

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Digitalisierung voranbringen

Der Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer e. V. (BVTB) begrüßt die im Referentenentwurf vorgesehenen Änderungen im Bereich des Beschäftigtertransfers. Die konsequente Modernisierung und Digitalisierung der Verwaltungsverfahren stellen wichtige und praxisgerechte Weiterentwicklungen dar.

Fakt:

Die vorgesehenen Anpassungen sind zugleich ein Schritt in die richtige Richtung, um die Bedeutung von Transfergesellschaften als bewährtes Instrument in der Transformation zu stärken. Transfergesellschaften leisten nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sondern entlasten auch die Arbeitslosenversicherung in erheblichem Umfang. Anders als beim Bezug von Arbeitslosengeld tragen die personalabbauenden Unternehmen in Transfergesellschaften sämtliche Sozialversicherungsbeiträge, die vollen Entgeltkosten an Urlaubs- und Feiertagen, einen wesentlichen Teil der Qualifizierungskosten sowie alle Aufwendungen für Coaching und Verwaltung. Gleichzeitig ermöglichen Transfergesellschaften eine frühzeitige und zielgerichtete Qualifizierung der Beschäftigten und beschleunigen deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Mit Vermittlungsquoten von rund 70 Prozent¹ haben sie sich als wirksames Instrument erwiesen, um Beschäftigungsperspektiven zu sichern und Arbeitslosigkeit nachhaltig zu vermeiden.

Vorschlag:

Für die konkrete Ausgestaltung der vorgesehenen Digitalisierungsmaßnahmen empfehlen wir eine enge Einbindung der Träger des Beschäftigtertransfers. Diese verfügen aufgrund ihrer täglichen Arbeit über umfassende Kenntnisse der praktischen Anforderungen und Prozessabläufe und können so dazu beitragen, digitale Verfahren effizient, anwenderorientiert und praxistauglich auszugestalten. In der Vergangenheit entwickelte Digitalisierungsmaßnahme waren in der Praxis nicht immer umsetzbar, da relevante Aspekte nicht berücksichtigt wurden.

Qualifizierung im Beschäftigtertransfer weiter stärken

Insbesondere positiv hervorzuheben ist vor allem die vorgesehene Streichung der Fristenregelung des § 111a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III. Künftig können über die individuelle Bezugszeit von Transferkurzarbeitergeld hinausgehende Qualifizierungsmaßnahmen auch dann gefördert werden, wenn sie nicht bereits mindestens drei Monate bzw. sechs Monate vor dem Ende des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld begonnen werden. Damit wird eine seit Jahren bestehende praktische Hürde beseitigt, welche die Durchführung sinnvoller Weiterbildungsmaßnahmen aktuell noch häufig verhindert.

Wir möchten jedoch in diesem Zusammenhang auf zwei weitere praktische Hürden aufmerksam machen, deren Beseitigung aus unserer Sicht ebenfalls dringend geboten ist.

Fakt:

Nicht geförderte Qualifizierungsmaßnahmen, die über den individuellen Zeitraum des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hinausgehen, können nach dem Austritt aus der Transfergesellschaft häufig nicht fortgeführt werden. Grund hierfür ist, dass die Teilnahme an diesen Maßnahmen den Bezug von Arbeitslosengeld regelmäßig ausschließt oder jedenfalls erheblich erschwert. In der Folge werden auch fachlich sinnvolle und nachhaltige Qualifizierungen vielfach entweder nicht aufgenommen oder aus wirtschaftlichen Gründen vorzeitig beendet. Dies betrifft nicht selten auch Qualifizierungen mit anerkannten oder zertifizierbaren Abschlüssen, die außerhalb der Förderung

¹ Bundesagentur für Arbeit: *Realisierte Kurzarbeit - Abgang aus Transferkurzarbeit (Monatszahlen)*, Stand: September 2025

verbleiben, weil der mit einer AZAV-Zertifizierung verbundene Aufwand von den Bildungsträgern als unverhältnismäßig angesehen wird oder die hieraus resultierenden Kostensätze eine wirtschaftliche Durchführung nicht ermöglichen.

