Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V.

zum Prozess der Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Sozialverband VdK Deutschland e. V.
Abteilung Sozialpolitik
Linienstraße 131
10115 Berlin

Telefon: 030 9210580-300
E-Mail: sozialpolitik@vdk.de

Berlin, 29.10.2026

Der Sozialverband VdK Deutschland e. V. (VdK) ist als Dachverband von 13 Landesverbänden mit über 2,3 Millionen Mitgliedern der größte Sozialverband in Deutschland. Die Sozialrechtsberatung und das Ehrenamt zeichnen den seit mehr als 75 Jahren bestehenden Verband aus.

Zudem vertritt der VdK die sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder, insbesondere der Rentnerinnen und Rentner, Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie Pflegebedürftigen und deren Angehörigen.

Der gemeinnützige Verein finanziert sich allein durch Mitgliedsbeiträge und ist parteipolitisch und konfessionell neutral.

1. Zur Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Laut Koalitionsvertrag sollen die Strukturen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter sowie die arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK bedankt sich für die Möglichkeit, seine Erfahrungen und Vorschläge zu einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten einzubringen. Eine Überprüfung allein anhand von Wirksamkeit, Praktikabilität, Verwaltungsaufwand und Wirtschaftlichkeit läuft allerdings Gefahr, Teilhabe, individuelle Bedarfslagen und Inklusion als nachrangige Kriterien zu behandeln. Der VdK setzt sich für einen besseren Zugang von Menschen mit Behinderungen, aber auch von älteren Arbeitssuchenden und anderen benachteiligten Personengruppen zum allgemeinen Arbeitsmarkt ein.

Trotz fortbestehenden Arbeits- und Fachkräftemangels in einzelnen Branchen sinken die Chancen arbeitsloser Menschen, eine Beschäftigung aufzunehmen und Arbeitslosigkeit zu beenden, auf ein historisch niedriges Niveau. Ursachen sind neben der schwachen Konjunktur und unsicheren wirtschaftlichen Aussichten auch die z. T. fehlende Passung zwischen arbeitslosen Menschen und offenen Stellen, etwa hinsichtlich beruflicher Anforderungen, Qualifikationen oder regionaler Mobilität. Zugleich ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Jahren des Wachstums aktuell rückläufig.

Aus Sicht des VdK muss bei einer Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente das Ziel echter Teilhabe am Arbeitsleben im Mittelpunkt stehen. Entscheidend ist nicht nur, ob Instrumente effizient und verwaltungsfreundlich sind, sondern ob die Instrumente tatsächlich die Teilhabe selbst, aber auch die Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben verbessern, Vermittlungshemmnisse abbauen und Arbeitssuchenden einen nachhaltigen Zugang zu qualifizierter Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Darüber hinaus weist der VdK darauf hin, dass „Verwaltungsaufwand“ nicht nur ein Kostenfaktor ist. Bürokratieabbau kann sinnvoll sein, darf aber keine neuen Zugangshürden schaffen. Für Menschen mit Behinderungen kann eine vermeintlich „schlankere“ Verwaltung bedeuten, dass individuelle

Bedarfe nicht mehr angemessen erfasst, Fragen nicht beantwortet werden, persönliche Ansprechpartner fehlen und Leistungen nicht oder verspätet gewährt werden. Zudem darf nicht ausgeblendet werden, dass der Bundesagentur für Arbeit immer mehr Aufgaben übertragen wurden, die nicht etwa durch Einsparung von Stellen in den Arbeitsagenturen beantwortet werden können.

Eine Reform, nach der möglicherweise alle Instrumente, die nicht zu einer kurzfristigen Vermittlung führen, gestrichen oder gekürzt werden, lehnt der VdK ab. Natürlich sollen arbeitsmarktpolitische Instrumente eine Wirkung entfalten, aber realistischerweise ist bei der Prüfung immer zu berücksichtigen, dass für viele auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen auch oft mehrere Schritte und mehr als nur ein arbeitsmarktpolitisches Instrument benötigt wird, um eine nachhaltige Vermittlung in eine qualifizierte Tätigkeit zu erreichen. Wie der Sozialverband VdK bereits in früheren Stellungnahmen hervorgehoben hat, besteht bei einer an schnellen Vermittlungserfolgen ausgerichteten Förderpraxis die Gefahr eines „Creaming-Effekts“. Menschen mit vergleichsweise guten Arbeitsmarktchancen werden dann bevorzugt gefördert, während Menschen mit größeren Vermittlungshemmnissen weniger Aufmerksamkeit und Unterstützung erhalten. Eine inklusive Arbeitsmarktpolitik muss diesem Risiko entgegenwirken und auch Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen verlässlich in den Blick nehmen.

Zudem muss eine Überprüfung der Instrumente immer auch im Zusammenhang mit den Verhältnissen und Anforderungen an Beschäftigte im ersten Arbeitsmarkt gesehen werden, die von steigendem Arbeitsdruck und Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind. Arbeitsmarktpolitische Instrumente dürfen nicht nur fragen, wie jemand schneller in Arbeit kommt, sondern auch, unter welchen Bedingungen diese Arbeit dauerhaft angelegt sein kann. Förderinstrumente sollten mit dem tatsächlichen Arbeitspensum, Schichtmodellen, körperlichen Anforderungen und psychischen Belastungen der Zielarbeitsplätze abgestimmt werden. Wenn Betriebe wegen Arbeitsverdichtung nur noch hochbelastbare oder stark spezialisierte Bewerber einstellen, darf Arbeitsmarktpolitik nicht einfach derartige Anforderungen als „normal“ voraussetzen. Sie muss auch Anreize für gute, inklusive und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen setzen. Besondere Zielgruppen wie Menschen mit Behinderungen, Ältere etc. müssen bei der Reform berücksichtigt werden. Für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, psychischen Belastungen, Pflegeverantwortung oder langen Erwerbslücken ist Arbeitsverdichtung eine besondere Hürde bei der Wiedereingliederung. Eine Reform, die allein auf „schnelle Vermittelbarkeit“ setzt, individualisiert das Problem statt es strukturell anzugehen.

Der VdK fordert niedrigschwellige Zugänge, individuelle und flexible Förderung. Die Regelungen im SGB III und im SGB II sind teilweise sehr komplex ausgestaltet und bezüglich der Zugangsvoraussetzungen und der Rahmenbedingungen sowohl für Arbeitssuchende als auch für potentielle Arbeitgeber sehr kompliziert formuliert. Ohne die internen „fachlichen Weisungen“ (FW) oder „Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisungen“ (HEGA) zu kennen, sind die gesetzlichen Regelungen kaum noch verständlich. Eine sprachliche und inhaltliche Straffung und Vereinfachung würden da schon helfen.

Ältere Arbeitsuchende ab 55 Jahren haben auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen. Gesundheitliche Einschränkungen oder überholte Qualifikationen, aber auch Vorbehalte der

Arbeitgeber können Gründe dafür sein. Eine Sonderauswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat gezeigt, dass bestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung, Maßnahmen bei einem Arbeitgeber und Eingliederungszuschüsse) insbesondere bei älteren Arbeitslosen, auch bei denen über 60 Jahre, die Beschäftigungschancen erhöht.[1] Sie tragen dazu bei, dass ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung kommen, obwohl die Maßnahmen bei Älteren seltener als bei jüngeren Arbeitsuchenden gefördert werden. Diese Untersuchungsergebnisse sollten berücksichtigt werden und zwar nicht nur vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, sondern auch, weil diese Personengruppe lange Jahre, oft durchgehend in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. Es wäre aus Sicht des VdK nicht nachvollziehbar, wenn in einer Phase knapper Mittel hier Einsparungen oder Kürzungen vorgenommen werden würden. Im Gegenteil: die Fördermöglichkeiten für Ältere sollten mehr genutzt werden. Zu prüfen ist darüber hinaus die Wiedereinführung der früheren Entgeltsicherung[2] um individuelle Nettoentgelteinbußen nach einer Arbeitsaufnahme auszugleichen. Damals gab es für Ältere ab 50 Jahren einen Rechtsanspruch bei Vorliegen der Voraussetzungen. Das Einstiegsgeld nach § 16b SGB II ist der zwar der funktionale Nachfolger aber nur bedingt vergleichbar (Ermessensleistung, nur Grundsicherungsempfänger, Bezugspunkt ist nicht mehr die Nettoentgeltdifferenz zum früheren Arbeitsentgelt, sondern die Differenz zwischen neuem Erwerbseinkommen und Grundsicherungsleistungen).

