der Fristenregelung ist, dass in der Transfergesellschaft zügig mit einer notwendigen Qualifizierung begonnen wird. Wird die Frist gestrichen, besteht die Gefahr, dass mit einer Potenzialanalyse und einer sich daraus ergebenden Qualifizierung später begonnen wird, als dies möglich und sinnvoll wäre.

Anpassungen im Erreichbarkeitsrecht dürfen Arbeitsmarktintegration nicht erschweren (§ 138 SGB III-E)

Die Erreichbarkeitsregelungen an die Lebenswirklichkeit und an die primär digitale Kommunikation zwischen der BA und arbeitslosen Menschen anzupassen, ist richtig. Richtig ist auch, das Kommunikationsformat offen zu lassen. Wichtig ist, dass lediglich die Möglichkeit der Kenntnisnahme angepasst wird und dabei die Pflichten der Arbeitslosen, Meldungen und Vermittlungsvorschlägen der Agentur unverzüglich nachzukommen, unverändert bleiben. Auch wenn die Gesetzesbegründung dies klarstellt, sollte das auch im Gesetzestext deutlich werden. Zwar wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass die Begrenzung des Aufenthalts auf Deutschland und grenznahe Bereiche eine zeitnahe Reaktion „ermöglicht“ und dass das Wegerisiko in der Sphäre der Arbeitslosen liegt. Anders als bisher ist jedoch das Handeln des Arbeitslosen dann nicht mehr gesetzlich, sondern nur noch über die Erreichbarkeitsanordnung der BA geregelt. Dies würde z. B. die unverzügliche Reaktion auf Einladungen und Vermittlungsvorschläge oder das Wahrnehmen von Vorstellungsgesprächen betreffen. Es erhöht sich damit das Risiko, dass Arbeitslose zwar die digitale Post lesen, aber aufgrund von Ortsabwesenheit nicht zeitnah reagieren (können), z. B. bei Verkehrsstörungen. Es sollte daher eine gesetzliche Konkretisierung der Erreichbarkeit vergleichbar mit § 7b Abs. 1 Satz 2 und 3 SGB II erfolgen, wonach die Agentur oder ein

möglicher Arbeitgeber in einer für den Vermittlungsprozess angemessenen Zeitspanne aufgesucht werden kann.

Klarstellung für Berufsorientierungspraktika schließt Lücke im Leistungsrecht (§ 139 SGB III-E)

Die Ergänzung des Berufsorientierungspraktikums schließt eine bislang bestehende Regelungslücke und schafft dringend benötigte Rechtssicherheit. Bislang führte die Teilnahme an einem Berufsorientierungspraktikum dazu, dass arbeitslose Jugendliche als nicht verfügbar galten und folglich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten. Dies steht dem Ziel der frühzeitigen Berufsorientierung entgegen. Die nun vorgesehene Klarstellung stellt sicher, dass die Teilnahme an einem Berufsorientierungspraktikum nicht länger leistungsrechtlich nachteilig wirkt. Sie ist daher konsequent, sachgerecht und stärkt die Attraktivität und Nutzung dieses wichtigen Instruments der Berufsorientierung.

Wegfall der Schriftformerfordernisse entlastet

Es ist sinnvoll, die bislang vorgesehenen Schriftformerfordernisse zu modernisieren und praxisgerecht weiterzuentwickeln.

Insbesondere die Ersetzung der Schriftform gem. § 126 BGB durch die flexiblere Textform gem. § 126b BGB bei Verträgen mit privaten Arbeitsvermittlern im Rahmen der Drittvermittlung stellt einen wichtigen Schritt zum Abbau bürokratischer Hürden dar und stärkt zugleich effiziente, digitale Verfahrensabläufe.

Durch den Ersatz von Schriftformerfordernissen durch die Textform sowie die ausdrückliche Zulassung elektronischer Kommunikation im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) können Bestellungen von Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit, Beauftragungen und Mitteilungen künftig einfacher und vollständig digital erfolgen. Das reduziert den Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber, beschleunigt Prozesse und trägt zu einer modernen, praxisgerechten Umsetzung von Arbeitsschutzvorgaben bei. Die Schriftform ist bei einer immer weitergehenden Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß. Bestehende staatliche Vorgaben und Regelungen, z. B. zu Unterweisungen oder Arbeitsschutzausschüssen (ASA), müssen ebenfalls stärker flexibilisiert und digital ausgestaltet werden.

Verstärkte Nutzung von Videotelefonie richtig – Digitalisierungsrenditen für Demografielücke nutzen (§§ 141, 309 SGB III-E)

Die Änderungen beim Erreichbarkeitsrecht in Bezug auf persönliche Gespräche in den Räumen der BA in §§ 141 Abs. 4 und 309 Abs. 1 SGB III-E sind sinnvoll. Die Anwendung von Videotelefonie in geeigneten Fällen ist ein wichtiger und notwendiger Schritt für mehr Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitslosenversicherung. Digitalisierungsrenditen müssen insbesondere für die Schließung der Demografielücke innerhalb der BA genutzt werden. Die Arbeitslosenversicherung verliert in den nächsten

zehn Jahren aus demografischen Gründen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Präsenzpflcht für persönliche Gespräche ist folglich nicht zwanghaft aufrechtzuerhalten.

Änderungen bei der Beitragsberechnung beim Bundesfreiwilligendienst gehen zulasten der Arbeitslosenversicherung und der Versicherten (§ 344 SGB III-E)

Durch die geplante Anpassung der Beitragshöhe in Fällen, in denen die Einsatzstelle des Freiwilligendienstes gewechselt wird, wird die bestehende Systematik der Beitragserhebung ohne hinreichenden Grund zulasten der Arbeitslosenversicherung durchbrochen. Die Änderung dient in erster Linie der Entlastung der Träger von Freiwilligendiensten. Ein solcher Belastungsausgleich ist jedoch nicht Aufgabe der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung. Sie folgt dem Versicherungsprinzip und ist nicht dafür vorgesehen, strukturelle oder sozialpolitische Sonderkonstellationen zu kompensieren. Entsprechende Entlastungen von Trägern müssten, sofern sie politisch gewünscht sind, konsequenterweise aus Steuermitteln finanziert werden. Zudem wirkt sich die vorgesehene Absenkung der beitragspflichtigen Einnahmen auch auf die Leistungsansprüche der Versicherten aus und kann damit zu Nachteilen für die Betroffenen selbst führen. Die Regelung ist daher weder systematisch konsistent noch im Interesse der Versicherten geboten. Hinzu kommt, dass die erfassten Fallgestaltungen seltene Ausnahmefälle betreffen. Eine grundlegende Abweichung von der bestehenden Beitragslogik zulasten der Arbeitslosenversicherung ist hierfür nicht gerechtfertigt – erst recht nicht vor dem Hintergrund ihrer angespannten Finanzlage. Die entstehenden Mehrausgaben von rund 3 Mio. € sind nicht vertretbar.

Stattdessen sollte geprüft werden, ob die Regelungen zum Freiwilligendienst zielgerichtet angepasst werden können, um etwaige Härten zu vermeiden, ohne das System der Arbeitslosenversicherung zu belasten oder geltendes Beitragsrecht zu unterlaufen.

Experimentierklausel missachtet Selbstverwaltungsrecht der Arbeitslosenversicherung (§ 408 SGB III-E)

Die neue Experimentierklausel sollte gestrichen werden. § 135 SGB III bietet bereits ausreichende Möglichkeiten, innovative Ansätze in der Arbeitsförderung zu erproben. Wenn man zusätzlich innovative Ansätze auch beim Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld ermöglichen möchte, kann dies in § 135 SGB III ergänzt werden, wo eine Einbindung des Verwaltungsrates zumindest grundsätzlich vorgesehen ist. Indem bei der neuen Experimentierklausel die Erprobung ausschließlich mit dem Bundesarbeitsministerium abgestimmt wird, wird der Verwaltungsrat bewusst ausgeschlossen, obwohl es sich beim Arbeitslosengeld ganz klar um Versicherungsleistungen handelt, die der Selbstverwaltung unterliegen. Das Insolvenzgeld wird sogar ausschließlich von Arbeitgebern finanziert. Wenn man eine solche Experimentierklausel einführen möchte, muss der Verwaltungsrat einbezogen werden. Es ist in einer selbstverwalteten Körperschaft des öffentlichen Rechts systemwidrig, dass die Umsetzung einer Experimentierklausel an der Selbstverwaltung vorbei nur vom Bundesarbeitsministerium genehmigt werden muss.

Digitalisierung des Anzeigeverfahrens über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen konsequent zur Entlastung von Arbeitgebern nutzen

Die vorgesehenen Digitalisierungsschritte im Anzeigeverfahren nach § 163 SGB IX leisten einen Beitrag zum Bürokratieabbau und erleichtern die elektronische Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Verwaltung. Die Entlastungswirkungen bleiben jedoch hinter den bestehenden Möglichkeiten zurück. Um die Verwaltungsverfahren spürbar zu vereinfachen, sollten bestehende Datenbestände und digitale Schnittstellen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern konsequenter genutzt sowie gesetzlich bisher vorgegebene Mehrfachmeldungen und parallele Informationspflichten weiter reduziert werden. Perspektivisch sollte eine Integration des Anzeigeverfahrens in die Entgeltabrechnungssysteme ermöglicht werden. Nur so kann das Potenzial der Digitalisierung für Unternehmen vollständig ausgeschöpft werden.

Einheitliche Sicherheitsanforderungen für die Nutzung von Cloud-Diensten erleichtern breites Angebot an alle Sozialversicherungsträger (§ 80 SGB X-E)

Es ist richtig, dass § 80 SGB X bereits jetzt die Nutzung von Cloud-Diensten in den Sozialversicherungen ermöglicht. Sozialdaten in der Cloud statt lokal auf eigenen Servern zu speichern, bietet mehr Flexibilität beim Ausbau von Speicherkapazitäten und eine höhere Ausfallsicherheit durch eine Verteilung der Daten auf verschiedene Clouds. Grundsätzlich sinnvoll ist, dass in § 80 SGB X-E ein gemeinsamer Mindeststandard für den Schutz von Sozialdaten bei der Nutzung von Cloud-Diensten festgesetzt werden soll. Es gibt keinen Anlass dafür, unterschiedliche Anforderungen für die verschiedenen Sozialversicherungen zu regeln. Einheitliche Standards erleichtern es den Cloud-Anbietern, ihre Dienste mehreren Sozialversicherungsträgern anzubieten.

Sozialdaten sind besonders sensibel und daher auch besonders zu schützen. Bei der Festlegung auf ein Mindestschutzniveau muss grundsätzlich gelten: So sicher wie nötig, so bürokratiearm wie möglich. Hohe Standards und umständliche Attestierungsverfahren dürfen nicht dazu führen, dass kleineren oder neuen, ggf. günstigeren Cloud-Anbietern der Zugang verwehrt wird oder der Wechsel in die Cloud unnötig verzögert wird.

Praxistaugliche Absicherung von Altersteilzeit-Wertguthaben erhalten

§ 8a AltTZG sieht ein eigenes Regelungssystem zur Absicherung der Altersteilzeit-Wertguthaben vor, das unverändert erhalten bleiben sollte. § 7e Abs. 7 und 8 SGB IV sollten daher nicht entsprechend gelten. Insbesondere die Ausdehnung von § 7e Abs. 8 SGB IV auf Altersteilzeitabsicherungen ist nicht zielführend. Der Arbeitgeber trägt die Werterhaltungsgarantie und entscheidet darüber, wie er das Guthaben gegen Insolvenz sichert. Diese Wahl muss er später selbständig und eigenverantwortlich ändern können. Das wäre bei einer Anwendung von § 7e Abs. 8 SGB IV nur noch mit Zustimmung jedes einzelnen betroffenen Altersteilzeitarbeitnehmers möglich. Das ist praxisfremd und schränkt erforderliche Gestaltungsspielräume des Arbeitgebers unangemessen ein. Besonders problematisch wäre dies z. B. bei konzerninternen

Betriebsübergängen. In vielen Unternehmensgruppen bestehen unterschiedliche Formen der Insolvenzversicherung, die von den jeweiligen Gesellschaften eigenständig organisiert werden. Da nach § 7e Abs. 8 SGB IV jede Änderung des Insolvenzschutzes zustimmungsbedürftig wäre, müssten im Zuge solcher Betriebsübergänge die Zustimmungen sämtlicher betroffener Beschäftigter eingeholt werden. Verweigern einzelne Beschäftigte ihre Zustimmung, könnten unterschiedliche Insolvenzversicherungen parallel fortgeführt werden müssen. Dies würde zu erheblichem zusätzlichem Verwaltungsaufwand und vermeidbarer Komplexität führen. Die materielle Sicherheit des Wertguthabens würde dadurch nicht erhöht, wohl aber die bürokratische Belastung hinsichtlich der Umsetzung einer solchen Änderungsentscheidung des Arbeitgebers.

Bereits im Jahr 2012 war im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung vereinbart worden, dass eine Prüfung stattfinden soll, um die Nutzung von Wertguthaben zu erleichtern. Das ist nicht geschehen. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 7e Abs. 8 SGB IV würde jetzt genau das Gegenteil bewirken.

Ausreichende Umsetzungsfrist für die BA sicherstellen

Es ist sinnvoll, dass der BA für die Umsetzung der neuen Regelungen ausreichend Zeit eingeräumt wird und die Änderungen nun erst zum 1. Januar 2028 umgesetzt werden müssen. Die noch im Referentenentwurf zum Teil vorgesehene Frist zum 1. Januar 2027 war vor dem Hintergrund der Vielzahl an neuen digitalen Umsetzungen und den damit verbundenen technischen, organisatorischen Anpassungsbedarfen nicht ausreichend.

II. Weitere Regelungen zur Modernisierung der Arbeitsförderung, die im Gesetz aufgenommen werden sollten:

Rahmenfrist beim Arbeitslosengeld wieder auf 24 Monate verkürzen

Die Rahmenfrist des § 143 SGB III, innerhalb der die Anwartschaftszeit für den Bezug von Arbeitslosengeld erworben werden kann, sollte wieder auf 24 Monate verkürzt werden. Bis Ende 2019 galt eine Rahmenfrist von 24 Monaten. Erst mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde sie auf 30 Monate verlängert, um den Zugang zum Arbeitslosengeld zu erleichtern und den Kreis der Anspruchsberechtigten auszuweiten. Der Gesetzgeber wollte damit den Anforderungen eines flexibleren Arbeitsmarktes Rechnung tragen.¹

Diese Ausweitung des Schutzbereichs ist heute nicht mehr erforderlich. Bereits die frühere Rahmenfrist von 24 Monaten gewährleistete einen verlässlichen Zugang zum Arbeitslosengeld für den weit überwiegenden Teil der Beschäftigten. Wer innerhalb von zwei Jahren keine ausreichenden Versicherungszeiten von in der Regel zwölf Monaten aufbauen kann, weist typischerweise nur einen

¹ Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), BT-Drs. 19/4948, S. 28.

lockeren Bezug zum beitragsfinanzierten Versicherungssystem auf. Die Arbeitslosenversicherung sollte jedoch in erster Linie das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes absichern und nicht immer weitere Personengruppen in den Leistungsbezug einbeziehen. Der Gesetzgeber hatte die Verkürzung der Rahmenfrist auf 24 Monate bewusst damit begründet, die Arbeitslosenversicherung wieder stärker an ihrem Versicherungsprinzip auszurichten.²

Hinzu kommt, dass sich die Arbeitsmarktlage seit Einführung der verlängerten Rahmenfrist grundlegend verändert hat. Die Verlängerung wurde in einer Situation beschlossen, in der die Absicherung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe stärker in den Vordergrund rückte. Heute stehen dagegen v. a. Arbeits- und Fachkräfteengpässe sowie die Aktivierung vorhandener Erwerbspotenziale im Fokus. Die Arbeitslosenversicherung sollte deshalb stärker auf Beschäftigungsanreize und eine schnelle Reintegration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet werden. Eine Rückkehr zur Rahmenfrist von 24 Monaten stärkt das Versicherungsprinzip und die Beitragsäquivalenz. Arbeitslosengeld würde wieder stärker an einen hinreichend engen zeitlichen Zusammenhang zwischen Beitragszahlung und Leistungsbezug anknüpfen.

Schließlich würde eine Rückkehr zur früheren Rechtslage einen Beitrag zur Stabilisierung der Finanzen der Arbeitslosenversicherung leisten. Der Gesetzgeber ging bei der Ausweitung der Rahmenfrist ab dem Jahr 2020 von Mehrausgaben i. H. v. 150 Mio. € aus.³

Sonderregelung zur hälftigen Anrechnung des Arbeitslosengeldanspruchs während einer Weiterbildung aufheben

Die Sonderbehandlung von Arbeitslosengeldbeziehenden während einer Weiterbildung nach § 148 Abs. 1 Nr. 7 SGB III ist nicht erforderlich und sollte gestrichen werden. Durch die Regelung vermindert sich die Anspruchsdauer während des Bezugs von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung um einen Tag für jeweils zwei Tage Leistungsbezug. Dadurch wird der Anspruch auf Arbeitslosengeld langsamer verbraucht, sodass sich der Zeitraum des Leistungsbezugs verlängern kann. Bereits heute stellt das Gesetz sicher, dass nach Abschluss einer geförderten Weiterbildung ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens drei Monaten verbleibt. Damit besteht ein ausreichender Schutz, um den Übergang von der Weiterbildung in eine Beschäftigung abzusichern.

Die hälftige Anrechnung führt dagegen zu einer deutlichen Besserstellung gegenüber anderen Arbeitslosengeldbeziehenden. Sie führt dazu, dass derselbe Arbeitslosengeldanspruch über einen längeren Zeitraum in Anspruch genommen werden kann, ohne dass hierfür zusätzliche Beitragszeiten erworben wurden. Dadurch besteht die Gefahr, dass Weiterbildungen nicht mehr konsequent an den tatsächlichen Integrationschancen ausgerichtet werden. Die Teilnahme an einer Weiterbildung wird bereits durch die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zahlung von Arbeitslosengeld während

² Entwurf eines Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, BT-Drs. 15/1515, S.84.

³ Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), BT-Drs. 19/4948, S. 19.

Weiterbildung umfassend unterstützt. Eine darüberhinausgehende Verlängerung des Leistungsanspruchs ist nicht erforderlich.

Weiterbildung kann ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument sein, sollte aber nicht automatisch zu verlängerten Leistungsansprüchen führen, die über den eigentlichen Versicherungszweck hinausgehen. Eine vollständige Anrechnung der Bezugsdauer während der Weiterbildung auf den Arbeitslosengeldanspruch würde das Versicherungsprinzip stärken, Fehlanreize vermeiden und die Arbeitslosenversicherung finanziell entlasten, ohne die Teilnahme an sinnvollen Weiterbildungen in Frage zu stellen.

Eine vollständige Anrechnung hätte zur Folge, dass Leistungsbeziehende und die Agenturen für Arbeit ihre Weiterbildungsentscheidungen noch stärker an den tatsächlichen Integrationschancen ausrichten müssten und zügiger nach Ende der Weiterbildung wieder nach einer Beschäftigung gesucht wird. Die Förderung würde sich noch stärker auf Qualifizierungen konzentrieren, die einen Übergang in Beschäftigung erwarten lassen. Weiterbildung bliebe damit attraktiv und abgesichert, wäre aber nicht länger mit einer faktischen Verlängerung des Leistungsbezugs verbunden.

Kinderzuschlag als versicherungsfremde Leistung aus Steuern finanzieren

Der erhöhte Leistungssatz i. H. v. 7 % für Personen mit Kindern bei Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Kurzarbeitergeld, Transferkurzarbeitergeld und Qualifizierungsgeld sollte künftig vollständig aus Steuermitteln finanziert werden. Die Berücksichtigung von Kindern steht nicht im Zusammenhang mit dem versicherten Risiko der Arbeitslosigkeit und sollte daher nicht aus Beiträgen der Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Familienförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und sollte transparent über das Steuer- und Transfersystem erfolgen. Die Arbeitslosenversicherung dient der Absicherung von Beschäftigungsrisiken. Die Höhe der Versicherungsleistung sollte sich daher grundsätzlich am versicherten Risiko orientieren und nicht an der familiären Situation der Leistungsbeziehenden. Damit ließen sich mindestens 500 Mio. € jährlich in der Arbeitslosenversicherung einsparen.⁴

Gründungszuschuss aus Steuermitteln finanzieren

Der Gründungszuschuss der §§ 93, 94 SGB III kann einen wichtigen Beitrag leisten, um Arbeitslosen den Schritt in die Selbstständigkeit zu erleichtern. Wer ein tragfähiges Geschäftskonzept vorweisen kann, soll auch weiterhin unterstützt werden. Dafür sollte der pauschale Zuschuss von 300 € zur sozialen Absicherung in beiden Förderphasen aber aus Steuermitteln finanziert werden. Die Finanzierung der sozialen Absicherung von Existenzgründern verfolgt ein allgemeines wirtschafts- und strukturpolitisches Ziel und steht nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Absicherung des Risikos Arbeitslosigkeit. Es

⁴ Eigene Berechnung auf Grundlage der Statistik der BA.

handelt sich daher um eine versicherungsfremde Leistung, die nicht von den Beitragszahlern der Arbeitslosenversicherung getragen werden sollte.

Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf zwölf Monate begrenzen

Die altersabhängige Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nach § 147 SGB III sollte abgeschafft und die maximale Bezugsdauer wieder einheitlich auf zwölf Monate begrenzt werden. Die Arbeitslosenversicherung ist eine Risikoversicherung, die den vorübergehenden Verlust des Arbeitsplatzes absichern soll. Sie darf nicht dazu beitragen, einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu finanzieren. Längere Bezugsdauern setzen Fehlanreize, weil sie die Rückkehr in Beschäftigung verzögern und insbesondere bei rentennahen Jahrgängen den Anreiz erhöhen, den Arbeitsmarkt vorzeitig zu verlassen. Dies steht im Widerspruch zu dem Ziel, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu stärken und vorhandene Arbeits- und Fachkräftepotenziale besser zu nutzen. Mit steigender Bezugsdauer erfolgt die Arbeitsaufnahme häufig später, während gegen Ende des Leistungsbezugs die Suchintensität zunimmt.⁵

Die gegenwärtige Altersstaffelung stammt aus einer Zeit, in der Frühverrentung arbeitsmarktpolitisch gewollt war. Die damaligen Rahmenbedingungen haben sich jedoch grundlegend verändert. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels ist es nicht mehr zeitgemäß, ältere Beschäftigte durch längere Leistungsansprüche faktisch stärker aus dem Erwerbsleben herauszuführen.⁶ Vielmehr sollte die Arbeitslosenversicherung Anreize setzen, möglichst schnell wieder eine Beschäftigung aufzunehmen.

Eine Vereinheitlichung der Höchstbezugsdauer auf zwölf Monate würde zudem die finanzielle Stabilität der Arbeitslosenversicherung stärken und erhebliche Einsparungen ermöglichen. Damit könnten Beitragssatzsteigerungen vermieden und die Belastungen für Beitragszahler begrenzt werden. Durch eine Vereinheitlichung der Höchstbezugsdauer auf zwölf Monate ließen sich bis zu 2 Mrd. € jährlich einsparen.⁷

Flankierend sollten Vermittlung, Qualifizierung und weitere Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik deutlich stärker als bisher darauf ausgerichtet werden, ältere Arbeitslose schnell und nachhaltig wieder in Beschäftigung zu integrieren. So lässt sich Versicherungsleistung mit Arbeitsmarktintegration verbinden, ohne den vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben zu fördern.

⁵ Lichter, A. und Schiprowski, A. (2021): Benefit duration, job search behavior and re-employment, *Journal of Public Economics*, 193, Article 104326; Lo, S., Stephan, G. und Wilke R. (2013): Stellschraube Arbeitslosengeld: Kürzere Bezugsdauer zeigt Wirkung. In: *IAB-Forum* 2, S. 52–59.; Wolf, M. A.: „Persistent or temporary? Effects of social assistance benefit sanctions on employment quality“, *Socio-Economic Review*, 2024, 22(3), S. 1531–1557.

⁶ Bericht des Bundesrechnungshofs vom 10. Juli 2025: „Integration von älteren, arbeitslosen Leistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt im Rechtskreis SGB III“, 5.3., S. 24.

⁷ Schäfer, H. und Seele, S. (2025): Arbeitslosenversicherung: Einheitliche Bezugsdauer spart Milliarden, *IW-Kurzbericht* Nr. 63, Berlin.

Umgehung von Sperrzeiten abschaffen, Rentenbrücken abbauen

Das Dispositionsrecht nach § 137 Abs. 2 SGB III sollte abgeschafft werden. Es ermöglicht Anspruchsberechtigten, den Beginn ihres Arbeitslosengeldanspruchs hinauszuschieben und dadurch den Zeitpunkt des Leistungsbezugs frei zu gestalten. So kann z. B. abgewartet werden, bis man eine höhere Altersgrenze erreicht und so die Bezugsdauer verlängert werden. Es darf nicht weiterhin die Möglichkeit geben, den Leistungsbeginn nach individuellen Überlegungen zu verschieben und sich so sog. Rentenbrücken bauen zu können oder die Bezugsdauer zu verlängern. Zudem kann heute durch die gezielte Verschiebung der Anspruchsentstehung auch der Verlauf der Rahmenfrist beeinflusst werden. Dadurch können Versicherungszeiten berücksichtigt werden, die bei einer unmittelbaren Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld außerhalb der ursprünglichen Rahmenfrist lägen. Die Erfüllung der Anwartschaftszeit sollte jedoch nicht von der strategischen Wahl des Anspruchsbeginns abhängen, sondern von den tatsächlichen Versicherungszeiten im zeitlichen Zusammenhang mit dem Eintritt der Arbeitslosigkeit.

