

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

A. Problem und Ziel

Die angestrebte Klimaneutralität und die Digitalisierung verändern die deutsche Wirtschaft. Diese Transformation wird durch die aktuelle Energiekrise und Lieferkettenprobleme beschleunigt, weshalb viele Unternehmen ihre Geschäftsmodelle anpassen müssen. Darüber hinaus entstehen erhebliche Qualifizierungsbedarfe für größere Gruppen von Beschäftigten. Durch den beschleunigten Strukturwandel werden in einigen Branchen und Regionen Arbeitsplätze abgebaut, während an vielen anderen Orten Fachkräfte dringend gesucht werden. Dabei verändert die Transformation Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen tiefgreifend.

Angesichts dieser sich rasant verändernden und in weiten Teilen steigenden Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten ist eine kontinuierliche Weiterbildung wichtig, die nicht erst dann greift, wenn Personen bereits ihre Arbeit verloren haben. Jüngste Reformen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) und durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-Morgen-Gesetz) haben die Möglichkeiten bei der Förderung der Beschäftigten deutlich erweitert. Die Nutzung der eingeführten Fördermöglichkeiten durch die Betriebe ist jedoch im Hinblick auf die bestehenden und zukünftigen Herausforderungen ausbaufähig.

Berufliche Engpässe werden sich aufgrund der „3-D“ des Strukturwandels (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) sowie der Nachholeffekte der COVID-19-Pandemie bereits in den kommenden fünf Jahren verstärken. Hierbei wirkt auch der doppelte Effekt des demografischen Wandels: Die durch Übergang in den Ruhestand frei werdenden Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit qualifiziertem Nachwuchs besetzt werden und in den Berufsgruppen mit demografiebedingt steigender Nachfrage (z. B. im Bereich sozialer Dienstleistungen) werden noch mehr Fachkräfte benötigt. Vielfach bestehen hier bereits heute gravierende Engpässe.

Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen soll das Verständnis von Weiterbildung als präventive Investition zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit insgesamt stärker verbreitet werden. Es gilt, die Fachkräftebasis und damit die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft zu sichern. Ziel ist es, durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, dringend benötigte Fachkräfte auszubilden, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder weiter zu qualifizieren.

Die berufliche Bildung legt neben der akademischen Bildung die Grundlage für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Deutschland. Der Einstieg in das Arbeitsleben bleibt auch in der derzeitigen Wirtschaftslage eine kritische Schwelle für junge Menschen, so dass ein gelungener Übergang von der Schule in die Berufsausbildung von elementarer Bedeutung ist. Die Zahl neuer Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung ist im Jahr 2021 laut Statistischem Bundesamt mit insgesamt 466 200 auf einem historisch niedrigen

Niveau geblieben. Damit war die Zahl der Neuverträge zwar um 0,6 Prozent höher als im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie. Sie blieb jedoch noch immer 9 Prozent hinter dem Ergebnis des Vorkrisenjahres 2019 zurück. Während es in den meisten Regionen mehr offene Ausbildungsstellen als bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerberinnen und Bewerber gibt, fehlen in anderen Regionen Ausbildungsplätze. Gut ausgebildete Fachkräfte werden aber auch zukünftig das Rückgrat der Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bleiben. Daher sollen junge Menschen bei ihrer beruflichen Orientierung im Hinblick auf die Vielfalt der Berufsausbildung unterstützt werden. Da die berufliche Ausbildung eine sichere Zukunft für junge Menschen bietet und es den Betrieben ermöglicht, die Fachkräfte von morgen zu finden, muss der Wert der dualen Berufsausbildung wieder stärker in das Bewusstsein der Gesellschaft gerückt werden.

Zentrale Herausforderungen sind:

- Digitalisierung, Dekarbonisierung und die mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine verbundene Inflation und die daneben auftretenden Lieferkettenprobleme erfordern bei den Unternehmen gravierende betriebliche Veränderungen, die kurzfristig die Notwendigkeit der Nach-, Um- und Weiterqualifizierung eines erheblichen Anteils ihrer Beschäftigten nach sich ziehen.
- Neben der Digitalisierung und Dekarbonisierung spitzen demografiebedingte Effekte den Fachkräftemangel zu, so dass dieser die wirtschaftliche Entwicklung zu hemmen droht.
- Je nach Betriebsgröße machen Arbeitgeber ihren Beschäftigten sehr unterschiedlich häufig Weiterbildungsangebote.
- Die Fördervoraussetzungen der aktuellen Weiterbildungsförderung Beschäftigter sind kompliziert.
- Trotz des Fachkräftemangels finden viele Bewerberinnen und Bewerber keine Ausbildungsstelle. Die hohe Ungelerntenquote bei jungen Erwachsenen von rund 14 Prozent der 20- bis 34-Jährigen birgt individuell ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und führt gesamtwirtschaftlich zu einem Mangel an notwendigem Fachpersonal.
- Eine Berufsausbildung ist stärker als bisher zentrale Voraussetzung für einen gelingenden und nachhaltigen Berufseinstieg. Zu vielen jungen Menschen gelingt der Übergang in Ausbildung nicht oder nicht unmittelbar. Diese jungen Menschen brauchen noch gezieltere Unterstützung.

Die Umgestaltung der Arbeitswelt beschleunigt sich. Daher besteht dringender Handlungsbedarf, das Förderinstrumentarium der Arbeitsmarktpolitik weiter auszubauen.

B. Lösung

Es gilt, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende weiterzuentwickeln, um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern. Damit wird auch den Vereinbarungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen. Folgende Punkte werden im Rahmen des

Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (sogenanntes Weiterbildungsgesetz) umgesetzt:

Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)

Um die Inanspruchnahme der bestehenden Beschäftigtenförderung zu vereinfachen, wird die Regelung übersichtlicher gestaltet. Durch feste Fördersätze und weniger Förderkombinationen wird die Transparenz der Förderung erhöht und damit der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Arbeitgeber und Beschäftigte sowie die Umsetzung für die Agenturen für Arbeit erleichtert. Angesichts der Erkenntnis, dass strukturwandelinduzierte Weiterbildungsbedarfe in nahezu allen Wirtschaftsbereichen bestehen, wird bei der Voraussetzung für die allgemeine Weiterbildungsförderung von Beschäftigten auf die Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf verzichtet. Um die Planungssicherheit für Arbeitgeber zu erhöhen, werden die Fördersätze ohne Auswahlermessen festgeschrieben und grundsätzlich in der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse und der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten pauschaliert. Sondertatbestände werden reduziert.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Zielgruppe der Bewilligung eines Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen im besonderen Maße durch die Transformation der Arbeitswelt der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Fördervoraussetzungen für das Qualifizierungsgeld sind ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft und eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag. Das Qualifizierungsgeld wird unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt und als Entgeltersatz in Höhe von 60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes, das durch die Weiterbildung entfällt, geleistet.

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Um allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen, wird eine Ausbildungsgarantie eingeführt. Diese soll ein Signal an junge Menschen sein, eine Ausbildung als Karriereoption wahrzunehmen. Zugleich setzt sie die europäische Jugendgarantie um, in deren Rahmen sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union dazu bereiterklärt haben, jedem jungen Menschen ein Angebot für eine Beschäftigung, Ausbildung oder Weiterbildung zu machen.

Die Ausbildungsgarantie lässt die primäre Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses unangetastet. Die Bundesregierung begrüßt tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds. Von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie nimmt die Bundesregierung Abstand. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter unterstützen und begleiten junge Menschen gezielt bei der beruflichen Orientierung und der Aufnahme einer Berufsausbildung. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll, wo erforderlich, ergänzend genutzt werden, bleibt aber „Ultima Ratio“.

Das bestehende Instrumentarium der Ausbildungsförderung wird im Bereich der Einstiegsqualifizierung gestärkt und um weitere Elemente ergänzt: Die Einführung kurzer betrieblicher Praktika soll die berufliche Orientierung - dies umfasst auch eine Neuausrichtung nach abgebrochenem Studium oder abgebrochener Berufsausbildung - junger Menschen stärken, indem sie sich praktisch erproben können und sie im besten Fall noch im selben Jahr in eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Dabei kann die berufliche Orientierung

auch dazu genutzt werden, junge Menschen bei einer Orientierung jenseits des Tagespendelbereichs oder um ihnen die Möglichkeit zu bieten, einen zur Erstpräferenz alternativen Beruf auszutesten, für den es einen Ausbildungsplatz geben würde. Um einen Anreiz für die Aufnahme einer Ausbildung in einer anderen Region zu schaffen, wird ein Mobilitätszuschuss eingeführt.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz wurde 2020 der mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz zwischenzeitlich erweiterte § 106a SGB III eingeführt. Ziel dieser Regelung ist es, einen Anreiz zu schaffen, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. Zu diesem Zweck werden Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten, die während der Kurzarbeit von den Arbeitgebern zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte und darüber hinaus in Abhängigkeit von der jeweiligen Betriebsgröße die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet. Diese Regelung konnte wegen der pandemiebedingten Sonderregelungen (vor allem zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge) ihre Anreizwirkung bis zum 31. März 2022 nicht voll entfalten. Außerdem soll die Anreizwirkung der Regelung auch außerhalb von Krisenzeiten ermittelbar sein. Da dies bei einer Befristung bis zum 31. Juli 2023 nicht zu gewährleisten ist, wird der Geltungszeitraum der Regelung daher um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

C. Alternativen

Zur Weiterentwicklung des Arbeitsmarktinstrumentariums gibt es keine Alternativen, mit denen auf den strukturellen und digitalen Wandel angemessener reagiert werden könnte.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen dieses Gesetzentwurfs führen im Einzelplan 11 des Bundeshaushalts im Jahr 2024 zu Mehrausgaben in Höhe von 31 Millionen Euro, deren Anstieg bis zum Jahr 2026 auf rund 190 Millionen Euro pro Jahr geschätzt wird.

Für den Bund fallen zur Erfüllung der Aufgaben im Rechtskreis SGB II durch die Jobcenter jährliche Personal- und Sachaufwände in Höhe von etwa 860 000 Euro und einmalige Umstellungsaufwände bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern in Höhe von etwa 95 000 Euro an (dies enthält den unter E.3 dargestellten Erfüllungsaufwand).

Sofern der Haushaltsgesetzgeber keine zusätzlichen Mittel bereitstellt, können die Maßnahmen, die zu einem stellenmäßigen und finanziellen Mehrbedarf an Haushaltsmitteln im Bundeshaushalt führen, nur umgesetzt werden, wenn sie innerhalb der Einzelpläne der jeweiligen Ressorts dauerhaft finanziell und stellenmäßig ausgeglichen werden.

Im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit ergeben sich aus den Regelungen dieses Gesetzentwurfs im Jahr 2023 Mehrausgaben in Höhe von rund 14 Millionen Euro, deren Anstieg bis zum Jahr 2026 auf rund 437 Millionen Euro pro Jahr geschätzt wird.

In Erfüllung der mit diesem Gesetzentwurf verbundenen Regelungen fallen bei der Bundesagentur für Arbeit auf Basis ihrer Personal- und Sachkostenpauschalen jährliche Personal- und Sachkostenbedarfe in Höhe von etwa 5,5 Millionen Euro und einmalige Umstellungsaufwände inklusive IT-Aufwände in Höhe von etwa 3 Millionen Euro an (dies enthält den unter E.3 dargestellten Erfüllungsaufwand).

Den Mehrausgaben stehen Minderausgaben und auch Mehreinnahmen gegenüber, die sich durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Aufbau zusätzlicher Beschäftigung aufgrund der mit diesem Gesetz verbundenen Verbesserungen bei Aus- und Weiterbildung ergeben werden, die sich allerdings nicht beziffern lassen. Darüber hinaus ergeben sich Mindereinnahmen in geringfügiger Höhe in allen Zweigen der Sozialversicherung, da während des Bezugs von Qualifizierungsgeld geringere Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Gesamter zusätzlicher Erfüllungsaufwand pro Jahr etwa 28 443 Stunden und etwa 6 000 Euro jährlicher Sachaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Einmaliger Erfüllungsaufwand etwa 292 000 Euro; zusätzlicher Erfüllungsaufwand pro Jahr etwa 1,8 Millionen Euro, der im Rahmen der Bürokratiebremse nach dem One in, one out-Prinzip durch das Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze kompensiert wird.

Keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Bundesagentur für Arbeit entsteht zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 3 Millionen Euro pro Jahr und einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 1,7 Millionen Euro. Für den Bund entsteht zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 509 000 Euro pro Jahr und einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 63 000 Euro.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise, auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 2 Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 3 Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 4 Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 5 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 6 Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 7 Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 8 Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 9 Weitere Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 10 Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 11 Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 12 Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 13 Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 14 Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 15 Änderung des Mikrozensusgesetzes
- Artikel 16 Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte
- Artikel 17 Inkrafttreten

Artikel 1

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 82 Absatz 9 wird die Angabe „31. Juli 2023“ durch die Angabe „31. Juli 2024“ ersetzt.
2. In § 106a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und Absatz 2 Satz 1 wird jeweils die Angabe „31. Juli 2023“ durch die Angabe „31. Juli 2024“ ersetzt.

Artikel 2

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe zu § 82 die folgenden Angaben eingefügt:
 - „§ 82a Qualifizierungsgeld
 - § 82b Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes
 - § 82c Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers“.
2. § 3 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
 - b) Folgende Nummer 6 wird angefügt:
 - „6. Qualifizierungsgeld bei strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf.“
3. § 22 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
 - „Leistungen nach den §§ 82 und 82a dürfen auch erbracht werden, wenn ein anderer Rehabilitationsträger im Sinne des Neunten Buches zuständig ist.“
 - b) In Absatz 1a wird die Angabe „§ 82“ durch die Wörter „den §§ 82 und 82a“ ersetzt.
 - c) In Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 wird die Angabe „§ 82 Absatz 6“ durch die Wörter „§ 82 Absatz 5 und § 82a“ ersetzt.
4. In § 24 Absatz 3 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder während eines weiterbildungsbedingten Entgeltausfalls im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
5. In § 27 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder wegen eines weiterbildungsbedingten Entgeltausfalls im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
6. In § 81 Absatz 4 Satz 4 Nummer 2 werden die Wörter „§ 82 Absatz 6 Satz 1 Nummer 2“ durch die Wörter „§ 82 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2“ ersetzt.
7. § 82 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 2 und 3 wird jeweils das Wort „vier“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.
 - bbb) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
 - „4. die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und“.
 - bb) Die Sätze 2 bis 4 werden aufgehoben.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 Nummer 1 bis 3 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ das Wort „mindestens“ gestrichen.
 - bb) In Satz 4 wird in dem Satzteil vor Nummer 1 das Wort „kann“ durch das Wort „soll“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 Satz 4 Nummer 1 bis 3 werden jeweils die Wörter „bis zu“ gestrichen.
 - d) In Absatz 4 wird das Wort „Mindestbeteiligung“ durch das Wort „Beteiligung“ ersetzt.
 - e) Absatz 5 wird aufgehoben.
 - f) Absatz 6 wird Absatz 5 und in Satz 2 werden die Wörter „über die Höhe der Förderleistungen nach den Absätzen 1 bis 5“ durch die Wörter „nach den Absätzen 1 bis 4“ ersetzt.
 - g) Die Absätze 7 bis 9 werden die Absätze 6 bis 8.
 - h) Folgender Absatz 9 wird angefügt:
 - „(9) Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer nach Absatz 1 geförderten Maßnahme entstehen, werden übernommen.“
8. Nach § 82 werden die folgenden §§ 82a bis 82c eingefügt:

„§ 82a

Qualifizierungsgeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung für die Dauer der Maßnahme ein Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten, wenn

1. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
2. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,

4. der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist und
5. die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfasst.

(2) Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb bestehen und diese mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen,
2. der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert und
3. beim Arbeitgeber durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden über
 - a) das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfes,
 - b) die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und
 - c) die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes.

Abweichend von Satz 1 Nummer 1 ist es in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausreichend, wenn mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf betroffen sind. Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 ist in dem Betrieb zu ermitteln, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Der nach Satz 1 Nummer 1 oder Satz 2 ermittelte Anteil der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt für die Dauer von drei Jahren ab Antragstellung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht an den Kosten nach Satz 1 Nummer 2 beteiligt werden; zulässig ist eine Kostenübernahme durch Dritte. Abweichend von Satz 1 Nummer 3 ist in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anstelle einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend.

(3) Bei der Ausübung des Ermessens hat die Agentur für Arbeit die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektiven und das Ausmaß der Inanspruchnahme nach § 323 Absatz 3 angemessen zu berücksichtigen.

(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird,
2. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat und
3. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Qualifizierungsgeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. § 98 Absatz 3 gilt entsprechend. Die persönlichen Voraussetzungen sind in Zeiten, in denen ein Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt besteht, nicht erfüllt.

(5) Eine Förderung ist nicht möglich, wenn

1. der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen zur Durchführung der Maßnahme verpflichtet ist oder
2. für die gleiche Maßnahme Leistungen nach § 82 beantragt wurden.

Die §§ 107 und 108 gelten entsprechend, das Qualifizierungsgeld tritt an die Stelle des Kurzarbeitergeldes.

(6) Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer nach Absatz 1 geförderten Maßnahme entstehen, werden übernommen.

(7) § 318 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Pflichten nur für den Arbeitgeber gelten, auch wenn die Maßnahme bei einem Träger durchgeführt wurde oder wird. § 318 Absatz 2 findet keine Anwendung.

§ 82b

Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes

(1) Das Qualifizierungsgeld beträgt

1. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent,
2. für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent

der durchschnittlich auf den Tag entfallenden Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum. Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im Referenzzeitraum (Soll-Entgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, das sich unter Annahme des Entgeltausfalls durch den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall wegen einer Maßnahme im Rahmen von § 82a im Referenzzeitraum ergibt (Ist-Entgelt). Der Referenzzeitraum ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, welcher spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.