Der Spagat zwischen Einzelfallgerechtigkeit und zunehmender Automatisierung oder der Absicht, zur Vereinfachung bestimmte Leistungen zu pauschalieren, darf auf keinen Fall auf dem Rücken benachteiligter Personengruppen wie z. B. Menschen mit Behinderungen, älteren Arbeitssuchenden oder Frauen und Alleinerziehenden ausgetragen werden. Pauschalierungen sollten daher nur bei den Instrumenten vorgenommen werden, bei denen es sich um leicht überprüfbare Kosten handelt und wenn Pauschalen dann ausreichend bemessen werden. Behinderungsbedingt notwendige Mehrkosten sind nicht für Pauschalierungen geeignet und müssen immer gesondert und personenbezogen darüber hinaus gewährt werden. Das kann personelle Ressourcen in den Agenturen und Jobcenter sparen, die ja rechtlich immer auch eine Teilablehnung bescheiden müssen, wenn z. B. Fahrtkosten nicht in der beantragten Höhe bewilligt werden. Diese Ressourcen können in der Akquirierung von Stellen und der Vermittlung eingesetzt werden.

2025 wurden ca. 60 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im SGB-II-Rechtskreis betreut, fast die Hälfte der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist 55 Jahre oder älter. Das ist deutlich höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen, von denen nur 23 Prozent 55 Jahre oder älter sind.[3] Bundesweit suchten 2025 ca. 55 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen eine Tätigkeit auf Helferebene – das waren 101.670 Personen.[4] Vor dem Hintergrund regt der VdK eine Prüfung an, ob und unter welchen Voraussetzungen Mittel aus der Ausgleichsabgabe

[1] IAB-Forum, Ältere Arbeitslose: Gezielte Förderung erhöht die Beschäftigungschancen, 2026

2 Das Instrument wurde mit dem Ersten Hartz-Gesetz 2003 eingeführt, ursprünglich als Entgeltversicherung in § 421j SGB III, ab dem 1. April 2012 in § 417 SGB III und 2012 faktisch abgeschafft; noch bestehende Ansprüche konnten weiterlaufen, Leistungen entfielen jedoch spätestens zum 1. Januar 2015

[3] https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=22

[4] https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202512/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-202512-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

nicht auch im SGB-II-Rechtskreis ankommen können. Hintergrund ist, dass nach § 41 Abs. 1 Nr. 1 SchwbAV aus dem Ausgleichsfonds jährlich 16 Prozent des Aufkommens an die Bundesagentur für Arbeit fließen, insbesondere für Eingliederungszuschüsse nach SGB III, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach SGB III oder befristete Programme. Wenn den Jobcentern und Kostenträgern im SGB II Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Finanzierung bzw. Refinanzierung von arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten speziell für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen zufließen, muss die zweckgebundene Verwendung sichergestellt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass im Rechtskreis SGB II die Konstruktion mit einem Gesamtbudget und gegenseitiger Deckungsfähigkeit zwischen Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten in den Jobcentern aufhört.[5] Eine Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente muss berücksichtigen, dass die Bundesagentur für Arbeit aufgrund zusätzlicher Aufgaben und Finanzierungspflichten erheblich höhere Ausgaben zu tragen hat. So stiegen die Ausgaben für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung im SGB III von rund 3,8 Milliarden Euro im Jahr 2023 auf gut 5,2 Milliarden Euro im Jahr 2025; maßgeblich hierfür ist, dass die berufliche Weiterbildung von Grundsicherungsbeziehenden im SGB II seit 2025 über die Arbeitslosenversicherung finanziert und von den Agenturen für Arbeit administriert wird. Künftige Regelungen dürfen daher nicht zu einer unzureichenden Ausstattung der aktiven Arbeitsförderung führen, die insbesondere Menschen mit Vermittlungshemmnissen und komplexen Unterstützungsbedarfen benachteiligt.

2. Zu den Regelungen im Einzelnen

Im Folgenden nimmt der Sozialverband VdK Deutschland zu ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Stellung.

2.1. Leistungen der Ausbildungsvorbereitung (§ 75a SGB III)

§ 75a SGB III regelt die Vorphase der Assistierten Ausbildung (AsA flex). Junge Menschen, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben und ohne Unterstützung voraussichtlich keine betriebliche Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung beginnen, fortsetzen oder abschließen könnten, werden bei der Suche nach und dem Einstieg in eine betriebliche Ausbildung unterstützt. Dazu gehören individuell abgestimmte betriebliche Praktika; die Vorphase dauert grundsätzlich bis zu sechs Monate, in begründeten Fällen bis zu acht Monate.

Bewertung des Sozialverbands VdK

§ 75a SGB III ist ein geeignetes Instrument, um den Übergang Schule–Betrieb zu stabilisieren. Für Menschen mit Behinderungen müsste es jedoch stärker barrierefrei, individuell bedarfsgerecht, zeitlich flexibler und verlässlich mit den Teilhabeleistungen des SGB IX verzahnt werden. Aus Sicht

[5] Das Verschieben von Haushaltsmitteln vom „über Bedarf“ ausgestatteten Titel für Eingliederungsleistungen bei gleichzeitiger Unterdeckung der Verwaltungskosten im SGB II muss beendet werden. Es dürfen dauerhaft keine Eingliederungsmittel in langfristig festgelegten Verwaltungsausgaben, insbesondere Personalkosten, gebunden werden. Die Ansätze für Verwaltungskosten und für Leistungen zur Eingliederung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende jeweils getrennt, transparent und bedarfsgerecht zu veranschlagen.

des VdK sollte die Vorphase konsequent als niedrigschwelliger, inklusiver Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgestaltet werden – nicht nur als allgemeine Jugendförderung. Das Instrument sollte ausdrücklich auch für junge Menschen mit Behinderungen geöffnet werden. Bisher nennt § 75a Behinderung nicht als eigenen Fördergrund.

Klarzustellen wäre, dass ein festgestellter oder drohender besonderer Unterstützungsbedarf wegen Behinderung oder chronischer Erkrankung den Zugang zur Vorphase nicht ausschließt und bei der Bedarfsermittlung ausdrücklich zu berücksichtigen ist.

Die Vorphase sollte verbindlich mit Leistungen nach dem SGB IX abgestimmt werden, etwa Berufsorientierung, Arbeitsassistenz, Gebärdensprachdolmetschen, Kommunikationshilfe, Assistenz oder barrierefreie Lernmaterialien. Sonst drohen Zuständigkeitslücken zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter und Rehabilitationsträgern.

Die starre Obergrenze von sechs plus zwei Monaten ist für junge Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen häufig zu kurz. Eine bedarfsgerechte Verlängerung sollte möglich sein, ohne dass ein Wechsel des Instrumentes oder ein erneuter Antragsweg den Übergang verzögert.

2.2. Leistungen der Ausbildungsvorbereitung (§ 51 ff. SGB III, sowie BvB-Reha)

§ 51 SGB III regelt berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Sie sollen junge Menschen auf eine Berufsausbildung vorbereiten oder – wenn eine Ausbildung wegen in ihrer Person liegender Gründe nicht möglich ist – die berufliche Eingliederung erleichtern. Möglich sind berufliche Qualifizierung, allgemeinbildende Inhalte bis hin zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss sowie betriebliche Praktika in „angemessenem Umfang“.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Die Regelungen zur BvB sind sehr komplex. Der Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ergibt sich aus § 112 SGB III, die konkrete Förderung der BvB-Reha aus § 117 SGB III in Verbindung mit §§ 51 ff. SGB III. Die Bundesagentur für Arbeit regelt die rehabilitationsspezifischen BvB in einem gemeinsamen Fachkonzept für BvB 1 bis 3; die BvB 2 und BvB 3 sind darin die rehaspezifischen Varianten. Das ist für Leistungsberechtigte kaum überschaubar.

