

103. Arbeits- und Sozialministerkonferenz

Digitale Sonder-ASMK am 28. Januar 2026

TOP 2

Arbeitsverwaltung zukunftsfest aufstellen - Perspektiven bieten, Ausbildung stärken, Vermittlung effizienter und wirksamer gestalten!

Antragsteller: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen

Die ASMK hat einstimmig beschlossen:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fassen folgenden Beschluss:

Geopolitische Unsicherheiten und parallel verlaufende strukturelle Veränderungen setzen die Industrie nach wie vor unter Druck. Während im Oktober 2020 noch 6.855.600 Menschen im verarbeitenden Gewerbe sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, reduzierte sich diese Zahl bis Oktober 2025 nach aktueller Hochrechnung auf ca. 6.592.900 Millionen, was einer Reduzierung von ca. 262.700 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe entspricht. Es kommt dadurch zu massiven Verwerfungen in Form von Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten, da vielfach gut bezahlte Stellen wegfallen. Die enorme Bedeutung der Industrie für die Wertschöpfung und den sozialen Zusammenhalt wird dadurch unterstrichen.

Diese Veränderungen – auch bezogen auf Transformation, Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel – führen zum Umbau ganzer Sektoren. Der Wandel führt dazu, dass sich Tätigkeiten und Berufe verändern, neue entstehen und viele Beschäftigte ihren Beruf wechseln werden. Die Geschwindigkeit des Wandels erfordert häufiger eine berufliche Fort- und Weiterbildung. Gleichzeitig öffnet vor allem der digitale Wandel neue Chancen und Möglichkeiten, die auch individuelle Neuorientierungen ermöglichen und erleichtern.

Zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen muss die höchste Priorität darauf liegen, die betroffenen Menschen zu unterstützen und ihnen neue Perspektiven aufzuzeigen. Daneben muss es gemeinsames Ziel bleiben, junge Menschen nach dem Ende ihrer Schul-, Ausbildungs- oder Studienzeit möglichst nahtlos in Ausbildung oder Arbeit zu bringen. Arbeitspolitische Instrumente müssen daher überprüft, geschärft und wo nötig neu entwickelt werden. Gute Arbeitspolitik unterstützt die betroffenen Menschen und gestaltet den Wandel.

Eine Schlüsselrolle kommt dabei der Arbeitsverwaltung (Agenturen für Arbeit und Jobcenter) zu.

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder unterstreichen vor diesem Hintergrund, dass die Arbeitsverwaltung für diese Aufgabe fortlaufend auch in digitaler Hinsicht zukunftsorientiert gemacht werden muss und den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit noch stärker auf die Vermittlung in Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung ausrichtet.

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder betonen vor diesem Hintergrund die Notwendigkeit einer bedarfsgerechten Finanzierung der Arbeitsverwaltung in beiden Rechtskreisen. Eine bedarfsgerechte Ressourcenausstattung der Jobcenter im Verwaltungshaushalt und Eingliederungstitel ist im Bundeshaushalt sicherzustellen.

Denn die Arbeitsverwaltung war und ist ein stabilisierender Faktor in multiplen Krisen, der in ihrer flächendeckenden Präsenz und Handlungsfähigkeit zu stärken ist. Gerade deshalb muss sie auch in struktureller Sicht an die steigenden Herausforderungen angepasst werden.

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder schlagen daher einen Dreiklang vor, der sich an den folgenden Eckpunkten orientiert:

Beschäftigte nahtlos vermitteln und qualifizieren!

Menschen, insbesondere langjährig Beschäftigte, die durch die Transformation am Arbeitsmarkt plötzlich auf die Arbeitsverwaltung angewiesen sind, sollen bestmöglich unterstützt und betreut werden, um gemeinsam mit ihnen neue Perspektiven zu entwickeln. Das gelingt besonders gut, wenn die Arbeitsvermittlung möglichst viele Stellenangebote in ihrem Portfolio hat, um möglichst passgenau auf diese Stellen vermitteln und notwendige Qualifizierungen anbieten zu können.

Menschen in berufliche Ausbildung bringen!

Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung sind im schlechtesten Fall die Langzeitarbeitslosen von morgen. Auch wenn es aktuell, insbesondere in den industriellen Zweigen der Wirtschaft, zu Stellenabbau kommt, wird der Fachkräftebedarf der Unternehmen nicht abebben. Unternehmen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs helfen und möglichst allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss eine Ausbildung ermöglichen zu können – diese Leitmarke muss die Arbeitsverwaltung noch stärker prägen.

