

# **Gesetzentwurf**

## **der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung**

(Qualifizierungschancengesetz)

#### **A. Problem und Ziel**

Der digitale und demografische Strukturwandel stellt das erfolgreiche deutsche Wirtschafts- und Sozialmodell vor neue Herausforderungen. Einerseits lassen sich der höchste Beschäftigungsstand seit der Wiedervereinigung und eine anhaltend hohe Nachfrage insbesondere nach qualifizierten Arbeitskräften feststellen. Der Arbeitsmarkt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem qualifizierten Berufsabschluss entwickelt sich in Richtung Vollbeschäftigung.

Andererseits darf diese gute Entwicklung aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Arbeitsmarkt stark wandelt. So führt die demografische Entwicklung in einigen Berufen und Regionen bereits heute zu Fachkräfteengpässen. Dies gilt nicht nur für akademische Berufe, sondern auch für anerkannte Ausbildungsberufe. Der demografische und der technologische Wandel werden die wirtschaftliche und strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes beschleunigen und verstärkte qualifikatorische Anpassungsprozesse bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fordern. Dies betrifft, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Qualifikation, Beschäftigungsbranche und Betriebsgröße. Für die Beschäftigten und die wirtschaftliche und technologische Leistungsfähigkeit Deutschlands ist es von großer Bedeutung, dass dieser Strukturwandel gelingt und die damit verbundenen neuen und veränderten Beschäftigungschancen genutzt werden.

Wenn sich Berufe langsamer ändern als die potenziellen Einsatzmöglichkeiten neuer Technologien, entscheidet die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in immer stärkerem Maße über Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen. Nach wie vor haben Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose trotz der guten Beschäftigungsentwicklung Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Bundesregierung hat sich vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsförderung und die Beratung zu verstärken sowie die Förderregelungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) und dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) aktuellen und künftigen Herausforderungen anzupassen.

Mit dem Strukturwandel am Arbeitsmarkt ergeben sich auch neue Schutzbedarfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von ihnen wird zunehmend eine hohe Flexibilität verlangt. Das betrifft insbesondere Personen, die häufig oder wiederkehrend nur für eine kurze Dauer beschäftigt sind. Sie müssen sich deshalb auf den Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung verlassen können.

Eine zentrale Rolle bei der Umsetzung dieser Ziele fällt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu. Zum Ende des Jahres 2018 wird nach der mittelfristigen Finanzeinschätzung der BA vom April des Jahres 2018 im Haushalt der BA eine Rücklage in Höhe von rund 22,5 Milliarden Euro erreicht. Diese Rücklage in Höhe von rund 0,65 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) ist notwendig, um nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) die Ausgaben der BA in einer Wirtschaftskrise ohne Inanspruchnahme eines Bundesdarlehens zu decken. Gleichzeitig bleibt ein Spielraum, um die notwendigen Investitionen in die Qualifizierung und die Ausweitung des Arbeitslosenversicherungsschutzes ohne Rückgriff auf diese Rücklage zu finanzieren und den Beitragssatz zur Arbeitsförderung zu senken. Gleichzeitig können Beschäftigte und Arbeitgeber entlastet werden.

## B. Lösung

Die zukunftsgerechte Antwort auf die Herausforderungen des digitalen und demografischen Wandels ist eine Arbeitsmarktpolitik, die in die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und in die Verbesserung des Schutzes der Arbeitslosenversicherung investiert. Auch im Interesse der Fachkräftesicherung gilt es, Qualifikationen durch Fortbildungen zu erneuern und berufliche Aufstiege oder - wenn nötig - auch Umstiege zu ermöglichen. Vorsorgende und befähigende Arbeitsmarktpolitik mit Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung und ein guter sozialer Schutz bei Arbeitslosigkeit werden zum Dreh- und Angelpunkt im Wandel.

Dieser Gesetzentwurf sieht folgende Lösungen vor:

- Die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet, um denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben; auch für Beschäftigte im (aufstockenden) Leistungsbezug nach dem SGB II. Die Übernahme der Weiterbildungskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus.
- Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA; auch für Leistungsberechtigte nach dem SGB II.
- Erweiterter Schutz in der Arbeitslosenversicherung: die Rahmenfrist, innerhalb derer die Mindestversicherungszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zurückzulegen ist, wird auf 30 Monate erweitert.
- Entlastung von Beschäftigten und Arbeitgebern: der Beitragssatz zur Arbeitsförderung wird von 3,0 Prozent auf 2,6 Prozent gesenkt und die für die Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III maßgebliche Sozialversicherungspauschale wird von 21 Prozent auf 20 Prozent gesenkt.
- Entlastung von Betrieben, für die Saisonarbeit einen besonders hohen Stellenwert hat: die befristet geltenden höheren Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen werden dauerhaft beibehalten.

## C. Alternativen

Keine.

## D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Bundeshaushalt in der Grundsicherung für Arbeitsuchende mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von 220 Millionen Euro jährlich. Die auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit entfallenden Ausgaben in Höhe von mittelfristig rund 220 Millionen Euro jährlich werden im Rahmen des bestehenden Gesamtansatzes erbracht und führen insofern nicht zu tatsächlichen finanzwirksamen Mehrbelastungen. Darüber hinaus sind in den Schätzungen Ausgaben für den Lebensunterhalt durch Arbeitslosengeld II in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro jährlich enthalten, das Teilnehmende während einer geförderten Weiterbildung im Rechtskreis des SGB II erhalten. Diese Ausgaben würden auch im Falle eines fortdauernden Leistungsbezugs ohne Teilnahme an einer Weiterbildung anfallen. Im Weiteren ergeben sich aus dem erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld Minderausgaben für Arbeitslosengeld II in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro jährlich.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Haushalt der BA mittelfristig zu Mehrausgaben bzw. Mindereinnahmen in Höhe von bis zu rund 6,2 Milliarden Euro jährlich. Davon

entfallen rund 1,1 Milliarden Euro jährlich auf Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und Ausgaben für Arbeitslosengeld, die im Haushalt der BA zu veranschlagen sind. Die Senkung des Beitrags zur Arbeitsförderung führt mittelfristig zu Beitragsmindereinnahmen von rund 5,1 Milliarden Euro jährlich.

Finanzielle Effekte für die Haushalte des Bundes und der BA in Millionen Euro (Minderausgaben/Mehreinnahmen (-), Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+))

	2019	2020	2021	2022
Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt	120	220	220	220
Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit	5 350	5 910	6 060	6 230
darunter Mindereinnahmen durch Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung	4 670	4 830	4 970	5 130
darunter übrige Regelungen	680	1 080	1 090	1 100

Im Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist unter anderem eine doppelte Haltelinie beim Sicherungsniveau vor Steuern und beim Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung vorgesehen. Danach darf das Sicherungsniveau vor Steuern bis zum Jahr 2025 nicht unter 48 Prozent sinken und der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung bis zum Jahr 2025 nicht über 20 Prozent ansteigen. Die Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung von 3,0 Prozent auf 2,6 Prozent führt zu einem Anstieg des Nettolohns der Beschäftigten und wirkt sich damit rechnerisch dämpfend auf das Sicherungsniveau vor Steuern aus. Da nach dem oben genannten Gesetzentwurf die Haltelinie von 48 Prozent beim Sicherungsniveau vor Steuern einzuhalten ist, müssen die künftigen Rentenanpassungen höher ausfallen. Dies zieht wiederum höhere Beitragssätze und damit auch höhere Belastungen des Bundeshaushalts nach sich.

Mittelbare Auswirkungen der Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf die allgemeine Rentenversicherung und auf den Bund

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beitragssatz							
Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf 2,6 Prozent	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,4%	20,0%	20,0%
RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz-Entwurf	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,3%	19,9%	20,0%
Differenz in Prozentpunkten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
	in Mrd. Euro						
zusätzl. Beitragsmittel*	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,4	0,0
zusätzl. Bundesmittel**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0
davon:							
Beiträge Kindererziehung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
allg. Bundeszuschuss	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Beitragssatzgarantie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

\*) Ohne Beiträge des Bundes für Kindererziehungszeiten.

\*\*) Etwaige Differenzen in der Summe sind rundungsbedingt.

## E. Erfüllungsaufwand

### E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die stärkere Öffnung der beruflichen Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber entstehen bei Bürgerinnen und Bürgern für die Beantragung von Arbeitsentgeltzuschuss und Übernahme der

Weiterbildungskosten zusätzliche Antrags- und Nachweispflichten. Bei einem durchschnittlichen Aufwand von 3 Minuten ergeben sich bei rund 73 000 Fällen rund 3 700 Stunden jährlich.

## **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Durch die stärkere Öffnung der beruflichen Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber entstehen den Betrieben zusätzliche Antrags- und Nachweispflichten, insbesondere bei der Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgeltzuschüssen durch die Agenturen für Arbeit und durch die Jobcenter. Daraus ergibt sich ein Erfüllungsaufwand aus Bürokratiekosten in Höhe von rund 965 000 Euro jährlich. Diesen stehen aber organisatorische und personelle Entlastungseffekte für die Betriebe durch erleichterten Zugang zur externen beruflichen Weiterbildung gegenüber, die andernfalls durch die Beauftragung, Organisation und Durchführung von Eigenkursen (In-House-Schulungen) entstanden wären.

Für die Wirtschaft folgt aus der Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung ein einmaliger Umstellungsaufwand in geringfügiger Höhe.

## **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Die stärkere Öffnung der beruflichen Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfordert bei der BA einmalige Anpassungen der IT-Systeme und Geschäftsanweisungen, Leitfäden und weiteren Arbeitshilfen in Höhe von rund 400 000 Euro. Aus der Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitsentgeltzuschüsse und die Übernahme von Weiterbildungskosten resultiert ein laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 6,7 Millionen Euro jährlich.

