

Vorschläge der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zur Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Die BAGFW begrüßt ausdrücklich die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Rahmen eines partizipativen Prozesses gemeinsam mit den beteiligten Akteuren zu überprüfen. Die Einbindung aller Akteure bietet eine Chance, die zentralen Ansatzpunkte für Vereinfachungen und Verbesserungen zu identifizieren. Die Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente soll nach dem Wunsch des Bundesministeriums das Ziel verfolgen, die Wirksamkeit der Instrumente zu stärken, die Praktikabilität für Jobcenter und Träger zu verbessern sowie unnötige bürokratische Belastungen abzubauen.

Die Freie Wohlfahrt begrüßt die Überprüfung und betont, dass die Bewertung der **“Wirksamkeit” eines Instruments** sich **aus den jeweiligen Zielen des Gesetzes** ergeben muss. So dienen verschiedene Instrumente wie Arbeitsgelegenheiten oder die Teilhabe am Arbeitsmarkt **sowohl arbeitsmarktpolitischen wie sozialpolitischen Zielen**. Insbesondere die Instrumente für arbeitsmarktferne Gruppen dürfen mit Blick auf ihre Wirksamkeit nicht allein an dem Maßstab eines Übergangs in eine (ungeförderte) Beschäftigung bewertet werden. Das Teilhabechancengesetz verfolgt beispielsweise mit dem Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) das Ziel, langjährig arbeitslosen Menschen durch geförderte Beschäftigung und ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung **soziale Teilhabe** zu ermöglichen, **ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken** und damit zu ihrer **sozialen Stabilisierung** beizutragen. Die Evaluation des IAB bestätigt in dieser Hinsicht die Wirksamkeit dieses Instruments durch positive Effekte auf soziale Teilhabe, subjektives Wohlbefinden und Beschäftigungsfähigkeit. Jüngere Analysen aus dem IAB belegen darüber hinaus, dass das Instrument **auch arbeitsmarktpolitisch wirkt**: 35 Prozent der Geförderten mit der kompletten Förderdauer von fünf Jahren waren auch ein halbes Jahr nach Abschluss der Förderung noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt¹. Aus Sicht der Freien Wohlfahrtspflege kommt es insbesondere darauf an, **passgenaue Förderangebote** für langzeitarbeitslose Menschen zu erhalten, ausreichend zu finanzieren und ihre Umsetzung zu vereinfachen. Die folgenden Anmerkungen konzentrieren sich auf die Bereiche § 16d SGB II, § 16i SGB II, die Finanzierung der Eingliederungsleistungen sowie die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV).

Angesichts der Komplexität des Vorhabens wäre eine längere Beteiligungsfrist sehr wünschenswert gewesen.

¹ Vgl. Bömmel u.a. (2026): Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“: erste positive Befunde zur Beschäftigungssituation nach fünfjähriger Förderung, IAB-Forum vom 4.8.2026, online: https://iab-forum.de/foerderinstrument-teilhabe-am-arbeitsmarkt-erste-positive-befunde-zur-beschaeftigungssituation-nach-fuenfjaehriger-foerderung/?utm_source=chatgpt.com

1. § 16d SGB II (Arbeitsgelegenheiten)

Arbeitsgelegenheiten zielen laut Gesetz auf die **Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit**. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur sozialen Teilhabe, Stabilisierung und Heranführung besonders arbeitsmarktferner Menschen an weitergehende Förderangebote und Beschäftigung.

Die Freie Wohlfahrtspflege bietet insbesondere in ihren gemeinnützigen sozialen Beschäftigungsunternehmen Arbeitsgelegenheiten an. Zum Teil sind die AGH dabei zielgruppenspezifisch, adressieren z.B. (alleinerziehende) Mütter oder suchterkrankte Personen. Das Tätigkeitsspektrum ist breit: Vom Upcycling, der Landschaftspflege, über den sozialen Begleitsdienst, das Sozialkaufhaus, bis zur Holzwerkstatt. Die Gewerke sind dabei immer Mittel zum Zweck, sie leisten einen Beitrag zur regionalen sozialen Infrastruktur und denken dabei ökologisch nachhaltigen Ressourcenverbrauch im Sinne einer Kreislaufwirtschaft mit.

