

Ergänzende Schriftliche Stellungnahme

zur Anhörung von Sachverständigen zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel
und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung
BT-Drucksache 19/17740

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Berufliche Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen
BT-Drucksache 19/17753

c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abge-
ordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen
BT-Drucksache 19/16456

d) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern
BT-Drucksache 19/15046

e) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen
BT-Drucksache 19/15047

f) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Müller-Gemmeke,
Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln
BT-Drucksache 19/17522

Bundesagentur für Arbeit*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 17. April 2020

Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung sowie weiterer damit verbundener Anträge

Beantwortung der schriftlichen Fragen

Vorbemerkung

Nicht alle Fragestellungen der Bundestagsfraktionen betreffen die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit, so dass in diesem Fall auf eine Beantwortung verzichtet wird. Der Antwortenkatalog umfasst daher nicht alle übersandten Fragestellungen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat angesichts der Bewältigung der Folgen der SARS-CoV-2-Pandemie die geschäftspolitischen und operativen Schwerpunkte deutlich verändern müssen. Das Hauptaugenmerk liegt bis auf weiteres auf der Bearbeitung der enormen Anzahl von Anzeigen und Anträgen auf Kurzarbeitergeld und der Zahlung von Lohnersatzleistungen. Die Prozesse und Aufgaben - vor allem in den Agenturen und Operativen Services, den Jobcentern, aber auch in den Regionaldirektionen und der Zentrale – wurden alle daraufhin ausgerichtet, möglichst rasch und unbürokratisch den Unternehmen sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dem der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung stehenden Instrumentarium zu helfen. Damit möchte die BA einen Beitrag zur Bewältigung dieser Krise leisten und ihrer Verantwortung als wichtige Säule des Sozialstaats gerecht werden.

Die mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zu Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung verbundenen Ziele sind wichtig und richtig. Damit diese bei allen Beteiligten auf fruchtbaren Boden fallen und gut für eine Umsetzung vorbereitet werden können, regt die Bundesagentur für Arbeit an, den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Artikel, die unmittelbar am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten, nach hinten – zum Beispiel 1. Oktober 2020 - zu verschieben.

1. Fragenkatalog der Fraktion CDU/CSU

1. Allgemeine Fragen Qualifizierungschancengesetz

Das Qualifizierungschancengesetz ist zum 1.1.2019 in Kraft getreten. Daraus ergeben sich im Zusammenhang mit dem jetzigen Gesetzentwurf, der weitere Verbesserungen vorsieht, folgende Fragen:

1. Erscheint aus Ihrer Sicht eine – wie jetzt im Gesetz geplante – Erweiterung der Fördermöglichkeiten sinnvoll?

Grundsätzlich begrüßt die Bundesagentur für Arbeit das Anliegen des Gesetzgebers, Anreize für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten zu verstärken. Die vorgesehene Erweiterung der Fördermöglichkeiten trägt jedoch auch zu einer Erhöhung der Komplexität des Fördergeschehens bei.

2. Welche Erfahrungen haben Sie in der jüngsten Vergangenheit bei der Anwendung des Qualifizierungschancen Gesetz gemacht?

Die erweiterten gesetzlichen Rahmenbedingungen durch das Qualifizierungschancengesetz sind gut geeignet, um die vor allem aus dem Strukturwandel und der Digitalisierung resultierenden Veränderungen in der Arbeitswelt zu flankieren.

Im Einführungsjahr 2019 war ein gesteigener Beratungs- und Informationsbedarf von Unternehmen zur Weiterbildungsförderung wahrnehmbar. Daneben stieg insbesondere die Förderung bei den Arbeitsentgeltzuschüssen deutlich an.

3. Kann es durch die geplanten Verbesserungen bei der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz zu Wettbewerbsverzerrungen oder Benachteiligungen kommen?

Die Übernahme der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgeltzuschusses orientiert sich wie bisher maßgeblich an der Betriebsgröße. Die Berücksichtigung von Betriebsgrößen bei der Förderhöhe kann dazu beitragen, Mitnahmeeffekte bei größeren Unternehmen zu minimieren.

