
Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Vorbemerkung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. (bag arbeit), der Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung e. V. (BBB), der Evangelische Fachverband für Arbeit und soziale Integration e.V. (EFAS) und der Verband Deutscher Privatschulverbände e.V. (VDP) vertreten einen bedeutenden Teil gemeinnütziger und privater Bildungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in Deutschland. Unsere Mitgliedseinrichtungen sind zentrale Akteure der beruflichen Bildung und Arbeitsförderung. Mit mehreren zehntausend Beschäftigten in der Branche verbessern sie mit qualitätsgeprüften und öffentlich-finanzierten Aus- und Weiterbildungen die beruflichen Perspektiven von Menschen in Deutschland. Damit leisten sie wichtige Beiträge zur Fachkräftesicherung, zur sozialen Integration und zum Zusammenhalt der Gesellschaft.

Wir bedanken uns für die Einladung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), zu dem vorliegenden Referentenentwurf Stellung zu nehmen. Aufgrund der kurzen Frist der Verbändeanhörung beschränken wir uns in dieser Stellungnahme auf grundsätzliche Positionen und behalten uns weitergehende konkrete Anmerkungen im Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens vor.

Stellungnahme

Der Referentenentwurf sieht wesentliche Änderungen im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) vor, insbesondere zur Digitalisierung und Modernisierung der Arbeitsförderung. Neben dem Ausbau der digitalen Verwaltungsabläufe und -angebote, insbesondere in der Kommunikation zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Bürger:innen, sollen auch Instrumente der Arbeitsförderung modernisiert werden. Neu eingeführt werden sollen im SGB III der Kooperationsplan die Erprobung einer Beschäftigungsperspektive sowie die sogenannte Reallabor Klausel. Die bereits bestehenden Leistungen Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld sollen künftig als Pflichtleistungen der aktiven Arbeitsförderung verankert werden.

Die Verbände begrüßen ausdrücklich die Zielsetzung des Entwurfs, durch Verfahrensvereinfachungen sowie den Abbau von Komplexität und Bürokratie, die Modernisierung und Digitalisierung der Bundesagentur für Arbeit voranzutreiben. Wir unterstützen daher das Vorhaben, die Verfahren in der Arbeitsförderung weiter zu digitalisieren und zu modernisieren. Eine moderne Arbeitsmarktpolitik braucht schnelle, verlässliche und transparente Prozesse, damit Qualifizierung und berufliche Integration wirksam umgesetzt werden können.

1. Digitalisierung der Arbeitsförderung

Der Referentenentwurf sieht eine erweiterte Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und -angeboten vor, insbesondere bei der digitalen Kommunikation zwischen der Bundesagentur für Arbeit

und Bürger:innen (z. B. bei der digitalen Antragstellung oder bei Beratungsgesprächen). Dieses Vorhaben ist grundsätzlich zu begrüßen.

Die vorgesehene Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und Kommunikationswegen kann zu schnelleren, effizienteren und nutzerfreundlicheren Verfahren beitragen. Digitalisierung darf jedoch nicht dazu führen, dass Verantwortung für die Antragstellung, Kommunikation oder Verfahrenssteuerung auf Leistungsberechtigte verlagert wird oder persönliche Beratungsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Nicht alle Zielgruppen verfügen über die erforderlichen technischen Voraussetzungen oder digitalen Kompetenzen.

Daher müssen analoge und persönliche Zugangswege zur Bundesagentur für Arbeit dauerhaft barrierefrei und gleichwertig verfügbar bleiben. Insbesondere für Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen, mehrfachen Vermittlungshemmnissen oder besonderem Beratungsbedarf bleiben persönliche Beratung und individuelle Begleitung unverzichtbare Bestandteile einer wirksamen Arbeitsförderung.

Die Verbände betonen ausdrücklich, dass die Modernisierung und Digitalisierung der Kommunikation und Verfahren nicht ausschließlich auf das Verhältnis zwischen der Bundesagentur für Arbeit und Bürger:innen zu beschränken ist, sondern die Leistungserbringer der Arbeitsfördermaßnahmen gleichermaßen und konsequent mitzudenken sind.

