Ergänzende Stellungnahme des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) e. V. zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Vorbemerkung

Der Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung e. V. (BBB) vertritt einen bedeutenden Teil gemeinnütziger und privater Bildungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in Deutschland. Unsere Mitgliedseinrichtungen sind zentrale Akteure der beruflichen Bildung und Arbeitsförderung. Mit mehreren zehntausend Beschäftigten in der Branche verbessern sie mit qualitätsgeprüften und öffentlich-finanzierten Aus- und Weiterbildungen die beruflichen Perspektiven von Menschen in Deutschland. Damit leisten sie wichtige Beiträge zur Fachkräftesicherung, zur sozialen Integration und zum Zusammenhalt der Gesellschaft.

Der BBB hat sich bereits im Rahmen der Verbändeanhörung gemeinsam mit drei weiteren Bildungsverbänden zum Referentenentwurf positioniert. Aufgrund der kurzen damaligen Frist beschränkte sich die Stellungnahme auf grundsätzliche Positionen. Im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens greift der BBB diese Positionen erneut auf und ergänzt sie ab S. 6 in Abschnitt 3 um weitere Aspekte zur digitalen und innovativen Weiterbildung.

Stellungnahme

Der Regierungsentwurf sieht wesentliche Änderungen im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) vor, insbesondere zur Digitalisierung und Modernisierung der Arbeitsförderung. Neben dem Ausbau der digitalen Verwaltungsabläufe und -angebote, insbesondere in der Kommunikation zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Bürger:innen, sollen auch Instrumente der Arbeitsförderung modernisiert werden. Neu eingeführt werden sollen im SGB III der Kooperationsplan, die Erprobung einer Beschäftigungsperspektive sowie die sogenannte Reallaborklausel. Die bereits bestehenden Leistungen Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld sollen künftig als Pflichtleistungen der aktiven Arbeitsförderung verankert werden.

Der BBB begrüßt ausdrücklich die Zielsetzung des Entwurfs, durch Verfahrensvereinfachungen sowie den Abbau von Komplexität und Bürokratie, die Modernisierung und Digitalisierung der Bundesagentur für Arbeit voranzutreiben. Wir unterstützen daher das Vorhaben, die Verfahren in der Arbeitsförderung weiter zu digitalisieren und zu modernisieren. Eine moderne Arbeitsmarktpolitik braucht schnelle, verlässliche und transparente Prozesse, damit Qualifizierung und berufliche Integration wirksam umgesetzt werden können.

1. Digitalisierung der Arbeitsförderung

Der Regierungsentwurf sieht eine erweiterte Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und -angeboten vor, insbesondere bei der digitalen Kommunikation zwischen der Bundesagentur für Arbeit und Bürger:innen (z. B. eine digitale Prozesskette von der Beratung bis zur Antragstellung). Dieses Vorhaben ist grundsätzlich zu begrüßen.

Die vorgesehene Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und Kommunikationswegen kann zu schnelleren, effizienteren und nutzerfreundlicheren Verfahren beitragen. Digitalisierung darf jedoch nicht dazu führen, dass Verantwortung für die Antragstellung, Kommunikation oder Verfahrenssteuerung auf Leistungsberechtigte verlagert wird oder persönliche Beratungsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Nicht alle Zielgruppen verfügen über die erforderlichen technischen Voraussetzungen oder digitalen Kompetenzen.

Daher müssen analoge und persönliche Zugangswege zur Bundesagentur für Arbeit dauerhaft barrierefrei und gleichwertig verfügbar bleiben. Insbesondere für Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen, mehrfachen Vermittlungshemmnissen oder besonderem Beratungsbedarf bleiben persönliche Beratung und individuelle Begleitung unverzichtbare Bestandteile einer wirksamen Arbeitsförderung.

Der BBB betont ausdrücklich, dass die Modernisierung und Digitalisierung der Kommunikation und Verfahren nicht ausschließlich auf das Verhältnis zwischen der Bundesagentur für Arbeit und Bürger:innen zu beschränken ist, sondern die Leistungserbringer der Arbeitsfördermaßnahmen gleichermaßen und konsequent mitzudenken sind.