Darüber hinaus sollte § 148 Abs. 2 Satz 2 SGB III gestrichen werden. Die Regelung bewirkt, dass die mit einer Sperrzeit verbundene Anspruchsminderung entfällt, wenn zwischen dem sperrzeitbegründenden Ereignis und der Entstehung des Arbeitslosengeldanspruchs mehr als ein Jahr liegt. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der Arbeitslosengeldanspruch erst zu einem späteren Zeitpunkt entsteht, man sich z. B. erst nach einem Jahr arbeitslos meldet. Dadurch kann die Sanktionswirkung von Sperrzeiten umgangen werden. Sperrzeiten sollen versicherungswidriges Verhalten sanktionieren und Anreize setzen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dieses Ziel wird jedoch beeinträchtigt, wenn die mit der Sperrzeit verbundene Anspruchsminderung allein aufgrund des Zeitablaufs entfällt, obwohl das sperrzeitbegründende Verhalten unverändert vorliegt. So würde verhindert, dass die Rechtsfolgen einer Sperrzeit von der gewählten zeitlichen Gestaltung der Anspruchsentstehung abhängen.

Ergänzend sollten alle rechtlichen Möglichkeiten geprüft werden, um eine möglichst frühzeitige Arbeitslosmeldung und eine frühzeitige Inanspruchnahme von Vermittlungsleistungen zu fördern. Je früher Beratungs-, Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen einsetzen, desto größer sind die Chancen auf eine schnelle und nachhaltige Rückkehr in Beschäftigung. Ziel sollte daher sein, Anreize für eine frühzeitige Aktivierung zu stärken und Regelungen abzubauen, die eine spätere Inanspruchnahme von Leistungen begünstigen.

Sozialversicherungspauschale an tatsächliche Sozialversicherungsbeiträge anpassen

Die in § 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III geregelte Sozialversicherungspauschale sollte so angepasst werden, dass sie den jeweils geltenden Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abbildet.

Die in § 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III geregelte Sozialversicherungspauschale beträgt derzeit pauschal 20 % des Bemessungsentgelts. Sie soll die bei Beschäftigten typischerweise anfallenden Sozialversicherungsbeiträge pauschal abbilden und damit eine realitätsnahe Annäherung an das frühere

Nettoentgelt gewährleisten. Die Pauschale sollte daher in einer Höhe festgelegt werden, die den tatsächlich zu tragenden Sozialversicherungsaufwand der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt und damit eine realitätsnahe Leistungsbemessung gewährleistet. Dabei ist nicht gemeint, dass an die Stelle der pauschalierten Leistungsbemessung eine aufwändige Einzelfallberechnung treten soll. Vielmehr soll die Sozialversicherungspauschale weiterhin pauschal ausgestaltet bleiben und lediglich regelmäßig an die Entwicklung der Sozialversicherungsbeitragssätze angepasst werden.

Um zu verhindern, dass die Sozialversicherungspauschale künftig erneut hinter der tatsächlichen Beitragsentwicklung zurückbleibt, sollte zudem eine Dynamisierung vorgesehen werden. Hierfür ist entweder eine gesetzliche Anpassungsklausel in § 153 SGB III oder eine Verordnungsermächtigung einzuführen, damit die Höhe der Pauschale schnell an Veränderungen der Sozialversicherungsbeitragssätze angepasst werden kann. Andernfalls führt jeder Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge dazu, dass die tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitslosenversicherung nicht vollständig berücksichtigt werden und zusätzliche Belastungen für die Arbeitslosenversicherung entstehen.

Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber stärken und Datenaustausch ermöglichen

Zur Modernisierung der Agenturen für Arbeit gehört auch, eine enge und kooperative Zusammenarbeit mit anderen für die Arbeitsförderung relevanten Akteuren zu ermöglichen. Hierfür braucht es unmissverständliche Rechtsgrundlagen. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) nach § 185a SGB IX sollten die zuständigen Agenturen für Arbeit bei der Vermittlung von schwerbehinderten Arbeitslosen unterstützen dürfen. Wenn ein Arbeitgeber durch die Beratung der EAA für die Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufgeschlossen wurde, ist es nur sinnvoll und zielführend, dass die EAA in enger Kooperation mit der zuständigen Arbeitsagentur dabei hilft, einen passenden Menschen für die Stelle zu finden. Grundlage einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist ein möglicher Datenaustausch über schwerbehinderte Arbeitsuchende und Unternehmen, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. In dem Zusammenhang ist ebenso wichtig, dass die Inklusions- und Integrationsämter wiederum Informationen über Unternehmen, die laut Meldung zur Ausgleichsabgabe keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, an die EAA weitergeben dürfen.

III. Zu den Anträgen der Fraktionen der AfD und Bündnis 90/Die Grünen

Zum Antrag der Fraktion der AfD "Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten" (BT-Drs. 21/8126)

Der Antrag greift zu kurz. Er reduziert notwendige Reformen in der Arbeitslosenversicherung vor allem auf Finanzierungsfragen und blendet aus, dass zentrales Ziel auch sein muss, Menschen schnell und dauerhaft in Beschäftigung zu bringen. Entscheidend ist, Reformen auch daran zu messen, ob sie wirksame Erwerbsanreize schaffen und damit die Vermittlung in Arbeit verbessern, Beschäftigung fördern und

Arbeitslosigkeit verringern. Wer die Debatte einseitig auf Ausgaben und Beiträge verengt, wird den Herausforderungen des Arbeitsmarkts nicht gerecht.

Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation" (BT-Drs. 21/8127)

Der Antrag der Grünen verkennt die Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Statt sich auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, eine schnelle Vermittlung und passgenaue arbeitsmarktbezogene Qualifizierung zu konzentrieren, möchte er den Auftrag der Arbeitslosenversicherung immer weiter ausweiten. Dadurch droht sie ihren eigentlichen Zweck zu verlieren. Die vorgeschlagene „Arbeitsversicherung“ würde zu mehr Leistungen, höheren Ausgaben und zusätzlichen Belastungen für Arbeitgeber und Beschäftigte führen. Die Arbeitslosenversicherung ist nicht dazu da unternehmerische Transformationsrisiken abzusichern noch freiwillige Weiterbildungszeiten zu finanzieren. Für gesamtgesellschaftliche Aufgaben ist der Bund verantwortlich, nicht die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler. Flexible Weiterbildung und unbürokratische Wechsel von Beschäftigten in neue Arbeitsplätze sind richtig. Zusätzliche Transformationsagenturen, neue Entgeltersatzleistungen und weitere Sonderstrukturen schaffen jedoch mehr Bürokratie und Kosten statt mehr Beschäftigung. Wer Arbeitslosigkeit wirksam verhindern will, muss Vermittlung stärken, Verfahren vereinfachen und digitale Lösungen konsequent nutzen. Der Antrag entfernt die Arbeitslosenversicherung von ihrem Kernauftrag, statt immer neue Leistungen zu schaffen, muss die Arbeitslosenversicherung auf das konzentriert bleiben, was sie leisten kann und muss: Für eine gewisse Zeit der Arbeitslosigkeit finanzielle Absicherung bieten und einen Ausgleich am Arbeitsmarkt schaffen, indem sie Menschen schnell und nachhaltig in Arbeit bringt.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Ausschussdrucksache 21(11)128
vom 8. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Bundesagentur für Arbeit

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

Zweite Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Stand: Regierungsentwurf vom 7. September 2026, Bundestags-Drucksache 21/7870

Zusammenfassung

• **Übergreifende Anmerkungen**

- Der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird in diesem Jahr insbesondere aufgrund des hohen Niveaus an Leistungsbeziehenden tief im Defizit abschließen. Auch in den Folgejahren muss mit Defiziten gerechnet werden. Gerade vor diesem Hintergrund sind Gesetzesänderungen mit Mehrausgaben für den BA-Haushalt grundsätzlich sehr genau abzuwägen.
- Die mit dem Gesetzesentwurf angestrebten Veränderungen verursachen erhebliche Mehraufwände und damit zusätzliche Ausgaben für den Haushalt der BA. Angesichts der aktuell und mittelfristig angespannten Haushaltslage bewertet die BA Vorhaben, die zu Mehrausgaben im Beitragshaushalt führen würden, als kritisch, auch wenn einzelne Reformvorhaben inhaltlich sinnvoll sind.
- Eine Umsetzung einzelner Rechtsänderungen zum jeweils vorgesehenen Inkrafttreten ist seitens der BA nicht möglich. Erforderliche Verschiebungen werden in der Stellungnahme dargestellt.

• **Die BA begrüßt**

- die geplanten Vereinfachungen für das Arbeitslosen-, Kurzarbeiter-, Qualifizierungs- und Transferkurzarbeitergeld sowie den erleichterten Zugang zur freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige durch Verlängerung der Antragsfrist auf sechs Monate.
- dass künftig auch das erste Beratungs- und Vermittlungsgespräch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit in geeigneten Fällen per Videotelefonie durchgeführt werden kann.
- dass es ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht wird, einen anderen Betrieb sowie ggf. eine andere Tätigkeit kennen zu lernen und somit die Arbeitsmarkt-Drehscheibe flankiert wird.
- die vorgenommenen rechtlichen Klarstellungen im Kontext der Förderung beruflicher Weiterbildung.
- die Möglichkeit, die Vollmachtsdatenbank der Steuerberaterkammer nutzen zu können, als einen Beitrag zum Bürokratieabbau.

• **Die BA lehnt ab**

- den vorgesehenen Wegfall der Fristenregelung in § 111a SGB III wegen des Risikos einer späteren Inanspruchnahme der Förderung und damit einer Kostensteigerung durch eine Steigerung der Eintritte bei einer gleichzeitigen Reduzierung der Kostenbeteiligung

des Arbeitgebers sowie des damit verbundenen potentiellen Risikos von Kostensteigerungen für den Beitragshaushalt der BA.

- **Die BA regt an**

- im Zusammenhang mit der Regelung des Erreichbarkeitsrechts die im Regierungsentwurf (Artikel 1 Nr. 29) vorgenommene Ausweitung von „kirchlichen“ hin zu „religionsgemeinschaftlichen Zwecken“ in der Begründung näher darzulegen. Das ist insbesondere deshalb erforderlich, um eine praxisgerechte Auslegung und einheitliche Rechtsanwendung im öffentlichen Interesse zu ermöglichen.
- im SGB III (z. B. in § 282 SGB III) eine ausdrückliche datenschutzrechtliche Ermächtigungsgrundlage zu ergänzen, um personenbezogene Daten, die im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben bereits erhoben wurden, zu Zwecken der internen Steuerung, Wirkungskontrolle und Wirtschaftlichkeitsbewertung zu verarbeiten und damit die rechtliche Klarheit zu schaffen, dass solche internen Verarbeitungen im Controlling – unter strikter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze – zulässig sind.
- im SGB III (z. B. in § 399 SGB III) eine neue Regelung vorzusehen. Die BA strebt eine erweiterte Nutzung der Identifikationsnummer in praxisrelevanten Prozessen, z. B. der Registrierung, Qualitätssicherung oder Missbrauchsprävention an. Dies hat im aktuellen Gesetzesentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung leider keine Berücksichtigung gefunden. Auch die KSR empfiehlt, den Anwendungsbereich der Identifikationsnummer über den aktuell festgelegten Rahmen der Leistungen des Onlinezugangsgesetzes (OZG) hinaus insbesondere auf weitere Register in der Sozialverwaltung auszuweiten (Empfehlung 21).

Inhaltsverzeichnis

1	Artikel 1 Nr. 4: § 11 SGB III – Informationstechnik der BA	6
2	Artikel 1 Nr. 5: § 22 Abs. 4 SGB III – Leistungsausschluss für erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7
3	Artikel 1 Nr. 6: § 28a Abs. 3 SGB III – Antragspflichtversicherung	8
4	Artikel 1 Nr. 7 und 9: § 29 Abs. 2 S. 3 und § 33 S. 2 SGB III – Stärkung der Berufsberatung und Berufsorientierung um Aspekte der wirtschaftlichen Eigenständigkeit	9
5	Artikel 1 Nr. 10: §§ 37, 37a, 37b SGB III – Potenzialanalyse und Kooperationsplan ..	10
6	Artikel 1 Nr. 10: § 37a Abs. 2 S. 2 SGB III – Kooperationsplan (Überprüfungsfrist)...	11
7	Artikel 1 Nr. 11: § 38 SGB III – Rechte und Pflichten Ausbildungs- und Arbeitsuchender	11
8	Artikel 1 Nr. 13: § 45 SGB III – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	12
9	Artikel 1 Nr. 14: § 45a SGB III – Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive	12
10	Artikel 1 Nr. 15: § 54a SGB III – Einstiegsqualifizierung	14
11	Artikel 1 Nr. 16: § 57 SGB III – Förderungsfähige Berufsausbildung	14
12	Artikel 1 Nr. 17: § 76 SGB III – Außerbetriebliche Berufsausbildung	14
13	Artikel 1 Nr. 18a): § 81 Abs. 2 S. 5 SGB III – Berufliche Weiterbildung	15
14	Artikel 1 Nr. 18b und c): § 81 Abs. 3 und 3a SGB III – Berufliche Weiterbildung	15
15	Artikel 1 Nr. 19a): § 82 Abs. 3 S. 5 SGB III – Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	16
16	Artikel 1 Nr. 19b): § 82 Abs. 7 SGB III – Beschäftigtenqualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld	16
17	Artikel 1 Nr. 20: § 82a SGB III – Qualifizierungsgeld (Einbezug Beschäftigter des Öffentlichen Dienstes)	16
18	Artikel 1 Nr. 21 und 22: §§ 96 und 98 SGB III – Kurzarbeitergeld (Erheblicher Arbeitsausfall und persönliche Voraussetzungen)	16
19	Artikel 1 Nr. 23: § 99 SGB III – Elektronische Anzeigenstellung und Bescheiderteilung	17
20	Artikel 1 Nr. 25: § 111a SGB III – Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld	18
21	Artikel 1, Nr. 26 und 27: §§ 123, 124 SGB III – Ausbildungsgeld	19
22	Artikel 1, Nr. 29a): § 138 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 SGB III – Arbeitslosigkeit	20
23	Artikel 1 Nr. 29b und c): § 138 Abs. 5 Nr. 2 und Abs. 6 SGB III – Modernisierung des Erreichbarkeitsrechts	21

24	Artikel 1 Nr. 32a und b): § 141 Abs. 1 und 1a SGB III – Vorrang der elektronischen Arbeitslosmeldung und Formerleichterung (spätere Authentisierung), Rückwirkung der Arbeitslosmeldung	23
25	Artikel 1 Nr. 32c): § 141 Abs. 4 S. 1 SGB III – Videotelefonie	25
26	Artikel 1 Nr. 33 und Artikel 5 Nr. 1: § 145 Abs. 4 SGB III i. V. m. § 48 SGB V – Informationspflicht zur Antragstellung Arbeitslosengeld bei potentiellen Nahtlosigkeitsfällen, elektronische Datenübermittlung durch die gesetzlichen Krankenkassen.....	25
27	Artikel 1 Nr. 34: § 150 SGB III – Anpassung der Regelung zur Berücksichtigung von Entgeltabrechnungszeiträumen	26
28	Artikel 1 Nr. 35: § 153 SGB III – Vereinfachung bei der Ermittlung des Leistungsentgelts.....	27
29	Artikel 1 Nr. 36: § 161 SGB III – Wegfall des Schriftformerfordernisses bei Sperrzeiten	28
30	Artikel 1 Nr. 40: § 186 SGB III – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen.....	29
31	Artikel 1 Nr. 41, § 281 Arbeitsmarktstatistik	30
32	Artikel 1 Nr. 42 bis 44: §§ 296 ff. SGB III – Substitution des Schriftformerfordernis ..	30
33	Artikel 1 Nr. 45: § 309 SGB III – Allgemeine Meldepflicht, Videotelefonie	30
34	Artikel 1 Nr. 46a): § 320 Abs. 1 S. 3 SGB III – Wegfall der Bescheinigungspflicht für die BA für den erhöhten Leistungssatz beim KUG	31
35	Artikel 1 Nr. 46b): § 320 Abs. 5 SGB III – Elektronische Anzeigepflicht von Arbeitskampfmaßnahmen.....	31
36	Artikel 1 Nr. 47a): § 323 Abs. 1 SGB III – Vorrangregelung zur elektronischen Antragstellung	32
37	Artikel 1 Nr. 47b): § 323 Abs. 2 SGB III Nutzungsverpflichtung elektronisches Verfahren Kurzarbeitergeld.....	32
38	Artikel 1 Nr. 49 i. V. m. 34b): § 344 Abs. 1 S. 3 SGB III i. V. m. § 150 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB III.....	32
39	Artikel 1 Nr. 50: § 394 SGB III – Verarbeitung von Sozialdaten durch die BA	33
40	Artikel 1 Nr. 51: § 408 SGB III – Experimentierklausel zur Erprobung neuer Ansätze in Modellvorhaben.....	33
41	Artikel 1 Nr. 55: § 461 Abs. 1 SGB III – Übergangsregelung für bestehende Eingliederungsvereinbarungen	34
42	Artikel 1 Nr. 55: § 461 Abs. 2 SGB III – Übergangsregelung zum Beitragsrecht Freiwilligendienste (§ 344 SGB III)	35
43	Artikel 1 Nr. 55: § 461 Abs. 3 SGB III – Übergangsregelung zum Leistungsentgelt (§ 153 SGB III)	35

44	Artikel 2 Nr. 1: § 99 SGB III – Anzeige des Arbeitsausfalls	35
45	Artikel 2 Nr. 2: § 323 Abs. 2 SGB III Nutzungsverpflichtung elektronisches Verfahren Kurzarbeitergeld und Nutzung der Vollmachtsdatenbank der Steuerberaterkammer	36
46	Artikel 3, Nr. 2a): § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II – Antragstellung bei Maßnahmen nach § 45 a SGB III	36
47	Artikel 3, Nr. 2b): § 16 Abs. 5 SGB II – Gültigkeit des § 186 SGB III in Bezug auf das eingesetzte Personal	36
48	Artikel 4: § 28a Abs. 3d SGB IV – Meldepflicht	37
49	Artikel 5 Nr. 2: § 258 SGB V – Beitragszuschüsse für andere Personen	37
50	Artikel 7: §§ 163, 210, 238, 240 SGB IX – Anzeigeverfahren.....	37
51	Artikel 10: Änderung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit	37
52	Artikel 11: Änderung des Arbeitsschutzgesetzes	38
53	Artikel 12: Inkrafttreten.....	38
54	Weiterer Rechtsänderungsvorschlag	38

Stellungnahme

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt zu ausgewählten Regelungen des Gesetzesentwurfs Stellung:

1 Artikel 1 Nr. 4: § 11 SGB III – Informationstechnik der BA

Diese Norm setzt strategische Zielmarken für die Digitalisierung und Automatisierung in der BA. Es geht um die Weiterentwicklung digitaler Verwaltungsangebote, die Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungsabläufen, den Einsatz von Cloud-Technologien sowie die Erprobung und den Einsatz neuer Technologien wie Künstliche Intelligenz für die Leistungserbringung.

1.1 Bewertung

Die BA begrüßt diesen Regelungsvorschlag. Dieser kann zeitgleich mit Inkrafttreten des Gesetzes umgesetzt werden.

Die Regelung unterstützt die Umsetzung der Digitalisierung der Arbeitslosenversicherung. Dies ermöglicht eine schnellere Reaktion auf Rechtsänderungen und erhöht die Flexibilität und Performance der IT-Systeme. Zudem wird die BA explizit dabei unterstützt, neue Technologien, wie Künstliche Intelligenz, einzusetzen. Damit wird auch die Anpassung der IT-Infrastruktur, u. a. durch die datenschutzkonforme Transformation in das Cloud-Modell, gesetzlich befördert.

IT-Investitionen in den aktuellen Stand der Technik können mit dieser gesetzlichen Regelung hinsichtlich ihrer Notwendigkeit, Ziele und Folgewirkungen bei Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und anderen Verwaltungen im Rahmen der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung ergänzend begründet werden. Bei Investitionsentscheidungen kann die Wirtschaftlichkeit nicht immer das einzige Kriterium sein. Es ist wichtig, auch andere Faktoren, wie z. B. den qualitativen Nutzen oder Auswirkungen auf die Risikominderung (z. B. für die IT-Sicherheit) in angemessener Weise zu berücksichtigen. In der Begründung wird von langfristigen positiven Effekten oder auch Anpassungsfähigkeit der IT-Systeme an neue Anforderungen gesprochen. Die BA deutet die Formulierungen so, dass damit Investitionsentscheidungen unter mehreren Aspekten betrachtet werden sollen und müssen. Damit wird der Einsatz moderner und sicherer IT-Lösungen für die mittel- bis langfristige Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit in der Verwaltung befördert.

Bereits jetzt findet eine intensive Beteiligung von internen und externen Nutzerinnen und Nutzern bei der Gestaltung von Produkten statt. Die Nutzerzentrierung ist ein Kernelement der Digitalisierung und Automatisierung in der BA, es bleibt unklar, was von einem weiteren Ausbau erwartet wird.

1.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Mit dieser Programmnorm wird die Umsetzung der Ende-zu-Ende-Digitalisierung von Kern- und Unterstützungsprozessen innerhalb der BA unterstützt. Dabei bietet die Norm ausreichend Flexibilität die Digitalisierung und Automatisierung in der BA weiter voranzutreiben.

Anpassungen, die aus Gesetzesvorhaben erwachsen, werden bereits heute schnellstmöglich umgesetzt. Der Mehrwert einer darüber hinaus gehenden Regelung, die die BA zu „zügigen“ Anpassungen (vgl. § 11 Nr. 3 SGB III-E) auffordert, ist aus Sicht der BA gering. Gleiches gilt für „zügige Pilotierung“ (vgl. § 11 Nr. 4 SGB III-E).

Zudem wird darauf hingewiesen, dass der aufgeführte Einsatz moderner Technologien (wie z. B. Cloud-Technologie) – anders als in der Begründung beschrieben – nicht zwangsläufig zu Kosteneinsparungen führen muss. Konkrete Aussagen hierzu sind derzeit nicht möglich und bedürfen einer konkreten Kostenbetrachtung des jeweiligen Anwendungsfalles.

1.3 Erfüllungsaufwände

Erfüllungsaufwände können verursacht werden, wenn im Rahmen der Umsetzung spezifische Use-Cases durch die Digitalisierungsnorm entstehen. Diese sind in Abhängigkeit des jeweiligen Anwendungsfalles zu evaluieren.

2 Artikel 1 Nr. 5: § 22 Abs. 4 SGB III – Leistungsausschluss für erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sollen künftig Übergangsgeld vom Rehabilitationsträger BA erhalten, wenn sie die weiteren Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Die Antragstellung auf Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive nach § 45a SGB III durch den abgebenden Arbeitgeber soll ausschließlich bei den Agenturen für Arbeit möglich sein. Dies schließt Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, aber ergänzend Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch erhalten, ein.

2.1 Bewertung

Die BA begrüßt den Regelungsvorschlag, das bisherige Leistungsverbot für Übergangsgeld aufzuheben. Die Kundinnen und Kunden können ihren erworbenen Rechtsanspruch einlösen und ggf. ihre Hilfebedürftigkeit beenden. Zusätzlich wird ein Anreiz geschaffen, an der Förderung teilzunehmen. Die Gesetzesänderung hat Auswirkungen auf den BA-Haushalt, siehe Ziffer 2.3.

Die BA begrüßt die Klarstellung in § 22 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III in Bezug auf Leistungsbeziehende nach dem SGB II. Die Antragstellung durch den abgebenden Arbeitgeber ist ausschließlich bei den Agenturen für Arbeit möglich. Dies schließt sogenannte „Ergänzer“, die aufstockend zu ihrem Verdienst Grundsicherungsgeld beziehen, ein.

2.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Durch die aktuelle Rechtslage wird mit dem Leistungsverbot für Übergangsgeld Kundinnen und Kunden des Jobcenters, deren Rehabilitationsträger die BA ist, ein erworbener Rechtsanspruch verwehrt. Sie werden also ausschließlich aufgrund ihres Bezuges von Leistungen nach dem SGB II gegenüber Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB III benachteiligt. Das Leistungsverbot für Übergangsgeld kann in einigen Fällen dazu führen, dass ein Anspruch auf Ausbildungsgeld entsteht. Dieses wird vom

Rehabilitationsträger BA ausgezahlt und auf den Leistungsbezug nach dem SGB II angerechnet. Mit der geplanten Rechtsänderung wird diese Ungleichbehandlung beseitigt.

2.3 Erfüllungsaufwände

Auf Grund der geltenden Anspruchsvoraussetzungen des Übergangsgeldes wird von einer niedrigen Anzahl an Berechtigten ausgegangen, was mittelfristig zu einem prognostizierten Finanzbedarf von 1,4 Millionen Euro im Haushalt des SGB III führt. Gleichermaßen würde der Haushalt des SGB II entlastet, da das Übergangsgeld mit dem Leistungsbezug nach dem SGB II verrechnet wird. Für die Beratung und Feststellung des Förderbedarfs dem Grunde nach in den Teams Berufliche Rehabilitation und Teilhabe sowie die Berechnung und Auszahlung in den Operativen Service (OS) BAB/Reha werden Mehraufwände i. H. v. 16.000 Euro jährlich erwartet. IT-Anpassungen sind nicht erforderlich.

