

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

A. Problem und Ziel

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Handlungsfähigkeit des Staates zu stärken. Dazu soll insbesondere auch die Modernisierung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Verwaltung weiter vorangetrieben werden, damit diese effizient, transparent und bürgernah agieren kann.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in den vergangenen Jahren bereits große Schritte bei der Digitalisierung unternommen. Diese gilt es konsequent fortzusetzen, die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen und den Sozialstaat stärker an den sich geänderten Lebensrealitäten der Bürgerinnen und Bürger auszurichten. So führt das bislang geltende Schriftformerfordernis im Zusammenhang mit Verträgen zwischen Arbeitsuchenden und privaten Arbeitsvermittlern zu einem Aufwand, der in Zeiten zunehmender Digitalisierung und elektronischer Kommunikation vermeidbar ist. Ziel einer Regelungsänderung ist es, den bei Arbeitsuchenden und Vermittlern anfallenden bürokratischen Aufwand zu reduzieren und zugleich den Schutz der Arbeitsuchenden zu wahren.

Zudem soll die Vermittlung in Erwerbsarbeit als zentrale Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit gestärkt werden, womit auch eine Anpassung einzelner Instrumente der Arbeitsförderung einhergeht.

Aufgrund des demografischen Wandels steht die Bundesagentur für Arbeit ihrerseits vor grundlegenden Herausforderungen, die durch eine digitalisierte Arbeitsverwaltung gemindert werden können. So rechnet die Bundesagentur für Arbeit bis 2032 mit einem Personalrückgang aufgrund altersbedingter Abgänge und Fluktuation im erheblichen Ausmaß. Die konsequente Digitalisierung der Arbeitsverwaltung kann hier dazu beitragen, dem drohenden Personalengpass entgegenzuwirken.

Im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode ist vereinbart, einen umfassenden Rückbau von Bürokratie sowie die Digitalisierung voranzubringen. Schriftformerfordernisse im Arbeitsschutz werden daher reformiert, vereinfacht und soweit erforderlich an die neuen technischen Möglichkeiten und den digitalen Wandel angepasst.

B. Lösung

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung soll die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitsförderung bürgerfreundlicher, transparenter, effizienter und unbürokratischer ausgestaltet werden. Hierzu sollen der Vermittlungsprozess weiterentwickelt, das Recht der Arbeitslosenversicherung vereinfacht und vorhandene Förderinstrumente zielgerichtet angepasst werden. Anträge sowie die für die im Dritten Buch Sozialgesetzbuch vorgesehenen Sozialleistungen erforderlichen Angaben sollen künftig vorrangig digital gestellt werden.

Die derzeit noch im Dritten Buch Sozialgesetzbuch vorhandenen Schriftformerfordernisse werden abgeschafft. So wird bei der Vermittlung durch Dritte unter anderem das Schriftformerfordernis bei Verträgen mit privaten Arbeitsvermittlern durch ein Textformerfordernis ersetzt. Dadurch sinkt der bürokratische Aufwand für Arbeitsuchende und Vermittler und zugleich wird der Schutz der Arbeitsuchenden durch das weiterhin bestehende Erfordernis, den Vertrag in Schriftzeichen niederzulegen, aufrechterhalten.

Regelungen, die ein persönliches Erscheinen vor Ort erfordern, werden durch die Möglichkeit der Videotelefonie ersetzt und die Verbindlichkeit der Terminwahrnehmung wird erhöht. Durch eine Experimentierklausel werden zusätzliche Räume für innovatives Verwaltungshandeln und moderne Ansätze geschaffen.

Das Gesetz schafft Erleichterungen für Unternehmen, indem der Arbeitsschutz digitalisiert und modernisiert wird. Der digitale Wandel soll hierbei insbesondere durch Herabstufung von Schriftformerfordernissen auf die Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) vorangetrieben werden. Denn die Schriftform verlangt die eigenhändige Unterschrift auf Papier und verursacht somit Medienbrüche in digitalisierten Prozessen. Durch das Gesetz sollen Abläufe vereinfacht werden, ohne dabei Schutzstandards in Frage zu stellen. Durch weit gefasste Formulierungen wird Spielraum für eine Anpassung an die Situation der Unternehmen gelassen. Änderungen erfolgen im Wesentlichen in folgenden Bereichen:

- Ersetzung der Verpflichtung zur schriftlichen Bestellung von Betriebsbeauftragten durch die Textform
- Formerfordernisse in Dokumentationsvorgaben werden digitalisiert
- Entbehrliche Formvorschriften werden gestrichen und durch formlose Regelungen ersetzt

C. Alternativen

Keine. Die Änderungen sind erforderlich, um den gesellschaftlichen Entwicklungen einer zunehmend mobilen und digitalisierten Arbeitswelt gerecht zu werden.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Mit dem Gesetzentwurf sind Mehrausgaben in Höhe von rund 8 Millionen Euro im Jahr 2027 sowie rund 11 Millionen Euro ab dem Jahr 2028 verbunden.

Mehr- und Minderausgaben nach Gebietskörperschaft und Jahr

	2026	2027	2028	2029
	in Mio. Euro			
Bund	-	0	0	0
Länder	-	-	-	-
Kommunen	-	-	-	-
Bundesagentur für Arbeit	-	8	11	11
insgesamt	-	8	11	11

Darüber hinaus fallen in Erfüllung der mit diesem Gesetzesentwurf verbundenen Regelungen bei der Bundesagentur für Arbeit auf Basis ihrer Personal- und Sachkostenpauschalen nach vollem Inkrafttreten jährliche Personal- und Sachkostenbedarfe in Höhe von rund 0,2 Millionen Euro sowie einmalige Umstellungsaufwände inklusive IT-Aufwände in Höhe von rund 8,1 Millionen Euro an (dies enthält bereits den unter E.3. dargestellten Erfüllungsaufwand und fällt nicht zusätzlich zu diesem an).

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht durch dieses Gesetz kein neuer Erfüllungsaufwand. Vielmehr werden sie jährlich um einen Zeitaufwand von insgesamt rund 942 000 Stunden entlastet. Zudem werden die Bürgerinnen und Bürger pro Jahr um rund 8 Millionen Euro an Sachaufwand entlastet. Die Entlastungen beruhen ausschließlich auf nationalen Rechtsänderungen. Der Erfüllungsaufwand unterliegt der One in, one out-Regel.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Der Wirtschaft entsteht durch dieses Gesetz kein laufender Erfüllungsaufwand. Vielmehr wird sie pro Jahr um rund 11 Millionen Euro entlastet.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten:

Die Entlastung betrifft vollständig Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

Neue Informationspflichten werden durch dieses Gesetz nicht eingeführt, somit entstehen keine Kosten.

Die Entlastungen beruhen ausschließlich auf nationalen Rechtsänderungen. Der Erfüllungsaufwand unterliegt der One in, one out-Regel.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Bundesagentur für Arbeit entstehen durch dieses Gesetz mittelfristig Entlastungen beim Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 0,3 Millionen Euro jährlich. Gleichzeitig entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 7,9 Millionen Euro. Die Be- und Entlastungen beruhen ausschließlich auf nationalen Rechtsänderungen. Der Erfüllungsaufwand unterliegt der One in, one out-Regel.

F. Weitere Kosten

Für die Wirtschaft, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, entstehen keine weiteren Kosten. Auswirkungen auf Einzelpreise und das allgemeine Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

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 2 des Gesetzes vom 16. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 107) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 11 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 11 Informationstechnik der Bundesagentur“.

b) Die Angabe zu § 37 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 37 Potenzialanalyse

§ 37a Kooperationsplan

§ 37b Verpflichtung“.

c) Nach der Angabe zu § 45 wird die folgende Angabe eingefügt:

„§ 45a Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive“.

d) Die Angabe zu § 106a wird gestrichen.

e) Die Angabe zu § 131b wird gestrichen.

f) Die Angabe zum Sechsten Kapitel wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„Sechstes Kapitel

Ergänzende vergabespezifische Regelungen und Vorgaben für die Auswahl der bei Trägern beschäftigten Personen

Erster Abschnitt

Ergänzende vergabespezifische Regelungen

§ 185 Vergabespezifisches Mindestentgelt für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen

Zweiter Abschnitt

Ergänzende Vorgaben für die Auswahl der bei Trägern beschäftigten Personen

§ 186 Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

§§ 187-279a (weggefallen)".

- g) Die Angabe zu § 394 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 394 (weggefallen)".

- h) Die Angabe zum Ersten Abschnitt des Dreizehnten Kapitels wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„Erster Abschnitt

Erprobung

§ 408 Experimentierklausel".

- i) Die Angabe zu den §§ 421 und 421a wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 421 (weggefallen)

§ 421a (weggefallen)".

- j) Nach der Angabe zu § 460 wird die folgende Angabe eingefügt:

„§ 461 Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung".

2. § 3 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 8 wird die Angabe „Arbeitsleben und“ durch die Angabe „Arbeitsleben,“ ersetzt.

- b) In Nummer 9 wird die Angabe „Weiterbildung.“ durch die Angabe „Weiterbildung und“ ersetzt.

- c) Nach Nummer 9 wird die folgende Nummer 10 eingefügt:

„10. der Weiterbildungsprämie und des Weiterbildungsgeldes.“

3. In § 9a Satz 2 Nummer 2 wird die Angabe „§ 37 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 37“ ersetzt.

4. § 11 wird durch den folgenden § 11 ersetzt:

„§ 11

Informationstechnik der Bundesagentur

Die Bundesagentur kann neue Technologien erproben, um die Wirtschaftlichkeit der Entwicklung oder Weiterentwicklung eines Verfahrens der Informationstechnik zu bewerten. Die Bundesagentur soll bei der Digitalisierung und Automatisierung folgende Ziele verfolgen:

1. nutzerinnen- und nutzerfreundliche Weiterentwicklung von Verwaltungsangeboten,
 2. Digitalisierung und Automatisierung ihrer Verwaltungsabläufe, die für die Erbringung von Leistungen der Arbeitsförderung erforderlichen sind,
 3. Entwicklung und Betrieb informationstechnischer Infrastrukturen, die eine zügige Anpassung ihrer informationstechnischen Systeme an gesetzliche Vorgaben sicherstellen, für deren Durchführung sie nach diesem Buch zuständig ist,
 4. Schaffung der informationstechnischen Voraussetzungen für die zügige Pilotierung und den Einsatz neuer Technologien für die Leistungserbringung.“
5. § 22 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:

„2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt mit Ausnahme von Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive nach § 45a,“.
 - b) Die Nummern 4 bis 6 werden durch die folgende Nummer 4 ersetzt:

„4. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts.“
6. In § 28a Absatz 3 Satz 1 und 3 wird jeweils die Angabe „drei“ durch die Angabe „sechs“ ersetzt.
7. § 29 Absatz 2 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:
- „Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern, auch unter dem Gesichtspunkt individueller wirtschaftlicher Eigenständigkeit.“
8. In § 31 Satz 2 wird die Angabe „§ 37 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 37“ ersetzt.
9. § 33 Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:
- „Dabei soll sie umfassend Auskunft und Rat geben zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Bedeutung der Berufswahl für die individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt.“
10. § 37 wird durch die folgenden §§ 37 bis 37b ersetzt:

„§ 37

Potenzialanalyse

Die Agentur für Arbeit hat unverzüglich nach der Ausbildungsuchendmeldung oder Arbeitsuchendmeldung zusammen mit der oder dem Ausbildungsuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden die beruflichen und persönlichen Merkmale, beruflichen Fä-

higkeiten und die Eignung festzustellen (Potenzialanalyse). Die Potenzialanalyse erstreckt sich auch auf die individuellen Stärken sowie darauf, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird.

§ 37a

Kooperationsplan

(1) Die Agentur für Arbeit soll ausgehend von der Potenzialanalyse zusammen mit der oder dem Ausbildungsuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden unverzüglich einen individuellen Prozess zur Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit entwickeln (Kooperationsplan). In dem Kooperationsplan werden das Eingliederungsziel und die wesentlichen Schritte zur Eingliederung festgelegt. Dies umfasst insbesondere,

1. welche Beratungsaktivitäten und Vermittlungsbemühungen die Agentur für Arbeit erbringt,
2. welche Eigenbemühungen die oder der Ausbildungsuchende oder die oder der Arbeitsuchende in welcher Häufigkeit mindestens unternimmt und in welcher Form sie oder er diese nachweist,
3. welche Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in Betracht kommen,
4. wie erforderliche Leistungen anderer Träger in den Eingliederungsprozess einbezogen werden,
5. eine vorgesehene Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einer Maßnahme der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes und
6. dass im Falle eines Bedarfs an Leistungen gemäß § 5 des Neunten Buches auf eine entsprechende Antragstellung hingewirkt wird.

Die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderten Menschen sollen angemessen berücksichtigt werden.

(2) Der oder dem Ausbildungsuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden wird der Kooperationsplan in Textform zur Verfügung gestellt. Der Kooperationsplan soll spätestens nach Ablauf von jeweils sechs Monaten, bei jungen Menschen spätestens nach jeweils drei Monaten, gemeinsam überprüft, aktualisiert und fortgeschrieben werden.

(3) Der Kooperationsplan begründet keine Rechte oder Pflichten.

§ 37b

Verpflichtung

(1) Die Agentur für Arbeit kann jederzeit die oder den Ausbildungsuchenden oder die oder den Arbeitsuchenden schriftlich oder elektronisch unter Belehrung über die Rechtsfolgen zu folgenden Handlungen verpflichten, wenn dies für eine erfolgreiche Eingliederung erforderlich ist:

1. zur Vornahme von konkreten Eigenbemühungen,

2. zur Vornahme von Handlungen zur Anbahnung oder Aufnahme einer zumutbaren Arbeit oder Ausbildung aufgrund eines konkreten Vorschlages der Agentur für Arbeit,
3. zur Teilnahme an einer Maßnahme der Arbeitsförderung,
4. zu Bemühungen zur Erlangung einer Berechtigung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einer Maßnahme der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes sowie zur tatsächlichen Teilnahme.

Wenn ein Kooperationsplan einvernehmlich entwickelt worden ist, soll dieser berücksichtigt werden, ohne dass der Kooperationsplan Bindungswirkung entfaltet.

(2) Werden die aus dem Kooperationsplan folgenden Schritte durch die oder den Ausbildungssuchenden oder die oder den Arbeitsuchenden nicht erbracht und bezieht diese oder dieser Arbeitslosengeld, soll die Agentur für Arbeit diese oder diesen nach Absatz 1 verpflichten.

(3) In der Verpflichtung nach Absatz 1 hat die Agentur für Arbeit, unabhängig davon, ob ein Kooperationsplan gemeinsam erarbeitet worden ist, konkret zu bestimmen, welche Eigenbemühungen die oder der Ausbildungssuchende oder die oder der Arbeitsuchende in welcher Häufigkeit mindestens unternehmen muss und in welcher Form und Frist diese nachzuweisen sind.“

11. § 38 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 Satz 2 und 3 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Im Übrigen kann die Agentur für Arbeit die Arbeitsvermittlung einstellen, wenn die oder der Arbeitsuchende die ihr oder ihm nach Absatz 3 oder nach § 37b Absatz 1 Satz 1 obliegenden Pflichten nicht erfüllt, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Die oder der Arbeitsuchende kann die Arbeitsvermittlung erneut nach Ablauf von zwölf Wochen in Anspruch nehmen. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht für Menschen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.“

- b) Absatz 5 Satz 2 wird gestrichen.

12. In § 44 Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten“ durch die Angabe „im Kooperationsplan festgehaltenen“ ersetzt.

13. § 45 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 Satz 3 und 4 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein berechtigt zur Auswahl

1. eines Trägers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende und nach § 179 zugelassene Maßnahme anbietet, oder
2. eines Trägers, der eine ausschließlich erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung anbietet.

Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 1 hat der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen.“

- b) Absatz 8 wird durch den folgenden Absatz 8 ersetzt:

„(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 2 darf bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, jeweils die Dauer von zwölf Wochen nicht überschreiten.“

14. Nach § 45 wird der folgende § 45a eingefügt:

„§ 45a

Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive

(1) Die Agentur für Arbeit hat durch Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive die Erprobung eines Übergangs von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einem laufenden Arbeitsverhältnis heraus in ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zu unterstützen, wenn

1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer und der andere Arbeitgeber der Maßnahme zugestimmt haben,
2. der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer jetzt beschäftigende Arbeitgeber mindestens das Arbeitsentgelt fortzahlt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne Erprobung erhalten würde, und
3. der zuständige Betriebsrat des Arbeitgebers, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt und der zuständige Betriebsrat des Erprobungsbetriebs über die beabsichtigte Erprobung unterrichtet wurden; die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach anderen Vorschriften bleiben unberührt.

(2) Eine Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive ist die umfassende betriebliche Erprobung einer bei einem Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerin oder eines bei ihm versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmers bei einem Erprobungsbetrieb mit dem Ziel, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit dem anderen Arbeitgeber zur Prüfung der Begründung eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zusammenzuführen. Die Maßnahme ermöglicht dem anderen Arbeitgeber, insbesondere Neigung, Eignung, Leistungsfähigkeit und notwendigen Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für eine Übernahme zu identifizieren. Sie ermöglicht der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, den Erprobungsbetrieb, die Arbeitsbedingungen und mögliche Arbeitsplätze kennenzulernen sowie notwendige eigene Qualifizierungsbedarfe zu erkennen.

(3) Die Unterstützung der Agentur für Arbeit umfasst das Angebot der Beratung der beschäftigten Arbeitnehmerin oder des beschäftigten Arbeitnehmers und der beteiligten Arbeitgeber nach dem Ersten Unterabschnitt des Ersten Abschnitts.

(4) Die Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive darf eine Dauer von vier Wochen, in Ausnahmefällen sechs Wochen, nicht überschreiten. Die erneute Erprobung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei demselben anderen Arbeitgeber ist nicht zulässig.

(5) Der Antrag ist vom Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt, zu stellen. Der Arbeitgeber kann den Antrag für mehrere bei ihm beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch wenn die Erprobung bei unterschiedlichen anderen Arbeitgebern erfolgt, als Sammelantrag stellen.

(6) Der Antrag ist elektronisch über das Fachportal der Bundesagentur zu stellen.“

15. § 54a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:

„2. auf einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes, § 25 Absatz 1 Satz 1 der Handwerksordnung, des Seearbeitsgesetzes, nach Teil 2 des Pflegeberufgesetzes oder nach Teil 2 des Pflegefachassistenzgesetzes vorbereitet und“.

b) Absatz 3 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Der Abschluss des Vertrags ist der nach dem Berufsbildungsgesetz, im Fall der Vorbereitung auf einen nach Teil 2 des Pflegeberufgesetzes oder nach Teil 2 des Pflegefachassistenzgesetzes anerkannten Ausbildungsberuf der nach Landesrecht zuständigen Stelle anzuzeigen.“

16. In § 57 Absatz 1 wird die Angabe „oder dem Altenpflegegesetz“ gestrichen.

17. § 76 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die Agentur für Arbeit fördert förderungsberechtigte junge Menschen durch eine nach § 57 Absatz 1 förderungsfähige Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (außerbetriebliche Berufsausbildung), sofern zu erwarten ist, dass sie die Berufsausbildung erfolgreich abschließen können.“

b) Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:

„2. deren betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist und deren Eingliederung in betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach diesem Buch aussichtslos ist.“

18. § 81 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 Satz 4 wird der folgende Satz eingefügt:

„Verfügt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in dem angestrebten Beruf über eine Feststellung der überwiegenden Vergleichbarkeit aus einem Verfahren nach § 1 Absatz 6 des Berufsbildungsgesetzes, gilt Satz 1 Nummer 2 als erfüllt.“

b) In Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 wird nach der Angabe „Absatz 1“ die Angabe „oder Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 4“ eingefügt.

c) In Absatz 3a Nummer 1 wird nach der Angabe „Absatz 1“ die Angabe „oder Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 4“ eingefügt.

19. § 82 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 3 Satz 4 wird der folgende Satz eingefügt:

„§ 91 gilt entsprechend.“

b) Absatz 7 wird gestrichen.

c) Absatz 8 wird zu Absatz 7.

20. § 82a Absatz 4 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„§ 98 Absatz 3 Nummer 2 bis 5 gilt entsprechend.“

21. § 96 Absatz 4 Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht oder
2. durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.“

22. § 98 Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Die persönlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

1. des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden,
2. während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld, Qualifizierungsgeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
3. während des Bezugs von Krankengeld oder von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes,
4. während der Zeit, in der sie Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen sowie
5. während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes im Sinne des § 2 Absatz 3 Satz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes, soweit sie deswegen nicht beschäftigt werden dürfen.“

23. § 99 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, vom Arbeitgeber oder einem Bevollmächtigten elektronisch anzuzeigen. Alternativ kann die Anzeige auch von der Betriebsvertretung schriftlich erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers oder des Bevollmächtigten ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Bis zum 31. Dezember 2027 kann der Arbeitsausfall nach Satz 1 auch noch schriftlich angezeigt werden.“

b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen elektronischen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und

glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Bis zum 31. Dezember 2027 kann der Bescheid nach Satz 1 auch noch schriftlich erteilt werden. Wird die Anzeige von der Betriebsvertretung schriftlich erstattet, kann der Bescheid nach Satz 1 auch schriftlich erteilt werden.“

24. § 106a wird gestrichen.

25. § 111a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transferkurzarbeitergeldes endet, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 81 gefördert werden, wenn der Arbeitgeber während des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.“

b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten verringert sich der von dem Arbeitgeber während des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes zu tragende Mindestanteil an den Lehrgangskosten abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 2 Satz 1 auf 25 Prozent. Wenn ein Insolvenzereignis im Sinne des § 165 Absatz 1 Satz 2 vorliegt, kann die Agentur für Arbeit abweichend von Satz 1, von Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 und von Absatz 2 Satz 1 eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten festlegen.“

26. § 123 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird die Angabe „anzuwenden.“ durch die Angabe „anzuwenden,“ ersetzt.

bb) Nach Nummer 3 wird die folgende Nummer 4 eingefügt:

„4. bei Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen 133 Euro monatlich, wenn die Kosten für Unterbringung und Verpflegung von der Agentur für Arbeit oder einem anderen Leistungsträger übernommen werden, zuzüglich des jeweils geltenden Bedarfs für die Unterkunft nach § 13 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes,

a) wenn die Teilnehmerin oder der Teilnehmer bei Beginn der Maßnahme seit mindestens sechs Monaten eine eigene Wohnung bewohnt und ohne die Beibehaltung dieser Wohnung wegen besonderer Umstände im Einzelfall die Teilnahme an der Maßnahme wesentlich erschwert würde oder

b) im ersten und letzten Monat der Maßnahme, wenn eine eigene Wohnung zu diesem Zeitpunkt noch oder bereits angemietet ist und im Fall des ersten Monats eine fristgemäße Kündigung dieser Wohnung vor Beginn der Maßnahme nicht möglich ist.“

b) Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Übersteigt in den Fällen der Nummern 2 und 4 die Ausbildungsvergütung nach § 17 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes nach Abzug der Steuern und einer Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 den Bedarf zuzüglich der Beträge nach § 2 Absatz 1 und 3 Nummer 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung, so wird die Differenz als Ausgleichsbetrag gezahlt.“

27. § 124 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 3 wird die Angabe „anzuwenden.“ durch die Angabe „anzuwenden,“ ersetzt.
- b) Nach Nummer 3 wird die folgende Nummer 4 eingefügt:
 - „4. bei Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen 133 Euro monatlich, wenn die Kosten für Unterbringung und Verpflegung von der Agentur für Arbeit oder einem anderen Leistungsträger übernommen werden, zuzüglich des jeweils geltenden Bedarfs für die Unterkunft nach § 13 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes
 - a) wenn die Teilnehmerin oder der Teilnehmer bei Beginn der Maßnahme seit mindestens sechs Monaten eine eigene Wohnung bewohnt und ohne die Beibehaltung dieser Wohnung wegen besonderer Umstände im Einzelfall die Teilnahme an der Maßnahme wesentlich erschwert würde oder
 - b) im ersten und letzten Monat der Maßnahme, wenn eine eigene Wohnung zu diesem Zeitpunkt noch oder bereits angemietet ist und im Fall des ersten Monats eine fristgemäße Kündigung dieser Wohnung vor Beginn der Maßnahme nicht möglich ist.“

28. § 131b wird gestrichen.

29. § 138 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 Satz 2 Nummer 1 wird durch die folgende Nummer 1 ersetzt:
 - „1. die Einhaltung der Verpflichtungen nach § 37b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1,“.
- b) Absatz 5 Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:
 - „2. sich im Geltungsbereich dieses Buches oder im grenznahen Ausland aufhält und werktäglich Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zur Kenntnis nehmen kann,“.
- c) Nach Absatz 5 wird der folgende Absatz 6 eingefügt:
 - „(6) Erfüllt die oder der Arbeitslose nicht die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 2 oder des Absatzes 5 Nummer 2, steht dies dem Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu drei Wochen im Kalenderjahr nicht entgegen, wenn die Agentur für Arbeit vorher ihre Zustimmung erteilt hat. Die Zustimmung darf jeweils nur erteilt werden, wenn die Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit nicht beeinträchtigt wird. Satz 1 ist entsprechend anzuwenden
 - 1. bis zu drei Wochen im Kalenderjahr bei Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, religionsgemeinschaftlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder sonst im öffentlichen Interesse liegt,

2. bis zu drei Wochen im Kalenderjahr bei Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder
3. für die Dauer der Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.

Eine Zustimmung kann nicht erteilt werden, wenn der Zeitraum, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 2 oder des Absatzes 5 Nummer 2 nicht erfüllt werden, sechs zusammenhängende Wochen überschreitet.“

30. § 139 Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Nimmt eine leistungsberechtigte Person an einer Maßnahme nach § 45, an einem Berufsorientierungspraktikum nach § 48a oder an einer Abklärung der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung im Sinne des Rechts der beruflichen Rehabilitation teil, leistet sie vorübergehend zur Verhütung oder Beseitigung öffentlicher Notstände Dienste, die nicht auf einem Arbeitsverhältnis beruhen, übt sie eine freie Arbeit im Sinne des Artikels 293 Absatz 1 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch oder auf Grund einer Anordnung im Gnadenwege aus oder erbringt sie gemeinnützige Leistungen oder Arbeitsleistungen nach den in Artikel 293 Absatz 3 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch genannten Vorschriften oder auf Grund deren entsprechender Anwendung, so schließt dies die Verfügbarkeit nicht aus.“

31. § 140 Absatz 4 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Aus personenbezogenen Gründen ist einer arbeitslosen Person eine Beschäftigung auch nicht zumutbar, wenn die täglichen Pendelzeiten zwischen der zuletzt der Agentur für Arbeit mitgeteilten Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind.“

32. § 141 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird durch die folgenden Absätze 1 und 1a ersetzt:

„(1) Die oder der Arbeitslose hat sich arbeitslos zu melden. Eine Meldung ist auch zulässig, wenn die Arbeitslosigkeit noch nicht eingetreten ist, der Eintritt der Arbeitslosigkeit aber innerhalb der nächsten drei Monate zu erwarten ist. Die Meldung soll vorrangig elektronisch im Fachportal der Bundesagentur unter Nutzung eines von dieser zur Verfügung gestellten elektronischen Formulars erfolgen. Die Meldung kann auch persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen.