Ferner ist es erforderlich, bei der Konzeption, Entwicklung und Pilotierung neuer digitaler Verfahren die betroffenen Akteure, vorrangig Kund:innen und Bildungsträger, angemessen einzubeziehen. Nur so entstehen praxistaugliche Lösungen mit hoher Akzeptanz und tatsächlichem Nutzen für alle Beteiligten. Zentral bleibt: Verfahren müssen vereinfacht und Komplexität reduziert werden, damit Übergänge in Beschäftigung effizienter und verlässlicher gestaltet werden können.

2. Modernisierung der Arbeitsförderung

a) Grundsätzliche Bewertung der geplanten Änderungen

Die vorgesehenen Änderungen im SGB III setzen wichtige Impulse für eine stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt, mehr Chancengerechtigkeit und eine nachhaltige Fachkräftesicherung. Sie tragen dazu bei, bestehende Förderinstrumente zielgerichtet weiterzuentwickeln und den Zugang zu Qualifizierung und beruflicher Entwicklung für diejenigen Menschen zu verbessern, die auf Unterstützung besonders angewiesen sind.

Aus Sicht der Bildungsträger ist insbesondere positiv hervorzuheben, dass die Reformen den Fokus stärker auf individuelle Förderbedarfe, Teilhabechancen und Qualifizierung legen. Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen den Zugang zu Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung zu erleichtern sowie Beschäftigte und Unternehmen bei den Herausforderungen des wirtschaftlichen und technologischen Wandels zu unterstützen.

Besonders zu begrüßen sind folgende Änderungen:

Die ausdrückliche Verankerung von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld als Pflichtleistungen der Bundesagentur für Arbeit stärkt die Bekanntheit des Förderinstruments und die Attraktivität abschlussorientierter Weiterbildungen für Teilnehmende.

Der Wegfall der bisherigen Ausschlussregelung bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessert die Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und stärkt deren Zugang zu Qualifizierungs- und Rehabilitationsangeboten. Die Änderung ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung von Inklusion und Chancengerechtigkeit.

Ebenfalls zu begrüßen ist die Aufhebung der bisherigen zeitlichen Einschränkungen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld. Dadurch entstehen größere Handlungsspielräume für Unternehmen und Beschäftigte, Qualifizierungsmaßnahmen in Transformations- und Restrukturierungsprozessen bedarfsgerecht zu planen und umzusetzen.

Insgesamt stärken die vorgesehenen Änderungen die Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe, Qualifizierung und Beschäftigungssicherung. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einem inklusiven und zukunftsorientierten Arbeitsmarkt.

b) Weiterer Handlungsbedarf aus Sicht der Bildungsträger

Neben den ausdrücklich zu begrüßenden Reformansätzen sehen die Bildungsträger in einzelnen Bereichen weiteren Anpassungsbedarf, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen und die Potenziale der beruflichen Bildung stärker für die Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung zu nutzen.

Neuausrichtung der Potenzialanalyse (§ 37 SGB III)

Die Verankerung von Potenzialanalyse und Kooperationsplan im SGB III wird grundsätzlich begrüßt. Eine systematische Erfassung individueller Kompetenzen und Entwicklungsziele, unter Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse wie Deutschförderung oder Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderungen, kann zu passgenaueren Zuweisungen in Bildungsmaßnahmen und nachhaltigeren Integrationserfolgen beitragen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

> Bildungsträger sollten frühzeitig und verbindlich in die Planung individueller Qualifizierungswege eingebunden werden. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse sollten konsequent für Bildungs- und Qualifizierungsentscheidungen genutzt werden. Zusätzliche bürokratische Anforderungen sollten vermieden werden, damit die Instrumente ihren Nutzen in der Praxis entfalten können.

Kooperationsplan und Verpflichtungen (§§ 37a und 37b SGB III)

Die Einführung des Kooperationsplans wird begrüßt. Die gemeinsame Planung von Integrationsschritten auf Grundlage der Potenzialanalyse stärkt die individuelle Förderung und die Eigenverantwortung der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden.