Die Beratung ist bereits umfassende gesetzliche Aufgabe der BA. Mit der Stärkung der Beratung ist das Ziel verbunden, die operative Umsetzung durch die BA zu verändern. Die Änderungen in der operativen Umsetzung werden zu zusätzlichem laufendem Erfüllungsaufwand durch zusätzlich durchzuführende Beratungsgespräche führen. Dieser ist von dem Beratungskonzept der BA abhängig und wird derzeit auf eine Höhe von rund 46,8 Millionen Euro jährlich geschätzt, wenn rund 420 000 Beratungsgespräche geführt werden. Der Erfüllungsaufwand betrifft Personalkosten, hinzu kommen derzeit nicht quantifizierbare Qualifizierungskosten für das einzusetzende Personal. Inwieweit sich aus den errechneten Personalkosten tatsächlich zusätzlicher Personalbedarf und damit zusätzliche Haushaltsausgaben ergeben, ist von der noch durchzuführenden Personalbedarfsermittlung der BA und der Frage abhängig, inwieweit der Personalbedarf durch Umschichtungen innerhalb der BA gedeckt werden kann.

Die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung führt für die BA zu einem einmaligen Umstellungsaufwand in geringfügiger Höhe.

Für die BA folgt aus der Senkung der bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III zugrunde zu legenden Sozialversicherungspauschale ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von voraussichtlich rund 3 Millionen Euro.

## **F. Weitere Kosten**

Die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung entlastet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Unternehmen mittelfristig um jeweils rund 2,6 Milliarden Euro jährlich. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

# **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung**

### **(Qualifizierungschancengesetz)**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## **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 ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 82 wird wie folgt gefasst:  
„§ 82 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“
  - b) Folgende Angabe wird angefügt:  
„§ 447 Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“.
2. § 9a Satz 2 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 1 wird das Wort „sowie“ durch ein Komma ersetzt.
  - b) Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 2 eingefügt:  
„2. Feststellungen zu diesen Personen, die entsprechend § 37 Absatz 1 bei einer Berufsberatung nach § 31 Satz 2 getroffen werden, sowie“.
  - c) Die bisherige Nummer 2 wird Nummer 3 und in der neuen Nummer 3 wird das Wort „über“ gestrichen.
3. Nach § 22 Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:  
„(1a) Leistungen nach § 82 dürfen nur erbracht werden, wenn die berufliche Weiterbildung nicht auf ein nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet.“
4. In § 26 Absatz 1 Nummer 4 Satz 1 wird das Wort „Versicherungsverhältnis“ durch das Wort „Versicherungspflichtverhältnis“ ersetzt.
5. § 29 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Berufsberatung“ die Wörter „, einschließlich einer Weiterbildungsberatung,“ und nach dem Wort „Arbeitsmarktberatung“ die Wörter „, einschließlich einer Qualifizierungsberatung,“ eingefügt.
  - b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:  
„(3) Die Agentur für Arbeit hat Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beratung auch zur Festigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses nach Beginn einer Berufsausbildung oder nach der Aufnahme einer Arbeit anzubieten.“
  - c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

6. In § 30 Nummer 3 werden nach den Wörtern „beruflichen Bildung“ die Wörter „sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven“ eingefügt.
7. § 31 wird wie folgt gefasst:

### „§ 31

#### Grundsätze der Berufsberatung

Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung, berufliche Fähigkeiten und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie aktuelle und zu erwartende Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Die Durchführung einer Potenzialanalyse entsprechend § 37 Absatz 1 kann angeboten werden.“

8. In § 34 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitsstellen“ die Wörter „sowie bei Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigten“ eingefügt.
9. § 38 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Die Agentur für Arbeit hat unverzüglich nach der Meldung nach Absatz 1 auch Berufsberatung durchzuführen.“
  - b) Die bisherigen Absätze 2 bis 4 werden die Absätze 3 bis 5.
10. § 81 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird.“
  - b) Absatz 5 wird aufgehoben.
11. § 82 wird wie folgt gefasst:

### „§ 82

#### Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
  2. der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, mindestens vier Jahre zurückliegt,
  3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen hat,
  4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als vier Wochen dauert und
  5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.
- Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in

sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

(2) Nach Absatz 1 soll nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligt. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb, dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer angehört,

1. mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigte hat und der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent,
2. 250 Beschäftigte oder mehr hat und der Arbeitgeber mindestens 75 Prozent

der Lehrgangskosten trägt. Abweichend von Satz 1 soll in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden.

Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches ist.

(3) Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitgeber durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Die Zuschüsse können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach § 81 Absatz 2 erfüllt sind, bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Im Übrigen können bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 Zuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit

1. weniger als zehn Beschäftigten in Höhe von bis zu 75 Prozent
2. mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten in Höhe von bis zu 50 Prozent
3. 250 Beschäftigten oder mehr in Höhe von bis zu 25 Prozent

des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nach Satz 2 und 3 erbracht werden.

(4) § 81 Absatz 4 findet Anwendung. Der Bildungsgutschein kann in Förderhöhe und Förderumfang beschränkt werden. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,50 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

12. § 131a Absatz 1 wird aufgehoben.
13. In § 142 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „31. Juli 2021“ durch die Angabe „31. Dezember 2022“ ersetzt.
14. In § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 wird die Angabe „21“ durch die Angabe „20“ ersetzt.
15. In § 341 Absatz 2 wird die Angabe „3,0“ durch die Angabe „2,6“ ersetzt.
16. In § 366a Absatz 2 Nummer 1 wird das Wort „aus“ gestrichen.

17. In § 377 Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „und 2“ gestrichen.

18. Folgender § 447 wird angefügt:

#### §,447

Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung

Abweichend von § 422 ist § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 in der ab dem [Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 6 Absatz 1] geltenden Fassung anzuwenden auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (§ 144) und für die Berechnung von Ansprüchen auf Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose (§ 70).“

## Artikel 2

### Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

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

1. In § 28a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 werden die Wörter „zwei Jahre“ durch die Wörter „30 Monate“ ersetzt.
2. § 143 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Rahmenfrist beträgt 30 Monate und beginnt mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld.“
3. In § 147 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden die Wörter „drei Jahre“ durch die Wörter „30 Monate“ ersetzt.
4. § 447 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 447

Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung

(1) Für Personen, die nach dem [einsetzen: Tag vor dem Tag des Inkrafttretens dieser Regelung] nicht in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben, findet § 143 in der bis zum [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieser Regelung] geltenden Fassung Anwendung.

(2) Abweichend von § 422 ist § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 in der ab dem [Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 6 Absatz 1] geltenden Fassung anzuwenden auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (§ 144) und für die Berechnung von Ansprüchen auf Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose (§ 70).“

## Artikel 3

### Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 14 Absatz 2 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Beratungsleistungen, die Leistungsberechtigte nach den §§ 29 bis 33 des Dritten Buches von den für die Arbeitsförderung zuständigen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit erhalten, sollen dabei Berücksichtigung finden. Hierbei arbeiten die Träger der Leistungen nach diesem Buch mit den in Satz 4 genannten Dienststellen eng zusammen.“

2. Dem § 15 Absatz 1 wird der folgende Satz angefügt:

„Tatsachen, über die die Agentur für Arbeit nach § 9a Satz 2 Nummer 2 des Dritten Buches unterrichtet wird, müssen von ihr nicht erneut festgestellt werden, es sei denn, es liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass sich eingliederungsrelevante Veränderungen ergeben haben.“

3. Dem § 16 Absatz 2 wird der folgende Satz angefügt:

„Für die Teilnahme erwerbsfähiger Leistungsberechtigter an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses werden Leistungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 in Verbindung mit § 82 des Dritten Buches nicht gewährt, wenn die betreffende Maßnahme auf ein nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet.“

## **Artikel 4**

### **Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch**

In § 8 Absatz 1 Nummer 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch ... geändert worden ist, werden die Wörter „zwei Monate oder 50 Arbeitstage“ durch die Wörter „drei Monate oder 70 Arbeitstage“ ersetzt.

## **Artikel 5**

### **Folgeänderungen**

In § 39 Absatz 2 Satz 1 der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 152), die zuletzt durch ... geändert worden ist, wird die Angabe „§ 38 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 38 Absatz 4“ ersetzt.

## **Artikel 6**

### **Inkrafttreten**

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am 1. Januar 2019 in Kraft.
- (2) Artikel 2 tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Der digitale und demografische Strukturwandel stellt das erfolgreiche deutsche Wirtschafts- und Sozialmodell vor neue Herausforderungen. Einerseits lassen sich der höchste Beschäftigungsstand seit der Wiedervereinigung und eine anhaltend hohe Nachfrage insbesondere nach qualifizierten Arbeitskräften feststellen. Der Arbeitsmarkt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem qualifizierten Berufsabschluss entwickelt sich weiter in Richtung Vollbeschäftigung.

Andererseits darf die gute Entwicklung aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Arbeitsmarkt in Zukunft in immer kürzeren Zeiträumen wandeln wird. Auf diese Entwicklung müssen sich Beschäftigte und Arbeitgeber aktiv vorbereiten: Die demografische Entwicklung führt in einigen Berufen und Regionen bereits heute zu Fachkräftengpässen. Dies gilt nicht nur für akademische Berufe, sondern auch für anerkannte Ausbildungsberufe. Der demografische und der technologische Wandel werden die wirtschaftliche und strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes beschleunigen und massive qualifikatorische Anpassungen fordern. Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt stellen zudem veränderte Anforderungen an den sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit.

Die Digitalisierung verändert auch die Anforderungen, die Arbeitgeber an ihr Personal stellen (Kurzbericht 12/2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse arbeiten, ist von 15 Prozent im Jahr 2013 auf 25 Prozent im Jahr 2016 gestiegen (IAB-Kurzbericht 4/2018). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten (d. h. solche Berufe, in denen mehr als 70 Prozent der Tätigkeit bereits heute automatisiert werden kann) variiert basierend auf regionaler Branchenstruktur zwischen 8 Prozent in Berlin und mehr als 20 Prozent im Saarland (IAB-Kurzbericht 14/2016).

Zudem hat sich in den vergangenen Jahren das Substituierbarkeitspotenzial in zahlreichen Berufssegmenten zum Teil deutlich erhöht. So konnten z. B. bereits im Jahr 2016 83 Prozent der Tätigkeiten in den Fertigungsberufen von Computern bzw. IT-gesteuerten Maschinen ersetzt werden (+10 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2013), bei den fertigungstechnischen Berufen 70 Prozent (+5), bei den Verkehrs- und Logistikberufen 56 Prozent (+20) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen 60 Prozent (+19) (IAB-Kurzbericht 4/2018). Lediglich bei den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, im Sicherheitsbereich und bei den Gesundheitsberufen finden sich deutlich unterdurchschnittliche Substituierbarkeitspotenziale. Der technologische Strukturwandel betrifft daher grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere aber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den technisch-industriellen Berufen und unternehmensnahen Dienstleistungsberufen.

