Stellungnahme des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) e. V. zur Überprüfung arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Vorbemerkung

Der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) begrüßt die Überprüfung der aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach dem SGB II und SGB III. Wir bedanken uns beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für die Gelegenheit, Vorschläge zur Verbesserung der Instrumente zu unterbreiten.

Die folgenden Anregungen beruhen auf Rückmeldungen der Mitgliedsunternehmen zu praktischen Hemmnissen und Verbesserungspotenzialen. Maßstab sind die Wirksamkeit der Förderung, ihre Praktikabilität, der Verwaltungsaufwand und die Wirtschaftlichkeit. Neben gesetzlichen Anpassungen kommt es insbesondere auf die Ausgestaltung von Weisungen, Leistungsbeschreibungen, Vergabeverfahren und Vertragsbedingungen an. Bestehende Fördermöglichkeiten sollen verlässlich nutzbar sein. Zusätzliche Regelungen sind nur dort erforderlich, wo die bisherigen Spielräume nicht ausreichen.

Stellungnahme

I) Arbeitsmarktpolitische Instrumente des SGB II

Beschäftigungsförderung (§16e und 16i SGB II)

Bei arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Menschen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen kommt es auf eine passgenaue Zuweisung und realistische Bewertung von Förderergebnissen an. Insbesondere bei arbeitsmarktfernen Zielgruppen sollten Ausgangslage, individuelle Entwicklung und nachhaltige Stabilisierung angemessen berücksichtigt werden. Die Bewertung darf sich nicht allein auf kurzfristige Übergänge in ungeförderte Beschäftigung verengen, wenn das jeweilige Instrument weitergehende Teilhabe- und Stabilisierungsziele verfolgt.

Für beschäftigungsbegleitendes Coaching im Zusammenhang mit den §§ 16e und 16i SGB II sollten vergleichbare fachliche Qualitätsanforderungen gelten, unabhängig davon, ob die Leistung durch externe Träger oder in anderer Organisationsform erbracht wird. Transparente digitale Kontakt- und Informationsmöglichkeiten für Arbeitgeber können die Abstimmung über Fördermöglichkeiten und betriebliche Einsatzbedingungen erleichtern. Dabei sind Datenschutz und Zuständigkeiten zu beachten.

II) Arbeitsmarktpolitische Instrumente des SGB III

a) Aktivierung und berufliche Eingliederung

- Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III)

Beim Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III sollten die förderfähigen Kosten transparent und möglichst einheitlich erläutert werden. Zu prüfen ist darüber hinaus, ob die Kosten für die Übersetzung vorhandener Zeugnisse und Berufsabschlussnachweise in geeigneten Fällen aus dem Vermittlungsbudget übernommen werden können, selbst wenn die Deutschkenntnisse der Betroffenen noch unter dem Niveau A2 liegen.

- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III)

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III müssen ausreichend Raum für individuelles Coaching, soziale Stabilisierung und – bei entsprechender Zielgruppe – aufsuchende Unterstützung bieten. Bereits bestehende Möglichkeiten sollten in Leistungsbeschreibungen und in der praktischen Durchführung bedarfsgerecht genutzt werden können. Ergänzende berufsbezogene Sprachförderung und fachpraktische Elemente sollten dort ermöglicht werden, wo sie dem konkreten Eingliederungsziel dienen.

Berichts- und Nachweispflichten sind auf ihren Steuerungsnutzen zu überprüfen. Doppelte Datenerfassungen und vermeidbare Abstimmungsschleifen sollten entfallen. Erfolgsindikatoren sollten neben unmittelbaren Vermittlungen auch nachvollziehbare Integrationsfortschritte und die Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit angemessen erfassen, ohne die Vergleichbarkeit der Ergebnisse aufzugeben. Vergabebedingungen zu Laufzeiten, Kontaktzeiten, Personaleinsatz und Vergütung müssen realistische Durchführungsbedingungen ermöglichen. Bei Nichtteilnahme oder kurzfristigen Ausfällen sind die finanziellen Risiken und mögliche Fehlanreize anhand der konkreten Vertragsregelungen zu prüfen.