3 Artikel 1 Nr. 6: § 28a Abs. 3 SGB III – Antragspflichtversicherung

3.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Erweiterung der Ausschlussfrist zur Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag für den berechtigten Personenkreis von drei Monaten auf sechs Monate nach der Aufnahme der Tätigkeit, Beschäftigung, dem Beginn der Elternzeit oder beruflichen Weiterbildung.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie – insbesondere im Bereich der sogenannten Solo-Selbständigen – haben gezeigt, welche existenzsichernde Bedeutung die Möglichkeit eines Zuganges in die Arbeitslosenversicherung haben kann.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in einer Befragung von Personen, die potentiell Zugang zur Antragspflichtversicherung gehabt hätten, nach den Gründen gefragt, die den Abschluss der Antragspflichtversicherung letztendlich verhindert haben. 24 % der Befragten gaben an, dass die „kurze Frist“ ein wesentlicher Grund dafür gewesen sei, sich nicht zu versichern (IAB-Kurzbericht 11/2020).

Die Erweiterung der Ausschlussfrist ist aus Sicht der BA daher ein geeignetes Instrument, um den Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu erleichtern und einem größeren Personenkreis die tatsächliche Inanspruchnahme zu ermöglichen.

3.2 Erfüllungsaufwände

Durch die geplante Verlängerung der Antragsfrist ist von einem Volumen von 1.000 zusätzlichen Neuanträgen im Jahr auszugehen, von denen 750 in den Bestand der Antragspflichtversicherten einmünden.

Sowohl in der Antragsneubearbeitung als auch in der Bestandsbearbeitung sind jeweils Mitarbeitende aus den Tätigkeitsebenen (TE) IV und V eingebunden.

Hierdurch entstehen Aufwände in Höhe 34.554,63 Euro auf der TE IV und i. H. v. zunächst 85.976,23 Euro auf der TE V (insgesamt 120.530,86 Euro) jährlich.

4 Artikel 1 Nr. 7 und 9: § 29 Abs. 2 S. 3 und § 33 S. 2 SGB III – Stärkung der Berufsberatung und Berufsorientierung um Aspekte der wirtschaftlichen Eigenständigkeit

Im Rahmen der Berufsberatung (§ 29 SGB III) wirkt die BA insbesondere darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern auch unter dem Gesichtspunkt individueller wirtschaftlicher Eigenständigkeit zu erweitern.

Im Rahmen der Berufsorientierung (§ 33 SGB III) soll sie umfassend Auskunft und Rat geben zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Bedeutung der Berufswahl für die individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt.

4.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Stärkung der Berufsberatung und Berufsorientierung um Aspekte der wirtschaftlichen Eigenständigkeit. Die Regelung unterstützt die lebensbegleitende Ausrichtung von Beratung und Orientierung der BA.

4.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Die anstehenden Anpassungen der §§ 29 und 33 SGB III gehen auf Impulse aus dem Forschungsbericht „Gleichstellungsimpulse im Zielsystem SGB II“ (BMAS, Oktober 2024) zurück. Dort wurde die Notwendigkeit betont, Gleichstellung systematischer im Verwaltungshandeln und den Prozessen zu verankern – rechtskreisübergreifend, strategisch und umsetzungsorientiert.

Zwischen BMAS und BA, eingebettet in den Bund-Länder-Prozess (§ 18c SGB II), wurde das gemeinsame Zielverständnis abgestimmt:

„Gleichstellung heißt: gleiche wirtschaftliche Eigenständigkeit im Lebensverlauf – unabhängig vom Geschlecht.“

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe, gemeinsam mit dem BMAS, werden konkrete Vorschläge entwickelt, wie die BA insbesondere Frauen wirksamer auf dem Weg in wirtschaftliche Eigenständigkeit unterstützen kann.

4.3 Erfüllungsaufwände

Die BA geht von keinen jährlich wiederkehrenden Erfüllungsaufwänden für die Stärkung der Berufsberatung und Berufsorientierung um Aspekte der wirtschaftlichen Eigenständigkeit aus.

Es werden einmalige Personalaufwände für die Überprüfung der Beratungskonzeption der BA (BeKo), Weisungserstellung, Anpassung von Arbeitshilfen, Schulungsunterlagen und Unterlagen für die Berufsorientierung im Umfang von 6.733 Euro gemäß den Kostensätzen des Leitfadens der Bundesregierung (12.883 Euro nach BA-Kostensätzen). Sachaufwände werden für die Bereitstellung von berufsorientierenden Medien (Informationsseiten, BO-Sequenzen) im Umfang von 64.720 Euro erwartet.

5 Artikel 1 Nr. 10: §§ 37, 37a, 37b SGB III – Potenzialanalyse und Kooperationsplan

Die Vorschrift enthält Regelungen zur Potenzialanalyse, zum Kooperationsplan sowie zu den Eigenbemühungen und löst die Eingliederungsvereinbarung ab. Im SGB III wird damit eine dem SGB II ähnliche Regelung zum Kooperationsplan implementiert.

Zudem wird mit den Änderungen auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts reagiert, wonach die Eingliederungsvereinbarung ein öffentlich-rechtlicher Vertrag i. S. v. § 55 SGB X ist, was zusätzliche Anforderungen nach sich zieht.

Geregelt werden weiterhin der unverzügliche Abschluss einer Kooperationsvereinbarung (mit wenigen Ausnahmen), der Turnus zur Überprüfung (erstmalig nach sechs Monaten, für Arbeitsuchende, für junge Menschen nach drei Monaten) sowie die regelmäßige anlassbezogene Fortschreibung des Kooperationsplanes.

Die Agentur für Arbeit hat arbeits- oder ausbildungssuchenden Personen den Inhalt des Kooperationsplans mitzuteilen. Eine elektronische Übermittlung ist möglich. Eine Unterschrift ist nicht mehr erforderlich.

5.1 Bewertung

Grundsätzlich wird seitens der BA eine formale Angleichung der Regelung des § 37 SGB III an die seit dem 01. Juli 2023 für das SGB II geltende Regelung zum Kooperationsplan begrüßt. Der Eintritt von Rechtsfolgen für arbeitslose und arbeitsuchende Personen soll davon unberührt bleiben. Zudem wird die geplante Bezeichnung der §§ 37, 37a und 37b SGB III "Potenzialanalyse, Kooperationsplan bzw. Verpflichtung" seitens der BA begrüßt, da durch die Erweiterung der Fokus einerseits auf die kooperative Zusammenarbeit zwischen BA und ausbildungs- und arbeitsuchenden Personen gelegt, andererseits aber die Möglichkeit einer Verpflichtung und Nachhaltung klargestellt wird.

Den Wegfall des Unterschriftserfordernisses sowie die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung begrüßt die BA ebenfalls.

Neben der Erfassung beruflicher bzw. persönlicher Merkmale, beruflicher Fähigkeiten und der Eignung stärkt die Erhebung individueller Stärken einen ressourcenorientierter Beratungsansatz und wird von der BA begrüßt.

Der Gesetzesentwurf bietet zwar im § 37 keine Flexibilität im Hinblick auf die unmittelbare Durchführung einer Potenzialanalyse. Die "Soll-Regelung" des § 37a zur unverzüglichen Erstellung sowie zur Überprüfung des Kooperationsplanes spätestens nach Ablauf von jeweils sechs Monaten bietet aus Sicht der BA jedoch eine ausreichend flexible Lösung, um im individuellen Einzelfall sachgerecht agieren zu können. Beispielsweise kann so die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme berücksichtigt werden, in dem z. B. die erste Aktualisierung des Kooperationsplans erst nach Abschluss der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erfolgt. Auch kann im Zusammenhang mit der Ausrichtung der Arbeit nach Unterstützungsbedarfen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung eine Flexibilisierung hinsichtlich des Abschlusses einer Kooperationsvereinbarung innerhalb der ersten drei Monate nach Beginn der Arbeitslosigkeit umgesetzt werden, wenn z. B. bereits eine Einstellungszusage vorliegt.

Sofern Ausbildungsuchende das Dienstleistungsangebot der BA freiwillig in Anspruch nehmen, aber keine finanziellen Leistungen von der BA beziehen, sollte nicht mittels Rechtsfolgen zu Aktivitäten aufgefordert werden. Ein Hinwirken auf die Umsetzung eines Kooperationsplans mit vorher gemeinsam erarbeiteten Schritten bleibt dabei unbenommen. Insofern greift diese Regelung nur für Personen, die Anspruch auf Leistungen aus dem SGB III haben und gleichzeitig nach einer Ausbildungsstelle suchen.

Die Aufnahme der Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) oder an einer Maßnahme der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG als mögliche Inhalte im Kooperationsplan analog der Regelung in § 15 SGB II wird grundsätzlich begrüßt. Den unterschiedlichen Möglichkeiten, die die Agenturen für Arbeit im Vergleich zu den Jobcentern haben, wird in § 37b Abs. 1 Nr. 4 SGB III dadurch Rechnung getragen, dass die Agenturen für Arbeit lediglich zu Bemühungen zur Erlangung einer Berechtigung für die Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichten können.

5.2 Erfüllungsaufwände

Für die BA wird es durch die Einführung des Kooperationsplans nicht zu nennenswerten Veränderungen des laufenden Erfüllungsaufwandes gegenüber der bisherigen Eingliederungsvereinbarung kommen (§ 37 SGB III).

Zu einmaligen Erfüllungsaufwänden, die sich auf IT-Anpassungen beziehen, können zum jetzigen Zeitpunkt keine validen Aussagen getroffen werden. Dafür ist eine vertiefte Analyse erforderlich, wie die Gesetzesänderungen bestmöglich prozessual umgesetzt werden können.

Abhängig von der jeweiligen Ausgestaltung des Kooperationsplans im SGB III ergibt sich außerdem einmaliger Qualifizierungsaufwand. Ebenfalls zu berücksichtigen sind entstehende Kosten sowie die erforderliche Zeit für z. B. die technische Umsetzung, Weisungserstellung, Anpassung von Arbeitshilfen, Schulungsunterlagen.

6 Artikel 1 Nr. 10: § 37a Abs. 2 S. 2 SGB III – Kooperationsplan (Überprüfungsfrist)

Mit der neuen Norm soll die Überprüfung des Kooperationsplanes bei jungen Menschen bereits nach drei Monaten erforderlich sein. Aus Kapazitätsgründen wird von einer starren Regelung für alle Ausbildungsuchenden abgeraten. Die BA empfiehlt, es bei der bisherigen Regelung im § 37 SGB III zu belassen, dass die regelmäßige Überprüfung ausreicht und nicht in jedem Fall gemeinsam zu erfolgen hat.

Um die im Referentenentwurf dargestellten Erfüllungsaufwände stabil zu halten, sollte der obigen Anregung entsprochen werden.

7 Artikel 1 Nr. 11: § 38 SGB III – Rechte und Pflichten Ausbildungs- und Arbeitsuchender

Personen, die das 25. Lebensjahr nicht vollendet haben und eine Arbeitsaufnahme anstreben, werden von der Einstellung der Vermittlung wegen einer Pflichtverletzung ausgenommen. Dies entspricht dem Ansatz der fortwährenden Unterstützung, der auch sonst für junge Menschen in der Arbeitsmarktpolitik verfolgt wird.

Im Zuge der angestrebten Öffnung der Ausrichtung von Beratung im SGB III für junge Menschen im Sinne einer ganzheitlichen Betreuung sieht die BA den Wegfall der Einstellung der Vermittlung wegen einer Pflichtverletzung für den Personenkreis der unter 25-Jährigen als folgerichtig an.

Aus Sicht der BA sollte das Lebensalter bei jungen Menschen, die eine Ausbildung aufnehmen wollen, grundsätzlich keine Rolle spielen. Junge Menschen, die auch nach dem 25. Lebensjahr eine (Erst)- Ausbildung anstreben und beenden, können mit dem Abschluss besser eine Arbeitslosigkeit verhindern oder die Dauer einer Arbeitslosigkeit verkürzen. Hiermit wird ein Beitrag zur Reduzierung der Ungelernten-Quote geleistet.

8 Artikel 1 Nr. 13: § 45 SGB III – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Die Gutscheinvariante für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) gemäß § 45 SGB III hat sich seit ihrer Einführung im Jahr 2012 in der Praxis nicht bewährt. Ihr Anteil an der Gesamtförderung entsprechender Maßnahmen liegt konstant bei lediglich rund einem Prozent. Angesichts des unverhältnismäßigen administrativen Aufwands erscheint eine Beibehaltung der Gutscheinvariante nicht länger sachgerecht.

Die BA begrüßt den Wegfall der Gutscheinvariante und dass der Zugang zu einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber zukünftig ausschließlich über das etablierte Verfahren der Zuweisung erfolgt. Die BA teilt die Begründung im Gesetzentwurf.

9 Artikel 1 Nr. 14: § 45a SGB III – Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive

Arbeitgeber und beschäftigte Personen können unter Fortzahlung des Entgelts eine Beschäftigungsalternative bei einem potenziell neuen Arbeitgeber mit dem Ziel der dortigen Einstellung erproben. Der abgebende Arbeitgeber muss dies beantragen. Ein Sammelantragsverfahren ist zulässig. Die BA hat die Maßnahme zu genehmigen, sofern die im Gesetz formulierten Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. Es handelt sich um eine Pflichtleistung.

Die BA hat die Pflicht, dem abgebenden und dem aufnehmenden Unternehmen sowie den Beschäftigten ein Beratungsangebot zu unterbreiten. Geplant ist, die Beantragung ausschließlich über eine Online-Antragsstrecke zuzulassen.

9.1 Bewertung

Die BA unterstützt das neue Instrument nach § 45a SGB III.

Die BA begrüßt die Klarstellung in § 22 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III und in § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II in Bezug auf Leistungsbeziehende der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Die Antragstellung durch den abgebenden Arbeitgeber ist ausschließlich bei den Agenturen für Arbeit möglich. Dies schließt sogenannte „Ergänzer“, die aufstockend zu ihrem Verdienst Grundsicherungsgeld beziehen, ein.

Arbeitgeber bzw. die Wirtschaft werden im Strukturwandel unterstützt. Arbeitslosigkeit soll vermieden werden.

Arbeitnehmenden bietet sich die Möglichkeit, einen für sie passenden Arbeitgeber zu finden. Personalsuchende Arbeitgeber können passende Fachkräfte finden. Die BA hat bei der Entscheidung zur Dauer kein Ermessen, da diese ausschließlich zwischen abgebenden Betrieb, aufnehmenden Betrieb und Beschäftigten einvernehmlich festgelegt wird.

Die Unterstützung der BA umfasst das Angebot der Beratung der beschäftigten Arbeitnehmerin oder des beschäftigten Arbeitnehmers und der beteiligten Arbeitgeber.

Für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden der BA können Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bereits erbracht werden, wenn diese nicht arbeitslos sind (§ 116 SGB III). Somit wäre auch der geplante § 45a SGB III anwendbar. Die BA weist jedoch darauf hin, dass bei einem anhängenden Rehabilitationsverfahren ein Sammelantrag nicht möglich ist. Hier ist grundsätzlich der Mensch mit Behinderungen durch die Reha-Beratung zu beraten. Alternativ wäre ein Ausschluss über den § 115 SGB III analog der §§ 82 und 82a SGB III in Betracht zu ziehen.

Die BA weist darauf hin, dass die Ergänzung, dass in Ausnahmefällen die Dauer der Erprobung bis zu sechs Wochen möglich ist, zu einer Steigerung der Komplexität beim antragstellenden Arbeitgeber und beim Erprobungsbetrieb sowie den sachbearbeitenden Einheiten in der BA führen wird.

Die Rechtsänderung macht Anpassungen in verschiedenen IT-Fachverfahren und Onlinediensten erforderlich. Mit der Umsetzung in der IT kann die BA erst mit Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens beginnen.

Es ist ausschließlich eine elektronische Antragstellung vorgesehen. Aus diesem Grund müssen bei Inkrafttreten des Gesetzes die technischen Voraussetzungen vorliegen.

Zwischen dem Zeitpunkt der Verabschiedung des Gesetzes und dem Inkrafttreten der Rechtsnorm müssen mindestens sechs Monate liegen, um zumindest eine Online-Beantragung sicherzustellen. Eine IT-technische Abbildung bedingt eine Mindestvorlaufzeit von neun Monaten ab dem Zeitpunkt der Verkündung des Gesetzes.

Sofern an dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 45a SGB III (01.01.2027) festgehalten wird, ist in der Übergangszeit, bis eine entsprechende IT-Unterstützung und eine Online-Antragsstrecke zur Verfügung steht, der Einsatz eines online ausfüllbaren PDF-Dokumentes (Antragsformular) vorgesehen. Die Bearbeitung eingehender Anträge muss bis zur Bereitstellung entsprechender IT-Unterstützung manuell erfolgen. Aber auch eine Übergangslösung benötigt eine gewisse Vorlaufzeit. Sofern das Gesetz nicht bis Ende Oktober 2026 verabschiedet wird, kann auch eine Übergangslösung nicht mehr zugesichert werden und der Zeitpunkt des Inkrafttretens muss weiter in die Zukunft verschoben werden.

9.2 Erfüllungsaufwände

Es entstehen zentrale Aufwände im Umfang von 440 Stunden für die Erstellung der IT-Anforderungen, die Abnahme der Software, die Neuentwicklung von Schulungsunterlagen, Hilfetexten und die Erstellung von Fachlichen Weisungen, Vordrucke, etc. sowie für die Anpassungen bei der Statistik und der Berichterstattung.

Darüber hinaus entstehen einmalige Aufwände bei der Anpassung der IT-Verfahren i. H. v. rund 658.000 Euro.

Mit der Umsetzung des neuen Instrumentes nach § 45a SGB III entstehen zukünftig Mehraufwände in der Beratung von Beschäftigten sowie in der Beratung von Arbeitgebern und im Key-Account-Management. Auch im Operativen Service (OS) entstehen zusätzliche Aufwände. Insgesamt wird mit rund 18 VZÄ für die laufende Umsetzung gerechnet.

Darüber hinaus entstehen laufende Aufwände in Form von jährlichen Betriebskosten bei der Onlinestrecke i. H. v. 180.000 Euro.

10 Artikel 1 Nr. 15: § 54a SGB III – Einstiegsqualifizierung

Angepasst werden in § 54a Abs. 2 SGB III die anerkannten Ausbildungsberufe, auf die eine Einstiegsqualifizierung (EQ) vorbereiten kann. Folgelogisch wird auch § 54a Abs. 3 SGB III modifiziert, der definiert bei welchen Stellen die abgeschlossenen EQ-Verträge angezeigt werden müssen. Das Altenpflegegesetz wurde gestrichen, das Pflegefachassistenzgesetz ergänzt.

Die BA begrüßt die gesetzliche Anpassung. Die Streichung des Altenpflegegesetzes ist eine Rechtsbereinigung aufgrund des Außerkrafttretens des Altenpflegegesetzes sowie der damit verbunden Übergangsregelung. Die Ergänzung des Pflegefachassistenzgesetzes ist eine Folgeanpassungen aufgrund des Inkrafttretens dieses Gesetzes zum 01.01.2027.

11 Artikel 1 Nr. 16: § 57 SGB III – Förderungsfähige Berufsausbildung

In § 57 Abs. 1 SGB III wird das Altenpflegegesetzes bei der Aufzählung der förderfähigen Berufsausbildungen gestrichen.

Die BA begrüßt die gesetzliche Anpassung. Die Streichung des Altenpflegegesetzes ist eine Rechtsbereinigung aufgrund des Außerkrafttretens des Altenpflegegesetzes sowie der damit verbunden Übergangsregelung.

12 Artikel 1 Nr. 17: § 76 SGB III – Außerbetriebliche Berufsausbildung

Die Anpassung des § 76 Abs. 1 S. 1 SGB III dient der rechtlichen Klarstellung, dass ein Förderanspruch nur dann bestehen kann, wenn die individuellen Fähigkeiten des jungen Menschen eine erfolgreiche Teilnahme und den Abschluss der außerbetrieblichen Berufsausbildung voraussichtlich erwarten lassen.

Die BA begrüßt die gesetzliche Anpassung. Mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz wurde die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) als Pflichtleistung ausgestaltet. Damit gelangen die in § 7 SGB III beschriebenen Ermessenskriterien insoweit nicht mehr zur Anwendung.

Mit der gesetzlichen Klarstellung wird die Sicherstellung eines rechtskonformen und wirtschaftlichen Handelns erreicht.

13 Artikel 1 Nr. 18a): § 81 Abs. 2 S. 5 SGB III – Berufliche Weiterbildung

Wer über eine entsprechende öffentlich-rechtliche Bescheinigung verfügt, hat nachgewiesen, dass sie oder er für den Beruf geeignet ist. Eine weitergehende Prüfung ist dann nicht erforderlich. Die Änderung dient damit der Verwaltungsvereinfachung (Reduzierung des Prüfaufwandes). Daher begrüßt die BA diese Änderung.

Im Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) wird geschätzt, dass jährlich 1.150 Personen ein Verfahren zur Feststellung ihrer individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit durchlaufen. Nach Auffassung der BA werden von den 1.150 potenziellen Kundinnen und Kunden 80 % mit einer vorliegenden überwiegenden Vergleichbarkeit aus einem Verfahren nach § 1 Abs. 6 des Berufsbildungsgesetzes weitere Qualifizierungen zur Feststellung der vollständigen Vergleichbarkeit benötigen. Unter der Annahme, dass sich diese geschätzten 920 potenziellen Kundinnen und Kunden hälftig auf Arbeitslose und Beschäftigte verteilen, ergeben sich folgende Erfüllungsaufwände.

Einmaliger geringfügiger zentraler Umstellungsaufwand ergibt sich aufgrund der Anpassung von Fachlichen Weisungen, Arbeitshilfen, FAQ, Intranet, Internet, Merkblatt, Schulungsunterlagen etc.

Ebenso entstehen geringfügige dezentrale laufende Aufwände von ca. 341.000 Euro für die Beratung durch die arbeitnehmerorientierte Vermittlung, die Berufsberatung im Erwerbsleben sowie für die Sachbearbeitung im OS.

14 Artikel 1 Nr. 18b und c): § 81 Abs. 3 und 3a SGB III – Berufliche Weiterbildung

Mit der Regelung wird klargestellt, dass der isolierte Erwerb von Grundkompetenzen sowie das Nachholen des Hauptschulabschlusses auch für geringqualifizierte Beschäftigte förderfähig sind.

Die Förderung der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses nach § 81 Abs. 3 SGB III sowie die Förderung von Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Abs. 3a SGB III ist nur möglich, wenn u. a. die Voraussetzungen des § 81 Abs. 1 SGB III vorliegen.

Die vorgesehene rechtliche Klarstellung ist aus Sicht der BA erforderlich, da sich durch die Neufassung des § 81 Abs. 2 SGB III im Rahmen des Arbeit-von-morgen-Gesetzes eine Regelungslücke ergab, die sich bisher in Abstimmung mit dem BMAS auf dem Wege der Analogie schließen ließ.

Demzufolge konnte die Rechtsgrundlage § 81 Abs. 3 bzw. Abs. 3a SGB III analog herangezogen werden, um die Förderung des Erwerbs des Hauptschulabschlusses sowie des Erwerbs von Grundkompetenzen auch für geringqualifizierte Beschäftigte zu ermöglichen.

Die beabsichtigte rechtliche Klarstellung wird durch die BA begrüßt.

15 Artikel 1 Nr. 19a): § 82 Abs. 3 S. 5 SGB III – Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Es handelt sich bei dieser Neuregelung um eine gesetzliche Klarstellung hinsichtlich des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Die Vorschriften des EGZ nach § 91 SGB III sind somit auch beim AEZ analog anzuwenden. Die BA begrüßt die gesetzliche Implementierung ausdrücklich. Sie führt zu Klarheit, Transparenz und mehr Rechtssicherheit. Darüber hinaus werden potenzielle Kostensteigerungen verhindert, da eine Berücksichtigung von Entgelterhöhung im bereits bewilligten Zahlungszeitraum ausgeschlossen werden.

Da entsprechende Fallgestaltungen auch zuvor auf Basis einer analogen Rechtsauslegung gefördert werden konnten, ist von keinen zusätzlichen Erfüllungsaufwänden auszugehen.

16 Artikel 1 Nr. 19b): § 82 Abs. 7 SGB III – Beschäftigtenqualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld

Die BA begrüßt die redaktionelle Anpassung in Form einer Streichung. Diese kann zeitgleich mit Inkrafttreten des Gesetzes umgesetzt werden. Im Rahmen des Bürokratieabbaus ist es wünschenswert, dass nur noch gültige Regelungen in Gesetzen aufgeführt sind.

17 Artikel 1 Nr. 20: § 82a SGB III – Qualifizierungsgeld (Einbezug Beschäftigter des Öffentlichen Dienstes)

Da sich die Berechnung des Qualifizierungsgeldes an die Berechnung des Kurzarbeitergeldes anlehnt, werden in § 82a Abs. 4 S. 3 SGB III redaktionelle Anpassungen erforderlich, die auf die entsprechend geänderte Rechtsgrundlage in § 98 SGB III referenzieren. Für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld wurden zusätzliche Ausschluss-Tatbestände (Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Zahlung von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes und Mutterschutzlohn/Mutterschaftsgeld) eingeführt, die dadurch auch beim Qualifizierungsgeld zur Anwendung kommen würden. Durch die redaktionelle Anpassung in § 82a Abs. 4 S. 3 SGB III wird die aktuelle Rechtslage des Qualifizierungsgeldes beibehalten.

Es findet keine Neuregelung zu den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes bei der Leistung Qualifizierungsgeld statt, es wird lediglich sichergestellt, dass der Status Quo beibehalten wird.

18 Artikel 1 Nr. 21 und 22: §§ 96 und 98 SGB III – Kurzarbeitergeld (Erheblicher Arbeitsausfall und persönliche Voraussetzungen)

18.1 Bewertung

Der Verzicht auf die Notwendigkeit, Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen, wird begrüßt. Dadurch wird Bürokratie für die Beschäftigten und die Betriebe abgebaut und das Kurzarbeitergeldverfahren vereinfacht. Die im Regierungsentwurf dargestellte Begründung entspricht der Auffassung der BA. Die BA begrüßt ebenfalls die Änderungen in § 98 Abs. 3 SGB III.