Neben der Branchenstruktur entscheidet auch das Anforderungsniveau der Tätigkeit über Substituierbarkeitspotenziale. Deutschlandweit arbeiten mehr als 20 Prozent aller Helfer in Berufen, in denen mehr als 70 Prozent der Tätigkeit von Computern oder computergesteuerten Maschinen übernommen werden könnten (IAB-Kurzbericht 14/2016). Mit zunehmender Qualifikation sinkt zwar das Substituierbarkeitsrisiko. Gleichwohl haben sich die Substituierungspotenziale auch in Fachkraft-, Spezialisten- und Expertenberufen in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. So ist der Anteil der Tätigkeiten, die potenziell von Computern oder IT-gestützter Technologie erledigt werden können, zwischen den Jahren 2013 und 2016 bei den Helfern von 46 Prozent auf 58 Prozent, bei den Fachkraftberufen von 45 Prozent auf 54 Prozent, bei den Spezialistenberufen von 33 Prozent auf 40 Prozent und

bei den Expertenberufen von 19 Prozent auf 24 Prozent gestiegen (IAB-Kurzbericht 4/2018). Es ist damit zu rechnen, dass Substituierbarkeitspotenziale durch den technologischen Fortschritt weiter wachsen und in Zukunft auch verstärkt von den Unternehmen realisiert werden. Es gilt, beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die damit verbundenen qualifikatorischen Anpassungsprozesse vorzubereiten und verstärkt Beratungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten anzubieten. Auch aus Sicht der Betriebe erhöht die Nutzung moderner digitaler Technologien den Weiterbildungsbedarf in Betrieben.

Auch wenn die Verantwortung für die betriebliche berufliche Weiterbildung vorrangig bei Arbeitgebern und Betrieben liegt, so sind doch weitergehende Anstrengungen erforderlich, um die mit dem Wandel von Kompetenz- und Qualifikationsprofilen verbundenen Herausforderungen zu meistern. Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße und betrifft insbesondere längerfristige, grundlegende und substanzielle qualifikatorische Anpassungen, für die abhängig von der Betriebsgröße gezielt Förderanreize gesetzt werden sollen. Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich das Weiterbildungsengagement der Betriebe in den letzten Jahren positiv entwickelt hat. 53 Prozent aller Betriebe haben sich im Jahr 2016 insgesamt an Weiterbildungen beteiligt (IAB-Betriebspanel). Bei betrieblicher Weiterbildung handelt es sich zumeist um non-formale oder informelle Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildungen sind zudem oft kurzfristige Anpassungsweiterbildungen, die mit nur 26 Stunden pro Weiterbildungsaktivität im Durchschnitt von sehr kurzer Dauer sind (Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 305). Hinzu kommt, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten stark mit dem Qualifikationsniveau, der Altersstruktur der Beschäftigten und der Betriebsgröße korreliert. Während nur rund jeder Dritte ohne abgeschlossene Berufsausbildung an einer Weiterbildung teilnimmt, sind dies zwei Drittel der Akademiker und 46 Prozent der Fachkräfte. Die höchsten Weiterbildungsquoten mit über 50 Prozent werden von der Altersgruppe der 30-49-Jährigen erreicht. Ältere nehmen seltener an Weiterbildungen teil. Auch wenn Ältere (55-64-Jährige) in Großunternehmen (250-999 Beschäftigte) mit 50 Prozent einen besseren Zugang zu Weiterbildungen erhalten als die vergleichbare Altersgruppe in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU - 41 Prozent bei Kleinunternehmen), liegt die Weiterbildungsbeteiligung Älterer unabhängig von der Unternehmensgröße unterhalb derer anderer Altersklassen (AES Adult Education Survey Trendbericht 2016).

Auch die Betriebsgröße hat maßgeblichen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung. Nur 29 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nehmen eine Weiterbildung wahr, aber rund 39 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insbesondere Personen mit einfachen Tätigkeiten sind mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 9 Prozent in Kleinstbetrieben sowie 21 Prozent in Großbetrieben benachteiligt (IAB-Betriebspanel). Knapp 40 Prozent aller Beschäftigten arbeiten in Großunternehmen, die für rund zwei Drittel des Gesamtumsatzes der deutschen Wirtschaft verantwortlich sind (Statistisches Bundesamt). Daraus ergeben sich erhebliche Weiterbildungsbedarfe unabhängig von der Betriebsgröße. Die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt unter anderem davon ab, dass die Chancen des digitalen Zeitalters konsequent genutzt werden und somit auch kleinere Produktionsbetriebe die notwendigen Investitionen nicht scheuen (IAB-Kurzbericht 22/2016). Daher kommt der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten eine wichtige Rolle bei der Umgestaltung der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung zu. Ziel muss es sein, eine stärkere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen, die Intensität der Weiterbildung zu erhöhen und die Anreize für berufliche Weiterbildung zu verstärken.

Die Bundesregierung hat sich vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verstärken und zu flexibilisieren mit dem Ziel, zukünftig allen Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder in Engpassberufen eine Weiterbildung anstreben, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße den Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung zu ermöglichen und die Fördervoraussetzungen und -leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) und dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) auf

aktuelle und künftige Herausforderungen auszurichten. Ergänzend soll die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA gestärkt werden.

Dies ist auch ein Beitrag für die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern und Verbänden, die sich entlang der Bedarfe von Beschäftigten und Unternehmen ausrichten soll. Dies entspricht dem Koalitionsvertrag der Regierungsfractionen, nach dem u. a. die Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung erweitert, die Weiterbildung von Geringqualifizierten und Älteren verbessert und die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Weiterbildung gestärkt werden soll.

Der Gesetzentwurf trägt ferner Forderungen der europäischen und internationalen Ebene Rechnung, die Weiterbildung zu stärken. Der OECD Skills Outlook 2017 zeigt, dass Kompetenzen von zentraler Bedeutung für globale Wertschöpfungsketten sind. Um sicherzustellen, dass Deutschland in stärkerem Maße von der Teilnahme an globalen Märkten profitiert, fordert die OECD unter anderem von Deutschland Erwachsene zur laufenden Weiterentwicklung und Anpassung ihrer Kompetenzen zu ermutigen und alle Arbeitskräfte, die einem Arbeitsplatzverlustrisiko ausgesetzt sind, zu unterstützen. Auch die Europäische Union (EU) verfolgt mit der neuen europäischen Agenda für Kompetenzen, die die Kommission am 10. Juni 2016 angenommen hat, das Ziel, die Menschen in der EU beim Zugang zu einer geeigneten Ausbildung und beim Kompetenzerwerb zu unterstützen. Hierzu zählt beispielsweise die Empfehlung des Rates der Europäischen Union, Erwachsenen mit einem geringen Niveau an Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen den Zugang zu Weiterbildungspfaden zu eröffnen. Das heißt, den Betroffenen entsprechend ihrer persönlichen Bedürfnisse die Möglichkeit zu bieten, ein breiteres Spektrum von Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen zu erwerben, die für den Arbeitsmarkt und eine aktive Beteiligung an der Gesellschaft wichtig sind.

Mit den dargestellten Entwicklungen verändern sich auch Strukturen im Beschäftigungssystem und die Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von ihnen wird zunehmend eine hohe Flexibilität verlangt. Das betrifft insbesondere Personen, die häufig oder wiederkehrend nur für eine kurze Dauer, zum Beispiel befristet oder projektbezogen, beschäftigt sind. Sie entrichten Beiträge zur Arbeitsförderung, können wegen der kurzen Beschäftigungsdauern und der Lücken zwischen den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen die für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderliche Anwartschaftszeit jedoch vielfach nicht erfüllen. Im Fall von Arbeitslosigkeit sind sie bei Hilfebedürftigkeit auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende verwiesen. Die Arbeitslosenversicherung muss die Entwicklungen am Arbeitsmarkt aufgreifen, um ihrem Sicherungsauftrag weiterhin gerecht werden zu können. Deshalb wird der Zugang zu einem Anspruch auf Arbeitslosengeld erleichtert. Die Frist, innerhalb derer die Mindestversicherungszeit von 12 Monaten für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zurückzulegen ist, wird von zwei Jahren auf 30 Monate erweitert.

Bei der Umsetzung dieser Änderungen spielt die BA eine zentrale Rolle. Aufgrund der guten Wirtschaftsentwicklung der vergangenen Jahre konnte die allgemeine Rücklage im Haushalt der BA wieder aufgebaut werden. Zum Ende des Jahres 2018 wird die allgemeine Rücklage nach der mittelfristigen Finanzeinschätzung der BA rund 22,5 Milliarden Euro betragen. Dies entspricht in etwa 0,65 Prozent des BIP und damit der Höhe der allgemeinen Rücklage im Haushalt der BA, die nach Berechnungen des IAB notwendig wäre, um die Ausgaben der BA in einer Wirtschaftskrise ohne Inanspruchnahme eines Bundesdarlehens zu decken. Fällt die Rücklage im Haushalt der BA unter diesen Wert, könnte in einer Wirtschaftskrise aufgrund der erhöhten Ausgaben der BA insbesondere für Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld ein Bundeszuschuss zum Ausgleich des BA-Haushalts notwendig werden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich der Beschäftigungsaufbau - angesichts der guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen - im laufenden Jahr fortsetzen wird, wenn auch mit abnehmendem Tempo. Es wird jedoch immer schwieriger, die negativen Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf das Arbeitskräfteangebot zu kompensieren. Dies wird

sich negativ auf die Produktionsmöglichkeiten auswirken. Auch der Rückgang der Arbeitslosigkeit wird sich prognostisch verlangsamen. Mit einer Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung können neben einer Entlastung der Beschäftigten und der Arbeitgeber, die die Binnennachfrage unterstützen kann, auch beschäftigungsfördernde Impulse für die weitere wirtschaftliche Entwicklung gesetzt werden.