(1a) Die Meldung nach Absatz 1 wird nur wirksam, wenn sich die oder der Arbeitslose spätestens am siebten Kalendertag nach Eintritt der Beschäftigungslosigkeit, im Falle einer Meldung nach Eintritt der Beschäftigungslosigkeit am siebten Kalendertag nach der Meldung, gegenüber der Bundesagentur authentisiert. Die Authentisierung hat elektronisch unter den Voraussetzungen des § 36a Absatz 2a Nummer 1 Buchstabe a des Ersten Buches oder persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu erfolgen. Die Bundesagentur hat die oder den Arbeitslosen unverzüglich nach der Meldung nach Absatz 1 auf das Erfordernis und die Möglichkeiten zur Authentisierung hinzuweisen. Dabei hat sie zumindest auch eine Möglichkeit zur persönlichen Vorsprache zum Zwecke der Authentisierung innerhalb der ersten sieben Kalendertage nach Eintritt der Beschäftigungslosigkeit, im Falle einer Meldung nach Eintritt der Beschäftigungslosigkeit innerhalb der ersten sieben Kalendertage nach der Meldung, sicherzustellen.“

- b) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Ist die zuständige Agentur für Arbeit am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit der oder des Arbeitslosen nicht dienstbereit, so wirkt eine Meldung an dem nächsten Tag, an dem die Agentur für Arbeit dienstbereit ist, auf den Tag zurück, an dem die Agentur für Arbeit nicht dienstbereit war. Satz 1 gilt entsprechend für die nach Absatz 1a vorzunehmende Authentisierung, wenn die Agentur für Arbeit am letzten Tag der Authentisierungsfrist nicht dienstbereit ist.“

c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die zuständige Agentur für Arbeit soll mit der oder dem Arbeitslosen unverzüglich nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Beratungs- und Vermittlungsgespräch führen, das persönlich oder, wenn ein persönliches Gespräch nicht erforderlich ist, bei Einvernehmen zwischen der Agentur für Arbeit und der oder dem Arbeitslosen auch per Videotelefonie geführt werden kann.“

bb) In Satz 2 wird die Angabe „persönliche“ gestrichen.

33. Nach § 145 Absatz 3 wird der folgende Absatz 4 eingefügt:

„(4) Die Agentur für Arbeit hat Personen, für die die Krankenkasse Daten nach § 48 Absatz 4 des Fünften Buches übermittelt, unverzüglich nach Erhebung der Daten über die Voraussetzungen des Anspruchs nach Absatz 1 zu informieren, um auf die Antragstellung hinzuwirken. Sie darf die erhobenen Daten zu diesem Zweck verarbeiten.“

34. § 150 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Der Bemessungszeitraum umfasst die beim Ausscheiden aus dem letzten Beschäftigungsverhältnis im jeweiligen Arbeitsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Bemessungsrahmen.“

b) Absatz 2 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„(2) Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums bleiben außer Betracht:

1. Zeiten einer Beschäftigung neben der Übergangsgeld wegen einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder Teilarbeitslosengeld geleistet worden ist,
2. Zeiten einer Beschäftigung als Freiwillige oder Freiwilliger im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, wenn sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 344 Absatz 1 Satz 1 oder Satz 2 bestimmt,
3. Zeiten, in denen Arbeitslose Elterngeld oder Erziehungsgeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen haben oder ein Kind unter drei Jahren betreut und erzogen haben, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war,
4. Zeiten, in denen Arbeitslose eine Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes oder eine Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch genommen haben,

5. Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Teilzeitvereinbarung nicht nur vorübergehend auf weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, mindestens um fünf Stunden wöchentlich, vermindert war, wenn die oder der Arbeitslose Beschäftigungen mit einer höheren Arbeitszeit innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor der Entstehung des Anspruchs während eines sechs Monate umfassenden zusammenhängenden Zeitraums ausgeübt hat.“
35. § 153 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 2 Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:
- „2. die Lohnsteuer, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen auf Grund des § 51 Absatz 4 Nummer 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablaufplan bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a bis c und e des Einkommensteuergesetzes ergibt, und“.
- b) Nach Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:
- „Als Abzüge nach Satz 2 ist jeweils der Betrag maßgebend, der sich zu Beginn des Jahres ergibt, in dem der Anspruch entstanden ist; spätere, auch rückwirkend zu Beginn des Jahres anzuwendende Änderungen bleiben unberücksichtigt.“
- c) In dem neuen Satz 5 Nummer 3 wird nach der Angabe „Satz 1“ die Angabe „oder Satz 2“ eingefügt.
36. In § 161 Absatz 1 Nummer 2 wird nach der Angabe „schriftliche“ die Angabe „oder elektronische“ eingefügt.
37. § 164 Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:
- „2. zu den Pflichten von Arbeitslosen nach § 138 Absatz 5 Nummer 2 und“.
38. Die Überschrift des Sechsten Kapitels wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

„Sechstes Kapitel

Ergänzende vergabespezifische Regelungen und Vorgaben für die Auswahl der bei Trägern beschäftigten Personen“.

39. Vor § 185 wird die folgende Überschrift eingefügt:

„Erster Abschnitt

Ergänzende vergabespezifische Regelungen“.

40. Nach § 185 wird der folgende Zweite Abschnitt eingefügt:

„Zweiter Abschnitt

Ergänzende Vorgaben für die Auswahl der bei Trägern beschäftigten Personen

§ 186

Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(1) Für die Durchführung der folgenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung dürfen Träger keine Personen beschäftigen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind und Kontakt mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Maßnahme haben:

1. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45), die sich an junge Menschen richten,
2. Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48),
3. Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung (§ 49),
4. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 51),
5. Maßnahmen der Assistierten Ausbildung (§ 74),
6. Maßnahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76) und
7. besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Dritten und Neunten Buch.

Zu diesem Zweck sollen sich Träger bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

(2) Träger dürfen von den nach Absatz 1 Satz 2 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern:

1. den Umstand der Einsichtnahme,
2. das Datum des Führungszeugnisses und
3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist
 - a) wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat oder
 - b) wegen einer nicht in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat, die die Person als ungeeignet für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erscheinen lässt.

Träger dürfen die Daten nach Satz 1 nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person die Tätigkeit, die Anlass zu der Vorlage des Führungszeugnisses gewesen ist, nicht ausübt. Die Daten

sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.“

41. § 281 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Die Bundesagentur verarbeitet für die in Absatz 1 genannten Zwecke:

1. Daten, die im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Buch erhoben oder übermittelt werden,
2. Daten, die von den zuständigen Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 51b des Zweiten Buches erhoben und übermittelt werden,
3. Daten aus den Meldungen nach § 28a des Vierten Buches,
4. Daten aus dem Anzeigeverfahren zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 163 Absatz 2 des Neunten Buches,
5. Daten, die ihr auf Grundlage von § 23a des AZR-Gesetzes übermittelt werden,
6. Daten, die ihr zur Verarbeitung für statistische Zwecke auf Grund anderer einzelgesetzlicher Vorschriften übermittelt werden oder wurden.

Soweit für die Zwecke nach Absatz 1 erforderlich, dürfen die Daten mittels identifizierender Merkmale zusammengeführt werden. Identifizierende Merkmale, mit denen persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer Person zugeordnet werden können, sind von den Erhebungsmerkmalen zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu trennen und gesondert zu speichern und frühestmöglich nach Erfüllung des Verarbeitungszwecks zu löschen.“

42. In § 296 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „schriftlichen Form“ durch die Angabe „Textform“ ersetzt.

43. In § 297 Nummer 1 und § 298 Absatz 2 Satz 5 wird jeweils die Angabe „Schriftform“ durch die Angabe „Textform“ ersetzt.

44. In § 299 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „schriftlicher Form“ durch die Angabe „Textform“ ersetzt.

45. § 309 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 und 2 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Arbeitslose haben sich während der Zeit, für die sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erheben, bei der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen Dienststelle der Bundesagentur persönlich oder, wenn ein persönliches Gespräch nicht erforderlich ist, bei Einvernehmen zwischen der oder dem Arbeitslosen und der Agentur für Arbeit per Videotelefonie zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, wenn die Agentur für Arbeit sie dazu auffordert (allgemeine Meldepflicht). Die Meldung muss bei der in der Aufforderung zur Meldung bezeichneten Stelle oder im Falle der Videotelefonie in der in der Aufforderung zur Meldung bezeichneten Art und Weise erfolgen.“

b) Absatz 3 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Ist die meldepflichtige Person am Meldetermin arbeitsunfähig, so wirkt die Meldeaufforderung als Aufforderung zur persönlichen Meldung auf den ersten Tag der

Arbeitsfähigkeit fort, wenn die Agentur für Arbeit dies in der Meldeaufforderung bestimmt.“

46. § 320 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Dabei hat er beim Kurzarbeitergeld von den Lohnsteuerabzugsmerkmalen in dem maßgeblichen Antragszeitraum auszugehen.“

b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird nach der Angabe „unverzüglich“ die Angabe „elektronisch“ eingefügt.

bb) In Satz 2 wird nach der Angabe „Betriebes,“ die Angabe „Betriebsnummer,“ eingefügt.

cc) In Satz 3 wird nach der Angabe „Betriebes“ die Angabe „und der Betriebsnummer“ eingefügt.

47. § 323 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 1 wird der folgende Satz eingefügt:

„Stellt die Bundesagentur elektronische Formulare über öffentlich zugängliche Netze oder in einem Eingabegerät zur Verfügung, sollen diese vorrangig für die Antragstellung genutzt werden.“

bb) In dem neuen Satz 6 wird die Angabe „Sätze 3 und 4“ durch die Angabe „Sätze 4 und 5“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Kurzarbeitergeld, Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und ergänzende Leistungen nach § 102 sind vom Arbeitgeber oder einem Bevollmächtigten elektronisch zu beantragen. Alternativ kann der Antrag schriftlich von der Betriebsvertretung gestellt werden. Die vor Antragstellung nach Satz 1 vom Arbeitgeber einzuholende Stellungnahme der Betriebsvertretung zu dem Antrag ist auf Verlangen der Agentur für Arbeit vorzulegen. Mit einem Antrag auf Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 sind die Namen, die Anschriften und die Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen, für die die Leistung beantragt wird. Für einen Antrag auf Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 ist ab 1. Januar 2028 das Verfahren nach § 108 Absatz 1 des Vierten Buches zu nutzen. Bis zum 31. Dezember 2027 kann der Antrag nach Satz 1 auch noch schriftlich gestellt werden.“

48. In § 336a Satz 1 Nummer 3 wird die Angabe „persönlich“ gestrichen.

49. Nach § 344 Absatz 1 Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:

„Satz 1 gilt nicht für Personen, bei denen das dem Freiwilligendienst vorangegangene Versicherungspflichtverhältnis ein Freiwilligendienst im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes war und dessen beitragspflichtige Einnahme das daraus erzielte Arbeitsentgelt war.“

50. § 394 wird gestrichen.
51. Der Erste Abschnitt des Dreizehnten Kapitels wird durch den folgenden Ersten Abschnitt ersetzt:

„Erster Abschnitt

Erprobung

§ 408

Experimentierklausel

(1) Diese Vorschrift dient der praktischen Erprobung von neuen Ansätzen bei der aktiven Arbeitsförderung (Drittes Kapitel) sowie dem Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld (Viertes Kapitel). Dazu kann die Bundesagentur mit Genehmigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Reallabore zur Erprobung neuer Ansätze durchführen, in denen sie von gesetzlichen Regelungen des Dritten oder des Vierten Kapitels dieses Buches abweicht, soweit die Erprobung den Zwecken dieses Buches, insbesondere den Zielen der Arbeitsförderung entspricht und keine Nachteile beim Bezug von Entgeltersatzleistungen nach § 3 Absatz 4 entstehen.

(2) Die Bundesagentur hat vor Beginn eines Reallabors festzulegen, welchem Zweck die Erprobung dienen soll und von welchen Regelungen des Dritten oder des Vierten Kapitels dieses Buches abgewichen werden soll.

(3) Ein Reallabor kann in bis zu zwanzig Agenturen für Arbeit durchgeführt werden. Die Erprobung soll eine Dauer von zwölf Monaten und darf eine Dauer von 24 Monaten nicht überschreiten.

(4) Der Antrag auf Genehmigung eines Reallabors wird von der Zentrale der Bundesagentur gestellt. Über den Antrag entscheidet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im eigenen Ermessen.

(5) Die Bundesagentur veröffentlicht nach der Genehmigung den örtlichen, zeitlichen und inhaltlichen Umfang der Erprobung im Bundesanzeiger.

(6) Die Bundesagentur sieht eine wissenschaftliche Begleitung der Erprobung vor, die soweit möglich unter Einbeziehung von randomisierten Kontrollgruppen erfolgt, und wertet auf dieser Basis die Umsetzung und die Wirkung der Erprobung aus. Sie legt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales hierüber einen Bericht vor.“

52. § 421 wird gestrichen.
53. § 421a wird gestrichen.
54. § 440 Absatz 4 wird gestrichen.
55. Nach § 460 wird der folgende § 461 eingefügt:

Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

(1) Für Eingliederungsvereinbarungen, die bis zum 30. Juni 2027 abgeschlossen wurden, sind bis zu ihrer Anpassung oder Fortschreibung die §§ 37 und 38 Absatz 4, § 44 Absatz 1 und § 138 Absatz 4 in der bis zum 30. Juni 2027 geltenden Fassung bis zum 31. Dezember 2027 anzuwenden.

(2) § 344 Absatz 2 in der bis 31. Dezember 2026 geltenden Fassung ist auf Freiwilligendienste, die vor dem 1. Januar 2027 begonnen haben und bei denen als beitragspflichtige Einnahme ein Arbeitsentgelt in Höhe der monatlichen Bezugsgröße gilt, weiterhin anzuwenden.

(3) Für Ansprüche, die vor dem 1. Januar 2028 entstanden sind, richten sich abweichend von § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und Satz 3 in der ab 1. Januar 2028 geltenden Fassung die Abzüge

1. für die Sozialversicherungspauschale weiterhin nach dem Prozentsatz, der am 31. Dezember 2027 anzuwenden war,
2. für die Lohnsteuer weiterhin nach dem Programmablaufplan, der am 31. Dezember 2027 anzuwenden war, und
3. für den Solidaritätszuschlag weiterhin nach dem Solidaritätszuschlaggesetz 1995 in der am 31. Dezember 2027 geltenden Fassung.“

Artikel 2

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

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

1. § 99 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, vom Arbeitgeber oder einem Bevollmächtigten elektronisch anzuzeigen. Alternativ kann die Anzeige auch von der Betriebsvertretung schriftlich erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers oder des Bevollmächtigten ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Werden Arbeitgeber bei der Anzeigengestellung durch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte oder Berufsausübungsgesellschaften nach den §§ 49 und 50 des Steuerberatungsgesetzes vertreten, gilt § 105a des Vierten Buches entsprechend.“

- b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen elektronischen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und

glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Wird die Anzeige von der Betriebsvertretung schriftlich erstattet, kann der Bescheid nach Satz 1 auch schriftlich erteilt werden.“

2. § 323 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Kurzarbeitergeld, Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und ergänzende Leistungen nach § 102 sind vom Arbeitgeber oder einem Bevollmächtigten elektronisch zu beantragen. Alternativ kann der Antrag schriftlich von der Betriebsvertretung gestellt werden. Die vor Antragstellung nach Satz 1 vom Arbeitgeber einzuholende Stellungnahme der Betriebsvertretung zu dem Antrag ist auf Verlangen der Agentur für Arbeit vorzulegen. Mit einem Antrag auf Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 sind die Namen, die Anschriften und die Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen, für die die Leistung beantragt wird. Für einen Antrag auf Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 ist das Verfahren nach § 108 Absatz 1 des Vierten Buches zu nutzen. Werden Arbeitgeber bei der Antragstellung durch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte oder Berufsausübungsgesellschaften nach den §§ 49 und 50 des Steuerberatungsgesetzes vertreten, gilt § 105a des Vierten Buches entsprechend“.

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 1a des Gesetzes vom 16. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 107) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 3 Absatz 1 Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:

„Die Leistungen sind insbesondere darauf auszurichten, dass zukünftig mittels Erwerbstätigkeit die dauerhafte wirtschaftliche Eigenständigkeit der leistungsberechtigten Person auch bei einer möglichen Veränderung ihrer familiären Situation erreicht wird.“

2. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 wird durch die folgende Nummer 2 ersetzt:

„2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt mit Ausnahme von Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive nach § 45a,“.

- b) Nach Absatz 4 wird der folgende Absatz 5 eingefügt:

„(5) Für die Durchführung von Leistungen nach § 16d, § 16f, § 16h oder § 16k, die sich an junge Menschen richten, gilt in Bezug auf das vom Träger eingesetzte Personal § 186 des Dritten Buches entsprechend.“

3. In § 39 Nummer 3 wird die Angabe „persönlichen“ gestrichen.

Artikel 4

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch 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 Artikel 8 des Gesetzes vom 27. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 119) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 28a Absatz 3d Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Satz 1 gilt für die Bundesagentur für Arbeit bei Vorliegen der Meldepflicht nach § 200 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Fünften Buches, für den Abruf von Daten nach § 109a sowie im Verfahren nach den §§ 14 und 15 des Neunten Buches, wenn eine Weiterleitung des Antrags auf Leistungen zur Teilhabe an die gesetzliche Krankenkasse vorgesehen ist, entsprechend.“

Artikel 5

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 195) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 48 Absatz 3 wird der folgende Absatz 4 eingefügt:

„(4) Hat die Krankenkasse das Ende des Krankengeldanspruchs wegen Ablauf der Leistungsdauer abschließend ermittelt, teilt sie dies dem Versicherten und unverzüglich auch der Bundesagentur für Arbeit mit. Die Mitteilung an die Bundesagentur für Arbeit erfolgt elektronisch. Die Krankenkasse übermittelt an die Bundesagentur für Arbeit elektronisch zeitgleich mit der Mitteilung nach Satz 1 die folgenden Daten des Versicherten:

1. Name,
2. Vorname,
3. Geburtsdatum,
4. Wohnanschrift,
5. Versicherungsnummer.

Die Übermittlung der Daten soll in der Regel acht Wochen vor dem ermittelten Ende des Krankengeldanspruchs erfolgen.“

2. In § 258 Satz 1 wird die Angabe „Bezieher von Übergangsgeld“ durch die Angabe „Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. Mai 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 140) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 162 Absatz 1 Satz 3 wird nach der Angabe „eintreten,“ die Angabe „Versicherungsfälle während einer Maßnahme nach § 45a des Dritten Buches“ eingefügt.

Artikel 7

Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 16. Januar 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 14) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 163 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird gestrichen.

b) Absatz 2 Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Der Anzeige ist ein Verzeichnis beizufügen, das die in der Anzeige berücksichtigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen sowie sonstigen anrechnungsfähigen Personen gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle ausweist.“

c) In Absatz 4 wird die Angabe „Absatz 1“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 2“ ersetzt.

d) Absatz 6 wird durch den folgenden Absatz 6 ersetzt:

„(6) Die Anzeige und das Verzeichnis sind elektronisch zu übermitteln. Dabei ist das von der Bundesagentur für Arbeit in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen festgelegte elektronische Übermittlungsverfahren zu nutzen.“

e) Absatz 8 wird durch den folgenden Absatz 8 ersetzt:

„(8) Der Arbeitgeber meldet der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen über das von dieser zur Verfügung gestellte elektronische Verfahren

1. die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 177 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und § 180 Absatz 1 bis 5) unverzüglich nach deren Wahl sowie
2. seinen Inklusionsbeauftragten für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen (§ 181 Satz 1) unverzüglich nach dessen Bestellung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen stellt dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit die nach Satz 1 gemeldeten Informationen zur Verfügung, soweit dies zum Zwecke der Zusammenarbeit im Sinne des § 182 Absatz 2 Satz 2 erforderlich ist.“

2. In § 210 Absatz 6 wird die Angabe „nach § 163 Absatz 1 und 5 treffenden Verpflichtungen gelten“ durch die Angabe „nach § 163 Absatz 5 treffende Verpflichtung gilt“ ersetzt.
3. § 238 Absatz 1 Nummer 2 wird gestrichen.
4. In § 240 Absatz 1 Nummer 2 wird die Angabe „zur Vorlage des nach § 163 Absatz 1 zu führenden Verzeichnisses,“ gestrichen.

Artikel 8

Änderung des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch

Das Zehnte Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 20. Mai 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 152) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Nach § 80 Absatz 3 wird der folgende Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Bei der Verarbeitung von Sozialdaten durch digitale Dienste, die auf Abruf die Verwaltung eines skalierbaren und elastischen Pools gemeinsam nutzbarer Rechenressourcen sowie den umfassenden Fernzugang zu diesem Pool ermöglichen, auch wenn die Rechenressourcen auf mehrere Standorte verteilt sind (Cloud-Computing-Dienste), muss ergänzend ein aktuelles C5-Testat der datenverarbeitenden Stelle im Hinblick auf die C5-Basiskriterien für die im Rahmen des Cloud-Computing-Dienstes eingesetzten Cloud-Systeme und die eingesetzte Technik vorliegen und die im Prüfbericht des Testats enthaltenen, korrespondierenden Kriterien müssen umgesetzt sein. Die C5-Basiskriterien ergeben sich aus dem Cloud Computing Compliance Criteria Catalogue des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik in der jeweils aktuellen Fassung. Die jeweils geltende Fassung wird vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik auf seiner Internetseite veröffentlicht. Innerhalb der ersten 18 Monate der Verarbeitung durch Cloud-Computing-Dienste gilt als aktuelles C5-Testat im Sinne des Satzes 1 ein C5-Typ1-Testat. Nach Ablauf von 18 Monaten gilt als aktuelles C5-Testat im Sinne des Satzes 1 ein aktuelles C5-Typ2-Testat. Eine Verarbeitung ist auch zulässig, soweit ein Testat oder Zertifikat nach einem Standard vorliegt, dessen Befolgung ein im Vergleich zum C5-Standard vergleichbares oder höheres Sicherheitsniveau sicherstellt.“

Artikel 9

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 11 Absatz 10 des Gesetzes vom 16. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 107) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 8a Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Absatz 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts nach § 6 Absatz 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern; § 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet mit Ausnahme von § 7e Absatz 7 und 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.“

Artikel 10

Änderung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.
2. In § 5 Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.
3. In § 8 Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.
4. In § 12 Absatz 4 wird nach der Angabe „schriftlich“ die Angabe „oder elektronisch“ eingefügt.

Artikel 11

Änderung des Arbeitsschutzgesetzes

Das Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 369) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Absatz 2 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.
2. In § 22 Absatz 1 Satz 2 wird nach der Angabe „schriftlich“ die Angabe „oder elektronisch“ eingefügt.

Artikel 12

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 6 am 1. Januar 2027 in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a, g und i, Nummer 4, Nummer 47 Buchstabe a, Nummer 50, 52 und 53, Artikel 4 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (3) Die Artikel 10 und 11 treten am [einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Quartals] in Kraft.
- (4) Artikel 1 Nummer 30 und Nummer 32 Buchstabe c, Nummer 45 und 48 und Artikel 3 Nummer 3 treten am 1. April 2027 in Kraft.
- (5) Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b, Nummer 3, 8, 10, 11, 12, 26, 27, 29, 31 und 37 tritt am 1. Juli 2027 in Kraft.
- (6) Artikel 1 Nummer 32 Buchstabe a und b, Nummer 35 Buchstabe a und b, die Artikel 2 und 7 treten am 1. Januar 2028 in Kraft.
- (7) Artikel 1 Nummer 46 Buchstabe b tritt am 1. Juli 2028 in Kraft.
- (8) Artikel 1 Nummer 33 und Artikel 5 Nummer 1 treten am 1. Januar 2029 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Leistungsfähigkeit des Staates zu stärken. Dazu soll insbesondere auch die Modernisierung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Verwaltung weiter vorangetrieben werden, damit diese effizient, transparent und bürgernah agieren kann.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in den vergangenen Jahren bereits große Schritte bei der Digitalisierung unternommen. Sie hat das Onlinezugangsgesetz umgesetzt und bietet bereits rund 70 Dienstleistungen elektronisch an. Die digitalen Angebote für Bürgerinnen und Bürger umfassen unter anderem die Möglichkeit, sich online arbeitsuchend und arbeitslos zu melden. Unternehmen können online Förderleistungen oder Kurzarbeitergeld beantragen. Diese Digitalisierungsschritte gilt es konsequent fortzusetzen, die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen und den Sozialstaat stärker an den sich geänderten Lebensrealitäten der Bürgerinnen und Bürger auszurichten. Digitale Antragstellung und neue Kommunikationsformen wie die Videotelefonie vereinfachen die Bereitstellung von Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit, bringen aber auch Herausforderungen mit sich. Durch eine Weiterentwicklung der begonnenen Digitalisierung sollen flexible und bürgerfreundliche Lösungen im Recht der Arbeitsförderung ermöglicht werden.

Angesichts zunehmender Digitalisierung und elektronischer Kommunikation in vielen Lebensbereichen sind das Schriftformerfordernis für den Vermittlungsvertrag zwischen Arbeitssuchenden und Vermittlern sowie das Schriftformerfordernis für die Gestattung zur verlängerten Aufbewahrung von Unterlagen und personenbezogenen Daten entbehrlich. Ziel ist es, den bürokratischen Aufwand für Arbeitssuchende und Vermittler zu senken und gleichzeitig der Schutzbedürftigkeit der Arbeitssuchenden weiterhin Rechnung zu tragen. Dieses Ziel kann durch Ersetzen der Schriftformerfordernisse durch Textformerfordernisse erreicht werden.

Zudem soll die Vermittlung in Erwerbsarbeit als Kernaufgabe der Bundesagentur für Arbeit gestärkt werden. Hierzu werden mit dem Gesetz auch arbeitsmarktpolitische Instrumente entsprechend angepasst. Die Fortentwicklungen bei Vermittlung und Weiterbildung sollen zu einer schnelleren und qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration beitragen, die im Idealfall bereits den Eintritt von Arbeitslosigkeit vermeiden. Gründerinnen und Gründer sollen besser und unbürokratischer unterstützt werden.

Verwaltungsvereinfachung und Entbürokratisierung entlasten die Bundesagentur für Arbeit und tragen so dazu bei, ihre Leistungsfähigkeit auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels zu gewährleisten. Die mit dem Entwurf vorgesehenen Änderungen ermöglichen der Bundesagentur für Arbeit eine weitere Digitalisierung und Automatisierung ihrer Prozesse, was mit einem nicht unerheblichen Entlastungspotential einhergehen wird. So wird zum Beispiel durch die gesetzliche Änderung zur verpflichtenden elektronischen Antragstellung beim Kurzarbeitergeld die Grundlage geschaffen, um geplante untergesetzliche Verfahrensänderungen sowie IT-Anpassungen anzugehen und so Automatisierungspotenziale zu heben. Mit einer Umsetzung dieser Anpassungen in den Verfahren und der IT wird bis zum Ende des Jahres 2028 gerechnet. Damit könnte ein perspektivischer Effizienzgewinn bei der Bundesagentur für Arbeit in einer Größenordnung von rund 11 Millionen Euro jährlich ab dem Jahr 2029 erzielt werden. In der Zukunft wird die Bundesagentur

für Arbeit damit beim laufenden Erfüllungsaufwand mit den vorgesehenen rechtlichen Änderungen entlastet.

