

Arbeitsmarkt

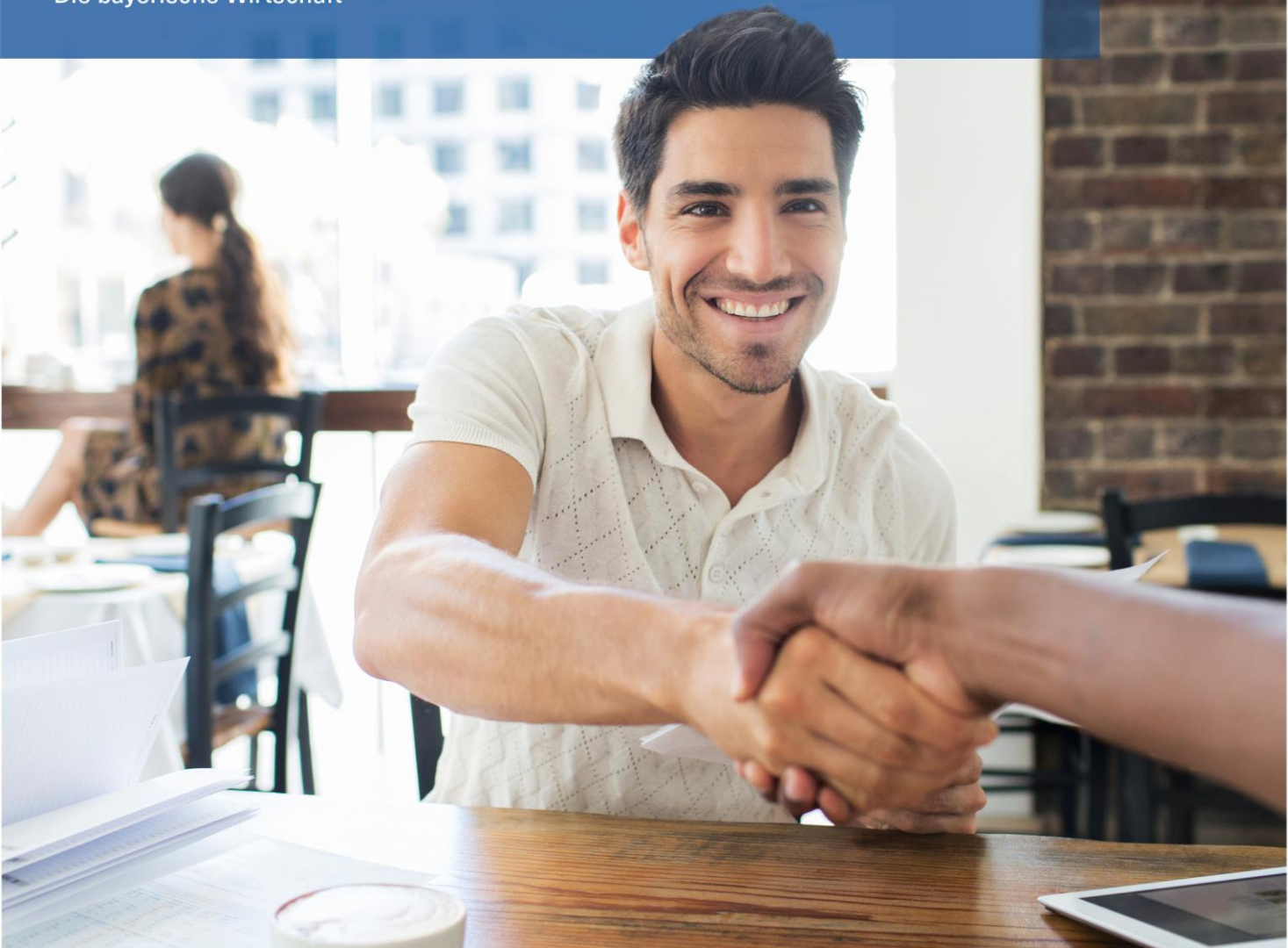
Arbeitslosenversicherung

Position

Stand: November 2025

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Arbeitslosenversicherung zukunftsfest gestalten

Die Kernaufgaben der Bundesagentur für Arbeit bestehen insbesondere darin, Menschen in Arbeit zu vermitteln, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und Geldleistungen auszuführen. Um die Arbeitslosenversicherung zukunftsfähig zu halten, gilt es, diese Punkte wieder stärker in den Fokus zu rücken und die Bundesagentur für Arbeit von anderen Aufgaben zu entlasten.