Arbeitsvermittlung effizienter und wirksamer gestalten!

Das Ziel, neuen Schwung in die Arbeitsvermittlung zu bringen, darf nicht durch bürokratische oder technische Hürden gebrochen werden. Synergien zu generieren bedeutet auch, strukturelle Weichenstellungen fortwährend zwecks Stärkung der Beratung, individuellen Begleitung und nachhaltiger Integrationsstrategien zu hinterfragen und wo erforderlich konsequent anzupassen. Ziel muss es sein, die große Durchschlagskraft der Arbeitsverwaltung zugunsten der Menschen einzusetzen, die auf ihre Hilfe zählen.

Die bereits gelebte Kommunikation auf Augenhöhe zwischen Arbeitsverwaltung und den Menschen, die ihre Unterstützung benötigen, bleibt hierfür ein zentraler Erfolgsfaktor.

I. Beschäftigte nahtlos vermitteln und qualifizieren!

Das erklärte Ziel ist es, Menschen, insbesondere langjährige Beschäftigte, die durch die Transformation am Arbeitsmarkt unerwartet auf die Leistungen der Arbeitsverwaltung angewiesen sind, bestmöglich zu unterstützen und zu betreuen, um gemeinsam mit ihnen neue Perspektiven zu entwickeln.

Diese Menschen erwarten zurecht eine zeitgemäße Arbeitsverwaltung und -vermittlung, die diesen aktuellen Herausforderungen, insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen, gewachsen ist.

1. Die Ministerinnen und Minister und Senatorinnen und Senatoren der Länder unterstreichen, dass die Vermittlung in Arbeit nur gelingen kann, wenn nach Möglichkeit alle offenen Stellen bei dem örtlichen Arbeitgeberservice im Portfolio sind und dieser somit möglichst passende Stellenangebote für Arbeitsuchende vorhält. Dies ermöglicht der Arbeitsverwaltung in diesem breiten Stellenangebot nach passenden Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen. Dass bei der Akquise von Stellen noch Luft nach oben besteht, zeigen die Zahlen des IAB. Das Institut kommt in einer Stellenerhebung aus dem Jahr 2024 zu dem Schluss, dass zum Erhebungszeitpunkt u. a. 51% der 2,1 Millionen Betriebe in Deutschland nicht über das **Dienstleistungsangebot des Arbeitgeber-Ser**

vice der Bundesagentur für Arbeit informiert waren, nur 25% der Unternehmen Kontakt mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur hatten und nur rund 41% der offenen Stellen gemeldet werden. Vor diesem Hintergrund wird die Bundesregierung aufgefordert, im Kontext der Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung und um insbesondere Menschen, die langjährig in die Versicherung eingezahlt haben und ihre Arbeitsstelle verloren haben, wieder eine neue Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu geben, konkrete -auch gesetzliche- Maßnahmen zu entwickeln, um die Einschaltquote der Arbeitsverwaltung im Prozess der betrieblichen Personalrekrutierung deutlich zu erhöhen.

2. Vielfach sind Stellenangebote auch nur bei privaten Vermittlungsagenturen zu finden. Vor diesem Hintergrund wird geprüft, den rechtlichen Anspruch auf Beratung durch einen privaten Arbeitsvermittler auszuweiten. Wer lange in die Versicherung eingezahlt hat, könnte so vom ersten Tag an ein Wahlrecht erhalten, ob er von einem privaten oder anderen geeigneten Arbeitsvermittler - finanziert aus seinen geleisteten Versicherungsbeiträgen - betreut werden möchte oder ob er das Leistungsangebot der Arbeitsverwaltung annehmen möchte.
3. Persönlicher Kontakt, das Wissen um die Stärken der Menschen und die Bedarfe und Spezifika der jeweiligen Unternehmen, die auf der Suche nach geeigneten Arbeitskräften sind, sind Bausteine eines guten Matching-Prozesses. Je besser diese Pole miteinander verbunden sind, umso besser gelingt die Integration in Arbeit. Daher soll geprüft werden, ob insbesondere langjährig Beschäftigte noch stärker in Expertenteams betreut werden sollten, in denen sowohl die Betreuung der Arbeitgeber, wie auch der Arbeitsuchenden in einer Hand liegt.
4. Es wird angeregt, dass Arbeitgeber zusammen mit den betrieblichen Interessensvertretungen und den Sozialpartnern bei der Anzeige von Massenentlassungen intensiver mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenarbeiten. Auch wenn eine unternehmerische Entscheidung zum Personalabbau bereits getroffen wurde, besteht gegenüber den betroffenen Beschäftigten eine besondere Verantwortung der Unternehmen. Ziel sollte es im Regelfall sein, dass eine Beratung zwischen Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit zu möglichen Vermittlungs- und Qualifizierungsangeboten erfolgt. Daher sollen gemeinsam mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern Wege gesucht werden, wie eine Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit in diesen Fällen zu einer frühzeitigen Qualifizierung mit einem schnellen Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes weiter gestärkt werden kann.
5. Allen von strukturellen Umbrüchen betroffenen Beschäftigten, den personalabbgebenden und den personalaufbauenden Unternehmen stellt die Bundesagentur für Arbeit ihre Beratungsdienstleistungen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt aktiv zur Verfügung. Hierzu soll im Rahmen der bestehenden Ressourcen im Arbeitgeber-Service eine entsprechende Anlaufstelle eingerichtet werden,