Bei unregelmäßiger Teilnahme, vorzeitigem Maßnahmewechsel und einer frühzeitigen Vermittlung sollten die Vergütungs- und Abrechnungsregelungen daraufhin überprüft werden, ob sie pädagogisch sinnvolle Übergänge unterstützen und unverhältnismäßige wirtschaftliche Risiken für Träger vermeiden. Dabei sind die unterschiedlichen Vertragsmodelle von Vergabemaßnahmen und zugelassenen Maßnahmen zu berücksichtigen.

Bei Maßnahmen über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) sollte der Umfang der tatsächlichen Teilnahme flexibler an den individuellen Förderbedarf angepasst werden können. Der BBB schlägt hierzu Rahmenzertifikate für Maßnahmen nach § 45 SGB III mit einer zugelassenen Höchstzahl von Maßnahmestunden vor. Innerhalb dieses Rahmens könnten auch Gutscheine mit geringerem Stundenumfang ohne erneute Maßnahmezulassung eingelöst und Teilnahmen bei begründetem Bedarf nach Entscheidung der zuständigen Vermittlungsfachkraft ohne vermeidbare Neuausstellung verlängert werden. Dies würde Diskrepanzen zwischen Gutscheinumfang und zugelassener Maßnahme, unnötige Abbrüche sowie bürokratische Verzögerungen verringern und zugleich einen wirtschaftlichen Mitteleinsatz unterstützen.

Die private Arbeitsvermittlung über den AVGS zur erfolgsbezogen vergüteten Arbeitsvermittlung nach § 45 Abs. 4(2) SGB III ergänzt die öffentliche Vermittlung insbesondere durch individuelle Ansprache, betriebliche Kontakte und den Zugang zu nicht öffentlich ausgeschriebenen Stellen. Der BBB fordert, den Vermittlungsgutschein grundsätzlich frühzeitig, möglichst ab Beginn der

Arbeitslosigkeit, verfügbar zu machen und den Zugang im SGB II und SGB III zu vereinheitlichen. Insbesondere sollte der vom BBB geforderte Rechtsanspruch auch für Leistungsberechtigte nach dem SGB II geprüft werden.

Die Gültigkeitsdauer des Vermittlungsgutscheins sollte Vermittlungsprozesse realistisch abbilden und möglichst bis zum Ende des jeweiligen Leistungsbewilligungszeitraums reichen, statt wiederholte Anträge auszulösen. Die erfolgsabhängige Vergütung der privaten Arbeitsvermittlung sollte mindestens alle zwei Jahre unter Berücksichtigung der Personal-, Sach- und Digitalisierungskosten überprüft und bedarfsgerecht angepasst werden. Die konkrete Umsetzung ist im Hinblick auf die gesetzlichen Vorgaben des § 45 SGB III zu prüfen.

Private Arbeitsvermittler sollten in den digitalen Stellenangeboten der Bundesagentur für Arbeit unter transparenten, diskriminierungsfreien Bedingungen sichtbar sein. Auch der AVGS für private Arbeitsvermittlung sollte durchgängig digital beantragt, ausgestellt, übermittelt und abgerechnet werden können. Die entsprechenden Schnittstellen müssen die beteiligten Vermittlungsdienstleister einbeziehen. Datenschutz und sichere Zugriffsrechte sind zu gewährleisten.

Insgesamt fehlt in §45-Maßnahmen eine stärkere und vor allem praxistaugliche Berücksichtigung der tatsächlich erbrachten Vermittlungsleistung des Bildungsträgers. Es wäre wünschenswert, dass erfolgreiche Integrationen stärker im Zusammenhang mit den zuvor erbrachten Leistungen und eingesetzten Ressourcen betrachtet werden – auch dann, wenn der Arbeitsvertrag bzw. Beschäftigungsbeginn erst nach Ende des Zuweisungszeitraums zustande kommt. Eine ausschließlich formale Betrachtung des Vertragsabschlusses bildet den tatsächlichen Beitrag des Trägers nicht ausreichend realitätsgerecht ab. Eine Verlängerung des Betrachtungszeitraumes über das Maßnahmeende (insbesondere bei kürzeren Zuweisungszeiten) erscheint hier dringend geboten.