Das Gesetz schafft Erleichterungen für Unternehmen, indem Formerfordernisse, die nicht mehr erforderlich erscheinen, vereinfacht werden und der Arbeitsschutz digitalisiert und modernisiert wird. Der digitale Wandel soll durch die Herabstufung von strengen Schriftformerfordernissen auf die Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) vorangetrieben werden. Denn die Schriftform im Privatrecht verlangt die eigenhändige Unterschrift auf Papier und verursacht somit Medienbrüche in digitalisierten Prozessen. Durch das Gesetz sollen Abläufe vereinfacht werden, ohne dabei Schutzstandards in Frage zu stellen. Durch weit gefasste Formulierungen wird Spielraum für eine Anpassung an die Situation der Unternehmen gelassen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung sollen die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitsförderung bürgerfreundlicher, transparenter, effizienter und unbürokratischer ausgestaltet werden. Arbeitsmarktpolitische Instrumente und Strukturen bei der Bundesagentur für Arbeit werden angepasst, um den besonderen Fokus auf eine Vermittlung in Erwerbsarbeit zu stärken und digitale Zugänge zu erleichtern.

Digitalisierung der Arbeitsförderung

Mit dem vorliegenden Gesetz soll die Digitalisierung der Arbeitsförderung weiter vorangetrieben werden. Mit einer Norm zur Informationstechnik der Bundesagentur für Arbeit wird insoweit eine strategische Zielmarke formuliert und die Digitalisierung als Aufgabe und Chance für die Bundesagentur für Arbeit begriffen. Gleichzeitig wird auch die digitale Vernetzung zwischen den Trägern gefördert. Zudem wird die elektronische Kommunikation zwischen Krankenkassen und Bundesagentur für Arbeit verbessert. Dieser Informationsaustausch soll der Bundesagentur ermöglichen, Personen, deren Krankengeldbezug ausläuft, initiativ zu möglichen Ansprüchen auf Arbeitslosengeld zu beraten, um eine nahtlose Absicherung zu verbessern. Davon sollen auch Personen mit psychischen Erkrankungen profitieren.

Im Verhältnis zu Bürgerinnen und Bürgern soll die Digitalisierung schnelleres und effektiveres Verwaltungshandeln sicherstellen und gleichzeitig nutzendenfreundlicher ausgerichtet werden. Nach dem Prinzip „digital first“ sollen über die allgemeine Regelung in § 60 SGB I hinaus auch Anträge künftig vorrangig digital über die online-Formulare der Bundesagentur für Arbeit gestellt werden. Dies soll zu einem generellen Vorrang einer digitalen Antragstellung führen, die bereits jetzt beim Antrag auf Arbeitslosengeld hohe Nutzungsquoten aufweist. Aus einer Antragstellung ohne die Nutzung von elektronischen Formularen, die weiterhin möglich sein wird, ergeben sich keine rechtlichen Nachteile. Auch die Arbeitslosmeldung soll künftig vorrangig digital erfolgen. Zugleich wird die digitale Arbeitslosmeldung vereinfacht und bürgerfreundlicher ausgestaltet. Damit sollen die bisher niedrigen Nutzungsquoten der digitalen Arbeitslosmeldung von lediglich rund 15% deutlich erhöht werden.

In diesem Zusammenhang werden die im Dritten Buch Sozialgesetzbuch noch bestehenden Schriftformerfordernisse abgebaut. So wird im Bereich der Vermittlung durch Dritte insbesondere beim Vermittlungsvertrag zwischen privaten Arbeitsvermittlern und Arbeitssuchenden das Schriftformerfordernis durch ein Textformerfordernis ersetzt. Beim Kurzarbeitergeld, bei der Meldung von Arbeitskampfmaßnahmen an die Bundesagentur für Arbeit und bei der Antragstellung für die Erprobung einer Beschäftigungsperspektive wird eine verpflichtende digitale Antragstellung für Arbeitgeber aufgenommen.

Zwischen Bürgerinnen und Bürgern einerseits und der Bundesagentur für Arbeit andererseits soll auch die digitale Kommunikation vermehrt nutzbar gemacht werden. Die bisher

noch bestehenden Pflichten, ein Gespräch persönlich in den Räumen der Agentur führen zu müssen, werden abgeschafft. So können Beratungsgespräche künftig, sofern ein persönliches Gespräch nicht erforderlich ist, per Videotelefonie geführt werden. Dies ermöglicht ein breiteres Terminangebot, insbesondere auch für Arbeitsuchende, die sich noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Die Zunahme digitaler Kommunikation in der gesamten Gesellschaft ermöglicht auch eine Modernisierung des Erreichbarkeitsrechts, ohne dass die Pflichten der arbeitslosen Personen zur Mitwirkung verringert werden: Für die Erreichbarkeit ist es künftig nicht mehr erforderlich, werktäglich persönlich seinen Postbriefkasten auf Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zu prüfen. Damit können künftig die Chancen, die sich aus einer digitalen und damit schnelleren Kommunikation ergeben, besser genutzt werden.

Modernisierung der Arbeitsförderung

Mit dem Gesetz werden neue Impulse für die Kernaufgabe der Bundesagentur für Arbeit, die Vermittlung, aber auch für Weiterbildung gesetzt.

Die Instrumente der Vermittlung sollen fortentwickelt werden. Ausgehend von einer Potentialanalyse, mit der Eignung, Neigung und Fähigkeit festgestellt werden, vereinbart die Agentur für Arbeit mit der oder dem Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden künftig einen Kooperationsplan, in dem die Beratungsaktivitäten und andere Leistungen der Agentur ebenso festgelegt werden, wie die Eigenbemühungen der oder des Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden. Die Vornahme konkreter Eigenbemühungen und die Teilnahme an konkreten Maßnahmen kann künftig außerhalb des Kooperationsplans rechtsverbindlich festgeschrieben und damit für die arbeitslosen Personen verpflichtend ausgestaltet werden.

Neu im Recht der Arbeitsförderung eingeführt wird das Instrument der Erprobung einer Beschäftigungsperspektive. Mit dem Instrument wird der rechtliche Rahmen für eine Job-to-Job Erprobung gesetzt. Ziel ist, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit einem anderen Arbeitgeber zusammenzuführen, damit diese prüfen können, ob sie ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründen wollen. Das bietet zusätzliche Möglichkeiten, um Arbeitslosigkeit in einem Transformationsprozess zu vermeiden und nahtlose Übergänge zwischen zwei Beschäftigungen zu ermöglichen.

Zudem enthält der Entwurf eine Reallabor Klausel, die es der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht, in begrenztem Umfang neue Instrumente und Prozesse zu testen und zu evaluieren. Damit können innovative Ausgestaltungen unter realen Bedingungen getestet werden. Dies fördert eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung der Arbeitsförderung.

Das vorliegende Gesetz trägt der Bedeutung der Weiterbildung für die Aufnahme qualifikationsadäquater Beschäftigungen Rechnung. So sind Verbesserungen beim Weiterbildungs- und Ausbildungsgeld vorgesehen; Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung werden gestärkt.

Der Entwurf enthält auch Regelungen zur Verwaltungsvereinfachung und Komplexitätsreduktion. Dazu zählen etwa der Verzicht der Einbringung von Erholungsurlaub beim Kurzarbeitergeld, der Ausschluss von Kurzarbeitergeld im Öffentlichen Dienst und die Klarstellung des Verhältnisses von Krankengeld und Kurzarbeitergeld. Bei der Berechnung von Arbeitslosengeld wird der Lohnsteuerabzug vereinfacht, indem rückwirkende Programmabläufe künftig für das laufende Jahr nicht mehr berücksichtigt werden müssen.

Für die gesamte Sozialverwaltung wird bei der Verarbeitung von Sozialdaten der Einsatz von Cloud-Computing-Diensten unter Einhaltung der Mindestanforderungen des Kriterienkatalogs C5 (Cloud Computing Compliance Criteria Catalogue)“ des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik geregelt.

Mit der Fristverlängerung beim Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige werden positive Impulse für Gründerinnen und Gründer gesetzt.

Formerleichterungen im Arbeitsschutzrecht

Die Verpflichtung zur schriftlichen Bestellung von Betriebsbeauftragten wird abgeschafft. Formerfordernisse in Dokumentationsvorgaben werden digitalisiert. Entbehrliche Formvorschriften werden gestrichen und durch formlose Regelungen ersetzt.

III. Exekutiver Fußabdruck

Der Inhalt dieses Gesetzentwurfs wurde nicht wesentlich durch Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern sowie beteiligte Dritte beeinflusst. Der Entwurf hat sich demnach dadurch nicht geändert.

IV. Alternativen

Keine. Die Änderungen sind erforderlich, um den gesellschaftlichen Entwicklungen einer zunehmend mobilen und digitalisierten Arbeitswelt gerecht zu werden.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderung des SGB III, SGB IV, SGB V, SGB VII, SGB X, des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzgesetzes ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsvermittlung und Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung, Arbeitsschutz).

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

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 (öffentliche Fürsorge) sowie aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 (Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Arbeitsvermittlung und Sozialversicherung) des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes. Die bundesgesetzliche Regelung ist erforderlich, da die Regelungen Teil des bundesweit einheitlichen Systems der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen und der Ausgleichsabgabe sind. Zur Durchführung des bundesrechtlichen Schwerbehindertenrechts sind einheitliche Anzeige- und Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber notwendig. Diese dienen der Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit; zugleich stellen sie gleichwertige Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen im gesamten Bundesgebiet sicher.

VI. 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.

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die vorgesehenen Änderungen im Vermittlungs- und Leistungsverfahren führen zu Rechts- und Verwaltungsvereinfachungen für Bürgerinnen und Bürger sowie für die Bundesagentur für Arbeit in unterschiedlichem Umfang. Bei der Ausgestaltung der einzelnen Regelungen wurde der Verwaltungsaufwand sowie die Verständlichkeit der Regelungen für die Bürgerinnen und Bürger berücksichtigt.

Die Ablösung der Eingliederungsvereinbarung durch einen einfacheren Kooperationsplan sorgt für eine bürokratieärmere vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Agenturen für Arbeit und Bürgerinnen und Bürgern. Das gleiche gilt für die verbesserten Möglichkeiten der Nutzung von Videotelefonie. Der Vermittlungsprozess wird insgesamt überschaubarer, transparenter und bürgerfreundlicher gestaltet.

Die Erleichterungen bei der elektronischen Arbeitslosmeldung sowie der Vorrang der Nutzung elektronischer Übermittlungswege für Antragstellungen stärken die digitalisierte und automatisierte Bearbeitung im Leistungsverfahren und ergänzen die allgemeine Regelung in § 60 SGB I zu den Angaben der entscheidungserheblichen Tatsachen.

Die vereinfachte Berechnung des Arbeitslosengeldes vermeidet künftig in erheblichem Umfang Umstellungsaufwand bei der Bundesagentur für Arbeit, der sich in der Vergangenheit ergeben hat, wenn zum Beispiel steuerrechtliche Änderungen im laufenden Jahr zur Bekanntgabe eines geänderten Programmablaufplans und zu rückwirkenden Änderungen der Höhe des Arbeitslosengeldes und Kurzarbeitergeldes geführt haben.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Entwurf steht im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die der Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen dient. Die Modernisierung des Vermittlungs- und Leistungsprozesses sowie die vorgesehenen Verbesserungen der bestehenden Förderinstrumente leisten einen wichtigen Beitrag zur zügigen sowie qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration und tragen damit auch zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei. Sie dienen damit auch einem dauerhaften, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstum (Nachhaltigkeitsziel 8). Nachhaltigkeitsziel 8 verlangt unter anderem auch bis 2030 produktive Vollzeitbeschäftigung und menschwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu erreichen (Zielvorgabe 8.5). Ein Indikator hierfür stellt die Erwerbsquote dar. Der Entwurf fördert die Erreichung dieser Zielvorgaben, da er bereits bestehende und wirksame Elemente zur Verkürzung der Arbeitslosigkeit erweitert und somit dazu beiträgt, das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen. Soweit Papiervorgänge vermieden werden, etwa durch den Abbau von Schriftformerfordernissen oder die digitale Bereitstellung und Übermittlung von Belegen, dient dies der Erreichung von Ziel 13 („Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen“). Der Abbau von Schriftformerfordernissen ermöglicht zugleich eine höhere Ressourceneffizienz im Sinne des Nachhaltigkeitsziels 12 („Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen“). Ein Konflikt mit anderen Nachhaltigkeitszielen durch das Regelungsvorhaben wurde nicht festgestellt.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Mit dem Gesetzentwurf sind Mehrausgaben in Höhe von rund 8 Millionen Euro im Jahr 2027 sowie 11 Millionen Euro ab dem Jahr 2028 verbunden.

Tabelle 1 – Mehr- und Minderausgaben nach Gebietskörperschaft und Jahr

	2026	2027	2028	2029
	in Mio. Euro			
Bund	-	0	0	0
Länder	-	-	-	-
Kommunen	-	-	-	-
Bundesagentur für Arbeit	-	8	11	11
insgesamt	-	8	11	11

Perspektivisch werden die geplanten Änderungen, wie beispielsweise die Fortentwicklung der Instrumente zur Vermittlung und Job-to-Job-Erprobung sowie die Stärkung der Berufsberatung und -orientierung, zur Verringerung von Leistungsfällen in der Arbeitslosenversicherung sowie der Grundsicherung für Arbeitsuchende führen. Die entsprechenden nicht quantifizierbaren Minderausgaben fallen größtenteils nach dem Jahr 2029 an.

Darüber hinaus fallen in Erfüllung der mit diesem Gesetzesentwurf verbundenen Regelungen bei der Bundesagentur für Arbeit auf Basis ihrer Personal- und Sachkostenpauschalen nach vollem Inkrafttreten jährliche Personal- und Sachkostenbedarfe in Höhe von rund 0,2 Millionen Euro sowie einmalige Umstellungsaufwände inklusive IT-Aufwände in Höhe von rund 8,1 Millionen Euro an (dies enthält den unter 4. dargestellten Erfüllungsaufwand).

Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II)

Tabelle 2 – Mehr- und Minderausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach Jahr

	2026	2027	2028	2029
	in Mio. Euro			
Übergangsgeld	-	-1	-1	-1
Leistungen zur Teilhabe	-	1	1	1
insgesamt	-	0	0	0

Die Streichung des Ausschlusses beim Übergangsgeld (§ 22 SGB III) für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II führt jährlich zu Minderausgaben in Höhe von weniger als einer Million Euro.

Durch die Verbesserungen im Ausbildungsgeld bei der Übernahme der Kosten der Wohnung im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe (§§ 123, 124 SGB III) ergeben sich jährlich Mehrausgaben in Höhe von rund einer Million Euro.

Arbeitsförderung (SGB III)

Tabelle 3 – Mehr- und Minderausgaben für Leistungen zur Arbeitsförderung nach Jahr

	2026	2027	2028	2029
	in Mio. Euro pro Jahr			
Übergangsgeld	-	2	2	3
Arbeitslosenversicherung Selbstständige	-	0	-1	-2
Leistungen zur Teilhabe	-	3	6	6
Förderinstrumente Transferkurzarbeitergeld	-	0	1	1
Freiwilligendienst	-	3	3	3
insgesamt	-	8	11	11

Die Streichung des Ausschlusses beim Übergangsgeld in § 22 SGB III für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II führt mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 3 Millionen Euro pro Jahr.

Die attraktivere Ausgestaltung der Antragspflichtversicherung für Selbstständige (§ 28a SGB III) führt infolge zusätzlicher Zugänge zu einem höheren Beitragsaufkommen und damit zu jährlich steigenden Mehreinnahmen in der Arbeitslosenversicherung. Der Bestand der durch die Neuregelung zusätzlich hinzukommenden Versicherungsverhältnisse wird sich über die Zeit schrittweise aufbauen; entsprechend ist von sukzessive steigenden Mehreinnahmen auch über den ausgewiesenen Zeitraum bis 2029 hinaus auszugehen. Im Jahr 2029 betragen die zusätzlichen Beitragseinnahmen schätzungsweise 2 Mio. Euro. Den erwarteten höheren Beitragseinnahmen stehen ab der mittleren Frist grundsätzlich Mehrausgaben infolge zusätzlicher Leistungsfälle gegenüber. Im Betrachtungszeitraum dürften diese Mehrausgaben jedoch geringfügig sein. Dies ist insbesondere auf den langsamen Aufbau der zusätzlich hinzukommenden Versicherungsverhältnisse sowie darauf zurückzuführen, dass ein leistungsbegründender Versicherungsfall, also Arbeitslosigkeit, bei den neu zusätzlich Versicherten, wenn überhaupt, erst zeitlich verzögert eintreten wird. Nennenswerte Mehrausgaben werden erst für den Zeitraum nach 2029 erwartet. Mögliche finanzielle Auswirkungen über den Betrachtungszeitraum des Entwurfs hinaus sind nicht belastbar quantifizierbar.

Durch die Verbesserungen im Ausbildungsgeld bei der Übernahme der Kosten der Wohnung im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe (§§ 123, 124 SGB III) ergeben sich jährlich Mehrausgaben in Höhe von rund 6 Millionen Euro.

Durch die Weiterentwicklung der Förderinstrumente während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld (§111a SGB III) fallen mittelfristig Mehrausgaben in Höhe von rund 1 Million Euro pro Jahr an.

Die geringeren Beiträge zur Arbeitslosenversicherung während eines Freiwilligendienstes (§ 344 SGB III) führen jährlich zu Mindereinnahmen in Höhe von rund 3 Millionen Euro.

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
1.1	§ 138 Abs. 5 und 6 SGB III - Erreichbarkeit	-21 097 Anträge auf Ortsabwesenheit	3 Minuten	- 1055 Std.			
1.2	§ 141 SGB III - Formerleichterungen durch Tren-	1 Mio. Wegfall	Zeitaufwand: - 22 Minuten	Zeitaufwand: - 366 667 Std.			

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	nung von Meldung und Authentisierung	persönliche Meldungen	Sachaufwand: - 3,10 Euro (Fahrtkosten)	Sachaufwand: - 3 100 Tsd. Euro			
1.3	§§ 141, 309 SGB III - Verbesserte Nutzung von Videotelefonie	1 565 492 durch Videogespräche ersetzte persönliche Gespräche	Zeitaufwand: -22 Minuten (Fahrzeit) Sachaufwand: - 3,10 Euro (Fahrtkosten)	Zeitaufwand: - 574 014 Std. Sachaufwand: - 4 853 Tsd. Euro			
Summe Zeitaufwand (in Stunden)		-941 735					
Summe Sachaufwand (in Tsd. Euro)		-7 953					

Zu 1.2: § 141 SGB III:

Die Annahmen beruhen darauf, dass von 2 885 000 Zugängen in Arbeitslosigkeit (Jahr 2025, Statistik der BA) sich die online-Quote der Arbeitslosmeldung von 15 % auf 85 % und somit 70 % persönliche Arbeitslosmeldungen entfallen, von denen die Hälfte die Authentisierung im Rahmen eines ohnehin vorgesehenen Termins durchführen und somit in rund 1 Million Fällen die Anreise zur Agentur allein zum Zwecke der Arbeitslosmeldung entfällt.

Zu 1.3: §§ 141, 309 SGB III:

Bei 2 885 000 Zugängen in Arbeitslosigkeit (Jahr 2025, Statistik der BA) besteht die Annahme, dass in rund 30 % der Fälle ein Erstgespräch zukünftig mittels Videokommunikation durchgeführt wird, somit in rund 860 000 Fällen. Zudem finden nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit jährlich rund 2 330 000 Folgegespräche statt. Bei einer angenommenen Quote von 30 % ergeben sich weitere knapp 700 000 Gespräche, die mittels Videokommunikation statt persönlich durchgeführt werden.

4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
2.1	§ 45a SGB III Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive	ja	-	-	Geringfügiger Mehraufwand (geringe Fallzahl)			
2.2	§ 150 Abs. 1 S. 1 SGB III - Vereinfachungen bei der Berücksichtigung von Entgeltabrechnungszeiträumen beim Arbeitslosengeld	ja	-85 140 Rückfragen	6,43 Euro (18 Minuten * 38,60 Euro pro Stunde LK)	-1 029			
			-43 000 schriftliche Antworten	1,00 Euro Sachaufwand (Briefporto)				
2.3	§§ 99 Absatz 1, 323 Absatz 2 SGB III - Nutzung der künftigen Vollmachtdatenbank der Steuerberater	ja	12 600 Fälle	-15,77 Euro (-20 Minuten * 38,60 Euro pro Stunde LK - 2,90 Euro Sachaufwand)	-199			
2.4	§ 296 Abs. 1 S.1, § 297 Nr. 1, § 298 Abs. 2 S. 5 und § 299 - Wegfall Schriftformerfordernis	ja			Geringfügige Entlastung (geringer Zeitaufwand)			

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	Vermittlungsvertrag private							
2.5	§ 320 Abs. 1 S. 3 SGB III - Wegfall der Bescheinigung für den erhöhten Leistungsatz beim Kurzarbeitergeld	ja	-15 000 Bescheinigungen	8,36 Euro (13 Minuten * 38,60 Euro pro Stunde LK)	-125			
2.6	§ 323 Abs. 2 SGB III - Gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber zur elektronischen Antragstellung beim Kurzarbeitergeld	ja	340 000 Fälle	-23,80 Euro (-37 Minuten * 38,60 Euro pro Stunde LK)	-8 092			
2.7	§ 163 SGB IX - Vereinfachung und Entbürokratisierung des Anzeigeverfahrens	ja	1 500 Arbeitgeber	-78,4 Euro (-120 Minuten * 38,60 Euro pro Stunde LK - 1,20 Euro Sachkosten)	- 118	1 500 Arbeitgeber		geringfügig (Umsstellungsaufwand/ Schulung des Personals)
2.8	§ 2 Abs. 1 A-SiG - Entfall des Schriftformerfordernisses bei der Bestellung von Betriebsärztinnen (Änderung)	ja	280 000 Unternehmen	-1,84 Euro (-1 Minute * 38,60 Euro pro Stunde LK - 1,20 Euro Portokosten)	- 515			

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
2.9	§ 5 Abs. 1 - Entfall des Schriftformerfordernisses bei der Bestellung von Fachkräften für die Arbeitssicherheit (Änderung)	ja	280 000 Unternehmen	Wie bei 2.7	- 515			
Summe (in Tsd. Euro)			-10 593					
davon aus Informationspflichten (IP)			-10 593					

Zu Ziffer 2.6: § 323 Absatz 2 SGB III:

Die Verpflichtung zur elektronischen Antragstellung aus dem Entgeltabrechnungsprogramm heraus (KEA) führt zu einer Entlastung bei den Arbeitgebenden von rund 8,1 Millionen Euro jährlich, da ein Übertragen der Daten sowie der Ausdruck und Versand der Antragsunterlagen nicht mehr erforderlich sind (37 Minuten entfallender Zeitaufwand bei einem Durchschnittslohn von 38,60 Euro je Stunde und geschätzten 340 000 Fällen). Die Fallzahlen beruhen auf Schätzungen der BA auf der Grundlage von Abrechnungsdaten und unter der Annahme, dass 15 Prozent der Betriebe KEA bereits nutzen und 10 Prozent der Betriebe künftig das SV-Meldeportal nutzen werden. Ggf. fallen nicht bezifferbare Mehrkosten für die Beschaffung eines entsprechenden Moduls im Entgeltabrechnungsprogramm an. Bei der Nutzung des SV-Meldeportals ergeben sich geringfügige nicht quantifizierbare Entlastungen.

Zu Ziffer 2.7: § 2 Absatz 1 ASiG:

Die jährliche Fallzahl wird auf 280 000 Unternehmen geschätzt. Diese setzt sich aus zwei Komponenten zusammen:

Zum einen aus den Neugründungen abzüglich der Unternehmen ohne Beschäftigte. Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes (<https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/3b1cccfcd>) ergibt sich hier eine Zahl von rund 240 000 neugegründeten Unternehmen mit mindestens einem abhängig Beschäftigten im Jahr 2023.

Zum anderen wird berücksichtigt, dass es auch bei Bestandsunternehmen zu Neubestellungen von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten kommt, etwa infolge organisatorischer Veränderungen oder Fluktuationen. Auf Grundlage des Unternehmensregisters

(<https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/f38a085f>) wird für das Jahr 2023 angenommen, dass bei rund 10 % der etwa 410 000 bestehenden Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten jährlich etwa 40 000 Bestandsunternehmen für Neubestellungen von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten hinzukommen.

Zu Ziffer 2.8: § 5 Absatz 1 ASiG

Die Herleitung der jährlichen Fallzahl erfolgt bei dieser Vorgabe analog zur Vorgabe 2.7.