um Unternehmen, Beschäftigte und ihre Vertretungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beraten und zu unterstützen, ohne Doppelstrukturen zu schaffen.

Um in solchen Konstellationen eine frühzeitige Qualifizierung und den unmittelbaren Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes zu befördern, sind Arbeitsmarktdrehscheiben neben Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften eine relevante Variante, um den gleichzeitigen Personalauf- und -abbau zu unterstützen. Beide Varianten können sich gut ergänzen und sinnvoll miteinander verknüpft werden. Für die Beschäftigten ist eine rechtssichere Erprobungsphase vor dem Jobwechsel zu ermöglichen. Hierzu ist eine entsprechende Regelung im Gesetzeskanon notwendig, ohne bestehende Instrumente wie Transfergesellschaften zu schwächen.

6. Um **Qualifizierungen im Beschäftigtentransfer** zielführend zu gestalten und die Teilnahme an Weiterbildungen effektiv über die Dauer einer Transfergesellschaft hinaus zu ermöglichen, beispielsweise für abschlussorientierte Weiterbildungen oder um einen Berufsabschluss nachzuholen, wird § 111a Absatz 2 Nr. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) angepasst. Die neue Regelung soll berücksichtigen, dass der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld häufig kürzer als zwölf Monate ausfällt und sie soll zu jedem Zeitpunkt des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld die Möglichkeit eröffnen, die Teilnahme an einer länger als zwölf Monate dauernden Maßnahme der beruflichen Weiterbildung zu fördern.

II. Menschen in berufliche Ausbildung bringen!

1. Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist die beste Versicherung gegen ein Leben im Leistungsbezug. Dazu wird arbeitslosen Menschen ohne Berufsabschluss ein konkretes Ausbildungsangebot unterbreitet, sofern ein passgenaues Angebot vorhanden ist und die Ausbildungsaufnahme eine sinnvolle und zielführende Maßnahme darstellt.
2. Die Höhe der Ausbildungsvergütungen soll kein Grund dafür sein, dass sich ausbildungsinteressierte Menschen ohne Berufsabschluss gegen eine berufliche Ausbildung entscheiden. Es bestehen bereits verschiedene Instrumente zur Absicherung des Lebensunterhaltes während der Ausbildung (u. a. Berufsausbildungsbeihilfe). Es muss geprüft werden, ob diese Instrumente hinreichen oder angepasst werden müssen, um ausbildungsinteressierte Menschen für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen. Zur Stärkung der Attraktivität der dualen Ausbildung soll zudem die Einführung einer mit der Mindestausbildungsvergütung vergleichbaren Vergütung bei der Einstiegsqualifizierung geprüft werden.