Ein wesentliches Ziel muss es sein, den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung konstant zu halten. Neben der Konzentration auf die wesentlichen Kernaufgaben kann das dadurch gelingen, dass Fehlanreize abgebaut werden, wie etwa die längere Bezugsdauer von Älteren.

Klar ist aber ebenso: Beitragssatzstabilität ist vor allem dann erreichbar, wenn der Arbeitsmarkt robust bleibt und die Arbeitslosigkeit nicht wesentlich steigt. Das gelingt aber nur, wenn die Wirtschaft wieder an Stärke gewinnt. Wir benötigen eine Politik, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wieder in den Mittelpunkt stellt.

Unser Positionspapier zeigt auf, wie die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung ausgestaltet sein muss, um den künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu begegnen.

Bertram Brossardt
November 2025

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Solide Finanzausstattung sicherstellen	2
2 Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung ganzheitlich betrachten	5
3 Arbeitslosenversicherung weiterentwickeln	8
4 Fehlanreize beseitigen	12
Ansprechpartner/Impressum	13

Position auf einen Blick

Vier Kernbotschaften zur Arbeitslosenversicherung

- Es gilt, die angemessene finanzielle Ausstattung der Bundesagentur für Arbeit (BA) sicherzustellen. Langfristiges Ziel muss eine Beitragssatzstabilität auf möglichst niedrigem Niveau sein. Um dieses Ziel zu erreichen, muss alles auf den Prüfstand gestellt und auch eine Diskussion zu der Frage geführt werden, was Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist und wo die Grenzen des Leistbaren sind.
- Die Bundesagentur für Arbeit (BA) muss konsequent auf die künftigen Herausforderungen ausgerichtet werden. Das erfordert auch ein angepasstes Leistungsportfolio. Dazu gehört die individuelle, stärkenorientierte Beratung der Kunden, um deren Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Der Auftrag der BA muss stets auf ihre Kernfunktionen ausgerichtet sein. Das Kerngeschäft ist die Arbeitslosenversicherung. Primäre Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes und des Kurzarbeitergeldes – die professionelle, schnelle und nachhaltige Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen.
- Strukturelle Arbeitslosigkeit verhindern und abbauen: Statt des früheren „Massengeschäftes“ der Arbeitsvermittlung steht heute die präventive, individuelle Verhinderung von Arbeitslosigkeit im Mittelpunkt. Gleichzeitig wird, trotz der anhaltenden Konjunktur- und Strukturkrise der Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf der Unternehmen in nicht wenigen Branchen immer drängender. Gezielte Weiterbildungsförderung trägt dazu bei, den Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt abzubauen. Abzulehnen ist jedoch die Umgestaltung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung für versicherungsfremde Leistungen, und der Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einer Weiterbildungsbehörde.
- Fehlanreize in der Arbeitslosenversicherung, wie zum Beispiel die Regelung zur Anwartschaftszeit für kurz befristet Beschäftigte nach § 142 Abs. 2 SGB III, müssen beseitigt werden.

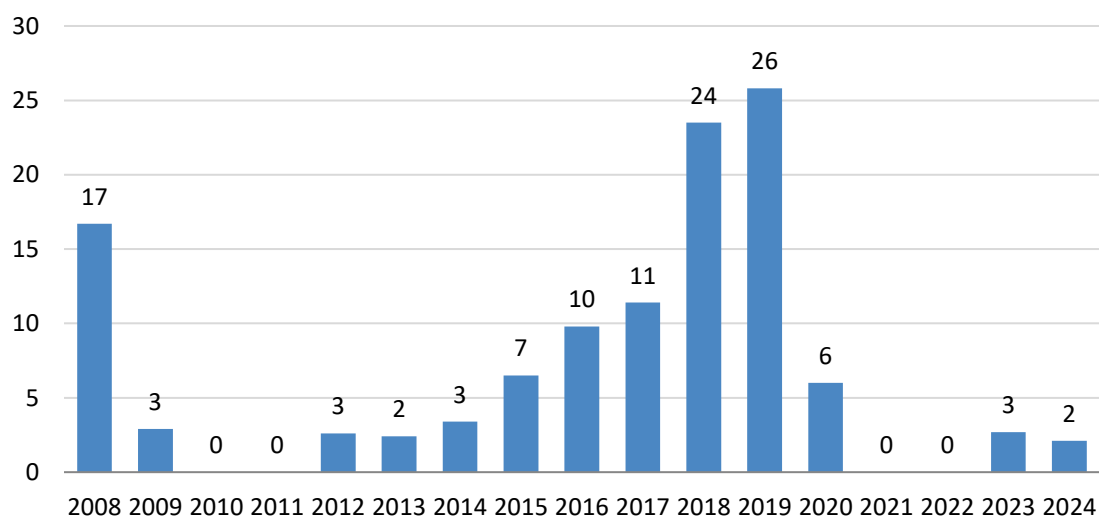
1 Solide Finanzausstattung sicherstellen