Bei dem in § 98 Abs. 3 Nr. 1 SGB III vorgesehenen Ausschluss von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, soweit sie nicht in einem in selbstständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betriebenen Unternehmen beschäftigt sind, stellen wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis den Bestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Eigenart des öffentlichen Dienstes nicht in Frage. Eine Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist hier nicht erforderlich.

Mit der Ergänzung von § 98 Abs. 3 Nr. 3 (bisher 2) SGB III wird die von der BA bereits jetzt vertretene Rechtsauffassung in die gesetzliche Regelung übernommen. Soweit Eltern wegen der notwendigen Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder keine Arbeitsleistung erbringen können, besteht für diese Tage kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Arbeits- und Entgeltausfall beruht nämlich ausschließlich auf anderen als wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Diese Bewertung ist – wie aus der vorgesehenen Anpassung deutlich wird – unabhängig von dem zeitlichen Umfang der Kurzarbeit. In § 98 Abs. 3 Nr. 4 (bisher 3) SGB III wurden redaktionelle Änderungen vorgenommen. Die Ergänzung in § 98 Abs. 3 Nr. 5 SGB III entspricht bereits der bisherigen Verwaltungspraxis der BA.

Die Regelungen können am 01.01.2027 in Kraft treten.

18.2 Erfüllungsaufwände

Im Regierungsentwurf ist beim einmaligen Erfüllungsaufwand ein geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand) enthalten, welcher im Hinblick auf die erforderliche Anpassung von Arbeitsmitteln stimmig ist.

In der Folge kommt es durch die Änderung im § 96 SGB III jährlich zu geringfügigen nicht bezifferbaren Minderaufwänden, weil die Notwendigkeit entfällt, bei der Anzeigenprüfung/-beratung und Abschlussprüfung auf die Einbringung von Erholungsurlaub einzugehen.

19 Artikel 1 Nr. 23: § 99 SGB III – Elektronische Anzeigenstellung und Bescheiderteilung

Nach der Regelung soll für die Anzeige von Kurzarbeit und für den Bescheid zur Anzeige von Kurzarbeit ab 01.01.2028 ausschließlich die elektronische Kommunikation genutzt werden.

19.1 Bewertung

Die Regelungen werden mit Blick auf die Weiterentwicklung der Digitalisierung und Automatisierung des Verfahrens zum Kurzarbeitergeld begrüßt.

Für die Anzeige über Kurzarbeit stellt die BA bereits jetzt einen e-Service bereit, in dem auch der Bescheid zur Anzeige von Kurzarbeit bekanntgegeben werden kann.

Bis jetzt besteht für die Betriebe noch keine Verpflichtung, im e-Service der Zusendung von Bescheiden in elektronischer Form zuzustimmen. Hier muss im e-Service zunächst eine entsprechende Zustimmungserklärung implementiert werden. Wenn ein Betrieb der elektronischen Bescheidversendung zustimmt, dann gilt diese Zustimmung derzeit für alle Online-Strecken. Die Zustimmungserklärung muss daher so modifiziert werden, dass sie lediglich für den Bescheid zur Anzeige von Kurzarbeit gilt, so dass für alle anderen

Strecken weiterhin die Freiwilligkeit gegeben wäre. Von daher bevorzugt die BA ein Inkrafttreten der verpflichtenden elektronischen Bescheidversendung ab 01.01.2029.

Die Anzeige über Arbeitsausfall kann von der Betriebsvertretung schriftlich erstattet werden. Die Aufnahme im Gesetzestext, dass in diesem Fall der Bescheid auch schriftlich erteilt werden kann, wurde von der BA im Vorfeld vorgeschlagen und wird daher begrüßt.

19.2 Erfüllungsaufwände

Im Regierungsentwurf ist beim einmaligen Erfüllungsaufwand ein geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand) enthalten, welcher stimmig ist.

Es entsteht zudem ab 2027 laufender Erfüllungsaufwand. Die Nutzungspflicht für die Anzeigenstellung macht eine intensive Vorarbeit, Betreuung und Weiterentwicklung erforderlich.

Der laufende Erfüllungsaufwand (IT-Betriebskosten) im IT-Systemhaus beträgt jährlich 343.286,40 Euro.

20 Artikel 1 Nr. 25: § 111a SGB III – Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld

§ 111a SGB III wird dahingehend geändert, dass die bisher in § 111a Abs. 2 SGB III vorgesehenen Fristen bei über das Ende des Transferkurzarbeitergeldbezugs (Transfer-Kug-Bezugs) hinausgehenden Weiterbildungen entfallen.

20.1 Bewertung

Durch die Neufassung des § 111a SGB III im Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden die Fördermöglichkeiten sowohl von Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transfer-Kug-Bezug als auch danach enden, bereits erweitert. Die Öffnung der Fördermöglichkeiten des § 111a, unabhängig von Qualifikation und Alter, war eine konsequente Weiterentwicklung des Förderrechts im Hinblick auf die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes.

Bei einer Weiterentwicklung der Fördermöglichkeiten gilt es zu berücksichtigen, dass die Förderung von Beschäftigten bei Arbeitsplatzabbau nicht „attraktiver“ als die übrigen Instrumente der Beschäftigtenqualifizierung ausgestaltet sein sollte, die darauf ausgerichtet sind, die Beschäftigten im Unternehmen zu „halten“ bzw. für einen neuen Arbeitgeber zu qualifizieren (§ 111a SGB III als Ultima Ratio in der Beschäftigtenqualifizierung). So kann die Beschäftigtenqualifizierung nach § 82 SGB III auch bei der Umsetzung von Arbeitsmarktdrehscheiben wirkungsvoll eingesetzt werden - bei Personal abbauenden wie auch Personal aufnehmenden Betrieben - und sollte daher vorrangig genutzt werden.

Die bisherige Fristenregelung intendiert eine möglichst frühe Förderung einer Weiterbildung, um damit die Chance einer „nahtlosen“ Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Der vorgesehene Wegfall der Fristenregelung birgt daher das Risiko einer späteren Inanspruchnahme der Förderung und damit einer Kostensteigerung durch eine Steigerung der Eintritte bei einer gleichzeitigen Reduzierung der Kostenbeteiligung des Arbeitgebers.

Aufgrund des damit verbundenen potentiellen Risikos von Kostensteigerungen für den Beitragshaushalt der BA lehnt die BA diesen Vorschlag ab.

20.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Die derzeitige Fristenregelung sieht vor, dass eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die nach dem Ende des Bezuges von Transfer-Kug endet, spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transfer-Kug begonnen haben muss. Diese Fristenregelung soll darauf hinwirken, dass eine aufgrund festgestellter Qualifizierungsbedarfe erforderliche berufliche Weiterbildungsmaßnahme möglichst frühzeitig beginnt. Es soll verhindert werden, dass bis zum Ende des Transfer-Kug-Bezugs gewartet wird und die Maßnahme erst gegen Ende startet.

Die geltende Regelung führt allerdings dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Bezugsdauer von Transfer-Kug weniger als sechs Monate umfasst, von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ausgeschlossen sind, die länger als ein Jahr dauern. Dies gilt gleichermaßen für kürzere Weiterbildungen, die erst nach Auslaufen des Transfer-Kug-Bezugs enden, bezüglich der dreimonatigen Frist.

Der Wegfall der Fristenregelung würde den förderungsfähigen Personenkreis dahingehend erweitern, dass auch in den Fällen, in denen bislang aufgrund der zu kurzen Laufzeit des Transfer-Kug-Bezugs keine längere über das Ende des Transfer-Kug-Bezugs hinausgehende Weiterbildung gefördert werden konnte, eine Förderung nach § 111a Abs. 2 SGB III erfolgen könnte. Der Wegfall der Fristenregelung birgt daher das Risiko von Mehrkosten für die BA durch eine höhere Inanspruchnahme.

20.3 Erfüllungsaufwände

Es entsteht einmaliger geringfügiger Umstellungsaufwand für die Anpassung von Fachlichen Weisungen, Arbeitshilfen, FAQ, Intranet, Internet, Merkblatt, Schulungsunterlagen etc.

Der Anteil der Transfer-Kug-Bezieherinnen und -bezieher, bei denen aufgrund des zu kurzen Transfer-Kug-Bezugs bisher keine Förderung nach § 111a SGB III erfolgen konnte, lässt sich nicht erheben. Insofern lässt sich das zusätzliche Potential für eine Förderung nach § 111a SGB III bei Wegfall der Fristen ohne nähere Vorgaben des BMAS zu den erwarteten Fallzahlen nicht quantifizieren. Dies gilt gleichermaßen für die vorgesehenen Erleichterungen bei der erforderlichen Kofinanzierung.

21 Artikel 1, Nr. 26 und 27: §§ 123, 124 SGB III – Ausbildungsgeld

Menschen mit Behinderungen, die an einer geförderten Berufsausbildung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme oder behinderungsbedingt erforderlichen Grundausbildung mit internatsmäßiger Unterbringung teilnehmen, können in Einzelfällen finanzielle Unterstützung erhalten, um die bestehende Wohnung am bisherigen Wohnort beizubehalten. Voraussetzung ist, dass die bisherige Wohnung bereits seit mindestens sechs Monaten besteht. Des Weiteren müssen besondere Umstände vorliegen, die die Teilnahme an der Maßnahme wesentlich erschweren und zu einem Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme führen würden.

Sofern die Beibehaltung der bisherigen Wohnung nicht erforderlich ist, kann zusätzliche finanzielle Unterstützung während des ersten bzw. letzten Maßnahmemonats gewährt werden, sofern nicht rechtzeitig eine fristgerechte Kündigung der Wohnung erfolgen kann bzw. eine neue Wohnung bereits angemietet ist.

Menschen mit Behinderungen können auf eine Förderung in einer auf ihre Behinderungen ausgerichteten Spezialeinrichtung angewiesen sein. Oftmals ist diese Förderung mit einer internatsmäßigen Unterbringung verbunden. Aufgrund des Leistungsausschlusses von § 7 Abs. 5 SGB II kommt es aktuell vor, dass diese Menschen ihre bisherige, ggf. sogar behinderungsgerecht ausgestattete oder umgebaute Wohnung, nicht mehr finanzieren können und daher die Wohnung wegen der Maßnahmeteilnahme aufgeben müssen. Dies führt in einigen Fällen dazu, dass erforderliche Fördermaßnahmen abgebrochen oder nicht angetreten werden.

Gerade für Minderjährige, für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder Menschen, deren Wohnung auf ihre Bedürfnisse behinderungsgerecht ausgestattet oder umgebaut wurde, bietet die Beibehaltung der gewohnten Umgebung ein Gefühl der Sicherheit und stellt folglich einen wesentlichen Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Maßnahmeteilnahme dar.

Der Betrag nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 Bundesausbildungsförderungsgesetz beträgt derzeit 380 Euro im Monat. Dies erscheint i. d. R. nicht ausreichend, um die weiter anfallenden Mietkosten zu decken, sodass in diesen Fällen aufstockend Leistungen beim zuständigen Jobcenter (d. h. aufgrund des gewöhnlichen Aufenthalts beim Jobcenter am Sitz der internatsmäßigen Unterbringung) zu beantragen wäre.

Menschen mit Behinderungen, für die die Beibehaltung der bisherigen Wohnung notwendig erscheint, um eine erfolgreiche Maßnahmeteilnahme erwarten zu lassen, können auch an Weiterbildungsmaßnahmen mit internatsmäßiger Unterbringung teilnehmen. Für diesen Personenkreis greift die Neuregelung nicht, da während der Weiterbildungsmaßnahme kein Anspruch auf Ausbildungsgeld bestehen kann. Somit bleibt auch hier weiterhin nur wie bisher die Möglichkeit, Leistungen nach dem SGB II zu beantragen.

Die BA begrüßt das beabsichtigte Inkrafttreten zum 01.07.2027 und damit zum Ausbildungsbeginn 2027.

Es wird von einer niedrigen Anzahl Förderungen ausgegangen, die aufgrund der geschilderten Wohnsituation Förderungen nicht antreten, was mittelfristig zu einem prognostizierten hohen Finanzbedarf i. H. v. 6,8 Millionen Euro jährlich führt.

22 Artikel 1, Nr. 29a): § 138 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 SGB III – Arbeitslosigkeit

Die „Wahrnehmung der Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung“ wird durch „die Einhaltung der Verpflichtungen aus der Aufforderung nach § 37b Abs. 1 S. 1 Nr. 1“ ersetzt.

Die neue Formulierung ist enger gefasst als die bisherige Regelung. Alle anderen „Verstöße“ gegen den Kooperationsplan lassen damit nicht mehr die Verfügbarkeit insgesamt entfallen, sondern können allenfalls mit einer Sperrzeit belegt werden.

Es ergeben sich geringfügige, nicht näher quantifizierbare Aufwände für die Umstellung von Materialien, z. B. Fachliche Weisungen, Merkblätter, Vordrucke, Gesprächsleitfäden des Kundenportals, Schulungsunterlagen.

23 Artikel 1 Nr. 29b und c): § 138 Abs. 5 Nr. 2 und Abs. 6 SGB III – Modernisierung des Erreichbarkeitsrechts

Zukünftig soll nicht mehr die werktägliche persönliche Anwesenheit an der Meldeanschrift erforderlich sein. Stattdessen genügt es künftig für die Erreichbarkeit, dass sich die Arbeitslosen im Bundesgebiet oder im grenznahen Ausland aufhalten und Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung werktäglich zur Kenntnis nehmen können. Dabei verzichtet die Neuregelung bewusst auf ein bestimmtes Kommunikationsformat und eröffnet damit den Übergang hin zu einer digitalen Kommunikation zwischen Agentur für Arbeit einerseits und Bürgerinnen und Bürgern andererseits.

23.1 Bewertung

Die Modernisierungen des Erreichbarkeitsrechts im SGB III werden seitens der BA begrüßt.

Mit der Anpassung an die aktuellen Entwicklungen bei den Kommunikationsformen sowie die Möglichkeiten der mobilen Arbeit wird das Erreichbarkeitsrecht einer zunehmend mobiler werdenden Gesellschaft gerecht. Die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation können somit auch im Sinne des Erreichbarkeitsrechts genutzt werden. Die Änderung ist ein wertvoller Beitrag, die Nutzung der Online-Dienste der BA noch attraktiver zu gestalten.

Die angedachte Regelung ist voraussichtlich einfacher anzuwenden und kundenfreundlicher.

Für die BA wird in Folge der Gesetzesänderung weitergehender Regelungsbedarf – insbesondere zum Thema der Zustimmung für Ortsabwesenheiten – gesehen.

Nach erster Einschätzung könnte dieser auch untergesetzlich, also in Form von Fachlichen Weisungen zum § 138 SGB III oder einer Erreichbarkeitsanordnung (EAO) umgesetzt werden.

Bisher lautete der Wortlaut in der EAO wie folgt: „Diese Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn der Arbeitslose die an einem Samstag oder an einem Tag vor einem gesetzlichen Feiertag eingehende Post erst am folgenden Sonn- bzw. Feiertag zur Kenntnis nehmen kann“.

Der Neuregelung des § 138 Abs. 5 Nr. 2 SGB III lassen sich die in der EAO genannten Ausnahmen nicht entnehmen. Auch wenn dies aus Kundensicht eine moderate Verschärfung gegenüber dem bisherigen Recht darstellen könnte, ist die Regelung aus Sicht der BA sinnvoll; zum einen dürften die bisherigen Erleichterungen in Hinblick auf die Lockerungen nicht mehr erforderlich sein, zum anderen sorgt der Rückbau von Ausnahmenvorschriften für ein schlankeres, transparenteres Recht.

Für die Verfügbarkeit nach § 138 Abs. 5 Nr. 2 SGB III kommt es nun u. a. darauf an, dass Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zur Kenntnis genommen werden können. Hingegen ist es nicht mehr von Bedeutung, dass

Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung auch zeit- und ortsnahe Folge geleistet werden kann. Bei Pflichtverletzungen von Kundinnen und Kunden gegen Mitteilungen und Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung kann künftig als Rechtsfolge nur noch eine Sperrzeit eintreten. Der Wegfall des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen fehlender Verfügbarkeit/Arbeitslosigkeit ist nicht mehr möglich. Dies gilt nicht, wenn Arbeitslose sich ohne Genehmigung der Agentur für Arbeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs oder des grenznahen Auslands aufgehalten haben, bei Erreichbarkeit durch Briefpost Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung trotz Aufenthalt im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs oder im grenznahen Ausland nicht zur Kenntnis genommen werden konnten oder die digitale Kommunikation nicht sichergestellt ist.

Abs. 6 S. 1 der Neuregelung wird dahingehend interpretiert, dass

- nun klargestellt wird, dass während einer genehmigten Ortsabwesenheit keine Eigenbemühungen unternommen werden müssen
- die Tatbestände nach Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 5 Nr. 2 zeitgleich vorliegen können, aber nicht müssen und
- für Tatbestände nach Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 5 Nr. 2 für zusammen insgesamt sechs Wochen im Kalenderjahr Arbeitslosengeld gewährt werden kann.

Kritisch betrachtet die BA die Änderung in § 138 Abs. 6 S. 3 Nr. 1 SGB III, dass die „kirchlichen Zwecke“ zu „religionsgemeinschaftlichen Zwecken“ erweitert wurden. Mit dieser Änderung wurde das Erfordernis der Voraussetzung, dass die Religionsgemeinschaften als Körperschaft des öffentlichen Rechts anerkannt sind, aufgegeben. Jeder in Deutschland kann grundsätzlich eine Religionsgemeinschaft gründen. Damit können alle Ortsabwesenheiten genehmigt werden, die religionsgemeinschaftlichen Zwecken dienen. Eine Kontrolle, zu welchem tatsächlichen Zweck diese gegründet wurde und ob diese ggf. gegen die verfassungsmäßige Ordnung verstößt, ist durch die BA nicht möglich. Zudem wurde versäumt, die Änderung im Gesetzestext von „kirchlichen“ hin zu religionsgemeinschaftlichen Zwecken im Besonderen Teil „nachzuziehen“. Das ist insbesondere deshalb erforderlich, um eine praxisgerechte Auslegung und einheitliche Rechtsanwendung im öffentlichen Interesse zu ermöglichen.

23.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Die Begründung zu Nummer 29 Buchstabe c sollte um die hier in Fettschrift dargestellte Einfügung ergänzt werden: „Dies betrifft sowohl Fälle in denen die sechs Wochen durch eine Abfolge aus Zeiten aus **Absatz 6** Satz 1 und 3 entstehen, als auch Fälle in denen Zeiten ausschließlich nach Satz 3 aufeinanderfolgen.“

23.3 Erfüllungsaufwände

Der laufende Erfüllungsaufwand wird sich jährlich um ca. 156.000 Euro vermindern, da durch die Änderungen weniger Prüfungen und Genehmigungen von Ortsabwesenheiten erforderlich sein werden.

Zu Erfüllungsaufwänden, die sich auf IT-Anpassungen beziehen, können zum jetzigen Zeitpunkt keine validen Aussagen getroffen werden. Dafür ist eine vertiefte Analyse

erforderlich, wie die Gesetzesänderungen bestmöglich prozessual umgesetzt werden können.

Zudem ergeben sich geringfügige, nicht näher quantifizierbare Aufwände für die Umstellung von Materialien (Fachliche Weisungen, Merkblätter, Vordrucke, Schulungsunterlagen, Hinweise auf www.arbeitsagentur.de, Gesprächsleitfäden des Kundenportals etc.).

Es wird eine gewisse Vorlaufzeit benötigt, um die oben genannten Materialien anzupassen. Das Inkrafttreten sollte erst sechs Monate nach Verkündung vorgesehen werden, um das weitere Vorgehen zur aktuellen EAO mit dem Verwaltungsrat der BA klären und umzusetzen zu können.

24 Artikel 1 Nr. 32a und b): § 141 Abs. 1 und 1a SGB III – Vorrang der elektronischen Arbeitslosmeldung und Formerleichterung (spätere Authentisierung), Rückwirkung der Arbeitslosmeldung

Die Neuregelung in § 141 Abs. 1 SGB III sieht vor, dass bei der elektronischen Arbeitslosmeldung künftig zunächst allein die Tatsachenerklärung über die bevorstehende Arbeitslosigkeit abgegeben werden kann. Die Authentisierung muss nicht mehr unmittelbar/zeitgleich durch den elektronischen Personalausweis erfolgen.

Zudem regelt sie den Vorrang der elektronischen Arbeitslosmeldung vor der persönlichen Arbeitslosmeldung.

Die Neuregelung in § 141 Abs. 1a SGB III sieht vor, dass bei der elektronischen und persönlichen Arbeitslosmeldung eine Authentisierung nicht unmittelbar/zeitgleich erforderlich ist. Die Authentisierung muss aber innerhalb einer Frist nachgeholt werden. Die Arbeitslosmeldung wird nur wirksam, wenn die Authentisierung innerhalb dieser Frist nachgeholt wird.

Die Authentisierung kann entweder durch den elektronischen Personalausweis auf dem Online-Weg oder persönlich in der Agentur erfolgen.

Die BA muss die Kundinnen und Kunden nach der Arbeitslosmeldung unverzüglich über das Erfordernis und die Möglichkeiten der Authentisierung informieren und innerhalb der Frist auch einen Termin für die persönliche Authentisierung anbieten.

Die elektronische Authentisierung hat wie bisher unter den Voraussetzungen des § 36a Abs. 2a Nr. 1 Buchstabe a SGB I durch einen Ausweis mit Onlineausweisfunktion zu erfolgen. Die Authentisierung kann aber auch bei elektronischer Arbeitslosmeldung persönlich erfolgen.

Die Neuregelung in § 141 Abs. 2 SGB III sieht vor, dass die Rückwirkung der Arbeitslosmeldung auch gilt, wenn die zuständige Agentur für Arbeit am letzten Tag der Frist nach § 141 Abs. 1a S. 1 SGB III nicht dienstbereit ist.

24.1 Bewertung

Die Neuregelung zur elektronischen Arbeitslosmeldung und zum Vorrang der elektronischen Arbeitslosmeldung wird seitens der BA begrüßt.

Die Online-Nutzungsquote befindet sich seit Einführung der Möglichkeit zur elektronischen Arbeitslosmeldung im Januar 2022 auf konstant niedrigem Niveau

(Jahresdurchschnittswert 2025: 17,8 %; Durchschnittswert 2026: aktuell ca. 19 %). Hauptkanal für die Arbeitslosmeldung ist unverändert die persönliche Meldung in der zuständigen Agentur für Arbeit geblieben.

Mit der Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots für unterminierte Vorsprachen in der Fläche (BA-FLÄX) wird der Kundenzugang für persönliche Arbeitslosmeldungen an mindestens einem Standort je Agenturbezirk gebündelt. Die Neuregelung stellt im Kundeninteresse eine weitere und zusätzliche einfache Möglichkeit zur Verfügung.

Die Neuregelung kann ein wichtiger Beitrag für die Steigerung der Online-Nutzungsquote bei Arbeitslosmeldungen sein, weil die für die Nutzenden als Haupthindernis festgestellte Identifikation mittels Ausweises mit Onlineausweisfunktion zunächst entfällt. Zugleich bietet sie den Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, die Identifizierung auch persönlich terminiert bzw. unterminiert nachzuholen.

Außerdem stellt sie sicher, dass sich – zum Beispiel – Personen, die fristlos gekündigt werden und sich am selben Tag persönlich arbeitslos melden möchten, dies aber wegen einer nicht dienstbereiten Agentur für Arbeit nicht möglich ist, die Arbeitslosmeldung auch online ohne elektronischen Personalausweis vornehmen können. Die BA stellt mit der Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots in der Fläche sicher, dass die persönliche Meldung weiterhin auch in diesen Fällen möglich ist.

Die Neuregelung zur Möglichkeit der nachträglichen Authentisierung wird seitens der BA begrüßt. Für die Organisation bietet sich dadurch die Möglichkeit, die Kundenzugänge zu bestimmten Terminen, wie Quartalswechsel zu steuern.

Die Neuregelung stellt klar, dass die Authentisierung und Identifizierung auch bei der persönlichen Arbeitslosmeldung nachträglich erfolgen können. Dies ist bereits gängige Verwaltungspraxis in der BA. Die Neuregelung zur Rückwirkung der Authentisierung wird seitens der BA begrüßt.

Anmerkung Statistik der BA: Die persönliche Vorsprache bzw. eine erfolgte Authentisierung ist ein notwendiges Kriterium, damit die Arbeitslosigkeitsphase einer Person in der Statistik gezählt werden kann. Nicht authentisierte Phasen der Arbeitslosigkeit dürfen nicht in der amtlichen Zählung der Arbeitslosen berücksichtigt werden. Es ist notwendig, dass die erfolgte Authentisierung maschinenlesbar vorliegt. Mit der neuen Sieben-Tages-Frist kann es zu geringfügigen Verschiebungen zum Zeitpunkt der Zählung der Arbeitslosen kommen.

24.2 Erfüllungsaufwände

Für die erforderlichen Anpassungen der IT (Online Arbeitslosmeldung, Online Terminvergabe, VERBIS und Automatisierte Antragsbearbeitung Arbeitslosengeld) entstehen Erfüllungsaufwände i. H. v. 1.085.000 Euro. Die Regelung kann zum 01.01.2028 in Kraft treten, wenn eine Verkündung des Gesetzes bis zum 31.12.2026 erfolgt ist.

Durch die Umsetzung der Neuregelung entstehen in den Agenturen für Arbeit keine personellen Mehraufwände. Vorteile werden für die Organisation hinsichtlich verbesserter Steuerungsmöglichkeiten gesehen.