Die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 51 SGB III wird als Standardinstrument der Bundesagentur für Arbeit am Übergang Schule–Beruf eingesetzt. Das kann für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf sinnvoll sein. Wirksamkeit und Passgenauigkeit sind aber durchaus fraglich. BvB führen nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss und werden regelmäßig nicht auf eine spätere Ausbildung angerechnet. BvB sind nicht selten der Auftakt einer „Maßnahmenkarriere“. Ältere Untersuchungen der Übergangsforschung zeigten, dass Jugendliche teils mehrere Übergangsangebote hintereinander durchlaufen und das solche „Maßnahmenkarrieren“ die Chancen auf einen späteren Ausbildungsplatz eher verschlechtern. Auch gab es Kritik an den vergleichsweise hohen Abbrecherquoten. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist nur schwer valide ermittelbar; belastbare Wirkungsvergleiche und aktuelle, differenzierte Evaluationen fehlen weitgehend.

Zumindest sollte § 51 SGB III sollte klarstellen, dass junge Menschen mit Behinderungen ausdrücklich einbezogen sind, und die Maßnahme mit verbindlichen barrierefreien Praktika, individuellen Assistenzleistungen, flexiblen Laufzeiten und gesicherten Übergängen in betriebliche Ausbildung verbinden.

Barrierefreiheit sollte im Regelfall und nicht im Einzelfall sichergestellt werden. Maßnahmen, Prüfungen, Lernmaterialien, Räume, digitale Angebote und Beratung müssen von vornherein barrierefrei sein. Assistenz, Gebärdensprach- und Kommunikationshilfen, Hilfsmittel sowie individuelle Nachteilsausgleiche sollten leistungsrechtlich klar zugeordnet und zeitnah bereitgestellt werden.

Statt „in angemessenem Umfang“ sollte präzisiert werden, dass barrierefreie Betriebspraktika mit individuell angepasster Begleitung, realistischen Lernzielen und dem Ziel einer Übernahme in Ausbildung vorgesehen werden.

Die Maßnahmendauer sollte sich am erreichten Entwicklungs- und Eingliederungsfortschritt orientieren. Gerade bei komplexen Unterstützungsbedarfen junger Menschen mit Behinderung darf eine starre Regelstufe nicht dazu führen, dass Qualifizierung vor Erreichen der Ausbildungsreife endet.

Für junge Menschen mit Reha-Status im Sinne des SGB III, auch Rehabilitandinnen und Rehabilitanden genannt, stellt die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB Reha gem. § 117 SGB III) ebenfalls häufig ein Standard-Förderinstrument der BA in der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung dar. Für junge Menschen mit Reha-Status dient die Zuweisung zu einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) häufig weniger einem eigenständigen, auf den individuellen Bedarf zugeschnittenen Übergangsprozess als vielmehr einer nachgelagerten Überprüfung, ob eine spätere Ausbildung erfolgreich absolviert werden kann. Viele Teilnehmende empfinden die Maßnahme als „geparkt werden“, weil sie noch keinen Ausbildungsplatz haben, als „verlorene Zeit“ und als „nicht freiwillig gewählt“. Damit werden Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in eine Maßnahme des allgemeinen Übergangssystems verwiesen, obwohl bei ihnen bereits ein festgestellter Rehabilitationsbedarf vorliegt, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen und sie gegebenenfalls durch die Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit bereits für eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung vorgemerkt sind.

Aus Sicht des VdK ist diese Praxis problematisch: Sie verzögert den Zugang zu einer bedarfsgerechten beruflichen Qualifizierung, verlagert die Verantwortung für Inklusion auf die individuelle „Bewährung“ der jungen Menschen und riskiert, dass eine BvB-Reha zu einer weiteren Warteschleife wird. Statt über eine BvB zunächst die Ausbildungsreife zu prüfen, sollten die individuellen Unterstützungsbedarfe frühzeitig ermittelt und verbindlich gesichert werden. Ziel muss ein unmittelbarer, barrierefreier Übergang in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung, eine Einstiegsqualifizierung mit realistischer Übernahmeperspektive oder eine sonstige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein.

2.3. Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen (§§ 81 ff. SGB III)

Die Weiterbildungsförderung für Arbeitslose nach §§ 81 ff. SGB III finanziert Qualifizierungen, die den Wiedereinstieg in Arbeit ermöglichen oder sichern sollen. Kern ist der Bildungsgutschein: Die Agentur für Arbeit stellt nach Beratung fest, dass eine Weiterbildung notwendig ist, und übernimmt anschließend die Kosten bei einem zugelassenen Träger. Eine Förderung kommt in Betracht, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um Arbeitslosigkeit zu beenden oder drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Seit § 81 Abs. 1a SGB III genügt auch, dass durch zusätzliche berufliche Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und die Maßnahme angesichts der Arbeitsmarktlage zweckmäßig ist. In der Regel müssen Antragstellende mindestens drei Jahre berufstätig gewesen sein.

Bewertung des Sozialverbands VdK

§ 81 SGB III sollte klarstellen, dass behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen ausdrücklich förderberechtigt sind und dass behinderungsbedingte Mehrkosten vollständig übernommen werden.

Assistenzleistungen wie z. B. Arbeitsassistenz, Gebärdensprach- und Kommunikationsdolmetschen, Hilfsmittel, Mobilitätshilfen und Persönliche Assistenz sollten als integraler Bestandteil der Weiterbildungsförderung gelten und fest in § 81 SGB III verankert werden – ohne separates, zeitverzögerndes Antragsverfahren.

2.4. Weiterbildungsförderung von Beschäftigten (§ 82 SGB III)

§ 82 SGB III fördert die Weiterbildung von Beschäftigten im bestehenden Arbeitsverhältnis. Die Agentur für Arbeit kann Lehrgangskosten ganz oder teilweise übernehmen und dem Arbeitgeber Zuschüsse zum weiterbildungsbedingten Arbeitsentgelt gewähren. § 82 SGB III soll Beschäftigte unterstützen, deren Tätigkeit durch Technologien ersetzbar ist oder die sonst vom Strukturwandel betroffen sind. Ziel ist, ihre beruflichen Kompetenzen anzupassen und weiterzuentwickeln, damit sie ihre Beschäftigung halten oder in neue Tätigkeiten wechseln können. Die Förderung ist an eine ganze Reihe von Voraussetzungen gebunden.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Aus VdK-Sicht sollte § 82 SGB III nicht nur vereinfacht, sondern zielgruppenspezifisch inklusiv werden. Beschäftigte mit Behinderungen, ältere Beschäftigte und Frauen brauchen niedrigere Zugangshürden, verlässliche Kostenübernahmen und flexible Formate. Zielgerichtetheit heißt nicht, die Förderung zu kürzen, sondern sie so zu gestalten, dass sie diejenigen erreicht, für die Weiterbildung sonst wegen Kosten, Zeit, Diskriminierung oder fehlender Barrierefreiheit nicht zugänglich ist.

Die Privilegierung (von einer Kostenbeteiligung soll abgesehen werden) von kleinen Betrieben unter 50 Beschäftigte sowie von Betrieben unter 500 Beschäftigten, wenn es um die Weiterbildung von älteren und schwerbehinderten Beschäftigten (§ 82 Abs. 2 Satz 3 und 4) geht, hält der VdK für richtig. Sie muss mindestens beibehalten werden. Zur Verbesserung und Vereinfachung des Instruments

schlägt der VdK vor, dass - unabhängig von der Betriebsgröße - für schwerbehinderte Beschäftigte die Arbeitgeberbeteiligung an Lehrgangskosten auf null gesenkt wird und der Arbeitsentgeltzuschuss auf bis zu 100 Prozent angehoben wird.