(2) Bei der Bestimmung der Nettoentgeltdifferenz bleiben Arbeitsentgelte außer Betracht,

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Mehrarbeit erhalten haben,
2. die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einmalig gewährt werden,
3. die im Hinblick auf den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall für den Referenzzeitraum zusätzlich vereinbart worden sind, oder
4. die als Wertguthaben einer Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches nicht nach dieser Vereinbarung verwendet werden.

(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen Gründen als wegen der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen von § 82a kein Arbeitsentgelt, so ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1

bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; Satz 1 ist insoweit nicht anzuwenden.

(4) Als Arbeitsentgelt ist für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezogen haben, das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde zu legen, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte.

(5) Lässt sich das Soll-Entgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Referenzzeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen, so ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Referenzzeitraumes im Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist eine Berechnung nach Satz 1 nicht möglich, so ist das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

(6) Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. Mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel gilt § 153 für die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte beim Qualifizierungsgeld entsprechend; bei der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte wird die Steuerklasse zugrunde gelegt, die im Referenzzeitraum zuletzt galt. § 317 gilt entsprechend.

§ 82c

Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

(1) Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während einer Zeit erwerbstätig, für die ihr oder ihm Qualifizierungsgeld zusteht, ist das daraus erzielte Einkommen nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge, der Werbungskosten sowie eines Freibetrages in Höhe von 165 Euro in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit neben der Weiterbildung ausgeübt wird, auf das Qualifizierungsgeld anzurechnen. Handelt es sich um eine selbständige Tätigkeit, eine Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, sind bei der Anrechnung pauschal 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben abzusetzen, es sei denn, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weist höhere Betriebsausgaben nach. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Einkommen aus Erwerbstätigkeiten, die bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurden.

(2) Leistungen, die eine Bezieherin oder ein Bezieher von Qualifizierungsgeld

1. vom Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen von § 82a erhält oder
2. auf Grund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Ausübung einer Beschäftigung für die Zeit der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen von § 82a erhält,

werden nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, soweit sie zusammen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigen.“

9. In § 98 Absatz 3 Nummer 1 wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „, Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
10. In § 115 Nummer 3 werden nach dem Wort „Weiterbildung“ die Wörter „mit Ausnahme der §§ 82 und 82a“ eingefügt.

11. § 151 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 3 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
- b) Folgende Nummer 4 wird angefügt:

„4. für Zeiten, in denen Arbeitslose Qualifizierungsgeld bezogen haben, das Arbeitsentgelt, das Arbeitslose ohne den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätten; dies gilt auch, wenn die Entscheidung über den Anspruch auf Qualifizierungsgeld rückwirkend aufgehoben wird oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist.“

12. In § 313 Absatz 3 werden jeweils nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

13. In § 320 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit mit dem Antrag nach § 323 Absatz 3 und auf Verlangen die Voraussetzungen für die Erbringung von Qualifizierungsgeld nachzuweisen. Er hat diese Leistung kostenlos zu errechnen und nach Bewilligung durch die Agentur für Arbeit auszuzahlen.“

14. § 321 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 3a werden die Wörter „§ 82 Absatz 6 Satz 3“ durch die Wörter „§ 82 Absatz 5 Satz 3“ ersetzt.
- b) Nach Nummer 4 wird folgende Nummer 5 eingefügt:

„5. als Arbeitgeber seine Pflichten nach § 320 Absatz 1a beim Qualifizierungsgeld nicht erfüllt.“

15. § 323 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Sätze 3 und 4 gelten nicht für das Qualifizierungsgeld.“

- b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dem Antrag ist eine Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Qualifizierungsgeld erhalten sollen, zur Teilnahme an der Maßnahme beizufügen. Der Arbeitgeber hat in Folgeanträgen darzulegen, wie viele der für die Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Betriebsvereinbarung, des Tarifvertrags oder der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers eine Maßnahme im Rahmen von § 82a abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Sind zum Zeitpunkt eines Folgeantrags seit dem letzten Nachweis des nach § 82a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 zu belegenden Anteils der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger als drei Jahre vergangen, ist kein erneuter Nachweis hierüber erforderlich.“

16. Dem § 325 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Qualifizierungsgeld wird nicht rückwirkend geleistet. Der Antrag sollte spätestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.“

17. § 327 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird nach den Wörtern „des Insolvenzgeldes“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Transfermaßnahmen“ die Wörter „und des Qualifizierungsgeldes“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 Satz 3 werden nach dem Wort „Transfermaßnahmen“ die Wörter „und für Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

18. In § 358 Absatz 2 Satz 3 wird nach dem Wort „Saisonkurzarbeitergeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Transferkurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

19. In § 404 Absatz 2 Nummer 1a werden die Wörter „§ 82 Absatz 6 Satz 3“ durch die Wörter „§ 82 Absatz 5 Satz 3“ ersetzt.

Artikel 3

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 2 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Nach der Angabe zu § 48 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 48a Berufsorientierungspraktikum“.

- b) Nach der Angabe zu § 73 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 73a Mobilitätszuschuss“.

- c) Nach der Angabe zu § 457 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 458 Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“.

2. In § 22 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 wird die Angabe „§ 54a“ durch die Angabe „den §§ 48a und 54a“ ersetzt.

3. Nach § 48 wird folgender § 48a eingefügt:

„§ 48a

Berufsorientierungspraktikum

(1) Die Agentur für Arbeit kann junge Menschen, die ihre Berufswahl noch nicht abschließend getroffen haben, durch ein Berufsorientierungspraktikum fördern, um sie beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die jungen Menschen

1. die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben,
2. keine Schule besuchen und

3. bei der Agentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet sind.

(2) Das Berufsorientierungspraktikum kann bei einem oder bei mehreren Arbeitgebern durchgeführt werden. Die Dauer des Berufsorientierungspraktikums muss dessen Zweck und Inhalt entsprechen. Das Berufsorientierungspraktikum bei dem jeweiligen Arbeitgeber soll

1. eine Dauer von einer Woche nicht unterschreiten und
2. eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten.

(3) Die Förderung umfasst im Regelfall die Übernahme der Kosten

1. für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb sowie
2. für Unterkunft, sofern der Praktikumsbetrieb vom Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann.

Für die Höhe der Fahrkosten gilt § 63 Absatz 3 entsprechend. Für die Unterkunft wird der jeweils geltende Bedarf nach § 13 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zugrunde gelegt. Hinsichtlich der Übernahme sonstiger Aufwendungen gilt § 64 Absatz 1 und 3 entsprechend.“

4. § 54a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In dem Satzteil vor Nummer 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „vier“ ersetzt.
- bb) In Nummer 3 werden die Wörter „wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen“ gestrichen.
- cc) Folgender Satz wird angefügt:

„Eine Einstiegsqualifizierung kann für Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 19 auch gefördert werden, wenn sie auf eine Ausbildung nach den Ausbildungsregelungen des § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder des § 42r der Handwerksordnung vorbereitet.“

b) Dem Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 gilt nicht in Fällen, in denen ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist.“

5. Nach § 73 wird folgender § 73a eingefügt:

„§ 73a

Mobilitätzuschuss

(1) Die Agentur für Arbeit kann junge Menschen während des ersten Ausbildungsjahres einer nach § 57 Absatz 1 förderungsfähigen Berufsausbildung mit einem Mobilitätzuschuss fördern, wenn

1. die Ausbildungsstätte vom bisherigen Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann und
2. ein Wechsel des Wohnortes für die Aufnahme der Ausbildung erforderlich ist.

§ 116 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Höhe des Mobilitätzuschusses richtet sich nach den erforderlichen Fahrkosten für eine monatliche Familienheimfahrt. Für die Höhe der Fahrkosten gilt § 63 Absatz 3 entsprechend.

(3) § 56 Absatz 1 Nummer 3 und § 63 dieses Buches sowie § 73 des Neunten Buches bleiben unberührt.“

6. In § 115 Nummer 2 werden die Wörter „der Assistierten Ausbildung“ durch die Wörter „des Berufsorientierungspraktikums“ ersetzt.
7. Nach § 457 wird folgender § 458 angefügt:

„§ 458

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

§ 73a findet keine Anwendung auf Berufsausbildungen, die vor dem 1. April 2024 begonnen haben.“

Artikel 4

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

§ 76 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 3 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Agentur für Arbeit fördert förderungsberechtigte junge Menschen durch eine nach § 57 Absatz 1 förderungsfähige Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (außerbetriebliche Berufsausbildung).“

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird die Angabe „2 000 Euro“ durch die Angabe „3 000 Euro“ ersetzt.

b) Die folgenden Sätze werden angefügt:

„Zur Sicherstellung des erfolgreichen Abschlusses der betrieblichen Berufsausbildung kann eine Förderung des jungen Menschen auch nach Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis erfolgen. Die Agentur für Arbeit legt die erforderlichen Unterstützungselemente in Abstimmung mit dem Träger der Maßnahme im Einzelfall fest. Diese Förderung endet spätestens mit dem Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung.“

3. Dem Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Förderungsberechtigt sind auch junge Menschen, die hinreichende Bewerbungsbe-
mühungen nachgewiesen sowie Angebote der Berufsberatung wahrgenommen haben
und bei denen ungeachtet der Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit die Auf-
nahme einer betrieblichen Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistun-
gen nach diesem Buch nicht zu erwarten ist, wenn sie in einer Region wohnen, in der
die Agenturen für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine erhebliche Unterver-
sorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben.“

Artikel 5

Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsi-
cherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011
(BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Dezember 2022
(BGBl. I S. 2328) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 82 Absatz 6“ durch die Wörter
„§ 82 Absatz 5 und § 82a“ ersetzt.

Artikel 6

Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt
durch Artikel 5 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird die Angabe „nach §“ durch die
Wörter „nach den §§ 48a und“ ersetzt.

Artikel 7

Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

§ 16 Absatz 1 Satz 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 6
dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 1 Absatz 2 Nummer 4, §§ 36, 76 und 81 Absatz 2 und 3 des Dritten Buches sind ent-
sprechend anzuwenden.“

Artikel 8

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversiche-
rung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710,
3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2020
(BGBl. I S. 2759) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 18a Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 werden nach den Wörtern „das Arbeitslosengeld,“ die Wörter „das Qualifizierungsgeld,“ eingefügt.
2. In § 18b Absatz 2 Satz 4 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „und Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

Artikel 9

Weitere Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

In § 108 Absatz 1 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 8 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden nach den Wörtern „§ 102 des Dritten Buches“ die Wörter „sowie nach § 323 Absatz 3 des Dritten Buches“ eingefügt.

Artikel 10

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 1b des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2793) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 47b wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 47b

Höhe und Berechnung des Krankengeldes bei Beziehern von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld“.

- b) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
2. In § 49 Absatz 1 Nummer 3 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
3. In § 192 Absatz 1 Nummer 4 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
4. § 232a wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 232a

Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld“.

- b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt und nach den Wörtern „§ 106 des Dritten Buches“ die Wörter „beim Kurzarbeitergeld oder nach § 82b des Dritten Buches beim Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
5. In § 249 Absatz 2 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
6. In § 257 Absatz 2 Satz 4 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

Artikel 11

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 2. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 56) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder von Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
2. In § 20 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe b wird nach dem Wort „Kurzarbeitergeld,“ das Wort „Qualifizierungsgeld,“ eingefügt.
3. In § 163 Absatz 6 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt und nach den Wörtern „§ 106 des Dritten Buches“ die Wörter „(Kurzarbeitergeld) oder nach § 82b des Dritten Buches (Qualifizierungsgeld)“ eingefügt.
4. In § 168 Absatz 1 Nummer 1a werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

Artikel 12

Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 45 Absatz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „Kurzarbeitergeld,“ das Wort „Qualifizierungsgeld,“ eingefügt.

2. In § 47 Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.
3. In § 52 Nummer 2 wird nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“, das Wort „**Qualifizierungsgeld**“, eingefügt.

Artikel 13

Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

In § 67 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2560) geändert worden ist, werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.

Artikel 14

Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 8a des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2793) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 58 Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.
2. In § 60 Absatz 7 Satz 1 wird nach dem Wort „**Arbeitslosengeld**“, das Wort „**Qualifizierungsgeld**“, eingefügt.
3. In § 61 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 3 werden jeweils nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.

Artikel 15

Änderung des Mikrozensusgesetzes

§ 8 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe e Doppelbuchstabe aa des Mikrozensusgesetzes vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2826), das zuletzt durch Artikel 12 Absatz 23 des Gesetzes vom 16. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2328) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

- „aa) Höhen der gesetzlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit, bei Aus- und Weiterbildungs-förderungen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere Höhen des Qualifizierungsgeldes, und Höhen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, insbesondere Höhen des Bürgergeldes, des Bürgergeldbonus und der Weiterbildungsleistungen,“.

Artikel 16

Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte

In § 3 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759) geändert worden ist, wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „, Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

Artikel 17

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 5 am 1. Juli 2023 in Kraft.
- (2) Die Artikel 2, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14 und 16 treten am 1. Dezember 2023 in Kraft.
- (3) Die Artikel 9 und 15 treten am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (4) Die Artikel 3 und 6 treten am 1. April 2024 in Kraft.
- (5) Die Artikel 4 und 7 treten am 1. August 2024 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Transformation der Arbeitswelt, bedingt insbesondere durch die notwendige Digitalisierung und die angestrebte Klimaneutralität, führt zu tiefgreifenden Veränderungen von Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen. Die Covid-19-Pandemie hat die Digitalisierung in den Betrieben beschleunigt. Seit Beginn der Covid-19-Pandemie hat fast die Hälfte aller Betriebe in digitale Technologien, wie Hardware, Software oder digitale Infrastruktur investiert. Umstellungen in den betrieblichen Arbeitsabläufen steigern den Bedarf nach Weiterbildung in verschiedenen Kompetenzbereichen (Bellmann et al. (2021): Digitalisierungsschub in Firmen während der Corona-Pandemie, Wirtschaftsdienst Volume 101, Seite 713–718). Die infolge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine stark gestiegenen Preise für fossile Energieträger dürften die beschriebenen Transformationsprozesse weiter verstärken. Zwar lassen sich die mittel- und langfristigen wirtschaftlichen Auswirkungen der Energie(preis-)krise, insbesondere auf den Arbeitsmarkt, derzeit nur schwer abschätzen. Allerdings ist damit zu rechnen, dass die Energiepreise in Europa nicht zum Vorkrisenniveau zurückkehren. Dies wird nach Einschätzung des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung den ohnehin anstehende Strukturwandel in der deutschen Volkswirtschaft beschleunigen.

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft und der Innovationsfähigkeit müssen ausreichend Fachkräfte vorhanden sein. Schon heute erweist sich der Fachkräftemangel in einigen Branchen als Wachstumsbremse. Grundsätzliche Hauptherausforderung sind Passungsprobleme am Arbeitsmarkt, bedingt durch die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Berufsgruppen und Regionen und Arbeitsplatzabbau in anderen Berufsgruppen und Regionen („wachsendes Fachkräfteparadox“). Berufliche Engpässe werden sich aufgrund der „3-D“ des Strukturwandels (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) sowie der Nachholeffekte der Covid-19-Pandemie bereits in den kommenden fünf Jahren intensivieren. Hierbei wirkt auch der doppelte Effekt des demografischen Wandels: Die durch Übergang in den Ruhestand frei werdenden Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit qualifiziertem Nachwuchs besetzt werden und in den Berufsgruppen mit demografiebedingt steigender Nachfrage (z. B. im Bereich sozialer Dienstleistungen, wie der Kindertagesbetreuung, Gesundheit und Pflege) werden noch mehr Fachkräfte benötigt. Vielfach bestehen hier bereits heute gravierende Engpässe.

Die Nutzung technologischer Möglichkeiten führt zwar nicht zwangsläufig zu Arbeitsplatzverlusten (Arnold et al. (2016): Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt, ZEW Policy Brief 8-2016; Arntz et al. (2020): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. Wirtschaftsdienst, Vol. 100, Seite 41–47), kann aber über Automatisierung in einzelnen Bereichen zu Arbeitsplatzabbau, zum Beispiel im Einzelhandel und bei Banken und Versicherungen, führen. Gleichzeitig verändern neue Technologien die Anforderungen an die (Digital-)Kompetenzen der Beschäftigten. Die digitale Entwicklung betrifft auch traditionelle Schlüsselbranchen der deutschen Industrie. Als zusätzlicher Effekt wirken die Dekarbonisierung und damit verbundene Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt. Insbesondere Berufe für Energie- und Gebäudetechnik, in der Automobilwirtschaft sowie am Bau werden zur Erreichung der Klimaziele in den kommenden Jahren personell vor besonderen Herausforderung stehen.

Die Transformation ist jedoch keinesfalls auf einzelne Branchen beschränkt: Substituierbarkeitspotentiale steigen in der Breite der Volkswirtschaft für alle Anforderungsniveaus an.

Auch komplexe Tätigkeiten können zunehmend automatisiert werden. Insgesamt sind inzwischen rund ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial beschäftigt. Digitalisierung macht aber nicht nur Tätigkeiten substituierbar, sondern lässt auch neue Arbeitsplätze mit neuen Anforderungen entstehen (Dengler, K. & Matthes, B. (2021): Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Kurzbericht 13/2021). Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) geht davon aus, dass sich 54 Prozent der Arbeitsplätze in den nächsten 15 Jahren erheblich verändern werden (OECD (2022), Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany, Getting Skills Right). In der Folge werden Berufsbiografien dynamischer und Übergänge im Erwerbsleben häufiger. Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße und betrifft insbesondere längerfristige, grundlegende und substanzielle qualifikatorische Anpassungen, für die gezielt Förderanreize gesetzt werden sollten (Klaus, A. et al. (2020): Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. IAB Kurzbericht 24/2020).