Beitragssatzstabilität auf niedrigem Niveau halten und langfristig senken

Mit dem Instrument des Kurzarbeitergeldes konnte der Arbeitsmarkt in der Corona-Pandemie und den weiteren vielfältigen Krisen, die unmittelbar darauffolgt, stabilisiert und damit Beschäftigung gesichert werden. Die BA war auch deshalb in der Lage, diese Lohnersatzleistung zügig auszubezahlen, weil sie auf solide Rücklagen zurückgreifen konnte. Die finanzielle Entwicklung der Arbeitslosenversicherung war in den letzten Jahren sehr erfreulich. Zwischen 2011 und 2018 lag der Beitragssatz stabil bei 3,0 Prozent und die BA hat durchweg positive Finanzierungssalden erzielt. Die gute Finanzlage der Arbeitslosenversicherung und die steigenden Rücklagen führten zu der seit Anfang 2019 geltenden Senkung des Beitragssatzes von 3,0 auf 2,6 Prozent per Gesetz. Die Rücklagen der BA betrugen 2019 knapp 26 Milliarden Euro. Befristet bis Ende des Jahres 2022 wurde der Beitragssatz per Verordnung um weitere 0,2 Prozentpunkte auf 2,4 Prozent gesenkt. Nach dem Auslaufen der Verordnung stieg der Beitragssatz zum 01. Januar 2023, wie in § 341 SGB III festgelegt, wieder auf 2,6 Prozent.

Abbildung 1

Entwicklung der allgemeinen Rücklage der BA, in Milliarden Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2025

Die Absenkung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung in den vergangenen Jahren war richtig. Sie entlastete die Unternehmen pro 0,1 Prozentpunkte um rund 0,6 Milliarden Euro jährlich – mittelfristig also um rund 2,4 Milliarden Euro pro Jahr.

[Solide Finanzausstattung sicherstellen](#)

Grundsätzlich müssen alle Spielräume für die Reduzierung der Lohnnebenkosten zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft genutzt werden. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass der Faktor Arbeit in Deutschland hoch mit Steuern und Sozialabgaben belastet ist. So weist Deutschland mit einem Anteil an Steuern und Abgaben von 47,9 Prozent bei einem alleinstehenden Durchschnittsverdiener im OECD-Durchschnitt den zweithöchsten Wert auf. Der OECD-Durchschnitt liegt bei 34,9 Prozent. Andererseits kommt einer soliden Finanzausstattung der BA und vor allem einer ausreichend hohen Rücklage eine wichtige Bedeutung zu. Aufgrund der Rekordrücklage von rund 26 Milliarden Euro konnte die Arbeitslosenversicherung ihre stabilisierende Wirkung während der vielfältigen Krisen entfalten und so einen deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindern. Allein für das Kurzarbeitergeld verausgabte die BA 22,1 Milliarden Euro binnen eines Jahres und so wurden die Reserven in 2020 bereits vollständig aufgebraucht und es wurden Bundeszuschüsse nötig.

Im Haushaltsjahr 2023 konnte die BA erstmals wieder eine Rücklage von 3,0 Milliarden bilden. 2024 wurden Rücklagen in Höhe von 2,1 Milliarden Euro erwirtschaftet. Aufgrund der anhaltenden Konjunktur- und Strukturkrise der Wirtschaft ist für den Haushalt 2025 von einem Defizit auszugehen.

Insgesamt sollten der BA genug finanzielle Reserven für antizyklische Maßnahmen zur Verfügung stehen. Im Sinne ihrer Handlungsfähigkeit braucht die BA eine solide Krisenrücklage. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der BA sollte die Rücklage mindestens 25 Milliarden Euro betragen, um zukünftige spürbare Rezessionsphasen auszugleichen.