b) Berufswahl und Berufsausbildung

- Berufseinstiegsbegleitung (§49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) sollte dringend wieder flächendeckend im gesamten Bundesgebiet als wichtiger früher Baustein im Übergangssystem Schule-Beruf implementiert werden. Hierbei erscheint derzeit als Haupthindernis bei den äußerst zurückhaltenden Vergabeveröffentlichungen die Notwendigkeit einer 50%ige Kofinanzierung durch die Länder. Diese Hürde verhindert eine gute und bewährte Standardversorgung junger Menschen im Prozess der Ausbildungsorientierung und der frühzeitigen Begleitung ab der Vorabgangsklasse der allgemeinbildenden Schulen. Eine sinnvolle Verzahnung mit schulischen Unterstützungsangeboten bis hin zu sinnvollen und bruchfreien Übergängen für schwache/benachteiligte Klienten in ggfls. auch hilfreiche ausbildungsvorbereitende (Startklar, BvB) bzw. ausbildungsbegleitende (AsA flex, BaE) Maßnahmen ließe sich schneller, motivierender und damit wirtschaftlicher abbilden.

Die Ausgestaltung und insbesondere die Definition, Messung und Interpretation von Maßnahmeerfolgen sollte in Zusammenarbeit mit den Verbänden evaluiert und ggfls. modifiziert werden.

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB; §51 SGB III)

Im Rahmen praxistauglicher Betrachtung sollte die Forderung nach individueller Durchführung eines Hauptschulabschlusskurses ggfls. zu Gunsten einer besseren Ausbildungsvorbereitung entfallen oder mindestens eine gesonderte personelle Ausstattung dafür vergabeseitig vorgesehen werden. Die Personalschlüssel bilden darüber hinaus in dem Produkt bundesweit nicht Länderanforderungen in der Schulpflichterfüllung ab – so gehen BvB-Teilnehmende in einigen Bundesländern ergänzend zur Berufsschule, wobei in anderen Bundesländern die vollzeitige Maßnahmebetreuung beim Bildungsträger mit dem gleichen Personaläquivalent zu gewährleisten ist.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB; §51 SGB III) und die Assistierte Ausbildung (AsA flex; §74 SGB III) müssen den unterschiedlichen Ausgangslagen junger Menschen Rechnung tragen. Inhalte, Förderdauer, zeitliche Organisation sowie Personal- und Stundenkontingente sollten sich am individuellen Unterstützungsbedarf orientieren. Bereits zulässige Teilzeit- und flexible Fördermodelle müssen sich in Leistungsbeschreibungen und Vertragsgestaltung tatsächlich umsetzen lassen. Starre Vorgaben für den Personaleinsatz sollten daraufhin überprüft werden, ob sie kurzfristige Unterstützungsbedarfe und regionale Besonderheiten angemessen berücksichtigen.

Dokumentations-, Zielvereinbarungs- und Berichtspflichten sollten auf die für Förderplanung, Qualitätssicherung und Steuerung erforderlichen Angaben konzentriert werden. Insbesondere parallele Erfassungen derselben Informationen und aufwendige Nachweise ohne erkennbaren pädagogischen Nutzen sollten entfallen.

Bei der Bewertung von Maßnahmeergebnissen sind neben unmittelbaren Ausbildungsaufnahmen nachprüfbare Kompetenzfortschritte, Stabilisierung und tragfähige Übergänge in Schule, Einstiegsqualifizierung (EQ) oder weiterführende Förderung angemessen zu berücksichtigen. Dies würde eine Wirkungsorientierung stärken. Übergangs- und Austrittsgründe sollten differenziert ausgewiesen werden.

Für junge Menschen mit erheblichen schulischen, sprachlichen oder sozialen Unterstützungsbedarfen müssen vorbereitende und begleitende Angebote erreichbar sein. Der BBB regt an, die tatsächliche Verfügbarkeit bereits vorgesehener Stabilisierungsangebote sowie die Möglichkeiten berufsbezogener Sprachförderung und digitaler Lernanteile in Jugendmaßnahmen zu überprüfen. Maßgeblich sind erkennbare Versorgungslücken, nicht die pauschale Schaffung neuer Förderinstrumente.

- Assistierte Ausbildung (§74 SGB III)

Die Assistierte Ausbildung (AsA flex) und die Einstiegsqualifizierung (EQ; §54a SGB III) sollten hinsichtlich ihrer Übergänge und Unterstützungsangebote überprüft werden. Insbesondere ist zu untersuchen, ob die Vorphase der AsA flex (§75a SGB III) ihren Zweck unter den gegenwärtigen Bedingungen erfüllt oder ob ihre Aufgaben anders organisiert werden sollten. Übergänge in EQ und andere Anschlussangebote sowie Austrittsgründe sollten differenziert erfasst werden, damit erfolgreiche Entwicklungsschritte nicht als bloße Abbrüche erscheinen.