4. Ist aus Ihrer Sicht bei der Erweiterung der Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte im Qualifizierungschancengesetz das Verhältnis zwischen Eigenverantwortung der Betriebe und der Beschäftigten gewahrt? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Der vorrangigen Verantwortung der Arbeitgeber und Betriebe für die betriebliche berufliche Weiterbildung trägt das Qualifizierungschancengesetz Rechnung.

Die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße. Je größer der Betrieb, desto höher ist die geforderte Eigenbeteiligung.

5. Wann wäre für Sie die Eigenverantwortung der Unternehmen zur Qualifikation ihrer Beschäftigten nicht mehr gewahrt? Was wären aus Ihrer Sicht geeignete Kriterien für diese Beurteilung?

Hier ist ein Maß zwischen Weiterbildung wegen struktureller Veränderungen und normaler – vom Unternehmen zu finanzierender Weiterbildung – wegen Änderung betrieblicher Abläufe zu finden. Betriebsspezifische Weiterbildungen, z. B. kurzfristige, ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind, liegen im Verantwortungsbereich der Unternehmen. Auch darf keine Verpflichtung zur Durchführung aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen bestehen.

2. Qualifizierung und Kurzarbeit

1. Für wie sinnvoll erachten Sie die prinzipielle Verknüpfung der Weiterbildung mit betrieblichen Ausfallzeiten und einer damit ggf. verbundenen Gewährung von Kurzarbeitergeld im abzusehenden Strukturwandel und seinen damit verbundenen Herausforderungen?

Der neue § 106a SGB III im Gesetzesentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung zielt darauf ab, Anreize für Arbeitgeber zu setzen, Ausfallzeiten wegen Kurzarbeit für Qualifizierungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Die Bundesagentur für Arbeit konnte beobachten, dass die Möglichkeit zur Qualifizierung während des Arbeitsausfalls trotz Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen während der Krise 2008/09 nicht im gewünschten Umfang genutzt wurde. Im Arbeitsalltag zeigten sich Probleme, wenn die Arbeitsaufnahme wieder kurzfristig erfolgen konnte, die Qualifizierungsmaßnahme aber noch nicht beendet war. Um diesem Problem entgegenwirken zu können, wird die Voraussetzung der beruflichen Weiterbildung an die Voraussetzungen des § 82 SGB III geknüpft. Damit wäre nach Beendigung des Arbeitsausfalls über § 82 SGB III weiter eine Förderung gegeben. Die Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III vereinfacht zudem die Entscheidung in der Agentur für Arbeit über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Anreiz des Gesetzgebers für Arbeitgeber, die Zeit des Arbeitsausfalls für Qualifizierungen zu nutzen, wird grundsätzlich befürwortet. Ebenfalls wird die Befristung der Verordnungsermächtigung auf drei Jahre befürwortet. In dieser Zeit können Erfahrungen zur Inanspruchnahme gesammelt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass mit der geplanten Verknüpfung der Qualifizierung nach § 82 SGB III keine hohe Inanspruchnahme zu erwarten ist. Da aufgrund der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit im Zeitraum vom 1. März – 31. Dezember 2020 die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet werden, kann der neue § 106a SGB III in diesem Zeitraum keine Wirkung entfalten

2. Wir wissen, der Strukturwandel wird in den einzelnen Branchen unterschiedlich starke Auswirkungen haben. Wäre es aus Ihrer Sicht

sinnvoll, die Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezuges nach § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III (Störungen auf dem gesamten Arbeitsmarkt) so zu modifizieren, dass künftig auch bei Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt ein verlängerter Kurzarbeitergeldbezug ermöglicht wird?

Der Strukturwandel könnte es erforderlich machen, die Vorschrift zur Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezugs wie beschrieben zu modifizieren. Dabei sind aber Umsetzungsaspekte zu berücksichtigen. Die Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt und die davon betroffenen Branchen müssten aus Gründen der Umsetzbarkeit in den Agenturen für Arbeit eindeutig identifizierbar sein. Die Voraussetzungen, unter denen eine Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld möglich wäre, müssten in der Verordnung explizit benannt werden.

3. Verschiedene Stellungnahmen, u.a. die der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, weisen darauf hin, dass ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 160 Stunden und eine Zertifizierung der Maßnahme nach AZAV dazu führen würden, dass eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III für Kurzarbeit kaum praktikabel sei.

a) Halten Sie vor dem Hintergrund der bestehenden Kritik es für gerechtfertigt, an der Mindeststundenzahl von über 160 Stunden festzuhalten oder wären ggf. Ausnahmeregelung sinnvoller? Falls ja, an welchen Kriterien sollte sich eine entsprechende Regelung orientieren?