Gleichzeitig gilt auch hier, dass die Arbeitslosenversicherung nicht als Sparkasse verwendet werden darf. Um den Beitragssatz stabil zu halten und langfristig zu senken, braucht es eine Regelung, die den Griff in die Beitragskasse und weitere Aufgaben- und Kostenverlagerungen zuverlässig verhindert. Die Senkung der Beiträge sollte nach einem soliden Rücklagenaufbau wieder die oberste Priorität haben. Noch höhere Sozialversicherungsbeiträge gefährden Beschäftigung. In der aktuellen wirtschaftlichen Situation müssen alle zusätzlichen Belastungen des Faktors Arbeit vermieden werden.

Hinzu kommt, dass keine weiteren Aufgaben und Kosten auf die Arbeitslosenversicherung verlagert und die BA nicht mit zusätzlichen Aufgaben belastet werden sollte. Ein Beispiel ist die Verlagerung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) und der Betreuung von Rehabilitanden (Reha) von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit. Die verschiedenen Systeme Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitsuchende werden zunehmend vermischt. Aufgaben werden aus Beitragsmitteln finanziert, die eigentlich steuerfinanziert sein müssten. Die Kosten zu Lasten der Beitragszahler einfach zu verschieben, um den Bundeshaushalt zu entlasten, ist nicht akzeptabel. Vielmehr braucht es eine ehrliche Diskussion zu der Fragestellung, was durch die Versicherung leistbar ist und wo die Grenzen des Leistbaren liegen.

Gemeinsames Ziel sollte sein, jede und jeden zur Arbeit zu befähigen, um ein von Sozialleistungen unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

[Solide Finanzausstattung sicherstellen](#)

Es ist von besonderer Bedeutung, alle Leistungen zur Arbeitsförderung an Wirkung und Wirtschaftlichkeit auszurichten. Nur so können mittel- und langfristig Beitragssatzsteigerungen vermieden werden. Das Ziel muss mittelfristig die Beitragssatzstabilität auf möglichst niedrigem Niveau und langfristig eine Beitragssatzsenkung sein. Davon profitieren sowohl die wirtschaftliche Entwicklung als auch insgesamt der Arbeitsmarkt. Wie dieses Ziel zu erreichen ist, muss offen und ohne Scheuklappen diskutiert werden und auch eine grundlegende Reform bzw. Neujustierung der Arbeits- und Sozialverwaltung darf nicht ausgeschlossen werden.

2 Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung ganzheitlich betrachten

Strukturelle Arbeitslosigkeit verhindern und abbauen

Die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung ist eine zentrale Herausforderung für viele Unternehmen in Deutschland und Bayern. Die aktuelle schwache Konjunktur trübt die Wahrnehmung etwas ein, die mittel- und langfristige Entwicklung zeigt laut unserer Studie „Regionale Arbeitslandschaften“ (2023) aber ein klares Bild. Im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035 sinkt das Arbeitskräfteangebot in Bayern um 5,2 Prozent. Mit dem schrittweisen Eintritt der sogenannten Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand werden wir einen deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen in den nächsten Jahren erleben.

Die Nachfrage entwickelt sich zwar ebenfalls rückläufig – bis zum Jahr 2035 um etwa minus 2,0 Prozent, das Angebot geht allerdings stärker zurück als die Nachfrage. In 26 der insgesamt 36 betrachteten Berufshauptgruppen treten im Jahr 2035 Engpässe auf. Entsprechend ist in den verbleibenden 10 Berufshauptgruppen mit kleineren beziehungsweise größeren Überschüssen zu rechnen. Über ganz Bayern betrachtet zeigt sich ein Nord-Süd-Gefälle. Während in den ländlichen Kreisen Oberfrankens, Unterfrankens, Mittelfrankens und der Oberpfalz das Arbeitskräfteangebot überdurchschnittlich zurückgeht, steigt dieses in den Metropolregionen tendenziell eher an. Bei der Nachfrageentwicklung zeigt sich ein differenzierteres Bild. Hier ist die vorherrschende Wirtschaftsstruktur vor Ort ausschlaggebend. Entsprechend stellen sich die Ungleichgewichte auch regional unterschiedlich dar. In keinem der Landkreise/kreisfreien Städte liegt ein echtes Überangebot vor. Häufig zeigen sich jedoch deutliche Engpässe in den Regionen. Ein ähnliches Bild zur Fachkräftesituation zeigt die jährliche Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. In vielen Branchen und Berufen herrscht bereits heute ein Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Auch bei der Besetzung der Ausbildungsstellen haben die Unternehmen zunehmend Probleme. Im Beratungsjahr 2024/25 sind von Oktober 2024 bis September 2025 bayernweit die Ausbildungsstellenmeldungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weiter zurückgegangen. Die Bewerbermeldungen haben dagegen weiter zugenommen. Insgesamt sind jedoch weiterhin mehr betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet als Bewerber. Wenn gleich sich Angebot und Nachfrage bundesweit annähern, bleibt – unter anderem wegen Passungsproblemen – die Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine Herausforderung. Ende September 2025 kamen bayernweit 1,5 Berufsausbildungsstellen auf einen gemeldeten Bewerber.