Die Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen nach § 82 Abs. 8 hält der VdK grundsätzlich für richtig, sie lässt aber Ausgestaltung und Verfahren weitgehend offen. Da behinderte Beschäftigte oft auf nicht barrierefreie Angebote, hohe organisatorische Hürden, Unsicherheit über Kostenübernahmen stoßen sowie auf Arbeitgeber treffen, die die Weiterbildung wegen vermeintlicher Mehraufwendungen scheuen, schlägt der VdK eine Präzisierung vor. § 82 Abs. 8 sollte klarstellen, dass Menschen mit Behinderung Anspruch auf Übernahme aller notwendigen Mehraufwendungen, einschließlich Assistenz, Gebärdensprachdolmetschern, Kommunikationsassistenz, Vorlesehilfe, barrierefreier Lernmaterialien, technischer Hilfsmittel, Assistenzhunde-Kosten, Fahrdienste und barrierefreier Prüfungen etc. haben.

Zwar gibt es für Arbeitgeber eine erleichterte Kostenbeteiligung, wenn Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben (§ 82 Abs. 2 Satz 4 Nr. 1), „ältere“ Beschäftigte werden aber häufig wegen Befristungen, Vorruhestandsdenken, digitaler Anforderungen oder altersstereotyper Einschätzungen seltener für längerfristige Qualifizierung freigestellt. Arbeitgeber, die ältere Beschäftigte systematisch von Weiterbildung ausschließen, sollen bei Sammelanträgen nach § 82 Abs. 5 keine Pauschalierung oder Gesamtleistungsbewilligung erhalten. Darüber hinaus wäre zu überlegen, die Befreiung von der Arbeitgeberbeteiligung auf Beschäftigte ab 50 Jahren auszuweiten, alternativ ab 45 Jahren bei Teilzeitbeschäftigung, Pflegeverantwortung oder Beschäftigung in einem strukturell gefährdeten Beruf. Für Beschäftigte ab 55 Jahren könnte der Arbeitsentgeltzuschuss in Betrieben jeder Größe auf mindestens 75 Prozent, bei Geringverdienerinnen und Geringverdienern auf 100 Prozent angehoben werden.

Frauen sind häufiger teilzeitbeschäftigt, tragen unverhältnismäßig Care-Arbeit und haben nach Erwerbsunterbrechungen seltener Zugang zu langen, betrieblich organisierten Qualifizierungen. § 82 enthält bisher keine geschlechtsspezifische Zielsteuerung. Die Betriebsgrößenberechnung berücksichtigt Teilzeit zwar anteilig, fördert aber keine Teilzeit-Weiterbildung ausdrücklich. Der VdK schlägt eine Klarstellung in § 82 vor, dass auch Maßnahmen unter 120 Stunden gefördert werden können, wenn sie in Teilzeit oder modular absolviert werden und zu einem anerkannten Abschluss oder einer verwertbaren Qualifikation führen. Die Zwei-Jahres-Wartefrist nach einer zuvor geförderten Weiterbildung für Personen mit Pflegezeit, Elternzeit, Krankheitsphasen oder Beschäftigung in systemrelevanten Transformationsberufen sollte ausgesetzt oder verkürzt werden. Kinderbetreuungs- und Pflegekosten während der Weiterbildung sollten ausdrücklich als erstattungsfähige Kosten in § 82 aufgenommen werden, inklusive Zusatzbetreuung bei Abend-, Wochenend- oder Präsenzphasen. Um die Weiterbildung von Frauen in kleinen Betrieben zu stärken, sollte nach Ansicht des VdK in Betrieben unter 50 Beschäftigten kein Arbeitgeberbeitrag verlangt werden und Arbeitsentgeltzuschuss auf 100 Prozent angehoben werden. Das reduziert die Abhängigkeit von der Bereitschaft kleiner Arbeitgeber, Frauen freizustellen.

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter ist nach der Erfahrung des VdK aus Schulungsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte und

Personalverantwortliche häufig kaum bekannt. Daher erscheint eine passgenauere Beratung wichtig. Die Arbeitsagenturen sollten proaktiv auf die o. g. Ansprechpartner in den Betrieben und Unternehmen zugehen.

Der VdK schlägt vor, dass ein Anspruch auf verbindliche Kostenzusage vor Maßnahmenbeginn eingeführt wird.

Weiterbildungsträger sollten nur zugelassen werden, wenn sie digitale und physische Barrierefreiheit, individuelle Prüfungsanpassungen und Nachteilsausgleich nachweisen.

2.5. Anpassungsbedarf beim Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III)

Das Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III ist eine flexible finanzielle Hilfe der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters. Es soll Hürden beseitigen, die Menschen bei der Suche nach oder dem Start in einer versicherungspflichtigen Arbeit oder betrieblichen Ausbildung im Weg stehen. Gefördert werden können beispielsweise Bewerbungskosten, etwa für Unterlagen oder Fotos, Fahrten zu Vorstellungsgesprächen, notwendige Dokumente, etwa beglaubigte Kopien oder Übersetzungen sowie andere angemessene Kosten, wenn sie für die berufliche Eingliederung notwendig sind. Antragsberechtigt sind insbesondere Ausbildungssuchende, Arbeitslose sowie Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, etwa weil sie bereits eine Kündigung erhalten haben. Voraussetzung ist in der Regel die Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer betrieblichen Ausbildung. Auch im Jobcenter können Leistungen nach § 44 SGB III über § 16 SGB II erbracht werden; dort kann unter bestimmten Voraussetzungen auch die Suche nach oder der Einstieg in eine schulische Ausbildung unterstützt werden.

Bewertung des Sozialverbands VdK:
Das Instrument ist formal bereits als flexible Ermessensleistung angelegt. Die Agentur bzw. das Jobcenter entscheiden allein über den Umfang und kann Pauschalen vorsehen. In der Praxis entstehen Bürokratie vor allem durch einzelfallbezogene Prüfung, Nachweispflichten, unterschiedliche lokale Praxis und die Abgrenzung zu anderen Instrumenten.

Aus Sicht des Sozialverbands VdK ist die reine Ermessensausgestaltung des Vermittlungsbudgets problematisch, weil sie die Inanspruchnahme von der Entscheidung einzelner Vermittlungsfachkräfte, lokaler Haushaltslagen und unterschiedlicher Verwaltungspraxis abhängig macht – statt von klaren, überprüfbaren gesetzlichen Voraussetzungen. Betroffene wissen vorab nicht verbindlich, ob und in welcher Höhe ihre Bewerbungs-, Mobilitäts- oder Arbeitsantrittskosten übernommen werden. Das erschwert insbesondere die Planung eines Bewerbungs- oder Einstellungsprozesses. Ob und wie viel gefördert wird, kann je nach Agentur für Arbeit, Jobcenter, Sachbearbeitung und regionalem Ermessensrahmen stark variieren. Das widerspricht dem Gebot gleicher Behandlung vergleichbarer Fälle. Gerade behinderungsbedingte Mehrkosten – etwa für barrierefreie Mobilität, Assistenz, Kommunikation oder besondere Arbeitsmittel – sind individuell und teils schwer vorhersehbar. Eine bloße Ermessensentscheidung birgt das Risiko, dass solche Bedarfe als nicht zwingend, nicht standardisiert oder als Sache anderer Rehabilitationsträger eingeordnet werden.

Der VdK kritisiert, dass die Jobcenter unterfinanziert sind und Mittel aus dem Eingliederungsbereich in die Verwaltung umgeschichtet werden. Das kann dazu führen, dass flexible Instrumente wie das Vermittlungsbudget faktisch knapp gehandhabt und nur äußerst restriktiv bewilligt werden. Gerade die bisher belegte starke Streuung zwischen Dienststellen zeigt, dass Flexibilität ohne Transparenz und Mindeststandards leicht zu Ungleichbehandlung führt.

Bis zu einer definierten Bagatellgrenze sollten Belege nur stichprobenartig geprüft werden. Das reduziert Ablehnungen wegen formaler Fehler und entlastet Vermittlung und Antragstellende.

Zu überlegen wäre ein antragloses Budgetkonto, so dass bei einer Arbeitslosmeldung oder Eingliederungsvereinbarung ein transparentes persönliches Budget mit klaren Kategorien und Obergrenzen eingerichtet wird. Die Freigabe erfolgt durch die Vermittlungsfachkraft; ein gesonderter Antrag je Einzelfall könnte entfallen. Das kann digital und barrierefrei geschehen inklusive einfacher Frage, und Screenreader-Tauglichkeit. Der analoge Zugang und Unterstützung durch Dritte oder die Vermittlungsfachkraft muss weiterhin sichergestellt sein. Schon im Profiling sollte bei Bedarf geprüft werden, ob Mobilität, Kommunikation, Assistenz oder Arbeitsmittel eine Eingliederung behindern. Das Ergebnis sollte dokumentiert und bei der Budgetfreigabe berücksichtigt werden.

