

## Private Arbeitsvermittlung gem. §45 Abs. 4 (2) SGB III

Vermittlung stärken, Chancen des Vermittlungsgutscheins effektiver nutzen

Berlin, im März 2026

### EINLEITUNG

Eine schnelle und nachhaltige Integration arbeitsloser Menschen in Beschäftigung ist ein zentrales Ziel der Arbeitsmarktpolitik. Jede vermiedene Woche der Arbeitslosigkeit reduziert individuelle Belastungen und entlastet zugleich Sozialversicherungen, öffentliche Haushalte und die Volkswirtschaft.

Private Arbeitsvermittler:innen leisten hierbei einen wesentlichen Beitrag. Die private Arbeitsvermittlung gem. §45 Abs. 4 (2) SGB III ergänzt die öffentliche Arbeitsvermittlung durch individuelle Betreuung, hohe Marktnähe und einen direkten Zugang zu Unternehmen, insbesondere auch zum verdeckten Arbeitsmarkt. Ihre Leistung ist konsequent erfolgsorientiert: Eine Vergütung erfolgt ausschließlich bei erfolgreicher und nachhaltiger Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Damit ist private Arbeitsvermittlung ein wirksames, effizientes und kostenbewusstes Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik mit begrenztem fiskalisches Risiko.

Aktuelle empirische Analysen zeigen, dass das Marktpotenzial der privaten Arbeitsvermittlung über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) erheblich ist. Abhängig von der Stellennachfrage und der Qualität des Matchings liegt das realistische Vermittlungspotenzial bundesweit zwischen rund 350.000 und über 800.000 möglichen Vermittlungen pro Jahr.

In seiner derzeitigen Ausgestaltung wird das Potenzial jedoch nicht ausgeschöpft: Bürokratische Hürden, Bearbeitungszeiten, Medienbrüche und strukturelle Ungleichbehandlungen in digitalen Zugängen verzögern die Vermittlung in Arbeit und erschweren passgenaues Matching.

Ziel muss es sein, den Vermittlungsgutschein so auszugestalten, dass er Vermittlung beschleunigt statt zu bremsen und die vorhandenen Kompetenzen privater Arbeitsvermittler:innen konsequent nutzt – etwa passgenaues Matching und den Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt.

## FORDERUNGEN

### 1. AUSGABE DES VERMITTLUNGSGUTSCHEINS AB DEM ERSTEN TAG DER ARBEITSLOSIGKEIT

In der Praxis erfolgt die Ausgabe von Vermittlungsgutscheinen erst nach mehreren Wochen des Leistungsbezugs. Obwohl keine gesetzliche Wartezeit vorgesehen ist, wird das Instrument vielfach nicht unmittelbar zu Beginn der Arbeitslosigkeit eingesetzt, sondern erst im weiteren Verlauf, i.d.R. 6 Wochen nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit und auf Nachfrage. Gerade in den ersten Wochen der Arbeitslosigkeit bestehen jedoch die besten Chancen auf eine schnelle Wiedereingliederung in Arbeit. Motivation, berufliche Netzwerke und Bewerbungsaktivität sind zu Beginn noch besonders hoch.

Eine verzögerte Nutzung des Instruments führt demgegenüber dazu, dass Integrationspotenziale ungenutzt bleiben und sich Arbeitslosigkeit unnötig verfestigt. Verkürzt sich die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer nur um einen Monat, entstehen erhebliche Einsparungen bei Transferleistungen und Verwaltungskosten, die die Vermittlungsvergütung um ein Vielfaches übersteigen.

#### *Forderung:*

Der Vermittlungsgutschein muss ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit automatisch ausgegeben werden. Die frühzeitige Einbindung privater Arbeitsvermittler erhöht die Vermittlungschancen und verkürzt Leistungsbezugszeiten.

### 2. RECHTSANSPRUCH IM SGB II UND SGB III

Derzeit besteht ein Rechtsanspruch auf Ausstellung eines Vermittlungsgutscheins nur im SGB III. Im SGB II hingegen handelt es sich um eine Ermessensleistung.

Diese unterschiedliche Ausgestaltung führt in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten und zu regional stark variierender Bewilligungspraxis, was zur Wettbewerbsverzerrung zulasten privater Arbeitsvermittler:innen führt.