Die Beitragsentlastung für Beschäftigte infolge der Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung und der Wiederherstellung der Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung durch das GKV-Versichertenentlastungsgesetz soll auch bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III zugunsten der Leistungsberechtigten nachvollzogen werden.

## **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

### **Förderung beruflicher Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

Die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte wird unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Außerdem werden die Förderleistungen verbessert, indem neben den Weiterbildungskosten auch für während der Weiterbildung vom Arbeitgeber fortgezahlt Arbeitsentgelt Zuschüsse an den Arbeitgeber gezahlt werden können. Die Übernahme von Weiterbildungskosten und die Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Für bestimmte Personengruppen in KMU (ältere oder schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder solche in Kleinstbetrieben) sind Ausnahmemöglichkeiten von diesem Grundsatz vorgesehen.

### **Förderung von Erweiterungsqualifizierungen Arbeitsloser**

Die berufliche Weiterbildungsförderung von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird flexibilisiert, in dem sie um eine Option erweitert wird, die Erweiterungsqualifizierungen und damit eine breitere berufliche Handlungsfähigkeit ermöglicht.

### **Verbesserung der Weiterbildungsförderung im SGB II**

Die Verbesserungen bei der Förderung der Weiterbildung finden über § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende Anwendung.

### **Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung**

Die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die BA wird gestärkt. Die Beratung kann dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit der oder des Einzelnen zu verbessern, präventiv dem Eintritt und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken sowie Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe dem Betrieb transparent zu machen. Die Stärkung des Beratungsauftrags der BA in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung richtet sich auch an erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II. Sie können diese Beratungsleistungen unter den gleichen Bedingungen in Anspruch nehmen wie Personen im Rechtskreis des SGB III. Die Beratungspflicht der Jobcenter nach § 14 Absatz 2 SGB II bleibt davon unberührt.

### **Erweiterter Schutz in der Arbeitslosenversicherung**

Die Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld wird erleichtert. Die Rahmenfrist, innerhalb derer die vorgeschriebene Mindestversicherungszeit von zwölf Monaten erfüllt sein muss, wird von zwei Jahren auf 30 Monate erweitert. Die bis zum

31. Juli 2021 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes für überwiegend kurz befristet Beschäftigte soll bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

### **Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung**

Der Beitragssatz zur Arbeitsförderung wird zum 1. Januar 2019 von 3,0 Prozent auf 2,6 Prozent gesenkt.

### **Senkung der Sozialversicherungspauschale**

Die bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III zugrunde zu legende Sozialversicherungspauschale wird ebenfalls zum 1. Januar 2019 von 21 Prozent auf 20 Prozent gesenkt.

### **Entfristung der Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung**

Für zahlreiche Betriebe hat Saisonarbeit einen besonders hohen Stellenwert. Hierzu gehören insbesondere Betriebe in der Landwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Um diese Betriebe zu entlasten, werden die derzeit befristet geltenden höheren Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen dauerhaft beibehalten.

## **III. Alternativen**

Keine.

Die betriebliche Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vorrangig Aufgabe der Unternehmen und Arbeitgeber. Die sich aus dem technologischen und wirtschaftlichen Strukturwandel ergebenden notwendigen qualifikatorischen Anpassungsprozesse obliegen daher vorrangig den Betrieben, aber auch den Beschäftigten und den Sozialpartnern. Durch die Ausgestaltung der Fördervoraussetzungen wird dieser vorrangigen Verantwortung Rechnung getragen, gleichzeitig aber der notwendige stärkere Beitrag der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende für die Flankierung des wirtschaftlichen und digitalen Strukturwandels betont. Dies entspricht den Zielen der Arbeitsförderung (§ 1 SGB III) und dem Grundsatz des Förderns in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (§§ 1 Absatz 2 und 14 SGB II).

## **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen des Dritten und Vierten Buches Sozialgesetzbuch ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsvermittlung, Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt für die Änderungen des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) 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, 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.

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

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit den völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland geschlossen hat, vereinbar.

Mit den vorgesehenen Verbesserungen bei der Weiterbildungsförderung von Menschen mit Schwerbehinderung wird an Artikel 27 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention - UN-BRK, BGBl. 2008 II, S. 1420) angeknüpft.

## **VI. Gesetzesfolgen**

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Da die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße in einer Regelung zusammengefasst wird, kann die bisherige Sonderregelung des § 131a Absatz 1 SGB III entfallen. Dies führt zu einer Rechtsvereinfachung.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Die vorgesehenen Änderungen bei der Förderung von Weiterbildungen und bei der Beratung leisten einen wichtigen Beitrag, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und so Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen und das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und eines Langzeitleistungsbezugs für erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu reduzieren. Die Änderungen unterstützen Ziel 8 der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, wonach dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle gefördert werden soll.

Indem der Gesetzentwurf eine Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung um 0,4 Prozentpunkte vorsieht und die Beitragsentlastungen für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III nachvollzieht und dennoch der Ausgleich des Haushalts der BA bei weiterhin positiver Wirtschaftsentwicklung nicht gefährdet ist, berücksichtigt er die Ziele der sozialen Verantwortung und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im Sinne der Strategie der Bundesregierung für eine nachhaltige Entwicklung.

### **3. Demografische Auswirkungen**

Der Gesetzentwurf unterstützt die Demografiestrategie der Bundesregierung. Die Weiterbildung wird gestärkt und attraktiv gemacht. Mit guter Bildung wird eine Investition geleistet, die Wachstum und Wohlstand sichert. Mit der Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung wird der Zugang zur beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgedehnt und verbessert und damit die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöht. Bei den Förderkonditionen werden ältere und schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders berücksichtigt.

Die an die Änderung der Rahmenfrist angepassten Fristen für die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit oder bei beruflicher Weiterbildung tragen auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Der Gesetzentwurf unterstützt mit der Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung die Demografiestrategie der Bundesregierung, indem das langfristige wirtschaftliche Wachstumspotenzial gestärkt wird.

### **4. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Für den Haushalt des Bundes ergeben sich folgende Veränderungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

Die Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung führt zu steigenden Teilnehmerzahlen bei beruflichen Weiterbildungen. Mittelfristig führen die Ausgaben für Weiterbildungskurse, Arbeitsentgeltzuschüsse sowie Arbeitslosengeld II während der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu Mehrausgaben in Höhe von bis zu 240 Millionen Euro pro Jahr. Die auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit entfallenden Ausgaben in Höhe von mittelfristig rund 220 Millionen Euro jährlich werden im Rahmen des bestehenden Gesamtansatzes erbracht und führen insofern nicht zu tatsächlichen finanzwirksamen Mehrbelastungen. Die darüber hinaus in den Schätzungen enthaltenen Mehrausgaben für Arbeitslosengeld II in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro jährlich würden bei fortgesetztem Leistungsbezug ohne Teilnahme an einer Weiterbildung ebenso anfallen.

Die Erweiterung der Rahmenfrist von zwei Jahren auf 30 Monate beim Arbeitslosengeld führt durch mehr Anspruchsberechtigte beim Arbeitslosengeld zu Minderausgaben für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro pro Jahr.

Die Senkung der Sozialversicherungspauschale bei der Berechnung von Arbeitslosengeld bei Parallelbezieherinnen und Parallelbeziehern von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II führt zu geringen, nicht quantifizierbaren Minderausgaben.

Finanzielle Effekte für den Haushalt des Bundes in Millionen Euro (Minderausgaben/Mehreinnahmen (-), Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+))

	2019	2020	2021	2022
Ausweitung Weiterbildungsförderung	120	240	240	240
darunter Arbeitslosengeld II	20	20	20	20
Erleichterter Zugang zum Arbeitslosengeld	0	-20	-20	-20

Für den Haushalt der BA ergeben sich folgende Veränderungen:

Die Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung führt zu zusätzlichen Teilnehmenden an beruflichen Weiterbildungen. Mittelfristig führen die Ausgaben für Weiterbildungskurse, Arbeitsentgeltzuschüsse sowie Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung zu Mehrausgaben in Höhe von bis zu 760 Millionen Euro pro Jahr. Die darin enthaltenen Mehrausgaben für Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung in Höhe von bis zu 90 Millionen Euro jährlich würden auch bei fortgesetztem Leistungsbezug ohne Teilnahme an einer Weiterbildung als Arbeitslosengeld anfallen.

Der erleichterte Zugang zu einem Anspruch auf Arbeitslosengeld führt mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 150 Millionen Euro pro Jahr.

Die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung führt mittelfristig zu Beitragsmindereinnahmen von rund 5,1 Milliarden Euro pro Jahr. Dies entspricht der Höhe der Sozialabgaben, um die Beschäftigte und Arbeitgeber entlastet werden.

Die Senkung der bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III zugrunde zu legenden Sozialversicherungspauschale von 21 Prozent auf 20 Prozent führt mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von bis zu 190 Millionen Euro pro Jahr.

Finanzielle Effekte für den Haushalt der BA in Millionen Euro (Minderausgaben/Mehreinnahmen (-), Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+))

	2019	2020	2021	2022
Ausweitung Weiterbildungsförderung	500	760	760	760
Erleichterter Zugang zum Arbeitslosengeld	0	140	140	150
Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung	4 670	4 830	4 970	5 130
Senkung der Sozialversicherungspauschale bei der Berechnung von Arbeitslosengeld	180	180	190	190

Im Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist unter anderem eine doppelte Haltelinie beim Sicherungsniveau vor Steuern und beim Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung vorgesehen. Danach darf das Sicherungsniveau vor Steuern bis zum Jahr 2025 nicht unter 48 Prozent sinken und der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung bis zum Jahr 2025 nicht über 20 Prozent ansteigen. Die Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung von 3,0 Prozent auf 2,6 Prozent führt zu einem Anstieg des Nettolohns der Beschäftigten und wirkt sich damit rechnerisch dämpfend auf das Sicherungsniveau vor Steuern aus. Da nach dem oben genannten Gesetzentwurf die Haltelinie von 48 Prozent beim Sicherungsniveau vor Steuern einzuhalten ist, müssen die künftigen Rentenanpassungen höher ausfallen. Dies zieht wiederum höhere Beitragssätze und damit auch höhere Belastungen des Bundeshaushalts nach sich.