Weil § 44 sowohl im SGB III als auch über § 16 SGB II im SGB II eingesetzt wird, sollten Bund, BA und kommunale Spitzenverbände gemeinsame Mindeststandards, Pauschalen und Dokumentationsanforderungen vereinbaren.

Sollte entsprechend der schon bestehenden gesetzlichen Möglichkeit, Pauschalen festzulegen, an eine Pauschalierung gedacht werden, darf dies nur für typische und leicht prüfbare Bedarfe (z. B. Bewerbungskosten, Erstausstattung mit Arbeitskleidung oder grundlegende Arbeitsmittel) gelten. Behinderungsbedingte Mehrkosten (z. B. bei Kosten für Begleitperson, Assistenz etc.) dürfen nicht pauschaliert werden und müssen grundsätzlich gesondert und entsprechend dem individuellen Bedarf berücksichtigt und bewilligt werden. Das Vermittlungsbudget sollte ausdrücklich als ergänzendes Instrument zur Überwindung behinderungsbedingter Vermittlungshürden ausgestaltet werden, ohne die spezialisierten Leistungen des SGB IX zu ersetzen. § 44 schließt derzeit eine Aufstockung, Ersetzung oder Umgehung anderer SGB-III-Leistungen aus; dies darf nicht dazu führen, dass behinderungsbedingte Mehrkosten pauschal abgelehnt werden.

Die Berücksichtigung und Anerkennung behinderungsbedingter Mehrkosten, z. B. eine barrierefreie Fahrt zum Vorstellungsgespräch, die Mitnahme einer Begleitung bei Bewerbungs- oder Einarbeitungsphasen, Assistenz, spezielle Arbeits- oder Kommunikationshilfen sollten ausdrücklich in § 44 SGB III festgelegt werden. Gerade diese behinderungsbedingten Mehrkosten sind individuell und teils schwer vorhersehbar. Eine bloße Ermessensentscheidung birgt das Risiko, dass solche Bedarfe als nicht zwingend, nicht standardisiert oder als Sache anderer Rehabilitationsträger eingeordnet werden.

Für ältere Arbeitsuchende sind häufig nicht Qualifikationsdefizite, sondern Mobilität, Digitalisierung, gesundheitliche Einschränkungen sowie leider auch Arbeitgebervorbehalte zentrale Vermittlungshemmnisse. Das Budget sollte daher gezielt für Fahrkosten, Umzugs- oder Pendelkosten bei angemessener Arbeitsaufnahme, für digitale Bewerbungs- und Kommunikationsmittel, für

Kurzqualifizierungen oder Anpassungsschulungen unmittelbar vor Arbeitsantritt sowie für Beratung und Begleitung bei altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung nutzbar sein. Auch wenn Alter nicht als pauschales Förderkriterium wirkt, sollte es als Anlass für eine individuelle Prüfung tatsächlicher Vermittlungshemmnisse berücksichtigt werden.

2.6. Anpassungsbedarf bei den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)

Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III sind Kurzprogramme der Agentur für Arbeit, die Menschen beim Weg zurück in Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit unterstützen. Sie sollen Vermittlungshemmnisse erkennen, abbauen und eine nachhaltige Beschäftigungsaufnahme ermöglichen. Gefördert werden Maßnahmen, die u.a. die die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, das Feststellen, Verringern oder Beseitigen von Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, das Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses nach einer Arbeitsaufnahme zum Ziel haben. Dazu gehören etwa Bewerbungstrainings, Profiling, Einzelcoaching, berufliche Orientierung, psychologische oder sozialpädagogische Begleitung sowie betriebliche Erprobungen bei einem Arbeitgeber. Die Agentur für Arbeit kann die Maßnahmen selbst beauftragen oder der leistungsberechtigten Person einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein ausstellen. Mit diesem Gutschein kann die Person einen zugelassenen Träger, eine private Arbeitsvermittlung oder einen Arbeitgeber für eine betriebliche Maßnahme auswählen. Die Förderung umfasst grundsätzlich die notwendigen und angemessenen Teilnahmekosten. Bei Arbeitslosengeldempfängern kann die Förderung auch auf die Weiterzahlung des Arbeitslosengeldes während der Maßnahme beschränkt werden. Für Menschen mit besonderen Schwierigkeiten bei der Vermittlung – insbesondere Langzeitarbeitslose – ist die Maßnahme nach Inhalt und Dauer an einen erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf anzupassen.

Bewertung des Sozialverbands VdK:

Der VdK hält es grundsätzlich für richtig, individuelle Vermittlungshemmnisse adressieren zu wollen. In der Praxis werden die Maßnahmen allerdings von den Betroffenen häufig als zu kurz, zu standardisiert, zu wenig bedarfsgerecht und zu wenig an nachweisbaren Eingliederungserfolgen ausgerichtet sind. Nicht wenige Teilnehmer empfinden sie als „Disziplinierungsmaßnahme“, insbesondere, wenn sie wiederholt Bewerbungstrainings zugewiesen werden. Statt gezielt eine konkrete Vermittlungshürde zu bearbeiten – etwa fehlende Mobilität, gesundheitliche Belastungen, digitale Defizite oder fehlende Anerkennung von Berufserfahrung – werden häufig allgemeine Bewerbungs- oder Motivationstrainings vermittelt. Das kann Zeit binden, ohne die tatsächliche Zugangsbarriere zum Arbeitsmarkt zu beseitigen. Insofern schließt der VdK sich der Kritik des Bundesrechnungshofs[6] an.

[6] https://bundesrechnungshof.de/fileadmin/import/___Alte_Struktur/Downloads/DE/Berichte/2019/aktivierungs-und-vermittlungsgutscheine-avgs-mat-volltext-aktivierungs-und-vermittlungsgutscheine-avgs-mat-volltext.pdf

Nicht selten wird das Instrument von Vermittlungsfachkräften auch zur Überprüfung der Motivation der Leistungsbezieher eingesetzt, wenn diese Zweifel an der tatsächlichen Verfügbarkeit, etwa den Verdacht auf „Schwarzarbeit“ o. ä. haben. Unabhängig davon, dass der VdK eine überzogene politische Missbrauchsrhetorik im Zusammenhang mit der Grundsicherungsreform kritisiert und stets betont, dass Maßnahmen gegen Leistungsmissbrauch nicht zu einer pauschalen Kontrolle und Benachteiligung von Leistungsbeziehenden führen dürfen, sollten nach Ansicht des VdK arbeitsmarktpolitische Instrumente oder Maßnahmen nicht dazu genutzt werden, vermuteten Leistungsmissbrauch zu kontrollieren oder zu sanktionieren. Dafür wurde u. a. ein zentrales Kompetenzzentrum Leistungsmissbrauch der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg geschaffen, welches am 1. Juli 2026 seine Arbeit aufgenommen hat, weitere regionale Kompetenzzentren sollen entstehen. Abgesehen davon finden Personen, die sich der Vermittlung vorsätzlich – aus welchen Gründen auch immer – entziehen, andere Mittel und Wege die Maßnahmen zu umgehen oder abzubrechen.

Betroffene berichten, dass sie neben dem Überwinden ihrer konkreten Vermittlungshemmnisse echte Unterstützung beim Finden eines geeigneten Arbeitgebers und Arbeitsplatzes benötigen, nicht etwa immer wieder gleichförmig gestaltete Gruppenangebote, weil „der Vermittler nicht wisse, was er ihnen sonst anbieten solle und eine qualifizierende Weiterbildung nicht genehmigen will oder darf“. § 45 SGB III sollte daher stärker auf eine nachhaltige Eingliederung statt auf bloße Teilnahme und damit verbundene statistische Effekte ausgerichtet werden. Es braucht eine vorgeschaltete verbindliche und individuelle Bedarfsanalyse sowie ein realistisches messbares Eingliederungsziel vor Maßnahmenbeginn. Der VdK schlägt vor, dass die Vermittlungsfachkräfte die Wünsche und realistische Erwartungen und Ziel ihrer Kunden systematisch erfassen und das diese Aspekte als Kriterien bei der Vergabe von Maßnahmen an Leistungserbringer/Maßnahmeträger im Vergabeverfahren berücksichtigt werden. Gleichförmige Maßnahmen „von der Stange“ werden weniger wirksam sein, als wenn die individuellen Voraussetzungen, Wünsche und Erwartungen der Arbeitssuchenden stärker berücksichtigt werden.

