
Leistungsausweitungen und Kostenverlagerungen sind keine Modernisierung der Arbeitslosenversicherung

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

19. Juni 2026

Zusammenfassung

Der Referentenentwurf führt einseitig zu weiteren Belastungen der Arbeitslosenversicherung, verlagert wieder versicherungsfremde Aufgaben und muss daher dringend nachgebessert werden.

- 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 der 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.
- Studierende sollten genauso wie alle anderen Gruppen, die keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben, kein Kurzarbeitergeld erhalten. Die geplante Einbeziehung widerspricht dem Prinzip, dass Leistungen grundsätzlich Beitragszahlungen gegenüberstehen müssen. Beim Kurzarbeitergeld sollte ergänzend klargestellt werden, dass tarifliche Freistellungstage ebenfalls nicht zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen sind.
- Die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen, eines Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses darf die Arbeitslosenversicherung weiterhin nur dann fördern, wenn sie notwendig ist, um Arbeitslosigkeit zu beenden oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Mit der isolierten Fördermöglichkeit übernimmt die Arbeitslosenversicherung wieder gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu Lasten der Beitragszahlenden.

- 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 klarer gemacht werden, dass eine unverzügliche Reaktion auf Einladungen und Vermittlungsvorschläge und das Wahrnehmen von Vorstellungsgesprächen weiterhin erforderlich ist.
- Die Änderungen der Beitragsberechnung beim Bundesfreiwilligendienst gehen zu Lasten 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.
- Der Bundesagentur für Arbeit (BA) muss mehr Zeit zur Umsetzung eingeräumt werden.

Sinnvolle Regelungen im Referentenentwurf 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, Wegfall der Schriftformerfordernisse und stärkere Nutzung der Videotelefonie sowie die einheitliche Sicherheitsanforderung für die Nutzung von Cloud-Diensten. 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 Referentenentwurf 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 geschehen.

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 schafft weniger Verbindlichkeit im Vermittlungsprozess. Der Kooperationsplan ist 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 Freigabe 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 Arbeitsagentur 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 in §§ 96, 98, 99, 141 SGB III-E im Leistungsrecht sinnvoll. Möglichst einfache Gesetze erleichtern eine automatisierte Be- und Verarbeitung der maßgeblichen Daten. Insofern sind die vorgesehenen Vereinfachungen bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes, Qualifizierungsgeldes sowie Kurzarbeitergeldes sinnvoll und mindern den Bearbeitungsaufwand (§ 153 SGB III-E).

Der künftige Verzicht auf die Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld vermeidet in Zukunft Aufwände sowohl bei den Arbeitgebern als auch Arbeitsagenturen. Die Klarstellungen zum Verhältnis von Kurzarbeitergeld und Krankengeld sind ebenfalls sinnvoll, da sie 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 Klarstellung in § 98 Abs. 3 SGB III muss gestrichen werden, da sie im Ergebnis dazu führt, dass bei einem Zusammentreffen von Kurzarbeit und mutterschutzrechtlichem Beschäftigungsverbot das Kurzarbeitergeld zurücktritt. Dies steht im Widerspruch zum Grundsatz der Monokausalität des § 18 MuSchG, wonach ein Anspruch auf Mutterschutzlohn nur besteht, wenn das Beschäftigungsverbot die alleinige Ursache für den Verdienstaufschlag ist. Einkommensverluste, die, wie bei Kurzarbeit, wirtschaftlich bedingt sind und auch andere Beschäftigte betreffen, werden vom Schutzzweck des § 18 MuSchG nicht erfasst.

Studierende nach § 98 SGB III-E in den persönlichen Anwendungsbereich beim Kurzarbeitergeld einzubeziehen ist systemwidrig und sollte deswegen nicht erfolgen. Das widerspricht dem Grundsatz, dass Leistungen grundsätzlich immer Beitragszahlungen gegenüberstehen müssen. Insofern überzeugt das Argument nicht, dass für den Bezug von Kug keine Anwartschaftszeit erfüllt sein muss. Studierende zahlen während der Studienzeit nicht in die Arbeitslosenversicherung ein. Auch andere Personengruppen ohne Beitragsleistung, wie etwa geringfügig Beschäftigte, haben daher richtigerweise keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Auszubildende und dual Studierende leisten hingegen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Wenn sie im Anschluss an eine Berufsausbildung eine Beschäftigung aufnehmen, ist daher die Einbeziehung in den persönlichen Anwendungsbereich beim Kurzarbeitergeld folgerichtig.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die geplante Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive aus einem laufenden Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ermöglicht eine rechtssichere Gestaltung solcher Erprobungsphasen und unterstützt zügige Job-to-Job-Wechsel, wenn im Strukturwandel ein Arbeitsplatzabbau unumgänglich ist. Zu Recht wird – wie von der BDA vorgeschlagen – die Erprobungsphase nicht auf Unternehmen im Strukturwandel beschränkt. Umstrukturierungen mit Arbeitsplatzabbau können auch aus anderen Gründen erfolgen. Für die finanzielle Absicherung der Beschäftigten während der Erprobungszeit ist in erster Linie der aktuelle Arbeitgeber verantwortlich. Dieser trägt auch in herausfordernden Zeiten des Personalabbaus eine soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden. Differenzierende Vereinbarungen zwischen abgebenden und aufnehmenden Unternehmen müssen allerdings möglich sein. Es darf daher auch richtigerweise keine Förderung durch die Arbeitslosenversicherung erfolgen. Die maximale Dauer der Erprobungsphase in § 45a Abs. 4 SGB III-E sollte allerdings auf sechs Wochen erweitert werden. Mit der geplanten elektronischen Beantragung und der Möglichkeit eines Sammelantrags werden bürokratische Aufwände bei den potenziell abgebenden Unternehmen und der BA reduziert.

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 dürfen nicht auf die Beitragszahlenden verlagert werden.

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 noch deutlicher 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 (§§ 296, 297, 298, 299 SGB III-E)

Es ist sinnvoll, die im SGB III 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.

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

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

Änderungen bei der Beitragsberechnung beim Bundesfreiwilligendienst gehen zu Lasten 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 zu Lasten 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 zu Lasten 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.

Einheitliche Sicherheitsanforderung 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.

Ausreichende Umsetzungsfrist für die BA sicherstellen

Es ist sicherzustellen, dass der BA für die Umsetzung der neuen Regelungen ausreichend Zeit eingeräumt wird. Die im Referentenentwurf zum Teil vorgesehene Frist zum 1. Januar 2027 erscheint vor dem Hintergrund der Vielzahl an neuen digitalen Umsetzungen und den damit verbundenen technischen, organisatorischen Anpassungsbedarfen als nicht ausreichend.

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.