Mittelbare Auswirkungen der Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf die allgemeine Rentenversicherung und auf den Bund

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beitragssatz							
Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf 2,6 Prozent	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,4%	20,0%	20,0%
RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz-Entwurf	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,3%	19,9%	20,0%
Differenz in Prozentpunkten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
in Mrd. Euro							
zusätzl. Beitragsmittel*	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,4	0,0
zusätzl. Bundesmittel**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0
davon:							
Beiträge Kindererziehung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
allg. Bundeszuschuss	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Beitragssatzgarantie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

\*) Ohne Beiträge des Bundes für Kindererziehungszeiten.

\*\*) Etwaige Differenzen in der Summe sind rundungsbedingt.

Durch die höheren Rentenanpassungen wird auch der Bundeszuschuss zur knappschaftlichen Rentenversicherung sowie das Sicherungsniveau in der allgemeinen Rentenversicherung beeinflusst.

Mittelbare Auswirkungen der Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf den Bundeszuschuss zur knappschaftlichen Rentenversicherung in Milliarden Euro

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bundeszuschuss knappschaftliche Rentenversicherung in Mrd. Euro	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,02

Mittelbare Auswirkungen der Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf das Sicherungsniveau vor Steuern

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sicherungsniveau vor Steuern							
Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf 2,6 Prozent	48,3%	48,1%	48,0%	48,0%	48,1%	48,0%	48,0%
RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz-Entwurf	48,4%	48,2%	48,1%	48,0%	48,1%	48,0%	48,0%

Die sich aus der Entfristung der erhöhten Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung ergebenden Finanzwirkungen für die Sozialversicherung sind nicht eindeutig bezifferbar. Nach den Entwicklungen der letzten Jahre sind eher geringe jährliche Mindereinnahmen zu erwarten.

## 5. Erfüllungsaufwand

Bei Bürgerinnen und Bürgern entstehen durch die stärkere Öffnung der beruflichen Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber für die Beantragung von Arbeitsentgeltzuschuss und die Übernahme der Weiterbildungskosten zusätzliche Antrags- und Nachweispflichten. Bei einem durchschnittlichen Aufwand von 3 Minuten ergeben sich bei rund 73 000 Fällen rund 3 700 Stunden jährlich.

Für die Wirtschaft entsteht durch die stärkere Öffnung der beruflichen Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber in den Betrieben zusätzliche Antrags- und Nachweispflichten, insbesondere für die Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgeltzuschüssen durch die Agenturen für Arbeit und durch die Jobcenter. Daraus ergibt sich ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 965 000 Euro jährlich. Diesem stehen aber organisatorische und personelle Entlastungseffekte für die Betriebe durch erleichterten Zugang zur externen beruflichen Weiterbildung gegenüber, die andernfalls durch die Beauftragung, Organisation und Durchführung von Eigenkursen (In-House-Schulungen) entstanden wären.

Für die Wirtschaft folgt aus der Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung ein einmaliger Umstellungsaufwand in geringfügiger Höhe.

Für die Verwaltung ergibt sich folgender Erfüllungsaufwand:

Die stärkere Öffnung der beruflichen Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfordert bei der BA einmalige Anpassungen der IT-Systeme und Geschäftsanweisungen, Leitfäden und weiteren Arbeitshilfen in Höhe von rund 400 000 Euro. Aus der Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitsentgeltzuschüsse und die Übernahme von Weiterbildungskosten resultiert ein laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 6,7 Millionen Euro jährlich.

Die Beratung ist bereits umfassende gesetzliche Aufgabe der BA. Mit der Stärkung der Beratung ist das Ziel verbunden, die operative Umsetzung durch die BA zu verändern. Die Änderungen in der operativen Umsetzung werden zu zusätzlichem laufenden Erfüllungsaufwand durch zusätzlich durchzuführende Beratungsgespräche führen. In welchem Umfang hierfür zusätzliche Stellen erforderlich werden beziehungsweise diese durch Umschichtungen innerhalb der BA erbracht werden können, ist von dem Beratungskonzept der BA abhängig und bedarf einer Personalbedarfsermittlung durch die BA. Anhaltspunkte für den zu schätzenden Erfüllungsaufwand bietet die von der BA in den Jahren 2015 und 2016 durchgeführte Pilotierung der Weiterbildungsberatung. Während des in 15 Agenturen für Arbeit durchgeführten Pilotprojektes wurden hochgerechnet innerhalb von einem Jahr rund 8 000 Weiterbildungsberatungsgespräche geführt. Nach den Erkenntnissen des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik dauerte ein Beratungsgespräch circa 90 Minuten (IAB-Forschungsbericht 1/2017, Seite 70). Daraus ergäbe sich bei einer Beteiligung aller Agenturen ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 9,4 Millionen Euro für die Durchführung der Beratungsgespräche.

Es ist davon auszugehen, dass in einer Pilotierungs- und Anlaufphase typischerweise eine geringere Nachfrage besteht, als dies bei einer dauerhaften flächendeckenden Einführung der Fall sein wird (vgl. IAB-Forschungsbericht 1/2017, Seite 58). Die Bundesregierung geht daher davon aus, dass sich die Zahl der Beratungsgespräche wegen des fortschreitenden Wandels des Arbeitsmarktes und der damit einhergehenden zunehmenden Bedeutung der Beratung für die persönlichen Weiterbildungs- und Berufsentscheidungen sowie durch den mit den Gesetzesänderungen gesetzten Impuls deutlich erhöhen wird. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die künftige Inanspruchnahme von der konkreten Umsetzung der Beratung durch die BA abhängig sein wird. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Anzahl der Beratungsgespräche im Vergleich zur Pilotierung der Weiterbildungsberatung ansteigen wird. Für rund 420 000 Beratungsgespräche (das entspräche zum Beispiel einer Inanspruchnahme von rund 1 Prozent aller Erwerbstätigen) ergibt sich ein rechnerischer Erfüllungsaufwand von 46,8 Millionen Euro. Inwieweit sich hieraus tatsächlich zusätzlicher Personalmehrbedarf und damit zusätzliche Haushaltsausgaben ergeben, ist von der Personalbedarfsermittlung der BA und der Frage abhängig, inwieweit der Personalbedarf durch Umschichtungen innerhalb der BA gedeckt werden kann. Hinzu kommen nicht quantifizierbare Qualifizierungskosten für das einzusetzende Personal.

Durch den erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld ergeben sich für die Jobcenter geringfügige Entlastungseffekte, da die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Agenturen für Arbeit betreut werden, auch wenn das bezogene Arbeitslosengeld nicht bedarfsdeckend ist (§ 22 Absatz 4 Satz 5 SGB III). In diesem Fall werden lediglich die

Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes vom Jobcenter gezahlt (§ 5 Absatz 4 SGB II). Durch die Ausweitung der Rahmenfrist beim Arbeitslosengeld werden bei der BA Umstellungen in den IT-Systemen erforderlich, die sich auf rund 130 000 Euro belaufen.

Die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung führt für die BA zu einem einmaligen Umstellungsaufwand in geringfügiger Höhe.

Für die BA folgt aus der Senkung der Sozialversicherungspauschale ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von voraussichtlich rund 3 Millionen Euro. Dieser umfasst die Umstellung der IT-Verfahren sowie die Änderung von Bescheiden für Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld, die damit verbundenen Portokosten sowie Überarbeitung von Schulungsunterlagen, Arbeitshilfen sowie Veröffentlichungen.

## **6. Weitere Kosten**

Die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung entlastet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Unternehmen mittelfristig um jeweils rund 2,6 Milliarden Euro jährlich. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

## **7. Weitere Gesetzesfolgen**

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt.

## **VII. Befristung; Evaluation**

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

Die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und nach § 280 in Verbindung mit § 282 SGB III Aufgabe der BA. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher in diesem Gesetz nicht.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**

#### **Zu Nummer 1**

##### **Zu Buchstabe a**

Redaktionelle Folgeänderung zur Neufassung des § 82 SGB III.

##### **Zu Buchstabe b**

Redaktionelle Folgeänderung zur Anfügung des neuen § 447 SGB III.

#### **Zu Nummer 2**

##### **Zu Buchstabe a**

Siehe Begründung zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b.

##### **Zu Buchstabe b**

Die Agentur für Arbeit hat die Träger nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch auch über den Inhalt einer Potenzialanalyse zu unterrichten, die sie bei einer Berufsberatung für Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch durchgeführt hat. Die Regelung nimmt dabei Bezug auf den neuen § 31 Satz 2 SGB III, der die Agentur für Arbeit ermächtigt, ihre Berufsberatung im Bedarfsfall mit einer umfassenden Potenzialanalyse ent-

sprechend § 37 Absatz 1 SGB III zu verbinden. Die dabei ermittelten beruflichen und persönlichen Merkmale der Leistungsberechtigten sind unmittelbar vermittlungsrelevant. Die Pflicht zu ihrer Übermittlung unterstützt die Jobcenter dabei, eine informierte und passgenaue Förderentscheidung zu treffen. Zugleich verringert sie den Verwaltungsaufwand der Jobcenter, die die betreffenden Merkmale nicht erneut erheben müssen.

### **Zu Buchstabe c**

Siehe Begründung zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b und redaktionelle Berichtigung.

### **Zu Nummer 3**

Für die Förderung des beruflichen Aufstiegs steht mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ein eigenständiges Leistungssystem zur Verfügung. Leistungen zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 82 SGB III sollen daher nur erbracht werden dürfen, wenn es sich bei dem Fortbildungsziel der Maßnahme nicht um ein nach dem AFBG förderfähiges Fortbildungsziel handelt (dort § 2 Absatz 1).

### **Zu Nummer 4**

Redaktionelle Berichtigung.

### **Zu Nummer 5**

### **Zu Buchstabe a**

Die Ergänzung stellt klar, dass die Weiterbildungsberatung und die Qualifizierungsberatung Teile des Beratungsangebots der BA sind. Die Weiterbildungsberatung richtet sich als Teil der Berufsberatung an alle jungen Menschen und Erwachsene, die bereits am Arbeitsleben teilnehmen oder daran teilnehmen wollen. Sie richtet sich damit nicht nur an Arbeitslose oder an von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, sondern auch an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Beratungsauftrag der BA richtet sich damit auch an berufsrückkehrende Personen und an erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, auch wenn sie nicht in Beschäftigung sind und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben (vgl. § 22 Absatz 4 SGB III). Die Qualifizierungsberatung richtet sich als Teil der Arbeitsmarktberatung an Arbeitgeber.