Auftrag der BA ist es, den Ausgleich am Arbeitsmarkt zu befördern (§ 1 SGB III). Diese Aufgabe wird zunehmend anspruchsvoller, weil zur rein quantitativen Lücke an Fachkräften schon heute ein qualifikatorischer Mismatch am Arbeitsmarkt kommt. Das heißt: Es fehlt an Arbeits- und Fachkräften, die über die nachgefragten Qualifikationen verfügen. Durch die Digitalisierung wird dieser Mismatch in Zukunft noch deutlicher hervortreten. Mit der

Einführung neuer Technologien werden sich die Tätigkeiten und deren Anforderungsprofile rasant wandeln. Wo Kompetenzen fehlen, dort fehlen den Betrieben auch Fachkräfte. Kontinuierliche Weiterbildung ist daher für Arbeitgeber wie für Beschäftigte von essenzieller Bedeutung.

Im Juni 2024 hat die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung, der Regionaldirektion Bayern (RD) der Bundesagentur für Arbeit und anderen Partnern am Arbeitsmarkt den Pakt für Berufliche Weiterbildung 4.0 um weitere drei Jahre verlängert und weiterentwickelt. Mit der Initiative *digital.ING* fördert die vbw als Beitrag zum Pakt gemeinsam mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst den Ausbau der technisch-ingenieurwissenschaftlichen Weiterbildung auf Zertifikatsebene an den staatlichen bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten.

Direkt bei den Unternehmen setzt die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* der Initiative Fachkräftesicherung+ von vbw und Bayerischer Staatsregierung an. Die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* legt einen Beratungsschwerpunkt auf die Qualifizierung von Beschäftigten. Zusammen mit den Unternehmen werden Qualifizierungsstrategien erarbeitet und konkrete Optionen für Weiterbildungen angeboten. Zudem erfolgt eine Beratung zu Förderoptionen durch die Bundesagentur für Arbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung sowie dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* agiert auch als Schnittstelle zu weiteren Arbeitsmarktakteuren wie den Agenturen für Arbeit, den Weiterbildungsinitiatoren und verschiedenen Bildungsträgern. Weitere Informationen und die Kontaktdaten zur *Taskforce FKS+* finden Sie unter: www.fks-plus.de

Bei weiteren, von der vbw konzipierten Modellprojekten werden über Kooperationen mit der Bundesagentur für Arbeit auch Beitragsmittel aus der Arbeitslosenversicherung eingesetzt, um ganz gezielt aktuelle Arbeitsmarktbedarfe abzubilden. Die vbw hat beispielsweise zusammen mit der Agentur für Arbeit München und dem Jobcenter München das Projekt *qualify+(BY)* ins Leben gerufen. Mit dem Projekt werden gezielt Hilfskräfte in Unternehmen zu Fachkräften weitergebildet und Arbeitslose bei der Integration in Arbeit unterstützt. Bei dem modularen Konzept werden die Teilnehmenden neben der fachlichen Qualifikation und intensiven Sprachkursen durch einen Lerncoach individuell begleitet.

Neben dem qualifikatorischen ist nach wie vor auch der sogenannte regionale Mismatch ein wesentlicher Bestandteil struktureller Arbeitslosigkeit. Da viele Arbeitskräfte nur begrenzt mobil sind, ist der Ausgleich am Arbeitsmarkt erschwert. Es besteht ein großes qualifikationsspezifisches Gefälle bei der Mobilitätsbereitschaft Arbeitsloser. Insbesondere Arbeitslose ohne beziehungsweise mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung nehmen nochmals seltener als arbeitslose Akademiker eine örtlich weiter entfernte Arbeitsstelle an. Um den Ausgleichsprozess auf dem Arbeitsmarkt zu optimieren, muss daher die überregionale Mobilität der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden durch bessere Anreize erhöht werden. Dazu zählt die konsequente Nutzung der gegebenen Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsverwaltung – etwa durch die Übernahme von Kosten zur Führung eines getrennten Haushaltes oder der Umzugskosten. Des Weiteren müssen die Arbeitsagenturen die überregionale Vermittlung von Arbeitslosen künftig stärker in den

Blick nehmen, insbesondere in den Ballungsgebieten mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit.