Das eingeführte Modell der Stundenvergütung ist aus unserer Sicht ein Bürokratietreiber und eine Fehlerquelle. Die pädagogische Arbeit läuft Gefahr, angesichts von notwendigem

Verwaltungsaufwand und Ausfallrisiko oft in den Hintergrund zu geraten. Hier sollte dringend zur teilnehmerplatzbezogenen Monatsabrechnung zurückgekehrt werden.

- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE; §76 SGB III)

Darüber hinaus sollten bedarfsgerechte Plätze in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE; §76 SGB III) sowie geeignete Angebote für junge Menschen mit Rehabilitationsbedarf gesichert werden. Vergabelose, regionale Zuschnitte, Laufzeiten und Belegungsregelungen sollten eine verlässliche Durchführung und eine bedarfsgerechte Angebotsstruktur ermöglichen. Für die Übergänge zwischen BvB, EQ, AsA und BaE sind klare Zuständigkeiten und eine möglichst unterbrechungsfreie Begleitung wichtig.

- Startklar (ehemals Aktivierungshilfen für Jüngere)

Das Vergabeprodukt „Startklar“ (ehemals Aktivierungshilfen für Jüngere) wurde aktuell auch unter Beteiligung von Praktikern modifiziert. Hier müsste intensiv der Einkaufsprozess der Bedarfsträger begleitet werden. Die bisher ausgeschriebenen Kontingente spiegeln aus Praxissicht leider nicht den Unterstützungsbedarf für junge Menschen ohne Ausbildungsreife wider. Vielmehr werden diese Klienten leider weiterhin allzu häufig in andere, eigentlich nicht geeignete Maßnahmen, wie z. B. BvB, zugewiesen. Alternativ erscheint es überlegenswert, die BvB ggfls. für diese Klientengruppe sinnvoll inhaltlich zu modifizieren. Auch andere „neuere“ Produkte im Bereich des § 16h zeigen durchaus den Erfolg bei Klientengruppen mit besonderen Hemmnissen und sollten bedarfsträgerseitig forciert und weiterentwickelt werden.

Insgesamt bestehen bei der Erfolgsmessung und Definition von Erfolgen aller beschriebenen Produkte erhebliche Unschärfen, die einer dringenden und intensiven produktspezifischen Auseinandersetzung und Weiterentwicklung bedürfen. Die angewendeten Verfahren führen hier nicht immer zu schlüssigen Qualitätswerten.

c) Berufliche Weiterbildung

- Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (§81 SGB III)

Die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) sollte an den individuellen Lernvoraussetzungen und an realistischen Beschäftigungsperspektiven ausgerichtet werden. Vor längeren Umschulungen können systematische Kompetenzanalysen, Eignungsfeststellungen und erforderlichenfalls praktische Erprobungen helfen, passende Qualifizierungswege zu bestimmen und Abbrüche zu vermeiden. Der Zugang zu Grundkompetenzförderung sowie zu erforderlicher berufsbezogener Sprachförderung und sozialpädagogischer Begleitung sollte im Einzelfall praktikabel ausgestaltet sein. Wo für einen nachhaltigen Übergang in Beschäftigung eine begrenzte Nachbetreuung erforderlich ist, sollten entsprechende Fördermöglichkeiten geprüft werden.

Digitale, hybride, asynchrone und modular aufgebaute Lernangebote können die Teilnahme erleichtern, etwa bei unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten oder familiären Verpflichtungen. Der BBB regt an, Zulassungs- und Durchführungsanforderungen daraufhin zu überprüfen, ob sie solche Formate sachgerecht abbilden und gleichzeitig verbindliche Qualitätsstandards sichern. Entscheidend ist die Eignung für das jeweilige Lernziel, nicht eine pauschale Bevorzugung bestimmter Unterrichtsformen.

Für den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses (§81 Abs. 2 SGB III) sollten nachgewiesene berufliche Kompetenzen und die Ergebnisse geeigneter Validierungsverfahren gezielt genutzt werden. Ist ein ergänzender Qualifizierungsbedarf bereits anhand belastbarer Nachweise erkennbar, darf die Förderung nicht unnötig bis zum Abschluss mehrstufiger Feststellungsverfahren verzögert werden. Die Anerkennung vorhandener Kompetenzen und eine frühzeitige, passgenaue Nachqualifizierung müssen sich ergänzen.