Die Beratungsangebote der BA gewinnen nicht zuletzt vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung sowie des demografischen Wandels und der Notwendigkeit die Verfügbarkeit von Fachkräften zu sichern, an Bedeutung. Der technologische und demografische Wandel erfordert einen stärker präventiven Ansatz der Arbeitsmarktpolitik, um die Verfügbarkeit der erforderlichen Fachkräfte nachhaltig zu sichern und den Arbeitsmarkt widerstandsfähiger zu machen. Die vorgesehene Rechtsänderung stellt vor diesem Hintergrund den besonderen Stellenwert der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung heraus.

Die Einflussfaktoren des digitalen und demografischen Wandels führen zu Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für ausbildung- und arbeitssuchende Personen. Um diese Herausforderungen individuell und auf den Arbeitsmarkt bezogen bewältigen zu können, bedarf es eines Beratungsinstruments, mit dem Transparenz über die künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes geschaffen werden kann. Mögliche Qualifizierungsbedarfe und Qualifizierungsoptionen können mit der Beratung aufgezeigt werden. Die Weiterbildungsberatung ergänzt damit auch die vorgesehene Stärkung und Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung soll zusätzlich auch auf Maßnahmen, Angebote und Leistungen außerhalb der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitssuchende verweisen. Hierbei und zur Beratung von Leistungsberechtigten nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch kann sich die Schaffung von Netzwerkstrukturen vor Ort anbieten. Auf der Grundlage einer qualitativ guten Beratung können Ratsuchende Weiterbildungs- und Berufsentscheidungen, Entscheidungen über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten oder - wenn nötig - auch über berufliche Umstiege auf einer gut vorbereiteten und informierten

Basis eigenständig treffen. Die Beratung kann damit dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit der oder des Einzelnen zu stärken und präventiv dem Eintritt sowie der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Die Einflussfaktoren des digitalen und demografischen Wandels treffen alle Unternehmen. Nach den Feststellungen des IAB verändert die Digitalisierung die Anforderungen, die Arbeitgeber an ihr Personal stellen (IAB-Kurzbericht 12/2017). Auch aus Sicht der Betriebe erhöht die Nutzung moderner digitaler Technologien den Weiterbildungsbedarf in den Betrieben und Themen wie die betriebliche Organisation von Weiterbildung rücken in den Vordergrund. Mit der Qualifizierungsberatung bestehen zusätzliche Möglichkeiten, um Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe im Betrieb transparent zu machen und damit nicht zuletzt in Regionen mit Fachkräfteengpässen und fortschreitender Digitalisierung präventiv tätig zu werden.

Mit den Änderungen soll der Beratungsauftrag der Agenturen für Arbeit in der Arbeitsförderung gestärkt werden. Die mit dem 9. SGB II - Änderungsgesetz eingeführte Beratungspflicht der Jobcenter nach § 14 Absatz 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, die der gezielten Auswahl von Förderinstrumenten im Eingliederungsprozess dient, bleibt daneben bestehen.

#### **Zu Buchstabe b**

Die bisherige Regelung des § 31 Absatz 2 SGB III wird systematisch in die Regelungen zum Beratungsangebot integriert und entsprechend angepasst. Die Beratungsleistung zur Festigung des aufgenommenen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses ist von der BA anzubieten. Ebenso wie die sonstigen Beratungsleistungen ist die Beratung zur Festigung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses von einer freiwilligen Inanspruchnahme gekennzeichnet. Daher kann in der Neufassung auf das Merkmal der Einverständniserklärung verzichtet werden, ohne dass damit Änderungen im Vergleich zur derzeitigen Rechtslage verbunden sind.

#### **Zu Buchstabe c**

Redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe b.

#### **Zu Nummer 6**

Die Änderung stärkt die Erarbeitung individueller beruflicher Perspektiven innerhalb der Berufsberatung. Damit wird an die Ergänzung in § 29 Absatz 1 SGB III angeknüpft und die Bedeutung der Weiterbildungsberatung hervorgehoben. Die Weiterbildungsberatung hat zum Ziel, berufliche Perspektiven für die oder den Einzelnen zu erarbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Hierzu zählen insbesondere die Anpassungsqualifizierung und die Aufstiegsmobilität. Zugleich sollte auch dazu beraten werden, wie die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder verbessert werden kann, insbesondere im Falle fehlender Bildungsabschlüsse.

#### **Zu Nummer 7**

Die Neuregelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 31 Absatz 1 SGB III. In Satz 1 der Neuregelung wird klargestellt, dass bei der Beratung neben der Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der ratsuchenden Person ebenso wie bei der Potenzialanalyse auch die beruflichen Fähigkeiten zu berücksichtigen sind. Außerdem wird hervorgehoben, dass sowohl die aktuellen, als auch die künftig zu erwartenden Beschäftigungsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen sind. Dies greift die Erfordernisse auf, die sich aus dem wandelnden Arbeitsmarkt ergeben.

Ergänzend ermöglicht die Neufassung in Satz 2, dass eine umfassende Erfassung von Kompetenzen und Potenzialen entsprechend der Potenzialanalyse nach § 37 Absatz 1 SGB III vorgenommen werden kann, wenn dies für die Beratung erforderlich ist und der zu Beratende einverstanden ist.

Zur Streichung des bisherigen § 31 Absatz 2 SGB III siehe die Änderung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe b.

## **Zu Nummer 8**

Korrespondierend zu der Klarstellung, dass Berufsberatung auch die Weiterbildungsberatung umfasst, wird die Arbeitsmarktberatung um Auskunft und Rat bei Qualifizierungsbedarfen der Beschäftigten ergänzt. Die Änderung knüpft an die bereits bestehende Regelung in § 34 Satz 2 Nummer 4 SGB III an und hebt die Bedeutung der Qualifizierungsberatung im Einklang mit der Änderung in § 29 Absatz 1 SGB III hervor. Hiervon können insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Unternehmen in strukturschwachen Regionen profitieren.

Eine kontinuierliche und passgenaue Weiterbildung in den Betrieben ist notwendig, damit Unternehmen die sich aus dem digitalen und demografischen Wandel ergebenden Anforderungen auch künftig bewältigen können. Arbeitgeber übernehmen bereits seit langem Verantwortung bei der betrieblichen Weiterbildung. Die an den Unternehmenszielen und betrieblichen Bedürfnissen orientierte betriebliche Weiterbildung ist ein Schlüssel zu nachhaltiger Wettbewerbsfähigkeit. Sie ist von grundlegender Bedeutung, um die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die sich wandelnden Anforderungen in den Betrieben zu bewältigen, Produktivitäts- und Innovationserwartungen zu erfüllen. Arbeitgeber, Sozialpartner und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unternehmen bereits große Anstrengungen, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Nur wenn dies künftig gelingt, werden die Betriebe und die Beschäftigten mit dem strukturellen Wandel in der Arbeitswelt Schritt halten können. Nach den Feststellungen des IAB verändert die Digitalisierung die Anforderungen, die Arbeitgeber an ihr Personal stellen (IAB-Kurzbericht 12/2017). Auch aus Sicht der Betriebe erhöht die Nutzung moderner digitaler Technologien den Weiterbildungsbedarf in den Betrieben und Themen wie die betriebliche Organisation von Weiterbildung rücken in den Vordergrund.

## **Zu Nummer 9**

### **Zu Buchstabe a**

Die Regelung verpflichtet die Agentur für Arbeit dazu, mit allen Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, unverzüglich nach der Arbeitsuchendmeldung neben den Vermittlungsaktivitäten auch Berufsberatung durchzuführen. Damit wird sichergestellt, dass anlässlich der Arbeitsuchendmeldung Berufsberatung durchgeführt wird und Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, regelmäßig in die Berufsberatung eingebunden sind. Die grundsätzliche Beratungspflicht, der Umfang und die Grundsätze der Berufsberatung ergeben sich aus den §§ 29 ff. SGB III. Dies bietet die Möglichkeit, bereits vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit eine berufliche Standortbestimmung vorzunehmen und gegebenenfalls frühzeitig die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten.

Die Berufsberatung in der Job-to-Job-Phase hat präventiven Charakter und soll den Eintritt der Arbeitslosigkeit verhindern helfen. Die Berufsberatung kann eine wichtige Grundlage für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration sein. Hierzu sollen die Arbeitsuchenden über mögliche Konsequenzen des sich unter anderem aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung sowie der demografischen Entwicklung wandelnden Arbeitsmarktes informiert und die Auswirkungen auf ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit herausgearbeitet werden. Inhalt dieser Beratung sollen daher auch in der Job-to-Job-Phase insbesondere die individuellen Beschäftigungs- und beruflichen Entwicklungschancen sowie die berufliche Weiterbildung sein. Ausgangspunkt der Beratung ist eine individuelle Standortbestimmung, die die Neigungen, die Eignung, die beruflichen Fähigkeiten und die Leistungsfähigkeit des oder der Einzelnen berücksichtigt. Ergänzt werden diese subjektiven Gegebenheiten durch die Beschäftigungsmöglichkeiten, die der Arbeitsmarkt bietet. Hierbei hat die Agentur für Arbeit auch die zu erwartende Entwicklung des Arbeitsmarkts zu berücksichtigen. Die präventive Ausrichtung der Beratung kann auf diese Weise zu einer nachhaltigeren Ausrichtung der Vermittlung führen.

### **Zu Buchstabe b**

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung in Artikel 1 Nummer 9 Buchstabe a.