Die Festlegung der Mindeststundenzahl dient dazu, eine Abgrenzung zwischen betriebsspezifischer Weiterbildung und der Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzunehmen und sollte nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit bestehen bleiben. Es gibt auch kein zwingendes Erfordernis, diese Mindeststundenzahl „am Stück“ zu absolvieren. Insofern ist nach Ansicht der BA kein Modifikationsbedarf gegeben.

b) Welche Vor- und Nachteile hätte aus Ihrer Sicht der Verzicht auf das Erfordernis der Zertifizierung einer Maßnahme, wenn zugleich die Zertifizierung des Maßnahmeträgers vorausgesetzt würde?

Die Zulassung von Trägern und Maßnahmen nach dem Fünften Kapitel des SGB III in Verbindung mit der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist ein gesetzliches Erfordernis.

§ 181 Abs. 3 SGB III ermöglicht Trägern die Zulassung des gesamten Maßnahmeangebots durch eine fachkundige Stelle im Rahmen einer Referenzauswahl (Stichprobe). Aus den Stichproben wird geschlussfolgert, ob auch die darüber hinaus bestehenden Maßnahmen des Trägers die Zulassungsvoraussetzungen des Dritten Sozialgesetzbuches in Verbindung mit der Verordnung AZAV erfüllen.

Ein Verzicht auf die Maßnahmezulassung wird seitens der Bundesagentur für Arbeit kritisch gesehen, da in diesem Fall ein wesentliches Element der Qualitätssicherung der Maßnahmen wegfielen würde.

c) Können Sie einschätzen, in welchem Ausmaß bisher entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen an den damit verbunden bürokratischen Anforderungen nicht umgesetzt wurden?

Der Bundesagentur für Arbeit liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

4. Verfahrensvereinfachung Sammelanträge

Mit dem geplanten Gesetz werden künftig Sammelanträge für berufliche Weiterbildungen zugelassen.

1. Wird diese Möglichkeit zu Verfahrensvereinfachungen führen? Falls ja, wie werden diese spürbar und in welchem Ausmaß können hier die beteiligten Akteure entlastet werden?

Die mit der Ermöglichung von Sammelanträgen verbundene Intention der Vereinfachung von Förderverfahren und –entscheidungen im Kontext der Beschäftigtenqualifizierung wird begrüßt.

Für die Unternehmen kann mit der vorgeschlagenen Neuregelung aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit eine Verfahrenserleichterung bei der Beantragung der beruflichen Weiterbildungsförderung Beschäftigter einhergehen. Einer deutlichen Vereinfachung steht allerdings der Wortlaut des § 82 Abs. 1 SGB III entgegen, wonach weiterhin das Vorliegen von objektiven Voraussetzungen (wie z.B. Wartezeit von 4 Jahren nach einer SGB III geförderten Weiterbildung) bei jeder/jedem einzelnen Beschäftigten zu prüfen ist.

Die Bundesagentur für Arbeit plädiert dafür, dass die gesamte Beschäftigtenqualifizierung aus dem Rechtskreis SGB III erfolgt. Anlehnend an die Änderung des 9. SGB II-ÄndG wäre es deshalb begrüßenswert, auch die Erwerbstocker dem Rechtskreis SGB III zuzuordnen.

Für Leistungen außerhalb des Sammelantrags gilt jedoch weiterhin der Förderausschluss nach § 22 Abs.4 Nr. 4 SGB III. Damit die Bundesagentur für Arbeit auch bei Individualanträgen Leistungen erbringen kann, bedürfte es einer weiteren gesetzlichen Änderung. In der Konsequenz würden sich die Ausgaben aus dem Bundeshaushalt zum Versicherungshaushalt der Bundesagentur für Arbeit verschieben. Mit dieser Vorgehensweise würde eine klare Rechtskreistrennung in Bezug auf die Finanzierung aus Beitrags- bzw. Steuermitteln eingeschränkt werden.