3 Arbeitslosenversicherung weiterentwickeln

Kernaufgaben stärken und neue Herausforderungen annehmen

Die BA soll den qualifikatorischen Ausgleich zwischen den Kompetenzen Arbeitssuchender und den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes zusammenführen. Durch umfangreiche Maßnahmen zur Berufsorientierung und durch Weiterbildungsberatung und -förderung sollen Beschäftigte für den Arbeitsmarkt fit gemacht werden, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen. Durch die digitale Transformation gewinnt diese Aufgabe weiter an Bedeutung. In der Arbeitswelt 4.0 kommt Bildung, Weiterbildung und lebenslangem Lernen eine noch höhere Bedeutung zu, was sich auch in der Strategie und im Handlungsinstrumentarium der BA widerspiegelt. Ziel ist es dabei stets, Angebot und Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt bestmöglich auszugleichen.

Bezüglich der Arbeit der BA muss gelten, dass die Hürden für Digitalisierung und Automatisierung noch weiter abgebaut und die Schnittstellen zu anderen Institutionen der Arbeits- und Sozialverwaltung verbessert werden müssen.

Förderleistungen gezielt auf Kernaufgaben ausrichten und einsetzen

Die Optionen zur geförderten Weiterbildung für Beschäftigte sind attraktiv wie nie. Mit dem Qualifizierungschancengesetz bestehen umfangreiche Förderleistungen aus der Arbeitslosenversicherung für die abschlussorientierte Weiterbildung sowie für Teil- oder Anpassungsqualifizierungen. Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurde die Förderkulisse sogar nochmals ausgeweitet und mit dem Weiterbildungsgesetz einheitlich angepasst. Eine Förderung für Beschäftigte ist nun weitgehend unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße möglich. Gefördert werden Qualifizierungen mit einer Dauer von mehr als 120 Unterrichtseinheiten und abschlussorientierte Weiterbildungen.

Die Weiterbildungsförderung kann auch bei Neueinstellungen abgerufen werden. Bei Besetzungsschwierigkeiten können nach dem Motto „Erst platzieren, dann qualifizieren“ auch Bewerber profitieren, bei denen zunächst ein Mismatch zwischen Anforderungs- und Kompetenzprofil besteht.

Die Rolle der Arbeitsverwaltung bei der Weiterbildungsförderung ist ambivalent: Einerseits steht die BA in der Verantwortung, zu den gesetzlichen Förderoptionen in der Fläche zu beraten und deren Umsetzung praxisorientiert zu begleiten. Dazu bedarf es einer aktiven Kommunikation gegenüber Arbeitgebern. Gleichzeitig gilt es, das Zulassungsverfahren für förderfähige Qualifizierungsmaßnahmen praktikabler zu machen.

Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehene Vereinfachung des Systems der Akkreditierung zur Träger- und Maßnahmenzulassung ist zu begrüßen. In jedem Falls muss bei der Weiterbildungsförderung zwischen Arbeitslosen und Beschäftigten konsequent unterschieden werden. Da die Maßnahmekosten bei Arbeitslosen durch Arbeitsagenturen und Jobcenter voll übernommen werden, ist ein klares Regelwerk zur Sicherung von

Wirkung und Wirtschaftlichkeit unverzichtbar. Bei der Förderung von Maßnahmen für Beschäftigte sollten hingegen vereinfachte Kriterien gelten, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme ist. Statt der Prüfung und Zulassung jeder einzelnen Maßnahme sollte eine Trägerzulassung ausreichen. Ebenfalls sollte der Mindestumfang einer Maßnahme von 120 auf 60 Unterrichtseinheiten abgesenkt werden. Kontraproduktiv sind zudem Vorgaben an das Zulassungsverfahren, die die Durchführung von Maßnahmen in Kleingruppen verhindern. Gerade in Bezug auf Teilqualifikationen und Umschulungen im Rahmen der Beschäftigtenförderung ist es insbesondere in Mangelberufen kaum möglich, die avisierte Gruppengröße von zwölf Teilnehmern zu erreichen. Ebenso muss eine überregionale Zulassung der Maßnahmen möglich sein. Das gilt insbesondere im Zuge der Verbreitung rein digitaler Qualifizierungsmaßnahmen, da diese zwangsläufig nicht standortgebunden sind, sondern ortsunabhängig angeboten werden können.