Für leistungsberechtigte Personen im Leistungsbezug nach SGB II bedeutet dies, dass der Zugang zu einem identischen arbeitsmarktpolitischen Instrument vom jeweiligen Rechtskreis abhängt – obwohl Ziel und Wirkung des Instruments gleich sind: die schnelle Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die unterschiedliche Ausgestaltung des Anspruchs im SGB II und SGB III ist sachlich nicht begründet und führt somit zu systematischen Integrationsnachteilen für leistungsberechtigte Personen im Leistungsbezug nach SGB II.

Private Arbeitsvermittler:innen weisen nachweislich hohe nachhaltige Vermittlungsquoten auf. Da ihre Vergütung ausschließlich im Erfolgsfall erfolgt, entstehen Kosten nur dann, wenn tatsächlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen wird. Damit ist ihre Leistung für Steuer- und



Beitragszahler faktisch kostenneutral bzw. kostensparend, da Transferleistungen reduziert oder vermieden werden.

*Forderung:*

Ein Rechtsanspruch auf den Vermittlungsgutschein ab dem ersten Tag der Beantragung der Leistung nach dem SGB II oder SGB III schafft Rechtssicherheit, faire Wettbewerbsbedingungen und ermöglicht eine schnellere Integration in Arbeit.

### **3. MINDESTLAUFZEIT VON DREI MONATEN FÜR DEN VERMITTLUNGSGUTSCHEIN**

Derzeit haben Vermittlungsgutscheine eine maximale Laufzeit von drei Monaten. In der Praxis führt dies häufig zu erneuten Antragsverfahren, wenn eine Vermittlung innerhalb dieses Zeitraums noch nicht abgeschlossen werden konnte. Realistische Vermittlungsprozesse – insbesondere bei qualifikationsspezifischen oder regional angespannten Arbeitsmärkten – benötigen oftmals mehr Zeit.

Somit führen kurze oder uneinheitliche Gültigkeitszeiträume zu unnötiger Bürokratie und Planungsunsicherheit für Arbeitsuchende und Arbeitsvermittler:innen.

*Forderung:*

Der Vermittlungsgutschein sollte eine Gültigkeit bis zum Ende des beantragten Leistungszeitraumes nach SGB II oder SGB III haben. Dies reduziert Bürokratie, erhöht Planungssicherheit und verbessert Vermittlungsergebnisse.

### **4. REGELMÄßIGE KOSTENANPASSUNG DER VERGÜTUNG**

Die Vergütung für Vermittlungsleistungen wurde über Jahre hinweg nicht ausreichend an Kostenentwicklungen angepasst. Steigende Personal-, Sach- und Digitalisierungskosten werden bislang nicht systematisch berücksichtigt.

Private Arbeitsvermittlung ist ein konsequent erfolgsabhängig vergütetes Instrument. Um dauerhaft professionelle, qualitätsgesicherte Strukturen aufrechterhalten zu können, bedarf es dringend einer regelmäßigen Überprüfung der Vergütungshöhe unter Berücksichtigung der Kostenentwicklung.

In anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, etwa bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), ist eine systematische Anpassung über etablierte Verfahren vorgesehen. Bspw. erfolgt über den Bundesdurchschnittskostensatz (BDKS) eine regelmäßige Anpassung der Kostenerstattung.

Die fehlende Dynamisierung führt zur Verengung professioneller Angebotsstrukturen und kann die Qualität sowie Stabilität des Vermittlungsmarktes beeinträchtigen. Eine regelmäßige Überprüfung der Vergütung dient somit nicht einzelnen Marktakteuren, sondern der langfristigen Funktionsfähigkeit des Instruments insgesamt.



*Forderung:*

Die Vergütung für Vermittlungsleistungen muss mindestens alle zwei Jahre automatisch überprüft und angepasst werden, um Qualität, Professionalität und Wirtschaftlichkeit der privaten Arbeitsvermittlung langfristig sicherzustellen.