4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
3.1	§ 11 SGB III - Weiterentwicklung Informationstechnik der BA	BA	Weiterentwicklung Informationstechnik	148 160 (2 VZÄ * 74 080 Euro pro Jahr (gD, Sozialversicherung))	148			
3.2	§ 22 Abs. 4 Nr. 5 und 6 - Streichung des Leistungsausschlusses für erwerbsfähige Leistungsberechtigte	BA			Geringfügiger Mehraufwand (geringe Fallzahl)			Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand)
3.3	§ 28a Absatz 3 Satz 1 und 2 SGB III - Verlängerung der Antragsfrist zur Antragspflichtversicherung	BA			Geringfügiger Mehraufwand (geringe Fallzahl)			

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	für Gründerinnen und Gründer							
3.4	§ 29 Abs. 2 und 3 SGB III - Stärkung der Berufsberatung um Aspekte der wirtschaftlichen Eigenständigkeit	BA						Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand)
3.5	§ 33 S. 2 SGB III - Stärkung der Berufsorientierung um Aspekte der wirtschaftlichen Eigenständigkeit	BA						Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand)
3.6	§ 38 SGB III - Wegfall Vermittlungssperre für U25	BA	1 662 Fälle	83,33 Euro (165 Minuten * 30,30 Euro pro Stunde (mD, Sozialversicherung))	138			Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand), nicht bezifferbarer Sachaufwand (IT)
3.7	§ 45 SGB III - Wegfall	BA						Geringfügiger Mehrauf-

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	Gutscheinvariante MAG							wand (geringer Zeit- und Sachaufwand)
3.8	§ 45a SGB III - Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive	BA	1 000 Fälle (Antragsbearbeitung, Eingang über e-Service)	90,90 Euro (180 Minuten * 30,30 Euro pro Stunde (mD, Sozialversicherung))	1 400	100 Fälle (AG-Beratung: Initia-Info aller Schlüsselkunden)	10,03 Euro (13 Minuten * 46,30 Euro pro Stunde (gD, Sozialversicherung))	698
			13 002 Beratungsfälle (Beschäftigte, abgebende und aufnehmende Arbeitgeber)	86,89 Euro (112,60 Minuten * 46,30 Euro pro Stunde (gD, Sozialversicherung))		Einmaliger Zeitaufwand Maßnahme, Anpassung Statistik und Arbeitsmittel	17 224 Euro (22 320 Minuten * 46,30 Euro pro Stunde (gD, Sozialversicherung))	
			Sachaufwand (Betrieb Antragstrecke)	179 754 Euro		Einmaliger Zeitaufwand Maßnahme, Anpassung Statistik und Arbeitsmittel	21 667 Euro (17 760 Minuten * 73,20 Euro pro Stunde (hD, Sozialversicherung))	
						Bereitstellung eService,	657 706 Euro Sachaufwand	

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
						Anpassung CoSach und Statistik, e-Akte Vorlagen		
3.9	§ 82a Abs. 4 S. 3 SGB III - Einbezug von Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in das Qualifizierungsgeld	BA						Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand)
3.10	§§ 96 Abs. 3 S.2, 98, 99, 106a und 111 Abs. 4 SGB III - Änderungen Kurzarbeit	BA						Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeitaufwand)
3.11	§ 111a SGB III - Verbesserung der Qualifizierungsförderung bei Bezug von Transfer-Kug	BA			Geringfügiger Mehraufwand (geringe Fallzahl)			Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeit- und Sachaufwand)
3.12	§§ 123, 124	BA			Geringfügiger	Zeitaufwand	1 235 Euro	123

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	SGB III - Ausbildungsgeld				Mehraufwand (geringe Fallzahl)	(Erstellung Weisung, Überarbeitung Fachliche Weisung und Merkblätter, Vordrucke, Veranlassung, IT-Anpassungen)	(1 600 Minuten * 46,30 Euro pro Stunde (gD, Sozialversicherung))	
							1 708 Euro (1 400 Minuten * 73,20 Euro pro Stunde (hD, Sozialversicherung))	
						Sachaufwand (IT-Umstellung)	120 000 Euro	
3.1 3	§ 138 Abs. 5 und 6 SGB III - Erreichbarkeitsrecht	BA			Geringfügige Entlastung (geringer Zeitaufwand)			
3.1 4	§ 141 SGB III - Vorrang und Formerleichterung elektronische Arbeitslosmeldung	BA					1 171 Euro (960 Minuten * 73,20 Euro pro Stunde (hD, Sozialversicherung))	982
							1 111 Euro (1440 Minuten * 73,20 Euro pro Stunde (hD, Sozialversicherung))	

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
							46,30 Euro pro Stunde (gD, Sozialversicherung))	
						Sachaufwand (Anpassung IT)	980 000 Euro	
3.1 5	§ 145 SGB III i. V. m. § 48 SGB V - Neue Datenübermittlung Krankenkassen an BA bei Erschöpfen Krankengeld	BA	Sachaufwand (Pflege und Wartung Datenübermittlungsverfahren, Druck und Versand Erstinformation)	1 150 000 Euro	1 150	Zeitaufwand	7 320 Euro (6 000 Minuten * 73,20 Euro pro Stunde (hD, Sozialversicherung))	3 307
						Sachaufwand (IT-Entwicklung Datenübermittlungsverfahren)	3 300 000	
3.1 6	§ 150 SGB III - Vereinfachung bei der Berücksichtigung von	BA	-85 140 telefonische Rückfragen	9,09 Euro (18 Minuten * 30,30 Euro pro Stunde)	-862			Geringfügiger Mehraufwand (geringer Zeit- und Sachaufwand)

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	Entgeltabrechnungszeiträumen (Buchstabe a)			(mD, Sozialversicherung))				
				-88 100 Euro Sachaufwand (Papier, Druck, Porto)				
3.1 7	§ 153 Abs. 1 SGB III - Vereinfachung bei der Ermittlung des Leistungsentgelts						240 000 Euro Sachaufwand (IT-Umstellungen)	240
3.1 8	§ 161 Abs. 1 Nr. 2 - SGB III - Wegfall Schriftformerfordernis Sperrzeit	BA		-472 000 Euro Sachaufwand (Papier, Druck, Porto)	-472			
3.1 9	§ 296 Abs. 1 S. 1, § 297 Nr. 1, § 298 Abs. 2 S. 5 und § 299 - Wegfall Schriftformerfordernis	BA			Geringfügige Entlastung (geringer Zeitaufwand)			

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	Vermittlungsvertrag private Arbeitsvermittler							
3.2 0	§ 320 Abs. 1 S. 3 SGB III - Wegfall Bescheinigungspflicht erhöhter Leistungssatz	BA						Geringfügiger Mehraufwand (geringfügiger Zeitaufwand)
3.2 1	§ 320 Abs. 5 - Verpflichtung elektronische Anzeige Arbeitskampfmaßnahmen	BA	9 000 Fälle	-3,03 Euro (-6 Minuten * 30,30 Euro pro Stunde (mD, Sozialversicherung))	134		1 224 000 Euro Sachaufwand (Einrichtung Online-Strecke)	1 224
			18 000 Fälle	-6,17 Euro (-8 Minuten * 46,30 Euro (gD, Sozialversicherung))				
				272 000 Euro Sachaufwand (Betrieb Onlinestrecke)				

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
3.2 2	§ 323 Abs. 2 SGB III - Nutzungsverpflichtung KEA	BA	456 109 Fälle	-0,54 Euro (-0,7 Minuten * 46,30 Euro pro Stunde (gD, Sozialversicherung))	-297			
			456 109 Fälle	-1,67 Euro (-3,3 Minuten * 30,30 Euro pro Stunde (mD, Sozialversicherung))				
			1 VZÄ hD Zentrale	117 120 Euro (1 VZÄ * 117 120 Euro pro Jahr (hD, Sozialversicherung))				
			1 VZÄ gD Zentrale, 7 VZA gD IT-Sys	592 640 Euro (8 VZÄ * 74 080 Euro pro Jahr (gD, Sozialversicherung))				
3.2 3	§ 408 SGB III - Experimentierklausel / Reallabor	BA						Geringfügig (geringfügiger Zeitaufwand)

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
3.2 4	§ 28a Abs. 3d Satz 2 SGB IV	BA			Geringfügige Entlastung (geringfügige Fallzahl)			Geringfügig (geringfügiger Zeitaufwand)
3.2 5	§ 258 Satz 1 SGB V	BA			Geringfügige Entlastung (geringe Fallzahl)			Geringfügig (geringfügiger Zeitaufwand)
3.2 6	§ 163 SGB IX	BA	Wegfall der digitalen Erfassung der mittels Vor-drucken übermittelten Informationen und der Unterstützung bei Durchführung der repräsentativen Teilerhebung durch externen Dienstleister		-1 640	Umstellungsaufwand (IT-Entwicklung, Information und Schulung von Mitarbeitern)		1 360
Summe (in Tsd. Euro)					-301			7 934
davon Bund					-301			7 934

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
davon Land (inklusive Kommunen)			0			0		

Zu 3.15: § 145 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit geht nach Abstimmung mit dem GKV-Spitzenverband davon aus, dass in rund 100 000 Fällen pro Jahr Daten durch die Krankenkassen übermittelt und von der BA entgegengenommen und verarbeitet werden. Da die betroffenen Personen zum Zeitpunkt der Datenübermittlung in der Regel noch in keiner Dienstleistungsbeziehung zur BA stehen und insofern eine Einwilligung für eine elektronische Bereitstellung von Informationen noch nicht vorliegt, fallen jährlich Kosten für Druck und Versand der Erstinformation in Höhe von ca. 150 000 Euro an. Nach Angaben der BA ergeben sich für die Pflege und Wartung des neuen Datenübermittlungsverfahrens Betriebskosten in Höhe von 1 Mio. Euro jährlich

Zu 3.21: § 320 Absatz 5 SGB III

Für die Bundesagentur für Arbeit entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Entwicklung und Implementierung der Digitalisierung der Streikanzeigen von rund 1,2 Mio. Euro. Dies entspricht einmalig 1000 Personentagen. Für den Betrieb wird ein jährlicher Aufwand von 272 000 Euro geschätzt. Demgegenüber stehen fortlaufende Einsparungen, da die digital eingehenden Streikanzeigen nicht mehr einzeln durch Beschäftigte erfasst werden müssen. Die Angaben beruhen auf einer Schätzung der Bundesagentur für Arbeit.

Zu Artikel 9 (§ 12 Abs. 4 ASiG) und zu Artikel 10 (§ 22 Absatz 1 Satz 2 ArbSchG)

Geringfügig (geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall).

5. Weitere Kosten

Keine. Auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind durch die Gesetzesänderungen keine Auswirkungen zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher. Wesentlichen Auswirkungen auf künftige Generationen sind ebenfalls nicht zu erwarten.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Mit den Regelungen zur Stärkung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit in der Beratung (§§ 29, 33 SGB III-E, § 3 SGB II-E)

soll zudem die tatsächliche Gleichstellung von Frauen gestärkt werden. Bei der Umsetzung der Regelungen zur Digitalisierung und Automatisierung (§ 11 SGB III-E) bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung gewahrt. Mittelbaren geschlechterbezogenen Benachteiligungen, insbesondere durch algorithmische Verzerrungen, wird dabei entgegengewirkt.

Die im Gesetz vorgesehenen Änderungen wirken sich positiv auf die Teilnahme an Ausbildungen in besonderen Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie im Anschluss auf die Integration in den Arbeitsmarkt aus. Somit werden die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben gestärkt und damit die Inklusion in der Gesellschaft gefördert.

Positive Auswirkungen ergeben sich zudem auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse. Für arbeitslose Personen verbessern sich die Möglichkeiten in der Kommunikation mit den Agenturen für Arbeit. Die rechtliche Erweiterung der digitalen Kommunikationswege (erweiterte Möglichkeiten neben dem persönlichen Gespräch durch Videogespräche zu führen) sind insbesondere für arbeitslose Personen in strukturschwachen Regionen von Vorteil. So lassen sich nicht nur längere Wegezeiten in infrastrukturalarmen Regionen vermeiden, sondern auch eine verbesserte Kommunikation zwischen Agentur und Arbeitslosen bei Sorgearbeit ermöglichen.

Im Gesetzentwurf ist eine Experimentierklausel enthalten (vgl. § 408 SGB III-E).

VIII. Befristung; Evaluierung

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 SGB III in Verbindung mit § 282 SGB III ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher in diesem Gesetz nicht.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Anpassung der Inhaltsübersicht an die Änderungen durch dieses Gesetz.

Zu Nummer 2

Die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld sind gemäß § 87a Pflichtleistungen. Durch die Aufnahme in § 3 Absatz 3 werden diese Leistungen deshalb zum Katalog der Pflichtleistungen der aktiven Arbeitsförderung hinzugefügt.

Zu Nummer 3

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 37.

Zu Nummer 4

Die Norm setzt strategische Zielmarken für die Digitalisierung und Automatisierung in der Bundesagentur für Arbeit. Dementsprechend werden Digitalisierung und Automatisierung

im Rahmen einer Programmnorm im Dritten Buch verankert. Die Norm enthält keine Anordnung bestimmter Rechtsfolgen oder die Begründung subjektiv öffentlicher Rechte. Konkrete Vorgaben zur Digitalisierung von Verwaltungsleistungen und Verwaltungsabläufen nach anderen gesetzlichen Regelungen, wie etwa die gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit, bleiben von der Vorschrift unberührt. Die Vorschrift stellt insbesondere keine sozialdatenschutzrechtliche Verarbeitungsgrundlage bzw. keine Regelung einer Aufgabe im Sinne des Sozialdatenschutzes dar, sondern soll eine Signalwirkung haben. Es wird mit der Norm in diesem Sinne das Ziel verfolgt, die Digitalisierung und Automatisierung für die Aufgaben und Zwecke der Arbeitsförderung zu nutzen. Dabei wird auf Interoperabilität geachtet. Die Digitalisierung und Automatisierung umfasst insbesondere die Weiterentwicklung zeitgemäßer digitaler Verwaltungsangebote, die Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungsabläufen, die Nutzung von informationstechnischen Infrastrukturen, die die Flexibilität bei der Umsetzung neuer Anforderungen erhöhen (insbesondere Cloud-Technologien), sowie die Erprobung neuer Technologien für die Leistungserbringung (z. B. im Bereich Künstlicher Intelligenz).

Zu Nummer 1

Die Bundesagentur für Arbeit stellt für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen zahlreiche Verwaltungsangebote in der Arbeitsförderung zur Verfügung und soll diese fortlaufend weiterentwickeln. Studien zu digitalen Angeboten der Verwaltung zeigen, dass Bürgerinnen und Bürger insbesondere diejenigen Angebote nutzen, die niedrigschwellig zugänglich und einfach verständlich sind. Analoge Antragsformulare sollten in elektronische Antragsstrecken überführt werden, die leicht verständlich sind und sich an der jeweiligen Lebenslage der Bürgerinnen und Bürger orientieren. Dementsprechend nutzt die Bundesagentur für Arbeit insbesondere Instrumente zur Nutzendenzentrierung und baut diese weiter aus. Beispielsweise ist User-Experience-Design dazu geeignet, die Barrierefreiheit und Nutzendenfreundlichkeit von Verwaltungsangeboten zu erhöhen. Nutzendenfreundliche Verwaltungsangebote stärken das Vertrauen in Staat und Demokratie, da sie die Inanspruchnahme von Verwaltungsangeboten vereinfachen. Für Unternehmen sind Vereinfachungen bei Verwaltungsaufgaben und -angeboten vor dem Hintergrund der bestehenden Bürokratiebelastung essenziell.

Zu Nummer 2

Mitarbeitende können durch Automatisierung bei regelhaften Routinetätigkeiten in Verwaltungsabläufen entlastet werden. Dies führt dazu, dass routinierte Abläufe in kürzerer Zeit erledigt werden können, was zudem die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden der Bundesagentur für Arbeit steigern kann. Digitalisierte Arbeitsabläufe sind auch Voraussetzung für eine effiziente Steuerung und die Erstellung hochwertiger, integrierter Statistiken.

Die Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungsabläufen ist ein Schlüssel zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen. Die Umsetzung solcher Vorhaben ist dazu geeignet, die Qualität und die Effizienz bei der Erbringung von Leistungen der Arbeitsförderung zu erhöhen und damit den Auswirkungen des abnehmenden Personalbestands entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund ist ein durchgängiger, weiterer Ausbau der Ende-zu-Ende-Digitalisierung und Automatisierung der Verwaltungsabläufe der Bundesagentur für Arbeit unabdingbar. Die Leistungen der Arbeitsförderung werden dementsprechend weiter digitalisiert und automatisiert und in diesem Zuge, sofern möglich, Optimierungspotenziale identifiziert und gehoben. Hierbei sind die gesetzlichen Vorgaben zum vollständig automatisierten Erlass von Verwaltungsakten zu beachten, demzufolge Verwaltungsakte nur vollautomatisiert erlassen werden können, sofern kein Anlass besteht, den Einzelfall durch Amtsträger zu bearbeiten (§ 31a SGB X). Eine Bearbeitung durch einen Amtsträger ist beispielsweise zwingend, wenn das anzuwendende materielle Recht eine Ermessensentscheidung oder

einen Beurteilungsspielraum vorsieht oder wenn die Subsumtion unter einen konkreten Tatbestand nicht durch automatische Einrichtungen erfolgen kann (BT-Drs. 18/8434, S. 120 f.).

Die Programmnorm setzt einen strategischen Impuls, der die geplanten Vorgaben zur Ende-zu-Ende-Digitalisierung im OZG-Änderungsgesetz ergänzt. Die Programmnorm umfasst insoweit die Digitalisierung von Kern- wie auch von Unterstützungsprozessen.

Zu Nummer 3

Die Bundesagentur für Arbeit setzt als Verwaltungsträgerin gesetzliche Aufgaben um. Dazu gehört auch, gesetzliche Neuregelungen kurzfristig umzusetzen. Dies erfordert in der Regel, dass informationstechnische Systeme angepasst oder weiterentwickelt werden. Diese Anpassungen sind zeit-, kosten- und ressourcenintensiv. Die IT-Infrastrukturen für Eigenentwicklungen sind heterogen aufgebaut und erfordern die dauerhafte Betreuung durch spezifisch geschultes Personal, das nicht flexibel für andere IT-Verfahren eingesetzt werden kann.

Durch die Anpassung der IT-Infrastruktur – unter anderem mit der datenschutzkonformen Transformation in das Cloud-Modell – könnte künftig schneller auf Rechtsänderungen reagiert werden. Denn die IT-Infrastruktur der Eigenentwicklungen ist in einer Cloud-Umgebung immer gleich aufgebaut. Dies hat den Vorteil, dass viele Wissensträger vorhanden sind und fachliche Anpassungen nicht von Einzelpersonen abhängig sind. Dadurch kann flexibel auf Mehr- oder Minderbedarfe reagiert werden, was nicht nur zu Kosteneinsparungen, sondern auch einer höheren Performance der IT-Systeme insgesamt führen wird. Ein Cloud-Modell ist zudem häufig die Voraussetzung, um neue Technologien, wie beispielsweise Künstliche Intelligenz, bei der Bundesagentur für Arbeit einsetzen zu können und somit auch die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen zu vereinfachen.

Die Modernisierung der informationstechnischen Infrastrukturen erfordert Investitionsentscheidungen. Bei diesen Investitionsentscheidungen sind mittel- und langfristige positive Effekte dieser Modernisierung ausschlaggebend – insbesondere die Flexibilisierung des Mitarbeitenden-Einsatzes und die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der informationstechnischen Systeme an neue Anforderungen. Gleichzeitig sichert die Ausgestaltung der Norm als Programmsatz, dass unabhängig von einer Modernisierung der IT-Infrastruktur laufende Anwendungen zur Umsetzung des Dritten Buches an rechtliche Änderungen zeitnah anzupassen sind.

Zu Nummer 4

Gemäß der Digitalstrategie der Bundesregierung werden digitale Innovationen in der Verwaltung im Sinne eines lernenden Staates eingesetzt. Digitale Innovationen dienen nicht immer unmittelbar der Erfüllung einer konkreten gesetzlichen Aufgabe nach dem Dritten Buch, sind aber für die mittel- und langfristige Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit insgesamt von hoher Bedeutung. Beispielsweise hat der Einsatz von Künstlicher Intelligenz das Potenzial, Mitarbeitende in erheblichem Maße von Routine-tätigkeiten zu entlasten. Aktuell ist die Pilotierung solcher Ansätze sehr zeitintensiv und mit hohen administrativen Hürden verbunden. Beispielsweise fehlt es häufig an einer geschützten technischen Umgebung, innerhalb derer neue Technologien ohne Echtdaten erprobt werden können. Dies führt dazu, dass neue Technologien im Zweifel nicht getestet und somit auch nicht für die Verwaltung nutzbar gemacht werden können.

Die Regelung formuliert das Ziel, dass die Bundesagentur für Arbeit neue Technologien ergebnisoffen erprobt und dafür notwendige Voraussetzungen schafft (beispielsweise durch die Schaffung von technisch abgeschlossenen Experimentierräumen).

Dementsprechend setzt die Bundesagentur für Arbeit bei der Digitalisierung und Automatisierung ihrer Verwaltungsabläufe verstärkt neue Technologien ein, die geeignet sind, Herausforderungen bei der Abwicklung von Verwaltungsabläufen zu adressieren – beispielsweise durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz zur Erkennung von Dokumenten. Hierdurch könnten neue technische Lösungen unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit schneller erprobt werden und bei Erfolg zum Einsatz im Linienbetrieb kommen.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Die Antragstellung durch den abgebenden Arbeitgeber soll ausschließlich bei den Agenturen für Arbeit möglich sein. Dies schließt Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, aber ergänzend Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch erhalten, mit ein.

Zu Buchstabe b

Mit der Änderung wird der Leistungsausschluss zum Übergangsgeld für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches, für die die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Rehabilitationsträger ist, gestrichen. Auch diese Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erhalten so bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen künftig Übergangsgeld. Damit wird an dieser Stelle die Gleichbehandlung der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unabhängig vom zuständigen Rehabilitationsträger hergestellt.

Zu Nummer 6

Die Ausschlussfrist zur Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag wird von drei Monaten nach der Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung oder dem Beginn der Elternzeit oder der beruflichen Weiterbildung, die zur Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag berechtigt, auf sechs Monate verlängert. Damit wird der Zugang zum Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung erleichtert. Den Betroffenen, insbesondere Gründerinnen und Gründern, wird damit eine längere Überlegungsfrist eingeräumt, innerhalb derer sie die Zugehörigkeit zur Versicherung abwägen können. Dies schmälert auch den Zeitdruck in der Gründungsphase. Die entsprechenden Stellen werden über die Änderungen sowie generell zum Zugang Selbständiger in die Arbeitslosenversicherung informieren. Die Informationslage wird damit verbessert, um bei zugangsberechtigten Selbständigen die Möglichkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme auszubauen.

Zu Nummer 7

Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt geschlechtersensibel (§ 29 Absatz 2 Satz 2). Das dabei nach Satz 3 in den Blick zu nehmende Berufswahlspektrum soll künftig noch stärker auch die individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit der beratenen Frauen und Männer im Fokus haben. Die Berufswahl bildet einen gewichtigen Baustein für individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit. Die Stärkung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit ist ein gewichtiges Element zur Herstellung der ökonomischen Gleichstellung, die in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG verankert ist. Dieses Ziel wird nun auch im Rahmen der Berufsberatung gestärkt. Die Stärkung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit ist ein gewichtiges Element zur Herstellung der ökonomischen Gleichstellung, die in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG verankert ist. Dieses Ziel wird nun auch im Rahmen der Berufsberatung gestärkt. Dem zugrunde liegt ein Verständnis der Bundesregierung von wirtschaftlicher Eigenständigkeit, dass Bürgerinnen und Bürger ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft finanzieren können sollten, entsprechend nicht dauerhaft auf private oder staatliche Unterstützung angewiesen sind.

Zu Nummer 8

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 37.

Zu Nummer 9

Die Bedeutung der Berufswahl für die individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit spielt nicht nur in der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (siehe hierzu Begründung zu Nummer 6), sondern ebenso bereits bei der Berufsorientierung eine wichtige Rolle, so dass die individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit künftig noch stärker als Ziel berücksichtigt werden soll.

Zu Nummer 10

Zu § 37 - Potenzialanalyse

Die Vorschrift wird redaktionell überarbeitet und systematisch bereinigt. Die bisher in § 37 Absatz 1 a. F. enthaltenen Formulierungen zur Feststellung „für die Vermittlung erforderlicher“ Merkmale werden gestrichen, um klarzustellen, dass die Potenzialanalyse umfassend auf alle relevanten beruflichen und persönlichen Merkmale abzielt.

Die Potenzialanalyse wird inhaltlich weiter konkretisiert. Neben der Erfassung beruflicher Fähigkeiten und Eignung rückt nun die Erhebung individueller Stärken ausdrücklich in den Fokus. Damit wird ein ressourcenorientierter Beratungsansatz gestärkt. Ergänzend soll erfasst werden, ob und wodurch die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert wird.

Zu § 37a - Kooperationsplan

Absatz 1

Absatz 1 beinhaltet die Grundregelung für den neuen Kooperationsplan.

Der Absatz hebt besonders das kooperative Vorgehen beim Erstellen des Kooperationsplanes hervor. Er baut auf die Ergebnisse der Potenzialanalyse auf und soll die mit den Ausbildung- und Arbeitsuchenden gemeinschaftlich entwickelte Eingliederungsstrategie bzw. die gemeinsam getroffenen Absprachen (Eingliederungsziel und wesentliche Schritte) dokumentieren. Die Agentur für Arbeit soll dabei partnerschaftlich mit der oder dem Ausbildungsuchenden bzw. der oder dem Arbeitsuchenden zusammenarbeiten. Aus diesem Grund soll der Kooperationsplan für beide Seiten einfach verständlich sein: Der Kooperationsplan soll sich auf die wesentlichen Schritte zur Eingliederung fokussieren und kurzgefasst sein; zudem soll der Text in allgemeinverständlicher Sprache formuliert sein.

Im Kooperationsplan soll festgehalten werden, welche Leistungen zur beruflichen Eingliederung die oder der Ausbildung- und Arbeitsuchende von der Agentur für Arbeit erhält und welche Eigenbemühungen sie oder er erbringen soll.

Neben den bereits im bisher geltenden Recht aufgeführten Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit nimmt die Neuregelung auch die in einer sich wandelnden Arbeitswelt bedeutender werdenden Beratungsaktivitäten der Agentur für Arbeit auf (Satz 3 Nummer 1).

Darüber hinaus enthält der Kooperationsplan die in Betracht kommenden Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, regelt, wie Leistungen anderer Leistungsträger in den Eingliederungsprozess einbezogen werden, und beinhaltet in geeigneten Fällen die Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einem Kurs der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes (Satz 3 Nummer 3 bis 5). Darüber hinaus soll im Falle des Bedarfs einer Leistung zur Teilhabe im Sinne

von § 5 des Neunten Buches auf eine Antragstellung hingewirkt werden. Damit wird die aktive Rolle der Agentur für Arbeit im Vergleich zur geltenden Rechtslage stärker betont. (Satz 3 Nummer 6)

Diese Leistungen sollen dem kooperativen Ansatz entsprechend im Vorfeld gemeinsam mit der oder dem Ausbildung- oder Arbeitsuchenden erörtert werden. Der Eingliederungsprozess setzt eine aktive Mitwirkung der oder des Ausbildung- oder Arbeitsuchenden voraus. Daher soll im Kooperationsplan weiterhin festgehalten werden, welche Eigenbemühungen die oder der Ausbildung- oder Arbeitsuchende in welcher Häufigkeit mindestens unternehmen soll und in welcher Form diese Bemühungen nachgewiesen werden sollen (Satz 3 Nummer 2). Als Eigenbemühungen gelten alle Aktivitäten, die geeignet sind, die Beschäftigungslosigkeit zu verhindern beziehungsweise zu beenden. Hierzu gehören insbesondere alle Arten von Bewerbungsaktivitäten, darunter auch das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, die Nutzung von Jobbörsen und die Auswertung von Stellenanzeigen. Der Eigenbemühungsbegriff entspricht demjenigen in § 138 Absatz 4 SGB III.

Absatz 1 stellt klar, dass mit allen Ausbildung- und Arbeitsuchenden ein Kooperationsplan erstellt werden soll. In begründeten Einzelfällen kann von der Erstellung eines Kooperationsplans (ggf. vorläufig) abgesehen werden, insbesondere, wenn bereits feststeht, dass Arbeitslosigkeit nicht eintritt oder zeitnah endet, zum Beispiel wegen kurz bevorstehender Arbeitsaufnahme, baldigen Eintritts der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder kurz bevorstehenden Übergangs in den Ruhestand. Eine Unterscheidung nach den beruflichen Eingliederungschancen der ausbildung- oder arbeitsuchenden Personen begründet hingegen keine Ausnahme von der Pflicht der Agentur für Arbeit zur Erstellung eines Kooperationsplans.

Nach wie vor sollen die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Schwerbehinderung angemessen Berücksichtigung finden.

Absatz 2

Absatz 2 regelt in Satz 1, dass die Agentur für Arbeit der oder dem Ausbildung- oder Arbeitsuchenden den Inhalt des Kooperationsplans in Textform zur Verfügung stellen soll. Eine elektronische Übermittlung ist möglich. Der Kooperationsplan wird nicht unterschrieben, weil es sich nicht um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag handelt. Das Schriftformerfordernis des § 56 SGB X findet keine Anwendung.

Wesentlicher Bestandteil dieser vertrauensvollen Zusammenarbeit ist, dass der Kooperationsplan regelmäßig angepasst wird. Daher soll der Kooperationsplan als „roter Faden“ im Eingliederungsprozess – wie bisher bei der Eingliederungsvereinbarung – für alle Ausbildung- und Arbeitsuchenden regelmäßig in seinen Bestandteilen überprüft und fortgeschrieben werden. Eine erste Überprüfung des Kooperationsplans soll spätestens sechs Monate nach Erstellung erfolgen. Bei arbeitslosen und arbeitsuchenden jungen Menschen ist der Kooperationsplan entsprechend der bisherigen Regelung spätestens nach jeweils drei Monaten gemeinsam zu überprüfen und fortzuschreiben. Bei jeder Überprüfung und Fortschreibung sind die bisherigen Erkenntnisse aus dem Vermittlungsprozess zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang kann sich zum Beispiel ergeben, dass die Förderung einer beruflichen Weiterbildung angeboten werden soll, um die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.