Darüber hinaus wäre eine belastbare statistische Abbildung der Beschäftigtenqualifizierung getrennt nach Rechtskreisen nicht mehr möglich.

2. Können diese Vereinfachungen auch zu einer erhöhten Inanspruchnahme betrieblicher Weiterbildungen beitragen?

Inwiefern die angestrebten Vereinfachungen zu einer erhöhten Inanspruchnahme führen, kann nicht seriös eingeschätzt werden. Darüber, ob das bisherige Verfahren eine Hemmschwelle bei der Beantragung von Leistungen ist, liegen keine Erkenntnisse vor.

Dennoch ist aufgrund der geplanten pauschalierenden Vorgehensweise davon auszugehen, dass mit der damit einhergehenden besseren Berechenbarkeit

bzw. Planbarkeit für Unternehmen, die Beschäftigtenqualifizierung für diese Zielgruppe an Attraktivität gewinnt.

3. Welches Entlastungspotential sieht die Bundesagentur für Arbeit für sich?

Ein konkretes Entlastungspotential kann nicht seriös beziffert werden. Hierbei gilt es die durch die Umstellung auf ein Sammelantragsverfahren verursachten Aufwände in der Änderung der IT-Systeme und den Prozessabläufen ebenfalls wie die in Folge der Änderungen zu verzeichnenden Vereinfachungen zu berücksichtigen. Die Möglichkeit, für eine Gruppe von Beschäftigten pauschalierende Entscheidungen zur Förderhöhe treffen zu können, wird durch die Bundesagentur für Arbeit als positiv gewertet und erleichtert den Bewilligungsprozess.

4. Welche Vorbereitungszeit ist für die Einführung von Sammelanträgen in der beruflichen Weiterbildung erforderlich?

Um das Sammelantragsverfahren online anbieten zu können und die internen IT-Systeme und Abläufe anzupassen, ist eine Vorbereitungszeit von mindestens 6 bis 8 Monaten erforderlich. Insofern begrüßt die Bundesagentur für Arbeit den vorgesehenen Inkrafttretens-Termin zum 1. Januar 2021.

5. Rechtsanspruch zum Nachholen eines Berufsabschlusses

Der Gesetzentwurf sieht einen Rechtsanspruch zur Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses vor (vgl. § 81 Abs. 2 SGB III-E).

1. Welche Bedeutung hat ein Berufsabschluss für künftige Beschäftigungschancen?

Mit dem Strukturwandel und dadurch bedingte Transformation auf dem Arbeitsmarkt spielt die Qualifizierung heute eine noch stärkere Rolle. So führen diese Entwicklungen einerseits zu einer höheren Nachfrage an Fachkräften. Andererseits bewirken sie, dass sich Chancen für gering qualifizierte Arbeitnehmer*innen am Arbeitsmarkt verschlechtern und sich das Risiko, arbeitslos zu werden oder langfristig zu bleiben, weiter erhöht.

Dies gilt umso mehr, soweit Arbeitnehmer*innen bereits Defizite in den notwendigen Grundkompetenzen aufweisen. Die Förderung berufsabschlussbezogener Weiterbildung bleibt daher ein Schwerpunkt der Arbeitsförderung, dem angesichts wachsender Fachkräftebedarfe weiterhin steigende Bedeutung zukommt. Durch den vorgesehenen Rechtsanspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses wird dieser Ansatz unterstützt.

2. Wie bewerten Sie den vorgesehenen Förderanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses?

Die Neuregelung trägt der Übereinkunft der Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie zur Einführung eines Rechtsanspruchs auf Nachholen eines Berufsabschlusses, aber auch in Bezug auf eine Konditionierung dieses Rechtsanspruches (Persönliche Eignung und Arbeitsmarktorientierung) Rechnung.

Die Einführung des Rechtsanspruchs im Sinne einer Pflichtleistung auch im Rechtskreis SGB II wird begrüßt. Der bestehende Vermittlungsvorrang im SGB II wird insoweit eingeschränkt. Die Bedeutung eines Berufsabschlusses für bisher Geringqualifizierte wird gestärkt.

Zu berücksichtigen bleibt jedoch, dass bei den vorgegebenen Voraussetzungen Kundinnen und Kunden des SGB II davon möglicherweise in geringerem Maße profitieren könnten. Damit ein Rechtsanspruch insbesondere im SGB II mehr Wirkung entfaltet, bedarf es auch einer Anpassung der Rahmenbedingungen - zum Beispiel im Einzelfall von der Verkürzung der Qualifizierungsmaßnahme abzusehen.