Die soziale Beschäftigungsunternehmen der Freien Wohlfahrtspflege erleben in ihrer täglichen Arbeit, dass AGH für viele langzeiterwerbslose Menschen vor allem **soziale Teilhabe, Tagesstruktur und Ermutigung** bieten. Sie erleben auch, dass die Nachfrage nach AGH groß ist, weil der Leidensdruck und der Wunsch nach Teilhabe und Arbeit bei Menschen, die lange erwerbslos sind, sehr groß ist. Gleichzeitig sinkt die Anzahl der geförderten Personen in AGH (sowie in 16i) aufgrund der strukturellen Unterfinanzierung der Jobcenter.

Gerade im Kontext von AGH könnten soziale Beschäftigungsunternehmen wirksamer als bislang Integrationsfortschritte auf dem Weg in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen, denn sie kennen die Zielgruppen und die Herausforderungen, mit denen eine Arbeitsaufnahme nach sehr langer Erwerbslosigkeit für die Menschen verbunden ist.

Zentrale Forderungen

- **Gute Vorbereitung und Kommunikation zwischen Jobcenter, Träger und Teilnehmenden**

Entscheidend für eine wirksame Arbeitsgelegenheit ist eine sorgfältige Klärung der Bedarfe, Wünsche und Ziele im Vorfeld. Träger berichten immer wieder, dass Personen in Maßnahmen zugewiesen werden, die nicht passgenau sind, insb. bei erheblichen gesundheitlichen oder suchtbedingten Einschränkungen. Daher braucht es eine enge Abstimmung zwischen Jobcenter, Träger und Teilnehmenden, um passgenaue und erfolgversprechende Förderungen anzubieten.

- **Verlässliche organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen**

Kurze Bewilligungszeiträume, schwankende Zuweisungszahlen und fehlende Planungssicherheit erschweren es Trägern qualifiziertes Personal langfristig zu binden und bewährte Beschäftigungsangebote aufrechtzuerhalten.

Gerade Angebote, die zugleich auch einen Beitrag zur sozialen Infrastruktur im Sozialraum leisten, benötigen ein hohes Maß an Kontinuität. Es ist eine längerfristige Bewilligungs- und Planungsperspektive für AGH zu ermöglichen und die Zusammenar-

beit zwischen Jobcentern und Trägern verlässlicher auszugestalten. Die Finanzierung muss dabei den Anforderungen an eine bedarfsgerechte Anleitung und Begleitung der Teilnehmenden Rechnung tragen.

- **Arbeitsgelegenheiten sinnstiftend ausgestalten**

Die in den Förderleistungen enthaltenen Tätigkeiten müssen entsprechend den Fähigkeiten der unterstützten Person so ausgestaltet sein, dass sie die Erwerbslosen in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und ihre individuellen Fähigkeiten fördern. Dafür ist es nötig, dass die angebotenen Tätigkeiten in reelle Arbeitsprozesse eingebunden sind und deshalb als sinnstiftend und nutzbringend wahrgenommen werden können.

Das Zusammenwirken der Kriterien der Zusätzlichkeit der Arbeiten, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität führt jedoch dazu, dass es vielerorts schwierig ist, sinnstiftende und nutzenbringende Tätigkeiten anzubieten oder erwerbslose Personen in normale Arbeitsprozesse einzubinden.

Mit der Zielsetzung, die Tätigkeiten möglichst realitätsgerecht und nah am normalen Arbeitsleben zu organisieren, sollten die bisher geltenden Kriterien der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und Wettbewerbsneutralität überprüft und korrigiert werden.

- **Ergänzung der Arbeitsgelegenheiten um Qualifizierungsanteile und Sprachlernangebote**

Seit April 2012 ist eine Qualifizierung im Rahmen von AGH nicht mehr möglich. Theoretisch ist eine Kombination von AGH mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III) möglich. Faktisch scheitert es aber oft daran, dass die Teilnehmenden unterschiedlichen Trägern zugewiesen werden. Zeitliche, räumliche und betriebsorganisatorische Hürden sind zu groß, insbesondere für die Zielgruppe der AGH, die häufig mit multiplen sog. Vermittlungshemmnissen zu kämpfen hat. Folglich muss eine AGH faktisch beendet werden, um eine Qualifizierungsmaßnahme durchzuführen. Die Rahmenbedingungen der Qualifizierungen sind dann wiederum zu anspruchsvoll für diese Menschen und beim Wechsel zwischen den Maßnahmen drohen viele verloren zu gehen. So kann die Chance nicht genutzt werden, den AGH-Teilnehmenden mit niedrigschwelligen Qualifizierungselementen, insbes. auch tätigkeitsbezogener Deutschsprachförderung, arbeitsmarktrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln und sie in Richtung einer Integration in Arbeit zu fördern.