Hier bedarf es erstens der Entwicklung eines konsistenten, effizienten und nutzerfreundlichen abgestimmten Gesamtsystems. Perspektivisch sollte auch die digitale Bearbeitung von Bildungsgutscheinen sowie Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS) ermöglicht werden. Der vorgesehene Abbau des Schriftformerfordernisses für den Vermittlungsvertrag zwischen Arbeitsvermittlern und Arbeitsuchenden nach §§ 296 und 297 SGB III stellt in diesem Zusammenhang einen wichtigen Schritt zur Reduzierung des bürokratischen Aufwands der Vertragsparteien dar.

Mit Blick auf die zwischen Agenturen für Arbeit und Kunde zu erstellenden Kompetenzprofile halten wir eine Einbeziehung der Bildungsträger für wichtig. Sie sollten in geeigneter Form an den Ergebnissen der Kompetenzprofile beteiligt werden und das Profil gemeinsam mit den Teilnehmer:innen pflegen können. Eine alleinige Datenhoheit der Agenturen sehen wir kritisch. Bildungsträger sind wesentliche Mitgestalter individueller Bildungswege.

Ferner ist es erforderlich, bei der Konzeption, Entwicklung und Pilotierung neuer digitaler Verfahren die betroffenen Akteure, vorrangig Kund:innen und Bildungsträger, angemessen einzubeziehen. Nur so entstehen praxistaugliche Lösungen mit hoher Akzeptanz und tatsächlichem Nutzen für alle Beteiligten. Zentral bleibt: Verfahren müssen vereinfacht und Komplexität reduziert werden, damit Übergänge in Beschäftigung effizienter und verlässlicher gestaltet werden können.

2. Modernisierung der Arbeitsförderung

a. Grundsätzliche Bewertung der geplanten Änderungen

Die vorgesehenen Änderungen im SGB III setzen wichtige Impulse für eine stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt, mehr Chancengerechtigkeit und eine nachhaltige Fachkräftesicherung. Sie tragen dazu bei, bestehende Förderinstrumente zielgerichtet weiterzuentwickeln und den Zugang zu Qualifizierung und beruflicher Entwicklung für diejenigen Menschen zu verbessern, die auf Unterstützung besonders angewiesen sind.

Aus Sicht der Bildungsträger ist insbesondere positiv hervorzuheben, dass die Reformen den Fokus stärker auf individuelle Förderbedarfe, Teilhabechancen und Qualifizierung legen. Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen den Zugang zu Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung zu erleichtern sowie Beschäftigte und Unternehmen bei den Herausforderungen des wirtschaftlichen und technologischen Wandels zu unterstützen.

Besonders zu begrüßen sind folgende Änderungen:

Die ausdrückliche Verankerung von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld als Pflichtleistungen der Bundesagentur für Arbeit stärkt die Bekanntheit des Förderinstruments und die Attraktivität abschlussorientierte Weiterbildungen für Teilnehmende.

Der Wegfall der bisherigen Ausschlussregelung bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessert die Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und stärkt deren Zugang zu Qualifizierungs- und Rehabilitationsangeboten. Die Änderung ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung von Inklusion und Chancengerechtigkeit.

Ebenfalls zu begrüßen ist die Aufhebung der bisherigen zeitlichen Einschränkungen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld. Dadurch entstehen größere Handlungsspielräume für Unternehmen und Beschäftigte, Qualifizierungsmaßnahmen in Transformations- und Restrukturierungsprozessen bedarfsgerecht zu planen und umzusetzen.

Insgesamt stärken die vorgesehenen Änderungen die Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe, Qualifizierung und Beschäftigungssicherung. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einem inklusiven und zukunftsorientierten Arbeitsmarkt.

b. Weiterer Handlungsbedarf aus Sicht der Bildungsträger

Neben den ausdrücklich zu begrüßenden Reformansätzen sehen die Bildungsträger in einzelnen Bereichen weiteren Anpassungsbedarf, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen und die Potenziale der beruflichen Bildung stärker für die Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung zu nutzen.