Vorschlag:

In der Transfergesellschaft begonnene Qualifizierungen sollten grundsätzlich bis zum Abschluss fortgeführt werden können, ohne dass hierdurch der Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt. Möglich würde dies durch eine Ergänzung der Anspruchsvoraussetzungen bei beruflicher Weiterbildung nach **§ 144 Abs. 1 SGB III**:

Aktuelle Fassung

„Anspruch auf Arbeitslosengeld hat auch, wer die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit allein wegen einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung nicht erfüllt.“

Vorgeschlagene Änderung

*„Anspruch auf Arbeitslosengeld hat auch, wer die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit allein wegen einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung **oder einer sonstigen während des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld begonnenen beruflichen Weiterbildung** nicht erfüllt.“*

Fakt:

Die Definition einer **Mindestbeteiligung** durch den Arbeitgeber **von 50, 25 oder weniger Prozent an den Lehrgangskosten** je nach Unternehmensgröße und Situation führt bei der Beratung der Unternehmen im Vorfeld dazu, dass die Höhe der Fördermittel nicht einplanbar sind. Das Geld fehlt dann an anderer Stelle bei den Sozialplanverhandlungen und führt z.T. zu Laufzeitkürzungen um ein hohes Qualifizierungsbudget zu haben, dass u.U. nachher nicht benötigt wird. Nach Beginn der Transfergesellschaft muss zunächst arbeitsagenturübergreifend und zum Teil bundesländerübergreifend eine einheitliche Förderquote abgestimmt werden, was einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen kann und einiges an Ressourcen bei der Agentur für Arbeit bindet. So lange kann nicht gefördert und nicht mit der Qualifizierung begonnen werden.

Vorschlag:

Vereinfachung des Verfahrens durch Festlegung der Förderhöhe analog den Veränderungen bei der Beschäftigtenförderung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes auf Übernahme der Kosten in Höhe von 50, 75 und 100% durch Streichen des Wortes mindestens.

Doppelstrukturen im Beschäftigentransfer vermeiden

Allerdings darf die Modernisierung und Digitalisierung der Verwaltungsverfahren nicht zu parallelen Strukturen und zusätzlichem Aufwand ohne einen erkennbaren Mehrwert für die Arbeitsmarktintegration führen, sondern sollte bestehende Prozesse vereinfachen, Zuständigkeiten klar bündeln und die Vermittlungsarbeit wirksam unterstützen. Die beabsichtigte Ausweitung der Meldepflichten nach §§ 309 und 310 SGB III auf BezieherInnen von Transferkurzarbeitergeld sehen wir darum kritisch.

Fakt:

Personen in Transfergesellschaften sind bereits in einen strukturierten Vermittlungs- und Qualifizierungsprozess eingebunden. Die Transfergesellschaften halten hierfür verschiedene Instrumente zur Unterstützung des Übergangs in neue Beschäftigung vor und begleiten die Teilnehmenden während der gesamten Dauer der Maßnahme. Hierdurch bestehen bereits Mitwirkungs- und Meldepflichten gegenüber den Trägern im Beschäftigentransfer. Und

auch gegenüber der Agentur für Arbeit besteht aufgrund § 98 Abs. 4 SGB III bereits nach geltendem Recht eine Mitwirkungspflicht.

Durch zusätzliche Meldepflichten gegenüber der Agentur für Arbeit können Überschneidungen mit den Aktivitäten der Transfergesellschaften entstehen. Insbesondere können Termin- und Mitwirkungspflichten parallel zueinander bestehen, wodurch zusätzlicher Abstimmungsaufwand für die Teilnehmenden, die Transfergesellschaften und die Agentur für Arbeit entsteht. Ein zusätzlicher vermittlungsfördernder Effekt der Regelung ist demgegenüber nicht erkennbar.

In der Folge besteht die Gefahr, dass bestehende Vermittlungs- und Qualifizierungsprozesse erschwert werden, ohne dass hierdurch die Integrationschancen der Betroffenen verbessert werden. Vor diesem Hintergrund erscheint die Ausweitung der Meldepflichten auf BezieherInnen von Transferkurzarbeitergeld nicht erforderlich.

Vorschlag:

Der vorgesehene Verweis des § 111 Abs. 4 S. 2 auf die §§ 309 und 310 SGB III sollte gestrichen werden.

Für den Vorstand

Margrit Herrmann, Dr. Gert Beelmann, Frank Müller und Angelika Preiß

18. Juni 2026

Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e.V. (BVTB)

Geschäftsstelle

Güterstr. 20

42117 Wuppertal

Tel.: 0202 2839278 0

Mail: geschaeftsstelle@bvtb.de