Die BAGFW plädiert deshalb dafür, auch im Rahmen von AGH eine Qualifizierung und Sprachlernangebote zu ermöglichen, wie dies auch der Bundesrat fordert.² Ein Beispiel guter Praxis bietet die Stadt Düsseldorf, wo – von Jobcenter und Kommune finanziert - bereits AGH eng verzahnt mit niedrigschwelligen Sprachlernangeboten erfolgreich umgesetzt werden.³

² [Deutscher Bundestag Drucksache 21/4087 \(zu Drucksache 21/3541\) Unterrichtung durch die Bundesregierung Entwurf eines Dreizehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Drucksache 21/3541 – Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundesregierung](#)

³ ["Arbeiten und Lernen" der renatec in Düsseldorf](#)

- **AGH flexibler ausgestalten und stärker als Trainingsraum nutzen**

Personen in einer AGH entwickeln sich unterschiedlich. Soziale Beschäftigungsunternehmen sollten stärker als bisher die Möglichkeit haben, auf diese unterschiedlichen Entwicklungen einzugehen. Während der eine Teilnehmende in der AGH einen besonderen sozialpädagogischen Unterstützungsbedarf hat, sich nur langsam stabilisiert und vor allem Tagesstruktur und soziale Teilhabe braucht, kann für eine andere Teilnehmerin ein gefördertes Arbeitsverhältnis im Rahmen von § 16i SGB II mit einem begleitenden Coaching ein sinnvoller nächster Schritt sein. Für wiederum andere Personen kann es nach wenigen Monaten in einer AGH sinnvoll sein, eine stärkere Arbeits- und Vermittlungsorientierung aufzubauen und Kontakte mit Arbeitgebern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. In diesem Falle wären Erprobungsmöglichkeiten durch Praktika im Rahmen der AGH der Weg eine Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen

Aus Sicht der BAGFW sollten die Rahmenbedingungen in AGH so angelegt sein, dass für die individuellen Entwicklungen passende Konzepte möglich sind und umgesetzt werden können. Konkret bedeutet das vor allem:

A) Wenn ein soziales Beschäftigungsunternehmen in unterschiedlichen Einsatzfeldern AGH anbietet, sollte ein Wechsel von einem in das andere Einsatzfeld für AGH-Teilnehmende, das soziale Beschäftigungsunternehmen sowie das Jobcenter unkompliziert möglich sein. Es kann sich beispielsweise nach einiger Zeit herausstellen, dass das Einsatzfeld, in das zugewiesen wurde, nicht (mehr) den Förderungsbedarfen eines AGH-Teilnehmers entspricht und ein Wechsel in ein anderes Einsatzfeld sinnvoll wäre. Das ist bislang nicht unkompliziert möglich. Ein Wechsel kann auch sinnvoll sein, wenn das Ausprobieren und Orientieren in unterschiedlichen Einsatzfeldern explizit einen wirksamen Ansatz zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit im konkreten Fall darstellt.

B) Kurze Praktika sollten während AGH unkompliziert ermöglicht werden. Dabei soll die Mehraufwandsentschädigung weiter an den Teilnehmenden gezahlt werden und die Begleitung durch das soziale Beschäftigungsunternehmen fortgeführt und finanziert werden. Bisher werden Teilnehmende in AGH vor die Herausforderung gestellt, die AGH abbrechen zu müssen, wenn sie ein Praktikum absolvieren möchten. Durch den Abbruch der AGH fallen der stabilisierende Rahmen der AGH sowie die Mehraufwandsentschädigung weg. Das ist für die Stabilisierung und mittelfristige Integration in Arbeit nicht zielführend. Gerade der Rahmen in der AGH kann dazu beitragen, Ängste und Unsicherheiten bei den Teilnehmenden abzubauen, sich gezielt auf das Praktikum vorzubereiten und im Anschluss an das Praktikum die Erfahrungen zu reflektieren.