## **5. GLEICHBERECHTIGTER ZUGANG PRIVATER ARBEITSVERMITTLER:INNEN ZUR JOBBÖRSE**

Die digitale Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit ist ein zentrales Instrument der Arbeitsmarktvermittlung und wird aus öffentlichen Mitteln finanziert. In der aktuellen Ausgestaltung sind Angebote privater Arbeitsvermittler:innen für Arbeitssuchende jedoch nur sichtbar, wenn diese eine entsprechende Auswahl aktiv vornehmen, also aktiv „einen Haken setzen“. Bei Angeboten der Zeitarbeit ist die Logik genau umgekehrt.

Unterschiedliche Anzeigevoraussetzungen können die Transparenz für Arbeitssuchende beeinträchtigen und dazu führen, dass vorhandene Vermittlungspotenziale nicht vollständig genutzt werden. Zudem stellt dies eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung privater Arbeitsvermittler:innen dar über eine Plattform, die öffentlich finanziert ist.

Zudem entsteht ein erheblicher volkswirtschaftlicher Schaden: Studien zeigen, dass bis zu ein Viertel aller offenen Stellen nicht besetzt wird, weil der Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt, die direkte Unternehmensansprache und alternative Vermittlungswege eingeschränkt werden.

Mehr als die Hälfte der Arbeitssuchenden verbindet mit dem AVGS vor allem den Zugang zu nicht öffentlich ausgeschriebenen Stellen sowie eine bessere Kommunikation mit Arbeitgebern. Genau dieser Mehrwert wird durch die derzeitige Ausgestaltung der Jobbörse systematisch eingeschränkt. Damit wird ein wesentlicher Teil des nachweislich vorhandenen Marktpotenzials nicht genutzt.

*Forderung:*

Es muss eine diskriminierungsfreie Plattformarchitektur sichergestellt sein. Angebote privater Arbeitsvermittler:innen müssen in der Jobbörse gleichberechtigt und standardmäßig sichtbar sein. Eine einheitliche, transparente Sichtbarkeitslogik stärkt die Wahlfreiheit der Arbeitssuchenden und unterstützt eine effiziente Nutzung aller Vermittlungskanäle. Nur so kann das gesamte Vermittlungspotenzial ausgeschöpft werden.

## **6. EINFÜHRUNG EINES DIGITALEN VERMITTLUNGSGUTSCHEINS**

Der Vermittlungsgutschein wird derzeit vielfach papierbasiert ausgestellt und per Post übermittelt. Dieses Verfahren ist nicht mehr zeitgemäß und führt zu vermeidbaren Verzögerungen im Integrationsprozess.



Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

---

In einem dynamischen Arbeitsmarkt sind schnelle, transparente und verlässliche Verwaltungsprozesse entscheidend. Postlaufzeiten, analoge Antragsschritte und papiergebundene Abrechnungsverfahren erschweren eine durchgängig effiziente Verfahrensgestaltung und stehen einer modernen, medienbruchfreien Arbeitsmarktverwaltung entgegen.

Aktuelle Studienergebnisse zeigen, dass Motivation zur Arbeitsaufnahme in der Breite vorhanden ist, jedoch durch bürokratische Hürden, Unsicherheiten, Verzögerungen und Intransparenz massiv gebremst wird. Insbesondere Wartezeiten zwischen Antrag, Ausstellung und Weiterleitung des Gutscheins (Postversand) sowie kurze Laufzeiten wirken als strukturelle Hemmnisse. Eine digitale, schnelle und verlässliche Ausgestaltung des AVGS ist daher Voraussetzung, um das vorhandene Marktpotenzial der privaten Arbeitsvermittlung tatsächlich zu heben.

*Forderung:*

Medienbruchfreiheit muss Standard moderner Arbeitsmarktverwaltung sein. Der Vermittlungsgutschein muss digital beantragt, ausgestellt und elektronisch übermittelt werden. Ebenso muss die Abrechnung des AVGS MPAV durch den Träger vollständig digital erfolgen. Eine standardisierte, rechtssichere und durchgängig digitale Prozesskette stärkt Effizienz, Transparenz und Integrationsgeschwindigkeit.

[WEITERENTWICKLUNG DES AVGS – DIALOG UND PERSPEKTIVE](#)

Der BBB steht für einen konstruktiven Dialog zur Weiterentwicklung des Instruments AVGS. Ziel ist eine effiziente, faire und digital unterstützte Vermittlungsstruktur im Sinne der Arbeitssuchenden, der Unternehmen und der öffentlichen Haushalte.