Neuausrichtung der Potenzialanalyse (§ 37 SGB III)

Die Verankerung von Potenzialanalyse und Kooperationsplan im SGB III wird grundsätzlich begrüßt. Eine systematische Erfassung individueller Kompetenzen und Entwicklungsziele, unter Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse wie Deutschförderung oder Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderungen, kann zu passgenaueren Zuweisungen in Bildungsmaßnahmen und nachhaltigeren Integrationserfolgen beitragen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Bildungsträger sollten frühzeitig und verbindlich in die Planung individueller Qualifizierungswege eingebunden werden.
- Die Ergebnisse der Potenzialanalyse sollten konsequent für Bildungs- und Qualifizierungsentscheidungen genutzt werden.
- Zusätzliche bürokratische Anforderungen sollten vermieden werden, damit die Instrumente ihren Nutzen in der Praxis entfalten können.

Kooperationsplan und Verpflichtungen (§§ 37a und 37b SGB III)

Die Einführung des Kooperationsplans wird begrüßt. Die gemeinsame Planung von Integrationschritten auf Grundlage der Potenzialanalyse stärkt die individuelle Förderung und die Eigenverantwortung der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden.

Der Kooperationsplan und die selbstständigen Bemühungen der Arbeitsuchenden sollten im Mittelpunkt der Arbeitsförderung stehen. Verpflichtungen nach § 37b SGB III müssen die Ausnahme bleiben und sich auf die Ergebnisse der Potenzialanalyse sowie die gemeinsam vereinbarten Ziele des Kooperationsplans beschränken. Standardisierte Vorgaben sind zu vermeiden. Nur so kann die angestrebte Individualisierung der Arbeitsförderung wirksam umgesetzt werden.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Der Kooperationsplan muss das zentrale Instrument der individuellen Integrationsplanung bleiben.
- Verpflichtungen nach § 37b SGB III sollten nur ausnahmsweise erfolgen und auf den Ergebnissen der Potenzialanalyse sowie den Vereinbarungen des Kooperationsplans beruhen.
- Individuelle Förderbedarfe, Qualifizierungsbedarfe und Integrationshemmnisse sind dabei verbindlich zu berücksichtigen.

Einführung von Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (§ 45a SGB III)

Mit § 45a SGB III wird ein neues Instrument geschaffen, das Beschäftigten den Übergang in eine neue berufliche Perspektive erleichtern soll. Insbesondere in Transformationsprozessen können Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, alternative Tätigkeitsfelder oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu erproben, bevor ein bestehendes Arbeitsverhältnis endet.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Agentur für Arbeit die beteiligten Beschäftigten und Arbeitgeber im Rahmen des neuen Instruments beraten und begleiten soll. Gerade in Transformationsprozessen ist eine solche Unterstützung für alle Beteiligten erforderlich und ein wichtiger Baustein für das Gelingen beruflicher Übergänge.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Aus Sicht der Verbände greift eine Beschränkung der Unterstützung auf reine Beratungsleistungen zu kurz. Für nachhaltige Beschäftigungsübergänge sind ergänzende flankierende Maßnahmen erforderlich, insbesondere (Nach-)Qualifizierungs- und Coachingangebote. Nur so können notwendige Unterstützungsleistungen mit der Erprobung neuer Beschäftigungsperspektiven sinnvoll verknüpft und die Voraussetzungen für eine dauerhafte Integration in neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.
- Bildungsträger sollten als erfahrene Partner bei der Ausgestaltung und Umsetzung flankierender Maßnahmen ausdrücklich einbezogen werden.
- Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen, Unternehmen und Bildungsträgern sollte strukturell verankert werden, um nachhaltige Beschäftigungsübergänge zu ermöglichen.