C) In den untergesetzlichen Regelungen zur Umsetzung der AGH sollte klargestellt werden, dass Jobcenter eine sozialpädagogische Begleitung finanzieren müssen, sofern die Notwendigkeit begründet dargelegt wurde. In der Praxis stellen wir fest, dass ein Teil der Jobcenter AGH grundsätzlich gänzlich ohne sozialpädagogische Betreuung finanzieren. In Anbetracht der Zielstellung und des geförderten Personenkreises begrenzt eine solch pauschale Vorgehensweise die Wirksamkeit von AGH. Ein flexibles Eingehen auf Bedarfe beispielsweise in sozialen Krisen, Abbau von Ängsten und Unsicherheiten sowie eine Entwicklung von Perspektiven im Anschluss an die AGH sind jedoch dringend erforderlich.

2. § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt)

Die BAGFW bewertet § 16i SGB II grundsätzlich als sozial- und arbeitsmarktpolitisch wirksames Instrument. Die vorgesehenen Zielgruppen werden erreicht und das Instrument leistet einen wichtigen Beitrag zu sozialer Teilhabe, Stabilisierung und Beschäftigungsfähigkeit. Auch der Übergang in eine anschließende Beschäftigung erfolgt vielfach erfolgreich. Mit dem Lohnkostenzuschuss und der beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) wurde eine wesentliche Förderlücke für besonders arbeitsmarktferne Menschen geschlossen.⁴

Ähnlich wie bei den Arbeitsgelegenheiten ist die Freie Wohlfahrtspflege in erheblichem Umfang bei der Umsetzung der Teilhabe am Arbeitsmarkt beteiligt. Eine belastbare Zahl, wie hoch der Anteil der Freien Wohlfahrt bei der Umsetzung ist, gibt es nicht. Der IAB-Forschungsbericht 4/2024 beziffert aber den Anteil der Arbeitgeber, die dem gemeinnützigen Sektor zugerechnet wird, auf etwa 38 Prozent.⁵ Träger der Freien Wohlfahrtspflege setzen die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II sowohl in eigenen Beschäftigungs- und Qualifizierungsbetrieben als auch in ihren sozialen Einrichtungen um, beispielsweise mit Arbeitsplätzen in Hauswirtschaft, Pflege und Erziehung.

Die BAGFW ist besorgt, dass das Instrument zunehmend weniger genutzt wird, weil die finanziellen Mittel und die Planbarkeit nicht gegeben ist. Nach einem Höchststand von rund 43.000 im November 2021 ist die Teilnehmendenzahl mittlerweile auf wenig mehr als 15.000 Personen zusammengeschrunft. Die Nutzung dieses wirksamen Instruments setzt demnach auch Änderungen bei der Finanzierung als grundlegend voraus.

Zentrale Forderungen

- **Eine auskömmliche und verlässliche Finanzierung sicherstellen**

Die Wirkung des Instruments entfaltet sich nur, wenn Jobcenter und Arbeitgeber langfristig planen können. Eine anhaltende Unsicherheit bzgl. des verfügbaren Budgets erschwert Neueintritte und erhöht den Verwaltungsaufwand, weil kurzfristige Umsteuerungen notwendig werden. Die Jobcenter müssen für ihre Aufgaben mit ausreichenden Mitteln ausgestattet werden. Dies gilt gleichermaßen für den Eingliederungstitel wie für das Verwaltungsbudget. Umschichtungen aus dem Eingliederungstitel ins Verwaltungsbudget müssen abgeschafft werden.

Damit die Jobcenter eine größere Planungssicherheit bekommen, empfiehlt es sich, für das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ einen eigenen Titel im Einzelplan einzuführen. Die Mittelausstattung muss zudem für mehrere Jahre verlässlich ausgewiesen werden und mit dem Eingliederungstitel einseitig deckungsfähig sein, damit bei Bedarf weitere Förderungen nach § 16i SGB II bewilligt werden können. Dies

⁴ siehe Vorschläge der BAGFW zur Weiterentwicklung der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II, 2024, abrufbar unter [Vorschläge der BAGFW zur Weiterentwicklung der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II](#)

⁵ Juliane Achatz u.a. (2024): Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht, S. 73.

entspricht laut IAB-Evaluation auch dem Wunsch der Geschäftsführungen der Jobcenter.⁶ Die Höhe des Ansatzes muss so ausfallen, dass sie der Größe der Zielgruppe gerecht wird. Die Mittelverteilung auf die einzelnen Jobcenter sollte sich an einem eigenständigen Indikator für den einschlägigen Problemdruck vor Ort orientieren. So kann sichergestellt werden, dass die finanziellen Mittel dort konzentriert eingesetzt werden, wo die größten Bedarfe bestehen.