6. Maßnahmezulassung/Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS)

Mit dem Gesetzentwurf soll einer steigenden Nachfrage an qualitativ hochwertigeren Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung getragen werden. Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Fragen:

- 1. Ist die im Gesetzentwurf enthaltene Gruppengröße aus Ihrer Sicht ausreichend oder sollte die Teilnehmerzahl ggf. weiter verringert werden? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.***

Mit den Neuregelungen im § 3 Abs. 3 der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) wird die bisher vom Beirat nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) für die Kalkulation von Maßnahmen empfohlene Teilnehmerzahl nunmehr in der Verordnung festgelegt. Dabei wird die bisherige kalkulatorische Gruppengröße von fünfzehn auf grundsätzlich zwölf Teilnehmende abgesenkt.

Das vom Ordnungsgeber vorgeschlagene Vorgehen erscheint grundsätzlich geeignet, um der gesetzlichen Anforderung nach Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit von Maßnahmen Rechnung zu tragen. Gleichzeitig wird dem Träger ein weiterer Spielraum eröffnet, um kostendeckende Kalkulationen in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt sowie ein höheres Maß an Flexibilität zu ermöglichen. Dabei werden – wie in der Vergangenheit auch – grundsätzlich weiterhin Maßnahmezulassungen mit weniger oder mehr als zwölf Teilnehmenden möglich sein.

- 2. Bilden die aktuellen B-DKS die realen Preise für Weiterbildungsmaßnahmen ab?***

Maßnahmekosten sind Kosten, die dem Träger für die Planung und Durchführung einer Maßnahme in personeller und sächlicher Hinsicht entstehen. Diese sind vom Träger sachgerecht zu ermitteln; dies ist u.a. Gegenstand der Prüfung durch die fachkundigen Stellen (FKS) im Rahmen der Maßnahmezulassung (Gutscheinmaßnahmen). Nach Maßnahmezulassung übermitteln die FKS die Kostensätze an die Bundesagentur für Arbeit. Die Bundesagentur für Arbeit ermittelt und veröffentlicht die durchschnittlichen Kostensätze (Bundesdurchschnittskostensätze B-DKS) bisher jährlich.

Nach bisheriger Gesetzeslage unterliegen die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit, sofern die geplanten Kosten die B-DKS übersteigen. Nach Erkenntnissen der BA vermeiden Träger oftmals diesen damit verbundenen Aufwand.

Eine nach den gesetzlichen Regelungen vorgesehene sachgerechte Ermittlung der Maßnahmekosten als Prognose in die Zukunft (basierend auf Erkenntnissen der Vergangenheit) wird von Trägern oftmals durch eine „Rückwärtskalkulation“ – ausgehend vom aktuellen B-DKS (vergangenheitsorientiert) – ersetzt. Die Kalkulation orientiert sich häufig am aktuellen B-DKS. In diesen Fällen wird ein Konzept entwickelt, welches kostendeckend angeboten werden kann (retrograd oder „passiv“). Die Kosten werden dann unterhalb oder genau auf dem B-DKS kalkuliert. Nach der gesetzlich vorgegebenen Systematik kann das dazu führen, dass die B-DKS stagnieren bzw. sich in einer Abwärtsspirale bewegen. Rückblickend war diese Entwicklung zu beobachten.

Daher hat der Beirat nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) im Jahr 2016 eine Empfehlung zu Kalkulationsprüfgrundsätzen herausgegeben. Der Verordnunggeber hat 2017 der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit eröffnet, eine allgemeine Preissteigerungsrate bei den B-DKS einzubeziehen.

Beide Aktivitäten waren in ihren Auswirkungen auf eine Steigerung der B-DKS nach bisherigen Erkenntnissen begrenzt.