Absatz 3

Mit Absatz 3 wird klargestellt, dass der Kooperationsplan keinen öffentlich-rechtlichen Vertrag (§§ 53 ff. SGB X) darstellt. Er ist für beide Seiten rechtlich unverbindlich und bietet keine Grundlage für den Eintritt von Sperrzeiten. Die §§ 53 bis 61 SGB X finden keine Anwendung. Die Einordnung der Eingliederungsvereinbarung im SGB III als öffentlich-rechtli-

cher Vertrag in Form eines subordinationsrechtlichen Austauschvertrags durch das Bundessozialgericht (BSG) (Urteil vom 4.4.2017 - B 11 AL 5/16 R; ebenso für das SGB II: BSG, Urteil vom 23.6.2016 - B 14 AS 30/15 R) hat die Rechtsanforderungen an das komplexe Instrument der Eingliederungsvereinbarung in einem Ausmaß erhöht, das nach den Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und Prüfung des Bundesrechnungshofs in der Praxis in einer Vielzahl von Fällen nicht mehr rechtssicher umsetzbar war. Anforderungen an eine umfassende Darstellung sowie das ausgewogene Vorhandensein von Leistung und Gegenleistung, an die Nachhaltung und Vollständigkeit sowie Rechtsfolgen einer möglichen Gesamtnichtigkeit bei Rechtswidrigkeit einzelner Elemente stellten angesichts der im Handeln zwischen Behörde und Bürger bzw. Bürgerin vorhandenen Asymmetrie bei der bisherigen Eingliederungsvereinbarung eine rechtskonstruktive und praktische Überforderung aller Beteiligten dar. Daher wird dieser Rechtsrahmen aufgegeben. Durch die Aufgabe der Vertragsform wird der Kooperationsplan auf seine wesentliche Funktion als Instrument zur kooperativen Planung des Integrationsprozesses zurückgeführt und erleichtert damit die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dies greift aktuelle Ergebnisse der Wirkungsforschung auf, wonach die geltende „Funktionenvielfalt“ der Eingliederungsvereinbarung ihre Handhabbarkeit erschwere (vgl. Senghaas, Monika, u. a. (2020): Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht der Jobcenter: Pflichten der Arbeitsuchenden nehmen viel Raum ein (IAB-Kurzbericht, 05/2020, Nürnberg)).

Zu § 37b - Verpflichtung

Die Vorschrift führt mit § 37b eine neue Rechtsgrundlage für die rechtsverbindliche Verpflichtung von Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden durch die Agentur für Arbeit ein. Sie ergänzt den Kooperationsplan (§ 37a) um ein Instrument zur Festlegung von Mitwirkungspflichten durch Verwaltungsakt und stärkt damit die verbindliche Handhabe im Eingliederungsprozess.

Absatz 1

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen und den Inhalt solcher Verpflichtungen. Die Agentur für Arbeit kann bei Bedarf einzelne oder mehrere Verpflichtungen gegenüber den betroffenen Personen treffen – unabhängig davon, ob ein Kooperationsplan zustande gekommen ist oder nicht. Die Verpflichtungen betreffen konkrete Eigenbemühungen, Bewerbungen auf Ausbildungs- oder Arbeitsstellen und die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (Satz 1 Nummer 1 bis 3). Satz 1 Nummer 4 bezieht zudem die Vornahme von Bemühungen zur Erlangung einer Berechtigung zur Teilnahme an Integrationsmaßnahmen im Sinne des Aufenthaltsgesetzes, namentlich Integrationskurse (§ 43 AufenthG) oder berufsbezogene Sprachfördermaßnahmen (§ 45a AufenthG), sowie die tatsächliche Teilnahme, die bereits die aktive Suche nach Kursplätzen umfasst, selbst mit ein. Die Agenturen für Arbeit können keine Zulassungen oder Verpflichtungen zum Integrationskurs erteilen.

Damit stellt Satz 1 sicher, dass die Agentur für Arbeit auch in Fällen mangelnder Kooperationsbereitschaft der oder des Betroffenen geeignete Eingliederungsschritte einfordern kann. Die Verpflichtung erfolgt durch Verwaltungsakt und ist mit einer Rechtsfolgenbelehrung zu versehen. Sie ist Grundlage für die Umsetzung von Sperrzeittatbeständen.

Zugleich ist vorgesehen, dass ein bereits im Einvernehmen erstellter Kooperationsplan bei der Entscheidung über eine Verpflichtung zu berücksichtigen ist, ohne dass der Kooperationsplan dabei Bindungswirkung entfaltet. Dies stellt den Zusammenhang zwischen partnerschaftlicher Planung (§ 37a) und rechtsverbindlicher Verpflichtung (§ 37b) her.

Absatz 2

Die Vorschrift sieht ein intendiertes Ermessen für Fälle vor, in denen die oder der Ausbildungssuchende oder die oder der Arbeitsuchende Arbeitslosengeld bezieht. Arbeitslosengeldbeziehende können nicht nur, sondern sollen zu Eingliederungsschritten verpflichtet

werden, wenn die aus dem Kooperationsplan folgenden Schritte durch die oder den Ausbildungsuchenden oder die oder den Arbeitsuchenden nicht erbracht werden. Die Mitwirkung wird in diesen Fällen durch Verwaltungsakt mit Rechtsfolgenbelehrung verbindlich gemacht. Dies trägt - gerade auch mit Blick auf die begrenzte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld - den Mitwirkungspflichten der Versicherten im beitragsfinanzierten Sozialversicherungssystem Rechnung (Versicherungsprinzip).

Absatz 3

Nach Absatz 3 ist konkret zu bestimmen, welche Eigenbemühungen die oder der Betroffene zur Beendigung seiner Beschäftigungslosigkeit in welcher Häufigkeit zu unternehmen hat und in welcher Form diese nachzuweisen sind. Der Begriff der Eigenbemühungen entspricht dabei demjenigen in § 138 Absatz 4 SGB III. Diese Regelung dient der Rechtssicherheit und -klarheit und ist Voraussetzung für die rechtmäßige Anordnung sowie etwaige Sperrzeiten- oder Vermittlungssperren. Sie trägt insbesondere den Vorgaben zur Bestimmtheit belastender Verwaltungsakte Rechnung.

Zu Nummer 11

Zu Buchstabe a

Bei den Änderungen in Satz 2 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung von § 37 SGB III.

Die Einstellung der Vermittlungstätigkeit wegen Pflichtverletzungen soll zukünftig bei Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht mehr erfolgen. Um die Eingliederung in Erwerbstätigkeit zu unterstützen, soll die Agentur für Arbeit die jungen Menschen bei fehlender Mitwirkung noch stärker in die Prozesse einbinden und mit Blick auf die Aufnahme einer Arbeit beraten. Gerade bei jungen Menschen ist wichtig, dass sie die im Einzelfall erforderliche Unterstützung kontinuierlich bei der Aufnahme einer Arbeit erhalten, gerade auch dann, wenn sie – aus welchen Gründen auch immer – vereinbarte Mitwirkungspflichten nicht erfüllen und damit offenkundig wird, dass bei der Arbeitssuche Probleme aufgetreten sind. Dies entspricht dem Ansatz der fortwährenden Unterstützung, der auch sonst für junge Menschen in der Arbeitsmarktpolitik verfolgt wird.

Zu Buchstabe b

Mit der Streichung von Satz 2 wird die sog. Vermittlungssperre für die Ausbildungsuche aufgehoben. Die Vermittlung in Ausbildung ist ein tragendes Element für eine nachhaltige Integration in das Erwerbsleben. Sie ist zudem im Wesentlichen auf bestimmte Monate eines Ausbildungsjahres konzentriert. Eine Einstellung der Ausbildungsvermittlung für zwölf Wochen kann daher dazu führen, dass für das laufende Ausbildungsjahr keine Berufsausbildung mehr aufgenommen wird. Daher soll auch die Ausbildungsvermittlung nicht wegen fehlender oder unzureichender Mitwirkung eingestellt werden. Im Falle der Ausbildungsvermittlung soll dies unabhängig vom Lebensalter für alle Personen gelten.

Zu Nummer 12

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 37 SGB III.

Zu Nummer 13

Die Gutscheinvariante für Maßnahmeanteile bei einem Arbeitgeber (MAG) gemäß § 45 SGB III hat sich seit ihrer Einführung im Jahr 2012 in der Praxis nicht bewährt. Ihr Anteil an der Gesamtförderung entsprechender Maßnahmen liegt konstant bei lediglich rund einem Prozent. Angesichts des unverhältnismäßigen administrativen Aufwands – sowohl im Hin-

blick auf die technischen Vorhaltungen als auch die Umsetzung durch die Vermittlungsfachkräfte und die beteiligten Arbeitsuchenden und Arbeitgeber – erscheint eine Beibehaltung der Gutscheinvariante nicht länger sachgerecht.

Das Förderinstrument MAG bleibt weiterhin als wirksames arbeitsmarktpolitisches Instrument bestehen und wird zukünftig ausschließlich über das etablierte Verfahren der Zuweisung durchgeführt.

Zu Nummer 14

§ 45a ist ein Unterstützungsangebot der Agenturen für Arbeit, das den rechtlichen Rahmen setzt, um Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen, und die diesbezüglichen Unterstützungsleistungen der Agenturen für Arbeit festlegt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen, unter welchen die Agentur für Arbeit durch eine Maßnahme die Erprobung einer Beschäftigungsperspektive unterstützt. Liegen die Voraussetzungen vor, handelt es sich um eine gebundene Entscheidung, der Agentur für Arbeit steht kein Ermessen zu.

Sowohl die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als auch der erprobende Arbeitgeber müssen der Erprobung zustimmen. Damit wird sichergestellt, dass alle Beteiligten mit dem Verfahren einverstanden sind und dieses aktiv mittragen.

Weiterhin muss der Arbeitgeber auch während der Erprobungsphase das Arbeitsentgelt fortzahlen und seine beitrags- und melderechtlichen Pflichten erfüllen. Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die oder der die Möglichkeit der Erprobung nutzen kann, ohne auf die Sicherheit des bestehenden Arbeitsverhältnisses und die Zahlung des Arbeitsentgelts zu verzichten.

Um die Interessen der Belegschaften zu wahren und die notwendige Transparenz zu gewährleisten, wird in Nummer 3 die Anforderung gestellt, dass der zuständige Betriebsrat des Betriebs des Arbeitgebers, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt, und der zuständige Betriebsrat des Erprobungsbetriebs über die geplante Erprobung jeweils unterrichtet werden. Etwaige weitergehende Beteiligungsrechte der Betriebsräte, etwa nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes, bleiben unberührt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert eine Maßnahme zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive und beschreibt deren Ziel und Inhalte.

Die Maßnahme schafft den rechtlichen Rahmen, der die Job-to-Job-Erprobung ermöglicht. Ziel ist, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit dem anderen Arbeitgeber zur Prüfung der Begründung eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zusammenzuführen. Dazu sollen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber umfassende Einblicke in die betrieblichen Abläufe bei dem erprobenden Arbeitgeber ermöglicht und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an die in Aussicht genommene Tätigkeit herangeführt und hierzu Kenntnisse vermittelt werden. Durch die Maßnahme kann der erprobende Arbeitgeber Neigungen, Eignungen, Leistungsfähigkeit sowie den Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kennenlernen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, einen neuen Arbeitgeber sowie Aufgaben und Einsatzfelder im Unternehmen kennenzulernen, um für sich klären zu können, ob ein Arbeitsplatzwechsel vorstellbar ist und angegangen wird oder nicht. Dazu kann die Erprobungszeit mit Praktikumsphasen, Kennenlernelementen und Arbeitsproben ausgestaltet werden. Die Erprobung kann den teilnehmenden Beschäftigten damit auch zur Orientierung

dienen und helfen, eventuelle Bedenken oder Unsicherheiten auszuräumen sowie einen Übergangsprozess reibungslos zu gestalten. Dies trägt zur Schaffung eines transparenten und fairen Prozesses bei, der sowohl die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber berücksichtigt.

Die Phase dieser Erprobung begründet kein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und erprobendem Arbeitgeber, die Erprobung ist daher auch keine Probezeit eines Arbeitsverhältnisses. Auch handelt es sich nicht um eine Arbeitnehmerüberlassung vom beschäftigenden Arbeitgeber an den erprobenden Arbeitgeber. Es handelt sich vielmehr um ein Rechtsverhältnis sui generis zwischen dem erprobenden Arbeitgeber und der zu erprobenden Arbeitnehmerin bzw. dem zu erprobenden Arbeitnehmer, das seine Rechtsgrundlage im neuen § 45a, mithin einer Regelung der aktiven Arbeitsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit, findet. Aus diesem Grund besteht auch kein Lohnanspruch, insbesondere Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenüber dem erprobenden Arbeitgeber.

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bleibt während der Job-to-Job-Erprobung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beim erprobenden Arbeitgeber bestehen. Dieses Arbeitsverhältnis wird - sollte die Erprobung im Anschluss nicht zu einem direkten Beschäftigungswechsel führen - bis auf Weiteres fortgeführt. Die Erprobung soll es dem erprobenden Arbeitgeber im Ergebnis ermöglichen, eine fundierte Entscheidung bezüglich einer möglichen Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu treffen und das Risiko des Eintritts von Arbeitslosigkeit für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer reduzieren.

Zu Absatz 3

Die Unterstützungsleistung der Agentur für Arbeit umfasst die Bereitstellung von Beratungsangeboten sowohl für die beteiligten Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer. Dies umfasst insbesondere das Angebot der Berufsberatung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie eine Arbeitsmarktberatung der beteiligten Arbeitgeber. Es handelt sich dabei um eine Beratungsleistung i.S.d. §§ 29 ff. SGB III, nicht um eine Beratung nach § 14 SGB I.

Die Agentur für Arbeit trägt - anders als bei Maßnahmen nach § 45 - keine Kosten, die für die Durchführung der Maßnahme anfallen, wie z. B. Fahrtkosten. Ein Schutz in der gesetzlichen Unfallversicherung ist auch während der Maßnahme sichergestellt.

Zu Absatz 4

Die Dauer der Erprobung wird grundsätzlich auf vier Wochen begrenzt. Abweichend davon ist eine Erprobungsdauer von bis zu sechs Wochen in Ausnahmefällen möglich. Damit wird berücksichtigt, dass die Feststellung der beruflichen Eignung, Integrationsperspektive oder festzustellender Qualifizierungsbedarfe in bestimmten Fällen innerhalb von vier Wochen nicht hinreichend möglich ist.

Die zeitliche Begrenzung stellt sicher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht über einen unangemessen langen Zeitraum hinweg erprobt wird und schützt damit die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Durch die zeitliche Begrenzung wird zudem sichergestellt, dass die Entscheidung über eine Anstellung zeitnah getroffen werden kann. Die Unterbrechung der Erprobung durch eine Erkrankung oder Erholungsurlaub der zu erprobenden Arbeitnehmerin oder des zu erprobenden Arbeitnehmers sollen bei der Berechnung der Dauer der Erprobung nicht berücksichtigt werden.

Um Gestaltungsmissbrauch zu verhindern, ist eine erneute Erprobung derselben Arbeitnehmerin oder desselben Arbeitnehmers beim gleichen anderen Arbeitgeber nicht zulässig.

Zu Absatz 5

Zur Gewährleistung eines von Beginn an transparenten und geregelten Ablaufs ist der Antrag von dem Arbeitgeber zu stellen, der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschäftigt. Zur Vereinfachung des Verfahrens hat der Arbeitgeber zudem die Möglichkeit, den Antrag als Sammelantrag für mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig zu stellen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Erprobung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim selben oder bei unterschiedlichen anderen Arbeitgebern erfolgt. Ohne die Bewilligung des Antrags durch die Agentur für Arbeit entsteht das Rechtsverhältnis sui generis nach § 45a für die Dauer der Maßnahme des erprobenden Arbeitgebers nicht.

Zu Absatz 6

Eine Maßnahme nach § 45a ist allein elektronisch über das Fachportal der Bundesagentur zu beantragen. Andere Formen der elektronischen Antragstellung, z. B. per E-Mail, sind nicht möglich. Durch die Möglichkeit des digitalisierten Antragsverfahren werden die Bearbeitungszeiten verkürzt und die Ressourcen der antragstellenden Arbeitgeber sowie der Bundesagentur für Arbeit geschont und effektiv eingesetzt. Gleichzeitig werden damit der Aufwand bei der Antragstellung weiter reduziert, die Risiken von Übertragungsfehlern minimiert und die Datensicherheit durch standardisierte und gesicherte Übermittlungswege erhöht.

Zu Nummer 15 und Zu Nummer 16

Die Nennung des Altenpflegegesetzes in § 54a Absatz 2 Nr. 2 SGB III, in § 54a Absatz 3 Satz 1 SGB III sowie in § 57 Absatz 1 SGB III soll nach Ablauf der Übergangsregelung in § 66 Abs. 2 Satz 1 Pflegeberufegesetz (PflBG) im Sinne einer Rechtsbereinigung gestrichen werden. Die Übergangsregelung sah vor, dass eine Ausbildung zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger, die vor Ablauf des 31. Dezember 2019 begonnen wurde, bis zum 31. Dezember 2024 auf der Grundlage des Altenpflegegesetzes abgeschlossen und durch Instrumente der Ausbildungsförderung nach dem SGB III gefördert werden konnte.

Zu Nummer 17

Zu Buchstabe a

Mit der Änderung soll hinsichtlich des mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung geschaffenen Rechtsanspruchs auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung klargestellt werden, dass dieser nur dann bestehen kann, wenn die geförderte außerbetriebliche Berufsausbildung voraussichtlich erfolgreich abgeschlossen werden kann. Der junge Mensch muss eine erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme erwarten lassen. Durch die Änderung wird die der Agentur für Arbeit obliegende und unter Zugrundelegung der individuellen Fähigkeiten des jungen Menschen zu treffende Prognose zur Erfolgsaussicht einer entsprechenden außerbetrieblichen Berufsausbildung eine ausdrückliche Fördervoraussetzung. Die Änderung dient damit der Stärkung des gesetzgeberischen Willens, dass die außerbetriebliche Berufsausbildung nur als „Ultima Ratio“ einzusetzen ist.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 76 Absatz 1 Satz 1.

Zu Nummer 18

Zu Buchstabe a

Die Änderung dient der Verwaltungsvereinfachung (Reduzierung des Prüfaufwandes) in der Folge des mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)

im BBiG verankerten Feststellungsverfahren. Mit dem BVaDiG wurde ab dem 1. Januar 2025 für Menschen mit praktischer Berufserfahrung unter anderem die Möglichkeit geschaffen, die überwiegende Vergleichbarkeit ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufes nach dem BBiG oder der Handwerksordnung nachzuweisen und einen entsprechenden Bescheid zu erhalten. Mit der Bescheinigung der überwiegenden Vergleichbarkeit eröffnet sich über eine Qualifizierung und ein schlankes Ergänzungsverfahren unter anderem der Zugang zur Abschlussprüfung. Wird die Abschlussprüfung angestrebt, ist eine Förderung der notwendigen Weiterbildungsmaßnahme mit dem Ziel des Berufsabschlusses auch nach Absatz 2 möglich. In diesen Fällen kann ein Anspruch auf eine Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Nachholen des Berufsabschlusses über die Feststellung der vollständigen Vergleichbarkeit in Betracht kommen, wenn die übrigen Fördervoraussetzungen vorliegen. Wer über eine entsprechende öffentlich-rechtliche Bescheinigung verfügt, hat nachgewiesen, dass sie oder er für den Beruf geeignet ist. Eine weitergehende Prüfung im Rahmen der Nummer 2 ist dann nicht erforderlich.

Zu Buchstabe b und Buchstabe c

Mit der Regelung wird klargestellt, dass der isolierte Erwerb von Grundkompetenzen sowie das Nachholen des Hauptschulabschlusses auch für geringqualifizierte Beschäftigte förderfähig sind.

Zu Nummer 19

Zu Buchstabe a

Klarstellende Änderung. Es wird auf die Regelungen des Eingliederungszuschusses zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt und zur Auszahlung in § 91 verwiesen. Diese sind entsprechend auf den Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 82 Absatz 3 anzuwenden.

Zu Buchstabe b

Bei der Streichung des Absatzes 7 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung von § 106a. Der Förderausschluss für Weiterbildungen während Kurzarbeit ist mit dem Auslaufen von § 106a nicht mehr erforderlich.

Zu Buchstabe c

Folgeanpassung im Zusammenhang mit der Streichung des vorherigen Absatzes.

Zu Nummer 20

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sollen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, weiterhin nicht vom Qualifizierungsgeld ausgeschlossen werden. Daher gilt der neue § 98 Absatz 3 Nummer 1 nicht entsprechend.

Zu Nummer 21

Auf die Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld soll künftig verzichtet werden, um Arbeitgeber und die Bundesagentur für Arbeit von Verwaltungsaufwand zu entlasten. Schon nach aktueller Rechtslage kommt es regelmäßig zu Beginn der Kurzarbeit nicht zur Einbringung von Erholungsurlaub, weil durch Urlaubsplanungen vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Einbringung von Erholungsurlaub meist entgegenstehen. Ohnehin ist davon auszugehen, dass sich durch das BAG-Urteil vom 30. November 2021, das eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs als zulässig erachtet, soweit aufgrund von Kurzarbeit ganze Arbeitstage ausfallen, die Dauer des Erholungsurlaubs, der bislang zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden

musste, in vielen Fällen verringert hat. Mit dem Verzicht auf die Einbringung von Erholungsurlaub wird ein Beitrag zur Vereinfachung des Kurzarbeitergeldverfahrens und zum Abbau von Bürokratieaufwand geleistet. Davon unbenommen ist die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Urlaubsentgelt für die Dauer des Erholungsurlaubs auch während der Phase der Kurzarbeit.

Zu Nummer 22

Die neue Nummer 1 in Absatz 3 übernimmt die Regelung bei den Transferleistungen in § 110 Absatz 3 Satz 3 SGB III für den Bereich des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes, so dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben des öffentlichen Dienstes kein Kurzarbeitergeld beziehen können. Ein Arbeitsausfall im Sinne des Kurzarbeitergeldes, auch wenn er auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, kann im Kernbereich des öffentlichen Dienstes nicht zu einer Gefährdung des Bestands des Beschäftigungsverhältnisses führen. Die Mittel zur Finanzierung der Beschäftigten sind durch die Haushaltsplanung und entsprechende Stellenpläne bereits im Vorfeld bereitgestellt.

Eine Sondersituation besteht bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden, die sich also in einer Wettbewerbssituation mit privatwirtschaftlichen Unternehmen befinden. Die weiterhin bestehende Förderfähigkeit der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer.

Die bisherige Nummer 1 wird zu Nummer 2 und gilt unverändert.

Die Neufassung der Nummer 3 dient der Klarstellung, dass das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes ebenso wie das Krankengeld gegenüber dem Kurzarbeitergeld eine vorrangige unterhaltssichernde Leistung ist, deren Bezug den Bezug von Kurzarbeitergeld ausschließt. Diese unterhaltssichernde Leistung ist gegenüber dem Kurzarbeitergeld vorrangig, weil der Arbeitsausfall aus anderen Gründen eintritt, die nicht durch die Arbeitslosenversicherung abzudecken sind. Mit der Regelung wird die aktuelle Verwaltungspraxis in geltendes Recht überführt.

Die bisherige Nummer 3 wird zu Nummer 4 und wurde sprachlich neu gefasst und gilt inhaltlich unverändert.

Die neu eingefügte Nummer 5 stellt klar, dass die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld bei Arbeitnehmerinnen und Heimarbeiterinnen während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots im Sinne des § 2 Absatz 3 Satz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes nicht erfüllt sind, soweit sie deswegen nicht beschäftigt werden dürfen. Diese unterhaltssichernde Leistung ist gegenüber dem Kurzarbeitergeld vorrangig, weil der Arbeitsausfall aus anderen Gründen eintritt, die nicht durch die Arbeitslosenversicherung abzudecken sind.

Die Formulierung stellt klar, dass der Anspruch auf Kurzarbeitergeld nur solange und soweit ausgeschlossen ist, solange und soweit die jeweilige Arbeitnehmerin wegen des Beschäftigungsverbots auch nicht arbeitet. Bei Frauen, die wegen eines nur teilweisen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots noch teilweise einer Beschäftigung nachgehen, können in diesem Umfang auch die persönlichen Voraussetzungen des § 98 SGB III vorliegen. Mit der Regelung wird die aktuelle Verwaltungspraxis in geltendes Recht überführt.

Zu Nummer 23

Die Regelung sieht die verpflichtende elektronische Anzeige über die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten elektronischen Kanäle vor. Das entlastet die Arbeitsagenturen und die Arbeitgeber von Aufwand, der mit einer schriftlichen Anzeige ver-

bunden ist. Der Arbeitsausfall kann noch in einem Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2027 schriftlich angezeigt werden. Entsprechendes gilt für Erteilung des Bescheids über den angezeigten Arbeitsausfall. Der elektronische Bescheid wird auf Abruf bereitgestellt. Die hierfür nach § 37 Absatz 2a SGB X erforderliche Einwilligung des Beteiligten für die wirksame Bekanntgabe wird in den zur Verfügung gestellten elektronischen Kanälen eingeholt.

Es wird klargestellt, dass die Anzeige auch von einem Bevollmächtigten nach § 13 SGB X erstattet werden kann.

Zu Nummer 24

Die Regelung wurde 2020 mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz befristet bis zum 31. Juli 2023 eingeführt und mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz erweitert mit dem Ziel, einen Anreiz zu schaffen, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. § 106a SGB III wurde mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert, um die Anreizwirkung der Regelung auch außerhalb von Krisenzeiten ermittelbar zu machen. Die Nutzung des Instruments blieb weiterhin gering. Mögliche Ursachen für die geringe Inanspruchnahme lassen sich aus Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ableiten. Phasen der Kurzarbeit sind für manche Betriebe häufig nicht der ideale Zeitpunkt für Weiterbildung. So müssen in einer wirtschaftlich problematischen Situation z. B. während einer Krisenzeit in einer Pandemie zunächst existenzielle Probleme gelöst werden, die von Betrieben als dringlicher als die Weiterbildung von Beschäftigten betrachtet werden (Dr. Schludi, Martin (2023): „In der Krise hat sich Kurzarbeit als hochwirksames Instrument bewährt“). Zudem ist der Zeithorizont für die Kurzarbeit zu Beginn häufig nicht absehbar. Eine Weiterbildung während Kurzarbeit ist damit für den Betrieb nur schwer planbar. Auch nach Auslaufen des § 106a SGB III besteht aber weiterhin die Möglichkeit, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen. Die Förderung ist dann nach den §§ 81 ff SGB III möglich.

Zu Nummer 25

Bei Qualifizierungsmaßnahmen in einer Transfergesellschaft, die über den Bezug des Transferkurzarbeitergeldes hinausgehen (z. B. Umschulungen), ist nach geltender Rechtslage eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 111a Absatz 2 SGB III nur möglich, wenn die Maßnahmen drei bzw. sechs Monate vor dem Ende der Transfergesellschaft begonnen wurden und der Arbeitgeber während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt. Die Frist von sechs Monaten gilt bei Weiterbildungen, die länger als ein Jahr dauern. Durch die Fristenregelung soll gewährleistet werden, dass sich die Arbeitgeber angemessen an den Kosten einer Qualifizierung beteiligen.