Die BAGFW begrüßt, dass der PAT zwischenzeitlich im SGB II normiert ist. Das Grundprinzip des PAT sollte nach unserer Auffassung auch auf kommunaler Ebene genutzt werden, denn in vielen Fällen reduziert sich der KdU-Anteil, wenn Menschen einen Lohnkostenzuschuss erhalten. Durch die Umwidmung eingesparter Unterkunftskosten stünden mehr Mittel für die Arbeitsförderung zur Verfügung.

- **Beschäftigungsbegleitendes Coaching stärken**

Eine gute Begleitung kann Beschäftigungsabbrüche vermeiden und damit zu einer erhöhten Wirksamkeit des Instruments beitragen. Die wissenschaftlichen Befunde des IAB bestätigen die große Bedeutung einer kontinuierlichen Betreuung von Geförderten; gleichzeitig haben Mängel in der praktischen Umsetzung zur Folge, dass das Coaching oft hinter seinen Möglichkeiten zurückbleibt. So stellte das IAB fest, dass Unterstützungsbedarfe teilweise nicht erkannt werden, weil Diagnostik und Fallverstehen der Coaches nicht immer ausreichend ausgeprägt sind. Zudem erhält ein Teil der Geförderten kein kontinuierliches Coaching oder die Betreuung endet vorzeitig, obwohl weiterhin Unterstützungsbedarf besteht. Besonders problematisch sind verspätete Einstiege ins Coaching, da dadurch wichtige Integrations- und Stabilisierungsprozesse nicht rechtzeitig begleitet werden. Die Evaluation zeigt außerdem, dass häufige Coachwechsel das notwendige Vertrauensverhältnis schwächen. Wirkung geht auch dort verloren, wo Coaches keinen ausreichenden Zugang zum Betrieb und zu den konkreten Arbeitsabläufen haben und dadurch Probleme zu spät erkennen. Wiederholte Vergaben, Ausschreibungen und instabile Finanzierungsbedingungen bringen erheblichen Verwaltungsaufwand mit sich und erschweren den Aufbau langfristiger, qualifizierter Coachingstrukturen.⁷

Die Qualität der beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollte durch verbindliche fachliche Standards gestärkt werden. Coaches müssen über sozialpädagogische, sozialarbeiterische, sozialtherapeutische oder vergleichbare Qualifikationen sowie Erfahrung mit der Zielgruppe verfügen. Darüber hinaus sind angemessene Betreuungsschlüssel, Supervision, kollegialer Austausch und eine auskömmliche Finanzierung qualifizierten Personals sicherzustellen.

Das Coaching sollte von Beginn des Förderverhältnisses an kontinuierlich und bedarfsorientiert erfolgen sowie einen engen Zugang zum Betrieb und dessen Arbeitsabläufen gewährleisten. Gleichzeitig sollte die Leistungserbringung durch qualifizierte Träger gestärkt und unter klar definierten Voraussetzungen auch ein Coaching beim Arbeitgeber ermöglicht werden, sofern dessen fachliche Unabhängigkeit gewährleistet ist. Schließlich sollte das Coaching konsequent mit einem Übergangsmangement in ungeforderte Beschäftigung verbunden werden.

⁶ Achatz/ Bauer/ Bennet et al., Evaluation des Teilhabechancengesetzes - Abschlussbericht. (IAB-Forschungsbericht 04/2024), Nürnberg, (2024), S. 24, abrufbar unter [Evaluation des Teilhabechancengesetzes - Abschlussbericht](#)

⁷ Ebd. S. 124, 129, 254.