Es ergeben sich geringfügige, nicht näher quantifizierbare Aufwände für die Umstellung von Materialien, z. B. Fachliche Weisungen, Merkblätter, Vordrucke, Gesprächsleitfäden des Kundenportals, Schulungsunterlagen.

25 Artikel 1 Nr. 32c): § 141 Abs. 4 S. 1 SGB III – Videotelefonie

Mit der neu geschaffenen Option, künftig auch das erste Beratungs- und Vermittlungsgespräch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit in geeigneten Fällen per Videotelefonie durchführen zu können, werden die zusätzlichen Möglichkeiten moderner Kommunikation auf Grundlage digitaler Medien genutzt, um die Betreuung der arbeitslosen Personen zu erleichtern und zu verbessern. Das Beratungsgespräch muss persönlich erfolgen, sofern dies von einer Seite gewünscht wird. Die Videotelefonie kann dabei helfen, Wegezeiten zu vermeiden und bietet zusätzliche Chancen für Personen, die zeitliche oder mobilitätsbedingte Schwierigkeiten haben, persönlich in der Agentur für Arbeit vorzusprechen.

25.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Neuregelung. Die Nutzung der Videotelefonie erfordert bei Verabschiedung weitere Planungen neben IT-Infrastruktur auch im Hinblick auf mögliche bauliche Veränderungen.

25.2 Erfüllungsaufwände

Es ergeben sich geringfügige, nicht näher quantifizierbare Aufwände für die Umstellung von Materialien, z. B. Fachliche Weisungen, Merkblätter, Vordrucke, Gesprächsleitfäden des Kundenportals, Schulungsunterlagen.

Es wird eine gewisse Vorlaufzeit benötigt, um die oben genannten Materialien anzupassen. Die Regelung kann drei Monate nach Verkündung in Kraft treten.

26 Artikel 1 Nr. 33 und Artikel 5 Nr. 1: § 145 Abs. 4 SGB III i. V. m. § 48 SGB V – Informationspflicht zur Antragstellung Arbeitslosengeld bei potentiellen Nahtlosigkeitsfällen, elektronische Datenübermittlung durch die gesetzlichen Krankenkassen

Die Neuregelung in § 48 SGB V verpflichtet die gesetzlichen Krankenkassen dazu, Daten ihrer Versicherten, deren Anspruch auf Krankengeld wegen Erschöpfens des Anspruchs endet, an die BA zu übermitteln. Damit wird eine Voraussetzung für die im § 145 Abs. 4 SGB III vorgesehene neue Verpflichtung der BA geschaffen, Personen deren Anspruch auf Krankengeld wegen des Erschöpfens des Anspruchs endet, frühzeitig zu kontaktieren, um über die Möglichkeit der Antragstellung auf Arbeitslosengeld nach § 145 SGB III zu informieren.

26.1 Bewertung

Die Regelung eröffnet einen neuen Handlungsrahmen, um potenzielle Kundinnen und Kunden beim Übergang aus dem Krankengeld- in den Arbeitslosengeldbezug nach § 145 SGB III aktiv zu begleiten. Hierdurch können Unsicherheiten der Betroffenen beim Leistungsträgerwechsel von den gesetzlichen Krankenkassen hin zur Agentur für Arbeit

verringert und ein Beitrag zu einer möglichst nahtlosen Existenzsicherung geleistet werden.

26.2 Erfüllungsaufwände

Die BA beabsichtigt, die Verarbeitung der Datenübermittlung durch die gesetzlichen Krankenkassen sowie die Erstinformation an die Kundinnen und Kunden vollständig automatisiert umzusetzen. Dadurch kann sichergestellt werden, dass die zur Verfügung stehende „Aktionszeit“ zwischen Feststellen des Erschöpfens des Krankengelds bis zum potenziellen Anspruchsbeginn auf Arbeitslosengeld bestmöglich genutzt werden kann.

Für die BA entstehen einmalige Erfüllungsaufwände durch die erforderliche IT-Entwicklung eines neuen Datenübermittlungsverfahrens gemäß § 48 SGB V i. H. v. einmalig 3,3 Millionen Euro. Dazu entstehen einmalige zentrale Erfüllungsaufwände wegen der Erstellung und Abstimmung von Schnittstellendokumenten zum Datenaustausch mit dem GKV-Spitzenverband und durch die Anpassung von Arbeitsmitteln (u. a. Fachliche Weisung, Informationsunterlagen, Vorlagen, FAQ) im Umfang von 100 Stunden in der TE I. Diese beziffern sich gemäß der Personal- und Sachkostenpauschale der BA für 2028 auf einmalig 9.813,00 Euro bzw. gemäß dem Leitfaden zur Ermittlung Erfüllungsaufwände auf einmalig 7.320,00 Euro.

Laufende Erfüllungsaufwände ergeben sich aufgrund der Pflege und Wartung des neuen Datenübermittlungsverfahrens i. H. v. 1 Million Euro jährlichen Betriebskosten.

Die BA geht nach Abstimmung mit dem GKV-Spitzenverband davon aus, dass ca. 100.000 Datenübermittlungen pro Jahr durch die Krankenkassen entgegengenommen und verarbeitet werden müssen. Da die betroffenen Personen zum Zeitpunkt der Datenübermittlung in der Regel noch in keiner Dienstleistungsbeziehung zur BA stehen und insofern eine Einwilligung für eine elektronische Bereitstellung von Informationen noch nicht vorliegt, fallen jährlich Kosten für Druck und Versand der Erstinformation i. H. v. ca. 150.000 Euro an.

Für die fachliche Betreuung, Pflege und Weiterentwicklung des Datenübermittlungsverfahrens sowie des Prozesses gemäß § 145 Abs. 4 SGB III wird 1 VZÄ in der TE II auf Dauer benötigt. Diese beziffert sich gemäß der Personal- und Sachkostenpauschale der BA auf jährlich 149.991,93 Euro bzw. gemäß dem Leitfaden zur Ermittlung der Erfüllungsaufwände der BReg auf jährlich 65.823,17 Euro.

Die neue Regelung kann zum 01.01.2029 in Kraft treten, wenn das Gesetz bis 31.12.2026 verkündet ist. Erst mit Vorliegen einer gesetzlichen Grundlage kann mit den Entwicklungsarbeiten begonnen werden, daher sollte das Inkrafttreten mindestens 19 Monate nach der Verkündung liegen.

27 Artikel 1 Nr. 34: § 150 SGB III – Anpassung der Regelung zur Berücksichtigung von Entgeltabrechnungszeiträumen

Die Änderung bei der Bemessungsregelung für das Arbeitslosengeld (§ 150 Abs. 1 S. 1 SGB III) sieht vor, dass Entgeltabrechnungszeiträume versicherungspflichtiger Beschäftigungen nicht mehr beim Ausscheiden aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis, sondern erst beim Ausscheiden aus dem letzten

Beschäftigungsverhältnis im jeweiligen Arbeitsverhältnis abgerechnet sein müssen, um bei der Bemessung von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden zu können.

Die Änderungen bei § 150 Abs. 2. S. 1 SGB III dienen lediglich der Rechtsbereinigung aufgrund Änderungen in anderen gesetzlichen Regelungen.

27.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Neuregelung in § 150 Abs. 1 S. 1 SGB III. Sie geht auf einen Vorschlag der BA zurück. Die Neuregelung dürfte sich neutral auf den BA-Haushalt auswirken und kann zum 01.01.2027 in Kraft treten.

27.2 Erfüllungsaufwände

Der laufende Erfüllungsaufwand wird sich jährlich um ca. 1,8 Millionen Euro vermindern, da telefonische und schriftliche Rückfragen bei Arbeitgebern in ca. 85.140 Fällen entfallen (25.542 Stunden jährliche Zeitersparnis bei einem Personal- und Sachkostensatz der BA für die TE V von 68,19 Euro (= 1,74 Millionen Euro). Es kommt zu einer Einsparung von Sachkosten für Papier, Druck und Porto i. H. v. 88.100 Euro.

28 Artikel 1 Nr. 35: § 153 SGB III – Vereinfachung bei der Ermittlung des Leistungsentgelts

Die Neuregelung in § 153 Abs. 1 SGB III sieht vor, dass künftig als Abzug für Sozialversicherungspauschale und Solidaritätszuschlag jeweils der Betrag zu berücksichtigen ist, der sich nach dem geltenden Recht zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist, ergibt. Damit wird die aktuelle Regelung für den Abzug der Lohnsteuer auf die Sozialversicherungspauschale sowie den Solidaritätszuschlag übertragen und für alle Abzugsbeträge erfolgt ein einheitliches Verfahren.

Ferner sind spätere – auch rückwirkend zu Beginn des Jahres anzuwendende Änderungen – bei allen Abzügen nicht mehr zu berücksichtigen. Es verbleibt aber bei der Regelung, dass Änderungen der Lohnsteuerabzugsmerkmale weiterhin berücksichtigt werden.

Die Neuregelung gilt auch für die Berechnung des Qualifizierungs- und Kurzarbeitergeldes.

Bei der Vorsorgepauschale handelt es sich um eine Folgeänderung zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz, die die bestehende Regelung zur Vorsorgepauschale bezogen auf die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung auch auf den künftig durch Rechtsverordnung bestimmten Beitragssatz erstreckt.

Die Regelungen werden begrüßt. Das einheitliche Verfahren und das Nichtnachvollziehen von Änderungen bei den Abzugsbeträgen führt zu einer Verwaltungsvereinfachung.

Damit werden beträchtliche Zusatzaufwände vermieden für

- die Anpassung des IT-Verfahrens COLIBRI zur maschinellen Berechnung der geänderten Leistungssätze, Auszahlung und Bescheiderteilung,
- die Überprüfung und Berichtigung der SGB II-Leistungen bei aufstockender Leistungsgewährung,

- die Überprüfung und Berichtigung der Leistungsfälle mit Auszahlungen an Dritte,
- die Nachbearbeitung der Leistungsfälle Gründungszuschuss,
- Druck- und Portokosten maschineller und manueller Änderungsbescheide,
- Änderungsmeldungen mit Folgearbeiten für Krankenkassen.

Für Arbeitgeber entfällt bei rückwirkender Änderung der Abzugsbeträge die Notwendigkeit, dass Kurzarbeiter- oder Qualifizierungsgeld neu zu berechnen und nur für deren Berücksichtigung Korrektur-Anträge einzureichen. Für die Sachbearbeitung Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld bei der BA entsteht dadurch nur in sehr geringem nicht bezifferbarem Umfang eine Entlastung. Arbeitgeber reichen ohnehin für fast jeden abgerechneten Monat einen Korrekturantrag ein. Die Anzahl der zu bearbeitenden Anträge reduziert sich durch geänderte Regelung daher allenfalls marginal.

Die Folgeänderung zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz ist konsequent, da ansonsten ein durch Rechtsverordnung festgesetzter Beitragssatz zur Pflegeversicherung bei der Vorsorgepauschale nicht berücksichtigt werden könnte.

Die neue Regelung kann zum 01.01.2028 in Kraft treten, wenn das Gesetz bis 31.12.2026 verkündet ist. Erst mit Vorliegen einer gesetzlichen Grundlage kann mit den Entwicklungsarbeiten begonnen werden, daher sollte das Inkrafttreten mindestens 12 Monate nach der Verkündung liegen.

Die Folgeänderung bei § 153 Abs. 1 S. 5 Nr. 3 aufgrund des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes sollte bereits zum 01.01.2027 gelten. Damit wäre gewährleistet, dass ein durch Rechtsverordnung festgesetzter Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung bei der Vorsorgepauschale berücksichtigt werden kann.

29 Artikel 1 Nr. 36: § 161 SGB III – Wegfall des Schriftformerfordernisses bei Sperrzeiten

Die Änderung in § 161 Abs. 1 Nr. 2 SGB III sieht vor, dass die Agentur für Arbeit Sperrzeitbescheide nicht nur wie bisher schriftlich, sondern auch elektronisch erlassen kann. Elektronische Bescheide sind somit ausreichend, damit die Sperrzeiten ggf. zum Erlöschen des Anspruches auf Arbeitslosengeld führen können.

29.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Erweiterung auf elektronische Bescheide. Die Neuregelung trägt zur Digitalisierung bei. Des Weiteren begrüßt die BA die Gleichrangigkeit zwischen Schrift- und elektronischer Form, so dass die elektronische Form eine zusätzliche Option, aber keine Verpflichtung darstellt.

29.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Die Begründung stellt zum einen klar, dass eine Verschriftlichung weiterhin erforderlich ist und trifft damit eine Abgrenzung zur rein mündlichen Form. Des Weiteren wird verdeutlicht, dass eine Unterschrift für den Erlass von papiergebundenen Sperrzeitbescheiden sowie eine elektronische Signatur für den Erlass von elektronischen Sperrzeitbescheiden über das Kundenportal nicht erforderlich sind.

29.3 Erfüllungsaufwände

Da die elektronische Form nur als Option geregelt ist, entstehen zunächst keine unmittelbaren Erfüllungsaufwände.

Einmalige geringfügige und nicht näher quantifizierbare Erfüllungs-/Umstellungsaufwände entstehen mit einer Umstellung auf elektronische Form. Gleichzeitig treten dauerhafte Einsparungen ein, da keine Schriftstücke mehr versendet werden müssen. Insoweit wird von Einsparungen weiterer Sachkosten für Papier, Druck und Porto i. H. v. ca. 472.000 Euro ausgegangen.

Die Anbindung von Sperrzeitbescheiden zum elektronischen Versand kann nur im Rahmen einer der viermal jährlich stattfindenden Programmversionen des zugehörigen IT-Verfahrens erfolgen, sodass eine gewisse Vorlaufzeit benötigt wird. Die Regelung sollte statt dem vorgesehenen Inkrafttreten zum 01.01.2027 daher erst zum 01.04.2027 in Kraft treten.

30 Artikel 1 Nr. 40: § 186 SGB III – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Die neue Regelung sieht vor, dass für einschlägig vorbestrafte Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für junge Menschen und in Maßnahmen von besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Dritten und Neunten Buch eine Tätigkeit ausgeschlossen ist. Die gesetzliche Anpassung, die sich an den Regelungen der Jugendhilfe und Eingliederungshilfe anlehnt, schließt aus Sicht der BA eine Regelungslücke im SGB III.

30.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Aufnahme der Rechtsgrundlage. Gerade bei jungen Menschen und Menschen mit Behinderungen handelt es sich um vulnerable Zielgruppen, die in besonderem Maße zu schützen sind. Durch die Schaffung der Rechtsgrundlage, wird von vornherein der Kontakt entsprechend vorbestrafter Personen mit Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für junge Menschen und Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Dritten und Neunten Buch ausgeschlossen.

Im enthaltenen Wortlaut des Gesetzes werden diejenigen Maßnahmen aufgezählt, für die die Rechtsänderung greifen soll. Die BA empfiehlt den mit dem 13. SGB II-Änderungsgesetz ab 01.08.2027 eingeführten § 31b SGB III (Förderung schwer erreichbarer junger Menschen), mit in der Aufzählung aufzuführen. Auch bei dieser neuen Förderung handelt es sich um die Zielgruppe junger Menschen mit individuellen Problemlagen, für die die avisierte Änderung entsprechend greifen sollte. Dies würde auch mit den in diesem Gesetzesentwurf enthaltenen Regelungen (Artikel 2) zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen im SGB II für § 16h einhergehen.

30.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

In Maßnahmen für junge Menschen oder Maßnahmen, die eine Betreuung in Einzelgesprächen vorsehen, besteht ein besonderes Näheverhältnis zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden des Maßnahmeträgers, daher besteht die Notwendigkeit, Anforderungen für den Schutz dieser besonders schützenswerter Personengruppen zu stellen.

31 Artikel 1 Nr. 41, § 281 Arbeitsmarktstatistik

Klarstellung in § 281 Abs. 2, dass und wie identifizierende Merkmale durch die Statistik der BA verarbeitet werden dürfen.

Die Klarstellungen zu statistischen Verarbeitungsprozessen werden begrüßt. Sie ändern nichts am Auftrag der Statistik der BA, amtliche Statistiken über den Arbeitsmarkt zu erstellen. Es werden keine neuen Aufgaben oder Befugnisse geschaffen, keine verändert und es fallen keine weg.

Durch die Ergänzung des Absatzes 2 wird eventuell vorhandene Unsicherheit mit Blick auf den Datenschutz beseitigt. Dies trägt zur effizienteren Klärung entsprechender Fragen und somit zu weniger Bürokratie bei.

Die Statistik der BA führt bereits seit langem die von ihr verarbeiteten Daten zusammen, um die von Politik und Gesellschaft benötigten Aussagen über den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch die Notwendigkeit, identifizierende Merkmale besonders geschützt zu verarbeiten und zu löschen, wenn sie nicht mehr erforderlich sind, wird von der Statistik der BA bereits beachtet.

32 Artikel 1 Nr. 42 bis 44: §§ 296 ff. SGB III – Substitution des Schriftformerfordernis

Die BA begrüßt die Substitution des Schriftformerfordernis durch das Textformerfordernis.

Es fällt lediglich geringfügiger einmaliger Mehraufwand, durch die Anpassung der Fachlichen Weisungen und Arbeitshilfen an.

33 Artikel 1 Nr. 45: § 309 SGB III – Allgemeine Meldepflicht, Videotelefonie

Zukünftig kann die Agentur für Arbeit arbeitslose Personen zur Meldung per Videotelefonie auffordern. Eine Meldung per Videotelefonie setzt voraus, dass die Agentur für Arbeit und die arbeitslose Person mit dem Gespräch über diesen Kommunikationskanal einverstanden sind.

Bei Versäumnis von Meldeterminen per Videotelefonie ohne wichtigen Grund tritt analog zum Beratungsgespräch in Präsenz eine Sperrzeit von einer Woche ein.

33.1 Bewertung

Die Öffnung der Möglichkeit, ein persönliches Beratungsgespräch zur Erfüllung der Meldepflicht nach vorheriger Vereinbarung per Videokommunikation zu führen, wird begrüßt. Ein Gleichklang zum Beratungsgespräch in Präsenz wird zusätzlich durch die Anwendung entsprechender Rechtsfolgen erreicht.

Über § 59 SGB II finden die Regelungen des § 309 SGB III auch Anwendung im SGB II.

Die Gesetzesänderung unterstützt die Digitalisierungsstrategie der BA. Die Nutzung Videotelefonie erfordert bei Verabschiedung weitere Planungen neben IT-Infrastruktur auch im Hinblick auf mögliche bauliche Veränderungen.

33.2 Erfüllungsaufwände

Aufgrund der Anwendung von Rechtsfolgen bei Einladung zu einer Videokommunikation und evtl. Anpassungen im Portal zur Nachweisführung der rechtssicheren Kommunikation entstehen nicht bezifferbare Aufwände, auch im Kundenportal, die bisher keine Videotelefonie durchführen.

Durch die zukünftige Möglichkeit der Videotelefonie im Rahmen der allgemeinen Meldepflicht nach § 309 SGB III können räumliche Veränderungen im Kundenportal und auch eine Änderung des Ausstattungsrichtlinie der Eingangszonen erforderlich werden. Zurzeit ist die Eingangszone nicht in der Lage Videotelefonie durchzuführen. Hierfür müssten die räumlichen Möglichkeiten vor Ort z. B. unter Beachtung des Datenschutzes geprüft und geschaffen werden.

Für die Mitarbeitenden der Eingangszone selbst wird aktuell bei Einführung einer möglichen Videotelefonie für die Fälle gemäß § 309 SGB III nicht von einer deutlichen Prozessverlängerung für die Gespräche ausgegangen. Ebenso ist keine Prozessverkürzung zu erwarten.

Es wird eine gewisse Vorlaufzeit benötigt. Die Regelung kann drei Monate nach Verkündung in Kraft treten.

34 Artikel 1 Nr. 46a): § 320 Abs. 1 S. 3 SGB III – Wegfall der Bescheinigungspflicht für die BA für den erhöhten Leistungssatz beim KUG

Mit der Streichung ist klargestellt, dass die Gewährung des erhöhten Leistungssatzes künftig nicht mehr von einer Bescheinigung der BA abhängig ist, damit Arbeitgeber auch dann den erhöhten Leistungssatz berücksichtigen können, wenn das Vorhandensein eines Kindes nicht aus den Lohnsteuerabzugsmerkmalen abgeleitet werden kann.

Die Regelung wird begrüßt, weil dadurch der Prozess für die Betriebe vereinfacht wird und ein Beitrag zum Bürokratieabbau geleistet wird. Verzögerungen in der Abrechnung werden hiermit vermieden, da keine Bescheinigung mehr durch die BA ausgestellt werden muss. Es handelt sich um einen Rechtsänderungsvorschlag der BA.

35 Artikel 1 Nr. 46b): § 320 Abs. 5 SGB III – Elektronische Anzeigepflicht von Arbeitskampfmaßnahmen

Mit der vorgesehenen Regelung wird die elektronische Übermittlung der Anzeigen von Arbeitskampfmaßnahmen durch Arbeitgeber verpflichtend. Außerdem wird die Angabe der Betriebsnummer bei der Anzeige über den Beginn und Ende des Arbeitskampfes verpflichtend.

Die Regelung wird begrüßt und geht auf einen Vorschlag der BA zurück. Sie vermeidet Medienbrüche und sorgt für eine schnellere Weiterverarbeitung der Daten innerhalb der BA.

Für die elektronische Übermittlung der Anzeigen von Arbeitskampfmaßnahmen muss von der BA erst die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung geschaffen werden. Die Regelung kann am 01.07.2028 in Kraft treten. Bis zu diesem Zeitpunkt wird durch die BA eine Upload-Strecke installiert werden.

36 Artikel 1 Nr. 47a): § 323 Abs. 1 SGB III – Vorrangregelung zur elektronischen Antragstellung

Die neu eingefügte Regelung sieht vor, dass vorrangig die durch die BA zur Verfügung gestellten Onlineservices genutzt werden sollen.

Die BA begrüßt die Regelung, weil sie die weitere Erhöhung der Onlinenutzungsquoten unterstützt und dadurch weitere Digitalisierungs- und Automatisierungspotentiale erschließt.

37 Artikel 1 Nr. 47b): § 323 Abs. 2 SGB III Nutzungsverpflichtung elektronisches Verfahren Kurzarbeitergeld

Nach der Regelung soll für die Abrechnung von Kurzarbeitergeld ausschließlich elektronische Kommunikation genutzt werden. Die Abrechnung von Kurzarbeitergeld hat nach dem Regelungsentwurf ausschließlich über das Verfahren nach § 108 SGB IV zu erfolgen.

Die Regelungen werden mit Blick auf die Digitalisierung und Automatisierung des Verfahrens zum Kurzarbeitergeld begrüßt.

Die elektronische Antragsstellung ist bereits jetzt schon möglich. Die Aufnahme der Anschrift als Pflichtmerkmal bei Leistungsanträgen wird ebenfalls begrüßt. Zum 01.01.2027 ist eine Anpassung des Datensatzes hinsichtlich der Aufnahme der Anschrift möglich. Für die Softwareersteller sollte eine Übergangsfrist von mindestens einem Jahr eingeräumt werden, um die neuen Datensätze zu implementieren.

38 Artikel 1 Nr. 49 i. V. m. 34b): § 344 Abs. 1 S. 3 SGB III i. V. m. § 150 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB III

§ 344 Abs. 1 S. 3 SGB III (neu) regelt, dass bei der Bemessung der Beiträge von einem einheitlichen Freiwilligendienst auszugehen ist, wenn sich zwei Freiwilligendienste unmittelbar aneinander anschließen und beim ersten Freiwilligendienst die Bemessungsgrundlage das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt war.

Als Folgeänderung wird die Regelung zur Bemessung des Arbeitslosengeldes nach § 150 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB III angepasst, so dass die Bemessung in den o. g. Fällen auch beim zweiten Freiwilligendienst nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt erfolgt.

Die Ergänzung in § 344 Abs. 1 SGB III wird aus beitragsrechtlicher Sicht begrüßt.

Der Gesetzgeber beseitigt eine unsachgemäß hohe Beitragslast, die sich für Einsatzstellen in bestimmten Konstellationen nach einem Einsatzstellenwechsel von Dienstleistenden ergeben kann. Betroffen sind Einsatzstellen, bei denen aus einer anderen Einsatzstelle kommende Dienstleistende ihren Dienst fortsetzen, deren beitragspflichtige Einnahme sich zuvor an den Bezügen (Taschengeld und Sachleistungen) aus der ersten Einsatzstelle orientierte. Die zweite Einsatzstelle trägt in solchen Fällen auf Basis eines fiktiven Entgelts (Bezugsgröße) deutlich höhere Beiträge als die erste Einsatzstelle, obgleich ein „einheitlicher Dienst“ anzuerkennen ist. Die Neuregelung beseitigt diese Verwerfung.

Die Folgeänderung beim Bemessungsrecht für Arbeitslosengeld wird ebenfalls begrüßt, da sich das Arbeitslosengeld für diese Personen dann nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt richtet, für welches Beiträge abgeführt wurden.

Dies ist konsequent, da diese Personen bis auf den Freiwilligendienst noch keine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

39 Artikel 1 Nr. 50: § 394 SGB III – Verarbeitung von Sozialdaten durch die BA

Mit der Streichung des § 394 SGB III soll eine Vereinfachung der Rechtslage erreicht werden. Es gelten für die Verarbeitung von Sozialdaten durch die BA weiterhin die Vorgaben aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Zehnten Buches. Einer ausdrücklichen Benennung der gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben nach dem Dritten Buch bedarf es nicht. Die Streichung soll zu keinen Veränderungen bei der Verarbeitung von Sozialdaten durch die BA führen.