3. Es sollen unter Wahrung des Vorrangs der regulären Berufsausbildung bzw. Erstausbildung verstärkt Teilqualifikationen entsprechend der Empfehlung Nr. 185 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (Qualitätskriterien und verbindliche Orientierung an Ausbildungsordnungen) und weitere Optionen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (wie Vorbereitungen auf eine Externenprüfung für Berufserfahrene) angeboten werden, die es ermöglichen, schrittweise berufsrelevante Kompetenzen zu erwerben und diese ggf. durch modulare Abschlüsse zu einem vollständigen Berufsabschluss zu ergänzen, sofern eine reguläre Berufsausbildung nicht mehr in Betracht kommt.
4. Das System der Jugendberufsagenturen ist weiterzuentwickeln, um ausbildungssuchende, insbesondere junge Menschen in berufliche Ausbildung zu vermitteln. Die Weiterentwicklung erfolgt mit dem Ziel, eine konkrete Ausbildungsperspektive für die jungen Menschen zu organisieren. Der datenschutzsichere digitale Austausch von Informationen der jungen Menschen ist hierbei ein wichtiger Baustein für die Stärkung der rechtskreis- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit.
5. Hierfür sind entsprechende erreichbare Unterstützungsangebote in Form individueller, ganzheitlicher und proaktiver Begleitung und Beratung im Vermittlungsprozess weiterzuführen und bei Bedarf weiterzuentwickeln. Dafür braucht es ein ausreichendes und attraktives Ausbildungsangebot.
6. Darüber hinaus sind bestehende Instrumente zur Unterstützung und Begleitung während der Ausbildung unerlässlich und müssen die Belange von Auszubildenden als auch Ausbildungsbetrieben in den Blick nehmen. Hierfür muss die Assistierte Ausbildung noch mehr beworben und weiterentwickelt werden. Etablierte Programme dürfen angesichts der schwierigen Haushaltslage finanziell nicht reduziert und müssen ebenfalls mit Blick auf neue Herausforderungen fortgeschrieben werden.
7. Für diejenigen, die trotz Eigenbemühungen und Unterstützung keinen Ausbildungsort gefunden haben, können attraktive kooperative und trägergestützte Ausbildungsangebote eine Alternative bieten verbunden mit dem Ziel, im Ausbildungsverlauf noch in eine betriebliche Ausbildung zu münden. Das Regelförderinstrument BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) als Teil der Ausbildungsgarantie muss wie die Ausbildungsgarantie generell weiterentwickelt werden und die differenzierten Bedarfe der Zielgruppe und der Wirtschaft berücksichtigen, um als nachrangiges aber alternatives und attraktives Ausbildungsangebot von Ausbildungssuchenden und Ausbildungsbetrieben angenommen zu werden. Der Vorrang der betrieblichen Ausbildung bleibt hiervon unberührt.

Der Rückgang der Anzahl der dualen Ausbildungsverträge bei einem gleichzeitig weiterhin hohen Bedarf an ausgebildeten Fachkräften erfordert auch weiterhin besondere Anstrengungen bei der Ausbildungsvermittlung auch durch die Arbeitsverwaltung. Auf Ausbildungsvermittlung spezialisierte, rechtskreisübergreifend arbeitende Teams in den Arbeitgeberservices haben sich hierfür gerade im Kontext der Jugendberufsagenturen als wirkungsvolles Instrument erwiesen, um die Anzahl der besetzten Ausbildungsstellen und jene der von den Betrieben gemeldeten Ausbildungsstellen zu erhöhen. Diese auf Ausbildungsvermittlung spezialisierten Teams in den Arbeitgeberservices sollen auch weiterhin möglich sein, wenn die Arbeitsmarktpartner vor Ort dies für sinnvoll und erforderlich halten.

III. Arbeitsvermittlung effizienter und wirksamer gestalten!

Die unterschiedlichen Trägerformen (gemeinsame Einrichtungen und kommunale Jobcenter) im SGB II haben sich bewährt. Um die Wirksamkeit zu erhöhen und vorhandene Schnittstellen abzubauen, braucht es **strukturelle Anpassungen**:

- 1. Die Arbeitsmarktpolitik ist mittels einer verbindlichen Einbeziehung der Länder weiter zu regionalisieren.**

Arbeitsmarktpolitik muss noch stärker regional gedacht werden. Denn vor Ort in den Regionen weiß man am besten um die Bedarfe der Unternehmen, aber auch um die Spezifika, die eine gelingende Arbeitsmarktintegration bedingen. Daher erhalten die Länder verbindlich ein Mitspracherecht bei der Umsetzung arbeitsmarktlicher Programme der Bundesagentur für Arbeit in ihren Regionen.

