INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-STELLUNGNAHME

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

7|2026 Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsförderung

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

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



ISSN 2195-5980

Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsförderung

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

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **0**

Abstract **0**

1 Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung **1**

1.1 Erleichterung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung für Selbständige (§ 28a SGB III) 1

1.2 Kooperationsplan (§ 37a und § 37b) sowie Rechte und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden (§ 38) 1

1.3 Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (§ 45a) 4

1.4 Außerbetriebliche Ausbildung (§ 76) 5

1.5 Persönliche Voraussetzungen (§ 98) 6

1.6 Antragserfordernis (§ 323) 6

1.7 Experimentierklausel (§ 408) 7

2 Zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen **9**

2.1 Transformation besser begleiten 9

2.2 Weiterbildung ausweiten 10

2.3 Erwerbsverläufe besser absichern 11

3 Zum Antrag der Fraktion der AfD **13**

3.1 Finanzierung der Arbeitslosenversicherung 13

3.2 Nachhaltige Vermittlung und Vermittlungsquote 14

4 Literatur **16**

Zusammenfassung

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf 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.

Abstract

The German Government has presented a draft bill on the modernisation and digitalisation of employment support (SGB III Modernisation Act). The aim of the proposed legislation is to make unemployment insurance and employment support more citizen-friendly, transparent, efficient and less bureaucratic. To this end, the SGB III Modernisation Act is intended to further develop the job placement process, simplify the law governing unemployment insurance and adapt existing support instruments. The Bündnis 90/Die Grünen parliamentary group and the AfD parliamentary group have proposed further reforms in two motions.

In the light of existing research findings, the IAB sets out its position below on the planned amendments to SGB III and on both motions.

1 Einleitung

Die Bundesregierung hat den 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.

2 Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

2.1 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 ein 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.

2.2 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.

2.3 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-Leiharbeit. 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.

2.4 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 at 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.

2.5 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.

2.6 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 („Kurzarbeitergelddokumente 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.

2.7 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 beispielsweise der Fall, wenn die Entscheidungen von

Betrieben oder Kund*innen dafür maßgeblich sind, ob ein Instrument nach einer Zuweisung auch eingesetzt wird (zum Beispiel bei Lohnsubventionen oder Gutscheinlösungen).

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“, zum Beispiel 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 (zum Beispiel 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.

3 Zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

3.1 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.

3.2 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 (zum Beispiel 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 Mindestdauer der Maßnahmen 120 Stunden beträgt.

3.3 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 Teilarbeitslosigkeit 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 (zum Beispiel 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 Selbständigen 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, zum Beispiel anhand der regionalen Arbeitslosenquote.

4 Zum Antrag der Fraktion der AfD

4.1 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 – unter anderem 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.

4.2 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 zum Beispiel 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 Mindestdauer 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.

5 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. 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. DOI:1047820/IAB.FB2216

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 Nr. 13. DOI:10.48720/IAB.FB.2313

Brosig, Magnus (2025): Versicherungsfremde Leistungen in der Sozialversicherung. Wirtschaftsdienst, 105(4), S. 299–304.

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

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

, 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), S. 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), S. 531–580.

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

Dohmen, Thomas; Kleifgen, Eva; Künn, Steffen; Stephan, Gesine (2024): Informationsschreiben erhöhen den Bekanntheits- und Nutzungsgrad des Berufsberatungs-Tools „New Plan“ merklich. In: IAB-Forum 28.2.2024. DOI:10.48720/IAB.FOO.20240228.01

Fernández-Macías, Enrique; Cesira Urzì Brancati, Maria; Wright, Sally; Pesole, Annarosa (2023): The platformisation of work. Joint Research Centre: Sevilla.

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 Nr. 7. DOI:10.48720/IAB.SN.2407

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian; Wolter, Stefanie (2026): Transformation angehen statt Kurzarbeit verlängern. Stellungnahme des IAB zur Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 5.12.2025. IAB-Stellungnahme Nr. 3. DOI:10.48720/IAB.SN.2603

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, 3.4.2024. DOI:10.48720/IAB.FOO.20240403.01

Hartosch, Katja; Heuer, Linda; Lang, Julia; Ulrich, Angela (2025): Stakeholder-Perspektiven auf die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE). Ergebnisse einer qualitativen Studie, IAB-Forschungsbericht Nr. 22. 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 (2024): Trotz Krisen versichern sich Selbstständige weiterhin kaum gegen Arbeitslosigkeit. In: IAB-Forum, 10.9.2024. DOI:10.48720/IAB.FOO.20240910.01

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

Kagerl, Christian (2026): Administrative data on German short-time work: essentials and potentials. Journal for labour market research, 60. DOI:10.1186/s12651-025-00421-1

Kagerl, Christian; Kruppe, Thomas (2024): Individuelle Daten zu Kurzarbeitenden: Datenvalidierung und erste Befunde. IAB-Forschungsbericht Nr. 5. DOI:10.48720/IAB.FB.2405

Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: IAB-Forum 17.5.2021.

Meinhardt, Volker; Zwiener, Rudolf (2005): Gesamtwirtschaftliche Wirkungen einer Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen in der Sozialversicherung: Endbericht (No. 7). DIW Berlin: Politikberatung Kompakt.

Oberfichtner, Michael (2019): Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer: Unterschiedliche Leistungen trotz gleicher Beiträge. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

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; Upward, Richard (2026): Safety Net or Helping Hand? The Effect of Job Search Assistance and Compensation on Displaced Workers. ILR Review. DOI: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. DOI:10.48720/IAB.FOO.20240326.01

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. DOI: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.

Impressum

IAB-Stellungnahme 7|2026

Veröffentlichungsdatum

24. November 2026

Weitere Informationen

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 21(11)129 vom 9. Oktober 2026

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

https://doku.iab.de/stellungnahme/2026/sn0726.pdf

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Stellungnahme“

https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-stellungnahme/

Website

www.iab.de

ISSN

2195-5980

DOI

10.48720/IAB.SN.2607