Maßnahmen bei Arbeitgebern dauern regelmäßig höchstens sechs Wochen, Maßnahmen zur Vermittlung beruflicher Kenntnisse höchstens acht Wochen. Für Menschen mit komplexen oder langanhaltenden Vermittlungshemmnissen ist das oft zu kurz, um Vertrauen aufzubauen, Kompetenzen zu entwickeln, Praxiserfahrung zu sammeln und den Arbeitgeber von sich zu überzeugen. Gerade bei multiplen Vermittlungshemmnissen wie Langzeitarbeitslosigkeit plus gesundheitliche Einschränkungen braucht es eine kontinuierlichere Begleitung, nicht einen vergleichsweisen kurzen einmaligen Impuls. Neben einer ausreichenden Dauer sind eine entsprechende Nachbetreuung und Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und Arbeitgeber stärker zu berücksichtigen. Zwar sieht § 45 für bestimmte betriebliche Maßnahmen eine Verlängerung auf bis zu zwölf Wochen vor, aber auch das ist in vielen Fällen nicht ausreichend.

Die Förderung nach § 45 SGB III ist überwiegend eine Ermessensleistung. Damit hängt es wesentlich von der Einschätzung der Vermittlungsfachkraft, den verfügbaren Mitteln und der örtlichen Praxis ab, ob jemand ein passendes Angebot erhält. Vergleichbare Bedarfe können je nach Agentur für Arbeit

oder Jobcenter unterschiedlich behandelt werden. Das erzeugt Rechtsunsicherheit und Ungleichbehandlung[7]:

Für Menschen mit Behinderung sind allgemeine Aktivierungsangebote oft ungeeignet, wenn Barrierefreiheit, Assistenz, individuelle Kommunikation, gesundheitliche Belastungen oder notwendige Arbeitsplatzanpassungen nicht berücksichtigt werden. Dann wird die Maßnahme selbst zur Hürde. Zudem besteht die Gefahr, dass behinderungsbedingte Bedarfe pauschal als Sache der Rehabilitationsträger eingeordnet werden, obwohl eine schnelle, arbeitsmarktnahe Unterstützung möglich wäre. Erforderlich wäre eine verbindliche Verzahnung von § 45 SGB III und SGB IX sowie individuell angepasste Maßnahmen statt standardisierter Gruppenformate.

Für ältere Arbeitslose sind allgemeine Motivations- und Bewerbungstrainings häufig wenig passend. Entscheidend sind stattdessen die Anerkennung langer Berufserfahrung, realistische Arbeitsplatzvermittlung, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen, digitale Unterstützung und der Abbau von Altersdiskriminierung bei Arbeitgebern. Viele ältere Teilnehmende befürchten, dass die Maßnahme sich bei einer Bewerbung sogar negativ auswirken könnte, weil Arbeitgeber den Eindruck bekommen könnten, fehlende Motivation und nicht strukturelle Vermittlungsbarrieren seien der Grund für ihre Arbeitslosigkeit und Teilnahme an der Maßnahme.

Barrierefreiheit und die behinderungsgerechte Ausgestaltung aller Angebote müssen sichergestellt werden. Dafür braucht es auch Mindeststandards bezüglich der Anbieter und der Qualitätssicherung. § 45 SGB III sollte daher nach Ansicht des VdK von einem allgemeinen Aktivierungsinstrument zu einem individuell zugeschnittenen, barrierefreien und verbindlich qualitätsgesicherten Eingliederungsinstrument weiterentwickelt werden.

Die Arbeitsagenturen sollten eine Auswertung der angebotenen und in Anspruch genommenen Maßnahmen nach Eingliederungsquote, Stabilität der Beschäftigung, Behinderung, Alter, Geschlecht und Region vornehmen. Bisherige (ältere) Evaluierungen des Instruments sprechen klar dafür, Maßnahmen eng mit Arbeitgebern zu verknüpfen. Betriebliche Erprobungen und betriebsnahe Qualifizierung ermöglichen eine realistische Einschätzung von Eignung, Arbeitsbedingungen und erforderlichen Anpassungen – und erhöhen die Chance auf eine Übernahme in den ersten Arbeitsmarkt.

2.7. Anpassungen bei Maßnahmen der Beschäftigungsförderung (§§ 16b, 16d, 16e, 16i SGB II)

2.7.1. Einstiegsgeld nach § 16b SGB II

Das Einstiegsgeld nach § 16 b SGB II wurde 2005 mit dem SGB II als Ermessenleistung eingeführt. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder

[7] Der Bundesrechnungshof hatte zudem festgestellt, dass Anspruchsvoraussetzungen teilweise qualitativ unzureichend begründet und Ermessen fehlerhaft ausgeübt wurden.

selbständigen Erwerbstätigkeit für maximal 24 Monate einen Zuschuss erhalten, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist.

Bewertung des Sozialverbands VdK:

Der VdK sieht das Einstiegsgeld kritisch. Die Förderung soll und kann niedrig entlohnte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren, anstatt gute Arbeitsbedingungen oder Qualifizierung zu fördern. Gerade schwerbehinderte Menschen, ältere Langzeitarbeitslose oder Menschen mit komplexen Vermittlungshemmnissen werden nach den verfügbaren Nutzungsbefunden eher unterproportional erreicht. Es kann im Einzelfall und bedarfsgerecht eingesetzt als ergänzendes Instrument Wirkung entfalten, aber nicht als Ersatz für gute Arbeitsbedingungen, Qualifizierung und eine aktive Teilhabepolitik dienen.

2.7.2. Arbeitsgelegenheiten nach 16d SGB II

Arbeitsgelegenheiten (AGH), umgangssprachlich oft „Ein-Euro-Jobs“, sind geförderte Tätigkeiten für erwerbsfähige Grundsicherungsempfänger. Sie sollen die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder wiederherstellen und den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Die Tätigkeit muss zusätzlich, im öffentlichen Interesse und wettbewerbsneutral sein. Die Teilnahme begründet kein Arbeitsverhältnis; es gibt keine tarifliche Vergütung, sondern nur eine Mehraufwandsentschädigung zusätzlich zur Grundsicherung.

Bewertung des Sozialverbands VdK:

Als niedrigschwelliges Angebot können Arbeitsgelegenheiten für arbeitsmarktferne Personengruppen Struktur, Kontakt zum Arbeitsmarkt und soziale Teilhabe bieten. Als Instrument nachhaltiger Erwerbsintegration sind sie nach Ansicht des VdK wegen fehlender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, geringer Vergütung und begrenzter Qualifizierungswirkung kritisch zu sehen. Die Mehraufwandsentschädigung ist kein Entgelt und verbessert die wirtschaftliche Situation nur begrenzt, sie schafft auch keine rentenrechtlichen oder sonstigen sozialversicherungsrechtlichen Anspruchszeiten. Auch das ist kritisch zu sehen.

Unter guten Bedingungen können sie einen Wiedereinstieg in eine regelmäßige Tätigkeit ohne sofortigen Leistungsdruck sowie die Erprobung von Belastbarkeit, Arbeitstempo und Zusammenarbeit. Möglichkeit, individuelle Unterstützungsbedarfe können erkannt werden.

