Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

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 zukunftsfeste 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 Verschlankung 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;
- Beschäftigtentransfer 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

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

Arbeitskammer des Saarlandes

Dagmar Ertl
Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik
dagmar.ertl@arbeitskammer.de
Tel. 0681-4005-417

Arbeitnehmerkammer Bremen
Arbeitskammer des Saarlandes beraten.bilden.forschen.