## **Zu Nummer 10**

### **Zu Buchstabe a**

Die Neuregelung erweitert die Möglichkeit der Förderung beruflicher Weiterbildung über den nach § 81 Absatz 1 Satz 1 SGB III geltenden Grundsatz hinaus. Nach geltendem Recht können arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen, nur gefördert werden, wenn die Weiterbildung zur beruflichen Eingliederung notwendig ist. Die Förderung der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter konzentriert sich daher auf die Teilnahme an sog. Anpassungsqualifizierungen, die nach Bildungsziel, Inhalt und Dauer berufliche Kompetenzen vermitteln, die zur beruflichen Eingliederung zwingend erforderlich sind. Zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungschancen von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollen die Zugänge zur beruflichen Weiterbildungsförderung verbessert und flexibilisiert werden. Erweiterungsqualifizierungen ermöglichen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich qualifikatorisch breiter und flexibler für den Arbeitsmarkt aufzustellen und ggfs. auch das Berufsfeld zu wechseln. Damit verbessern sich auch Aufstiegswege für arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Selbst wenn eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde, bestehen qualifikatorische Anpassungsbedarfe. So verändert zum Beispiel die Digitalisierung die Anforderungen, die Arbeitgeber an Personal stellen und verändert damit Berufsbilder (IAB-Kurzbericht 12/2017). Es besteht bereits erhebliches Substituierungspotenzial durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse auch bei Tätigkeiten von Fachkräften. Es liegt deutschlandweit bei Fachkraftberufen bei 54 Prozent und damit nur 4 Prozentpunkte unterhalb des Substituierungspotenzials von Tätigkeiten in Helferberufen (IAB-Kurzbericht 4/2018). Beide Befunde machen deutlich, dass auch bei Personen, die über einen Berufsabschluss verfügen, ein verstärkter Weiterbildungsbedarf besteht. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter können mit der neuen Regelung nicht nur zwingende qualifikatorische Anpassungen fördern, sondern darüber hinaus zusätzliche oder ergänzende berufliche Qualifikationen. Voraussetzung ist, dass diese an den bestehenden und zu erwartenden Bedarfen am Arbeitsmarkt ausgerichtet und geeignet sind, die individuellen Eingliederungs- und Beschäftigungschancen zu erhöhen oder zu verbessern. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen wird die Notwendigkeit der Maßnahme anerkannt. Sofern auch die weiteren Fördervoraussetzungen vorliegen, entscheidet die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter nach pflichtgemäßen Ermessen über die Teilnahmeförderung an der Weiterbildungsmaßnahme.

### **Zu Buchstabe b**

Folgeänderung zu § 82 SGB III (neu), der die Regelungsinhalte von Absatz 5 aufnimmt.

## **Zu Nummer 11**

Die Neuregelung fasst die Voraussetzungen für die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Vorschrift zusammen.

Durch die Neuregelung soll der Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtert, die Förderung verbessert und ihre Transparenz erhöht werden. Derzeit ist die Förderung begrenzt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU. Künftig sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten. Zudem soll die Förderung durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt grundsätzlich für alle beruflichen Weiterbildungen geöffnet werden. Bei den Förderleistungen ist zu unterscheiden zwischen der Übernahme von Weiterbildungskosten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Zuschüssen an den Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt.

Durch Staffelung der Zuschusshöhe nach Betriebsgröße wird der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung in den Betrieben und der grundsätzlich vorrangigen Verantwortung der Arbeitgeber für die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten Rechnung getragen. Gleichzeitig werden die Anreize für eine Verstärkung der Weiterbildungsanstrengungen in

den Unternehmen erhöht. Die Förderung eröffnet daher flexible Kofinanzierungsmöglichkeiten die individuellen und betrieblichen Weiterbildungsbedarfen Rechnung tragen kann. Die Regelung eröffnet auch die Möglichkeit von Kofinanzierungen, die durch die Sozialpartner konkretisiert und ergänzt werden können.

### **Zu Absatz 1**

Die (betriebliche) Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt in der vorrangigen Verantwortung der Arbeitgeber und Betriebe. Die Fördervoraussetzungen sollen daher insbesondere auch dazu beitragen, dass betrieblich finanzierte Weiterbildung, insbesondere kürzere und innerbetriebliche Weiterbildungen, weiterhin vorrangig von den Betrieben finanziert werden. Die Förderung zielt daher vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von vier Wochen übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden. So können vor allem substanzielle Qualifizierungsbedarfe besser erschlossen und gedeckt werden. Die Begrenzung auf Maßnahmen und Träger, die für die Arbeitsförderung zugelassen sind, entspricht dem geltenden Recht.

Die Regelung des Satzes 2 soll die Zielrichtung der Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verdeutlichen. Der technologische Wandel wird die wirtschaftliche und strukturelle Veränderung beschleunigen und massive qualifikatorische Anpassungen fordern. Dies zeigt auch der Anstieg des Substituierbarkeitspotenzials zahlreicher Berufssegmente. Folglich ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse arbeiten, gestiegen. Der technologische Strukturwandel betrifft grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere aber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den technisch-industriellen Berufen und unternehmensnahen Dienstleistungsberufen. Neben der Branchenstruktur entscheidet auch das Anforderungsniveau der Tätigkeit über Substituierbarkeitspotenziale. Es ist damit zu rechnen, dass Substituierbarkeitspotenziale durch den technologischen Fortschritt weiter wachsen und in Zukunft auch verstärkt von den Unternehmen realisiert werden. Dies greift das Anliegen der Förderregelung auf, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vom technologischen Wandel durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse mit dem damit verbundenen hohen Substituierungspotenzial betroffen sind, einen verbesserten Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer Qualifikationen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Dies gilt in gleichem Maße auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel in einem Wirtschaftszweig und in ihrem Betrieb betroffen sind.

Die Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, soll dem hohen Fachkräftebedarf und überdurchschnittlich guten Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen Rechnung tragen. Besondere Fachkräftebedarfe zeigen sich insbesondere in der von der BA halbjährlich durchgeführten Fachkräfteengpassanalyse, die darauf abzielt, Engpässe nach Berufen zu identifizieren.

Auch zukünftig sollen wie nach derzeitiger Rechtslage möglich, erforderliche Weiterbildungen für Beschäftigte in KMU grundsätzlich förderbar bleiben, auch wenn deren Tätigkeit nicht durch Technologien ersetzt werden können, sie nicht von Strukturwandel betroffen sind oder keine Weiterbildung in Engpassberufen angestrebt wird. Mit der Regelung des Satzes 4 wird deshalb klargestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten auch dann gefördert werden können, wenn die Voraussetzungen nach Satz 2 und Satz 3 nicht vorliegen. Da die Weiterbildungsförderung von jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU allerdings nach geltendem Recht (§ 131a Absatz 1 SGB III) für Eintritte bis 31. Dezember 2020 befristet ist, wird diese Befristung in Satz 4 übernommen. Für Eintritte nach dem 31. Dezember 2020 sollen auch für Beschäftigte in KMU grundsätzlich die Regelungen der Sätze 2 und 3 Anwendung finden mit Ausnahme von älteren und schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe ergänzende Begründung zu Absatz 2).

Ausgeschlossen von einer Förderung soll nach Satz 5 die Teilnahme an solchen Maßnahmen sein, zu der der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen verpflichtet ist.

#### **Zu Absatz 2**

Weiterbildungskosten sollen künftig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Betriebsgrößen übernommen werden können. Bei Beschäftigten in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten wie bisher zu 100 Prozent, in KMU mit 10 und mehr Beschäftigten bis zu 50 Prozent und bei größeren Betrieben bis zu 25 Prozent.

Bei schwerbehinderten und bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt der Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu, um deren Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern. Hierbei gilt es vor allem in KMU, die Weiterbildungsbeteiligung dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch höhere finanzielle Förderanreize zu stärken. Bereits nach geltendem Recht (§ 82 Satz 1 Nummer 1 SGB III) bestand die Möglichkeit der vollen Übernahme von Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr in KMU. Mit der zusätzlichen Möglichkeit der vollen Übernahme von Weiterbildungskosten in KMU auch für Menschen mit Behinderungen wird an das Recht auf Arbeit und Beschäftigung aus Artikel 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention - UN-BRK, BGBl. 2008 II, S. 1420) angeknüpft. Unter anderem haben nach Artikel 27 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e UN-BRK die Vertragsstaaten die Förderung der Beschäftigung, der Arbeitssuche, der Beschäftigungsfähigkeit und der Karrieremöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu sichern.

#### **Zu Absatz 3**

Arbeitsentgeltzuschüsse können derzeit nur an Arbeitgeber geleistet werden, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt für berufsabschlussorientierte Weiterbildungen freistellen. Künftig sollen für alle Qualifizierungen, die länger als vier Wochen dauern, Arbeitsentgeltzuschüsse geleistet werden können (maximal 25 Prozent für Beschäftigte in Betrieben ab 250 Beschäftigte, 50 Prozent für Beschäftigte in KMU und bis zu 75 Prozent für Beschäftigte in Kleinstunternehmen). Für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen verbleibt es bei einer Zuschussoption von bis zu 100 Prozent.

#### **Zu Absatz 4**

Die Regelungen zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt, zur Feststellung der Zahl der Beschäftigten und zum Bildungsgutschein entsprechen dem geltenden Recht (§ 82 Satz 3 bis 5 SGB III).

#### **Zu Nummer 12**

Die Sonderregelung zur beruflichen Weiterbildung in KMU für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die jünger als 45 Jahre sind, kann aufgehoben werden, da der gesonderte Regelungsbedarf durch die Neuregelung des § 82 SGB III zur Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfällt. Die Aufhebung von § 131a Absatz 1 SGB III trägt damit auch zur Rechtsvereinfachung und einer transparenteren Förderung bei.

#### **Zu Nummer 13**

Die bis zum 31. Juli 2021 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes für überwiegend kurz befristet Beschäftigte soll bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

#### **Zu Nummer 14**

Die Berechnung des Arbeitslosengeldes knüpft an ein pauschaliertes Nettoarbeitsentgelt (Leistungsentgelt) an. Das Leistungsentgelt errechnet sich, indem das Bruttoarbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose zuletzt verdient hat, rein rechnerisch um die Entgeltabzüge vermindert wird, die bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse gewöhnlich anfallen. Zu diesen Entgeltabzügen gehören die

Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag sowie die Beiträge zur Sozialversicherung. Der Abzug für Sozialversicherungsbeiträge wird aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung in Form einer Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts berücksichtigt. Mit der Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung und der Wiederherstellung der paritätischen Beitragstragung in der Gesetzlichen Krankenversicherung durch das GKV-Versichertenentlastungsgesetz vermindert sich die Beitragsbelastung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies soll für alle Leistungsbeziehenden durch eine Senkung der Sozialversicherungspauschale von 21 Prozent auf 20 Prozent mit der Folge nachvollzogen werden, dass diese ein höheres Arbeitslosengeld erhalten.