Für Menschen mit Behinderungen dürfen Arbeitsgelegenheiten nicht als eine Art „Ersatz“ für Rehabilitation, berufliche Bildung oder inklusive Arbeitsplätze werden. Schwerbehinderte langzeitarbeitslose Menschen profitieren nicht pauschal, sie können aber profitieren, wenn Arbeitsgelegenheiten unter guten Bedingungen stattfinden, z. B. die Tätigkeit zu Fähigkeiten, Belastbarkeit und Berufsziel passen und Barrierefreiheit, notwendige Hilfsmittel und ggf. Assistenz sichergestellt ist. Ein wichtiger Aspekt ist die Freiwilligkeit. Die Menschen sollen nicht bloß verwaltet, sondern aktiv an Zielsetzung und Arbeitsgestaltung beteiligt werden.

Vor Beginn sollte grundsätzlich verbindlich geklärt werden, welches Ziel die Maßnahme verfolgt — etwa Arbeitsroutine, Qualifizierung, Erprobung, Vermittlung oder soziale Teilhabe o. a.. Jede

Arbeitsgelegenheit sollte mit einem dokumentierten individuell vereinbarten Qualifizierungs- oder Vermittlungsziel verbunden sein, denn eine Teilnahme ohne jede Perspektive ist kritisch zu hinterfragen. Die geringe Eingliederungsquote von langzeitarbeitslosen Menschen bei Arbeitsgelegenheiten (6,7 Prozent)[8] lässt sich auch darauf zurückführen, dass eine sofortige Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht das primäre Ziel dieser Maßnahme ist. Eher als ein wirksames Instrument der Arbeitsmarktintegration können Arbeitsgelegenheiten aber durchaus ein Teilhabe- und Stabilisierungsinstrument sein und für sehr arbeitsmarktferne Personen ein erster von mehreren Schritten sein, sich erstmals oder wieder in Richtung Beschäftigungsfähigkeit und realistischer Arbeitsmarktperspektive zu orientieren.

2.7.3. EGZ für Langzeitleistungsbeziehende nach § 16e SGB II

§ 16e SGB II fördert die Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass die Person in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen hat. Der Arbeitgeber erhält einen Lohnkostenzuschuss von 75 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts im ersten Jahr und 50 Prozent im zweiten Jahr. Die Förderung dauert höchstens zwei Jahre; während dieser Zeit ist ein beschäftigungsbegleitendes Coaching vorgesehen. Das Instrument wurde 2019 im Teilhabechancengesetz eingeführt.

Bewertung des Sozialverbands VdK:

Nach einer Evaluation des IAB hat sich das Instrument bewährt und einen hohen positiven Effekt auf die die Beschäftigungschancen der Geförderten. Allerdings wurde auch eine gewisse Positivselektion innerhalb der Gruppe der formal Förderberechtigten festgestellt, beispielsweise sind in der Gruppe der Geförderten insbesondere Frauen unterrepräsentiert[9] Nach Ansicht des VdK ist das Förderinstrument unverzichtbar, vor allem auch, weil sich ansonsten Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt.

Das Instrument sollte das Instrument so angewendet werden, dass Menschen mit Behinderungen nicht nur formal förderfähig sind, sondern tatsächlich erreicht werden — etwa durch gezielte Ansprache, Kooperation mit Integrationsfachdiensten und behindertengerechte Vermittlung. § 16e SGB II wirkt nach dem IAB-Bericht positiv, ist aber kein Instrument, das schwerbehinderte, ältere oder weibliche Langzeitarbeitslose automatisch in angemessenem Umfang erreicht. Für diese Gruppen braucht es eine bewusst steuernde Zuweisungspraxis, barrierefreie und betriebsnahe Arbeitsplätze sowie eine durchgängige beschäftigungsbegleitende Betreuung. Der VdK regt daher an, Merkmale bisher unterrepräsentierter Gruppen wie u. a. Frauen, Schwerbehinderung als eigenständige Förderkriterien in § 16e SGB IX aufzunehmen, mindestens aber in die Fachliche Weisung zur Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden nach § 16e SGB II (EVL).

[8] Bundesagentur für Arbeit – Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Februar 2026 https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile

[9] IAB Abschlussbericht April 2024: Evaluation des Teilhabechancengesetzes, https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb0424.pdf

Nach Ablauf der zweijährigen Förderung muss seitens der Vermittlungsfachkräfte rechtzeitig geprüft werden, ob eine Übernahme erfolgt oder mit welcher weiteren Unterstützung eine Weiterbeschäftigung erfolgen kann, damit das Ende der Förderung nicht automatisch zum Beschäftigungsende führt und der Arbeitgeber sich den nächsten Kandidaten mit dem Eingliederungszuschuss fördern lässt.

2.7.4. § 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)

§ 16i SGB II fördert die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Rahmen des Sozialen Arbeitsmarkts. Arbeitgeber erhalten für die Beschäftigung besonders langzeitarbeitsloser erwerbsfähiger Leistungsberechtigter einen hohen, über bis zu fünf Jahre degressiven Lohnkostenzuschuss (100 Prozent in den ersten zwei Jahren, 90, 80, 70 Prozent im dritten bis fünften Jahr). Voraussetzung ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und einer dem Betrieb zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person. Gefördert wird damit keine bloße Arbeitsgelegenheit, sondern eine echte Beschäftigung mit Arbeitsvertrag, Arbeitsentgelt und Sozialversicherung. Im Unterschied zur Förderung nach § 16e SGB II sind die Beschäftigten nach § 16i SGB II nicht arbeitslosenversicherungspflichtig. Sie sind zwar sozialversichert, erwerben durch die Beschäftigung aber keine Anwartschaft auf Arbeitslosengeld. § 16i stärker auf Menschen mit erheblichen und langanhaltenden Vermittlungshemmnissen ausgerichtet. Die langjährige Leistungsabhängigkeit und die geringe Erwerbsbeteiligung sind zentrale Zugangskriterien.

Bewertung des Sozialverbands VdK:

Die Jobcenter zeigen – neben der unterschiedlichen regionalen Arbeitsmarktlage – auch Unterschiede in der operativen Umsetzung der TaAM-Förderung. Im Wesentlichen konnte das IAB im Rahmen seiner Evaluation zwei unterschiedliche Ausrichtungen feststellen: Ein Teil der Jobcenter nutzt die Förderung primär als Integrationsinstrument, der andere richtet sich hauptsächlich an den Prinzipien eines Sozialen Arbeitsmarkts aus.

Das Instrument erreicht die besonders arbeitsmarktferne Zielgruppe nach den IAB-Befunden zuverlässig. Die gesetzlichen Zugangskriterien werden bei den Geförderten nahezu ausnahmslos erfüllt. Allerdings sind auch hier bestimmte formal förderfähige Personen unterrepräsentiert im Verhältnis zu ihrer Zahl unter den Leistungsberechtigten. So werden z. B. Frauen seltener mit dem Instrument gefördert, insbesondere Frauen in Paarhaushalten sowie alleinerziehende Mütter mit geringer Erwerbserfahrung. Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind unterrepräsentiert, obwohl sie zu den besonders betroffenen Gruppen am Arbeitsmarkt gehören. Auch schwerbehinderte Menschen zumindest teilweise unterrepräsentiert, obwohl sie die Förderkriterien erfüllen können. Hier können zusätzlich betriebliche Vorbehalte, fehlende Arbeitsplatzanpassungen und unsichere Anschlussperspektiven den Zugang erschweren. Die Datenlage im Abschlussbericht ist wegen der bis zu fünfjährigen Förderdauer noch begrenzt, da ein Großteil der untersuchten Personen zum Auswertungszeitpunkt noch in der Förderung befand.

Die Ergebnisse des IAB zeigen dennoch eine relevante Wirkung: Von den Teilnehmenden des ersten Förderjahrgangs, die ihre Förderung bis Ende 2023 beendet hatten, waren sechs Monate später 35,2

Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon waren 20,8 Prozent ungefördert beschäftigt und 14,5 Prozent weiterhin gefördert beschäftigt.

Der Zugang zu entsprechenden Maßnahmen zugunsten von Frauen, Menschen ohne Berufsabschluss und teilweise schwerbehinderten Menschen sollte nach Ansicht des VdK jedoch verbessert werden. Für diese Gruppen braucht es eine bewusst steuernde Zuweisungspraxis, barrierefreie und betriebsnahe Arbeitsplätze sowie eine durchgängige beschäftigungsbegleitende Betreuung. Der VdK regt daher an, Merkmale bisher unterrepräsentierter Gruppen wie u. a. Frauen, Schwerbehinderung als eigenständige Förderkriterien in § 16e SGB IX aufzunehmen, mindestens aber in die Fachliche Weisung zum Instrument aufzunehmen.