Auch wenn die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung vorrangig bei den Arbeitgebern liegt, so sind doch weitergehende Anstrengungen erforderlich, um die mit dem Wandel von Kompetenz- und Qualifikationsprofilen verbundenen Herausforderungen zu meistern. Angesichts der sich rasant verändernden und in weiten Teilen steigenden Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten ist eine kontinuierliche Weiterbildung wichtig, die nicht erst dann greift, wenn Personen bereits ihre Arbeit verloren haben (Arnold et al. (2016): Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Policy Brief 8-2016).

Zentrales Ziel ist es, durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben weiter zu qualifizieren. Weiterbildung ist ein wesentlicher Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen sollte insgesamt das Verständnis von Weiterbildung als Investition zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit stärker verbreitet werden. Die Weiterentwicklung bestehender und Etablierung neuer, praxisorientierter Instrumente wird die Weiterbildungskultur stärken. Damit wird auch den Vereinbarungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) Rechnung getragen.

Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz haben zwar einen Paradigmenwechsel hin zu präventiver Weiterbildung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eingeleitet, bleiben jedoch in ihrer Nutzung in Anbetracht der bevorstehenden Herausforderungen hinter den Erwartungen zurück. Untersuchungen zeigen, dass sich die Beschäftigtenqualifizierung positiv auf die Erwerbsverläufe der Teilnehmenden auswirken kann. Die Zugangszahlen der Beschäftigtenqualifizierung sind zwar gestiegen, fallen aber nicht so hoch aus, wie es die deutliche Ausweitung der Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung Beschäftigter haben erwarten lassen. Gleichzeitig haben sich die Herausforderungen weiter verschärft. Nach Rückmeldungen aus der Praxis war ein Grund für die Nichtinanspruchnahme von Fördermöglichkeiten zur Weiterbildung, dass die konkrete Förderhöhe und das Zustandekommen der Weiterbildung im Vorfeld ungewiss sei. Auch sei die Regelung der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III aufgrund der Komplexität intransparent. Hier setzt die geplante Reform der bestehenden Förderleistungen an.

Großbetriebe bemängelten in Befragungen zudem die fehlende Passgenauigkeit und Flexibilität der Maßnahmen, wenn beispielsweise gewünschte Weiterbildungen nicht zertifiziert seien. Unternehmen stehen aufgrund der skizzierten Herausforderungen („3-D“) vor gravierenden betrieblichen Veränderungen und werden kurzfristig einen relativ hohen Anteil ihrer Beschäftigten umfänglich nach-, weiter- und umqualifizieren müssen. Wenn der Transformationsdruck, wie jetzt durch gestiegene Energiepreise, besonders hoch ist, müssen Arbeitgeber schneller als bisher auf Weiterbildungsbedarfe reagieren können. Das Qualifizierungsgeld unterstützt Unternehmen, die besonders stark von der Transformation betroffen

sind. Um passgenaue Weiterbildungen kurzfristig zu ermöglichen, wird auf die Maßnahmezertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV - verzichtet, zu Qualitätssicherungsgründen aber an der Trägerzertifizierung festgehalten. Beschäftigte haben in der Regel einen Arbeitgeber mit konkreten Vorstellungen von den notwendigen Inhalten einer Weiterbildung, die die Weiterbeschäftigung sichern kann. Aufgrund des Erfordernisses der Finanzierung der Weiterbildung hat der Arbeitgeber ein Eigeninteresse an der Qualität und Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung. Einheitliche Fördersätze, unabhängig von der Betriebsgröße, erhöhen die Planbarkeit und vermitteln Klarheit bezüglich der Förderhöhe. Das Qualifizierungsgeld ermöglicht es bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrags, die Fachkräfte weiterzubilden und dadurch im Betrieb zu halten. Für Kleinstunternehmen ist eine Ausnahmeregelung vorgesehen.

Grundsätzlich hat sich das Weiterbildungsengagement in den letzten Jahren positiv entwickelt: Im Jahr 2020 lag die Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt im Alter von 18 bis 64 Jahren bei 60 Prozent und damit deutlich höher als im Jahr 2018 (54 Prozent) und im Jahr 2016 (50 Prozent). 65 Prozent der Weiterbildungen sind dem Segment der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen (Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF: Adult Education Survey - AES). Auch die Betriebe haben ihr Weiterbildungsangebot im Zeitverlauf deutlich gesteigert. Während zu Beginn dieses Jahrtausends 36 Prozent aller Betriebe in Deutschland innerhalb eines Halbjahres Weiterbildungsmaßnahmen anboten, waren es im Jahr 2019, also vor der COVID-19-Pandemie, 55 Prozent (IAB-Betriebspanel). Jedoch ist im Rahmen der Pandemie ein massiver Einbruch der betrieblichen Weiterbildung zu verzeichnen gewesen, der für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen negative Konsequenzen hat. Das betriebliche Weiterbildungsangebot hängt auch von der konjunkturellen Lage ab. In Anbetracht der angespannten konjunkturellen Lage sollte ein abermaliger krisenbedingter Einbruch der Weiterbildung vermieden werden und das Weiterbildungssystem gleichzeitig zukunftsfest gemacht werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen auch in Zeiten eines verstärkten Strukturwandels zu sichern. Hierzu dient die Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung. Investitionen in Weiterbildung können insbesondere in krisenhaften Situationen den Arbeitsmarkt stützen und den erneuten wirtschaftlichen Aufschwung tragen (OECD (2022), OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, Paris). Das Vorhaben liefert auch einen Beitrag, das Ziel der Europäischen Union 2030 zur Weiterbildungsbeteiligung im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) zu erreichen. Darin verpflichtet sich Deutschland auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auf mindestens 65 Prozent im Jahr 2030 (Datengrundlage AES).

Trotz des Fachkräftemangels bleiben viele Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt unversorgt. Jahr für Jahr finden tausende junge Menschen in Deutschland keinen Ausbildungsplatz. Um zukünftig Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt besser zusammenzubringen, muss die Attraktivität der Berufsausbildung in Deutschland gestärkt werden. Es müssen die vielfältigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten und auch die Möglichkeiten der Unterstützung bei der Suche, der Aufnahme und dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung aufgezeigt werden. Damit der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gelingt und junge Menschen nicht als Ungelernte in den Arbeitsmarkt einmünden, müssen junge Menschen unabhängig von ihrer sozialen und geografischen Herkunft die nötige Unterstützung beim Start ins Berufsleben erhalten. Deshalb wird eine Ausbildungsgarantie eingeführt, die allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung eröffnet. Etablierte Strukturen und bereits vorhandene Unterstützungsangebote werden in die Ausbildungsgarantie integriert und um neue Elemente erweitert. Das bereits ausdifferenzierte Instrumentenportfolio der Ausbildungsförderung wird weiter ausgebaut. Mit der Einführung der Ausbildungsgarantie setzt Deutschland auch eine zentrale Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 30. Oktober 2020 zur Stärkung der Jugendgarantie (2020/C 372/01) um.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III

Rückmeldungen aus der Praxis haben gezeigt, dass das Förderinstrumentarium zur Erhöhung der Inanspruchnahme von Weiterbildungen einfacher und übersichtlicher werden sollte. Durch feste Fördersätze und weniger Förderkombinationen wird die Transparenz erhöht und damit der Zugang für Arbeitgeber und Beschäftigte sowie die Umsetzung für die Agenturen für Arbeit erleichtert. Angesichts der Erkenntnis, dass strukturwandelinduzierte Weiterbildungsbedarfe in nahezu allen Wirtschaftsbereichen vorliegen, wird die Fördervoraussetzung allgemeiner gefasst und auf die Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder eine Weiterbildung in einen Engpassberuf verzichtet. Die Fördersätze werden ohne Auswahlermessungen festgeschrieben und grundsätzlich in der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse und Zuschüsse zu den Lehrgangskosten pauschaliert. Einzelne Sondertatbestände werden gestrichen. In die Förderung sollen zukünftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen werden, deren Berufsabschluss oder nach dieser Vorschrift geförderte Maßnahmen zwei Jahre zurückliegen. Damit wird der durch den technologischen Fortschritt bedingten kürzeren Innovationszyklen Rechnung getragen, die eine schnellere abermalige Anpassung der Kenntnisse und Fertigkeiten notwendig machen.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Unternehmen stehen aufgrund der Digitalisierung, demografischer Veränderungen und Dekarbonisierung vor gravierenden betrieblichen Veränderungen und werden kurzfristig einen relativ hohen Anteil ihrer Beschäftigten umfänglich nach-, weiter- und umqualifizieren müssen. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftsichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Fördervoraussetzung sind strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe, welche die Weiterbildung eines erheblichen Teils der Belegschaft erfordern, sowie eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag (ausgenommen Kleinstunternehmen). Das Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatz in Höhe von 60 (beziehungsweise 67 Prozent) des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt, unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter und der Qualifikation der Beschäftigten geleistet. Um schneller als bisher auf Weiterbildungsbedarfe reagieren zu können, wird eine Träger-, jedoch keine Maßnahmezertifizierung vorausgesetzt.

Bei Bedarf steht den Beschäftigten und den Arbeitgebern auch das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber können dazu beitragen, bei der Identifikation von Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfen zu unterstützen, Weiterbildungsziele zu ermitteln und die Beteiligten zu geeigneten Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung zu beraten.

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Um für alle jungen Menschen ohne Berufsabschluss den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen, wird eine Ausbildungsgarantie eingeführt. Jungen Menschen wird signalisiert, dass das Ausbildungsinteresse jeder und jedes Einzelnen zählt und kein ausbildungsinteressierter junger Mensch ohne Ausbildungsplatz bleiben darf. Die eigenen Anstrengungen, einen Ausbildungsplatz zu finden, werden in vollem Umfang durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter unterstützt, damit die angestrebte Aufnahme einer Berufsausbildung gelingt. Dabei werden bereits vorhandene Unterstützungsangebote mit zusätzlichen zielgenauen Ansätzen kombiniert. Angebote der Beratung, Orientierung und Vermittlung werden mit Anreizen zur Förderung der Ausbildungsmobilität und zusätzlichen außerbetrieblichen Angeboten zusammengedacht.

Der praktischen beruflichen Orientierung kommt eine immer größere Bedeutung zu. Beruflich noch nicht orientierten wie auch noch nicht abschließend orientierten Jugendlichen wird durch kurze betriebliche Praktika ein „Hineinschnuppern“ in verschiedene Berufsfelder ermöglicht. Dadurch soll unter anderem auch ein zur Erstpräferenz alternativer Berufswunsch ausgetestet werden können oder ein Ausbildungsberuf bei einem Arbeitgeber jenseits des Tagespendelbereichs. Unterstützt werden die Praktika durch Übernahme von Kosten für Fahrten und eine gegebenenfalls erforderliche Unterkunft. Auf diese Weise kann die Berufswahlentscheidung abgesichert oder aber eine fundierte Orientierung beziehungsweise Umorientierung ermöglicht werden. Die Möglichkeit des praktischen Erprobens und die Begleitung durch die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit oder die Integrationsfachkräfte der Jobcenter sowohl vor als auch nach Durchführung des Praktikums führt zu einer Auseinandersetzung mit den gemachten Erfahrungen und unter Umständen einer Korrektur des ursprünglichen Berufswunsches. Sie wirkt damit Passungsproblemen entgegen, hat positive Effekte für die Vermittlung in eine Ausbildungsstelle und trägt darüber hinaus präventiv dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu vermindern. Um regionalen Passungsproblemen zu begegnen und für junge Menschen einen Anreiz zu schaffen, ihr bisheriges Wohnumfeld zugunsten einer Ausbildungsaufnahme zu verlassen, wird außerdem ein Mobilitätzuschuss geschaffen.

Im Rahmen der Ausbildungsgarantie soll auch die Nutzung der Einstiegsqualifizierung forciert werden. Hierzu werden die Rahmenvoraussetzungen modifiziert. Dies betrifft eine erleichterte Durchführung der Einstiegsqualifizierung in Teilzeit, die Reduktion der Mindestdauer der Maßnahme und die erneute Förderung junger Menschen, deren Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber vorzeitig gelöst wurde. Um die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz für junge Menschen mit Behinderungen zu erhöhen, wird die Einstiegsqualifizierung ergänzend für die Vorbereitung auf Ausbildungen nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes und § 42r der Handwerksordnung geöffnet. Dies ist ein entscheidender Beitrag zur Gestaltung eines inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

Damit alle jungen Menschen die Chance auf eine Ausbildung erhalten, wird in Fällen, in denen trotz intensiver Vermittlungsbemühungen seitens der Agentur für Arbeit als auch Bewerbungsaktivitäten des jungen Menschen selbst eine betriebliche Berufsausbildung nicht aufgenommen werden konnte, eine außerbetriebliche Ausbildung angeboten. Dafür wird der förderungsberechtigte Personenkreis der außerbetrieblichen Berufsausbildung auf junge Menschen, die zum Beginn des Ausbildungsjahres nicht in ein adäquates betriebliches Ausbildungsverhältnis gelangen können, erweitert. Dadurch wird dem Kernziel der Ausbildungsgarantie, dass am Ende aller verstärkten Anstrengungen kein junger Mensch unversorgt bleibt, Rechnung getragen. Regionale, berufsfachliche und auch qualifikatorische Disparitäten sollen auf operativer Ebene soweit wie möglich ausgeglichen und tatsächlich bestehende Bedarfe an Angeboten der außerbetrieblichen Berufsausbildung durch die Agenturen für Arbeit ermittelt werden. Dies geschieht anhand von Indikatoren, die Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind. Dabei sind die Bedarfe der erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber in Einklang mit den Bedarfen am Arbeitsmarkt zu bringen sowie eine mögliche Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Es kann ein Augenmerk darauf gerichtet werden, ob - wie beispielsweise in Berufen, die für die Energiewende von besonderer Bedeutung sind, oder in Pflegeberufen, die auch eine Berufstätigkeit für pflegende Angehörige ermöglichen - dringend zusätzliche Fachkräfte gebraucht werden. Die Sozialpartner werden in die Ermittlung einbezogen. Auch weitere Akteure, wie insbesondere Kammern und Länder, können einbezogen werden. Die außerbetriebliche Berufsausbildung soll möglichst in kooperativer Form erfolgen. Im Verlauf der außerbetrieblichen Berufsausbildung soll der Übergang in eine betriebliche Ausbildung unter Anrechnung der bereits erlernten Ausbildungsinhalte angestrebt werden. Durch eine Erhöhung der Pauschale, die die Agentur für Arbeit dem Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung für die vorzeitige und nachhaltige Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung zahlt, wird der Wechselanreiz

verstärkt. Ist der Wechsel in eine betriebliche Ausbildung gelungen, soll eine gegebenenfalls erforderliche konstante Betreuung der Auszubildenden durch den bisherigen Träger ermöglicht werden können, um damit den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu unterstützen. Die Betreuung durch denselben Träger nach Übergang in eine betriebliche Ausbildung ist zeitlich befristet und endet spätestens mit erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Der Geltungszeitraum des § 106a SGB III zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lehrgangskosten bei beruflicher Weiterbildung bei Kurzarbeit wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

III. Alternativen

Zur Weiterentwicklung des Arbeitsmarktinstrumentariums gibt es keine Alternativen, um auf den strukturellen und digitalen Wandel angemessen reagieren zu können.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen des Ersten sowie Dritten bis Elften Buches Sozialgesetzbuch und des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsvermittlung, Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) sowie für das Recht der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Teil 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 des Grundgesetzes (öffentliche Fürsorge) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes. Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende und des Rechts der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, da hier die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse mit einer bundesgesetzlichen Regelung erforderlich ist (Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes). Nur durch die Gesetzgebung des Bundes lassen sich einheitliche Lebensverhältnisse gewährleisten. In der Bundesrepublik Deutschland bestehen hinsichtlich des Beschäftigungsstandes und Einkommensniveaus erhebliche regionale Unterschiede. Durch eine einheitliche Bundesgesetzgebung im Bereich der öffentlichen Fürsorge wird verhindert, dass sich innerhalb der Bundesrepublik Deutschland das Sozialgefüge auseinanderentwickelt. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich für die Änderung des Mikrozensusgesetzes aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

Die Regelungen bewirken Verwaltungsvereinfachungen bei Arbeitgebern und im Bereich der Sozialversicherung. Die Verfahren werden effizienter und beschleunigt. Dadurch kommt es auch zu Kosteneinsparungen.

Die vorliegenden Regelungen sind im Sinne der Gleichwertigkeit von Lebensverhältnissen tragfähig, weil sie gleichwertige Chancen auf Ausbildung und Qualifizierung fördern.

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Auf Grund der rechtlichen Anpassungen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III kommt es zu einer erheblichen Verwaltungsvereinfachung. Die Festschreibung der Fördersätze sorgt für mehr Transparenz und Rechtssicherheit bei Arbeitgebern und den Agenturen für Arbeit. Die Beschäftigtenqualifizierung wird damit insgesamt überschaubar und nutzerfreundlicher gestaltet.

Die Verwaltungsverfahren beim Qualifizierungsgeld sind so angelegt, dass sie sowohl bei der Bundesagentur für Arbeit als auch den Arbeitgebern möglichst wenig Aufwand erzeugen. Beim Qualifizierungsgeld sollen die Möglichkeiten der digitalen Verwaltung so weit wie möglich genutzt werden. Die Arbeitgeber entscheiden selbstständig über die zu besuchende Maßnahme. Die Bundesagentur für Arbeit prüft nur die Fördervoraussetzungen. Durch das einstufige Verfahren beim Qualifizierungsgeld werden aufwändige Nachprüfungen vermieden. Da die Förderhöhe zu Beginn einmalig festgelegt wird, entfallen aufwändige laufende Nachberechnungen.

Demgegenüber ergeben sich durch die vorgesehenen Regelungen zur Ausbildungsgarantie weder Rechts- noch Verwaltungsvereinfachungen.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Die vorgesehenen Änderungen bei der Förderung von Weiterbildungen leisten einen wichtigen Beitrag, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und so Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Änderungen unterstützen die Nationale Nachhaltigkeitsstrategie, indem durch Weiterbildung Industrie und Innovationskraft der Volkswirtschaft gestärkt werden. Der klimaneutrale Umbau der Volkswirtschaft erfordert ausreichend und gut qualifizierte Fachkräfte.