Aus Sicht der BA bestehen keine datenschutzrechtlichen Bedenken gegen die Streichung der Regelung. Die maßgeblichen Vorschriften für die Verarbeitung von Sozialdaten finden sich in § 35 SGB I und im 2. Kapitel des SGB X (§§ 67 ff. SGB X), welche über Artikel 6 DSGVO Anwendung finden.

40 Artikel 1 Nr. 51: § 408 SGB III – Experimentierklausel zur Erprobung neuer Ansätze in Modellvorhaben

Die Experimentierklausel bietet der BA die Möglichkeit, zur Erprobung neuer Ansätze Reallabore durchzuführen und hierfür von den gesetzlichen Regelungen des Dritten oder Vierten Kapitels des Dritten Buches Sozialgesetzbuch abzuweichen. Es wird eingeschränkt, dass durch die Reallabore keine Nachteile beim Bezug von Entgeltersatzleistungen nach § 3 Abs. 4 SGB III entstehen dürfen. Die fortlaufende Einbindung des BMAS in die Vorhaben sichert dabei die Rechtsaufsicht.

40.1 Bewertung

Die BA begrüßt die mit der gesetzlichen Regelung geschaffene Möglichkeit, die Erprobungen neuer Ansätze insoweit ausweiten zu können, als dass unter Beachtung vorgegebener Rahmenbedingungen auch lokal und temporär von gesetzlichen Regelungen abgewichen werden kann.

Aus Sicht der BA sollte zur optimalen Ausschöpfung der Potenziale der Experimentierklausel auch das SGB II einbezogen werden. Dies vor allem im Hinblick auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit im gemeinsamen Arbeitgeber-Service (AGS). Eine entsprechend klare Darlegung ist erforderlich.

Darüber hinaus sollte aus Sicht der BA die Erprobung in bis zu vierzig Agenturen für Arbeit ermöglicht werden.

40.2 Anmerkung zur Begründung Allgemeiner/Besonderer Teil

Die fortlaufende Einbindung des BMAS in die Erprobungen ist insofern nachvollziehbar, als dass die Erkenntnisse eines Reallabors auch Impulse für eine gesetzliche Anpassung liefern können. Die durch die Regelung geschaffene Rechtssicherheit sowohl für die BA

als auch für die Bürgerinnen und Bürger erweitert die Möglichkeit, neue Ansätze zu erproben. Die Anforderungen an das Antragsverfahren und die Durchführung müssen aufwandsarm gestaltet sein.

Die Einbindung von bis zu vierzig Agenturen für Arbeit gibt der BA die Möglichkeit, die Erprobungen breiter aufzustellen und dadurch gefestigte Erkenntnisse zu gewinnen. Die Dauer von 12 Monaten mit der Option der Ausweitung auf 24 Monate als ausreichend bewertet.

Die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Auswertung der Erprobungen schränkt die Umsetzung von Reallaboren jedoch ein. Aus Sicht der BA sind Fallkonstellationen denkbar, in denen auch über andere Methoden (z. B. entsprechende Datenanalysen) ausreichende Befunde zu Umsetzung und Wirkung vorliegen können. Hier sollte eine Öffnung ergänzt werden, die eine wissenschaftliche oder adäquate Begleitung zulässt. Die Konzeption dieser Begleituntersuchung wäre dann ebenfalls im Vorfeld festzulegen und Bestandteil des Antrags auf Einwilligung beim BMAS.

Die Statistik der BA geht davon aus, dass auch die §§ 280 ff. SGB III für den § 408 SGB III einschlägig sind. Je nach Art des Experiments kann dies inhaltliche Auswirkungen auf statistische Kennzahlen haben, diese signifikant verzerren und regionale Analysen unmöglich machen. Um dem entgegenzuwirken, ist es notwendig, dass bei Experimenten, die eine Relevanz für statistische Kennzahlen haben, in den IT-Systemen der BA maschinenlesbare Kennzeichen dazu erfasst werden, so dass diese auch in der statistischen Verarbeitung berücksichtigt werden können; Ziel ist eine kontinuierliche amtliche Berichterstattung, die Entwicklungen auch im regionalen Vergleich einordnen kann. Die BA regt an, dass der § 408 Abs. 5 SGB III erweitert wird um z. B. „Die Bundesagentur sieht eine wissenschaftliche Begleitung der Reallabore vor, ermöglicht bei Relevanz eine Abbildung in der amtlichen Statistik und wertet Umsetzung und Wirkung der Reallabore auf dieser Basis aus.“

Eine Abgrenzung, wie sich die neue Regelung im Verhältnis zu den bereits bestehenden innovativen Ansätzen nach § 135 SGB III verhält, erscheint zudem notwendig.

41 Artikel 1 Nr. 55: § 461 Abs. 1 SGB III – Übergangsregelung für bestehende Eingliederungsvereinbarungen

Durch diese Übergangsregelung wird sichergestellt, dass bestehende Eingliederungsvereinbarungen nach altem Recht im SGB III zunächst weiter Bestand haben.

Die Übergangsregelung nach Inkrafttreten der Änderungen des § 37 SGB III wird von der BA befürwortet. Aus Sicht der BA ist die Übergangsregelung vor dem Hintergrund aufwändiger IT-Anpassungen mit einem ausreichenden Zeitraum von mindestens 12 Monaten nach Inkrafttreten zu hinterlegen (6 Monate für die IT-technische Umsetzung sowie 6 Monate für die Erstellung der Kooperationspläne).

42 Artikel 1 Nr. 55: § 461 Abs. 2 SGB III – Übergangsregelung zum Beitragsrecht Freiwilligendienste (§ 344 SGB III)

Die Übergangsregelung nach § 461 Abs. 2 SGB III behält die bisherige Beitragsbemessung für Freiwilligendienste bei, die vor Inkrafttreten der Neuregelung begonnen haben.

Die Übergangsregelung zu § 344 Abs. 2 SGB III in der bis 31.12.2026 geltenden Fassung ist sachgerecht; sie wird aus beitragsrechtlicher Sicht befürwortet.

43 Artikel 1 Nr. 55: § 461 Abs. 3 SGB III – Übergangsregelung zum Leistungsentgelt (§ 153 SGB III)

Die Übergangsregelung dient der Verwaltungsvereinfachung, weil Ansprüche, die vor Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen entstanden sind, nicht umgestellt werden müssen. Daher wird die Regelung begrüßt.

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten empfiehlt die BA in die Gesetzesbegründung folgenden Passus aufzunehmen: „Unabhängig vom Zeitpunkt zu dem über den Anspruch entschieden wird, sind für Ansprüche, die vor dem 01.01.2028 entstehen, für die Ermittlung des Leistungsentgelts die Abzugsbeträge zugrunde zu legen, die sich nach der bis 31.12.2027 anzuwendenden Rechtslage ergeben. Ausdrückliches Ziel der Übergangsregelung sollte auch sein, verwaltungsaufwändige Anpassungen von Altansprüchen zu vermeiden.“

44 Artikel 2 Nr. 1: § 99 SGB III – Anzeige des Arbeitsausfalls

Die Regelung in § 99 Abs. 1 SGB III sieht die ausschließliche verpflichtende elektronische Anzeige über die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten elektronischen Kanäle vor.

Die Regelung in § 99 Abs. 3 SGB III sieht die ausschließliche elektronische schriftliche Bescheiderteilung zur Anzeige über die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten elektronischen Kanäle vor.

§ 99 Abs. 1 SGB III wird dahingehend ergänzt, dass bei Vertretung der Arbeitgeber bei der Anzeigenstellung durch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte oder Berufsausübungsgesellschaften nach den §§ 49 und 50 des Steuerberatungsgesetzes vertreten, § 105a des Vierten Buches entsprechend gilt.

Diese Regelung soll zum 01.01.2028 in Kraft treten. Von daher ist die Streichung der Übergangsfrist für die schriftliche Anzeigeneinreichung durch die Betriebe und die schriftliche Bescheiderteilung durch die BA folgerichtig. Im Falle einer schriftlichen Erstattung einer Anzeige über Arbeitsausfall durch die Betriebsvertretung, kann die BA den Bescheid ebenfalls schriftlich erteilen. Dies wird weiterhin befürwortet.

Die Nutzung der Vollmachtsdatenbank nach § 105 SGB IV kann ab 01.01.2028 erfolgen.

Die entsprechenden Nachweise zur Vertretung müssen der Bundesagentur für Arbeit nicht mehr in Papierform vorgelegt werden, sondern können von der Bundesagentur für Arbeit digital von der Datenbank abgerufen werden. Damit wird ein Beitrag zum Bürokratieabbau geleistet.

Die rechtlichen Grundlagen für die Datenbank werden mit dem Vierten Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (BEG IV) zum 01.01.2028 geschaffen.

Verpflichtend wird diese Nutzung erst zum 01.01.2030. In der Übergangszeit wird eine Anbindung an die Datenbank erfolgen. Dies wird von der BA begrüßt.

45 Artikel 2 Nr. 2: § 323 Abs. 2 SGB III Nutzungsverpflichtung elektronisches Verfahren Kurzarbeitergeld und Nutzung der Vollmachtsdatenbank der Steuerberaterkammer

Die Regelung sieht die ausschließliche elektronische Antragstellung vor.

§ 323 Abs. 2 SGB III wird dahingehend ergänzt, dass bei Vertretung der Arbeitgeber bei der Antragsstellung durch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte oder Berufsausübungsgesellschaften nach den §§ 49 und 50 des Steuerberatungsgesetzes vertreten, § 105a des Vierten Buches entsprechend gilt.

Diese Regelung soll zum 01.01.2028 in Kraft treten. Von daher ist die Streichung der Übergangsfrist folgerichtig.

Hinsichtlich der Nutzung der Vollmachtsdatenbank nach § 105 SGB IV wird auf die Ausführungen zu Artikel 2 Nr. 1 verwiesen.

46 Artikel 3, Nr. 2a): § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II – Antragstellung bei Maßnahmen nach § 45 a SGB III

Die Antragstellung durch den abgebenden Arbeitgeber bei Maßnahmen nach § 45a SGB III soll ausschließlich bei den Agenturen für Arbeit möglich sein. Dies schließt Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, aber ergänzend Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch erhalten, ein.

47 Artikel 3, Nr. 2b): § 16 Abs. 5 SGB II – Gültigkeit des § 186 SGB III in Bezug auf das eingesetzte Personal

Für die Durchführung von Leistungen nach § 16d, § 16f, § 16h oder § 16k SGB II, die sich an junge Menschen richten, gilt in Bezug auf das vom Träger eingesetzte Personal § 186 SGB III entsprechend.

Die BA begrüßt die Klarstellung in § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II, in Bezug auf Grundsicherungsgeldbeziehende.

Die BA befürwortet es, mit Blick auf das Nähe- und Vertrauensverhältnis sowie das besondere Gefährdungspotenzial, aufgrund der Intensität und des zeitlichen Umfangs der Begleitung und Betreuung, dass für das eingesetzte Personal von Trägern der Eingliederungsleistungen nach § 16d, § 16f, § 16h oder § 16k SGB II die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt wird, soweit sich die Leistungen zur Eingliederung an junge Menschen richten.

48 Artikel 4: § 28a Abs. 3d SGB IV – Meldepflicht

Die Abrufmöglichkeiten der BA über die Krankenkassenmitgliedschaft auch auf bestimmte Personen, die von der BA Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, erweitert.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für ein Abrufverfahren bestehen bereits für Arbeitslosengeld- und Grundsicherungsgeldbezieher und werden nun ausgeweitet.

Die Ausweitung der Abrufmöglichkeit wird befürwortet. Die Regelung kann nach Inkrafttreten des Gesetzes unmittelbar umgesetzt werden.

49 Artikel 5 Nr. 2: § 258 SGB V – Beitragszuschüsse für andere Personen

Mit der vorgesehenen Ausweitung des § 258 SGB V auf alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird klargestellt, dass auch Bezieher von Ausbildungsgeld des Rehabilitationsträgers Bundesagentur für Arbeit sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Lebensunterhaltsleistungen, einen Zuschuss zu ihrem privaten Kranken- bzw. Pflegeversicherungsbeitrag erhalten.

Die BA begrüßt die Gesetzesinitiative. Die Regelung schafft Rechtssicherheit zur Erstattung der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung von Personen, die an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben teilnehmen und kein Übergangsgeld beziehen.

50 Artikel 7: §§ 163, 210, 238, 240 SGB IX – Anzeigeverfahren

Die BA begrüßt die Regelungen zur Vereinfachung des Anzeigeverfahrens (§ 163 SGB IX) sowie zum Übergang auf einen elektronischen Anzeigeprozess. Damit wird Bürokratie abgebaut, die aktuell noch durch das parallele Vorhalten des elektronischen Prozesses sowie der Papiervordrucke besteht. Ebenso begrüßt die BA den Gesetzesvorschlag zur elektronischen Meldung der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen sowie Inklusionsbeauftragten. Die vorgesehene Regelung ist unbürokratisch und für Arbeitgeber transparent ausgestaltet.

51 Artikel 10: Änderung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die BA begrüßt die Formerleichterungen – Ersatz des Schriftformerfordernisses durch die Textform – bei der Bestellung von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Formerleichterungen tragen dem Bedürfnis nach Modernisierung und Digitalisierung Rechnung. Konsequenterweise erstrecken sie sich auch auf die Ablehnung von Vorschlägen der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch den Arbeitgeber bzw. des zuständigen Mitglieds des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs und die Übermittlung der Abschrift an den Betriebsrat.

52 Artikel 11: Änderung des Arbeitsschutzgesetzes

Die BA begrüßt ebenfalls die Formerleichterung für die Beauftragung zuverlässiger und fachkundiger Personen mit Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers. Der Ersatz des Schriftformerfordernisses durch die Textform erleichtert auch hier die Digitalisierung.

53 Artikel 12: Inkrafttreten

Zu den Artikeln 1 Nr. 12, 19, 25, 26, 27, 28, 31, 32 und 50a benötigt die BA zur Umsetzung ein vom Referentenentwurf abweichendes Inkrafttreten.

Im Einzelnen sind dies:

- Artikel 1 Nr. 12: § 45a Erprobung Beschäftigungsperspektive statt 01.01.2027 neun Monate ab Verkündung
- Artikel 1 Nr. 19: § 99 elektronische Verpflichtung Bescheidübermittlung an Arbeitgeber statt 01.01.2027 der 01.01.2029
- Artikel 1 Nr. 25: § 138 Modernisierung Erreichbarkeitsrecht statt 01.01.2027 sechs Monate ab Verkündung
- Artikel 1 Nr. 26: § 139 Verfügbarkeit Berufsorientierungspraktika statt 01.01.2027 drei Monate ab Verkündung
- Artikel 1 Nr. 27: § 140 Zumutbare Beschäftigung statt 01.01.2027 drei Monate ab Verkündung
- Artikel 1 Nr. 28: § 141 elektronische Arbeitslosmeldung statt 01.04.2027 der 01.01.2028, wenn bis 31.12.2026 verkündet
- Artikel 1 Nr. 31: § 153 Ermittlung Leistungsentgelt statt 01.08.2027 zwölf Monate ab Verkündung
- Artikel 1 Nr. 32: § 161 Schriftformerfordernis Sperrzeit statt 01.01.2027 der 01.04.2027
- Artikel 1 Nr. 50a § 461 Abs. 1 Übergangsregelung Eingliederungsvereinbarung statt 01.01.2027 zwölf Monate ab Verkündung

54 Weiterer Rechtsänderungsvorschlag

Die BA strebt eine erweiterte Nutzung der Identifikationsnummer (IDNr.) in praxisrelevanten Prozessen, z. B. der Registrierung, Qualitätssicherung oder Missbrauchsprävention an, um das Nutzungspotenzial des Once-Only-Prinzips sowie die Datenqualität zu steigern und die Einstiegshürden ins BA-Portal zu senken. Dies hat im aktuellen Gesetzesentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung leider keine Berücksichtigung gefunden.

Die BA regt die Aufnahme einer neuen Regelung im SGB III (z. B. in Kapitel 11, § 399) mit folgender Formulierung an:

„Die Bundesagentur ruft bei der Registrierung einer natürlichen Person die Identifikationsnummer sowie weitere zur Person gespeicherte Daten nach § 4 Abs. 2 und 3 des Identifikationsnummerngesetzes unter Nutzung des automatisierten Datenabrufes bei der Registermodernisierungsbehörde nach § 6 Abs. 3 bis 5 des Identifikationsnummerngesetzes ab, um Datensätze dieser Person zuzuordnen; dies gilt auch bei der Registrierung im Rahmen des Zweiten Buches.“



Ausschussdrucksache 21(11)129
vom 9. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung
BT-Drucksachen 21/7870, 21/8301

b) Antrag der Fraktion der AfD

Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten
BT-Drucksache 21/8126

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation
BT-Drucksache 21/8127

08.10.2026 // Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und
Soziales des Deutschen Bundestags am 12.10.2026

MODERNISIERUNG DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND ARBEITSFÖRDERUNG

Artmann, Elisabeth; Bernhard, Sarah; Fitzenberger, Bernd; Friedrich, Martin; Jahn, Elke; Kagerl, Christian; Kunaschk, Max; Janssen, Simon; Lang, Julia; Müller, Christoph; Oberfichtner, Michael; Riepl, Franziska; Senghaas, Monika; Stegmaier, Jens, Stephan, Gesine; Weber, Enzo; Wolff, Joachim; Wolter, Stefanie

zu den Vorlagen

- a) Gesetzesentwurf der Bundesregierung **Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung** 19/4948
- b) Antrag der Abgeordneten Sylvia Rietenberg, Dr. Anja Reinalter, Dr. Armin Grau, Corinna Rüffer, Ricarda Lang, Lisa Paus, Timon Dzienus und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN **Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation** 21/8127
- c) Antrag der Abgeordneten Jan Feser, René Springer, Peter Bohnhof, Gerrit Huy, Carsten Becker, Hans-Jürgen Goßner, Lukas Rehm, Ulrike Schielke-Ziesing, Thomas Stephan, Robert Teske, Kay Gottschalk, Iris Nieland, Hauke Finger, Torben Braga, Rainer Groß, Reinhard Mixl, Marcel Queckemeyer, Diana Zimmer, Steffen Kotré, Dr. Malte Kaufmann, Marc Bernhard, Dirk Brandes, Enrico Komning, Bernd Schattner, Uwe Schulz, Mathias Weiser, Dr. Rainer Kraft, Christian Reck, Manfred Schiller, Alexander Arpaschi, Adam Balten, Dr. Christoph Birghan, Dr. Michael Blos, René Bochmann, Erhard Brucker, Tobias Ebenberger, Boris Gamanov, Udo Theodor Hemmelgarn, Steffen Janich, Dr. Michael Kaufmann, Rocco Kever, Kurt Kleinschmidt, Heinrich Koch, Achim Köhler, Knuth Meyer-Soltau, Denis Pauli, Arne Raue, Dr. Rainer Rothfuß, Martina Uhr, Sven Wendorf, Jörg Zirwes und der Fraktion der AfD **Reform der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Finanzielle Resilienz und Versicherungsprinzip stärken, Arbeit entlasten** 21/8126

EINLEITUNG

Die Bundesregierung hat einen Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung (SGB-III-Modernisierungsgesetz) vorgelegt. Ziel des Gesetzesvorhabens ist es, die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitsförderung bürgerfreundlicher, transparenter, effizienter und unbürokratischer zu gestalten. Dazu soll das SGB-III-Modernisierungsgesetz den Vermittlungsprozess weiterentwickeln, das Recht der Arbeitslosenversicherung vereinfachen und vorhandene Förderinstrumente anpassen. Die Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN sowie die Fraktion der AfD haben in zwei Anträgen weitere Reformen vorgeschlagen.

Das IAB bezieht im Lichte vorhandener Forschungsergebnisse im Folgenden Stellung zu den geplanten Änderungen des SGB III sowie beiden Anträgen.

ZUM GESETZENTWURF DER BUNDESREGIERUNG

Erleichterung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung für Selbständige (§ 28a SGB III)

Bisher können Selbständige das Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag nur innerhalb von drei Monaten nach Beginn ihrer selbständigen Tätigkeit begründen, um weiterhin gegen Arbeitslosigkeit versichert zu sein. Der Entwurf sieht vor, diese Antragsfrist von drei auf sechs Monate zu verlängern. Die Verlängerung soll den Zugang zur Versicherung für Selbständige erleichtern. Die Verlängerung soll ebenfalls für die anderen Gruppen, die eine solche Versicherung abschließen können, gelten.

In einer Befragung mit dem Gründungszuschuss geförderter Gründender stimmten über die Hälfte derer, die sich nicht freiwillig weiterversichern, der Aussage zu, dass die dreimonatige Frist zu kurz ist (Jahn/Oberfichtner 2020). Daher erscheint die längere Antragsfrist geeignet, den Zugang zur Versicherung für Selbständige zu erleichtern.

Eine zu lange Antragsfrist könnte zu verstärkter adverser Selektion führen, also der Selektion von Gründenden mit besonders hohem Arbeitslosigkeitsrisiko in die Versicherung. Bei der vorgeschlagenen Verlängerung auf sechs Monate erscheint dieses Risiko überschaubar.

Kooperationsplan (§ 37a und § 37b) sowie Rechte und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden (§ 38)

Im Rahmen der Bürgergeldreform wurde im Rechtskreis SGB II die Eingliederungsvereinbarung durch einen Kooperationsplan abgelöst. Das Modernisierungsgesetz soll diese Entwicklung nun auch im Rechtskreis SGB III aufgreifen: Ausgehend von der (unverzüglich nach der Meldung durchzuführenden) Potenzialanalyse

sollen die Agenturen für Arbeit zusammen mit Personen, die eine Ausbildung oder Arbeit suchen, unverzüglich einen individuellen Kooperationsplan zur Eingliederung erstellen. In diesem sollen das Eingliederungsziel und die wesentlichen Schritte zur Eingliederung festgehalten werden. Der Kooperationsplan wird den Arbeit- und Ausbildungssuchenden in Textform zur Verfügung gestellt. Eine Überprüfung und Aktualisierung sollen spätestens sechs Monate nach Erstellen, bei jungen Menschen spätestens nach jeweils weiteren drei Monaten erfolgen. Der Kooperationsplan selbst begründet keine Rechte oder Pflichten. Wie im Rechtskreis SGB II sollen auch im Rechtskreis SGB III die einzuführenden Kooperationspläne nicht unmittelbar mit einer Rechtsfolgenbelehrung verbunden sein. Auf ihrer Basis könnten damit direkt auch keine Sperrzeiten umgesetzt werden. Die Agentur für Arbeit kann die Kund*innen jedoch jederzeit schriftlich oder elektronisch – unter Belehrung über die Rechtsfolgen – zur Vornahme bestimmter Aktivitäten verpflichten, wenn dies für die Eingliederung erforderlich ist. Wenn die Arbeitsuchenden die aus dem Kooperationsplan folgenden Schritte nicht erbringen, soll die Agentur für Arbeit dies tun. Werden die Pflichten aus der Aufforderung ohne wichtigen Grund nicht erfüllt, kann die Agentur für Arbeit die Arbeitsvermittlung wie bisher einstellen, was allerdings nicht bei jungen Menschen gilt.

Forschungsergebnisse

Wirkungsforschung des IAB hat im Rahmen von drei Modellprojekten mit zufälliger Zuweisung in beiden Rechtskreisen gezeigt:

- Frühe Eingliederungsvereinbarungen im SGB III ab Beginn der Arbeitslosigkeit trugen nur bei „marktfernen“ Männern kausal zur Integration bei (van den Berg et al. 2018).
- Eingliederungsvereinbarungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit im SGB III hatten im Mittel keine kausalen Effekte auf die Integration (van den Berg et al. 2016).
- Frühe Eingliederungsvereinbarungen im Rechtskreis SGB II beim Zugang in den Leistungsbezug hatten bei Neuzugängen in den Leistungsbezug im Mittel keine kausalen Effekte auf die Integration (Bernhard et al. 2022a).
- Ob eine Eingliederungsvereinbarung mit oder ohne Rechtsfolgenbelehrung erfolgte, zeigte im Mittel ebenfalls keinen kausalen Effekt auf die Integration (Bernhard et al. 2022a).

Eine qualitative Begleitstudie hat für den Rechtskreis SGB II zudem herausgearbeitet, dass die früheren Eingliederungsvereinbarungen viele – teils widersprüchliche – Anforderungen erfüllen sollten (Bernhard/Senghaas 2021). Sie sollten den sozialpolitischen Grundsatz des „Förderns und Forderns“ konkretisieren, eine Erinnerungshilfe bieten und Verbindlichkeit herstellen. Diese Anforderungen erfüllten sie aus Sicht von Integrationsfachkräften in unterschiedlichem Ausmaß. Integrationsfachkräfte beurteilten sie als hilfreich, um Verpflichtungen der Leistungsberechtigten und Unterstützungsmöglichkeiten durch das Jobcenter zu benennen und die Konsequenzen unzureichender Mitwirkung zu verdeutlichen. Sie schätzten sie jedoch als zu lang und zu schwer verständlich ein, was vor allem auf die erforderliche Rechtssicherheit zurückzuführen war. Da Mitwirkungspflichten in

der Eingliederungsvereinbarung breiten Raum einnahmen, konnte aus Sicht von Integrationsfachkräften ein zu früher Abschluss solcher Vereinbarungen zudem den Aufbau von Vertrauen behindern (Senghaas et al. 2020). In anderen Fällen – vor allen Dingen, wenn Integrationsfachkräfte wenig Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsvermittlung sehen – beschrieben sie den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung als bürokratisch-leere Übung und wenig zielführend für den weiteren Integrationsprozess (Senghaas/Bernhard 2021).