Förderung von Weiterbildungskosten bei einem nachträglichen Erwerb einer Berufsausbildung (§ 81 Abs. 2 SGB III)

Die vorgesehene Anerkennung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen im Rahmen von Validierungsverfahren erleichtert den Zugang zu geförderten Weiterbildungen, unterstützt den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses und stärkt damit die Beschäftigungschancen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Das Validierungsverfahren kann die abschließende Feststellung vorhandener Kompetenzen weiterhin übernehmen und sollte aber durch eine frühzeitige Qualifizierungsförderung sinnvoll ergänzt werden.
- Wenn ein Qualifizierungsbedarf auf Grundlage geeigneter Nachweise bereits plausibel erkennbar ist, sollte die Förderung nicht bis zum Abschluss eines mehrstufigen Feststellungsverfahrens zurückgestellt werden. Andernfalls entstehen vermeidbare Wartezeiten, die die Nachqualifizierung verzögern und die Fachkräftegewinnung erschweren.

Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Schulabschlusses (§ 81 Abs. 3 SGB III)

Die Erweiterung der Fördermöglichkeiten für den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Bildungs- und Teilhabechancen von Erwachsenen ohne ausreichende schulische Qualifikation.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Der Erwerb eines Schul- oder Berufsabschlusses sollte als eigenständiges bildungs- und gesellschaftspolitisches Ziel anerkannt werden und nicht ausschließlich von arbeitsmarktpolitischen Erfolgserwartungen abhängig gemacht werden.
- Jeder Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss sollte grundsätzlich Zugang zu einer geförderten Nachqualifizierung oder Umschulung erhalten.

Wegfall der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Weiterbildung während Kurzarbeit (§ 323 SGB III)

Sofern die Herausnahme des Passus zur Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in §323, Abs. 2 SGB III den Wegfall der Erstattung zum Zweck hat, möchten wir anmerken, dies die finanziellen Anreize für Unternehmen reduziert, Beschäftigte während Kurzarbeitsphasen weiterzubilden. Dadurch besteht die Gefahr, dass betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen gerade in wirtschaftlichen Krisen- und Transformationsphasen zurückgehen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Weiterbildung während Kurzarbeit sollte beibehalten werden.
- Sofern an der Abschaffung festgehalten wird, sollten gleichwertige finanzielle Förderanreize geschaffen werden, um die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen nicht zu schwächen.
- Die Förderung betrieblicher Weiterbildung sollte insbesondere in Transformationsbranchen weiter gestärkt und bürokratisch vereinfacht werden, um Beschäftigung zu sichern und Fachkräftebedarfe frühzeitig zu adressieren.

Einführung einer Experimentierklausel (§ 408 SGB III)

Die Möglichkeit, neue Ansätze der aktiven Arbeitsmarktförderung im Rahmen von Modellvorhaben zu erproben, kann Innovationen fördern und eine schnellere Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ermöglichen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

- Bildungsträger sollten entlang der gesamten Prozesskette – von der Konzeption über die Auswahl, Umsetzung und Evaluation bis hin zur Überführung erfolgreicher Ansätze in die Regelförderung – systematisch eingebunden werden. Ihre Erfahrungen aus der Praxis sind eine wesentliche Voraussetzung für bedarfsgerechte und wirksame Innovationen in der Arbeitsförderung.
- Die Ausgestaltung der Modellvorhaben sollte eine breite Beteiligung unterschiedlicher Träger ermöglichen. Ein Ausschluss einzelner Trägergruppen würde die Einbeziehung wertvoller Praxiserfahrungen und Kompetenzen in den Bereichen Aktivierung, berufliche

Eingliederung und Qualifizierung erschweren und damit das Innovationspotenzial der Modellvorhaben begrenzen. Förderbedingungen, Dokumentationsanforderungen und administrative Verfahren sollten daher verhältnismäßig und praxisgerecht gestaltet werden.

- Erfolgreiche Modellvorhaben sollten systematisch ausgewertet und bei nachgewiesener Wirksamkeit in die Regelförderung überführt werden.

Wir freuen uns über die Berücksichtigung unserer Anregungen im weiteren Gesetzesverfahren und stehen Ihnen zum weiteren Austausch gerne zur Verfügung.

Berlin, den 19.06.2026

Sören Kosanke, Geschäftsführer

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V. (BBB)

Alina Simon, Geschäftsführerin

Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. (bag arbeit)

Katrin Hogh, Geschäftsführerin

Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale Integration e.V. (EFAS)

Ellen Jacob, Bundesgeschäftsführerin

Verband Deutscher Privatschulverbände e.V.