Bei Transfergesellschaften mit eher kurzen Laufzeiten (z. B. sechs Monate) kann dies allerdings dazu führen, dass es zu keiner längeren Weiterbildungsmaßnahme kommt, da mit Beginn der Transfergesellschaft die erforderliche Restdauer bereits abgelaufen ist. Um auch bei Transfergesellschaften mit kürzeren Laufzeiten längerfristige Qualifizierungen zu ermöglichen und so mit Blick auf die anstehenden Transformationsprozesse alle Möglichkeiten für eine Weiterbildung zu nutzen, wird auf die genannten Fristen verzichtet. Gleichzeitig wird weiterhin eine Beteiligung der Arbeitgeber in Höhe von mindestens 50 % der Lehrgangskosten, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld anfallen, gefordert. Die Reduzierungsmöglichkeit für den Finanzierungsanteil des Arbeitgebers bei klein und mittelständischen Unternehmen und in Insolvenzfällen bleibt erhalten.

Zu Nummer 26 und Zu Nummer 27

Mit Beginn der Berufsausbildung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme oder Grundausbildung mit Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen

Einrichtung für Menschen mit Behinderungen geben Rehabilitandinnen oder Rehabilitanden ihre bis dahin bewohnte eigene Wohnung im Regelfall auf. In wenigen Einzelfällen stellt dies für die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden jedoch eine unüberwindbare Hürde dar. Grund hierfür kann beispielsweise ein ganz besonders aufwändiger Umbau zur behinderungsgerechten Ausstattung der Wohnung und ein wahrscheinlicher Rückzug in diese Wohnung nach der Ausbildung sein. Besonders für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen kann der Schritt in eine Ausbildung und das zusätzlich in neuer Umgebung besonders herausfordernd sein. Die Gewissheit, die eigene Wohnung und das vertraute Umfeld so lange wie nötig als Rückzugsort zu behalten, kann in Einzelfällen erforderlich sein und die nötige Sicherheit und Stabilität geben, um die Ausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder Grundausbildung in weiterer Entfernung vom Heimatort überhaupt anzutreten und durchzuhalten.

Nach derzeitiger Rechtslage ist die Finanzierung einer Wohnung neben der internatsmäßigen Unterbringung ausgeschlossen. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass eine Ausbildung, Berufsvorbereitung oder Grundausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen nicht aufgenommen oder abgebrochen wird.

Durch die Änderung erhalten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden künftig in besonders gelagerten Einzelfällen die nötige finanzielle Unterstützung, um ihre eigene Wohnung trotz Unterbringung im Wohnheim, einem Internat oder einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen solange dies nötig ist, beibehalten zu können. Hierzu wird beim Ausbildungsgeld künftig neben den Kosten der internatsmäßigen Unterbringung und Verpflegung und dem Taschengeld nach § 123 Satz 1 Nummer 2 bzw. § 124 Nummer 2 SGB III der jeweils geltende Bedarf für die Unterkunft nach § 13 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes anerkannt, den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden bekommen, die am Ausbildungsort statt im Internat in einer eigenen Wohnung wohnen. In diesen Fällen besteht kein Leistungsausschluss im SGB II. Voraussetzung ist dabei zum einen, dass Auszubildende mit Behinderungen unmittelbar vor Beginn der Berufsvorbereitung, Grundausbildung oder Ausbildung seit mindestens sechs Monaten eine eigene Wohnung bewohnen. Daneben müssen besondere Umstände vorliegen, die im Einzelfall eine Teilnahme an der Maßnahme wesentlich erschweren und dazu führen würden, dass die Ausbildung, Berufsvorbereitung oder Grundausbildung ohne die Beibehaltung der eigenen Wohnung nicht angetreten oder vorzeitig beendet werden würde. Hierbei ist auch die Dauer der Maßnahme zu berücksichtigen. So dürfte es bei kürzeren Maßnahmen mit einer Dauer von weniger als zwölf Monaten häufiger der Fall sein, dass die Aufgabe der Wohnung eine Teilnahme an der Maßnahme wesentlich erschweren würde. Die Agentur für Arbeit prüft vor Antritt der Ausbildung sowie in angemessenen Abständen während der Ausbildung, ob die Beibehaltung der eigenen Wohnung weiter im beschriebenen Sinne erforderlich ist.

Ist die Beibehaltung der Wohnung nicht erforderlich, wird durch die Agentur für Arbeit für einen Monat nach Beginn und vor Ende der Reha-Maßnahme ebenfalls neben den Kosten der internatsmäßigen Unterbringung und Verpflegung und dem Taschengeld nach § 123 Satz 1 Nummer 2 SGB III der jeweils geltende Bedarf für die Unterkunft nach § 13 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes anerkannt, den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden bekommen, die am Ausbildungsort statt im Internat in einer eigenen Wohnung wohnen. Für den ersten Monat setzt dies voraus, dass die fristgemäße Kündigung der eigenen Wohnung nicht rechtzeitig zum Beginn der Maßnahme möglich war, zum Beispiel weil sich die Aufnahme der Ausbildung kurzfristig ergeben hat.

Zu Nummer 28

§ 131b SGB III enthält einen Verweis auf das Altenpflegegesetz, das mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft getreten ist. Die darin vorgesehene Ausnahme vom Verkürzungsgebot in § 180 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 SGB III für berufliche Weiterbildungen mit

Ziel Altenpflege ist nicht mehr relevant und soll im Sinne der Rechtsbereinigung gestrichen werden.

Zu Nummer 29

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung von § 37 SGB III.

Zu Buchstabe b

Das bisherige Erreichbarkeitsrecht stammt im Wesentlichen aus dem Ende der 1990er Jahre. Es wird mit den Neuregelungen modernisiert und den aktuellen Entwicklungen angepasst. Dabei werden die Pflichten der Arbeitslosen, Meldungen und Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit unverzüglich nachzukommen, unverändert beibehalten. Lediglich die Möglichkeiten der Kenntnisnahme von den Mitteilungen und Vorschlägen der Agentur für Arbeit wird den Veränderungen des Arbeitsmarktes und der digitalen Kommunikation angepasst.

Zukünftig soll nicht mehr die werktägliche persönliche Anwesenheit an der Briefanschrift erforderlich sein. Der hierin bisher zum Ausdruck kommende Regelfall einer Kommunikation über Briefpost, entspricht nicht mehr der Lebenswirklichkeit und berücksichtigt nicht die sich aus einer digitalen und damit schnelleren Kommunikation ergebenden Chancen. Künftig soll weiterhin geregelt werden, dass die Arbeitslosen wie bisher auch verpflichtet sind Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung werktäglich zur Kenntnis nehmen zu können. Hierfür können digitale Kommunikationswege genutzt werden, zum Beispiel durch Portallösungen der Bundesagentur für Arbeit. Die Entgegennahme von Mitteilungen und Vorschlägen zur Integration in den Arbeitsmarkt soll damit künftig nicht mehr an die persönliche Anwesenheit der arbeitslosen Person am Ort der Briefanschrift gekoppelt werden. Dementsprechend soll es für die Erreichbarkeit künftig genügen, dass sich die arbeitslosen Personen im Bundesgebiet oder im grenznahen Ausland aufhalten und werktäglich Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zur Kenntnis nehmen können, um weiterhin ihren Pflichten im Integrationsprozess nachzukommen.

Mit der Neuregelung wird auch künftig das Ziel einer schnellen und nachhaltigen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt sichergestellt. Zum einen ermöglicht der Aufenthalt innerhalb des Bundesgebiets und des grenznahen Auslands auch weiterhin eine zeitnahe Reaktion auf mögliche Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung. Zum anderen trägt die Regelung dem Umstand Rechnung, dass die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit dem Ausgleich am Arbeitsmarkt auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland dienen. Zumindest in Branchen, in denen der Anteil von mobiler Arbeit steigt, wird die überregionale und bundesweite Vermittlung künftig an Bedeutung gewinnen. Damit korrespondiert die bundesweite Aufenthaltsmöglichkeit der Arbeitslosen. Arbeitslose sind verpflichtet, zu versuchen, durch Eigenbemühungen ihre Arbeitslosigkeit zu beenden. Mit der Neuregelung und dem darin geforderten Aufenthalt im Bundesgebiet oder grenznahen Bereich ist der räumliche Bezug zu dem Arbeitsmarkt im Bundesgebiet gewahrt, auf dem eine neue Beschäftigung gesucht wird. Typisierend ist davon auszugehen, dass eine Wiedereingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt einfacher und schneller erfolgen kann, wenn ein räumlicher Bezug zu diesem Arbeitsmarkt und damit bei einem Aufenthalt im Bundesgebiet oder grenznahen Ausland besteht. Gleichzeitig ermöglicht der Aufenthalt im Bundesgebiet und grenznahen Ausland weiterhin Kontrollmöglichkeiten über das weitere Fortbestehen der Anspruchsvoraussetzungen für den Leistungsbezug.

Mit der Neuregelung werden die Interessen der Versichertengemeinschaft an einer möglichst schnellen Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht geschmälert. Dem Interesse der Versichertengemeinschaft aller Beitragszahlerinnen und Beitragszahler entsprechend, fällt daher das Wegerisiko grundsätzlich in die Sphäre der Arbeitslosen. Wenn Arbeitslose zwar Kenntnis von den Mitteilungen der Agentur für Arbeit erhalten, diesen aber im Ausnahmefall - zum Beispiel wegen eines Streiks im Verkehrssektor - nicht rechtzeitig Folge leisten können, liegt wegen der nicht rechtzeitigen tatsächlichen Reaktion der Arbeitslosen ein versicherungswidriges Verhalten vor, das zu einer Sperrzeit führen kann. In diesen Fällen können die Arbeitslosen nicht erwarten, dass die Versichertengemeinschaft dafür einsteht, wenn sie zum Beispiel Termine bei der Agentur für Arbeit oder beim Arbeitgeber nicht wahrnehmen können, weil sich durch die räumliche Entfernung vom eigenen Wohnort zusätzliche Wegerisiken realisiert haben sollten.

Die Neuregelung trägt dazu bei, den Sozialstaat bürgerfreundlicher, transparenter, digitaler und unbürokratischer zu gestalten. Dabei verzichtet die Neuregelung bewusst auf ein bestimmtes Kommunikationsformat und eröffnet damit den Übergang hin zu einer digitalen Kommunikation zwischen Agentur für Arbeit einerseits und Bürgerinnen und Bürgern andererseits. Arbeitslose, die weiterhin per Briefpost mit der Agentur für Arbeit kommunizieren, werden mit der Neuregelung insofern entlastet, als sie die Briefpost nicht mehr persönlich an der Wohnanschrift zur Kenntnis nehmen müssen. Für den Vermittlungsprozess entscheidend ist, dass die Arbeitslosen Mitteilungen und Aufforderungen zur beruflichen Eingliederung zur Kenntnis nehmen können. Dies ist auch dann sichergestellt, wenn die oder der Arbeitslose einen Dritten damit beauftragt, die bei ihr eingehende Post zu sichten und die entsprechenden Informationen direkt an sie weiterzuleiten. Die Neuregelung schafft aber auch die Möglichkeit im Falle einer Weiterentwicklung der digitalen Kommunikation zwischen den Arbeitslosen und der Bundesagentur für Arbeit zukünftig auf eine Kontrolle der Briefpost zu verzichten, wenn die digitale Kommunikation sichergestellt ist.

Zu Buchstabe c

Die Regelung sieht Ausnahmen von dem Grundsatz vor, dass sich Arbeitslose im Bundesgebiet oder im grenznahen Ausland aufhalten und werktäglich Mitteilungen und Vorschläge der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zur Kenntnis nehmen können müssen. Die hier geregelten Ausnahmen entsprechen im Wesentlichen den bereits in der derzeit gültigen Regelung in der Erreichbarkeitsanordnung der Bundesagentur für Arbeit enthaltenen Ausnahmenvorschriften. Parallel zur Änderung des § 138 Absatz 5 Nummer 2 SGB III werden nunmehr auch die Ausnahmen von der Erreichbarkeit unmittelbar im SGB III geregelt. Ziel der gesetzlichen Regelung ist, dass Arbeitslose weiter die Möglichkeit erhalten, sich für bis zu insgesamt drei Wochen sowohl von der Verpflichtung zur werktäglichen Kenntnisnahme von Mitteilungen und Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung als auch den Verpflichtungen zu Eigenbemühungen befreien zu lassen, ohne den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu verlieren. Die Regelung ermöglicht z. B. Arbeitslosen, für diese Zeit andere Familienangehörigen in schwierigen Zeiten zu unterstützen oder Aufsichtspflichten während des auswärtigen Aufenthalts von Kindern in den Ferien nachzukommen. Gleichzeitig wird für diese Zeit auch ein Aufenthalt außerhalb des Bundesgebietes ermöglicht. Dies entspricht der derzeitigen Praxis der Bundesagentur für Arbeit.

Voraussetzung ist wie bisher auch, dass die zuständige Agentur für Arbeit zuvor ihre Zustimmung erteilt hat. Einer Befreiung darf die Agentur für Arbeit nur zustimmen, wenn hierdurch voraussichtlich die Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit nicht beeinträchtigt wird. Auch dies entspricht dem bisherigen Recht.

Die Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder sonst im öffentlichen Interesse liegt, wird Arbeitslosen wie bisher auch ermöglicht (Nummer 1). Eine Genehmigung zur Teilnahme ist nur bis zu drei Wochen im Kalenderjahr möglich. Diese zeitliche Begrenzung entspricht der derzeitigen Praxis der Bundesagentur für Arbeit.

In Nummer 2 wird Arbeitslosen wie in der derzeitigen Praxis der Bundesagentur auch die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit ermöglicht. Auch für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit kann die zuständige Agentur für Arbeit für bis zu drei Wochen eine Befreiung von der Verpflichtung zur werktäglichen Kenntnisnahme einräumen. Dadurch werden beispielsweise ehrenamtliche Einsätze in Katastrophengebieten sowohl innerhalb wie außerhalb des Bundesgebietes ermöglicht.

Satz 1 ist auch entsprechend anzuwenden auf die Dauer der Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Nummer. 3). Anders als in Nummer 2 und 3 ist hier nicht der in Satz 1 geregelte Zeitraum von drei Wochen entscheidend, sondern die tatsächliche Dauer der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Auch dies entspricht der derzeitigen Praxis der Bundesagentur für Arbeit.

Eine Zustimmung zu der Befreiung von den Pflichten nach Absatz 1 Nummer 2 oder Absatz 5 Nummer 2 kann nicht erteilt werden, wenn die Befreiung einen Zeitraum von sechs zusammenhängenden Wochen überschreitet. Eine Befreiungsdauer von mehr als sechs Wochen würde die Wiedereingliederung in Beschäftigung auch vor dem Hintergrund der im SGB III vorgesehenen Anspruchsdauern beim Arbeitslosengeld behindern und würde das Risiko für Übergänge ins Bürgergeld erhöhen. Dies betrifft sowohl Fälle in denen die sechs Wochen durch eine Abfolge aus Zeiten aus Satz 1 und 3 entstehen, als auch Fälle in denen Zeiten ausschließlich nach Satz 3 aufeinanderfolgen.

Zu Nummer 30

Folgeänderung zur Einführung des Berufsorientierungspraktikums nach § 48a SGB III mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung zum 1. April 2024.

Die Regelung stellt sicher, dass bei Teilnahme an Berufsorientierungspraktika Verfügbarkeit anzunehmen ist.

Zu Nummer 31

Folgeänderung zur Änderung des § 138 Absatz 5 Nummer 2 SGB III. Die Zumutbarkeit einer Beschäftigung richtet sich für Arbeitslose unter anderem danach, wie lange die täglichen Pendelzeiten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte sind. Für die schnelle und nachhaltige Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist daher die Kenntnis über den Wohnort ein wesentlicher Faktor, der durch die nunmehr vorgesehene bundesweite Erreichbarkeit zusätzliche Bedeutung erlangt. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit hat die Agentur für Arbeit daher die ihr mitgeteilte Wohnanschrift zu Grunde zu legen.

Zu Nummer 32

Zu Buchstabe a und Zu Buchstabe b

Die Arbeitslosmeldung ist materiell-rechtliche Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Sie ist nach dem bisher geltenden Recht entweder persönlich in den Räumlichkeiten der zuständigen Agentur für Arbeit oder elektronisch unter Nutzung elektronischen Ausweisfunktionen insbesondere des elektronischen Personalausweises möglich. Die elektronische Meldemöglichkeit wird derzeit nur in rund 15 Prozent der Fälle genutzt. Die elektronische Meldemöglichkeit wird damit deutlich weniger oft genutzt als andere elektronische Verfahren.

Zusätzlich zu den bereits bestehenden Möglichkeiten der Arbeitslosmeldung sieht die Neuregelung vor, dass die Arbeitslosmeldung zukünftig im ersten Schritt vorrangig auch ohne die Nutzung elektronischer Ausweisfunktionen im Portal der Bundesagentur über ein von

dieser zur Verfügung gestelltes Formular erfolgen kann. Damit werden ein niedrighschwelliger Zugang zur Arbeitslosmeldung über das Portal der Bundesagentur ermöglicht und Potentiale bei der Nutzung des Online-Angebots der Bundesagentur gehoben. Durch Verwendung des Formulars ist entsprechend dem Grundgedanken von § 60 Absatz 2 des Ersten Buches (SGB I) sichergestellt, dass sämtliche für den Versicherungsfall bedeutsamen Angaben, wie beispielsweise Name, Wohnanschrift und Zeitpunkt des Eintritts von Arbeitslosigkeit erhoben werden. Die Meldung kann weiterhin auch persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen, insbesondere wenn der oder die Arbeitslose den elektronischen Weg nicht nutzen möchte oder nutzen kann. Eine Verpflichtung zur Nutzung der elektronischen Form der Meldung besteht mithin nicht.

Gleichzeitig sieht Absatz 1a der Neuregelung vor, dass die Identität der oder des Arbeitslosen in einem zweiten Schritt auch weiterhin anhand amtlicher Ausweisdokumente überprüft und Leistungsmissbrauch damit verhindert wird. Die Authentisierung wird dafür künftig von der Tatsachenmitteilung über die eingetretene oder bevorstehende Arbeitslosigkeit getrennt. Die Authentisierung kann wie bisher entweder persönlich in der Agentur für Arbeit oder auf elektronischem Wege unter Verwendung elektronischer Ausweisfunktionen in einer dem § 36a Absatz 2a Nummer 1 Buchstabe a SGB I entsprechenden Weise erfolgen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Meldung auf persönlichem oder elektronischem Wege abgegeben wurde. Insgesamt wird die Arbeitslosmeldung erst rückwirkend wirksam, wenn die Authentisierung fristgemäß (innerhalb von sieben Kalendertagen) erfolgt ist.

Durch den unverzüglichen Hinweis der Bundesagentur für Arbeit auf die Möglichkeiten der Authentisierung bei der Meldung wird die oder der Arbeitslose über das Erfordernis und Verfahren der Authentisierung, den Fristablauf und die in dieser Zeit bestehenden Möglichkeiten der Authentisierung informiert. Durch Absatz 1a Satz 4 der Neuregelung wird sichergestellt, dass jedenfalls an einem der ersten sieben Kalendertagen nach Eintritt der Beschäftigungslosigkeit eine Möglichkeit zur persönlichen Authentisierung in der örtlich zuständigen Agentur angeboten wird, entweder durch einen Termin oder die Möglichkeit zur Vorsprache ohne Termin. Das eröffnet der Bundesagentur und der arbeitslosen Person zusätzliche Chancen, die erforderliche Authentisierung direkt mit ohnehin erforderlichen Terminen in der zuständigen Agentur für Arbeit zusammenzulegen und zu bündeln.

Nur in den Fällen, in denen die zuständige Agentur für Arbeit am letzten Tag der Frist zur Vornahme der Authentisierung nicht dienstbereit ist, wirkt eine Meldung am nächsten Tag, an dem die Agentur für Arbeit dienstbereit ist auf diesen Tag zurück (Absatz 2 Satz 2). Fehlende Dienstbereitschaft liegt nicht bereits dann vor, wenn die zuständige Agentur für Arbeit nur nach vorheriger Terminvereinbarung aufgesucht werden kann.

Zu Buchstabe c

Das Beratungs- und Vermittlungsgespräch in zeitlicher Nähe zum Eintritt der Arbeitslosigkeit ist Teil des individuellen Vermittlungsprozesses. Es dient zugleich der Begrenzung des Leistungsrisikos der Arbeitslosenversicherung. Mit der neu geschaffenen Option, dieses in geeigneten Fällen künftig per Videotelefonie durchführen zu können, werden die zusätzlichen Möglichkeiten moderner Kommunikation auf Grundlage digitaler Medien genutzt, um die Betreuung der arbeitslosen Personen zu erleichtern und zu verbessern.

Voraussetzung für ein Beratungs- oder Vermittlungsgespräch per Videotelefonie ist, dass die Agentur für Arbeit und die arbeitslose Person mit dem Gespräch über diesen Kommunikationskanal einverstanden sind. Damit ist sichergestellt, dass das Beratungsgespräch persönlich erfolgen muss, sofern dies von einer Seite gewünscht wird. Für die Durchführung eines Beratungs- und Vermittlungsgesprächs per Videotelefonie ist es erforderlich, dass auf beiden Seiten – sowohl bei der Agentur für Arbeit als auch bei der arbeitslosen Person – die entsprechenden technischen Voraussetzungen bestehen.

Die Videotelefonie kann dabei helfen, Wegezeiten zu vermeiden und bietet zusätzliche Chancen für Personen, die zeitliche oder mobilitätsbedingte Schwierigkeiten haben, persönlich in der Agentur für Arbeit vorzusprechen. Ziel, Inhalt und Qualität dieses Gesprächs werden durch den neuen Kommunikationsweg nicht berührt.

Zu Nummer 33

Die gesetzliche Änderung versetzt die Bundesagentur für Arbeit künftig in die Lage, Personen, deren Anspruch auf Krankengeld wegen des Erschöpfens des Anspruchs endet, frühzeitig zu kontaktieren, um über die Möglichkeiten der Antragstellung und die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 145 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) zu informieren. Über diese Sonderregelung sind Personen, die infolge einer mehr als sechsmonatigen Minderung ihrer Leistungsfähigkeit die für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geforderte Verfügbarkeit nicht erfüllen, bis zur Entscheidung des zuständigen Rentenversicherungsträger über das Vorliegen einer verminderten Erwerbsfähigkeit wirtschaftlich abgesichert.

Die Bundesagentur für Arbeit kann die Betroffenen künftig frühzeitig ansprechen und informieren, Beratung anbieten und damit einen Beitrag leisten, dass die Betroffenen den Leistungsanspruch, der für sie vorgesehen ist, zeitnah geltend machen können.

Die Antragstellenden sollen über die aktive Ansprache der Bundesagentur für Arbeit künftig früher als bisher über den nachfolgenden Leistungsanspruch informiert werden. Hierdurch sollen Unsicherheiten der Betroffenen beim Übergang von der Krankenkasse hin zur Agentur für Arbeit vermieden werden. Über die aktive und frühe Ansprache soll erreicht werden, dass sich die Betroffenen rechtzeitig melden und die Leistung beantragen. So kann die Prüfung des Anspruchs vor Ende des Krankengeldanspruchs beginnen und dadurch künftig besser sichergestellt werden, dass zeitnah entschieden und eine Lücke in der sozialen Absicherung der Betroffenen vermieden werden kann.

Die Agentur für Arbeit hat die von der Krankenkasse übermittelten Daten nach den Vorgaben des Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c und e sowie Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung (EU) 2016/679 und § 84 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch zu löschen.

Zu Nummer 34

Zu Buchstabe a

Die Änderung dient der Verwaltungsvereinfachung und setzt die Intention der Bemessungsvorschrift zum Arbeitslosengeld, die Bundesagentur für Arbeit in die Lage zu versetzen, schnell und ohne Rückfragen beim Arbeitgeber über den Anspruch auf Arbeitslosengeld entscheiden zu können, auch für Sachverhalte um, in denen die Entgeltzahlung im Arbeitsverhältnis unterbrochen ist. Dies ist im Arbeitsverhältnis zum Beispiel bei einem Wechsel in den Bezug von Krankengeld (§ 7 Absatz 3 Satz 3 SGB IV) oder einer Unterbrechung der Entgeltzahlung aus anderen Gründen von mehr als einem Monat (§ 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV) der Fall. Für Sachverhalte ohne Unterbrechung der Entgeltzahlung im Arbeitsverhältnis ergeben sich durch die Rechtsänderung keine Änderungen.

Nach § 150 Absatz 1 Satz 1 waren bisher bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums nur Entgeltabrechnungszeiträume zu berücksichtigen, die bei Ausscheiden aus dem jeweiligen versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abgerechnet waren (B 11 AL 15/17 R). Dies führte in genannten Fällen dazu, dass beitragspflichtige Arbeitsentgelte, die unmittelbar vor der Unterbrechung der versicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. der Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt erzielt worden sind, bei der Bemessung nicht zu berücksichtigen waren und somit von Arbeitgebern nicht zu bescheinigen waren. Vielfach waren hierzu Rückfragen beim Arbeitgeber erforderlich.

Bei der Bildung des Bemessungszeitraums werden künftig alle Entgeltabrechnungszeiträume berücksichtigt, die bei Ausscheiden aus der letzten versicherungspflichtigen Beschäftigung im jeweiligen Arbeitsverhältnis abgerechnet sind. In den oben genannten Fällen mit Unterbrechungen der Beschäftigung gegen Entgelt können damit künftig auch beitragspflichtige Arbeitsentgelte berücksichtigt werden, die vor der Unterbrechung erzielt werden.

Die Änderung ist bei Neuansprüchen zu berücksichtigen; Änderungen für entstandene Ansprüche auf Arbeitslosengeld ergeben sich nicht.

Zu Buchstabe b

Zu § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 (Teilübergangsgeld)

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung. Auf das Benennen des Teilübergangsgeldes kann verzichtet werden, weil diese Entgeltsatzleistung seit dem 1. Juli 2001 entfallen ist.

Zu § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 (Freiwilligendienste)

Folgeänderung zu Anpassung des § 344 SGB III.

Zu § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 (Erziehende)

Keine Änderungen im Vergleich zum geltenden Recht.

Zu § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 (Pfleger)

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung und -vereinfachung ohne, dass sich hieraus Änderungen im Anwendungsbereich der Vorschrift ergeben.

Zu § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 und Satz 2 (Teilzeitprivileg)

Keine Änderungen im Vergleich zum geltenden Recht.

Zu Nummer 35

Zu Buchstabe a und Zu Buchstabe b

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, rechnerisch um die Entgeltabzüge vermindert wird, die bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse gewöhnlich anfallen. Zu diesen Abzügen gehören die Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag sowie die Beiträge zur Sozialversicherung.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird die bisher für den Lohnsteuerabzug bestehende Regelung auf die beiden weiteren Abzugsbeträge übertragen und damit für alle drei Abzüge, die bei der Ermittlung des Leistungsentgelts zu berücksichtigen sind, eine einheitliche Regelung getroffen. Danach ist künftig als Abzug für die Sozialversicherungspauschale, die Lohnsteuer und den Solidaritätszuschlag jeweils der Betrag zu berücksichtigen, der sich nach dem geltenden Recht zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist, ergibt. Spätere Änderungen werden nicht berücksichtigt.