Die Forscherinnen regten auf dieser Basis eine Entkopplung der unterschiedlichen Anforderungen an, die an die Eingliederungsvereinbarung gestellt wurden, etwa indem Absprachen und Unterstützungsmöglichkeiten ohne eine rechtlich verbindliche Androhung von Arbeitslosengeld-II-Kürzungen festgehalten werden. Dies könne die Kommunikation zwischen Integrationsfachkräften und Leistungsberechtigten von hoheitlichen Elementen entlasten und so geeignetere Rahmenbedingungen für eine gemeinsame Aushandlung, die Herstellung von Transparenz und die Förderung von Vertrauen schaffen. Diesen Vorschlag hat der Gesetzgeber mit dem Instrument des Kooperationsplans im Rechtskreis SGB II aufgegriffen.

Eingliederungsvereinbarungen sind zwar als Pflichtinstrument für alle konzipiert. Allerdings sind sie nicht für alle Gruppen gleichermaßen passend. In einer IAB-Online-Befragung von Jobcenter-Beschäftigten zeigte sich, wie sinnvoll Eingliederungsvereinbarungen für bestimmte Personengruppen eingeschätzt werden. Am sinnvollsten hielten die Befragten Eingliederungsvereinbarungen für unmotivierte Personen, am wenigsten sinnvoll für Personen mit geringen Deutschkenntnissen oder mit gesundheitlichen Einschränkungen (Bernhard et al. 2019). Auch unter den Arbeitsvermittler*innen der Agenturen für Arbeit wünschte sich eine große Mehrheit, individuell und fallbezogen über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung entscheiden zu dürfen (van den Berg et al. 2014a, 2014b). Dies ist ebenfalls ein Hinweis darauf, dass die Eingliederungsvereinbarung als Standardinstrument nicht gleich gut auf alle passt (Bernhard 2024, im Erscheinen).

Im Rahmen eines weiteren Modellprojekts mit zufälliger Zuweisung hat die Wirkungsforschung des IAB weiterhin gezeigt: Aktivere Gesprächsangebote der Agenturen bei frühzeitigen Arbeitsuchendmeldungen sowie die zusätzlichen Erstgespräche und Vermittlungsaktivitäten, die hierdurch zustande kommen, tragen nicht dazu bei, Arbeitslosigkeit zu vermeiden beziehungsweise zu verkürzen (Homrighausen/Oberfichtner 2026). Dieser Befund lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass unabhängig vom Angebot eines Erstgesprächs ein Großteil der Personen, die sich frühzeitig arbeitsuchend melden, nicht arbeitslos wird (siehe auch Stephan 2016). Daraus folgern die Autor*innen, dass es für einen effizienten Ressourceneinsatz sinnvoller erscheint, begrenzte Vermittlungsressourcen stärker auf Personen zu konzentrieren, die bereits arbeitslos sind oder mit einer hohen Wahrscheinlichkeit arbeitslos werden.

Bewertung

Vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse des IAB zu Eingliederungsvereinbarungen ergibt sich keine Begründung, an den bestehenden Regelungen zur Eingliederungsvereinbarung im SGB III festzuhalten: Die Wirkungsforschung hat gezeigt, dass frühe Eingliederungsvereinbarungen vor Beginn der Arbeitslosigkeit im Mittel keine Effekte hatten und sich nach Eintritt der Arbeitslosigkeit nur bei bestimmten Personengruppen positiv auf die Arbeitsmarktchancen auswirkten.

Der neue Kooperationsplan unterscheidet sich zwar von der Eingliederungsvereinbarung. Dennoch ist fraglich, ob die Unterschiede hinreichend groß sind, um unterschiedliche Wirkungen zu begründen. Ob es tatsächlich gelingt, den Kooperationsplan nicht als bürokratisch-hoheitliches Element des Beratungsgesprächs, sondern als kommunikatives Instrument zu etablieren, wird von der konkreten Umsetzung vor Ort abhängen. Um den Kund*innen gegenüber zu signalisieren, dass es sich um ein kooperatives Instrument handelt, ist es wichtig, dass die Absprachen gemeinsam getroffen und in allgemein verständlicher Sprache, anstatt in juristischer Fachsprache, festgehalten werden. In jedem Fall wird der Abschluss eines Kooperationsplans wie auch der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung Zeitressourcen im Beratungsgespräch binden. Der Kooperationsplan bleibt, genau wie das Vorgängerinstrument Eingliederungsvereinbarung, ein Pflichtinstrument für alle und wird damit voraussichtlich nicht auf alle Gruppen von Arbeitsuchenden gleich gut passen.

Damit stellt sich die Frage, ob es effektiv sein dürfte, einen Kooperationsplan unverzüglich mit allen Kund*innen zu erstellen, die sich arbeitsuchend oder ausbildungssuchend melden. Die bisherige Forschung des IAB hat gezeigt, dass ein substanzieller Teil dieser Personen nicht arbeitslos wird. Bei Personen, die nicht arbeitslos werden, ist kein Effekt eines Kooperationsplans (und einer Potenzialanalyse) zu erwarten. Deshalb erscheint es im Sinne einer effizienten Ressourcenverwendung erwägenswert, nicht mit allen Arbeitsuchenden einen Kooperationsplan zu erstellen. Vielmehr könnte es sinnvoller sein, den Einsatz von nur begrenzt verfügbaren Vermittlungsressourcen auf Personen zu fokussieren, bei denen größere Möglichkeiten für positive Effekte bestehen. Das wären beispielsweise Personen, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit arbeitslos werden. Aus Sicht des IAB könnte daher durchaus erwogen werden, den Abschluss eines Kooperationsplans für einen gewissen Zeitraum ins Ermessen der Vermittlungsfachkräfte zu legen. Denkbar wäre auf Basis der bestehenden Evidenz für die Eingliederungsvereinbarung hier einen Zeitraum von drei oder sechs Monaten nach der Arbeitsuchendmeldung oder aber nach Beginn der Arbeitslosigkeit zu wählen.

Um kausale Evidenz über die Wirksamkeit der neuen Kooperationspläne zu gewinnen, könnten die oben erläuterten Feldexperimente des IAB in einem oder beiden Rechtskreisen fortgesetzt werden. So ließe sich erproben, wie sich ein früher versus später erstellter Kooperationsplan auf die Arbeitsmarktchancen auswirkt.

Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (§ 45a)

Das IAB bewertet die Einführung des neuen § 45a SGB III grundsätzlich positiv. Die vorgesehene Erprobung einer Beschäftigungsperspektive kann einen sinnvollen Beitrag dazu leisten, Übergänge aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis in eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern und Arbeitslosigkeit im Idealfall bereits im Vorfeld zu vermeiden. Aufgrund der restringierten Dauer der Erprobungszeit sind keine großen Mitnahmeeffekte zu erwarten und die Begrenzung auf eine einmalige Nutzung verhindert die Nutzung als Quasi-Leihearbeit. Gerade in Transformationsprozessen kann ein solches Instrument Unsicherheiten auf Seiten der Beschäftigten und der aufnehmenden Arbeitgeber reduzieren. Für eine effektive Beratung durch die Agentur für Arbeit und eine effektive Unterrichtung des Betriebsrats wäre eine Regelung hilfreich, die eine Unterrichtung dieser Parteien mit einer geeigneten Frist vor Umsetzung der Maßnahme spezifiziert. Zur Unterstützung der Nutzung könnte erwogen werden, dass der erprobende Betrieb eine Erstattung der Lohnkosten an den abgebenden Betrieb vornehmen kann. Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Regelung wird jedoch maßgeblich davon abhängen, in welchem Umfang sie tatsächlich genutzt wird. Nach derzeitigem Stand ist allerdings nicht erkennbar, dass dem IAB administrative Daten zu §45a SGB III zur Verfügung stehen werden. Damit ließen sich weder die tatsächlichen Fallzahlen belastbar nachvollziehen noch Übergänge und Beschäftigungsstabilität im Anschluss untersuchen. Eine fundierte Evaluation der Wirkungen des neuen Instruments wäre unter diesen Voraussetzungen nicht möglich. Dafür müsste die Bereitstellung der Daten für die Forschung mitberücksichtigt werden.

Außerbetriebliche Ausbildung (§ 76)

Im Rahmen des Entwurfs des Modernisierungsgesetzes soll der Rechtsanspruch auf außerbetriebliche Ausbildung in § 76 dahingehend angepasst werden, dass dieser an die Prognose eines erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung geknüpft wird. Hiermit soll klargestellt werden, dass ein Rechtsanspruch auf eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung nur dann besteht, wenn diese voraussichtlich erfolgreich abgeschlossen werden kann. In diesem Sinne soll der gesetzgeberische Wille gestärkt werden, die außerbetriebliche Ausbildung nur als „Ultima Ratio“ anzusehen.

Die Teilnehmerzahlen der außerbetrieblichen Ausbildung gehen seit Jahren zurück. Überdies legen bisher unveröffentlichte Analysen des IAB nahe, dass nur eine vergleichsweise geringe Anzahl der Teilnehmer*innen von einer außerbetrieblichen Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung wechselt, um dort einen Berufsabschluss zu erwerben. Rund 450 Tage nach Beginn der Maßnahme befand sich nur etwa ein Drittel der Teilnehmer*innen in einer regulären betrieblichen Ausbildung (Dietrich, 2025) – womit nur eine vergleichsweise kleine Gruppe das Kernziel der außerbetrieblichen Ausbildung erreichte. Ein weiteres Drittel bezog Leistungen während der Arbeitslosigkeit oder befand sich in sonstigen Maßnahmen. Zwar zeigt sich auch, dass sich ca. ein Drittel der Teilnehmer*innen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befand,

doch ist davon auszugehen, dass dieser Teil über keinen Ausbildungsabschluss verfügt und tendenziell in einer unsicheren Beschäftigung tätig ist. In diesem Sinne deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die hohen Abbrecherquoten in der außerbetrieblichen Ausbildung ein Kernproblem darstellen. Vor diesem Hintergrund kann eine Verknüpfung des Rechtsanspruchs mit einer Abschlussprognose zu einer erhöhten Eingliederungsquote unter den Teilnehmer*innen führen.

Im Gesetzentwurf wird nicht explizit dargelegt, in welcher Form und unter welchen Rahmenbedingungen diese Prognosen vorgenommen werden sollen. Es ist nicht auszuschließen, dass Prognosen selbst unter Anwendung strenger Regularien nicht objektivierbare Ergebnisse erzeugen. Neuere Technologien könnten solche Vorhersagen mit Hilfe großer Datenbanken deutlich verbessern. Dennoch ist die Qualität solcher Prognosemodelle, bspw. in der Vorhersage von individueller Arbeitslosigkeit oder Krankheiten, auf Individualebene auch bei neueren Modellen und großen Datensätzen noch sehr variabel (Van Landeghem et al., 2021; Thomassen et al., 2025). Zudem stützen sich die Modelle häufig auf Merkmale wie Geschlecht oder Migrationshintergrund, die zwar mit Arbeitsmarkterfolg korrelieren, jedoch keinen kausalen Zusammenhang nahelegen und letztlich zur statistischen Diskriminierung führen könnten. In diesem Sinne dürften Erfolgsprognosen die Teilnehmerzahlen in der außerbetrieblichen Ausbildung weiter reduzieren. Ob derartige Prognosen in der Lage sein werden, den Anteil der beruflichen Abschlüsse unter den Teilnehmer*innen zu erhöhen, bleibt allerdings fraglich.

Persönliche Voraussetzungen (§ 98)

Das IAB begrüßt die geplanten Einschränkungen für den Kurzarbeitergeldbezug für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. In den Kernbereichen des öffentlichen Dienstes gefährdet ein Arbeitsausfall in der Regel nicht direkt die Beschäftigung. Bei der Formulierung des Gesetzestextes sowie bei der Umsetzung der Regelung sollte jedoch sichergestellt werden, dass die Kernbereiche des öffentlichen Dienstes eindeutig und unkompliziert von Unternehmen des öffentlichen Dienstes unterschieden werden können, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden und daher auch weiterhin Zugang zu Kurzarbeitergeld haben. Im Sinne der Planungssicherheit der Betriebe sollte transparent sein, ob im Zuge der geplanten Regelanpassung zukünftig noch Zugang zum Kurzarbeitergeld besteht oder nicht.

Antragserfordernis (§ 323)

Das IAB begrüßt die vorgesehene Digitalisierung der Antragstellung nach dem SGB III ausdrücklich. Dies gilt insbesondere für die elektronische Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld nach den vorgeschlagenen Änderungen bei § 99 und § 323 SGB III. Eine möglichst schnelle und vollständige elektronische Abwicklung kann den Verwaltungsaufwand für Betriebe und die Bundesagentur für Arbeit erheblich reduzieren und die Bearbeitung beschleunigen. Darüber hinaus ist die Digitalisierung auch aus Sicht der Kurzarbeitsforschung von großer Bedeutung. Hier gibt es bislang nur eingeschränkte Individualdaten: Für die Pandemie konnten entsprechende Daten nur für einen begrenzten

Zeitraum und mit erheblichem Aufbereitungsaufwand aus teils unvollständigen und qualitativ sehr unterschiedlichen Abrechnungslisten erschlossen werden (Kagerl und Kruppe, 2024). Eine vollständige elektronische Übermittlung über das KEA-Verfahren („[Kurzarbeitergeld dokumente elektronisch annehmen](#)“) würde demgegenüber standardisierte und vollständige Individualdaten zur Kurzarbeit ermöglichen. Dies würde die bestehenden Betriebsdaten ergänzen (Kagerl, 2026), welche für Betriebe auf monatlicher Ebene zuverlässig die Nutzung von Kurzarbeit abbilden können. Mit verpflichtender elektronischer Übermittlung von Anträgen könnten Kurzarbeitsbiografien von Personen erstmals systematisch nachvollzogen und mit anderen administrativen Daten verknüpft werden. Dies würde die empirische Grundlage für Forschung sowie Politikberatung zur Kurzarbeit erheblich verbessern. Insbesondere ließen sich zentrale offene Fragen zu den Wirkungen des Instruments besser beantworten, etwa welche Beschäftigten Betriebe in Kurzarbeit schicken, ob Kurzarbeit Beschäftigte länger an weniger produktive Betriebe bindet, ob sie notwendige Reallokationsprozesse verzögert oder ob Kurzarbeitende nach Ende des Bezugs häufiger oder seltener ihren Betrieb verlassen. Die so gewonnen Erkenntnisse können einen wichtigen Beitrag zur zukünftigen Ausgestaltung von Kurzarbeitsregelungen leisten. Das IAB spricht sich daher dafür aus, die elektronische Anzeige und Beantragung beim Kurzarbeitergeld mit hoher Priorität umzusetzen, die Daten zeitnah für die Forschung zugänglich zu machen und den Übergang zur verpflichtenden digitalen Abwicklung nicht weiter zu verzögern.

Experimentierklausel (§ 408)

Aus Sicht des IAB eröffnet eine Experimentierklausel, die unter bestimmten Bedingungen auch Abweichungen von gesetzlichen Regelungen zulässt, neue Möglichkeiten für wirkungsorientierte Erprobungen von *Variationen*, etwa der Beratungs- und Vermittlungsprozesse oder der Instrumente der Arbeitsmarktpolitik. Die Möglichkeit der Abweichung von gesetzlichen Regelungen in Reallaboren ist dabei ein wesentlicher Unterschied zum § 135 SGB III (Erprobung innovativer Ansätze). Entsprechende Möglichkeiten wären auch für die Jobcenter im Rechtskreis des SGB II, insbesondere für die „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“, von großem Nutzen.

Randomisierte Kontrollgruppen

Sehr sinnvoll ist aus Sicht des IAB, dass eine wissenschaftliche Begleitung der Erprobung – möglichst unter Einbeziehung randomisierter Kontrollgruppen – vorgesehen ist. Erprobte Variationen könnten

- 1) in den gesamten beteiligten Agenturen für Arbeit (alle Teilnehmenden erhalten dort flächendeckend die gleiche Variante) oder aber
- 2) bei einem zufällig ausgewählten Anteil der relevanten Personengruppen innerhalb der beteiligten Agenturen für Arbeit umgesetzt werden.

Aus wissenschaftlicher Sicht ist der zweite Ansatz – ein Feldexperiment – dem ersten Ansatz in vielen Fällen vorzuziehen.

Erfolgt die Erprobung einer Variation in einer Agentur für Arbeit flächendeckend, kann eine Evaluation nur durch einen Vergleich mit ähnlichen Agenturen (die die entsprechende Variation nicht einführen) erfolgen. Die Agenturen für Arbeit sowie die von ihnen betreuten Personen unterscheiden sich jedoch in Bezug auf eine Vielzahl von Dimensionen. Bei dieser Art der Erprobung kann zwar für beobachtbare persönliche und regionale Merkmale kontrolliert werden, aber nicht für weitere Unterschiede, die in den Daten nicht beobachtbar sind. Dies schränkt die Tragfähigkeit der Ergebnisse einer Wirkungsanalyse und ihre Verwendbarkeit für die Politikberatung stark ein. Um dem entgegen zu wirken, wäre es möglich, die Agenturen für flächendeckende Erprobungen zufällig auszuwählen. Diese Art von Zufallsauswahl führt jedoch in der Regel zu weniger präzisen Ergebnissen als bei einer zufälligen Auswahl von Personen.

Feldexperimente auf individueller Ebene sind hingegen der Goldstandard der Wirkungsforschung. Bei einem gut durchgeführten Feldexperiment auf Personenebene unterscheiden sich die Personengruppen innerhalb der Agenturen, für die eine Variation erprobt wird, aufgrund der zufälligen Zuweisung nicht in Bezug auf ihre beobachteten und unbeobachteten Merkmale sowie auf die beobachteten und unbeobachteten Arbeitsmarktbedingungen. Die Ergebnisse sind kausal interpretierbar und zudem leicht (und ohne viele Annahmen und Statistik) vermittelbar.

Natürlich unterliegen auch Feldexperimente gewissen Einschränkungen – hierzu gehört beispielsweise die Frage nach der externen Validität, also ob sich die Ergebnisse auch auf weitere Agenturen übertragen lassen. Daher ist es stets sinnvoll, ein Feldexperiment in einer Anzahl von Agenturen mit unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen durchzuführen. Wenn mehrstufige Selektionsprozesse auftreten, lassen sich zudem nur die Effekte einer Zuweisung (nicht der Teilnahme selbst) identifizieren. Dies wäre z.B. der Fall, wenn die Entscheidungen von Betrieben oder Kund*innen dafür maßgeblich sind, ob ein Instrument nach einer Zuweisung auch eingesetzt wird (z.B. bei Lohnsubventionen oder Gutscheinelösungen).

Ein wichtiger Vorteil größerer Feldexperimente ist, dass sie es ermöglichen, mittels eines geschickten Designs auch Verdrängungseffekte zu identifizieren. So könnte eine verstärkte Betreuung einer Gruppe von Personen bewirken, dass diese Gruppe schneller wieder in Beschäftigung kommt. Allerdings könnte dies zu Lasten von Personen gehen, die nicht verstärkt betreut werden. Entsprechende Verdrängungseffekte lassen sich bestimmen, wenn der Anteil von Personen, für die eine Neuerung erprobt wird, zwischen den beteiligten Agenturen gestaffelt wird („two-level randomized experiment“, z.B. Crepon et al. 2013, Cheung et al. 2025).

Zahl der *beteiligten* Agenturen

Das IAB regt an, die Regelung zur Zahl der beteiligten Agenturen flexibler zu gestalten. Vorgesehen ist, dass eine Erprobung in bis zu zwanzig Agenturen für Arbeit erfolgen kann. Wünschenswert erscheint aus wissenschaftlicher Sicht, dass die Zahl von zwanzig Agenturen in begründeten Ausnahmefällen überschritten werden kann.

Wie viele Agenturen an einer Erprobung teilnehmen müssen, um tragfähige Ergebnisse zu erhalten, hängt von mehreren Faktoren ab. Für jede Erprobung wäre zunächst zu überlegen, welche Effekthöhe erwartet wird und Effekte welcher Höhe sich statistisch zuverlässig identifizieren lassen sollten. Hieraus lässt sich ableiten, wie viele Beobachtungen pro erprobter Variante erforderlich sind.

Im nächsten Schritt wäre zu prüfen, wie groß die Grundgesamtheit für die Erprobung in potenziell teilnehmenden Agenturen (deren Größe sehr unterschiedlich sein kann) ist. Diese Grundgesamtheit kann dabei eher klein sein, wenn sich Interventionen auf spezielle Gruppen beziehen (z.B. Reha-Bereich oder Berufsrückkehrerinnen), oder eher groß, wenn die Intervention hingegen alle registrierten Arbeitslosen einer Agentur umfasst. Es kann zudem erforderlich sein, Zugänge über einen längeren Zeitraum zu beobachten.

Eine regelmäßige Begrenzung auf zwanzig Agenturen könnte daher zur Folge haben, dass nicht für alle Fragestellungen eine sinnvolle Erprobung möglich ist. Das betrifft insbesondere Fragestellungen, die nur spezifische Gruppen betreffen, bei denen mehr als zwei Varianten erprobt werden sollen, bei denen die erwarteten Unterschiede vergleichsweise klein sind oder bei denen zeitnah Ergebnisse vorliegen sollen. Zudem kann eine geringe Zahl beteiligter Agenturen die Erprobungsphase erheblich verlängern, sodass die Ergebnisse erst später zur Verfügung stehen, und die Möglichkeiten einschränken, unterschiedliche Effekte für Subgruppen und abhängig vom Kontext zu untersuchen.

Stakeholder

Vorgesehen ist, dass die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit einen Antrag auf Genehmigung der Erprobung stellt. Hier wäre zu erwägen, ob nicht – analog zu den Vorschriften von § 135 SGB III zur Erprobung innovativer Ansätze – auch der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit eingebunden werden sollte. Dies könnte die Akzeptanz und Legitimität derartiger Erprobungen erhöhen.

Hinweis

Bezüglich des Evaluierungsauftrags, wie er im (neuen) § 408 Abs. 5 SGB III verankert sein soll, gibt es innerhalb des Referentenentwurfs einen Widerspruch.

In Abs. 5 heißt es wie folgt:

Die Bundesagentur sieht eine wissenschaftliche Begleitung der Erprobung vor, soweit möglich unter Einbeziehung von randomisierten Kontrollgruppen, und wertet Umsetzung und Wirkung der Erprobung auf dieser Basis aus. Sie legt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales hierüber einen Bericht vor.

Demgegenüber steht auf S. 44 des Referentenentwurfs:

VIII. Befristung; Evaluierung

(...) Die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und nach § 280 SGB III in Verbindung mit § 282 SGB III ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher in diesem Gesetz nicht.

ZUM ANTRAG DER DER FRAKTION BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Transformation besser begleiten

Regionale Transformationsagenturen

Der Antrag spricht sich dafür aus, dass die Bundesagentur für Arbeit regionale Transformationsagenturen aufbauen soll und darin die Expertise zu Förderinstrumenten, darunter Arbeitsmarktdrehscheiben gebündelt werden soll, um damit Job-zu-Job-Übergänge zu ermöglichen. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass Arbeitsmarktdrehscheiben ihrerseits bereits als eine temporäre Ausformung solcher Transformationsagenturen betrachtet werden können, da diese das dezidierte Ziel haben Job-zu-Job-Übergänge zu fördern und dabei auf das bestehende Instrumentarium der Bundesagentur für Arbeit zurückgreifen. Mit dem Instrument der Arbeitsmarktdrehscheiben verfolgt die Bundesagentur für Arbeit bereits das Ziel der direkten Betriebswechsel über regionale Vernetzung. Ob eine dauerhafte Einrichtung von Transformationsagenturen einen über Arbeitsmarktdrehscheiben hinausgehenden Nutzen stiften können, ist damit mindestens eine offene Frage. Die Zahl dieser Arbeitsmarktdrehscheiben wächst seit Beginn des Jahres stetig. Die Wirksamkeit dieses Instruments ist bislang jedoch nicht wissenschaftlich belegt – das IAB führt eine quantitative und qualitative Evaluation der Arbeitsmarktdrehscheiben durch, wobei Ergebnisse Ende 2028 vorliegen werden.

Transfergesellschaften

Der Antrag sieht betriebsübergreifende Transfergesellschaften vor, damit Beschäftigte von kleinen und mittleren Betrieben einfacheren Zugang zu den Instrumenten der Transfergesellschaft bekommen können.

Stegmaier und Upward (2026) zeigen, dass Transfergesellschaften nach fünf Jahren einen positiven Beschäftigungseffekt für betroffene Entlassene haben, aber keinen Lohneffekt. Die Studie zeigt günstigere Wirkungen bei kleineren Entlassungsereignissen, erlaubt aber keine Aussage über eine optimale Größe von Transfergesellschaften hinsichtlich ihrer Wirkung auf die teilnehmenden Beschäftigten. Grundsätzlich würde dies aber die Nutzung des Instruments in kleineren Betrieben unterstützen und so zu einer stärkeren Chancengleichheit zwischen Beschäftigten kleinerer und größerer Betriebe im Zugang zu diesem Instrument beitragen.

Kurzarbeit und Weiterbildung

Der Antrag schlägt vor, den Bezug von Kurzarbeitergeld mit Qualifizierung zu verknüpfen und die Bezugsdauer bei Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu verlängern. Ab welcher Bezugsdauer eine solche Verpflichtung gelten soll, lässt der Antrag offen. Eine stärkere Verbindung längerer Kurzarbeit mit Qualifizierung ist aus Sicht des IAB zu unterstützen. Eine verpflichtende Kopplung bereits ab dem ersten Bezugsmonat wäre hingegen nicht zielführend, da sich geeignete Weiterbildungsmaßnahmen bei kurzfristigen

und schwer vorhersehbaren Arbeitsausfällen nur eingeschränkt planen und durchführen lassen.