Auch die vorgesehenen Regelungen zur Ausbildungsgarantie greifen die genannten Zielstellungen der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie auf. Die Regelungen tragen wesentlich dazu bei, allen jungen Menschen die Chance auf gesicherte Zukunftsperspektiven und damit den Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe zu bieten. Indem allen jungen Menschen der Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung eröffnet wird, wird auch für die Betriebe die Basis dafür geschaffen, den Wandel der Arbeitswelt mithilfe eines zielgerichtet ausgebildeten Fachkräftenachwuchses zu meistern.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Tabelle 1: Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt in Millionen Euro

	2023	2024	2025	2026
Ausbildungsgarantie, darunter	0	31	107	190
Berufsorientierungspraktikum	0	2	2	2
Mobilitätzuschuss	0	4	6	6
Öffnung Einstiegsqualifizierung	0	1	1	1
Außerbetriebliche Berufsausbildung	0	18	90	173
Erhöhung Pauschale und weitere Betreuung nach Wechsel in betriebliche Berufsausbildung	0	6	8	8

Die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie führen zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 190 Millionen Euro im Jahr 2026. Sie entstehen durch Leistungsbeziehende in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die an Maßnahmen der Ausbildungsgarantie teilnehmen. Die Maßnahmen setzen sich aus den nachfolgenden Einzelpositionen zusammen:

Die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums (§ 48a SGB III) führt bei rund 5 000 Fällen geförderter Fahrtkosten und rund 500 Fällen geförderter Unterkunftskosten mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 2 Millionen Euro pro Jahr.

Die Einführung eines Mobilitätzuschusses (§ 73a SGB III) führt bei rund 3 000 Fällen mit monatlich geförderten Heimfahrten mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 6 Millionen Euro pro Jahr.

Die Öffnung der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) führt bei rund 300 zusätzlichen Förderfällen mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 1 Million Euro pro Jahr.

Die Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III) führen durch zusätzliche rund 4 000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen ab dem Jahr 2024 zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von bis zu 173 Millionen Euro im Jahr 2026.

Die Erhöhung der Pauschale bei Übergang in eine betriebliche Ausbildung in 400 Fällen sowie die Möglichkeit einer weiteren Betreuung nach Wechsel in eine betriebliche Berufsausbildung in 800 Fällen (beides ebenfalls § 76 SGB III) führen zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von mittelfristig rund 8 Millionen Euro pro Jahr.

Für den Bund (Erfüllung der Aufgaben im Rechtskreis SGB II durch die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise die Jobcenter) fallen inklusive der in E.3 dargestellten Aufwände zusätzliche geschätzte Personal- und Sachaufwände in Höhe von jährlich etwa 860 000 Euro und einmalige Umstellungs- bzw. Entwicklungsaufwände in Höhe von etwa 95 000 Euro an.

Darüber hinaus kann während des Bezugs von Qualifizierungsgeld ein Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts neu entstehen oder höher ausfallen. Daraus können sich geringfügige Mehrausgaben bei den passiven Leistungen nach dem SGB II ergeben.

Tabelle 2: Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in Millionen Euro

	2023	2024	2025	2026
Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (§ 82 SGB III)	9	52	104	104
Qualifizierungsgeld (§§ 82a ff. SGB III)	3	155	180	180
Weiterbildung Kurzarbeit (§ 106a SGB III)	2	3	0	0
Ausbildungsgarantie, darunter	0	35	93	153
Berufsorientierungspraktikum	0	2	2	2
Mobilitätzuschuss	0	10	14	14
Öffnung Einstiegsqualifizierung	0	2	2	2

Außerbetriebliche Berufsausbildung	0	13	64	124
Erhöhung Pauschale und weitere Betreuung nach Wechsel in betriebliche Berufsausbildung	0	8	11	11

Die Neugestaltung der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (§ 82 SGB III) führt zu einer geschätzten Erhöhung der Förderzahlen um 20 Prozent. Für Weiterbildungskosten sowie die Zahlung von Arbeitsentgeltzuschüssen ergeben sich geschätzte Mehrausgaben in Höhe von mittelfristig rund 104 Millionen Euro pro Jahr.

Die Einführung eines Qualifizierungsgeldes (§§ 82a ff. SGB III) führt zu einer Inanspruchnahme von jahresdurchschnittlich rund 10 000 Weiterbildungsteilnahmen. Die Zahlung der Entgeltersatzleistung führt mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 180 Millionen Euro pro Jahr.

Die Verlängerung der Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit (§ 106a SGB III) führt im Jahr 2023 zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 2 Millionen Euro und im Jahr 2024 zu rund 3 Millionen Euro.

Die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie führen zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 153 Millionen Euro im Jahr 2026. Diese setzen sich aus den nachfolgenden Einzelpositionen zusammen:

Die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums (§ 48a SGB III) führt bei rund 5 000 Fällen geförderter Fahrtkosten und rund 500 Fällen geförderter Unterkunftskosten mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 2 Millionen Euro pro Jahr.

Die Einführung eines Mobilitätzuschusses (§ 73a SGB III) führt bei rund 7 000 Fällen mit monatlich geförderten Heimfahrten mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 14 Millionen Euro pro Jahr.

Die Öffnung der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) führt bei rund 800 zusätzlichen Förderfällen mittelfristig zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von rund 2 Millionen Euro pro Jahr.

Die Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III) führen durch zusätzliche rund 3 000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen ab dem Jahr 2024 zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von bis zu 124 Millionen Euro im Jahr 2026.

Die Erhöhung der Pauschale bei Übergang in eine betriebliche Ausbildung in 600 Fällen sowie die Möglichkeit der weiteren Betreuung in 1 100 Fällen (beides ebenfalls § 76 SGB III) führen zu geschätzten Mehrausgaben in Höhe von mittelfristig rund 11 Millionen Euro pro Jahr.

Der nachfolgend dargestellte Erfüllungsaufwand sowie darüber hinausgehender Umstellungsaufwand führen zu entsprechenden Mehrausgaben in den Haushalten des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit. In Erfüllung der mit diesem Gesetzentwurf verbundenen Regelungen fallen bei der Bundesagentur für Arbeit Personal- und Sachaufwände an. Diese werden bei den Erfüllungsaufwänden der Verwaltung, die auf Grundlage der Lohnkostentabellen des Statistischen Bundesamtes zu ermitteln sind, nicht vollständig abgebildet. Die in der folgenden Tabelle genannten Beträge enthalten die unter E.3 ausgewiesenen Erfüllungsaufwände ergänzt um von der Bundesagentur für Arbeit zu einzelnen Vorhaben zusätzlich geschätzte Personal- und Sachkostenaufwände. Schätzungen liegen nicht zu allen aufgeführten Vorhaben vor.

	Jährlicher Personal- und Sachaufwand in Tausend Euro	Einmaliger Umstellungsaufwand in Tausend Euro
Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (§ 82 SGB III)	190	184
Qualifizierungsgeld (§§ 82a ff. SGB III)	3 254	734
Weiterbildung Kurzarbeit (§ 106a SGB III)	159	0
Ausbildungsgarantie	1 881	1 604

Den Kosten stehen Minderausgaben und auch Mehreinnahmen gegenüber, die sich durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Aufbau zusätzlicher Beschäftigung aufgrund der mit diesem Gesetz verbundenen Verbesserungen bei Ausbildung und Weiterbildung ergeben werden. Eine konkrete Bezifferung der Minderausgaben und Mehreinnahmen ist nicht möglich.

Darüber hinaus ergeben sich Mindereinnahmen in geringfügiger Höhe in allen Zweigen der Sozialversicherung, da während des Bezugs von Qualifizierungsgeld geringere Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Reform § 82 SGB III

Durch die Reform des § 82 SGB III wird ein Anstieg der Förderanträge um etwa 20 Prozent, mithin pro Jahr rund 3 200 Fälle mehr, erwartet. Für die Bürgerinnen und Bürger ermittelt sich ein zusätzlicher Zeitaufwand von 2 560 Stunden und ermitteln sich Sachaufwände für zum Beispiel Büromaterial und Porto in Höhe von etwa 6 000 Euro.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes für Bürgerinnen und Bürger Reform § 82 SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E.1.001	Antragstellung	§ 82 SGB III	3 200	48,0	2 560	2,00	3 200	6

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Den Bürgerinnen und Bürgern entsteht durch die Einführung des Qualifizierungsgeldes nach §§ 82a bis 82c SGB III im Rahmen der Antragstellung bei einer angenommenen Fallzahl von 10 000 Fällen ein Zeitaufwand von 20 833 Stunden.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes für Bürgerinnen und Bürger Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E.1.001	Antragstellung	§§ 82a - 82c SGB III	10 000	125	20 833			

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Den Bürgerinnen und Bürgern entsteht durch die Einführung des Berufsorientierungspraktikums nach § 48a SGB III und des Mobilitätzuschusses nach § 73a SGB III im Rahmen der

Antragstellung bei einer angenommenen Fallzahl von 10 000 Berufsorientierungspraktika und 10 200 Mobilitätzuschüssen ein Zeitaufwand von insgesamt 5 050 Stunden. Da die Antragstellung im Rahmen des Berufsberatungsgespräch erfolgen kann, entsteht kein Sachaufwand.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes für Bürgerinnen und Bürger Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E. 1.001	Antragstellung	§ 48a SGB III	10 000	15	2 500			
E. 1002	Antragstellung	§ 73a SGB III	10 200	15	2 550			

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit den Regelungsvorhaben geht die Ausweitung und Einrichtung von Förderleistungen für Ausbildungsuchende und für die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten einher. Ein Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft entsteht grundsätzlich nur in den Fällen, in denen sich Unternehmen für die Inanspruchnahme der Förderleistung entscheiden. Mit den Regelungen ist keine verpflichtende Inanspruchnahme verbunden. Vielmehr liegt die Entscheidung über die Inanspruchnahme nach eigener Aufwands- und Nutzenbetrachtung grundsätzlich bei der Wirtschaft selbst. Ziel der Vorhaben ist die finanzielle Unterstützung der Ausbildungsuchenden, der Unternehmen und Beschäftigten zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Fachkräftebedarfen. Die entsprechend dem Leitfaden zur Berücksichtigung der Belange mittelständischer Unternehmen in der Gesetzesfolgenabschätzung (KMU-Test) zu beachtenden Vorgaben wurden einbezogen. Die Regelungen eröffnen eine breitere Auswahl an Förderinstrumenten als bisher, die je nach Bedarf und Vorlage der Fördervoraussetzungen in Anspruch genommen werden können.

Verlängerung der Regelungen des § 106a SGB III

Der Wirtschaft entsteht durch die einjährige Verlängerung der Möglichkeit für die Arbeitgeber nach § 106a SGB III, sich bei Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Lehrgangskosten vollständig oder teilweise erstatten zu lassen, ein einmaliger Personalaufwand in Höhe von etwa 110 000 Euro.

Tabelle: Einmaliger Aufwand Wirtschaft Verlängerung § 106a SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Antragstellung	§ 106a SGB III	13 000	15	34,00	110				110

Reform § 82 SGB III

Basierend auf der Annahme, dass sich die Förderzahlen durch die mit der Reform angestrebte Vereinfachung um 20 Prozent erhöhen, entstehen für die zusätzlichen 3 200 Fälle Kosten bei der Beantragung der Förderleistungen (Zuschüsse zum Arbeitsentgelt). Der Gesamtaufwand von etwa 106 000 Euro untergliedert sich in Personalaufwände in Höhe von 100 000 Euro sowie Sachaufwände in Höhe von 6 000 Euro.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Wirtschaft Reform § 82 SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand
-----	-------------	-------------------------	-----------------	----------	---------------------------------	--------------------	---------------------------	---------------------------	----------	-----------------------	---------------

											in Tsd. €
E.2.001	Antragstellung	§ 82 SGB II	weitere Vorgabe	3 200	55	34,00	100	2,00	3.200	6	106

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Der Wirtschaft entsteht durch die Einführung des Qualifizierungsgeldes nach §§ 82a bis 82c SGB III ein Gesamtaufwand von etwa 1,8 Millionen Euro bei 10 000 Förderfällen. Dieser Aufwand untergliedert sich wie folgt:

Auf die Prüfung und Herstellung der Fördervoraussetzungen wie dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen, der Eruiierung von Qualifizierungsbedarfen, der Auswahl und Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie einer möglichen Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit entfallen 120 Minuten pro Fall, entsprechend etwa 726 000 Euro. Hinzu kommen etwa 182 000 Euro Personalkosten als einmaliger Personalaufwand. Im Rahmen der Antragstellung kommt es zu einem Personalaufwand in Höhe von etwa 272 000 Euro und Sachaufwänden in Höhe von etwa 20 000 Euro. Kosten in Verbindung mit der Auswahl und Koordinierung der Maßnahme belaufen sich auf etwa 454 000 Euro für Personalaufwände. Etwa 170 000 Euro entfallen auf Personalaufwände, die mit der Inanspruchnahme und Auszahlung der Förderung in Zusammenhang stehen.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Wirtschaft Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Fördervoraussetzung prüfen/herstellen	§§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10 000	120	36,30	726				726
E.2.002	Antragstellung	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10 000	45	36,30	272	2,00	10.000	20	292
E.2.003	Koordinierung der Maßnahme	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10 000	75	36,30	454				454
E.2.004	Inanspruchnahme	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10 000	30	34,00	170				170

Tabelle: Umstellungsaufwand Wirtschaft Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Fördervoraussetzung prüfen/ herstellen	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10 000	30	36,30	182				182

Einführung einer Ausbildungsgarantie / Reform § 54a SGB III

Basierend auf der Annahme, dass durch die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III 1 100 zusätzliche Fälle gefördert werden, entstehen Kosten bei der Beantragung der Förderleistung. Der Gesamtaufwand in Höhe von etwa 33 370 Euro gliedert sich in Personalaufwände von 31 170 Euro und Sachaufwände von 2 200 Euro.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Wirtschaft Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E. 2001	Antragstellung	§ 54a SGB III	weitere Vorgabe	1 100	55	34,00	31	2,00	1 100	2	33

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Verlängerung der Regelungen des § 106a SGB III

Durch die Verlängerung der Geltungsdauer des § 106a SGB III um ein Jahr ergibt sich für die Bundesagentur für Arbeit durch die Bearbeitung der Anträge auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und Lehrgangskosten für Beschäftigte, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld qualifiziert werden, ein einmaliger Erfüllungsaufwand von etwa 159 000 Euro.

Für die Aktualisierung der fachlichen Weisung zur Umsetzung der Verlängerung der Regelung sowie für die Anpassung der Arbeitshilfen, Vordrucke und IT-Verfahren entsteht der Bundesagentur für Arbeit ein einmaliger geringfügiger Umstellungsaufwand.

Tabelle: Einmaliger Aufwand Verwaltung Verlängerung § 106a SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	Antragsbearbeitung	§ 106a SGB III	13 000	20	36,80	159				159

Reform § 82 SGB III

Durch die Reform des § 82 SGB III ergibt sich für die Bundesagentur für Arbeit ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von etwa 89 000 Euro. Dieser entfällt mit 70 000 Euro auf IT-Verfahren und in Höhe von 19 000 Euro auf Umstellungen in Folge der rechtlichen Veränderungen in Form von zum Beispiel der Anpassung von Weisungen und Arbeitsmitteln, dem Intranet-/Internetauftritt oder auch von Printmedien.

Jährliche Aufwände zur Sachbearbeitung und Auszahlung der Leistungen betragen bei angenommenen 3 200 Fällen etwa 163 000 Euro. Diese untergliedern sich in 118 000 Euro für Personal- und 45 000 Euro für Sachaufwände.

Im Zusammenhang mit der Reform des § 82 SGB III ermitteln sich bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit einmalige Umstellungsaufwände im Rechtskreis SGB II in Höhe von etwa 10 000 Euro. Diese entstehen unter anderem für die Anpassung von Weisungen und Arbeitsmitteln, den Internet-/ Intranetauftritt, die Durchführung von Workshops oder auch die fachliche Begleitung der Umsetzung.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Verwaltung Reform § 82 SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.002	Sachbearbeitung und Auszahlung	§ 82 SGB III	3 200	60	36,80	118	14	3 200	45	163

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Reform § 82 SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	IT- Aufwand	§ 82 SGB III	3 200	20	66,20	70				70
E.3.003	Umstellungsaufwand SGB III	§ 82 SGB III	3 200	6	47,20 66,20	15	1	3 200	4	19

E.3.003	Umstellungsaufwand SGB II	§ 82 SGB III	3 200	3	47,20 66,20	8	1	3 200	2	10
---------	---------------------------	--------------	-------	---	----------------	---	---	-------	---	----

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Der Bundesagentur für Arbeit entsteht durch die Einführung des Qualifizierungsgeldes nach §§ 82a bis 82c SGB III jährlich ein Mehraufwand von etwa 1 Million Euro und ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von etwa 347 000 Euro.

Der jährliche Mehraufwand setzt sich wie folgt zusammen:

Im Rahmen der Beratung und Förderentscheidung entsteht auf Grund eines angesetzten Zeitaufwandes von 69 Minuten pro Fall ein Personalaufwand in Höhe von etwa 543 000 Euro. Hinzu kommen im Bereich Sachbearbeitung und Auszahlung Personalaufwände in Höhe von etwa 412 000 Euro und Sachkosten in Höhe von etwa 159 000 Euro.

Der einmalige Umstellungsaufwand der Bundesagentur für Arbeit setzt sich wie folgt zusammen:

Die Entwicklung und Einführung des neuen Instruments erfordert Personalaufwände in Höhe von etwa 60 000 Euro und Sachaufwände in Höhe von etwa 17 000 Euro. Hinzu kommen Aufwände zur Berichterstattung, wie die Einbindung der neuen Förderform in die laufende Förderstatistik, in Höhe von etwa 29 000 Euro für Personalkosten. Die Umsetzung der IT-Verfahren braucht etwa 241 000 Euro für Personalaufwände.

Bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit entstehen im Rechtskreis SGB II unter anderem für die Anpassung von Weisungen und Arbeitsmitteln, den Internet-/ Intranetauftritt, die Durchführung von Workshops oder auch die fachliche Begleitung der Umsetzung einmalige Einführungs- und Entwicklungsaufwände in Höhe von etwa 33 000 Euro.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Verwaltung Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.004	Beratung/ Förderentscheidung	§ 82a - 82c SGB III	10 000	69	47,20	543				543
E.3.005	Sachbearbeitung und Auszahlung	§ 82a - 82c SGB III	10 000	67	36,80	412	16	10 000	159	571

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	Einführungs- und Entwicklungsaufwand SGB III	§ 82a - 82c SGB III	10 000	7	47,20 66,20	60	2	10 000	17	77
E.3.001	Einführungs- und Entwicklungsaufwand SGB II	§ 82a - 82c SGB III	10 000	3	47,20 66,20	26	1	10 000	7	33
E.3.002	Berichterstattung	§ 82a - 82c SGB III	10 000	3	66,20	29				29
E.3.003	IT-Aufwand für Umsetzung	§ 82a - 82c SGB III	10 000	22	66,20	241				241

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Der Verwaltung, das heißt der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern (Bund), entsteht durch die Einführung der Ausbildungsgarantie jährlich ein Mehraufwand von etwa

2,2 Millionen Euro und ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 1,2 Millionen Euro.

Der jährliche Mehraufwand setzt sich wie folgt zusammen:

Im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum entsteht ein sich aus Personal- und Sachaufwand zusammensetzender Gesamtaufwand in Höhe von etwa 869 000 Euro für die Bundesagentur für Arbeit sowie in Höhe von etwa 89 000 Euro für die Jobcenter.

Bei der Bundesagentur für Arbeit entfällt auf die Beratungsleistung ein Personalaufwand in Höhe von etwa 190 000 Euro; auf die Bearbeitung der beantragten Leistungen durch Prüfung der Unterlagen, die Berechnung der Kosten, die administrative Abwicklung und die Zahlbarmachung der Leistungen entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 461 000 Euro. Diese Aufwände entstehen jeweils unabhängig von der Dauer des Praktikums für jedes in Anspruch genommene Praktikum. Pro Förderberechtigtem wird von durchschnittlich zwei Berufsorientierungspraktika ausgegangen. Der Sachaufwand für Beratungsleistung beträgt etwa 57 000 Euro, für die Bearbeitung beträgt er etwa 161 000 Euro.

Bei den Jobcentern entfällt auf die Beratungsleistung ein Personalaufwand in Höhe von etwa 28 000 Euro; auf die Bearbeitung der beantragten Leistungen durch Prüfung der Unterlagen, die Berechnung der Kosten, die administrative Abwicklung und die Zahlbarmachung der Leistungen entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 38 000 Euro. Diese Aufwände entstehen jeweils unabhängig von der Dauer des Praktikums für jedes in Anspruch genommene Praktikum. Pro Förderberechtigtem wird von durchschnittlich zwei Berufsorientierungspraktika ausgegangen. Der Sachaufwand für Beratungsleistung beträgt etwa 8 000 Euro, für die Bearbeitung beträgt er etwa 15 000 Euro.

Im Zusammenhang mit dem Mobilitätzuschuss entsteht ein Gesamtaufwand in Höhe von etwa 236 000 Euro für die Bundesagentur für Arbeit sowie in Höhe von etwa 18 000 Euro für die Jobcenter.

Bei der Bundesagentur für Arbeit setzt sich der Gesamtaufwand zum einen zusammen aus einem Personalaufwand für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 59 000 Euro und Personalaufwänden für Bearbeitung der beantragten Leistungen, durch die Prüfung der Unterlagen, die Berechnung der Kosten, die administrative Abwicklung sowie die Zahlbarmachung der Leistungen in Höhe von etwa 113 000 Euro. Zum anderen setzt er sich zusammen aus Sachkosten für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 21 000 Euro sowie Sachkosten für die Bearbeitung in Höhe von etwa 43 000 Euro.

Bei den Jobcentern setzt sich der Gesamtaufwand zum einen zusammen aus einem Personalaufwand für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 4 000 Euro und Personalaufwänden für Bearbeitung der beantragten Leistungen, durch die Prüfung der Unterlagen, die Berechnung der Kosten, die administrative Abwicklung sowie die Zahlbarmachung der Leistungen in Höhe von etwa 9 000 Euro. Zum anderen setzt er sich zusammen aus Sachkosten für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 1 000 Euro sowie Sachkosten für die Bearbeitung in Höhe von etwa 4 000 Euro.

Im Zusammenhang mit den Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung entsteht ein Gesamtaufwand in Höhe von etwa 61 000 Euro für die Bundesagentur für Arbeit sowie in Höhe von etwa 17 000 Euro für die Jobcenter.

Bei der Bundesagentur für Arbeit setzt sich der Gesamtaufwand zum einen zusammen aus einem Personalaufwand für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 15 000 Euro und Personalaufwänden für die Bearbeitung durch Beraterinnen und Berater, den Arbeitgeber-Service, den Operativen Service, die Integrationsfachkräfte und das Trägerteam in Höhe von

etwa 31 000 Euro. Zum anderen setzt er sich zusammen aus Sachkosten für Beratungsleistung in Höhe von etwa 5 000 Euro sowie Sachkosten für die Bearbeitung in Höhe von etwa 10 000 Euro.

Bei den Jobcentern setzt sich der Gesamtaufwand zum einen zusammen aus einem Personalaufwand für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 4 000 Euro und Personalaufwänden für die Bearbeitung durch Beraterinnen und Berater, den Arbeitgeber-Service, den Operativen Service, die Integrationsfachkräfte und das Trägerteam in Höhe von etwa 9 000 Euro. Zum anderen setzt er sich zusammen aus Sachkosten für Beratungsleistung in Höhe von etwa 1 000 Euro sowie Sachkosten für die Bearbeitung in Höhe von etwa 3 000 Euro.

Im Zusammenhang mit den Anpassungen bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung entsteht ein sich aus Personal- und Sachaufwand zusammensetzender Gesamtaufwand in Höhe von etwa 304 000 Euro für die Bundesagentur für Arbeit sowie in Höhe von 385 000 Euro für die Jobcenter.

Hierbei entfällt bei der Bundesagentur für Arbeit auf die Beratungsleistung für Marktbenachteiligte und die ggf. weitere Betreuung nach Übergang aus der außerbetrieblichen in betriebliche Berufsausbildung ein Personalaufwand in Höhe von etwa 134 000 Euro; auf die Bearbeitung durch Beraterinnen und Berater, den Arbeitgeber-Service, den Operativen Service, die Integrationsfachkräfte und das Trägerteam entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 96 000 Euro. Der Sachaufwand für die Beratungsleistung beträgt etwa 40 000 Euro, für die Bearbeitung beträgt der Sachaufwand etwa 34 000 Euro.

Bei den Jobcentern entfällt auf die Beratungsleistung für Marktbenachteiligte und die ggf. weitere Betreuung nach Übergang aus der außerbetrieblichen in betriebliche Berufsausbildung ein Personalaufwand in Höhe von etwa 168 000 Euro; auf die Bearbeitung durch Beraterinnen und Berater, den Arbeitgeber-Service, den Operativen Service, die Integrationsfachkräfte und das Trägerteam entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 123 000 Euro. Der Sachaufwand für die Beratungsleistung beträgt etwa 51 000 Euro, für die Bearbeitung beträgt der Sachaufwand etwa 43 000 Euro.

Des Weiteren fallen bei der Bundesagentur für Arbeit jährliche IT-Betriebskosten von 220 000 Euro an.

Der einmalige Umsetzungsaufwand der Verwaltung in Höhe von etwa 1 163 000 Euro setzt sich wie folgt zusammen (Teilbeträge von unter 1 000 Euro werden aus Übersichtlichkeitsgründen im Folgenden nicht aufgeführt):

Es entfällt ein einmaliger Umstellungsaufwand auf die Entwicklung inklusive der Erstellung von Qualifizierungsprodukten (Fachliche Weisungen, Flyer, Merkblätter, Vordrucke, Berechnungshilfen). Hierdurch entsteht bei der Bundesagentur für Arbeit im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum ein Personalaufwand in Höhe von etwa 8 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 2 000 Euro. Bei den Jobcentern entsteht im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum ein Personalaufwand in Höhe von etwa 4 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro.

Im Zusammenhang mit dem Mobilitätzuschuss entsteht bei der Bundesagentur für Arbeit ein Personalaufwand in Höhe von etwa 8 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 2 000 Euro. Bei den Jobcentern entsteht durch den Mobilitätzuschuss ein Personalaufwand in Höhe von etwa 4 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro.

Für die Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung führt dies bei der Bundesagentur für Arbeit zu einem Personalaufwand in Höhe von etwa 6 000 Euro und zu einem Sachaufwand in Höhe von etwa 2 000 Euro. Bei den Jobcentern führen die Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung zu einem Personalaufwand in Höhe von etwa 3 022 Euro.

Ein Personalaufwand in Höhe von etwa 10 000 Euro sowie ein Sachaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro entsteht bei der Bundesagentur für Arbeit für die Anpassungen bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung. Bei den Jobcentern entsteht dadurch ein Personalaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro.

Ferner entsteht einmaliger IT-Umstellungsaufwand. Infolgedessen ermittelt sich im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum bei der Bundesagentur für Arbeit ein Personalaufwand in Höhe von etwa 2 000 Euro. Bei den Jobcentern führt dies zu einem Personalaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro. Im Zusammenhang mit dem Mobilitätzuschuss ermittelt sich ein Personalaufwand bei der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von etwa 2 000 Euro. Bei den Jobcentern entsteht durch den Mobilitätzuschuss ein Personalaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro. Für die Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung und bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung führt dies bei der Bundesagentur für Arbeit wie auch bei den Jobcentern jeweils zu einem Personalaufwand in Höhe von je etwa 1 000 Euro. Die Sachaufwände je Einzelmaßnahme liegen jeweils im kleinen dreistelligen Bereich, weshalb bei der gewählten Darstellung auf eine Nennung verzichtet wird.

Darüber hinaus entstehen Entwicklungskosten im Bereich Informationstechnik bei der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von einmalig 1 088 000 Euro.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Verwaltung Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Gesamtfallzahl	Personalaufwand in Tsd €	Sachaufwand in Tsd €	Gesamtaufwand in Tsd €
E.3.001	Berufsorientierungspraktikum	§ 48a SGBIII	10 000	717	241	958
	davon SGB III	§ 48a SGBIII	8 700	651	218	869
	davon SGB II	§ 48a SGBIII	1 300	66	23	89
E.3.002	Mobilitätzuschuss	§ 73a SGBIII	10 200	185	69	254
	davon SGB III	§ 73a SGBIII	9 400	172	64	236
	davon SGB II	§ 73a SGBIII	800	13	5	18
E.3.003	Einstiegsqualifizierung	§ 54a SGBIII	1 100	59	19	78
	davon SGB III	§ 54a SGBIII	800	46	15	61
	davon SGB II	§ 54a SGBIII	300	13	4	17
E.3.004	Außerbetriebliche Berufsausbildung	§ 76 SGB III	7 000	521	168	689
	davon SGB III	§ 76 SGB III	3 000	230	74	304
	davon SGB II	§ 76 SGB III	4 000	291	94	385
E.3.005	IT-Betriebskosten SGB III				220	220

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Zeitaufwand in Minuten	Personalaufwand in Tsd €	Sachaufwand in Tsd €	Gesamtaufwand in Tsd €
E.3.001	Berufsorientierungspraktikum SGB III	§ 48a SGBIII	12 360	10	2	12
E.3.001	Berufsorientierungspraktikum SGB II	§ 48a SGBIII	6 600	5	1	6
E.3.002	Mobilitätzuschuss SGB III	§ 73a SGBIII	11 400	10	2	12
E.3.002	Mobilitätzuschuss SGB II	§ 73a SGBIII	6 600	5	1	6
E.3.003	Einstiegsqualifizierung SGB III	§ 54a SGBIII	9 000	7	2	9
E.3.003	Einstiegsqualifizierung SGB II	§ 54a SGBIII	5 100	4		4
E.3.004	Außerbetriebliche Berufsausbildung SGB III	§ 76 SGB III	12 600	11	3	14
E.3.004	Außerbetriebliche Berufsausbildung SGB II	§ 76 SGB III	5 100	4		4

E.3.005	IT-Anpassungen SGB III		986 880	1 088		1 088
---------	------------------------	--	---------	-------	--	-------

5. Weitere Kosten

Keine. Auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind durch die Gesetzesänderungen keine Auswirkungen zu erwarten. Entsprechend dem Leitfadens zur Berücksichtigung der Belange mittelständischer Unternehmen in der Gesetzesfolgenabschätzung wurde geprüft, ob weniger belastende Regelungsalternativen oder Unterstützungsmaßnahmen möglich sind. Grundsätzlich wurde bei der Formulierung der Umsetzungsvorschriften zusätzlicher Erfüllungsaufwand so weit wie möglich vermieden, unter anderem durch eine Ausnahmeregelung für Kleinstunternehmen beim Qualifizierungsgeld. Darüberhinausgehende Entlastungen speziell für kleine und mittlere Unternehmen wie etwa weitere Ausnahmeregelungen oder verlängerte Übergangsfristen sind in der Sache nicht geboten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind geschlechtsneutral formuliert. Nach dem Ergebnis der Relevanzprüfung sind die Regelungen gleichstellungspolitisch ausgewogen.

Mit dem Gesetzentwurf werden die Ziele der Fachkräftestrategie der Bundesregierung verfolgt. Zeitgemäße Ausbildung, zielgerichtete Weiterbildung und die Hebung von Arbeitspotenzialen sind Kernelemente der Fachkräftestrategie der Bundesregierung.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgeschlagenen Gesetzesänderungen scheidet aus, da diese auf Dauer angelegt sind.

Die zeitnahe Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist nach §§ 280 in Verbindung mit 282 SGB III gesetzlich normiert und ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Zu den Artikeln 1 bis 4 wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unmittelbar nach Verabschiedung des Gesetzes im Rahmen dieses Auftrages mit der Bundesagentur für Arbeit abstimmen, wie die gesetzlichen Neuregelungen bis 2029 unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Standards und der Konzeption der Bundesregierung evaluiert werden sollen. Bei der Betrachtung des Qualifizierungsgeldes sollte die arbeitsmarktpolitische Auswirkung der alleinigen Trägerzertifizierung Gegenstand von Analysen oder Befragungen sein. Auch soll untersucht werden, ob die entstandenen Kosten in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen der gesetzlichen Neuregelungen stehen und welche Nebenwirkungen aufgetreten sind.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Die Verlängerung der Geltungsdauer des § 82 Absatz 9 ist eine Folgeänderung zur Verlängerung der Geltungsdauer des § 106a. Denn für während der Kurzarbeit begonnene Maßnahmen sollen Förderleistungen ausschließlich nach § 106a und nicht nach § 82 erbracht werden. Dies gilt für die Geltungsdauer des § 106a. So wird für Arbeitgeber und die Bundesagentur für Arbeit für Qualifizierungen während Kurzarbeit eine einfache Umsetzung ermöglicht.

Zu Nummer 2

Die Geltungsdauer des § 106a wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert. Nach § 106a erhalten Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten, eine hälftige Erstattung der von ihnen während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge und eine vollständige oder teilweise Erstattung der Lehrgangskosten. Diese Regelung konnte wegen der pandemiebedingten Sonderregelungen (vor allem der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge) ihre volle Anreizwirkung bis zum 31. März 2022 nicht entfalten. Die Anreizwirkung der Regelung außerhalb von Krisenzeiten kann mit der bisher geltenden Befristung bis zum 31. Juli 2023 nicht ermittelt werden. Deshalb wird die Geltungsdauer um ein Jahr verlängert.

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a und b

Folgeänderung zu § 82a.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die Leistungen nach §§ 82 und 82a (inklusive der behinderungsbedingt erforderlichen Mehraufwendungen) stets von der Bundesagentur für Arbeit erbracht werden, unabhängig davon, ob ein anderer Rehabilitationsträger im Sinne des Neunten Buches für die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe zuständig ist. Die vorrangige Prüfung von Leistungen zur Teilhabe nach § 9 des Neunten Buches bleibt davon unberührt.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu § 82a, die den Vorrang von Leistungen der Aufstiegsfortbildungsförderung vor Qualifizierungsgeld regelt.

Zu Buchstabe c

Qualifizierungsgeld wird auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II durch die Agenturen für Arbeit erbracht.

Zu Nummer 4

Folgeänderung zu § 82a. Das Versicherungspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung besteht auch beim weiterbildungsbedingten Entgeltausfalls im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld fort. Dies entspricht der Anlehnung des Qualifizierungsgeldes an das Kurzarbeitergeld.

Zu Nummer 5

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 4. Das Versicherungspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung besteht auch fort, wenn Personen wegen eines weiterbildungsbedingten

Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld nur geringfügig beschäftigt sind. Diese Fallgestaltung darf nicht zu einem Verlust der Versicherteneigenschaft führen. Dies entspricht der Anlehnung des Qualifizierungsgeldes an das Kurzarbeitergeld.

Zu Nummer 6

Folgeänderung durch Aufhebung des bisherigen § 82 Absatz 5.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Der Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung soll für eine größere Anzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht werden. In die Förderung sollen zukünftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen werden, deren Berufsabschluss zwei Jahre zurückliegt. Der frühere Zugang unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Anpassung und Fortentwicklung ihrer Qualifikationen und verbessert damit ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit.