Auch die Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Schulabschlusses nach § 81 Abs. 3 SGB III sollte als Bestandteil der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierung verlässlich zugänglich sein.

Jeder Erwachsene ohne anerkannten Schul- oder Berufsabschluss sollte grundsätzlich Zugang zu einer geförderten Nachqualifizierung oder Umschulung erhalten.

Ein durchgängig digital nutzbarer Bildungsgutschein und möglichst medienbruchfreie Abstimmungs- und Nachweisverfahren zwischen Teilnehmenden, Agenturen, Jobcentern und Bildungsträgern würden Verwaltungsaufwand und Verzögerungen reduzieren. Die Verfahren sollten einheitlich, nachvollziehbar und barrierearm gestaltet werden. Bei der Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung sollten neben kurzfristigen Übergängen in Beschäftigung insbesondere die längerfristigen Beschäftigungsperspektiven der Teilnehmenden berücksichtigt werden.

Der BBB bekräftigt seine Forderungen zur Reform des AZAV-Systems: Mehrfachprüfungen und redundante Nachweise sind zu reduzieren, vorhandene Prüfergebnisse stärker anzuerkennen und Zulassungsprozesse zu vereinfachen und zu digitalisieren. Zugleich müssen die Bundesdurchschnittskostensätze und Verfahren zur Kostenzustimmung reale Personal-, Sach- und Qualitätsanforderungen angemessen berücksichtigen. Schematische Kostengrenzen dürfen bedarfsgerechte und innovative Maßnahmen nicht unverhältnismäßig erschweren. Die Qualitätssicherung muss wirksam bleiben, ohne unnötige Bürokratie zu erzeugen.

- Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten (§82 SGB III)

Bei der Beschäftigtenqualifizierung nach § 82 SGB III sollten Antragstellung, Beratung, Nachweisführung und Abstimmung zwischen Betrieben, Bundesagentur für Arbeit und Bildungsträgern vereinfacht und digital unterstützt werden. Die Förderbedingungen sollten mit betrieblichen Arbeitszeitmodellen vereinbar sein und modulare, zeitlich flexible sowie geeignete digitale Lernformate praktisch ermöglichen. Gerade kleinere Unternehmen benötigen verständliche Informationen und planbare Verfahren.

Vereinfachungen der Maßnahmenzulassung und der administrativen Abwicklung sind zunächst auf untergesetzlicher Ebene zu verfolgen, soweit die bestehenden gesetzlichen Grundlagen dies ermöglichen. Ebenso sollten die Wirksamkeit der Förderanreize und die Handhabung von Arbeitsentgeltzuschüssen mit Blick auf tatsächliche betriebliche

Qualifizierungsentscheidungen überprüft werden. Berufsbezogene Sprachkompetenzen und überfachliche Fähigkeiten sind dabei als mögliche Bestandteile beruflicher Qualifizierung zu berücksichtigen.

- Qualifizierungsgeld (§82a SGB III)

Beim Qualifizierungsgeld sehen wir erheblichen Reformbedarf. Die bislang sehr geringe Inanspruchnahme zeigt, dass das Instrument in seiner derzeitigen Ausgestaltung nicht ausreichend praxistauglich ist und die Bedarfe der Unternehmen offenbar nicht trifft.

Das Qualifizierungsgeld sollte entweder grundlegend überarbeitet und deutlich vereinfacht oder in seiner bestehenden Form wieder abgeschafft werden. Ein Förderinstrument, das trotz des hohen Transformationsbedarfs der Wirtschaft kaum genutzt wird, sollte nicht unverändert fortgeführt werden.

III) Übergreifende Durchführungsbedingungen und weiteres Verfahren

a) Verwaltungsverfahren vereinfachen und Zusammenarbeit verbessern

Der BBB regt eine bundesweit möglichst einheitliche und nachvollziehbare Anwendung der einschlägigen BA-Vorgaben an. Es gibt zwar oft klare und eindeutige zentrale Ansprüche (wie der Qualitätsvorrang bei Ausschreibungen). Diese werden aber oft regional nicht konsequent umgesetzt. Unterschiedliche Auslegungen, mehrfach verlangte Nachweise und nicht aufeinander abgestimmte digitale Verfahren verursachen vermeidbare Belastungen. Übergänge zwischen Förderinstrumenten sowie die Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Bildungsträgern sollten durch klare Zuständigkeiten, frühzeitige Abstimmung und geeignete Schnittstellen verbessert werden.

