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 Insolvenzsicherung 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 Pflegefachassistenzgesetz 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 Verdienstausfall 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 Massenrückrechnungen 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 Präsenzpflicht 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 Insolvenzsicherung, 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 Insolvenzsicherungen 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.