Andererseits gilt angesichts dieser weitgehenden Öffnung der Weiterbildungsförderung auch: Jede einzelne Maßnahme muss regelmäßig auf ihren Bezug zu den Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung und im Hinblick auf die konkreten Bedarfsanforderungen des Arbeitsmarkts überprüft und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert werden. Eine Weiterentwicklung der Bundesagentur für Arbeit zur Bundesagentur für Weiterbildung ist abzulehnen. Mit Blick auf die Beitragsfinanzierung der Arbeitslosenversicherung ist eine kontinuierliche Aufgabenkritik von hoher Bedeutung. Gesamtgesellschaftliche Leistungen sind prinzipiell aus Steuermitteln zu finanzieren. Grundsätzlich sollte die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten vorrangig die Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bleiben. Vor allem muss sich Weiterbildungsförderung an den Bedarfen von Unternehmen und dem Arbeitsmarkt orientieren und darf nicht nach dem Gießkannenprinzip eingesetzt werden. Ansonsten muss sich die BA auf eine Lotsenfunktion beschränken und auf die vielfältigen Angebote privatwirtschaftlicher Anbieter verweisen.

Klar abzulehnen ist in diesem Zusammenhang auch die Einführung eines Transformations-Kurzarbeitergeldes. Damit würde Weiterbildung, die bei der Umstrukturierung eines Betriebes zur Erschließung neuer Geschäftsfelder nötig wird, in öffentliche Mitgestaltung und Finanzierung durch die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung gedrängt. Die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells muss aber grundsätzlich unternehmerische Aufgabe bleiben. Hilfreich sind keine Instrumente, die dazu herhalten könnten, Beschäftigte zu „parken“ und ungeachtet konkreter Bedarfe zu qualifizieren. Was Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), stattdessen brauchen ist die enge Vernetzung der Agenturen für Arbeit, der Transfergesellschaften sowie der Bildungsträger, um bei Bedarf gebündelt und gezielt Maßnahmen betriebsübergreifend zu realisieren. So erhalten betroffene Beschäftigte bestmögliche Zukunftschancen und KMU werden von den Herausforderungen des Outplacement entlastet.

Ebenfalls abzulehnen ist die Verstetigung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei der BA. Die Anerkennungsberatung ist Aufgabe der Länder und zuständigen Kammern. Keinesfalls dürfen hierfür Mittel der Arbeitslosenversicherung aufgewendet werden.

Mit der Verstetigung greift das Bundesarbeitsministerium wieder in die Kassen der Arbeitslosenversicherung. Ein dauerhaftes und leicht zugängliches Beratungsangebot zu etablieren, ist Aufgabe der für die Anerkennung zuständigen Länder und Kammern. Dieses sollte gesetzlich verankert und aus Steuermitteln finanziert werden. Die BA sollte lediglich eine Verweisberatung zu den zuständigen Stellen übernehmen.

Gründungen aus Steuermitteln zu fördern ist wichtig und richtig, aber grundsätzlich nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Eine solche Förderung aus Mitteln der Beitragszahler ist dann vertretbar, wenn beispielsweise noch eine Verknüpfung zur Arbeitslosenversicherung in Form von nicht unerheblichen Restansprüchen auf Arbeitslosengeld besteht, und kann dann eine echte Chance sein neu als Selbstständiger durchzustarten.

Der im Koalitionsvertrag vorgesehene Fokus der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter auf die Vermittlung von Menschen in Erwerbsarbeit ist nachdrücklich zu begrüßen. Der Überprüfung der bisherigen Instrumente und Strukturen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter auf ihre Wirksamkeit hin ist zuzustimmen. Denn auch in Zukunft muss die nachhaltige Vermittlung in Ausbildung und Arbeit Vorrang haben. Mit Blick auf die derzeitige finanzielle Lage der BA und den gesellschaftlichen Umwälzungen, muss der Fokus der BA auf ihre Kernaufgaben ausgerichtet sein. Diese sind neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes und des Kurzarbeitergeldes – die professionelle, schnelle und nachhaltige Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD spricht sich klar gegen eine europäische Arbeitslosenversicherung aus. Dem ist vorbehaltlos zuzustimmen.

Abzulehnen sind die Forderungen nach einem Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Vielmehr bedarf es der Bereitstellung einer individuellen, neutralen und kompetenten Weiterbildungsberatung. Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 41 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Weitere oder verpflichtende Kostenübernahmen durch die Unternehmen wären weder zumutbar noch zielführend.