Zu prüfen wäre darüber hinaus, inwieweit das Instrument auch stärker für öffentliche Arbeitgeber genutzt werden kann. Im öffentlichen Dienst werden dauerhafte Beschäftigungen regelmäßig nur im Rahmen eines genehmigten Stellenplans beziehungsweise innerhalb bewilligter Planstellen geschaffen. Eine neue geförderte Stelle nach § 16i SGB II kann daher nicht einfach wie im privatwirtschaftlichen Bereich „bei Bedarf“ eingerichtet werden. Damit Behörden und öffentliche Arbeitgeber § 16i stärker nutzen können, wäre eine Kombination aus gesetzlichen Änderungen im SGB II und haushaltsrechtlichen Erleichterungen erforderlich. Dann müsste eine Ermächtigung der öffentlichen Arbeitgeber geschaffen werden, für § 16i-Geförderte befristete, zweckgebundene Stellen außerhalb des regulären Stellenplans.

2.8. Anpassungen bei Maßnahmen der Beschäftigungsförderung (§§ 88 - 92 SGB III)

Die §§ 88 bis 92 SGB III regeln den Eingliederungszuschuss (EGZ): Ein EGZ ist allerdings kein allgemeiner verbindlicher Lohnzuschuss, sondern setzt eine individuelle Vermittlungshürde voraus, etwa fehlende aktuelle Berufserfahrung, gesundheitliche Einschränkungen oder sonstige persönliche Vermittlungshemmnisse. Die Förderhöhe und -dauer richten sich nach dem Umfang der Minderleistung und den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes. Der Regelfall nach § 89 sieht bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für höchstens zwölf Monate vor. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 55 Jahren kann die Förderdauer auf bis zu 36 Monate verlängert werden. Nach § 90 SGB III können höhere und längere EGZ im Fall behinderter und schwerbehinderte Menschen gezahlt werden. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, deren Vermittlung wegen Art oder Schwere der Behinderung besonders erschwert ist, kann die Förderdauer auf bis zu 60 Monate steigen. Vollenden sie das 55. Lebensjahr, ist eine Förderung bis zu 96 Monate möglich. § 91 SGB III enthält Regelungen zur Bemessung und Auszahlung: nach Ablauf der anfänglichen Förderdauer wird der Förderprozentsatz i. d. R. schrittweise abgesenkt. § 92 SGB III enthält Regelungen zu Ausschluss und Rückzahlung.

Bewertung des Sozialverbands VdK:

Die Eingliederungszuschüsse haben sich insgesamt aus Sicht des VdK bewährt. Das deckt sich mit den Untersuchungen des IAB. Bei einer Förderung mit einem EGZ bis zu drei Monaten beträgt die Förderwirkung rund 28 Prozentpunkte, bei EGZ mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten sogar 38

Prozentpunkte.[10] Die Untersuchung des IAB bezog sich auf Personen, die 2023 oder 2024 gefördert wurden. Im Ergebnis erhöhen EGZ die Wahrscheinlichkeit erheblich, ein Jahr nach Förderbeginn ungefördert beschäftigt zu sein.

Zugleich weist der VdK auf die Bedeutung einer zielgruppengerechten Vergabepraxis hin. Damit Menschen mit komplexen Vermittlungshemmnissen nicht strukturell benachteiligt werden, müssen Förderentscheidungen konsequent an individuellen Unterstützungsbedarfen und nicht an der Wahrscheinlichkeit schneller Vermittlungserfolge ausgerichtet werden. Insgesamt sollte die BA bundeseinheitlich dokumentieren, nach welchen Kriterien EGZ vergeben werden und welche Personen- sowie Betriebsmerkmale die Förderentscheidung beeinflussen. Dies würde es ermöglichen, „Creaming"-Effekte systematisch zu erkennen.

Zur zielgruppengerechten Weiterentwicklung, Vereinfachung und Transparenz des Instruments EGZ für ältere Arbeitslose schlägt der VdK vor, die mögliche befristete Verlängerung der Förderdauer für Personen ab 55 Jahren auf bis zu 36 Monate dauerhaft gesetzlich zu verankert. Die Förderung sollte ausdrücklich mit Qualifizierung, digitalen Kompetenzen, Gesundheitsschutz und altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung verbunden werden, damit nicht lediglich kurzfristige Vermittlung, sondern nachhaltige Beschäftigung, möglichst bis zum Erreichen des regulären Renteneintrittsalters gefördert und abgesichert wird.

Der erhöhte Förderrahmen für behinderte und schwerbehinderte Menschen – bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts und bis zu 24 Monate – sollte beibehalten und bei besonderen Vermittlungshemmnissen flexibler gestaltet werden. Die Förderdauer für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen sollte nicht an starre Altersgrenzen gekoppelt sein, sondern am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet werden; die derzeit möglichen 60 beziehungsweise 96 Monate sollten als Regelfall und nicht als Ausnahme gesichert werden.

Das IAB konstatiert, dass Frauen – gemessen an ihrem Anteil an den Zugängen in Arbeitslosigkeit – überproportional durch berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen gefördert werden, aber unterproportional durch Eingliederungszuschüsse. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III verlangt bereits, Frauen bei arbeitsmarktpolitischen Instrumenten mindestens entsprechend ihrem Anteil an Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Die BA sollte daher jährlich nach Rechtskreis, Region, Alter, Qualifikation und Behinderungsstatus ausweisen, ob Frauen den jeweiligen Ziel-Förderanteil erreichen. Eine frauengerechte Reform sollte zudem Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung ausdrücklich berücksichtigen, damit EGZ nicht überwiegend an Personen in Vollzeit oder ohne Betreuungs- und Pflegeaufgaben vergeben werden.

Aus vielen Anfragen von Mitgliedern erfahren wir, dass die tatsächlich aktive Vermittlung eines passenden Arbeitsplatzes bei einem Arbeitgeber durch die Vermittlungsfachkraft mittlerweile die Ausnahme darstellt. Wenn Arbeitssuchende sich dann eigenständig auf Stellen bewerben oder mit Initiativbewerbungen potentielle Arbeitgeber ansprechen, dann kann die Erwähnung eines möglichen Eingliederungszuschusses durchaus bei Arbeitgebern „Türen öffnen" und die Chancen

[10] IAB-Kurzbericht 12/2026 https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-12.pdf

erhöhen, in die engere Wahl genommen zu werden. Das aktive Anbieten eines potenziell möglichen EGZ wird allerdings in der Praxis von den Vermittlungsfachkräften oft nicht gestattet oder nicht gerne gesehen. Das hängt auch mit einer Art Benchmarking zusammen, möglichst immer zunächst eine ungeförderte Arbeitsaufnahme zu erreichen.

Das wird allerdings der Situation von Personengruppen mit Vermittlungshemmnissen wie Alter, Schwerbehinderung nicht gerecht. Bei allem Verständnis dafür, dass immer auch die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes für die Förderhöhe und -dauer ist, wird damit übersehen und verkannt, Arbeitssuchende Vermittlungshemmnissen oft nur die eine „erste Chance“ bei einer Bewerbung haben und nutzen müssen, um Interesse beim Arbeitgeber zu wecken. Ein idealtypischer Ablauf, bei dem Arbeitssuchende sich am besten selbst eine Stelle suchen und der Vermittler dann nur im Notfall einen EGZ anbietet, damit der Abschluss des Arbeitsvertrags nicht in letzter Minute scheitert, dürfte selten so funktionieren oder ablaufen. Daher sollte nach Ansicht des VdK Im Gesetz selbst oder mindestens in der Fachlichen Weisung e klar geregelt werden, dass auf Wunsch der Arbeitssuchenden die Vermittlungsfachkraft mindestens die in Frage kommende Spanne benennt, die dann von den Arbeitssuchenden auch proaktiv im Bewerbungsschreiben oder im Vorstellungsgespräch benannt werden können.