Zusätzlich gilt nunmehr, dass Änderungen, die ggf. rückwirkend zum Jahresbeginn anzuwenden sind, nach § 153 Absatz 1 SGB III nicht mehr zu berücksichtigen sind. Diese Regelung dient der Verwaltungsvereinfachung, weil z. B. steuerrechtliche Änderungen, die im laufenden Jahr zur Bekanntgabe eines geänderten Programmablaufplans führen, der rückwirkend zum Jahresbeginn anzuwenden ist, nicht mehr zu einer rückwirkenden Korrektur

von Leistungsansprüchen führen. Diese Verwaltungsvereinfachung legt die Grundlage dafür, dass zukünftig erheblicher Umstellungsaufwand vermieden werden kann, wenn es zu einer unterjährigen, rückwirkenden steuerrechtlichen Anpassung kommen sollte. So haben entsprechende steuerrechtlichen Änderungen in den Jahren 2022 und 2023 Zusatzaufwände bei der Neuberechnung von Arbeitslosengeld von fast 3 Millionen Euro verursacht (263 000 Euro für die Anpassung des IT-Verfahrens COLIBRI zur maschinellen Berechnung der geänderten Leistungssätze, Auszahlung und Bescheiderteilung; 522 000 Euro für die Überprüfung und Berichtigung der SGB-II-Leistungen bei der aufstockenden Leistungsgewährung; 600 000 Euro für die Überprüfung und Berichtigung der Leistungsfälle mit Absetzungen; 465 000 Euro für die Nachbearbeitung der Leistungsfälle Gründungszuschuss und 1,04 Millionen Euro für Druck- und Portokosten bei 1,9 Millionen maschinellen Änderungsbescheiden für das Arbeitslosengeld (ohne Absetzungen). Die Änderung führt zugleich zu einer Entlastung der Arbeitgeber, da die Änderung auch für das Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsgeld Anwendung findet und damit im Falle einer unterjährigen Änderung der Steuerabzüge für bereits abgerechnetes Kurzarbeitergeld oder bewilligtes Qualifizierungsgeld keine Korrekturen mehr erfolgen müssen.

Gleichzeitig leistet die Regelung einen Beitrag zur weiteren Digitalisierung und Automatisierung des Leistungsverfahrens, weil Ressourcen, die zuletzt in die Umsetzung der rückwirkenden Änderungen gebunden wurden, für die Weiterentwicklung von Leistungsprozessen zur Verfügung stehen.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (BGBl. 2023 I Nr. 155 vom 23.06.2023), die die bestehende Regelung zur Vorsorgepauschale bezogen auf die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung auch auf den künftig durch Rechtsverordnung bestimmten Beitragssatz erstreckt. Dieser würde im Falle des Erlasses einer Rechtsverordnung bei der Erstellung des Programmablaufplans nach § 51 Absatz 4 Nummer 1a EstG, der die Grundlage für die Feststellung des Abzugs für Lohnsteuer nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB III bildet, berücksichtigt.

Zu Nummer 36

Die Änderung in § 161 Absatz 1 Nummer 2 SGB III sieht vor, dass die Agentur für Arbeit Sperrzeitattestsbescheide schriftlich oder elektronisch erlassen kann. Die Änderung stellt gegenüber der bisherigen Formulierung „schriftliche Bescheide“ klar, dass sowohl papiergebundene Sperrzeitbescheide als auch elektronisch versandte Sperrzeitbescheide zulässig sind und übernimmt damit die in neueren Gesetzen des Bundes zur Abgrenzung von mündlichen Erklärungen regelmäßig genutzte Formulierung „schriftlich oder elektronisch“. Die Änderung dient nicht nur der Rechtsklarheit, sondern insbesondere auch als weiterer Baustein der Ermöglichung einer rechtssicheren elektronischen Kommunikation zwischen Bürgerinnen und Bürgern und Arbeitsverwaltung. Erfolgt die Bereitstellung der elektronischen Sperrzeitbescheide auf Abruf, wird die nach § 37 Absatz 2a SGB X erforderliche Einwilligung des Beteiligten für die wirksame Bekanntgabe in den zur Verfügung gestellten elektronischen Kanälen eingeholt.

Eine Unterschrift für den Erlass von papiergebundenen Sperrzeitbescheiden sowie eine elektronische Signatur für den Erlass von elektronischen Sperrzeitbescheiden über das Kundenportal sind nicht erforderlich. Weiterhin bringt die Formulierung zum Ausdruck, dass eine Verschriftlichung, d. h. eine Dokumentation bzw. Fixierung des Verfahrensschritts, zum Beispiel des Antrags an die Behörde, in Schriftzeichen weiterhin erforderlich ist. Die mündliche bzw. fernmündliche Form bleibt dagegen auch weiterhin ausgeschlossen.

Zu Nummer 37

In Folge der Änderung in § 138 Absatz 5 Nummer 2 SGB III muss auch die Anordnungsermächtigung für die Bundesagentur für Arbeit angepasst werden. Die bisherige Erreichbarkeitsanordnung verliert mit Inkrafttreten des Gesetzes ihre Wirkung, da sie den geänderten gesetzlichen Regelungen nicht mehr entspricht.

Zu Nummer 38 , zu Nummer 40 und Zu Nummer 40

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung zählt zu den grundlegenden Aufgaben des Staates. Bereits 1998 wurden die Regelungen für die Aufnahme von geringfügigen Verurteilungen in Bezug auf Kindesmissbrauch in Führungszeugnisse verschärft. Die Einführung des erweiterten Führungszeugnisses im Jahr 2010 war ein weiterer wichtiger Baustein für einen verbesserten Kinder- und Jugendschutz. Dabei hat der Gesetzgeber eine sorgfältige Abwägung der unterschiedlichen Interessen vorgenommen: das Interesse der Öffentlichkeit an den Eintragungen, aber auch das Interesse der Verurteilten an ihrer Wiedereingliederung.

In der Jugendhilfe (§ 45 und § 72a SGB VIII) und der Eingliederungshilfe (§ 124 SGB IX) existieren bereits Rechtsgrundlagen, um zu verhindern, dass im Rahmen der Leistungserbringung einschlägig vorbestrafte Personen gegenüber einem besonders schützenswerten Personenkreis zum Einsatz kommen. Ein erweitertes Führungszeugnis muss seit 2016 auch für Tätigkeiten, die mit Kontakten zu minderjährigen Asylbewerberinnen und -bewerbern (§ 44 Asylgesetz) verbunden sind, vorgelegt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert im Rahmen der besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Ausbildungsförderung ebenfalls besonders schützenswerte Personen: junge Menschen sowie Menschen mit Behinderungen. Es besteht gerade bei Maßnahmen für diese Personen ein besonderes Näheverhältnis zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daraus ergibt sich die Gefahr, dass das Näheverhältnis durch einschlägig vorbestrafte Personen gezielt gesucht und ausgenutzt wird. Neben dem Nähe- und Vertrauensverhältnis ergeben sich weitere Gefährdungspotenziale aus der Intensität der Begleitung sowie dem zeitlichen Umfang der Betreuung.

Deshalb soll auch im SGB III in Anlehnung an die Regelungen des SGB VIII und Teil 2 des SGB IX der Schutz dieser Personengruppen geregelt werden: Bei Maßnahmen, die sich an die Zielgruppe junger Menschen oder Menschen mit Behinderungen in besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB III und SGB IX richten, wie insbesondere besondere Maßnahmen zur Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Weiterbildung sowie Unterstützter Beschäftigung, soll sich der Träger vom eingesetzten Personal ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen. Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit ist eine Vorlage spätestens alle drei bis fünf Jahre erforderlich. Bei besonderer Schutzbedürftigkeit oder einer hohen Gefährdung der betroffenen Personen kann die Vorlage auch in kürzeren Abständen erfolgen.

Erweiterte Führungszeugnisse enthalten nicht nur die Katalogstraftaten nach § 186 Absatz 1 Satz 1, sondern auch alle Eintragungen, die in ein einfaches Führungszeugnis aufgenommen werden. Dies können unter anderem Vermögens-, Gewalt- und Betäubungsmitteldelikte sowie andere schwere Straftaten wie Mord und Totschlag sein. Diese Eintragungen sind je nach konkreter Verwendung und den konkreten Umständen des Einzelfalls geeignet, ernsthafte Zweifel an der Eignung einer Person für eine Tätigkeit im Umgang mit jungen Menschen und Menschen mit Behinderungen zu begründen. Ausschlüsse von Personen erfolgen somit nicht pauschal, sondern im Kontext der konkreten potenziellen Gefährdung. Daher soll neben den Katalogstraftaten nach § 186 Absatz 1 Satz 1 grundsätzlich auch alle Eintragungen wegen einer anderen Straftat, die die Person als ungeeignet im Umgang mit jungen Menschen und Menschen mit Behinderungen erscheinen lässt, erhoben und gespeichert werden dürfen. Dadurch können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den

Maßnahmen vor Personen geschützt werden, die andere schwere Straftaten begangen haben, die nicht unter das Beschäftigungsverbot fallen.

Für Menschen mit Behinderungen, für die die besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden, besteht ein besonderes Schutzbedürfnis. Die Lebenssituation und die Vulnerabilität dieser Menschen mit Behinderungen ist mit den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe vergleichbar. Zudem wird dem in § 16 UN-Behindertenkonvention geregelten Schutz vor Gewalt und Missbrauch Rechnung getragen.

Zu Nummer 41

Bei den nach Nummer 6 eingefügten Sätzen handelt sich lediglich um Klarstellungen von Verarbeitungsprozessen bei der Erstellung von Statistiken, die ausschließlich den durch technische und organisatorische Maßnahmen von sonstiger Datenverarbeitung getrennten Bereich der Statistik betreffen. Soweit es für die Erstellung von Statistiken erforderlich ist, Daten aus unterschiedlichen Quellen nach Absatz 2 Satz 1 gemeinsam zu verarbeiten, können diese unter Verwendung identifizierender Merkmale, insbesondere Name, Adresse, Geburtsdatum und Kennnummern zusammengeführt werden. Soweit identifizierende Merkmale für die Erstellung von Statistiken nicht mehr benötigt werden, sind sie frühestmöglich zu löschen. Da es sich um eine Klarstellung handelt, werden keine neuen Aufgaben für die Bundesagentur für Arbeit geschaffen.

Zu Nummer 42, Zu Nummer 43 und Zu Nummer 44

Die Substitution des Schriftformerfordernisses durch das Textformerfordernis für den Vermittlungsvertrag zwischen Arbeitsvermittlern und Arbeitsuchenden nach §§ 296 und 297 SGB III, für Gestattungen zur verlängerten Aufbewahrung von durch betroffene Personen zur Verfügung gestellten Unterlagen und personenbezogenen Daten nach § 298 SGB III und für die Informationspflicht durch Vermittler bei grenzüberschreitender Vermittlung nach § 299 SGB III senkt den bürokratischen Aufwand für Arbeitsuchende und Vermittler. Ausdruck und Verschicken von derartigen Schriftstücken nimmt bislang – insbesondere bei grenzüberschreitender Vermittlung – Aufwand in Form von Zeit und Geld der Arbeitsuchenden und Vermittler in Anspruch, der erwartungsgemäß ohne erhebliche negative Folgen durch die aufgeführte Regelungsänderung eingespart werden kann. Die Änderung passt die Regelung an die zunehmende Digitalisierung und elektronische Kommunikation an und reagiert in diesem Zuge auf das wachsende Bedürfnis der Vertragsparteien, Verträge, Informationen und Gestattungen elektronisch abschließen bzw. mitteilen zu können. Eine Vergütung von Arbeitsvermittlern durch Arbeitsuchende ist in jedem Fall weiterhin nur im Erfolgsfall zulässig.

Zu Nummer 45

Zu Buchstabe a

Das persönliche Gespräch spielt bei der Beratung durch die Agentur für Arbeit eine wesentliche Rolle. In den Fällen, in denen es sinnvoll erscheint, kann die Agentur für Arbeit aber zukünftig arbeitslose Personen auch zur Meldung per Videotelefonie auffordern. Dies setzt voraus, dass ein persönliches Gespräch nicht erforderlich ist. Die bisher allein mögliche persönliche Meldung in den Räumen der Agentur für Arbeit wird damit erweitert und die sich durch technologische Möglichkeiten der Digitalisierung eröffnenden Chancen auch für die Arbeitsmarktpolitik genutzt. Die Möglichkeit einen Meldetermin per Videotelefonie wahrzunehmen, hat keine Auswirkung auf die Verpflichtung der Arbeitslosen, den Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung Folge leisten können zu müssen. Die Regelungen des Erreichbarkeitsrechts bleiben unberührt.

Eine Meldung per Videotelefonie setzt voraus, dass die Agentur für Arbeit und die arbeitslose Person mit dem Gespräch über diesen Kommunikationskanal zuvor einverstanden sind. Damit ist sichergestellt, dass wenn von einer Seite dies gewünscht wird, Meldetermine wie bisher persönlich erfolgen müssen.

Wird ein Meldetermin per Videotelefonie ohne wichtigen Grund versäumt, tritt entsprechend dem Versäumnis persönlicher Meldetermine eine Sperrzeit von einer Woche ein. Damit wird eine stärkere Verbindlichkeit der Gesprächstermine bei Videotelefonie erreicht und die Rechtsfolgen bei Ausfall des Gesprächs denjenigen der persönlichen Meldung angeglichen.

Ob die Agentur für Arbeit zu einer persönlichen Vorsprache oder bei bestehendem Einvernehmen zur Videotelefonie auffordert, obliegt ihrer freien Entscheidung. Es besteht kein subjektives Recht auf Durchführung eines Gesprächs per Videotelefonie.

Die Agentur für Arbeit hat in ihrer Meldeaufforderung zur Videotelefonie sowohl den Zeitpunkt der Meldung, als auch zur Art und Weise der Videotelefonie zu benennen. Sie hat in der Aufforderung der arbeitslosen Person die zur Teilnahme an der Videotelefonie erforderlichen Schritte darzulegen.

Auch weiterhin hat sich die meldepflichtige Person nach Absatz 3 Satz 1 unabhängig vom gewählten Kommunikationskanal zu der von der Agentur für Arbeit bestimmten Zeit zu melden. Auch weiterhin kann die Meldung nach Absatz 3 Satz 2 nachgeholt werden, wenn der Meldezweck erfüllt werden kann. Wird eine Meldung zur Videotelefonie versäumt, kann eine Nachholung der Meldung nach Absatz 3 Satz 2 typischerweise auf persönlichem Weg erfolgen, da eine Videotelefonie nur terminiert erfolgen kann.

Zu Buchstabe b

Bei Arbeitslosen, die wegen Arbeitsunfähigkeit einer Meldeaufforderung der Agentur für Arbeit nicht nachkommen können, muss – mit erheblichem Verwaltungsaufwand – eine neue Meldeaufforderung veranlasst werden. In den Fällen einer eventuellen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit geht auch die erneute Einladung ins Leere. Die Agentur für Arbeit kann daher auch in den Fällen einer Meldeaufforderung zur Videokommunikation bestimmen, dass diese für den Fall der Arbeitsunfähigkeit am Meldetermin auf den ersten Tag der Arbeitsfähigkeit fortwirkt. Sie hat auch darauf hinzuweisen, dass die Meldung dann persönlich zu erfolgen hat. Eine Meldung per Videotelefonie kommt in diesen Fällen nicht in Betracht, weil die Videotelefonie nur terminiert und von der Bundesagentur für Arbeit initiiert erfolgen kann, das Ende der Arbeitsunfähigkeit aber durch eine eventuelle Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit nicht feststeht oder für die Arbeitsverwaltung planbar ist.

Zu Nummer 46

Zu Buchstabe a

In wenigen Fällen (z. B. wenn der Vorwegabzug der Lohnsteuer für die Beschäftigte oder den Beschäftigten nach der Steuerklasse V oder VI erfolgt) ist für die Arbeitgeber nicht unmittelbar ersichtlich, ob die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz vorliegen. Bisher muss in diesen Fällen die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer die erforderlichen Nachweise selbst oder über den Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit vorlegen, die eine Bescheinigung für den Arbeitgeber ausstellt. Das Entfallen der Bescheinigung leistet einen Beitrag zum Bürokratieabbau. Anstatt die Nachweise der Bundesagentur für Arbeit vorzulegen, sind die Nachweise dem Arbeitgeber unmittelbar vorzulegen, der das Kurzarbeitergeld berechnet und auszahlt. Die Bundesagentur für Arbeit kann im Rahmen der Abschlussprüfungen nachhalten, ob die erforderlichen Nachweise beim Arbeitgeber vorliegen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Arbeitskämpfe werden von den Arbeitgebern derzeit regelmäßig schriftlich angezeigt. Dies führt dazu, dass die Daten in den Agenturen nicht strukturiert vorliegen. Eine elektronische Weiterverarbeitung etwa zu Zwecken der Statistik setzt eine Datenerfassung durch Beschäftigte der Agenturen voraus. Ab 1. Juli 2028 soll die Anzeige von den Arbeitgebern ausschließlich elektronisch abgegeben werden. Die Bundesagentur für Arbeit wird dazu eine Möglichkeit im Fachportal schaffen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Um eine eindeutige Identifizierung der betroffenen Betriebe zu ermöglichen, haben die Arbeitgeber deren Betriebsnummer bei dieser Anzeige mit anzugeben.

Zu Doppelbuchstabe cc

Um eine eindeutige Identifizierung der betroffenen Betriebe auch bei der Beendigung zu ermöglichen, haben die Arbeitgeber deren Betriebsnummer bei dieser Anzeige ebenfalls mit anzugeben.

Zu Nummer 47

Zu Buchstabe a

In Zeiten zunehmender Digitalisierung ist es für die Leistungsträger wichtig, die Angaben und Daten eines Leistungsempfängers durch die Nutzung elektronischer Formulare zu erhalten. Mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde daher bereits in § 60 Absatz 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I) geregelt, dass den Leistungsträgern Angaben von Tatsachen vorrangig elektronisch angegeben beziehungsweise übermittelt werden sollen. Ergänzend dazu sollen auch Anträge selbst vorrangig elektronisch gestellt werden. Dies stellt sicher, dass die Bundesagentur den Antrag und die von diesem umfassten Daten digitalisiert erhält und automatisiert weiterverarbeiten kann. Die Änderung dient damit auch einer zügigen Prüfung und Erbringung der beantragten Sozialleistung. Eine Antragstellung im verfahrensrechtlichen Sinne auf anderem Wege insbesondere mündlich in einem Beratungsgespräch oder konkludent bleibt weiterhin möglich.

„Sollen“ ist in diesem Zusammenhang nicht wie in einer an die Behörde gerichteten Vorschrift als intendiertes Ermessen mit Abweichungsmöglichkeit in atypischen Fällen zu verstehen. Die gesetzliche Formulierung bringt vielmehr den spezifischen Charakter einer Verhaltenserwartung zum Ausdruck. So werden Antragstellende nicht zu einem erzwingbaren Verhalten verpflichtet. Aus einer Antragstellung ohne die Nutzung von elektronischen Formularen ergeben sich keine rechtlichen Nachteile. Die elektronische Antragstellung ist keine Mitwirkungspflicht im Sinne von § 66 SGB I.

Unverändert gilt, wenn die oder der Arbeitslose keine andere Erklärung abgibt, ist das Arbeitslosengeld mit der elektronischen oder persönlichen Arbeitslosmeldung beantragt (§ 323 Absatz 1 Satz 3). Die Antragstellerin oder der Antragssteller muss aber gegebenenfalls anschließend noch in einem digitalen oder schriftlichen Formular die zur Entscheidung über den Antrag notwendigen Tatsachen mitteilen.

Leistungen der aktiven Arbeitsförderung können weiterhin von Amts wegen erbracht werden, wenn die Berechtigten zustimmen (bisher Satz 3, künftig Satz 4). Auf diese Zustimmung hat die Änderung keinen Einfluss.

Zu Buchstabe b

Ab 1. Januar 2028 sind Anträge auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes (konjunkturelles Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld und Transferkurzarbeitergeld) sowie auf ergänzende Leistungen nach § 102 auf der Grundlage von § 108 Absatz 1 SGB IV elektronisch über KEA (Kurzarbeitergelddokumente elektronisch annehmen) zu stellen. Die Antragsdaten können aus der Lohnabrechnungssoftware direkt an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt werden. § 108 Absatz 1 SGB IV umfasst auch eine alternative elektronische Beantragungsmöglichkeit über das SV-Meldeportal für Arbeitgeber, die KEA nicht nutzen. Durch die elektronische Antragstellung entfällt monatlich Aufwand für Arbeitgeber und die Bundesagentur für Arbeit, der bislang bei der schriftlichen Antragstellung anfällt. Für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2027 bleibt alternativ die schriftliche Antragstellung noch möglich. Die Betriebsvertretung kann auch über dieses Datum hinaus einen schriftlichen Antrag stellen.

Um die Kontrollfunktion der Betriebsvertretung nicht zu beschneiden, aber gleichzeitig die Digitalisierung und Automatisierung des Antragsverfahrens zu ermöglichen, hat der Arbeitgeber vor Antragstellung eine Stellungnahme der Betriebsvertretung einzuholen, diese ist aber nicht mehr dem Antrag beizufügen, sondern auf Verlangen der Agentur für Arbeit vorzulegen. Dies kann beispielsweise in der Abschlussprüfung erfolgen.

Es wird klargestellt, dass der Antrag auch von einem Bevollmächtigten nach § 13 SGB X gestellt werden kann.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass sich die Pflicht zur Angabe zu den persönlichen Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in § 323 Absatz 2 Satz 4 SGB III nur auf den Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld bezieht und die Regelung nicht auf das Kurzarbeitergeld übertragbar ist (BSG Urteil vom 05. Juni 2024 (B 11 AL 1/23 R)). Die Bundesagentur für Arbeit benötigt jedoch zwecks eindeutiger Zuordnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird, neben dem Namen auch die Angabe eines eindeutigen Identifikationsmerkmals. Daher werden für alle Arten des Kurzarbeitergeldes gleiche gesetzliche Anforderungen an die Angaben der persönlichen Daten im Antrag geschaffen.

Künftig sind für alle Arten des Kurzarbeitergeldes die Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen, für die die Leistung beantragt wird. Dadurch kann auch Leistungsmissbrauch noch besser verhindert werden.

Zu Nummer 48

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung von § 309 Absatz 1 SGB III.

Zu Nummer 49

Zeiten der Beschäftigung in einem Freiwilligendienst im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes begründen unabhängig von der Höhe des Entgelts eine Versicherungspflicht zur Bundesagentur für Arbeit und dienen damit auch zur Begründung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Die Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung im Freiwilligendienst richten sich grundsätzlich nach dem erzielten Entgelt. Dies gilt jedoch nicht, wenn sich der Freiwilligendienst an ein Versicherungsverhältnis anschließt. In diesen Fällen ist ein Betrag in Höhe der Bezugsgröße als beitragspflichtige Einnahme zugrunde zu legen. Diese Regelung beruht auf dem Grundgedanken, dass Personen, die bereits zum Kreis der versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehört haben und dann eine Beschäftigung im Freiwilligendienst aufnehmen, auch risikogerechte Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen sollen, da im Falle der Arbeitslosigkeit für die Bemessung des Arbeitslosengeldes im Regelfall

auch das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung vor dem Freiwilligendienst zugrunde gelegt wird.

Die vorgesehene Änderung bezieht sich auf Fallgestaltungen, in denen es sich bei dem vorangegangenen Versicherungspflichtverhältnis ebenfalls um einen Freiwilligendienst handelt und damit eine erhöhte Beitragszahlung für den Träger nicht aufgrund eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses, sondern aufgrund des ersten Freiwilligendienstes ausgelöst wird. In diesen Fällen führt künftig insbesondere der Wechsel der Einsatzstelle nicht zu einer neuen beitragsrechtlichen Bewertung. Dadurch wird vermieden, dass höhere Beitragskosten einen Einsatzstellenwechsel behindern.

Zu Nummer 50

Mit der Streichung wird eine Vereinfachung der Rechtslage erreicht. Es gelten für die Verarbeitung von Sozialdaten durch die Bundesagentur für Arbeit weiterhin die Vorgaben aus der Datenschutz-Grundverordnung und des Zehnten Buches. Einer ausdrücklichen Benennung der gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben nach dem Dritten Buch bedarf es nicht. Die Streichung soll zu keinen Veränderungen bei der Verarbeitung von Sozialdaten durch die Bundesagentur für Arbeit führen.

Zu Nummer 51

Absatz 1 regelt Erprobungszweck und -inhalt der Experimentierklausel. Die Experimentierklausel bietet der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, zur Erprobung neuer Ansätze Modellvorhaben durchzuführen und hierfür von den gesetzlichen Regelungen des Dritten oder Vierten Kapitels des Dritten Buches Sozialgesetzbuch abzuweichen. Die Regelung setzt das Ziel der Bundesregierung, über Experimentierklauseln in den Fachgesetzen Reallabore zu ermöglichen, für das SGB III um. Damit wird zugleich einer Empfehlung der Kommission zur Sozialstaatsreform gefolgt (auch wenn diese steuerfinanzierte Sozialleistungen fokussiert hat), verstärkt Experimentierklauseln im Sozialrecht einzuführen, um die Auswirkungen von sozialrechtlichen Reformüberlegungen auf Verwaltung und Leistungsbeziehende in einem zeitlich, örtlich und inhaltlich begrenzten Rahmen zu prüfen und zukünftige Gesetzesänderungen fundiert zu gestalten. Es wird eingeschränkt, dass durch die Erprobung keine Nachteile beim Bezug von Entgeltersatzleistungen nach § 3 Absatz 4 SGB III entstehen dürfen. Durch das Erfordernis der Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Genehmigung) kann die Bundesagentur für Arbeit die Erprobung nur in Abstimmung mit der Rechtsaufsicht durchführen. Im Antrag zur Durchführung der Erprobung ist darzustellen, wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales während der Laufzeit des Projekts angemessen eingebunden werden kann. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Bundesagentur nicht eigenmächtig von gesetzlichen Regelungen abweichen kann.

Mit Absatz 2 werden Verfahrensvorgaben getroffen. Die Bundesagentur hat vor dem Beginn des Modellvorhabens den Zweck der Erprobung einschließlich der erwarteten Wirkung darzulegen. Sie muss benennen, von welchen Regelungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch abgewichen werden soll. Die Darlegung der erwarteten Wirkung umfasst, soweit nach dem Gegenstand der Erprobung relevant, auch die zu erwartenden Wirkungen auf Frauen und Männer sowie auf den Zugang zu Leistungen der aktiven Arbeitsförderung.

In Absatz 3 wird der Rahmen für die Durchführung von Erprobungen gesetzt; dies erfolgt hinsichtlich der Anzahl der Agenturen für Arbeit, in denen die Erprobung stattfinden soll, sowie hinsichtlich der Dauer der Erprobung. Eine Erprobung kann in bis zu zwanzig Agenturen für Arbeit durchgeführt werden; sie soll nur in so vielen Agenturen für Arbeit durchgeführt werden, wie zur Erreichung der Ziele der Erprobung und für die wissenschaftliche Auswertung notwendig sind. Satz 2 regelt Obergrenzen für die Laufzeit von Erprobungen. In der Regel soll eine Erprobung nicht länger als zwölf Monate laufen. Soweit diese Laufzeit

im besonderen Fall überschritten werden soll, darf die Laufzeit jedenfalls nicht über 24 Monaten liegen. Eine Mindestlaufzeit legt das Gesetz nicht fest.