Auch staatlich geförderte individuell motivierte Bildungszeiten oder Bildungsteilzeit, die im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes diskutiert wurden, sind abzulehnen. In Zeiten des hohen Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs in vielen Teilen der Wirtschaft und den aktuellen geopolitischen Entwicklungen würde ein Bildungszeitgesetz die falsche politische Weichenstellung darstellen.

Statt der Einführung weiterer Regelungen zur Weiterbildungsförderung sollten die bestehenden vereinfacht und entbürokratisiert werden. Innerhalb der Beschäftigtenförderung sollte es möglichst wenig unterschiedliche Voraussetzungen geben, so dass jedem Unternehmen klar ist, wie die Förderoptionen genutzt werden können.

Für das im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes beschlossene Qualifizierungsgeld, das ab dem 01. April 2024 von Unternehmen beantragt werden kann, besteht aus wirtschaftlicher Sicht grundsätzlich keine Notwendigkeit. Es verkompliziert ein ohnehin bereits komplexes System weiter, schließt Unternehmen aus, die über keine einschlägige Betriebsvereinbarung oder einschlägigen Tarifvertrag verfügen. Weiterbildungsförderung muss dort

ankommen, wo sie wirklich gebraucht wird, und sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientieren.

Die Teilqualifizierung sollte mehr in den Fokus rücken. Die Teilqualifizierung spricht an- und ungelernte arbeitslose Menschen an, die auf diesem Weg neue Arbeitsplätze unterhalb der Facharbeiterebene in einem Unternehmen besetzen können oder nach dem Absolvieren der Teilqualifizierungsmodule mit der Externenprüfung einen Abschluss als Facharbeiter machen. Aufgrund des modularen Aufbaus der Teilqualifizierungsprogramme lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter flexibel an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen. Die Teilqualifizierung gilt es daher verstärkt und bedarfsorientiert zu nutzen.

4 Fehlanreize beseitigen

Ausweitung der Bezugsdauer führt zu längerer Arbeitslosigkeit

Ungeachtet aller erzielten Fortschritte in den letzten Jahren bestehen nach wie vor Fehlanreize im System der Arbeitslosenversicherung, die beseitigt werden müssen. Dies betrifft vor allem die Ausgestaltung des Arbeitslosengelds I und die erst kürzlich entfristete Regelung zur Anwartschaftszeit für kurz befristet Beschäftigte nach § 142 Abs. 2 SGB III.

Beim Arbeitslosengeld I sollte die maximale Bezugsdauer für alle Altersgruppen einheitlich auf höchstens zwölf Monate reduziert werden. Eine solche Anspruchsdauer ist wichtig und richtig, um Arbeitslosen für eine angemessene Zeit eine Grundversorgung zu gewährleisten und um die Sucharbeitslosigkeit abzufedern. Eine Vielzahl von Studien liefern klare Evidenz dafür, dass längere Bezugsdauern die Eingliederungschancen in Beschäftigung nachhaltig verschlechtern und die Verfestigung von Arbeitslosigkeit beziehungsweise Langzeitarbeitslosigkeit befördern. Eine aktuelle IAB-Publikation zeigt, dass eine verlängerte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für Ältere zu einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit führt. Eine Vereinheitlichung auf zwölf Monate könnte den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit um über zwei Milliarden Euro entlasten und würde einen Anreiz schaffen, bis zur Regelaltersgrenze am Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben.

Auch die seit Januar 2023 ohne Begründung entfristete Regelung zur Anwartschaftszeit für kurz befristet Beschäftigte nach § 142 Abs. 2 SGB III entfaltet kontraproduktive Wirkungen und muss daher abgeschafft werden. Die Arbeitslosenversicherung darf nur das Risiko der Arbeitslosigkeit absichern. Die Solidargemeinschaft der Beitragszahler darf nicht dafür in Anspruch genommen werden, Berufsverläufe mit Arbeitslosengeld zu finanzieren, bei denen Phasen ohne Beschäftigung bewusst in Kauf genommen werden. Deutlich zielführender ist es, Betroffene nachhaltig in Beschäftigung zu bringen. Von tragender Bedeutung dafür sind eine am Talent und am Arbeitsmarkt ausgerichtete Berufsorientierung, eine abgeschlossene Berufsausbildung und Qualifikationen, die den individuellen Stärken des Einzelnen und den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Ansprechpartner/Impressum

Sophia Markuse

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon + 49 (0) 89-551 78-215
sophia.markuse@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw November 2025