#### **Zu Nummer 15**

Das IAB hat errechnet, dass eine allgemeine Rücklage im Haushalt der BA von rund 0,65 Prozent des BIP notwendig wäre, um die Ausgaben der BA in einer Wirtschaftskrise ohne Inanspruchnahme eines Bundesdarlehens zu decken. Ende des Jahres 2018 wird diese allgemeine Rücklage im Haushalt der BA nach der mittelfristigen Finanzeinschätzung mit 22,5 Milliarden Euro erreicht. Daher wird der Beitragssatz zur Arbeitsförderung zum 1. Januar 2019 von 3,0 Prozent auf 2,6 Prozent gesenkt. Der Ausgleich des Haushalts der BA ist mit einer Beitragssenkung in dieser Höhe bei weiterhin positiver Wirtschaftsentwicklung auch bei einer Erweiterung der Aufgaben der BA im beschriebenen Sinne nicht gefährdet. Die gute Wirtschaftslage erlaubt eine darüberhinausgehende befristete Absenkung des Beitrags um weitere 0,1 Prozentpunkte. Dies wird durch gesonderte Verordnung der Bundesregierung umgesetzt, die ebenfalls zum 1. Januar 2019 in Kraft tritt und bis zum Ende des Jahres 2022 befristet ist. Übersteigt die Rücklage nach der Absenkung dauerhaft 0,65 Prozent des BIP um einen Betrag, der mehr als 0,1 Prozentpunkte des Beitragssatzes entspricht, wird von der Verordnungsermächtigung erneut Gebrauch gemacht.

#### **Zu Nummer 16**

Beseitigung eines redaktionellen Fehlers. Das Wort „aus“ ist bereits im einleitenden Satz des § 366a Absatz 2 SGB III enthalten.

#### **Zu Nummer 17**

Beseitigung eines redaktionellen Fehlers. Der Verweis in § 377 Absatz 4 Satz 1 SGB III auf § 377 Absatz 2 Satz 2 SGB III wird entfernt. Nach § 377 Absatz 2 Satz 2 SGB III hat die berufende Stelle Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen zu berücksichtigen. Da jede Gruppe im Verwaltungsrat ihre stellvertretenden Mitglieder benennt (§ 373 Absatz 6 Satz 2 SGB III), hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei der Berufung der stellvertretenden Mitglieder keinen Einfluss darauf, dass Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt für die stellvertretenden Mitglieder der Verwaltungsausschüsse. Da jede Gruppe im Verwaltungsausschuss bis zu zwei stellvertretende Mitglieder benennt (§ 374 Absatz 4 Satz 2 SGB III), hat der Verwaltungsrat der BA bei der Berufung der stellvertretenden Mitglieder keinen Einfluss darauf, dass Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen berücksichtigt werden.

#### **Zu Nummer 18**

Mit der Regelung wird von § 422 SGB III für Ansprüche auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie für Ansprüche auf Berufsausbildungsbeihilfe abgewichen. Damit wird sichergestellt, dass diese Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nicht von der zum 1. Januar 2019 in Kraft tretenden Leistungserhöhung (siehe Artikel 1 Nummer 14) ausgeschlossen sind.

### **Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**

#### **Zu Nummer 1**

Folgeänderung zu der Änderung bei der Rahmenfrist des Arbeitslosengeldes (Artikel 2 Nummer 2).

## **Zu Nummer 2**

Die Neureglung zur Rahmenfrist des Arbeitslosengeldes trägt den Anforderungen am Arbeitsmarkt an die Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den hieraus resultierenden Schutzbedürfnissen angemessen Rechnung, indem sie den Zugang zum Anspruch auf Arbeitslosengeld erleichtert. Die Berechnung der Rahmenfrist erfolgt weiterhin nach § 26 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit den §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

## **Zu Nummer 3**

Für die Berechnung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld soll unverändert eine auf fünf Jahre verlängerte Rahmenfrist maßgeblich sein.

## **Zu Nummer 4**

### **Zu § 447**

#### **Zu Absatz 1**

Die Neureglung zur Rahmenfrist des Arbeitslosengeldes soll sich nur auf Personen erstrecken, die nach dem Inkrafttreten der Regelung - unter Geltung des neuen Rechts - mindestens einen Tag in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben. Die Regelung berücksichtigt damit auch verwaltungspraktische Erwägungen. Die Prüfung, ob die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den neuen, erleichterten Bedingungen erfüllt sind, wird damit nur dann vorgenommen, wenn die oder der Arbeitslose nach der Zeit eines Versicherungspflichtverhältnisses einen erneuten Antrag auf Arbeitslosengeld stellt. Andernfalls müssten die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter mit dem Tag des Inkrafttretens der Neuregelung prüfen, ob in laufenden Fällen des Bezugs von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II ein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld unter den ab diesem Tag geltenden erleichterten Voraussetzungen erfüllt ist und die entsprechenden Leistungsfälle mit einem hohen Verwaltungsaufwand umstellen.

#### **Zu Absatz 2**

Entspricht dem Wortlaut des § 447 SGB III, der bereits am 1. Januar 2019 in Kraft tritt.

## **Zu Artikel 3 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)**

### **Zu Nummer 1**

Die Neuregelungen in den Sätzen 4 und 5 tragen dem Umstand Rechnung, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte auch in den Beratungsauftrag der BA nach dem SGB III einbezogen sind, der mit diesem Gesetz in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung nochmals hervorgehoben und gestärkt wird. Die Beratungspflichten der Jobcenter im Zusammenhang mit ihrer Förderverantwortung nach § 14 Absatz 2 SGB II bleiben daneben bestehen. Im Hinblick auf die hierdurch begründete Schnittstelle wird der in den §§ 18, 18a SGB II normierte Auftrag der Zusammenarbeit zwischen beiden Rechtskreisen für den Bereich der Beratung nochmals präzisiert. Satz 4 stellt insoweit klar, dass die Jobcenter bei der Gestaltung ihres Beratungskonzepts auch Beratungsleistungen berücksichtigen sollen, die die Leistungsberechtigten von den Agenturen für Arbeit nach dem SGB III erhalten haben. Durch den neuen Satz 5 werden die Jobcenter zugleich verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihres Beratungsauftrags eng mit den für die Arbeitsförderung zuständigen Dienststellen der BA zusammenzuarbeiten. Hierdurch soll auch vermieden werden, dass Doppelstrukturen im SGB II entstehen. Die Neuregelungen berücksichtigen damit die Stärkung des Beratungsauftrages der BA auch gegenüber dem SGB II und den sich daraus ergebenden, rechtskreisübergreifenden Abstimmungsbedarf. Die Förderverantwortung der Jobcenter für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II lassen sie dabei unberührt. Insbesondere besteht für die Jobcenter keine Bindung an die Ergebnisse der Beratungen durch die Agenturen für Arbeit. Die Entscheidung über die individuelle Förderleistung für die von ihnen betreuten Personen trifft auch weiterhin ausschließlich das Jobcenter.

## **Zu Nummer 2**

Die Änderung knüpft an die neue Übermittlungspflicht der BA in § 9a Satz 2 Nummer 2 SGB III zu den Inhalten einer im Beratungskontext vorgenommenen Kompetenzerfassung an. § 15 Absatz 1 Satz 3 SGB II stellt insoweit klar, dass die Jobcenter die von der BA übermittelten Tatsachen nicht erneut feststellen müssen. Zusätzlicher Verwaltungsaufwand, der mit einer doppelten Erfassung der betreffenden Merkmale durch die Jobcenter verbunden wäre, soll damit vermieden werden.

## **Zu Nummer 3**

Mit der Regelung in § 16 Absatz 2 Satz 3 (neu) wird der in § 22 Absatz 1a SGB III neu geschaffene Ausschluss einer Förderung nach § 82 SGB III für Maßnahmen, mit denen ein nach dem AFBG förderfähiges Fortbildungsziel verfolgt wird, im SGB II nachvollzogen. Die Neuregelung stellt klar, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 82 SGB III auch für beschäftigte erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II beziehungsweise für Arbeitgeber, bei denen sie beschäftigt sind, ausgeschlossen ist, wenn die konkrete Maßnahme, für die Förderung begehrt wird, ein nach dem AFBG förderfähiges Fortbildungsziel verfolgt. Darauf, dass die Förderung nach dem AFBG tatsächlich gewährt wird oder dass die persönlichen Fördervoraussetzungen nach dem AFBG vorliegen, kommt es nicht an. Damit soll eine klare Abgrenzung des AFBG als eigenständiges Leistungssystem für die Aufstiegsförderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch im Verhältnis zu den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II sichergestellt werden.

## **Zu Artikel 4 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurden die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung beginnend ab dem Jahr 2015 übergangsweise von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Damit wurde möglichen Problemen insbesondere bei der Saisonarbeit durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Rechnung getragen.

In der Landwirtschaft, insbesondere im Sonderkulturbereich, und im Hotel- und Gaststättengewerbe hat Saisonarbeit einen besonders hohen Stellenwert. Für die in diesen Bereichen angesiedelten Betriebe stellt die Möglichkeit, saisonale Arbeitskräfte für drei Monate ohne aufwendigen Personalwechsel kurzfristig beschäftigen zu können, eine spürbare Entlastung dar.

Seit Einführung der Regelung wurden keine sozialpolitisch bedenklichen Entwicklungen festgestellt, die einer Entfristung der erhöhten Zeitgrenzen entgegenstehen würden. Die Anzahl der kurzfristigen Beschäftigungen hat sich in diesem Zeitraum kaum verändert. Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung werden daher dauerhaft auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben.

## **Zu Artikel 5 (Folgeänderungen)**

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 38 SGB III (Artikel 1 Nummer 9).

## **Zu Artikel 6 (Inkrafttreten)**

### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt das grundsätzliche Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2019.

### **Zu Absatz 2**

Das hinausgeschobene Inkrafttreten der Regelungen zum Arbeitslosengeld am 1. Januar 2020 berücksichtigt, dass die BA für die Umsetzung der Neuregelungen eine Vorlaufzeit benötigt.