Der Kooperationsplan und die selbstständigen Bemühungen der Arbeitsuchenden sollten im Mittelpunkt der Arbeitsförderung stehen. Verpflichtungen nach § 37b SGB III müssen die Ausnahme bleiben und sich auf die Ergebnisse der Potenzialanalyse sowie die gemeinsam vereinbarten Ziele

des Kooperationsplans beschränken. Standardisierte Vorgaben sind zu vermeiden. Nur so kann die angestrebte Individualisierung der Arbeitsförderung wirksam umgesetzt werden.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Der Kooperationsplan muss das zentrale Instrument der individuellen Integrationsplanung bleiben. Verpflichtungen nach § 37b SGB III sollten nur ausnahmsweise erfolgen und auf den Ergebnissen der Potenzialanalyse sowie den Vereinbarungen des Kooperationsplans beruhen. Individuelle Förderbedarfe, Qualifizierungsbedarfe und Integrationshemmnisse sind dabei verbindlich zu berücksichtigen.

Einführung von Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (§ 45a SGB III)

Mit § 45a SGB III wird ein neues Instrument geschaffen, das Beschäftigten den Übergang in eine neue berufliche Perspektive erleichtern soll. Insbesondere in Transformationsprozessen können Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, alternative Tätigkeitsfelder oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu erproben, bevor ein bestehendes Arbeitsverhältnis endet.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Agentur für Arbeit die beteiligten Beschäftigten und Arbeitgeber im Rahmen des neuen Instruments beraten und begleiten soll. Gerade in Transformationsprozessen ist eine solche Unterstützung für alle Beteiligten erforderlich und ein wichtiger Baustein für das Gelingen beruflicher Übergänge.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Aus Sicht des BBB greift eine Beschränkung der Unterstützung auf reine Beratungsleistungen zu kurz. Für nachhaltige Beschäftigungsübergänge sind ergänzende flankierende Maßnahmen erforderlich, insbesondere (Nach-)Qualifizierungs- und Coachingangebote. Nur so können notwendige Unterstützungsleistungen mit der Erprobung neuer Beschäftigungsperspektiven sinnvoll verknüpft und die Voraussetzungen für eine dauerhafte Integration in neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.
Bildungsträger sollten als erfahrene Partner bei der Ausgestaltung und Umsetzung flankierender Maßnahmen ausdrücklich einbezogen werden. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen, Unternehmen und Bildungsträgern sollte strukturell verankert werden, um nachhaltige Beschäftigungsübergänge zu ermöglichen.

Förderung von Weiterbildungskosten bei einem nachträglichen Erwerb einer Berufsausbildung (§ 81 Abs. 2 SGB III)

Die vorgesehene Anerkennung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen im Rahmen von Validierungsverfahren erleichtert den Zugang zu geförderten Weiterbildungen, unterstützt den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses und stärkt damit die Beschäftigungschancen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Das Validierungsverfahren kann die abschließende Feststellung vorhandener Kompetenzen weiterhin übernehmen und sollte aber durch eine frühzeitige Qualifizierungsförderung sinnvoll ergänzt werden.

Wenn ein Qualifizierungsbedarf auf Grundlage geeigneter Nachweise bereits plausibel erkennbar ist, sollte die Förderung nicht bis zum Abschluss eines mehrstufigen Feststellungsverfahrens zurückgestellt werden. Andernfalls entstehen vermeidbare Wartezeiten, die die Nachqualifizierung verzögern und die Fachkräftegewinnung erschweren.

Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Schulabschlusses (§ 81 Abs. 3 SGB III)

Die Erweiterung der Fördermöglichkeiten für den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Bildungs- und Teilhabechancen von Erwachsenen ohne ausreichende schulische Qualifikation.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Der Erwerb eines Schul- oder Berufsabschlusses sollte als eigenständiges bildungs- und gesellschaftspolitisches Ziel anerkannt werden und nicht ausschließlich von arbeitsmarktpolitischen Erfolgserwartungen abhängig gemacht werden. Jeder Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss sollte grundsätzlich Zugang zu einer geförderten Nachqualifizierung oder Umschulung erhalten.

Wegfall der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Weiterbildung während Kurzarbeit (§ 323 SGB III)

Sofern die Herausnahme des Passus zur Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in §323 Abs. 2 SGB III den Wegfall der Erstattung zum Zweck hat, möchten wir anmerken, dass dies die finanziellen Anreize für Unternehmen reduziert, Beschäftigte während Kurzarbeitsphasen weiterzubilden. Dadurch besteht die Gefahr, dass betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen gerade in wirtschaftlichen Krisen- und Transformationsphasen zurückgehen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Weiterbildung während Kurzarbeit sollte beibehalten werden. Sofern an der Abschaffung festgehalten wird, sollten gleichwertige finanzielle Förderanreize geschaffen werden, um die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen nicht zu schwächen. Die Förderung betrieblicher Weiterbildung sollte insbesondere in Transformationsbranchen weiter gestärkt und bürokratisch vereinfacht werden, um Beschäftigung zu sichern und Fachkräftebedarfe frühzeitig zu adressieren.