Nach Absatz 4 stellt die Zentrale der Bundesagentur den Antrag auf Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Über den Antrag entscheidet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im eigenen Ermessen und unter Berücksichtigung entsprechender Verfügbarkeit von Mitteln im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit. Nach Absatz 5 veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit die Durchführung nach Erteilung der Genehmigung und vor deren Beginn im Bundesanzeiger.

Um die Erprobung nutzbar zu machen, legt Absatz 6 fest, dass die Bundesagentur die Umsetzung sowie die Ergebnisse der Erprobung auswerten muss. Die Bundesagentur begleitet die Erprobung wissenschaftlich. Nach § 67c Absatz 6 des Zehnten Buches darf die BA die erhobenen Sozialdaten für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung nutzen. Die Sozialdaten sind zu anonymisieren, sobald dies nach dem Forschungs- oder Planungszweck möglich ist. Bei einer denkbaren Beauftragung Dritter sind insbesondere die Vorgaben aus Artikel 28 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten. Die Auswertung hat nach wissenschaftlichen Standards zu erfolgen und soll soweit möglich unter Einbeziehung von Kontrollgruppen durchgeführt werden, die etwa mithilfe randomisierter Zuordnung gebildet werden können. Hierzu hat die Bundesagentur einen Bericht zu erstellen und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorzulegen, der veröffentlicht werden kann. Die Durchführung einer Erprobung kann, abhängig von Art und Umfang, Auswirkungen auf statistische Kennzahlen haben. Um diese zu berücksichtigen, dürfen Daten über die Teilnahme an Erprobungen auch zu statistischen Zwecken verarbeitet werden.

Zu Nummer 52

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung. Die Sonderregelung ist nicht mehr erforderlich, da eine Förderung nur bis zu einem Maßnahmeintritt bis spätestens am 31.12.2015 möglich war.

Zu Nummer 53

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung. Das Arbeitsmarktprogramm startete im August 2016 und letztmöglicher Teilnahmetag war der 31.12.2020 mit einer Teilnahmedauer von bis zu sechs Monaten.

Zu Nummer 54

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung. Die Übergangsregelung ist nicht mehr erforderlich, da ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 161 Absatz 2 SGB III innerhalb von vier Jahren nach seiner Entstehung geltend gemacht werden muss. Fälle, die in den Anwendungsbereich der Übergangsregelung fallen, kann es daher nicht mehr geben.

Zu Nummer 55

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält eine Übergangsregelung für Eingliederungsvereinbarungen, die vor der Schaffung des Kooperationsplans abgeschlossen worden sind.

Zu Absatz 2

Die Übergangsregelung stellt eine einheitliche Beitragsbemessung für bereits begonnene Freiwilligendienste sicher, bei denen als beitragspflichtige Einnahme ein Arbeitsentgelt in Höhe der monatlichen Bezugsgröße gilt. Die Neuregelung bezieht sich nur auf Freiwilligendienste, die nach Inkrafttreten der Regelung begonnen werden.

Zu Absatz 3

Die Übergangsregelung dient der Verwaltungsvereinfachung, weil Ansprüche, die vor Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen entstanden sind, nicht umgestellt werden müssen.

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Die Regelung sieht die ausschließliche verpflichtende elektronische Anzeige über die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten elektronischen Kanäle vor. Die alternative Möglichkeit der schriftlichen Anzeige entfällt, es sei denn die Anzeige wird von der Betriebsvertretung gestellt. Entsprechendes gilt für Erteilung des Bescheids über den angezeigten Arbeitsausfall.

Die Regelung ermöglicht zudem die Nutzung der Vollmachtdatenbank der Steuerberaterinnen und Steuerberater für Fälle, in denen Bevollmächtigte die Anzeige über den Arbeitsausfall für die Arbeitgeber stellen. Die entsprechenden Nachweise müssen der Bundesagentur für Arbeit nicht mehr in Papierform vorgelegt werden, sondern können von der Bundesagentur für Arbeit digital von der Datenbank abgerufen werden. Die rechtlichen Grundlagen für die Datenbank werden mit dem Vierten Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (BEG IV) zum 1. Januar 2028 geschaffen.

Zu Nummer 2

Die Regelung sieht die ausschließliche elektronische Antragstellung über KEA (Kurzarbeitergeldddokumente elektronisch annehmen) und auch eine alternative elektronische Beantragungsmöglichkeit über das SV-Meldeportal für Arbeitgeber, die KEA nicht nutzen, vor. Die alternative, schriftliche Antragstellung entfällt zum 31. Dezember 2027. Die Betriebsvertretung kann auch über dieses Datum hinaus einen schriftlichen Antrag stellen.

Die Regelung ermöglicht zudem die Nutzung der Vollmachtdatenbank der Steuerberaterinnen und Steuerberater für Fälle, in denen Bevollmächtigte die Anträge auf Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber stellen. Die entsprechenden Nachweise müssen der Bundesagentur für Arbeit nicht mehr in Papierform vorgelegt werden, sondern können von der Bundesagentur für Arbeit digital von der Datenbank abgerufen werden. Die rechtlichen Grundlagen für die Datenbank werden mit dem Vierten Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (BEG IV) zum 1. Januar 2028 geschaffen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Die Regelung hat klarstellenden Charakter: Im Rahmen der bestehenden Zielsetzung, Hilfebedürftigkeit dauerhaft zu vermeiden oder zu beenden, sollen Leistungen zur Eingliederung insbesondere darauf ausgerichtet sein, die wirtschaftliche Eigenständigkeit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dauerhaft zu stärken.

Die Regelung trägt damit dem Umstand Rechnung, dass etwa Trennung, Geburt eines Kindes oder die Übernahme von Pflegeverantwortung erhebliche Auswirkungen auf die Hilfebedürftigkeit und somit auch wirtschaftliche Eigenständigkeit haben kann. Die Regelung soll insbesondere die Bedeutung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen hervorheben, welche häufiger als Männer auf staatliche Unterstützung angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Vorbeugend ist daher durch Beratung und weitere Leistungen zur Eingliederung die dauerhafte Eingliederung aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einer Bedarfsgemeinschaft, unabhängig vom Geschlecht, anzustreben.

Die Regelung konkretisiert die gleichstellungspolitische Zielsetzung, wie sie bereits in § 1 Absatz 2 Satz 4 Nummer 3 SGB II enthalten ist, und korrespondiert mit den Regelungsvorhaben in §§ 29, 33 SGB III, die die Bedeutung wirtschaftlicher Eigenständigkeit im Rahmen der Berufsberatung unterstreichen. Sie steht im Einklang mit dem verfassungsrechtlichen Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG), und bleibt zugleich im Rahmen der bestehenden Grundprinzipien des SGB II.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Antragstellung durch den abgebenden Arbeitgeber soll ausschließlich bei den Agenturen für Arbeit möglich sein. Dies schließt Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, aber ergänzend Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch erhalten, mit ein.

Zu Buchstabe b

Auf die Begründung zu § 186 SGB III wird Bezug genommen. Leistungsberechtigte nach dem SGB II befinden sich häufig in wirtschaftlich und persönlich herausfordernden Lebenssituationen. Dies gilt in besonderem Maße für junge Menschen, bei denen zusätzlich entwicklungs-, biografie- und lebensbedingte Vulnerabilitäten bestehen können. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für diese Personengruppe sind regelmäßig betreuungsintensiv ausgestaltet und bedürfen eines besonderen Vertrauensverhältnisses. Auch die Jobcenter fördern im Rahmen der Ausbildungsförderung besonders schützenswerte Personen, insbesondere junge Menschen. Neben dem Nähe- und Vertrauensverhältnis ergeben sich weitere Gefährdungspotenziale aus der Intensität der Begleitung sowie dem zeitlichen Umfang der Betreuung.

Zum Schutz der teilnehmenden jungen Menschen ist es vor diesem Hintergrund gerechtfertigt, in Anlehnung an die Regelungen des SGB VIII und Teil 2 des SGB IX auch im SGB II Eignungsanforderungen an das eingesetzte Personal von Trägern der Eingliederungsleistungen nach § 16d, § 16f, § 16h oder § 16k zu stellen und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen, soweit sich die Leistungen zur Eingliederung an junge Menschen richten.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung von § 309 Absatz 1 SGB III.

Zu Artikel 4 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Bundesagentur für Arbeit und die für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende zuständigen Stellen können seit dem 1. Januar 2024 für Arbeitslosengeld- und Bürgergeldbeziehende, für die sie nach § 203a SGB V meldepflichtig sind, sowie für gesetzlich Versicherte, die gegenüber der Bundesagentur für Arbeit nach § 311 SGB III bei Arbeitsunfähigkeit anzeigepflichtig sind, über den Spitzenverband Bund der Krankenkassen die aktuelle Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse elektronisch abfragen, wenn festgestellt wird, dass die Angaben der Betroffenen trotz vorheriger Aufforderung nicht vorhanden, unvollständig oder falsch sind. Diese Abrufmöglichkeit wird für die Bundesagentur für Arbeit auf zwei weitere Sachverhalte erstreckt.

Für die Durchführung ihrer Aufgaben in Sachverhalten nach § 200 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB V benötigt die Bundesagentur für Arbeit auch für jeden nach § 5 Absatz 1 Nummer 6 SGB V gesetzlich Versicherten zwingend die Angabe über die Mitgliedschaft in einer

Krankenkasse. Dabei handelt es sich um Fälle, in denen die Bundesagentur für Arbeit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringt. Die Angabe über die Mitgliedschaft wird aktuell im Zuge der Antragstellung bei den Versicherten erfragt und ist gegebenenfalls unter Hinweis auf die Rechtsfolgen nach den §§ 60, 66 SGB I zwingend anzugeben. Fehlen diese Angaben trotz vorheriger Aufforderung oder sind die Angaben unvollständig oder falsch, verzögert sich die Bearbeitung von Leistungsanträgen erheblich und führt auch hier zu deutlichem Nacherhebungsaufwand für die Versicherten und die Behörden.

Ferner benötigt die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Zuständigkeitsklärung nach den §§ 14 und 15 SGB IX für gesetzlich Versicherte die fehlerfreie Angabe über die Mitgliedschaft in einer Krankenkasse, wenn eine Weiterleitung des Antrags auf Leistungen zur Teilhabe an die zuständige Krankenkasse vorgesehen ist. Innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags muss die Bundesagentur für Arbeit prüfen, ob sie der zuständige Rehabilitationsträger ist. Kommt sie zu der Erkenntnis, dass ein anderer Rehabilitationsträger (teilweise) zuständig ist, muss der Antrag unverzüglich an den zuständigen Rehabilitationsträger weitergeleitet oder dieser beteiligt werden. Ist der Antrag im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation an die zuständige Krankenkasse weiterzuleiten, muss diese bekannt sein. Antragstellende sollen die zuständige Krankenkasse im Antrag auf Leistungen zur Teilhabe angeben. Fehlt die Angabe der zuständigen Krankenkasse trotz vorheriger Aufforderung oder sind die Angaben unvollständig oder falsch, ist aktuell eine Daten(nach)erhebung durch Rückfragen bei der Antragstellenden/dem Antragstellenden erforderlich, was den Antragsprozess verzögert.

Mit den Zielen, zeitliche Verzögerungen bei der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben zu vermeiden sowie Bürgerinnen und Bürger zu entlasten, wird es der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht, die erforderlichen Angaben zur Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung in den genannten Sachverhalten elektronisch abzufragen, wenn festgestellt wird, dass die Angaben durch den Versicherten trotz vorheriger Aufforderung nicht vorhanden, unvollständig oder falsch sind.

Zu Artikel 5 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Die Neuregelung ermächtigt die Krankenkassen dazu, Daten der Versicherten, deren Anspruch auf Krankengeld wegen Erschöpfens des Anspruchs endet, an die Bundesagentur für Arbeit Daten zu übermitteln. Damit schafft sie eine Voraussetzung für die in Artikel 1 Nummer 30 vorgesehene Befähigung der Bundesagentur für Arbeit, Personen deren Anspruch auf Krankengeld wegen des Erschöpfens des Anspruchs endet, frühzeitig zu kontaktieren, um über die Möglichkeiten der Antragstellung auf Arbeitslosengeld nach § 145 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) zu informieren.

Die Daten sind unverzüglich mit der Mitteilung an den Versicherten auch an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln. Damit wird die Grundlage für einen technischen einheitlichen Prozessablauf geschaffen. Um das Ziel der frühzeitigen Kontaktaufnahme sicherzustellen, soll die Übermittlung in der Regel acht Wochen vor dem Ende des Krankengeldanspruchs erfolgen. Gleichzeitig bleiben frühere und spätere Übermittlungen möglich, wenn die Mitteilung an den Versicherten zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt.

Im Übrigen wird auf die Begründung zur Einfügung des neuen Absatzes 4 in § 145 SGB III verwiesen.

Zu Nummer 2

Mit der Ausweitung des § 258 SGB V auf alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird geregelt, dass alle Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, unabhängig davon, ob oder welche Lebensunterhaltsleistung während Leistungen

zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht wird, einen Zuschuss zu ihrem Beitrag zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung erhalten können. Damit sind künftig auch Beziehende von Ausbildungsgeld des Rehabilitationsträgers Bundesagentur für Arbeit sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die keine Lebensunterhaltsleistungen erhalten, von der Regelung erfasst.

Zu Artikel 6 (Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch)

Es handelt sich um eine Folgeregelung zu der Einführung des Förderungsinstruments „Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive“ nach § 45a SGB III durch Artikel 1 Nummer 14 dieses Gesetzes.

Der Arbeitgeber, der im Rahmen einer Maßnahme nach § 45a SGB III einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer zeitweise die Erprobung einer Beschäftigungsperspektive bei einem anderen Arbeitgeber ermöglicht, trägt auch in diesem Zeitraum die Unfallversicherungsbeiträge für diesen Beschäftigten.

Ereignet sich während der betrieblichen Erprobung bei dem anderen Arbeitgeber ein Versicherungsfall, so ist dieser nach dem bisherigen Wortlaut des § 162 Absatz 1 Satz 3 zwingend bei der Bemessung von Beitragszuschlägen und/oder Beitragsnachlässen zu berücksichtigen. Da der Arbeitgeber während der betrieblichen Erprobung bei einem anderen Arbeitgeber keinen Einfluss auf die dortige Unfallverhütung hat und um die Bereitschaft zur Durchführung einer betrieblichen Erprobung zu erhöhen, wird dem Unfallversicherungsträger des Arbeitgebers die Möglichkeit eingeräumt, durch eine entsprechende Satzungsregelung im Beitragsausgleichsverfahren über die bisher geregelten Tatbestände hinaus auch Versicherungsfälle, die sich während der betrieblichen Erprobung bei einem anderen Arbeitgeber nach § 45a SGB III ereignen, unberücksichtigt zu lassen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Das Anzeigeverfahren wird für die Arbeitgeber vereinfacht. Die Verpflichtung, laufend ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu führen, entfällt. Das Verzeichnis muss nunmehr nur noch einmal im Jahr gemeinsam mit der Anzeige nach Absatz 2 übermittelt werden. Unterjährig greift, soweit erforderlich, die allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber, die zur Durchführung der Teilhaberegelungen notwendigen Auskünfte zu erteilen (§ 163 Absatz 5 SGB IX).

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Aufhebung der Verpflichtung, das Verzeichnis laufend zu führen. Darüber hinaus muss im Hinblick auf die elektronische Übermittlung künftig keine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das zuständige Integrationsamt mehr beigelegt werden.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zum Wegfall des Absatzes 1.

Zu Buchstabe d

Das Anzeigeverfahren erfolgt nunmehr einheitlich auf elektronischem Weg. Dadurch wird die Erfassung, die Prüfung und Auswertung der übermittelten Daten durch die Bundesagentur für Arbeit vereinfacht und beschleunigt. Das elektronische Übermittlungsverfahren wird wie bisher durch die Bundesagentur für Arbeit in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen festgelegt.

Zu Buchstabe e

Die Benennung von Vertrauenspersonen sowie des Inklusionsbeauftragten soll künftig – ebenso wie das Anzeigeverfahren – elektronisch erfolgen. Hierbei wird das Verfahren für die Arbeitgeber einfacher. Die doppelte Meldung sowohl an die Bundesagentur für Arbeit als auch an das Integrationsamt entfällt. Es reicht aus, wenn die Meldung an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen über das von dieser zur Verfügung gestellte elektronische Verfahren gerichtet wird. Die Bundesarbeitsgemeinschaft stellt dem zuständigen Integrationsamt sowie der Bundesagentur für Arbeit die elektronisch gemeldeten Daten (Vor- und Nachname, Informationen zur Amtszeit, Kontaktdaten) zur Verfügung, um die Zusammenarbeit im Sinne des § 182 Absatz 2 Satz 2 SGB IX sicherzustellen.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zum Wegfall der Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den zuständigen Stellen auf Verlangen vorzulegen.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zum Wegfall der Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den zuständigen Stellen auf Verlangen vorzulegen.

Zu Nummer 4

Folgeänderung zum Wegfall der Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den zuständigen Stellen auf Verlangen vorzulegen.

Zu Artikel 8 (Änderung des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch)

Cloud-Computing entwickelt sich zur Basis der modernen Informationstechnologie und gewinnt an Bedeutung für die Digitalisierung der Sozialverwaltung. Der Einsatz von Cloud-Computing-Diensten ist bereits nach geltendem Recht gemäß § 80 SGB X in Verbindung mit Artikel 28 der Verordnung (EU) 2016/679 als Auftragsverarbeitung zulässig. Insoweit dient die Neureglung der Klarstellung. Der Regelungsentwurf greift die gleichlautende Definition in Artikel 6 Nummer 30 der Richtlinie (EU) 2022/2555 des Europäischen Parlaments und des Rates („NIS-2-Richtlinie“) auf.

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat mit dem „Cloud Computing Compliance Criteria Catalogue (Kriterienkatalog Cloud Computing)“ Mindestanforderungen definiert. Demnach muss bei der Nutzung von Cloud-Computing-Diensten mindestens die Umsetzung und Einhaltung der Basiskriterien nach dem Kriterienkatalog C5 des BSI sichergestellt werden. Durch den neu eingefügten Absatz 3a wird sichergestellt, dass

bei der Verarbeitung von Sozialdaten mithilfe von Cloud-Computing-Diensten diese Mindestanforderungen an den Anbieter zu erfüllen sind. Soweit bereichsspezifische Sonderregelungen bestehen, wie zum Beispiel § 393 SGB V, bleiben diese unberührt.

Ein C5-Testat setzt voraus, dass mindestens alle Basiskriterien des Kriterienkataloges C5 geprüft wurden und bestätigt die Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen entsprechend einer bedarfsgerechten Risikoanalyse. Dadurch wird der derzeit bestehenden Unsicherheit beim Umgang mit der Technologie in der Sozialverwaltung begegnet. Spezifische Mindestanforderungen an die Sicherheit von Cloud-Computing-Diensten tragen dazu bei, Personen, Daten und IT-Infrastrukturen bei deren Inanspruchnahme vor Cyberangriffen und weiteren IT-Sicherheitsrisiken zu schützen.

Die Nutzung von Cloud-Computing-Diensten an verschiedene C5-Testat Typen zu knüpfen, soll sicherstellen, dass die Angemessenheit der Maßnahmen zur Umsetzung des C5 Kriterienkatalogs zu einem bestimmten Zeitpunkt, wie der Inbetriebnahme, vorliegen (C5-Testat Typ1). Die Einhaltung der weiteren Testatvoraussetzungen hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen zu Umsetzung, die erst im Betriebsablauf für einen bestimmten Zeitraum überprüft werden können (C5-Testat Typ2), müssen erst nach 18 Monaten bestätigt werden.

Die Einhaltung der C5 Basiskriterien bildet keine Ausschließlichkeit ab. Je nach konkreter Datenverarbeitung und Schutzbedarf können weitere Informationssicherheitsmaßnahmen und Datenschutzvorkehrungen (vgl. Artikel 24, 28, 32 der Verordnung (EU) 2016/679)) einzuhalten sein oder exemplarisch besondere branchenspezifische Sicherheitsstandards (zum Beispiel B3S) sowie die Verschlüsselung des Datenverkehrs, der Datenspeicherung und der Datenverarbeitung. Je nach Art der zu verarbeitenden Sozialdaten kann über die Mindestanforderungen des neuen Absatzes 3a hinaus ein höherer Schutzbedarf hinsichtlich C5-Zusatzkriterien bestehen.

Weiterhin unberührt von den Neuregelungen bleiben die Vorgaben für besonders wichtige und wichtige Einrichtungen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik und über die Sicherheit in der Informationstechnik von Einrichtungen (BSIG) wonach weitere technische und organisatorische Maßnahmen zu beachten sind.

Insgesamt soll eine höhere Flexibilität, Effizienz und Sicherheit bei der Nutzung von Cloud-Computing-Diensten erreicht werden, weil zum Beispiel Personal-, Hardware- und Wartungskosten eingespart werden können.

Zu Artikel 9 (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Mit der Ergänzung in § 8a Absatz 1 Satz 1 wird der Schutz der Wertguthaben aus Altersteilzeitarbeit verbessert. Es wird klargestellt, dass die Haftung des Arbeitgebers oder der organschaftlichen Vertreter nach § 7e Absatz 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sowie die Unzulässigkeit der Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens nach § 7e Absatz 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch auch für den Insolvenzschutz der Wertguthaben nach dem Altersteilzeitgesetz entsprechend gelten.

Zu Artikel 10 (Änderung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)

Zu Nummer 1

Das Schriftformerfordernis für die Bestellung von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten wird durch die Textform ersetzt. Bei der Bestellung handelt es sich um eine privatrechtliche Willenserklärung, die nach der bisherigen Vorschrift schriftlich abgegeben werden musste. Bei Vorliegen eines zivilrechtlichen Schriftformerfordernisses muss die Willenserklärung in einer Urkunde niedergelegt und diese eigenhändig unterzeichnet werden. Die Textform gibt

dem Arbeitgeber Spielraum bei der Frage, wie er die Erfüllung seiner Bestellungspflicht gegenüber der Kontrollbehörde nachweist. Der Abbau des Formerfordernisses trägt auch dem Bedürfnis nach Modernisierung Rechnung, indem Prozesse künftig vollständig digitalisiert werden können. So ist künftig beispielsweise auch die Bestellung von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten etwa per E-Mail möglich.

Zu Nummer 2

Das Schriftformerfordernis für die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit wird durch die Textform ersetzt. Die Streichung trägt - wie die Änderung in § 2 - dem Bedürfnis nach vollständig digitalen Prozessen Rechnung und ermöglicht mehr Eigenverantwortung des Arbeitgebers bei der Frage, wie er die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gegenüber den Behörden nachweist.

Zu Nummer 3

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit können ihre Vorschläge unmittelbar dem verantwortlichen Arbeitgeber unterbreiten, damit dieser persönlich entscheiden kann. Es wird nunmehr klargestellt, dass eine Ablehnung eines solchen Vorschlags durch Arbeitgeber oder das zuständige Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs nicht in der strengen Schriftform des Zivilrechts, sondern auch in Textform erfolgen kann. Dies trägt dem Bedürfnis nach flexiblen, digitalen Prozessen Rechnung. Auch die Übermittlung an den Betriebsrats ist auf digitalem Weg möglich, da die Abschrift auch digitale Formen zulässt.

Zu Nummer 4

Es wird klargestellt, dass die Behörde bei der Mitteilung über getroffene Maßnahmen an den Betriebsrat nicht an die strengen schriftlichen Formvorschriften gebunden ist, sondern auch elektronisch kommunizieren kann. Die Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ stellt klar, dass die Behörde den betreffenden Verfahrensschritt sowohl in der herkömmlichen Schriftform als auch grundsätzlich in der einfachsten elektronischen Variante, z.B. als einfache E-Mail, erfolgen kann.

Zu Artikel 11 (Änderung des Arbeitsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1

Das Schriftformerfordernis für die Beauftragung zuverlässiger und fachkundiger Personen mit Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers wird durch die Textform ersetzt. So wird auch für die Beauftragung zuverlässiger und fachkundiger Personen die Digitalisierung des Vorgangs möglich. Dem Arbeitgeber wird Spielraum bei der Frage gelassen, wie er die Delegation seiner Arbeitgeberpflichten gegenüber der Behörde nachweist.

Zu Nummer 2

Werden Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber zeitlich oder örtlich gemeinsam tätig, haben die Arbeitgeber insbesondere ihre Schutzmaßnahmen abzustimmen. Die Behörde kann sich das Ergebnis dieser Abstimmung auch elektronisch vorlegen lassen.

Zu Artikel 12 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Das Inkrafttreten zum 1. Januar 2027 gibt der Bundesagentur für Arbeit ausreichend Zeit, sich auf die Umstellungen vorzubereiten.

Zu Absatz 2

Die in Absatz 2 aufgenommenen Regelungen können ohne gesonderte Vorlaufzeiten umgesetzt werden. Sie treten daher am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Zu Absatz 3

Die Regelungen zu den Formerleichterungen im Arbeitsschutzrecht treten am [einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Quartals] in Kraft.

Zu Absatz 4

Die Regelungen zu Formerleichterungen und dem Vorrang der elektronischen Arbeitslosmeldung und zur Videotelefonie sollen zum 1. April 2027 in Kraft treten, da hier längere Vorlaufzeiten für die fachlichen Abstimmungen und die technische Realisierung notwendig sind.

Zu Absatz 5

Mit dem Inkrafttreten zum 1. Juli 2027 wird sichergestellt, dass zum Ausbildungsjahr 2027 die Regelungen zur Verbesserung der Förderung von Unterkunftskosten für Rehabilitanden der Bundesagentur für Arbeit während der Ausbildung Anwendung finden. Außerdem gibt es der Bundesagentur für Arbeit ausreichend Zeit, die technischen Voraussetzungen zur Umstellung der Eingliederungsvereinbarung auf den Kooperationsplan zu schaffen. Im Weiteren sind hiervon notwendige Folgeänderungen betroffen.

Zu Absatz 6

Das Inkrafttreten zum 1. Januar 2028 gibt der Bundesagentur für Arbeit die benötigte Zeit, sich auf die Umstellungen vorzubereiten. Zudem treten die rechtlichen Grundlagen für die Vollmachtdatenbank der Steuerberaterinnen und Steuerberater mit dem Vierten Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (BEG IV) zum 1. Januar 2028 in Kraft. Damit wird die Grundlage zur Nutzung der Datenbank in den Kurzarbeitergeldverfahren geschaffen.

Zu Absatz 7

Ab dem 1. Juli 2028 soll die Anzeige von Arbeitskämpfen von den Arbeitgebern ausschließlich elektronisch abgegeben werden. Die Bundesagentur wird dazu eine Möglichkeit im Fachportal schaffen.

Zu Absatz 8

Die Verbesserungen des Übergangs vom Krankengeld zum Arbeitslosengeld bedürfen bei der Bundesagentur für Arbeit und den Krankenkassen eine längere Vorlaufzeit und treten ab dem 1. Januar 2029 in Kraft.