- 2. Regionale Arbeitgeberservices einrichten.**

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales sind der Ansicht, dass die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung für Arbeitgeber noch weiter vereinfacht und der Kontakt so unkompliziert wie möglich gestaltet werden soll, indem klare Ansprechpersonen definiert werden. Kontakte zu verschiedenen Ansprechpersonen aus Arbeitgeberservices unterschiedlicher Rechtskreise sind für Arbeitgeber verwirrend, uneffektiv und unübersichtlich. Ein Arbeitgeber, der sein Stellengesuch aufgeben möchte bzw. Unterstützungsbedarf anzeigt, unterscheidet in der Regel nicht, ob er mit einer oder einem Mitarbeitenden des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit das Gespräch führt. Vielmehr möchte er eine Auswahl an in Betracht kommenden Personen vorgeschlagen bekommen, damit eine Vakanz bestmöglich besetzt werden kann. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales empfehlen daher, die noch teilweise parallel bestehenden Arbeitgeberservices von Arbeitsagenturen und Jobcenter im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten durch einen gemeinsamen Auftritt gegenüber den Arbeitgebern zu einem gemeinsamen regionalen Arbeitgeberservice zusammenzufassen (z. B. im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung). So können die regi-

onalen Akteure als gleichberechtigte Partner agieren und unterschiedliche Kundengruppen passgenau berücksichtigen. Gleichzeitig brauchen sich Arbeitgeber an nur einen Ansprechpartner zu wenden.

3. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist ein einheitliches zentrales IT-System zu verankern.

Die Wichtigkeit des persönlichen Gesprächs, um erfolgreich zu beraten, hat sich in der Praxis bewährt. Dennoch zeigt die Entwicklung, dass auch die Unterstützung der Menschen auf digitalem Weg immer mehr Bedeutung gewinnt. Damit die Arbeitsverwaltung digital zukunftsfähig wird, ist zukünftig ein zentrales IT-System in der Arbeitsverwaltung einzusetzen oder alternativ können durch geeignete Standards und Schnittstellen die vorhandenen IT-Systeme gesichert verbunden werden.

Dadurch wird auch sichergestellt, dass die Arbeitsverwaltungen einheitliche IT-Standards haben und die Arbeitsvermittlung nicht an einer Stadt- oder Landkreisgrenze endet, weil die IT-Systeme nicht ineinandergreifen. Durch die Schaffung dieser Schnittstellen droht auch kein Verlust von notwendigen Informationen, die der Vermittlung dienlich sind. Hier müsste ein entsprechendes Verfahren besprochen und festgelegt werden.

Um hier die digitale Weiterentwicklung gemeinsam zu gestalten, wird eine Arbeitsgruppe der ASMK, der Bundesagentur für Arbeit und der Kommunalen Spitzenverbände sowie Praktiker/innen aus der Arbeitsverwaltung zeitnah eingerichtet. Das Ziel ist, zukünftig eine reibungslose rechtskreis- und trägerübergreifende Zusammenarbeit sicherzustellen und so die Arbeitsverwaltung digital zukunftsfähig zu machen.

4. Ausbau der institutionen- und rechtskreisübergreifenden digitalen Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und regionalen Akteuren, wie Landes- und Kommunalbehörden

Um eine bestmögliche, zügige und nachhaltige Vermittlung in Arbeit zu gewährleisten, muss auch die rechtskreis- und institutionenübergreifende Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit beispielsweise den Ausländerbehörden, den Anerkennungsstellen und sonstigen für die Arbeitsmarktintegration relevanten Einrichtungen ausgebaut werden. Denn es ist in vielen Konstellationen gerade diese Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktpartnern, die dazu führt, deren Möglichkeiten und Beiträge zu synchronisieren und zu koordinieren, um so, orientiert an den Bedarfen der Menschen und Unternehmen, die bestmögliche Unterstützung anbieten zu können.

Eine zeitgemäße rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erfordert mehr Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Akteuren auf Länder- und kommunaler Ebene als bisher. Die Bundesagentur für Arbeit soll sich daher an Digitalisierungsprojekten beteiligen,

um bei organisations- und rechtskreisübergreifenden Arbeitsprozessen eine gemeinsame Datengrundlage schaffen zu können, die Nutzung gemeinsamer IT-Systeme sowie einen automatisierten und medienbruchfreien Datenaustausch zu ermöglichen. Einrichtungen wie die Jugendberufsagenturen oder die Welcome Center können so in ihrer Effizienz gerade mit Blick auf Vermittlungsaktivitäten wesentlich gestärkt werden und deren bisherige Erfahrungen genutzt werden.

Um auch hier die Weiterentwicklung gemeinsam zu gestalten, wird die Einrichtung einer Arbeitsgruppe der ASMK, der Bundesagentur für Arbeit und bei Bedarf der oben genannten Akteure angeregt.