Der Zeitraum zwischen der Teilnahme an den geförderten Maßnahmen nach dieser Vorschrift wird verkürzt, so dass bereits nach Ablauf von zwei Jahren erneut eine Förderung der beruflichen Weiterbildung in Anspruch genommen werden kann. Auch mit dieser Anpassung soll der Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung für einen größeren Personenkreis geöffnet und ein Beitrag zur Fortentwicklung der Qualifikationen geleistet werden.

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nummer 4 wird neu gefasst. Mit der bisherigen Regelung sollte sichergestellt werden, dass die Durchführung und Finanzierung rein betriebsinterner Weiterbildungen in den Verantwortungsbereich der Unternehmen selbst fallen und nicht mit öffentlichen Mitteln gefördert werden sollen. Durch die Ergänzung wurde klargestellt, dass auch gefördert werden kann, wenn die Weiterbildung im Betrieb durch einen zugelassenen Träger durchgeführt wird.

Rein betriebliche Maßnahmen sind bereits durch Nummer 1 ausgeschlossen. Das Erfordernis der Zertifizierung von Maßnahmen und Trägern ergibt sich aus Nummer 4. Nummer 4 kann insofern deutlich vereinfacht werden und beinhaltet künftig allein die Vorgabe der Dauer von mehr als 120 Stunden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Derzeit ist die Förderung begrenzt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Eine Betroffenheit von Transformationsprozessen lässt sich mittlerweile bei vielen Betrieben ausmachen und die berufliche Weiterbildung nimmt bei deren Bewältigung eine zentrale Schlüsselrolle ein. Künftig soll es allen Betrieben und Beschäftigten ermöglicht werden, von den Förderleistungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zu profitieren, sofern die weiteren Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Rückmeldungen aus der Praxis haben gezeigt, dass das Förderinstrumentarium zur Erhöhung der Inanspruchnahme einfacher und übersichtlicher werden sollte. Zur Vereinfachung werden die Fördersätze festgeschrieben, wodurch die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit über die individuelle Höhe der Fördersätze entfällt. Die Anpassung soll für mehr Transparenz und Rechtssicherheit sorgen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Bei älteren und bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt der Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu, um deren Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern. Bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ist daher für diese Personengruppen eine Übernahme der Lehrgangskosten von bis zu 100 Prozent möglich. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten liegt die Entscheidung über eine 100 Prozent-Förderung bislang im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit. Die aktuelle „kann“-Regelung wird aufgehoben und durch eine „soll“-Regelung ersetzt, um die Position kleinerer und mittlerer Betriebe zu stärken und die Bundesagentur für Arbeit von Prüf- und Begründungsaufwand im Hinblick auf die Ermessensentscheidung zu entlasten.

Zu Buchstabe c

Die Zuschusshöhe der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitsentgelt ist bisher bis zu einem bestimmten Prozentanteil variabel in Abhängigkeit von der Größe des Betriebes. Zur Vereinfachung des Förderinstrumentariums werden die Fördersätze in Bezug auf den Arbeitsentgeltzuschuss festgeschrieben. Die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit über die individuelle Höhe der Fördersätze entfällt damit und entlastet von Prüf- und Begründungsaufwand. Der feste Fördersatz sorgt auf Seiten der Betriebe für mehr Planungssicherheit und beiderseits für mehr Transparenz und Übersichtlichkeit.

Zu Buchstabe d

Durch Änderung der Absätze 2 und 3 gibt es keine Mindestbeteiligung mehr, weshalb eine Anpassung der Formulierung auf „Beteiligung“ erfolgt.

Zu Buchstabe e

Eine Verringerung der Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten beziehungsweise eine Erhöhung der Zuschüsse zum Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen wird im Zuge der Vereinfachung der Regelung abgeschafft.

Zu Buchstabe f

Folgeänderung, da durch die Festschreibung der Fördersätze keine Regelung zur Ausgestaltung der Ermessensentscheidung der Bundesagentur für Arbeit über die Förderhöhe mehr erforderlich ist.

Zu Buchstabe g

Folgeänderung durch Aufhebung des Absatzes 5.

Zu Buchstabe h

Zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Maßnahmen, die nach Absatz 1 gefördert werden, werden behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen übernommen. Dazu zählen alle unterstützenden Leistungen, die erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen solche Maßnahmen gleichberechtigt wahrnehmen können, insbesondere Hilfen zur Kommunikation, Gegenstände und Hilfsmittel, Leistungen zur Beförderung, soweit die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Grund der Art und Schwere der Behinderung nicht zumutbar ist.

Zu Nummer 8

zu § 82a (Qualifizierungsgeld)

§ 82a ergänzt die bisherige Weiterbildungsförderung Beschäftigter um ein Qualifizierungsgeld. Das Qualifizierungsgeld zielt darauf ab, Fachkräften trotz veränderter Anforderungen durch den Strukturwandel mittels Weiterbildung eine Weiterbeschäftigung im aktuellen Betrieb zu ermöglichen. Insofern grenzt sich das Qualifizierungsgeld von Förderinstrumenten ab, die eine sozialverträgliche Bewältigung von Umstrukturierungen mit Personalabbau beziehungsweise mit einer Betriebsaufgabe, wie zum Beispiel Transfer-Kurzarbeitergeld (§ 111) absichern. Das Qualifizierungsgeld kann präventiv zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt werden. Im Gegensatz hierzu greifen die Regelungen des Kurzarbeitergeldes, wenn ein vorübergehender, erheblicher Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen eingetreten ist.

Das Qualifizierungsgeld richtet sich an Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Insbesondere der notwendige Anpassungsbedarf in der Wirtschaft für die ökologische Transformation und den Klimaschutz bietet ein breites Anwendungsfeld für das Qualifizierungsgeld. Hinzu kommen die Anpassungsprozesse aufgrund der notwendigen Digitalisierung.

Dies betrifft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeit durch Technologien ersetzt werden könnte oder die in sonstiger Weise besonders vom Strukturwandel betroffen sind.

Die (betriebliche) Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt in der vorrangigen Verantwortung der Betriebe. Das Qualifizierungsgeld bietet den Betrieben eine Unterstützung bei strukturwandelbedingter Weiterbildung. Eine finanzielle Beteiligung der Betriebe ist vorgesehen. Die Auflösung einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b des Vierten Buches kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verlangt werden.

(zu Absatz 1)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld erhalten, wenn unter anderem die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Diese ergeben sich aus den Absätzen 2 und 4.

Kürzere und innerbetriebliche Anpassungsfortbildungen sind von den Betrieben allein zu finanzieren. Die Förderung zielt daher vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen. So können vor allem substanzielle Qualifizierungsbedarfe besser erschlossen und gedeckt werden. Die Nummer 3 entspricht dem geltenden Recht, welches auch bei der Reform des § 82 durch dieses Gesetz beibehalten wird.

Beim Qualifizierungsgeld müssen die Träger für die Arbeitsförderung zugelassen sein (Nummer 4). Das Qualifizierungsgeld ist eine Entgeltersatzleistung. Die Übernahme des

Qualifizierungsgeldes erfolgt unmittelbar durch den Träger der Arbeitsförderung. Insofern ist es sachgerecht, die Trägerzertifizierung zu verlangen. Damit wird dem Interesse an Qualitätssicherung im Hinblick auf die Träger Rechnung getragen. Die Weiterbildungskosten sind anders als bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 allein vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Nach Nummer 5 muss die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauern und darf maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfassen. Die Dauer von mehr als 120 Stunden soll wie auch das Kriterium nach Nummer 3 kürzere und innerbetriebliche Anpassungsfortbildungen von einer Förderung ausschließen. Die Maximaldauer nach § 180 Absatz 4 bezieht sich auf Umschulungen, die grundsätzlich zwei Jahre und in Ausnahmefällen bis dreieinhalb Jahre dauern können.

(zu Absatz 2)

Absatz 2 nimmt die Zielsetzung des Qualifizierungsgeldes auf und regelt die betrieblichen Voraussetzungen, unter denen Qualifizierungsgeld geleistet werden kann.

Satz 1 Nummer 1 stellt klar, dass in dem betroffenen Betrieb bei mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen müssen. Strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Aktuell umfasst dies vor allem Bereiche der Wirtschaft, in denen die Transformation der Arbeitswelt, insbesondere bedingt durch die angestrebte Klimaneutralität und die notwendige Digitalisierung zu tiefgreifenden Veränderungen von Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen führt. Wie schon bei der Begründung zu Nummer 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb ausgeführt, liegt eine derartige Betroffenheit bei vielen Betrieben vor; je nach Wirtschaftsbereich in verschiedenen Intensitäten. Das Qualifizierungsgeld soll Betriebe mit einer besonderen Betroffenheit von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen unterstützen. Zur Feststellung der besonderen Betroffenheit wird ein bestimmter Anteil der Belegschaft festgelegt.

Der Wert von 20 Prozent orientiert sich an der bisherigen Regelung des § 82 Absatz 5 Satz 1, die einen Zuschlag von zehn Prozentpunkten an der Beteiligung der Agentur für Arbeit für die anteilige Übernahme der Lehrgangskosten und des Zuschusses zum Arbeitsentgelt im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter vorsah. Die Regelung des bisherigen § 82 Absatz 5 geht im Qualifizierungsgeld auf.

Satz 1 Nummer 2 sieht vor, dass die Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber zu tragen sind. Zu den Kosten gehören insbesondere Weiterbildungskosten nach §§ 83 bis 87. Dies entspricht der grundsätzlichen Verantwortung der Betriebe für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Das Qualifizierungsgeld soll eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigung im Betrieb durch die strukturwandelbedingten Weiterbildungen unterstützen. Eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ausgeschlossen, siehe hierzu Satz 5. Durch die Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes als Entgeltersatzleistung in Höhe des Kurzarbeitergeldes leisten die Beschäftigten schon einen erheblichen Beitrag, insbesondere wenn die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag keine oder nur teilweise ergänzende Leistungen des Arbeitgebers vorsehen. So führt das nicht oder nur teilweise ergänzte Qualifizierungsgeld zu vergleichsweise geringeren Rentenanwartschaften. Eine Drittfinanzierung der Arbeitgeber zum Beispiel durch ein Förderprogramm des Landes bleibt nach Satz 6 unberührt. Förderleistungen der Agentur für Arbeit für die berufliche Weiterbildung sind keine zulässige Drittfinanzierung (Absatz 5 Nummer 2).

Satz 1 Nummer 3 verlangt als weitere Voraussetzung, dass durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag betriebsbezogen der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb geregelt sind. Betriebe, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam Verantwortung für den Weg durch den Strukturwandel übernehmen, sollen durch Zahlung eines Qualifizierungsgeldes gefördert werden. Zugleich wird für die Betriebs- und Tarifpartner ein Anreiz gesetzt, in stärkerem Umfang als bisher die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten in kollektivrechtlichen Regelungen zu verankern.

Nach Buchstabe a muss die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf beschreiben. Die Betriebs- und Tarifpartner müssen gemeinsam diejenigen Bereiche benennen, in denen die beruflichen Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.

Ziel des Qualifizierungsgeldes ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zu halten und damit Fachkräfte zu sichern, deren Arbeitsplätze durch den Strukturwandel bedroht sind, bei denen jedoch Weiterbildungen eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen. Dementsprechend sieht Buchstabe b vor, dass in der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag auch Aussagen über die Perspektiven der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb enthalten sind. In der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag ist darzustellen, welche Maßnahmen für die betroffenen Beschäftigten dem Grunde nach geplant sind und warum die Betriebs- beziehungsweise Tarifparteien davon ausgehen, dass durch die Maßnahmen eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert wird. Hierzu reicht eine nachvollziehbare und realistische Prognose aus. Die Darstellung kann nur von Annahmen ausgehen, diese sind jedoch zu begründen.

Mit dem Wegfall der Entgeltzahlungsverpflichtung für den Arbeitgeber geht auch das Risiko von Entgeltverlusten für die Beschäftigten einher. Buchstabe c sieht daher eine Vereinbarung der Betriebs- oder Tarifpartner vor, aus der die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme unter Nutzung des Qualifizierungsgeldes folgt. Dabei können die Betriebs- und Tarifpartner vorsehen, die Entgeltersatzleistung teilweise oder vollständig aufzustocken oder weitere alternative Leistungen für die Beschäftigten vorzusehen. Denkbar wäre beispielsweise auch die Aufnahme einer (befristeten) Beschäftigungsgarantie, um zu einer Einigung zu gelangen.

Satz 2 regelt, dass abweichend von Satz 1 Nummer 1 in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten (KMU) und Kleinstunternehmen nur zehn Prozent der Beschäftigten strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe vorweisen müssen, um die betrieblichen Voraussetzungen zu erfüllen. Dies entspricht auch der Regelung im bisherigen § 82 Absatz 5 Satz 2.

Satz 3 sieht vor, dass bei der Berechnung der Beschäftigten nicht die Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen beziehungsweise im Konzern, sondern die Zahl der Beschäftigten im dem Betrieb zu Grunde gelegt wird, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Der gemäß Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 zu ermittelnde Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf betroffen sind, ist nicht bei jedem Folgeantrag erneut zu prüfen. Die einmal erfolgte Feststellung der erforderlichen Quote gilt nach Satz 4 für die Dauer von drei Jahren nach Antragstellung und damit für alle innerhalb dieses Zeitraums begonnenen Weiterbildungen.

Sofern in dem Betrieb weiterer von der bisherigen Betriebsvereinbarung oder dem bisherigen Tarifvertrag unabhängiger strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf entsteht,

kann hierfür eine separate Betriebsvereinbarung oder ein separater Tarifvertrag vereinbart werden.

Nach Satz 5 dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht an den Weiterbildungskosten beteiligt werden. Es ist jedoch eine (teilweise) Kostenübernahme durch Dritte zulässig, zum Beispiel durch Länderprogramme. Förderleistungen der Agentur für Arbeit für die berufliche Weiterbildung sind keine zulässige Drittfinanzierung (Absatz 5 Nummer 2).

Nach Satz 6 werden Betriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Verpflichtung ausgenommen, die Voraussetzungen nach Nummer 3 in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag betriebsbezogen zu regeln. Anstelle dessen reicht es aus, wenn der Arbeitgeber das Vorliegen der Voraussetzungen nach Nummer 3 schriftlich bestätigt.

(zu Absatz 3)

Absatz 3 sieht vor, dass die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die mit der beruflichen Weiterbildung angestrebte Sicherung einer nachhaltigen Beschäftigungsperspektive und das Ausmaß der Inanspruchnahme und deren Wirksamkeit bei der Ermessensentscheidung der Agentur für Arbeit angemessen zu berücksichtigen sind.

(zu Absatz 4)

In Absatz 4 und den dort geregelten persönlichen Voraussetzungen werden Regelungen im geltenden Recht der Beruflichen Weiterbildung und des Kurzarbeitergeldes übernommen.

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus der den Anspruch auf Qualifizierungsgeld begründenden Weiterbildungsmaßnahme besteht wegen Wegfalls der persönlichen Voraussetzungen nur zeitanteilig bis zum letzten Tag der Teilnahme ein Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Sofern die Maßnahme nicht am ersten Kalendertag eines Monats beginnt, besteht für diesen Monat ein anteiliger Anspruch ausgehend vom Tag des Beginns. Dabei darf das bestehende Arbeitsverhältnis weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein. Ob und inwiefern bei befristet Beschäftigten die geplante Weiterbildung eine Perspektive für nachhaltige Beschäftigung im Betrieb mit sich bringt, ist im Rahmen der Ermessensausübung nach Absatz 3 zu prüfen und zu beurteilen.

Qualifizierungsgeld wird auch gewährt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Qualifizierungsgeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. § 98 Absatz 3 gilt entsprechend. Damit liegen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Qualifizierungsgeld beim Bezug von Krankengeld nicht vor.

Qualifizierungsgeld wird nicht in Zeiten gewährt, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt hat. Qualifizierungsgeld kann damit nicht zusätzlich zum Urlaubsentgelt bezogen werden.

(zu Absatz 5)

In Absatz 5 werden Regelungen im geltenden Recht der Beruflichen Weiterbildung und des Kurzarbeitergeldes übernommen.

Satz 1 Nummer 1 regelt, dass die Teilnahme an Maßnahmen, zu der der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen verpflichtet ist, ausgeschlossen ist.

Nach Satz 1 Nummer 2 dürfen Förderleistungen der Agentur für Arbeit für die berufliche Weiterbildung nicht als Drittfinanzierung genutzt werden. Qualifizierungsgeld und die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 schließen sich aus.

Satz 2 sieht vor, dass die Regelungen des Kurzarbeitergeldes über die Anwendung anderer Vorschriften und zur Verfügung über das Kurzarbeitergeld entsprechend anzuwenden sind. Dies entspricht der Anlehnung des Qualifizierungsgeldes an das Kurzarbeitergeld.

(zu Absatz 6)

Zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Maßnahmen, die durch Qualifizierungsgeld gefördert werden, werden behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen übernommen. Dazu zählen alle unterstützenden Leistungen, die erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen solche Maßnahmen gleichberechtigt wahrnehmen können, insbesondere Hilfen zur Kommunikation, Gegenstände und Hilfsmittel, Leistungen zur Beförderung, soweit die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Grund der Art und Schwere der Behinderung nicht zumutbar ist.

(zu Absatz 7)

Bei den Maßnahmen, die im Rahmen des Qualifizierungsgeldes durchgeführt werden, wird abweichend von § 318 Absatz 1 geregelt, dass nur der Arbeitgeber gegenüber der Agentur für Arbeit auskunfts- und mitteilungspflichtig ist. Der Arbeitgeber steht im Rahmen der Beantragung und Berechnung nach § 320 Absatz 1a und § 323 Absatz 3 in einem direkten Verhältnis mit der Agentur für Arbeit. Der Träger wird hingegen bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungsgeldes allein vom Arbeitgeber beauftragt und vergütet. Eine Auftragsbeziehung zwischen Träger und Agentur für Arbeit besteht nicht. Deshalb ist der Träger nicht gegenüber der Agentur für Arbeit auskunftspflichtig. Absatz 2 findet keine Anwendung. Die Nachhaltung und Bewertung des Erfolgs der Maßnahme liegt in erster Linie in der Verantwortung des Arbeitgebers, der die Maßnahme beauftragt hat und die Weiterbildungskosten trägt.

zu § 82b (Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes)

(zu Absatz 1)

Das Qualifizierungsgeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Anspruch auf Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent.