Digitale Antrags-, Gutschein- und Abrechnungsprozesse müssen nicht nur die Kommunikation zwischen Verwaltung und Leistungsberechtigten, sondern ebenso die Bildungsträger als Leistungserbringer einbeziehen. Hierbei sollten Potenziale digitaler Tools wie der EUDI Wallet/d-You genutzt werden. Insbesondere bei Bildungs- sowie Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen sollten durchgängige, praxistaugliche und medienbruchfreie Verfahren geschaffen werden. Bereits vorhandene Daten sollten unter Beachtung des Datenschutzes für nachgelagerte Verfahrensschritte nutzbar sein, um Mehrfacherfassungen zu vermeiden. Persönliche und analoge Zugänge müssen für Menschen ohne ausreichende digitale Kompetenzen oder technische Voraussetzungen barrierefrei erhalten bleiben. Digitale Angebote dürfen die persönliche Beratung und individuelle Begleitung nicht ersetzen.

Ergebnisse von Potenzialanalysen und Kompetenzprofilen sollten unter Wahrung der Rechte der Betroffenen für die konkrete Maßnahme- und Qualifizierungsplanung nutzbar sein. Bildungsträger sollten datenschutzkonform Zugang zu den für die Durchführung erforderlichen Informationen erhalten und eigene fachlich anerkannte Kompetenzfeststellungen in die Fortschreibung der Profile einbringen können. Dafür bedarf es klarer Zugriffs- und Nutzungsrechte sowie standardisierter, interoperabler Schnittstellen. Bei der Entwicklung und Erprobung entsprechender Verfahren sollten Bildungsträger frühzeitig einbezogen werden.

b) Maßnahmedurchführung flexibilisieren und Innovationen fördern

Die Modernisierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente darf sich nicht auf Verwaltungsverfahren beschränken, sondern muss auch die Maßnahmedurchführung umfassen. Digitale, hybride und KI-gestützte Lern- und Unterstützungsangebote sowie adaptive Lernsysteme sollten insbesondere im Rahmen der Maßnahmen nach §§ 45, 81 und 82 SGB III ermöglicht und bei der Zulassung angemessen berücksichtigt werden. Voraussetzung sind die Eignung für das jeweilige Förderziel sowie die Sicherstellung von Qualität, individueller Betreuung, Datenschutz und IT-Sicherheit. Zulassungs- und Durchführungsanforderungen sollten so weiterentwickelt werden, dass innovative Angebote nicht durch starre Vorgaben unnötig erschwert werden.

Bei der Erprobung innovativer Ansätze der aktiven Arbeitsförderung sollten Bildungsträger und Vermittlungsdienstleister von der Konzeption über die Durchführung bis zur Evaluation systematisch einbezogen werden. Modellvorhaben sollten insbesondere dazu genutzt werden, flexiblere Förder- und Durchführungsformen sowie vereinfachte Zulassungs- und Verwaltungsverfahren unter realen Bedingungen zu erproben. Dabei sind klare Wirkungsziele, verhältnismäßige Dokumentationsanforderungen und eine tragfähige Rechtsgrundlage sicherzustellen. Erfolgreiche Ansätze sollten nach positiver Evaluation möglichst zeitnah in die Regelförderung überführt werden.

c) Vergabe- und Prüfverfahren praxisgerecht gestalten

Leistungsbeschreibungen und Vergütungsmodelle sollten eine qualitätsgerechte und wirtschaftlich tragfähige Durchführung ermöglichen. Hierzu gehören realistische Personalkosten, praxistaugliche Vertretungsregelungen, angemessene Laufzeiten und ein Vergütungsrahmen, der den tatsächlichen Leistungsanforderungen entspricht. Bei der Überarbeitung sind die jeweiligen Instrumentenziele, regionale Bedarfe und die wirtschaftlichen Risiken der Durchführung zu berücksichtigen. Konkrete Änderungsbedarfe sollten anhand der einschlägigen Vergabe- und Vertragsunterlagen gemeinsam mit den Bildungsträgern erörtert werden.