- **Übergänge in weiterführende Beschäftigung gezielter unterstützen**

Der Übergang aus der geförderten Beschäftigung in weiterführende oder ungeforderte Beschäftigung wird bislang noch zu wenig beachtet. Während die Konzeption und Durchführung von Maßnahmen z.T. sehr kleinteilig geregelt ist und viele Akteure beteiligt sind, ist die "Übergabe" am Ende einer Maßnahme oft unklar. Mit Blick auf die Effektivität einer Fördermaßnahme ist entscheidend, dass die Ergebnisse und Erfahrungen nach Abschluss der Maßnahme systematisch festgehalten und für die weitere individuelle Förderstrategie berücksichtigt werden.⁸

Die BAGFW plädiert für klare Zuständigkeiten und verbindliche Verfahren zwischen Jobcentern, Arbeitgebern und Coaches, die die Nachhaltigkeit der Förderung verbessern würden. Dadurch könnten Integrationsfortschritte besser gesichert und Drehtüreffekte vermieden werden. Qualifizierungen und Praktika sind wichtige Bestandteile für die Erarbeitung einer Anschlussperspektive, ob bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen. Es reicht aber nicht, wenn der Coach über das Qualifizierungsbudget informiert ist. Die fachlich sowie didaktisch passende Qualifizierung muss herausgesucht und der/die Geförderte gezielt darauf vorbereitet werden. Dies muss in enger Absprache mit dem Arbeitgeber gestaltet werden.⁹ Die BAGFW spricht sich dafür aus, dass die Verantwortung für die Nutzung des Qualifizierungsbudgets beim Coach liegt und der Prozess in enger Absprache mit dem Arbeitgeber und dem Jobcenter gestaltet wird.

Die Evaluation des IAB verdeutlicht, was auch im Gesetz angelegt ist: § 16i SGB II verfolgt einerseits das Ziel, die soziale Teilhabe, die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungschancen besonders arbeitsmarktfremder Menschen zu verbessern. Je nach individueller Ausgangslage kann aber auch die Integration in ungeforderte Beschäftigung in den Vordergrund rücken. Die Zielsetzung kann sich im Verlauf der Förderung ändern, weshalb es notwendig ist, dass auf positive Entwicklungen ebenso wie auf neu erkannte Unterstützungsbedarfe flexibel reagiert werden kann.

3. Vereinfachung bei der Zulassung von Trägern und Maßnahmen nach AZAV

Die BAGFW fordert in ihrem aktuellen Positionspapier zur Reform der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)¹⁰, die Qualitätssicherung in der Arbeitsförderung zu erhalten, gleichzeitig aber die erheblichen bürokratischen und finanziellen Belastungen für Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger deutlich zu reduzieren. Die derzeitigen Zulassungsverfahren binden sehr viele persönliche und finanzielle Ressourcen, die stattdessen für die Förderung und Begleitung arbeitsuchender Menschen eingesetzt werden sollten.

Aus Sicht der BAGFW sollte die AZAV stärker praxistauglich ausgestaltet werden. Träger, die über funktionierende Qualitätsmanagementsysteme verfügen und in Audits regelmäßig gute Ergebnisse erzielen, sollten von längeren Prüfintervallen profitieren können. Umgekehrt sollten anlassbezogene oder häufigere Prüfungen auf

⁸ siehe auch Handlungsempfehlungen zu Absolventenmanagement, Abschlussbericht "MAKE IT WORK - Qualitätsprozesse im Arbeitsmarktpolitischen Dreieck", S. 57, abrufbar unter [260303 GEWAK deutsch FINAL.pdf](#)

⁹ Achatz/ Bauer/ Bennet et al. (2024), S. 123, abrufbar unter [Evaluation des Teilhabechancengesetzes - Abschlussbericht](#)

¹⁰ [Reform des Verfahrens zur Träger- und Maßnahmenzulassung im System der Akkreditierung- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung \(AZAV\)](#)

Träger mit erkennbaren Qualitätsmängeln oder Beschwerden konzentriert werden. Dadurch könnten Prüffressourcen gezielter eingesetzt und unnötige Bürokratie vermieden werden. Weitere Überlegungen betreffen z.B. die Aussagekraft bestimmter Nachweise und Alternativen dazu, die weniger Aufwand verursachen, aber dennoch die Qualitätssicherung gewährleisten sowie die Anpassung der Bundes-Durchschnittskostensätze (B-DKS) an reale Kosten. Das aktuelle Positionspapier der BAGFW zur Reform der AZAV ist dem vorliegenden Dokument als Anlage beigelegt¹¹.

Im Übrigen verweist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege auf die im Rahmen dieses Stellungnahmeverfahrens eingereichte Stellungnahme des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit zur Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

Anlage:

Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zur Reform des Verfahrens zur Träger- und Maßnahmenzulassung im System der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)

¹¹ https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Stellungnahmen/2026/2026-03-20_BAGFW-Position_Verfahrensreform_AZAV.pdf