Die zugrundeliegende Nettoentgeltdifferenz wird einmalig unter Beachtung des sogenannten Referenzzeitraumes berechnet und für die gesamte Bewilligungsdauer festgelegt. Änderungen im laufenden Bezug sind bis auf die Anrechnung von Nebeneinkommen (siehe § 82c) nicht vorgesehen.

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im Referenzzeitraum (Soll-Entgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, welches sich unter Annahme des Entgeltausfalls infolge der Weiterbildung nach § 82a Absatz 1 ergibt. Der Referenzzeitraum ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, welcher spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.

Anders als beim Kurzarbeitergeld, bei dem sich der Arbeitsausfall ständig ändern kann und deshalb eine laufende Bemessung erfolgt, steht vor Bewilligung des Qualifizierungsgeldes Dauer und der Umfang der Weiterbildung fest. Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum durch den Arbeitgeber vorgenommen. Der Entgeltabrechnungszeitraum liegt mindestens drei Monate vor dem Anspruchsbeginn und

umfasst in der Regel einen Abrechnungsmonat. Das Ist-Entgelt wird fiktiv unter Annahme des vereinbarten Umfangs des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls berechnet.

(zu Absatz 2)

Absatz 2 entspricht grundsätzlich der Regelung des § 151 Absatz 2 und überträgt die dortigen Ausnahmen bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes auf das Qualifizierungsgeld.

Darüber hinaus orientiert sich die Regelung unter Nummer 1 an § 106 Absatz 1 Satz 2. Danach bleiben bei der Bemessung des Qualifizierungsgeldes Arbeitsentgelte außer Betracht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Mehrarbeit erhalten haben.

Nach Nummer 2 bleiben Arbeitsentgelte außer Betracht, die einmalig gewährt werden.

Nach Nummer 3 bleiben Arbeitsentgelte außer Betracht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder die im Hinblick auf den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall vereinbart worden sind. Für die Bemessung des Qualifizierungsgeldes sollen Arbeitsentgelte außer Betracht bleiben, welche die Antragsstellenden wegen der Beendigung beziehungsweise Einschränkung des Beschäftigungsverhältnisses erhalten oder im Hinblick auf die Weiterbildung vereinbart worden sind.

Nach Nummer 4 bleiben ebenfalls Arbeitsentgelte außer Betracht, die als Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches nicht gemäß dieser Vereinbarung verwendet werden.

(zu Absatz 3)

Absatz 3 entspricht grundsätzlich § 106 Absatz 2 und überträgt die dortigen Vorgaben für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes teilweise auf das Qualifizierungsgeld.

Nach Satz 1 wird das Ist-Entgelt um die Beträge erhöht, die aus anderen Gründen als zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 82b nicht mit Arbeitsentgelt vergütet werden, zum Beispiel für unbezahlten Urlaub. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Qualifizierungsgeld nicht das aus anderen Gründen ausfallende Entgelt kompensiert.

Auch Satz 3 entspricht fast vollständig § 106 Absatz 2 Satz 3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen ihre Arbeitszeit angepasst haben, sollen bei der Bemessung des Qualifizierungsgeldes keinen Nachteil erleiden.

(zu Absatz 4)

Die Regelung stellt sicher, dass soweit im Referenzzeitraum Kurzarbeitergeld bezogen wurde, das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das ohne die Kurzarbeit gezahlt worden wäre. Es verhindert, dass bei einem unmittelbaren Übergang von Kurzarbeit in die Qualifizierung, die Entgeltersatzleistung nach dem durch die Kurzarbeit abgesenkten Entgelt bemessen wird.

(zu Absatz 5)

Absatz 5 entspricht grundsätzlich § 106 Absatz 4 Satz 1 und 2 und überträgt die dortigen Vorgaben für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auf das Qualifizierungsgeld. In der Regel lässt sich das Soll-Entgelt eines Beschäftigten mit hinreichender Sicherheit feststellen. Die getroffene Regelung soll die Berechnung ermöglichen, wenn dies wegen Besonderheiten bei der Entgeltvereinbarung - wie zum Beispiel bei einer sehr stark schwankenden Leistungsentlohnung - nicht möglich ist. Sofern sich das Soll-Entgelt im Referenzzeit-

raum nicht bemessen lässt, werden nach Satz 1 die letzten drei abgerechneten Kalendermonate betrachtet oder nach Satz 2 das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers.

(zu Absatz 6)

Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind wie bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes auf den nächsten durch 20 teilbaren Betrag zu runden. Beträge, die den Zwanzigerbetrag um bis zu 9,99 Euro übersteigen, werden abgerundet, Beträge oberhalb dieser Grenze aufgerundet. Im Übrigen ist § 338 SGB III zu berücksichtigen. § 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt entsprechend. Anders als das Arbeitslosengeld wird das Qualifizierungsgeld nur einmal festgesetzt. Bei der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte wird insofern die Steuerklasse zugrunde gelegt, die im Referenzzeitraum zuletzt galt.

zu § 82c (Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers)

(zu Absatz 1)

Übt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während einer Zeit, für die sie oder er Qualifizierungsgeld bezieht, eine Erwerbstätigkeit aus, wird das daraus erzielte Einkommen grundsätzlich wie beim Arbeitslosengeld in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit neben der Weiterbildung ausgeübt wird, auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Ebenso wie beim Arbeitslosengeld wird ein Freibetrag von 165 Euro gewährt. Auch die Regelung für selbständige Tätigkeiten oder Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger entspricht der bei der Anrechnung auf das Arbeitslosengeld geregelten Systematik, so dass ein pauschaler Abzug 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben erfolgt. Dies gilt dann nicht, wenn der Empfänger von Qualifizierungsgeld nachweisen kann, dass er höhere Betriebsausgaben hatte. Eine Anrechnung wird nach Satz 3 nicht bei einem erzielten Einkommen vorgenommen, wenn die zugrundeliegende Erwerbstätigkeit bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurde. Hiermit wird sichergestellt, dass eventuelles Einkommen aus einer noch verbleibenden Teilzeit-tätigkeit bei dem Arbeitgeber des Beschäftigungsverhältnisses, in dessen Rahmen die berufliche Weiterbildung nach § 82a Absatz 1 absolviert wird oder Einkommen aus weiteren Tätigkeiten, die bereits ausgeübt wurden, nicht angerechnet werden.

(zu Absatz 2)

Leistungen, die trotz einer vollständigen Freistellung oder für diesen Anteil des Beschäftigungsverhältnisses teilweisen Freistellung vom Arbeitgeber gezahlt werden, werden nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Hierdurch wird wie beim Kurzarbeitergeld ermöglicht, dass der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld aufstocken kann, ohne dass das zusätzliche Arbeitsentgelt sich leistungsmindernd auf das Qualifizierungsgeld auswirkt. Dies gilt nur, soweit diese Leistungen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigen.

Zu Nummer 9

Folgeänderung zur Einführung von §§ 82a bis 82c. Das Qualifizierungsgeld ist gegenüber dem Anspruch auf Kurzarbeitergeld vorrangig.

Zu Nummer 10

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach §§ 82 und 82a keine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind, weil zwischen

Behinderung und dem Erfordernis der Leistung kein ursächlicher Zusammenhang besteht. Somit findet § 22 Absatz 2 keine Anwendung.

Zu Nummer 11

Zu Buchstabe a und b

Folgeänderung zu § 82a. Bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes im Falle der Arbeitslosigkeit wird für Zeiten, in denen die Arbeitslosen Qualifizierungsgeld bezogen haben, das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das sie ohne den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätten. Dies lehnt sich an die Regelungen zum Kurzarbeitergeld an.

Zu Nummer 12

Folgeänderung zu § 82a.

Zu Nummer 13

Orientiert am Kurzarbeitergeld wird das Qualifizierungsgeld vom Arbeitgeber kostenlos berechnet und ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit bei der Beantragung und auf Verlangen die Berechnung vorzulegen. Die Agentur für Arbeit legt in ihren fachlichen Weisungen den Umfang der Nachprüfung der Berechnungen fest und bescheidet das Qualifizierungsgeld. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Berechnung des Qualifizierungsgeldes umfasst auch die Ermittlung des nach § 82c anzurechnenden Nebeneinkommens. Hierzu hat der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin nach § 317 dem Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Zu Nummer 14

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zur Aufhebung des bisherigen § 82 Absatz 5.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Änderung des § 320.

Zu Nummer 15

Zu Buchstabe a

Eine Leistungserbringung von Amts wegen ist für das Qualifizierungsgeld nicht vorgesehen.

Zu Buchstabe b

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld erhalten. Das Qualifizierungsgeld zielt darauf ab, Fachkräften trotz veränderter Anforderungen durch den Strukturwandel mittels Weiterbildung eine Weiterbeschäftigung im aktuellen Betrieb zu ermöglichen. Auch wenn es sich um eine Leistung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt, hängt die Leistungserbringung mit dem Verhalten des Arbeitgebers zusammen. Nur wenn der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten übernimmt und die Maßnahme durch eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers abgedeckt ist, kann das Qualifizierungsgeld geleistet werden.

Daher liegt es nahe, dass auch der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld für seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantragt. Das Qualifizierungsgeld wird anders als Förderungen nach § 82 im Regelfall für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beantragt. Der Antrag des Arbeitgebers setzt jedoch eine Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Teilnahme voraus. Die Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgt gegenüber dem Arbeitgeber. Dem Antrag ist eine Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizufügen.

§ 323 Absatz 3 Satz 4 enthält eine Ausnahme von der in § 320 Absatz 1a festgeschriebenen Nachweispflicht des Arbeitgebers, nach der der Arbeitgeber bei jeder Antragsstellung und auf Verlangen die Voraussetzungen für die Erbringung von Qualifizierungsgeld nachzuweisen hat. § 323 Absatz 3 Satz 4 greift die in § 82a Absatz 2 Satz 4 enthaltene Regelung auf, nach der die einmal erfolgte Feststellung des erforderlichen Anteils der von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer von drei Jahren nach Antragstellung gilt. Innerhalb dieses Zeitraum ist kein weiterer Nachweis hierüber erforderlich.

Zu Nummer 16

Qualifizierungsgeld kann nur für die Zukunft gewährt werden. Der Antrag sollte spätestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden, um eine ausreichende Bearbeitungszeit zu gewährleisten.

Zu Nummer 17

Zu Buchstabe a

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass sich die Zuständigkeit für die Erbringung des Qualifizierungsgeldes in Anlehnung an das Kurzarbeitergeld nicht am Wohnsitz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers orientiert.

Zu Buchstabe b

Für das Qualifizierungsgeld wird diejenige Agentur für Arbeit zuständig sein, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Hintergrund dieser vom Grundsatz abweichenden Zuständigkeitsregelung sind die geplante Verfahrensstellung und Verpflichtung des Arbeitgebers zur Berechnung des Qualifizierungsgeldes im § 320 Absatz 1a.

Zu Nummer 18

Durch die Änderung wird sichergestellt, dass für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage bei der Leistung Qualifizierungsgeld das fiktive Arbeitsentgelt für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht herangezogen wird. Grundsätzlich wird nach § 358 Absatz 2 Satz 2 die Pflicht zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage an die Sozialversicherungspflichtigkeit gezahlten Arbeitsentgelts gekoppelt, wobei sich das für die Umlage maßgebende Arbeitsentgelt dynamisch nach den dafür jeweils geltenden Regelungen im SGB VI richtet. Hiervon sieht § 358 Absatz 2 Satz 3 eine abweichende Ausnahme für die Leistungen vor, bei denen nach § 163 Absatz 6 SGB VI für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Rentenversicherung eine fiktive Teil Berechnungsgrundlage vorsieht. In den Fällen, in denen die Rentenversicherungsbeiträge aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zuzüglich 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 berechnet werden, ist der Berechnung der Insolvenzgeldumlage nur das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde zu legen. Das fiktive Arbeitsentgelt für die gesetzliche Rentenversicherung bleibt bei der Insolvenzgeldumlageberechnung unberücksichtigt. Da § 163 Absatz 6 SGB VI durch die Änderung in diesem Gesetz als Beitragsbemessung in

der gesetzlichen Rentenversicherung für das Qualifizierungsel eine fiktive Berechnungsgrundlage vorsieht, wird die Ausnahmeregelung in § 358 Absatz 2 Satz 3 um diese Leistung erweitert.

Zu Nummer 19

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 7 Buchstabe e bis g.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Buchstabe b

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Buchstabe c

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Die Förderung der betrieblichen Berufsorientierung und zur Berufswahlentscheidung wird für SGB II-Leistungsberechtigte nicht durch die Agenturen für Arbeit erbracht.

Zu Nummer 3

Die Vorschrift regelt die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums.

Absatz 1 bestimmt allgemein die Voraussetzungen der am Übergang von der Schule in die Ausbildung ansetzenden Förderung. Für Jugendliche, die ihre Berufswahl noch nicht abschließend getroffen haben, wird ein Berufsorientierungspraktikum geschaffen mit dem Ziel, insbesondere die Schulabgängerinnen und Schulabgänger noch im selben Jahr in eine Berufsausbildung zu bringen. Angesprochen werden junge Menschen, die die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben, keine Schule mehr besuchen und bei der Agentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet sind; Schülerpraktika der Länder werden durch das Berufsorientierungspraktikum nicht ersetzt. Im Rahmen des Beratungsprozesses durch die Berufsberatung bzw. die Integrationsfachkräfte der Jobcenter werden die Interessenten über die Möglichkeit des Berufsorientierungspraktikums informiert beziehungsweise wird ein solches beratend begleitet. Für junge Menschen im SGB II-Leistungsbezug kann hierbei auch die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II unterstützen.

Absatz 2 regelt einen für die Durchführung eines Berufsorientierungspraktikums geltenden inhaltlichen und zeitlichen Rahmen. Konkretere Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung und zum Ablauf des Berufsorientierungspraktikums werden nicht gemacht. Satz 1 überlässt die Entscheidung über die Anzahl der für das Berufsorientierungspraktikum auszuwählenden Arbeitgeber dem jungen Menschen. Die Dauer muss nach Satz 2 dem Zweck - in Betracht kommen insbesondere eine gänzliche Neuorientierung, aber auch die Absicherung einer (vorläufig) getroffenen Berufswahlentscheidung - und dem Inhalt des Praktikums - von Bedeutung könnte hier sein, ob verschiedene Abteilungen oder Berufsbereiche eines Arbeitgebers durchlaufen werden sollen - entsprechen. Satz 3 sieht für den Regelfall eine einwöchige Mindest- und eine sechswöchige Höchstdauer für das Berufsorientierungspraktikum beim selben Arbeitgeber vor.

Absatz 3 bestimmt, dass die Förderung regelmäßig Fahr- und Unterbringungskosten umfasst. Darüber hinaus können zur Realisierung des Praktikums notwendige weitergehende Kosten, wie zum Beispiel für Berufskleidung oder Kinderbetreuung, gewährt werden. Dabei müssen die im jeweiligen Einzelfall übernommenen Kosten abgewogen und in einem wirtschaftlichen Verhältnis zum angestrebten Zweck stehen.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung wird von sechs auf vier Monate verkürzt. Damit kann die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung flexibler und den Bedarfen des Einzelfalls entsprechend ausgestaltet werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Bislang war eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung in Teilzeit nur dann möglich, wenn dies wegen der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Familienangehörigen erforderlich war. Es gibt jedoch weitere Gründe, die eine Teilnahme in Teilzeit erforderlich oder sinnvoll erscheinen lassen. Beispielhaft sei auf die Teilnahme an einem Sprachkurs hingewiesen, der es unmöglich macht, an einer Einstiegsqualifizierung in Vollzeit teilzunehmen. Nummer 3 des zweiten Absatzes wird deshalb dahingehend geändert, dass eine Teilnahme in Teilzeit fortan ohne zusätzlichen Begründungsaufwand, mithin ohne Angabe eines die Teilzeit rechtfertigenden Grundes möglich ist. Dadurch wird eine erweiterte Zugangsmöglichkeit zur Einstiegsqualifizierung geschaffen.

Zu Doppelbuchstabe cc

Absatz 2 wird darüber hinaus durch einen neuen Satz 2 ergänzt. Dieser regelt, dass Einstiegsqualifizierungen nunmehr auch zur Vorbereitung einer Ausbildung für Menschen mit Behinderung zugelassen werden, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen. Förderungsfähig sind Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 19. Die Festlegung auf diese Zielgruppe ist der Förderungssystematik des § 66 des Berufsbildungsgesetzes nachempfunden. Den besonderen Bedarfen der Zielgruppe kann durch eine Durchführung der Einstiegsqualifizierung in Teilzeit sowie – wie auch bei anderen Personen, die einer Unterstützung bedürfen – eine Betreuung im Rahmen der Assistenten Ausbildung Rechnung getragen werden, da diese parallel zur Einstiegsqualifizierung erbracht werden kann.

Zu Buchstabe b

Absatz 5 wird um einen Satz 3 ergänzt. Dieser regelt eine Ausnahme zum Förderabschluss in Absatz 5 Satz 1, indem eine erneute Förderung in einem Ausbildungsbetrieb zugelassen wird, wenn zuvor ein Ausbildungsverhältnis im gleichen Betrieb vorzeitig gelöst wurde. Damit soll jungen – insbesondere geflüchteten – Menschen, die etwa wegen sprachlicher Hürden oder unterschätzter Anforderungen eine begonnene Ausbildung nach wenigen Monaten abbrechen müssen, die Chance gegeben werden, bis zum erneuten Beginn einer Berufsausbildung mit einer Einstiegsqualifizierung in demselben Ausbildungsbetrieb diese Defizite abzubauen und dabei den Kontakt zum Betrieb zu halten. Ebenso kann dies auf Menschen mit Behinderungen zutreffen, die beispielsweise ihre Hilfsmittelkompetenz überschätzt haben.