Grundsätzlich sollten die Qualifikationsanforderungen an das eingesetzte Personal praxisgerecht – bestenfalls fortlaufend und unter Beteiligung der Verbände – modifiziert werden. Insbesondere im Vergabebereich sollten die notwendigerweise erwarteten Verwaltungsanteile außerhalb betreuender Pädagogen klarer in den Unterlagen definiert werden (z.B. eine geforderte Stundenzahl). Insgesamt ist auch hier ein Abbau von Bürokratie wünschenswert. Das Führen immer neuer und immer detaillierterer Nachweise jeder geleisteten/eingesetzten Stunde erscheint deutlich nicht praxisgerecht und unwirtschaftlich. Es erzeugt, wie auch bei vielen Prüfszenarien, eher den Eindruck einer „Schuldvermutung für nicht vertragskonformes Vorgehen“ und nicht eine angestrebte „Augenhöhe“ unter Vertragspartnern.

Die Einrichtung immer neuer Prüfinstanzen (insbesondere bei den gemeinsamen Einrichtungen im Bereich SGB II; Jobcentern, etc.) ist wenig zielführend, unwirtschaftlich und wird nicht zu einer Qualitätsverbesserung führen können. Die durch das Trägerpersonal aufgewendete Zeit von Prüfungsbegleitungen und Stellungnahmen steigt anlasslos rasant an. Die Transparenz für das Träger- bzw. Lieferantenmanagement ist andererseits weiterhin nicht gegeben. Hier sollten maßgeblich die bestehenden Institutionen (Prüfdienst AMDL und REZ) prüfen.

Eine Erleichterung der Teilhabe für Menschen mit Einschränkungen an den Förderprodukten sollte für die Klienten praxistauglich ausgestaltet sein. Hier wäre eine neue Definition wie z. B. „teilhabeerleichternde Rahmenbedingungen oder Barrierearmut“ hilfreich. Wenig praxisgerecht sind derzeit die Anforderungen an den Begriff der Barrierefreiheit, in dem viel mehr formale bautechnische Anforderungen gestellt als eine tatsächliche individuelle Teilhabe erreicht werden. Die Kosten, die alle bautechnischen Umrüstungen im formalen Ansatz bedürfen, müssen schlussendlich aus Steuer- und Beitragsmitteln mitfinanziert werden oder schränken den Wettbewerb auf wenige Durchführungsobjekte ein. Im Rahmen eines vernünftigen und wirtschaftlichen Wettbewerbs unter angepassten akzeptablen Anforderungen ließen sich hier deutliche und faire Verbesserungen für alle Beteiligten darstellen.

IV) Abschließende Bewertung

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente müssen so ausgestaltet sein, dass sie den unterschiedlichen Voraussetzungen und Förderbedarfen der Teilnehmenden gerecht werden und von den Bildungsträgern verlässlich umgesetzt werden können. Dafür braucht es mehr Flexibilität bei der Maßnahmengestaltung, weniger bürokratischen Aufwand und angemessene Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige Durchführung. Der BBB spricht sich deshalb für eine Weiterentwicklung der bestehenden Instrumente aus, die sich konsequent an ihrer Wirksamkeit und Praxistauglichkeit orientiert.

Die dargestellten Verbesserungsvorschläge betreffen sowohl die untergesetzliche Ausgestaltung als auch die gesetzlichen Grundlagen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB II und SGB III. Vorrangig sollten bestehende Handlungsspielräume konsequent genutzt und insbesondere Weisungen, Leistungsbeschreibungen, Zulassungs-, Vergabe- und Vertragsbedingungen sowie Verwaltungsverfahren praxisgerecht weiterentwickelt werden. Ziel sind mehr Flexibilität bei der individuellen Förderung, weniger bürokratischer Aufwand und verlässliche Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige Durchführung.

Soweit die geltenden gesetzlichen Regelungen notwendige Anpassungen verhindern oder einer bedarfsgerechten und wirksamen Förderung entgegenstehen, sollten gezielte gesetzliche Änderungen geprüft werden. Dabei ist darauf zu achten, dass zusätzliche Regelungen nur dort geschaffen werden, wo bestehende Möglichkeiten nicht ausreichen. Die Bildungsträger sollten aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen frühzeitig in die Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Anpassungen einbezogen werden.

Berlin, den 30.10.2026

Mit freundlichen Grüßen

Sören Kosanke, Geschäftsführer

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