Das IAB hat bereits vorgeschlagen, längere Bezugsdauern des Kurzarbeitergeldes an Weiterbildung zu knüpfen (Fitzenberger et al., 2024; Fitzenberger et al., 2026). Eine zusätzliche Verlängerung der Bezugsdauer allein aufgrund der Teilnahme an Weiterbildung ist davon jedoch zu unterscheiden und kritisch zu bewerten. Die genannten Stellungnahmen bewerten deshalb die Ausweitung der maximalen Bezugsdauer in den letzten Jahren vor dem Hintergrund des Strukturwandels kritisch.

Weiterbildung ausweiten

Der Antrag sieht vor, die Weiterbildungsberatung und -beteiligung bei kleineren und mittleren Unternehmen zu stärken, da bei diesen Unternehmen häufiger Informationsdefizite und Hinderungsgründe für eine Weiterbildung der Beschäftigten vorliegen. Dafür sollen Weiterbildungsagenturen weiter ausgebaut werden sowie die Kooperation von Bundesagentur für Arbeit, Kammern und Weiterbildungsträgern gestärkt werden und Informationsangebote bekannter gemacht werden.

Zudem soll das Qualifizierungsgeld nach §82 SGB III stärker der betrieblichen Realität angepasst werden. Genannt werden hier die Mindestdauer von Maßnahmen über 120 Stunden, starre Teilnehmer*innenvorgaben und aufwendige Zertifizierungsanforderungen. Außerdem soll die Förderlücke für arbeitsmarktnahe Weiterbildungen von Erwerbstätigen im SGB III geschlossen werden.

Bewertung

Befragungsergebnisse zeigen, dass kleinere und mittlere Betriebe die Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung seltener kennen als größere Betriebe und häufiger Hürden bei der Inanspruchnahme sehen (Kruppe et al. 2021, Biermeier et al. 2023). Weitere Forschungsergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass gerade kleineren Betrieben die Notwendigkeit von strukturierter Weiterbildung für ihre Beschäftigten oft weniger bewusst sein könnte (Hartosch et al. 2025). Eine verstärkte Beratung dieser Betriebe kann sinnvoll sein, um die Weiterbildungsbeteiligung bzw. Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten zu erhöhen.

Darüber hinaus erscheint es geraten, auch bei Beschäftigten mögliche Informationsdefizite über Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten abzubauen (z.B. Dohmen et al. 2024). Denn um möglichst gute Entscheidungen treffen zu können, ist es wichtig, dass Menschen über Möglichkeiten und Chancen informiert sind, die sich ihnen am Arbeitsmarkt bieten.

Befragungsergebnisse zur Beschäftigtenqualifizierung zeigen, dass eine zu lange Mindestdauer geförderter Maßnahmen zwar einen, aber nicht den wichtigsten Grund für Betriebe darstellt, eine Förderung nicht in Anspruch zu nehmen (Kruppe et al 2021). Der am häufigsten genannte Hinderungsgrund ist das Fehlen passgenauer Weiterbildungsangebote, gefolgt von hohem Beantragungsaufwand. Allerdings wurden

seitdem die Förderkonditionen für die Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes bereits vereinfacht.

Während zwar das Qualifizierungsgeld bisher nur selten in Anspruch genommen wurde ([Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#), Förderung der beruflichen Weiterbildung - Beschäftigtenqualifizierung), haben im Gegensatz dazu die Zugangszahlen zur Beschäftigtenqualifizierung in den letzten Jahren deutlich zugenommen – obwohl auch hier die Minstdauer der Maßnahmen 120 Stunden beträgt.

Erwerbsverläufe besser absichern

Mit Blick auf Arbeit über digitale Plattformen und andere flexiblere Beschäftigungsformen regt der Antrag an, diese Formen bei der Gestaltung der Arbeitslosenversicherung stärker zu berücksichtigen. Mit Blick auf die Arbeitslosenversicherung für Selbstständige sieht der Antrag folgende Änderungen vor, um die Attraktivität der Versicherung zu erhöhen: die Abschaffung von Vorbedingungen für den Zutritt, eine stärkere Orientierung der Beiträge und Leistungen am Einkommen und die Möglichkeit, bei vorübergehenden, unverschuldeten Einkommensausfällen Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne die Selbstständigkeit aufzugeben. Außerdem soll – wie bei der Einführung der Versicherung – ein einmaliges und zeitlich begrenztes Beitrittsfenster für Selbstständige geschaffen werden, in dem bereits Selbstständige die Versicherung abschließen können. Darüber hinaus soll der Gründungszuschuss wieder zu einer Pflichtleistung im SGB III werden.

Bewertung

Die soziale Absicherung von Arbeit über digitale Plattformen gewinnt angesichts steigender Beschäftigungszahlen an Bedeutung (Fernández-Macías et al. 2023, Friedrich et al. 2024). Bisher liegen jedoch kaum repräsentative Befunde zur Verbreitung und Ausgestaltung dieser flexiblen Arbeitsformen sowie der Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Formen vor. Für abhängig Beschäftigte bei Lieferdiensten könnte die Berücksichtigung von Teilzeitarbeitslosigkeit grundsätzlich vorteilhaft sein, da die Tätigkeiten oft parallel zu einer anderen Beschäftigung stattfinden (Friedrich et al. 2024). Allerdings sind große Teile dieser Beschäftigten nur geringfügig beschäftigt und damit von der Arbeitslosenversicherung ausgenommen. Zwar liegt nahe, dass in anderen Bereichen ähnliche Konstellationen anzutreffen sind, jedoch fehlen bisher belastbare Ergebnisse über Wirtschaftsbereiche hinweg. Insbesondere zur Lage von Selbstständigen in der Plattformökonomie liegt wenig Evidenz vor. Deshalb ist unklar, ob die Arbeitslosenversicherung für Selbstständige diese Gruppe erreicht und inwiefern Änderungen für sie relevant wären.

Vielen Selbstständigen, vor allem Kleinstunternehmen sowie Soloselbstständigen, fehlt eine Absicherung gegen unerwartete Einkommensverluste – wie durch die Covid-19-Pandemie verdeutlicht. Zwar können sich Gründerinnen und Gründer freiwillig gegen Arbeitslosigkeit versichern, sofern sie zuvor als Beschäftigte in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung versichert waren, dieses Angebot wird jedoch kaum genutzt (z.B. Anger et al. 2025; Jahn/Oberfichtner 2024). Das IAB begrüßt daher grundsätzlich den

Vorschlag, die Zugangsvoraussetzungen zur Arbeitslosenversicherung für Selbstständige zu lockern und die Absicherung attraktiver zu gestalten.

Die Abschaffung jeglicher Zugangsvoraussetzungen würde den Charakter einer Weiterversicherung im Anschluss an eine reguläre Versicherung aufgeben, was eine politische Entscheidung wäre. Sie würde die Möglichkeit eröffnen, eine breitere Absicherung von Selbstständigen zu erreichen. Ein problematischer Aspekt wäre dagegen die Möglichkeit von Gründungen, etwa aus dem Leistungsbezug heraus, mit dem Ziel, möglichst schnell Arbeitslosengeld zu beziehen. Auch eröffnet ein Verzicht auf Zugangsbeschränkungen die Möglichkeit, eine spät abgeschlossene Arbeitslosenversicherung als Brücke in den Ruhestand zu nutzen. Speziell beim Verzicht auf eine Antragsfrist besteht zudem das Risiko einer zunehmend ausgeprägten Selektion von Selbstständigen mit schlechten Erfolgsaussichten in die Versicherung. So könnten Selbstständige die Versicherung erst abschließen, wenn sich die Ertragslage nach mehreren Jahren in Selbstständigkeit verschlechtert hat. Im Fall eines weitgehenden Verzichts auf Zugangsbeschränkungen sollten derartige Risiken eingedämmt werden. Denkbar wären beispielsweise eine relativ lange Anwartschaftszeit mit niedrigeren Beiträgen und eine Altersgrenze (Weber 2022). Voraussetzung könnte zudem sein, dass aktuell keine starke Verschlechterung der Geschäftslage vorliegt. Dafür könnten eine Selbstauskunft und eine grundsätzliche Prüfung vorgesehen werden.

Eine stärkere Orientierung der Versicherung am Äquivalenzprinzip könnte die Attraktivität der Versicherung ebenfalls erhöhen, beispielsweise indem sich die Beiträge und Leistungen am Einkommen orientieren. Das würde gleichzeitig das individuelle Einkommensniveau besser absichern. Ebenso würde die Möglichkeit eines Teilarbeitslosengelds, das sich am Einkommensausfall orientiert, die Absicherung des Einkommens verbessern. Wie Beiträge und Leistungen zeitnah und praktikabel an das laufende Einkommen gekoppelt werden können, diskutieren Schoukens und Weber (2024). Dies könnte sich auf den letzten Einkommensteuerbescheid wie in der GKV und aktuelle Anpassungen etwa aus Umsatzsteuervoranmeldungen stützen. Alternativ kämen eine Ausdifferenzierung der Beitragshöhe etwa anhand des vorherigen Einkommens (Oberfichtner 2019) sowie ein am Äquivalenzprinzip orientiertes Wahlmodell – ähnlich wie in Österreich – in Frage. Das dortige Modell sieht eine Staffelung der Beiträge und der Höhe des Anspruchs auf Arbeitslosengeld in drei Stufen vor. Bei der geringsten Absicherungshöhe ist der Beitrag zusätzlich reduziert, was die Erschwinglichkeit dieser Basisabsicherung fördert (Jahn/Oberfichtner 2024). Unabhängig davon, wie die Versicherung stärker am Äquivalenzprinzip orientiert wird, hängt die Attraktivität der Versicherung jedoch auch von der Transparenz der Leistungsvoraussetzungen und der Planbarkeit der Leistungshöhe ab.

Ein einmaliges und zeitlich begrenztes Beitrittsfenster ist als Angebot für Selbstständige, ihre Absicherung zu verbessern, denkbar. Allerdings ist ein solches Beitrittsfenster mit den oben beschriebenen Problemen eines Aussetzens der Antragsfrist verbunden. Caliendo und Tübbicke (2021) finden positive Arbeitsmarkteffekte des Gründungszuschusses – sowohl in der Ausgestaltung als Ermessensleistung als auch als Pflichtleistung. Zudem finden sie geringere Mitnahmeeffekte als oft befürchtet und zeigen,

dass die Umwandlung des Gründungszuschusses von einer Pflicht- in eine Ermessensleistung dazu beigetragen hat, dass dieses Instrument wesentlich seltener genutzt wurde. Auf Grund der positiven Effekte erscheint es sinnvoll, die Förderzahlen wieder anzuheben, beispielsweise indem der Gründungszuschuss wieder zu einer Pflichtleistung wird. Wenn verhindert werden soll, dass der Gründungszuschuss hauptsächlich in Regionen mit einer guten Arbeitsmarktlage genutzt wird, wäre es denkbar, die Umwandlung in eine Pflichtleistung auf Regionen mit einer relativ schlechten Arbeitsmarktlage zu begrenzen, z. B. anhand der regionalen Arbeitslosenquote.

ZUM ANTRAG DER FRAKTION DER AFD

Finanzierung der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden (§ 1 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit erbringt im SGB III somit Leistungen für Betriebe und Menschen in Deutschland. Diese Leistungen können auch für Menschen oder Betriebe erbracht werden, die bisher keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben, wie beispielsweise Berufsberatung für junge Menschen oder Personen, die bisher Leistungen im SGB II beziehen. Dies könnte auf ersten Blick als versicherungsfremde Leistung angesehen werden, dient aber gleichwohl dem Arbeitsmarktausgleich und ermöglicht zukünftige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – u.a. in Betrieben, die schon Beiträge geleistet haben – und kommt damit aktuellen und zukünftigen Beitragszahlern sowie der Gesamtwirtschaft zugute. Aufgrund der Zielsetzung der Arbeitsförderung können diese Leistungen grundsätzlich als Versicherungsleistung finanziert werden. Dies kann daher als sinnvolle Investition betrachtet werden, selbst wenn die Leistungen an Menschen oder Betriebe gehen, die bisher keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben.

Die Abgrenzung versicherungsfremder Leistungen in der Arbeitslosenversicherung ist nicht eindeutig, da dies keine private, individualisierte Versicherung darstellt, kein vollständiger Risikoausgleich erfolgt und der Leistungskatalog von politischen Entscheidungen abhängt. Es ist eine politische Entscheidung, ob bestimmte Leistungen der Arbeitslosenversicherung steuerfinanziert werden, wenn diese im Interesse der gesamten Gesellschaft sind.

Nachhaltige Vermittlung und Vermittlungsquote

Die Fraktion beantragt, Beschäftigungsaufnahmen nur dann als nachhaltige Vermittlung in Arbeit anzuerkennen und entsprechend statistisch zu erfassen, bei denen die vermittelte Person nach zwölf Monaten weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Tatsächlich gilt z.B. im Kontext der außerbetrieblichen Berufsausbildung eine Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung als nachhaltig, wenn das Ausbildungsverhältnis mehr als vier Monate fortbesteht (§76(2) SGB III). Im Falle der Vermittlung eines solchen nachhaltigen Ausbildungsverhältnisses erhält der Träger der außerbetrieblichen Ausbildung eine Pauschale von 3.000 Euro, wenn die Vermittlung vorzeitig erfolgt, d. h. spätestens zwölf Monate vor dem vertraglichen Ende der außerbetrieblichen Ausbildung. Die zentrale Herausforderung der außerbetrieblichen Ausbildung besteht jedoch darin, dass im Durchschnitt nur etwa ein Drittel der Maßnahmeteilnehmenden überhaupt in eine betriebliche Ausbildung übergeht. Von denjenigen, die in eine betriebliche Ausbildung übergehen, bricht ungefähr ein Fünftel diese in den ersten sechs Monaten ab. Nach zwölf Monaten befinden sich im Durchschnitt bereits 40 Prozent nicht mehr in einer betrieblichen Ausbildung. Zu dieser Gruppe zählen allerdings auch Personen, die ihre Ausbildung aufgrund einer verkürzten Ausbildungsdauer bereits abgeschlossen haben.

Würde eine Vermittlung erst nach zwölf Monaten als nachhaltig betrachtet, könnte die Quote der nachhaltigen Vermittlungen daher tatsächlich sinken. Bezogen auf alle Teilnehmenden dürfte der Effekt jedoch begrenzt bleiben, da rund zwei Drittel von ihnen ohnehin nicht in eine betriebliche Ausbildung übergehen. Eine Anhebung der Minstdauer auf zwölf Monate könnte zudem dazu führen, dass selbst erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen nicht als nachhaltige Vermittlung gelten. Eine Neuregelung müsste den Ausbildungsabschluss deshalb ausdrücklich berücksichtigen.

Bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III) bei einem Träger, den Arbeitslose über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein auswählen, wird eine Vergütung in Höhe von 1.250 Euro nach einer sechswöchigen und der Restbetrag nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt. Inzwischen werden Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine allerdings kaum mehr genutzt und zudem eher von Arbeitslosen mit besseren Vermittlungschancen eingelöst (Stephan et al. 2024). Dies würde nahelegen, diese eher gänzlich abzuschaffen.

Die Fraktion regt zudem an, bei der Vergabe und Förderung vermittlungsorientierter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eine nachhaltige Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 40 Prozent zu normieren. Träger, die die vorgegebenen Vermittlungsquoten wiederholt verfehlen, seien von zukünftigen Vergabeverfahren rechtssicher auszuschließen. Hierzu ist anzumerken, dass die Vermittlungsquote an sich nichts über die Wirkung einer Maßnahme aussagt. Eine Vermittlungsquote von beispielsweise 70 Prozent würde auch dann erreicht, wenn 70 Prozent der Geförderten auch ohne Maßnahmenteilnahme eine neue Tätigkeit gefunden hätten. Entscheidend ist vielmehr, wie viele Personen durch die Förderung zusätzlich eine Beschäftigung finden. Um dies zu ermitteln, können die Geförderten beispielsweise mit „statistischen Zwillingen“ verglichen werden, die ihnen in allen relevanten Merkmalen ähneln, aber nicht an einer Maßnahme teilgenommen haben. Hohe Mindeststandards für die Vermittlungsquote könnten zudem dazu führen, dass sich das Angebot an Trägern und Maßnahmen, die sich insbesondere an Personen mit Vermittlungshemmnissen richten, reduziert. Diese Personen haben besondere Schwierigkeiten, ein nachhaltiges

Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen und könnten deshalb besonders von vermittlungsorientierten Maßnahmen profitieren.

LITERATUR

Anger, Silke; Arntz, Melanie; Artmann, Elisabeth; Bächmann, Ann-Christin; Braun, Wolfgang; Bruckmeier, Kerstin; Brücker, Herbert; Christoph, Bernhard; Collischon, Matthias; Dauth, Wolfgang; Dietz, Martin; Fitzenberger, Bernd; Gellermann, Jan F. C.; Gherbaoui, Samia; Gläser, Nina; Gürtzgen, Nicole; Haas, Anette; Hellwagner, Timon; Heß, Pascal; Hiesinger, Karolin; Hohendanner, Christian; Hohmeyer, Katrin; Jahn, Elke J.; Janser, Markus; Janssen, Simon; Wolter, Stefanie; Lietzmann, Torsten; Lehmer, Florian; Leber, Ute; Wolff, Joachim; Wenzig, Claudia; Lang, Julia; Wanger, Susanne; Kuhn, Sarah; Vom Berge, Philipp; Kubis, Alexander; Walwei, Ulrich; Trenkle, Simon; Stops, Michael; Kosyakova, Yuliya; Stepanok, Ignat; Roth, Duncan; Rauch, Angela; Popp, Martin; Müller, Dana; Mense, Andreas; Zika, Gerd; Weber, Enzo; Seibert, Holger; Ramos Lobato, Philipp; Müller, Christoph; Stephan, Gesine; Oberfichtner, Michael; Matthes, Britta; Reims, Nancy (2025): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2025. Nürnberg, 21 S. DOI:10.48720/IAB.GP.2505.1

Bernhard, Sarah (2024): Prozesse der Gestaltung: Eingliederungsvereinbarung und Kooperationsplan. Sozialrecht aktuell, Sonderheft. S. 166–171.

Bernhard, Sarah; Freier, Carolin; Ramos Lobato, Philipp; Senghaas, Monika; Stephan, Gesine (2019): Vertragsbeziehungen zwischen Jobcentern und Arbeitslosen. Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern. [IAB-Forschungsbericht Nr. 2.](#)

Bernhard, Sarah; Senghaas, Monika (2021): Eingliederungsvereinbarungen im Jobcenter schaffen Verbindlichkeit, aber die Mitwirkungspflichten dominieren. In: [IAB-Forum, 7.7.2021.](#)

Bernhard, Sarah; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne; van den Berg, Gerard J. (2022a): Verträge zwischen Arbeitslosen und ihrem Jobcenter: Die Wirkung von Eingliederungsvereinbarungen im Rechtskreis SGB II. [IAB-Forschungsbericht Nr. 16.](#)

Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben. IAB-Forschungsbericht 13/2023, DOI:10.48720/IAB.FB.2313

Brosig, Magnus (2025): Versicherungsfremde “Leistungen in der Sozialversicherung. Wirtschaftsdienst, 105(4), 299-304. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2025/heft/4/beitrag/versicherungsfremde-leistungen-in-der-sozialversicherung.html>

Caliendo, Marco; Tübbicke, Stefan (2021): Der Gründungszuschuss für Arbeitslose nach der Reform 2011: Ein Erfolg wie seine Vorgänger. IAB-Kurzbericht 28/2021

Cheung, Maria; Egebark, Joha ; Forslund, Anders; Laun, Lisa; Rödin, Magnus; Vikström, Johan (2025): Does job search assistance reduce unemployment? Evidence on displacement effects and mechanisms. *Journal of Labor Economics*, 43 (1), 47-81.

Crépon, Bruno; Duflo, Ester; Gurgand, Marc; Rathelot, Roland; Zamora, Philippe (2013): Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128 (2), 531-580.

Dietrich, Hans (2025). Analysen der Regionalen Varianz von Trägereffekten bei Maßnahmen der Berufsvorbereitung nach SGB II bzw. SGB III. Interner Projektbericht IAB (Nürnberg)

Dohmen, Thomas; Kleifgen, Eva; Künn, Steffen; Stephan, Gesine (2024): Informationsschreiben erhöhen den Bekanntheits- und Nutzungsgrad des Berufsberatungstools "New Plan" merklich. In: IAB-Forum 28.02.2024.
DOI:10.48720/IAB.FOO.20240228.01

Fernández-Macías, Enrique; Cesira Urzi Brancati, Maria; Wright, Sally; Pesole, Annarosa (2023): The platformisation of work. Joint Research Centre: Sevilla, Spain.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC133016>

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian; Wolter, Stefanie (2024): Impulse für Konjunktur und Transformation statt Verlängerung von Kurzarbeit. Stellungnahme des IAB zur Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 13.12.2024. IAB-Stellungnahme 7/2024.

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian; Wolter, Stefanie (2026): Transformation angehen statt Kurzarbeit verlängern. Stellungnahme des IAB zur Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 05.12.2025. IAB-Stellungnahme 3/2026.

Friedrich, Martin; Helm, Ines; Jost, Ramona; Lang, Julia; Müller, Christoph (2024): Gig-Work bei Lieferdiensten in Deutschland: Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark zugenommen. In: IAB-Forum, 03.04.2024.

Hartosch, Katja; Heuer, Linda; Lang, Julia; Ulrich, Angela (2025): Stakeholder-Perspektiven auf die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE). Ergebnisse einer qualitativen Studie, IAB-Forschungsbericht 22/2025, DOI:10.48720/IAB.FB.2522

Homrighausen, Pia; Oberfichtner, Michael (2026): Do caseworker meetings prevent unemployment? Evidence from a field experiment. *European Economic Review*, 183, 105215.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (2015): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III. Abschlussbericht.

Jahn, Elke J.; Oberfichtner, Michael (2020): Freiwillige Arbeitslosenversicherung: Nur wenige Selbstständige versichern sich gegen die Folgen von Arbeitslosigkeit. [IAB-Kurzbericht Nr. 11](#).

Jahn, Elke J.; Oberfichtner, Michael (2024): Trotz Krisen versichern sich Selbstständige weiterhin kaum gegen Arbeitslosigkeit, In: IAB-Forum, 10. 09.2024.

Kagerl, Christian & Thomas Kruppe (2024): Individuelle Daten zu Kurzarbeitenden: Datenvalidierung und erste Befunde. [IAB-Forschungsbericht 05/2024](#).

Kagerl, Christian (2026): Administrative data on German short-time work: essentials and potentials. Journal for labour market research, 60.

Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, In: IAB-Forum 17.5.2021, <https://iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit/>.

Meinhardt, Volker; Zwiener, Rudolf (2005): Gesamtwirtschaftliche Wirkungen einer Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen in der Sozialversicherung: Endbericht (No. 7). DIW Berlin: Politikberatung Kompakt. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.43075.de/diwkompakt_2005-007.pdf

Oberfichtner, Michael (2019): Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer: Unterschiedliche Leistungen trotz gleicher Beiträge. IAB-Kurzbericht 01/2019.

Schoukens, Paul; Weber, Enzo (2024): Unemployment insurance for the self-employed: A conceptual way forward. In: European Journal of Social Security, Jg. 26, H. 2, S. 214-250.

Senghaas, Monika; Bernhard, Sarah (2021): Arbeitsvermittlung im Spannungsfeld von Dienstleistung und Kontrolle – Eine multimethodische Studie zu Eingliederungsvereinbarungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sozialer Fortschritt, 70, S. 487–507.

Senghaas, Monika; Bernhard, Sarah; Freier, Carolin (2020): Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht der Jobcenter: Pflichten der Arbeitsuchenden nehmen viel Raum ein. [IAB-Kurzbericht Nr. 5](#).

Stegmaier, Jens & Richard Upward (2026): Safety Net or Helping Hand? The Effect of Job Search Assistance and Compensation on Displaced Workers. ILR Review. <https://doi.org/10.1177/00197939261469188>

Stephan, Gesine (2016): Arbeitsuchend, aber (noch) nicht arbeitslos: Was kommt nach der Meldung? WSI-Mitteilungen, 69, S. 292–299.

Stephan, Gesine; Artmann, Elisabeth; Bernhard, Sarah (2024): Vermittlungsgutscheine verlieren weiter an Bedeutung, In: [IAB-Forum 26.3.2024](#)

Thomassen, Doranne; Hackmann, Toby; Goeman, Jelle; Steyerberg, Ewout; le Cessie, Saskia (2025): Effective sample size for individual risk predictions: quantifying uncertainty in machine learning models. In: The Lancet Digital Health, 7 (11), 100911. DOI: 10.1016/j.landig.2025.100911.

van den Berg, Gerard J.; Dauth, Christine; Homrighausen, Pia; Stephan, Gesine (2023): Informing employees in small and medium-sized firms about training: Results of a randomized field experiment. *Economic Inquiry*, 61 (1), S. 162–178.

<https://doi.org/10.1111/ecin.13111>.

van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Ramos Lobato, Philipp; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2018): Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg: Aktionspläne zeigen wenig Wirkung. [IAB-Kurzbericht Nr. 17](#).

van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2016): Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung: Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen. [IAB-Kurzbericht Nr. 3](#).

van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014a): Eingliederungsvereinbarungen. Vermittlungsfachkräfte halten mehr Spielraum für sinnvoll. [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#).

van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014b): Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten. Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt. [IAB-Forschungsbericht Nr. 11](#).

Van Landeghem, Bert; Desiere, Sam; Struyven, Ludo (2021): Statistical profiling of unemployed jobseekers. *IZA World of Labor* 483. DOI: 10.15185/izawol.483.

Weber, Enzo (2022): Arbeitslosenversicherung: Zugang für alle Selbstständigen. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 102, H. 2, S. 74.