Zu Nummer 5

Die Vorschrift regelt die Einführung eines Mobilitätzuschusses mit dem Ziel, einen Anreiz für junge Menschen zu setzen, ihr bisheriges Wohnumfeld zugunsten einer Ausbildungsaufnahme in einer anderen Region zu verlassen. Der Mobilitätzuschuss ergänzt die Aktivitäten auch anderer Akteure zur Mobilitätsförderung, vor allem die Schaffung von günstigem Wohnraum für Auszubildende und Auszubildendentickets im öffentlichen Personennahverkehr.

Absatz 1 bestimmt, dass bei einer Ausbildungsaufnahme ein Zuschuss zu Fahrkosten für Familienheimfahrten von jungen Menschen gewährt werden kann, wenn sie eine Ausbildung aufnehmen, die außerhalb des üblichen Tagespendelbereiches liegt und deshalb ein Umzug vom bisherigen Wohnort erforderlich ist. Die Gewährung des Zuschusses liegt im Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit beziehungsweise des Jobcenters, die nach vorangehender Beratung des jungen Menschen abwägen müssen, ob der Zuschuss geeignet ist, die Entscheidung für eine wohnortferne Ausbildung zu unterstützen. Ansatzpunkt für die Bemessung des Zuschusses ist dabei eine Familienheimfahrt im Monat während des ersten Ausbildungsjahres; nicht erforderlich ist, dass die Familienheimfahrt tatsächlich erfolgt ist. Die Begrenzung auf das erste Ausbildungsjahr trägt dem Gedanken Rechnung, dass der junge Mensch nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres in seinem neuen Umfeld Fuß gefasst haben sollte. Satz 2 stellt klar, dass die Förderung auch für berufliche Ausbildungen möglich ist, die im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung für Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden.

Absatz 2 bemisst die Förderhöhe nach den Grundsätzen von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Durch Absatz 3 soll verhindert werden, dass bei Beziehenden von Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld sowie bei Rehabilitanden, die besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, eine Anrechnung des Mobilitätzuschusses erfolgt und damit der Anreiz für eine Ausbildungsaufnahme in einer anderen Region aufgehoben wird.

Zu Nummer 6

Durch die Benennung im Leistungskatalog des § 115 wird klargestellt, dass das Berufsorientierungspraktikum als eine allgemeine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden kann. Damit wird eine weitere Förderalternative auch für Menschen mit Behinderungen eingeführt, um insbesondere den Übergang von der Schule zur Berufsausbildung noch weiter zu stärken. Die Assistierte Ausbildung kann aus Nummer 2 gestrichen werden, da sie inzwischen im Vierten Unterabschnitt (Berufsausbildung) geregelt und somit von § 115 Nummer 2 Alternative 2 umfasst ist.

Zu Nummer 7

Die Vorschrift sieht eine Übergangsregelung zum neu eingefügten § 73a vor. Sie stellt klar, dass ein Mobilitätzuschuss nur für solche Ausbildungen gewährt wird, die nach Inkrafttreten des § 73a begonnen haben. Der Anwendungsbereich des Mobilitätzuschusses wird somit auf die Zukunft beschränkt, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Mit der Änderung wird die Förderung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (außerbetriebliche Berufsausbildung) nicht länger als Ermessensleistung, sondern als gesetzliche Anspruchsleistung ausgestaltet. Dies stärkt die Botschaft der Ausbil-

dungsgarantie und stellt sicher, dass jeder ausbildungsinteressierte junge Mensch eine Berufsausbildung beginnen kann, wenn die in Absatz 5 genannten Fördervoraussetzungen, unter denen ein Förderanspruch besteht, vorliegen.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die von den Agenturen für Arbeit an den Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung gezahlte Vermittlungspauschale für den Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis wird um 1 000 Euro erhöht. Durch die Erhöhung wird für die Träger ein noch stärkerer Anreiz gesetzt, die jungen Menschen in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis zu vermitteln. Zugleich wird damit der Vorrang der betrieblichen vor der außerbetrieblichen Ausbildung untermauert.

Zu Buchstabe b

Die neuen Sätze 6 bis 8 eröffnen die Möglichkeit einer Betreuung nach einem Übergang aus der außerbetrieblichen in eine betriebliche Berufsausbildung durch denselben Träger. Die Regelung hat das Ziel, den erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung insbesondere durch eine Kontinuität in der Betreuung des jungen Menschen, aber auch durch weitere Maßnahmen zu unterstützen. Eine Option, die Betreuung in vertrautem Rahmen bei demselben Träger fortführen zu können, ist fachlich sinnvoll, um die Entscheidung des jungen Menschen für einen Wechsel in die betriebliche Ausbildung zu erleichtern. Ein Trägerwechsel beziehungsweise damit verbundenes Wegbrechen der bekannten Unterstützungsstrukturen könnte diese Wechselbereitschaft erheblich erschweren oder verhindern. Daher besteht ein besonderer Bedarf, die Betreuung bei demselben Träger zu ermöglichen. Zugleich soll mit der Betreuung der Vorrang betrieblicher Ausbildung in der Ausbildungsgarantie verdeutlicht werden. Die Möglichkeit der Betreuung nach Übergang in die betriebliche Ausbildung erhöht zugleich für den Träger den Anreiz, den Wechsel in Erwägung zu ziehen. Satz 8 stellt klar, dass die Betreuung in jedem Fall mit dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss endet, aber auch ein früheres Ende der Förderung in Betracht kommt.

Zu Nummer 3

Nach wie vor steht die betriebliche Berufsausbildung im Fokus aller Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit. Auch die Nachvermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit nach Beginn des Ausbildungsjahres bis in das nächste Kalenderjahr hinein werden mit unverminderter Kraft fortgeführt. Die außerbetriebliche Berufsausbildung ist daher wie bisher nur als „Ultima Ratio“ einzusetzen, wenn alle Anstrengungen und auch der Einsatz ausbildungsfördernder Maßnahmen nicht zur Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung führen. Gleichwohl zeigt die Zahl von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern wie auch die hohe Zahl an jungen Menschen, die ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt eingemündet sind, dass es unter bestimmten Voraussetzungen Bedarf für die Förderung über eine außerbetriebliche Berufsausbildung gibt. So verfügten nach Angaben des Berufsbildungsberichts 2022 im Jahr 2020 über 2,3 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren nicht über einen Berufsabschluss, mit steigender Tendenz. Mit dem in § 76 Absatz 5 neu eingefügten Satz 2 wird daher der Personenkreis ausgeweitet, der über eine außerbetriebliche Berufsausbildung gefördert wird.

Wesentliche Förderungsvoraussetzung ist zum einen, dass umfassende Bemühungen erfolgt sein müssen, den jungen Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung zu vermitteln. Zu diesen Bemühungen gehören die vorherige Wahrnehmung eines Angebotes der Berufsberatung, zudem müssen sowohl eigene Bewerbungsbemühungen als auch die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit erfolglos geblieben sein. In der Beratung müs-

sen mögliche berufliche und regionale Ausbildungsplatzalternativen besprochen und ausgeschlossen worden sein. Außerdem gilt es zu prüfen, ob die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung mit anderen Förderinstrumenten (zum Beispiel durch eine Unterstützung im Rahmen einer Assistierte Ausbildung) erreicht werden oder eine Einstiegsqualifizierung angeboten werden kann.

Regionale, berufsfachliche und auch qualifikatorische Disparitäten am Ausbildungsmarkt sollen durch die Agenturen für Arbeit soweit wie möglich auf operativer Ebene ausgeglichen werden. Der Anspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung setzt voraus, dass der junge Mensch in einer Region wohnt, in der die Agenturen für Arbeit eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben. Die Erheblichkeit der Unterversorgung setzt einen regionalen Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber (mehr als zehn Prozent) gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen voraus. Die Sozialpartner vor Ort werden in die Ermittlung der Unterversorgung einbezogen, weitere Akteure wie insbesondere Kammern und Länder können hinzugezogen werden. Es handelt sich bei den Indikatoren um ermessenslenkende Maßstäbe; die Letztförderentscheidung trifft die lokale Arbeitsagentur beziehungsweise das Jobcenter. Ein Abweichen zugunsten von Grenz- und Einzelfällen bleibt somit stets möglich.

Bei der Festlegung von Angeboten an betrieblichen Berufsausbildungen sind darüber hinaus die Potentiale der erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber in Einklang mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt zu bringen. Es kann ein Augenmerk darauf gerichtet werden, ob - wie beispielsweise in Berufen, die für die Energiewende von besonderer Bedeutung sind - in einem Berufsfeld dringend zusätzliche Fachkräfte gebraucht werden.

Die außerbetriebliche Berufsausbildung soll möglichst in kooperativer Form erfolgen. Soweit im Einzelfall kein Kooperationsbetrieb gefunden werden kann, erfolgt eine Berufsausbildung in integrativer Form. Im Verlauf der außerbetrieblichen Ausbildung soll jedoch stets der Übergang in eine betriebliche Ausbildung angestrebt werden; dies sollen auch die unter Nummer 2 dargestellten Neuregelungen unterstützen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Folgeänderung zur Änderung in § 22 SGB III.

Zu Artikel 6 (Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Die neue Förderung eines Berufsorientierungspraktikums durch Leistungen des § 48a des Dritten Buches soll auch jungen Menschen, die durch die Jobcenter betreut werden, zugutekommen.

Zu Artikel 7 (Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Folgeänderung zu Artikel 4. Mit der Änderung wird die Förderung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (außerbetriebliche Berufsausbildung) auch im SGB II als gesetzliche Anspruchsleistung ausgestaltet.

Zu Artikel 8 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes in §§ 82a bis 82c SGB III.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes in §§ 82a bis 82c SGB III.

Zu Artikel 9 (Weitere Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung von Anträgen nach § 323 Absatz 3 und der sonstigen Bescheinigungen an die Sozialversicherungsträger soll auch beim Qualifizierungsgeld bestehen.

Zu Artikel 10 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Anpassung Überschrift.

Zu Buchstabe ab

Auch bei Qualifizierungsgeld wird Krankengeld geleistet, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Änderung von § 47b.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes nach §§ 82a bis 82c SGB III. Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht auch beim weiterbildungsbedingten Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld fort.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Anpassung Überschrift.

Zu Buchstabe ab

Auch bei den beitragspflichtigen Einnahmen der gesetzlichen Krankenversicherung orientiert sich das Qualifizierungsgeld am Kurzarbeitergeld. Beitragsbemessungsgrundlage sind damit 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Brutto-Sollentgelt und dem Brutto-Istentgelt nach § 106 SGB III beim Kurzarbeitergeld oder nach § 82b SGB III beim Qualifizierungsgeld.

Zu Nummer 5

Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden allein vom Arbeitgeber getragen. Dies entspricht den Regelungen zum Kurzarbeitergeld.

Zu Nummer 6

Folgeänderung für Beschäftigte mit Qualifizierungsgeld, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder auf Grund von § 6 Absatz 3a versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, damit diese wie beim Kurzarbeitergeld neben dem regulären Beitragszuschuss gemäß § 257 Absatz 2 Satz 1 einen Beitragszuschuss von ihrem Arbeitgeber erhalten.

Zu Artikel 11 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch während des Bezugs von Qualifizierungsgeld weiter versicherungspflichtig in der Gesetzlichen Rentenversicherung.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu § 82a SGB III und § 1. Mit der Ergänzung erhalten Versicherte einen Anspruch auf Übergangsgeld bei Inanspruchnahme der genannten Leistungen zur Prävention und Teilhabe, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder, wenn sie nicht arbeitsunfähig sind, unmittelbar vor Beginn der Leistungen Qualifizierungsgeld bezogen haben und für die von dem der Sozialleistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt worden sind.

Zu Nummer 3

Auch bei den beitragspflichtigen Einnahmen der Rentenversicherung orientiert sich das Qualifizierungsgeld am Kurzarbeitergeld. Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt ein Betrag in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt.

Zu Nummer 4

Die Beiträge zur Rentenversicherung werden allein vom Arbeitgeber getragen. Dies entspricht der Anlehnung an Kurzarbeitergeld.

Zu Artikel 12 (Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Verletztengeld wird auch erbracht, wenn Versicherte unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Heilbehandlung Anspruch auf Qualifizierungsgeld hatten.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Änderung in § 45.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zur Änderung in § 45.

Zu Artikel 13 (Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)

Durch die Ergänzung in § 67 Absatz 3 wird sichergestellt, dass bei Leistungsempfängern, die in dem nach § 67 Absatz 1 maßgeblichen Bemessungszeitraum Qualifizierungsgeld bezogen haben, nicht das arbeitsausfallbedingt reduzierte Qualifizierungsgeld der Regelentgeltberechnung zugrunde zu legen ist, sondern das vor dem weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall zuletzt erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt. Dies entspricht der Anlehnung des Qualifizierungsgeldes am Kurzarbeitergeld.

Zu Artikel 14 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes in §§ 82a bis 82c SGB III. Während des Bezugs von Qualifizierungsgeld bleibt die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen

Krankenversicherung erhalten. Dies gilt nach § 49 Absatz 2 Satz 1 in der sozialen Pflegeversicherung entsprechend. Soweit für Beschäftigte, die Qualifizierungsgeld beziehen, Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung zu zahlen sind, werden die Beiträge allein vom Arbeitgeber getragen. Dies entspricht der Regelung zum Kurzarbeitergeld.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes in §§ 82a bis 82c SGB III. In die Pauschalzahlung der Beitragszuschläge für Kinderlose durch die Bundesagentur für Arbeit werden auch die Bezieher von Qualifizierungsgeld einbezogen.

Zu Nummer 3

Beschäftigte, die Qualifizierungsgeld beziehen und als freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit in der sozialen Pflegeversicherung pflichtversichert sind oder nach den §§ 22 und 23 bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert sind, erhalten neben dem regulären Beitragszuschuss als Beschäftigte nach § 61 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 ebenso wie bei Bezug von Kurzarbeitergeld einen ergänzenden Beitragszuschuss von ihrem Arbeitgeber.

Zu Artikel 15 (Änderung des Mikrozensusgesetzes)

Das Qualifizierungsgeld muss nach der europäischen Verordnung IESS für die Durchführung der europäischen Erhebung EU-SILC, die im Mikrozensus integriert ist, erhoben werden. Die neuen Begrifflichkeiten werden durch die Änderung entsprechend im Mikrozensusgesetz ergänzt. Bei der Änderung des Mikrozensusgesetzes ist zu berücksichtigen, dass das Qualifizierungsgeld erst ab 2024 erfragt werden muss, auch wenn dieses bereits in 2023 gezahlt wird. Daher wird hier das Inkrafttreten für 2024 vorgesehen.

Zu Artikel 16 (Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte)

Folgeänderung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes in §§ 82a bis 82c SGB III.

Zu Artikel 17 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Der Absatz regelt das grundsätzliche Inkrafttreten des Gesetzes. Zentrale Elemente des Gesetzentwurfs entwickeln angesichts anstehender struktureller wie möglicher konjunktureller Herausforderungen, für die es zunehmend Anzeichen gibt, das arbeitsmarktpolitische Förderinstrumentarium gezielt weiter. Aufgrund der erforderlichen technischen Umsetzung und der Anpassung der Arbeitsabläufe bei der Bundesagentur für Arbeit sollen die Regelungen jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft treten. Für eine Verlängerung der Geltungsdauer des § 106a SGB III über den 31. Juli 2023 hinaus bis zum 31. Juli 2024 bedarf es eines Inkrafttretens zum 1. Juli 2023.

Zu Absatz 2

Die Transformation der Arbeitswelt und sich zuspitzende Fachkräfteengpässe erfordern eine schnellstmögliche Umsetzung der angestrebten Verbesserungen. Die Reform der allgemeinen Weiterbildungsförderung Beschäftigter sowie die Regelungen zur Einführung des Qualifizierungsgeldes treten daher am 1. Dezember 2023 in Kraft.

Zu Absatz 3

Die in Artikel 9 aufgenommene Änderung hat Auswirkung auf die Arbeitgeberverfahren hinsichtlich der elektronischen Übermittlung von Anträgen und sonstigen Bescheinigungen an

die Sozialversicherungsträger. Diese werden regelmäßig zum 1. Januar oder 1. Juli eines Jahres umgesetzt, weshalb das Inkrafttreten entsprechend zum 1. Januar 2024 vorgesehen wird. Bei der Änderung des Mikrozensusgesetzes war zu berücksichtigen, dass die neuen Leistungen erst ab 2024 erfragt werden müssen, soweit diese bereits in 2023 gezahlt werden. Daher wird auch hier das Inkrafttreten für 2024 vorgesehen.

Zu Absatz 4

Als neue Unterstützungselemente der Ausbildungsgarantie sollen die Praktikumsinitiative, die Regelungen zum Mobilitätzuschuss sowie die Neuregelungen bei der Einstiegsqualifizierung zum 1. April 2024 in Kraft treten. Hintergrund ist, dass dadurch wie in der Begründung zu Absatz 1 dargestellt, der Bundesagentur für Arbeit Zeit für die operativen Anpassungsbedarfe - insbesondere bei den Systemen der Informationstechnik - gegeben werden soll.

Zu Absatz 5

Die Neuregelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung sollen zum 1. August 2024 in Kraft treten, um der Bundesagentur für Arbeit die erforderliche Zeit für operative Anpassungsbedarfe - insbesondere bei der Informationstechnik und notwendige Ausschreibungen und Auftragserteilungen für Maßnahmen - zu geben.