Einführung einer Experimentierklausel (§ 408 SGB III)

Die Möglichkeit, neue Ansätze der aktiven Arbeitsmarktförderung im Rahmen von Modellvorhaben zu erproben, kann Innovationen fördern und eine schnellere Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ermöglichen.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Bildungsträger sollten entlang der gesamten Prozesskette – von der Konzeption über die Auswahl, Umsetzung und Evaluation bis hin zur Überführung erfolgreicher Ansätze in die Regelförderung – systematisch eingebunden werden. Ihre Erfahrungen aus der Praxis sind eine wesentliche Voraussetzung für bedarfsgerechte und wirksame Innovationen in der Arbeitsförderung. Die Ausgestaltung der Modellvorhaben sollte eine breite Beteiligung unterschiedlicher Träger ermöglichen. Ein Ausschluss einzelner Trägergruppen würde die Einbeziehung wertvoller Praxiserfahrungen und Kompetenzen in den Bereichen Aktivierung, berufliche Eingliederung und Qualifizierung erschweren und damit das Innovationspotenzial der Modellvorhaben begrenzen. Förderbedingungen, Dokumentationsanforderungen und administrative Verfahren sollten daher verhältnismäßig und praxisgerecht gestaltet werden. Erfolgreiche Modellvorhaben sollten systematisch ausgewertet und bei nachgewiesener Wirksamkeit in die Regelförderung überführt werden.

3. Digitale und innovative Weiterbildung als Bestandteil der modernen Arbeitsförderung

(Leitsatz) Der gesetzgeberische Modernisierungsanspruch darf nicht bei der Digitalisierung der Verwaltung enden. Er muss die gesamte Prozesskette der Arbeitsförderung umfassen – von der Kompetenzfeststellung und individuellen Förderentscheidung über die Auswahl und Durchführung geeigneter Bildungsangebote bis zur Evaluation und Abrechnung.

a) Künstliche Intelligenz und adaptive Technologien in der beruflichen Weiterbildung

Die Digitalisierung der Arbeitsförderung darf sich nicht auf Verwaltungsprozesse beschränken. Künstliche Intelligenz, adaptive Lernsysteme und digitale Assistenztechnologien eröffnen neue Möglichkeiten für eine individuellere und wirkungsvollere berufliche Weiterbildung. Hierzu gehören insbesondere KI-gestützte Kompetenzanalysen, adaptive Lernpfade, automatisierte Lernstandsdiagnostik, virtuelle Lernassistenten sowie KI-unterstütztes Coaching und Lernbegleitung. Der gesetzliche Modernisierungsauftrag sollte daher ausdrücklich auch den Einsatz solcher Technologien in der Durchführung beruflicher Weiterbildung umfassen. Digitale und KI-gestützte Lernformen sollten als gleichwertige Formen der Maßnahmedurchführung anerkannt werden, sofern Bildungsziele, Betreuungsqualität, Datenschutz und IT-Sicherheit gewährleistet sind.

Folgende Anpassungen regen wir an:

§ 11 SGB III ist dahingehend zu ergänzen, dass die Pilotierung und der Einsatz neuer Technologien ausdrücklich auch die Leistungserbringung durch Bildungsträger umfasst.
Die AZAV und die einschlägigen Empfehlungen des AZAV-Beirates sind dahingehend weiterzuentwickeln, dass KI-gestützte und adaptive Lernformen ausdrücklich als gleichwertige Formen der Durchführung anerkannt werden.

b) Kompetenzprofile: Transparenz, Beteiligung und Dateninteroperabilität

Kompetenzprofile müssen als dynamische gemeinsame Arbeitsgrundlage ausgestaltet werden. Die im Regierungsentwurf vorgesehene Potenzialanalyse und der darauf aufbauende Kooperationsplan schaffen eine wichtige Grundlage für eine individuellere Arbeitsförderung. Kompetenzprofile sollten dabei jedoch als gemeinsame und fortentwickelbare Grundlage des Integrations- und Qualifizierungsprozesses verstanden werden. Eine alleinige Datenhoheit der Bundesagentur für Arbeit ist nicht zielführend.
Bildungsträger sollten frühzeitig und verbindlich in die Planung individueller Bildungswege einbezogen werden. Sie benötigen einen angemessenen, datenschutzkonformen Zugang zu den für die Durchführung ihrer Leistungen erforderlichen Informationen und sollten eigene, fachlich anerkannte Kompetenzfeststellungen ergänzend einbringen können. Dies sollte auch für geeignete KI-gestützte Eignungs- und Kompetenzanalysen gelten.

Folgende Anpassungen regen wir an:

Die Regelungen zur Potenzialanalyse und zum Kooperationsplan sind dahingehend zu ergänzen, dass Bildungsträger – mit Zustimmung bzw. unter Wahrung der Rechte der betroffenen Person – in geeigneter Weise Zugang zu den für die Qualifizierung relevanten Ergebnissen erhalten und an deren Fortschreibung mitwirken können.

Hierfür sind standardisierte und interoperable Datenschnittstellen sowie klare Regelungen zu Zugriffs- und Nutzungsrechten zu schaffen. Fachlich anerkannte Kompetenzfeststellungen der Bildungsträger und geeignete KI-gestützte Verfahren sollten berücksichtigt werden.

c) Digitale End-to-End-Prozesse zwischen Bundesagentur für Arbeit und Bildungsträgern

Die Digitalisierung der Arbeitsförderung darf nicht auf die Kommunikation zwischen Bundesagentur für Arbeit und Bürger:innen beschränkt bleiben. Erforderlich sind durchgängige, medienbruchfreie und interoperable digitale Prozesse zwischen Bundesagentur für Arbeit, Bildungsträgern und weiteren Leistungserbringern – von der Beratung und Förderentscheidung über die Maßnahmedurchführung bis hin zu Nachweisführung und Abrechnung.
Hierzu gehören insbesondere standardisierte Datenschnittstellen (APIs), digitale Bildungsgutscheine sowie Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine mit möglichst automatisierter Prüfung sowie eine medienbruchfreie digitale Teilnehmerverwaltung. Bereits vorhandene Daten sollten –

unter Beachtung des Datenschutzes – für nachgelagerte Verfahrensschritte nutzbar sein und nicht mehrfach erhoben oder übermittelt werden müssen. Insbesondere auch vor dem Hintergrund der bevorstehenden Einführung von d-you (vormals EUDI-Wallet) ist eine zeitnah abgestimmte Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit wünschenswert.

Folgende Anpassungen regen wir an:

§ 11 SGB III ist dahingehend zu ergänzen, dass die Digitalisierung ausdrücklich auch die interoperable Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und weiteren Leistungserbringern umfasst. Hierfür sind standardisierte und sichere digitale Schnittstellen für die wesentlichen Prozesse der Arbeitsförderung zu schaffen.

d) Weiterentwicklung der Experimentierklausel als Innovationsraum für neue Bildungsformen

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Experimentierklausel nach § 408 SGB III eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit, neue Ansätze der Arbeitsförderung unter realen Bedingungen zu erproben. Dieser Innovationsraum sollte ausdrücklich auch für neue Formen der beruflichen Weiterbildung geöffnet werden. Dies gilt insbesondere für digitale, hybride und KI-gestützte Bildungsangebote.

Folgende Anpassungen regen wir an:

§ 408 SGB III ist dahingehend zu ergänzen, dass Modellvorhaben ausdrücklich auch innovative Formen der beruflichen Weiterbildung sowie vereinfachte bzw. abweichende Zulassungs- und Verfahrensmodalitäten erproben können.
Dies sollte insbesondere digitale, hybride und KI-gestützte Bildungsangebote umfassen.
Bildungsträger sind angemessen an der Konzeption und Durchführung zu beteiligen und erfolgreiche Modellvorhaben sollen nach positiver Evaluation zeitnah in die Regelförderung überführt werden.

Wir freuen uns über die Berücksichtigung unserer Anregungen im weiteren Gesetzesverfahren und stehen Ihnen zum weiteren Austausch gerne zur Verfügung.

Berlin, den _.09.2026

Mit freundlichen Grüßen

Sören Kosanke, Geschäftsführer
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V. (BBB)