3. Wie stehen Sie zu einer jährlichen Dynamisierung der B-DKS?

In Anbetracht der Tatsache, dass der Gesetzgeber zukünftig eine 20 prozentige Überschreitung der B-DKS ohne Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bei jeder neuen Maßnahmezulassung ermöglicht, ist eine jährliche Dynamisierung eher kritisch zu sehen. Die B-DKS würden so aller Voraussicht nach unverhältnismäßig steigen, damit verbunden wären deutliche Ausgabesteigerungen der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Bundesagentur für Arbeit, dass die Bundes-Durchschnittskostensätze künftig alle 2 Jahre für das jeweilige Maßnahme- und Bildungsziel neu berechnet werden.

4. Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf enthaltene einmalige Anhebung der B-DKS um 20 Prozent?

Aufgrund des Kalkulationsvorgehens der Träger (vgl. Antwort zu Frage 6.2) trägt das Vorgehen dazu bei, die entstandene Stagnation bei den B-DKS aufzulösen und eine Realkulation der Träger zu befördern. Zugleich ermöglicht die Anhebung den Trägern eine kostendeckende Reduzierung der Teilnehmerzahl bei Gruppenmaßnahmen.

5. Kann aus Ihrer Sicht eine Erhöhung des Korridors oberhalb der B-DKS auf 20 Prozent das Zustimmungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit effektiv vermeiden?

Die Bundesagentur geht davon aus, dass die Einführung des Korridors - sowie jede weitere Erhöhung darüber hinaus - zu einer geringeren Inanspruchnahme des Kostenzustimmungsverfahrens führen wird.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Jahr 2019 lediglich 23,3 Prozent der Kostenvorlagen (bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung) in der Spanne "bis 30 Prozent Kostenüberschreitung des B-DKS" lagen. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass das Zustimmungsverfahren durch die Bundesagentur für Arbeit entfällt.

6. *Worin liegen die Vor- oder Nachteile einer höheren einmaligen Anhebung der B-DKS und einer Erhöhung des Korridors oberhalb der B-DKS?*

Vorteile ergeben sich aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit vor allem für die Träger. Zum einen ergeben sich weniger Aufwände, um höhere Preise zu erzielen. Darüber hinaus haben die Träger die Möglichkeit, eine Reduzierung der Teilnehmerzahl in Gruppenmaßnahmen effizient auszugestalten.

Nachteilig wirkt sich aus, dass die fachlichen Anforderungen an die fachkundigen Stellen steigen, um die Notwendigkeit der besonderen Aufwendungen beurteilen zu können. Außerdem ist dabei zu beachten, dass sich fachkundige Stellen in einem Konkurrenzverhältnis untereinander befinden. Es ist nicht auszuschließen, dass die Preise deutlich steigen werden, ohne dass dem eine entsprechende Qualitäts-/ Erfolgssteigerung gegenübersteht. Diese Erfahrungen wurden bereits vor Einführung der Kostenzustimmung bei Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung gemacht – aus diesem Grund wurde das Kostenzustimmungsverfahren eingeführt.

7. *Wird die Maßnahme Zulassung durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen aus Ihrer Sicht ausreichend flexibilisiert?*

Den Trägern von Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wird mit den gesetzlichen Änderungen und den Neuregelungen in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit ein höheres Maß an Flexibilität ermöglicht. Die fachkundigen Stellen haben mehr Handlungsspielräume bei der Maßnahmezulassung, wenn der Kostensatz der Maßnahme den aktuell gültigen Bundes-Durchschnittskostensatz übersteigt („Kostenüberschreitungskorridor“ von bis zu 20 Prozent oberhalb der durchschnittlichen Kostensätze). Ebenfalls ermöglicht die einmalige Anhebung der durchschnittlichen Kostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Höhe von 20 Prozent (im Jahr 2020) zusätzliche Spielräume.

8. *Sehen Sie weitere Potentiale zur Vereinfachung des Zulassungs- bzw. Zertifizierungsverfahrens?*

Die Rollen und damit Verantwortlichkeiten im Kontext der Zulassung sollten geschärft werden; hier vor allem die Überarbeitung des § 177 SGB III – Fachkundige Stellen.

Im Gesetzesentwurf wird u.a. ein weit gefasster Entscheidungsspielraum für fachkundige Stellen bei der Zulassung von Maßnahmen eingeräumt. Die Gesetz-/Verordnungsgebung greift an keiner Stelle auf, dass auch fachkundige Stellen im Rahmen der Zulassung rechtswidrig handeln könnten (z.B. bei der Bewertung notwendiger und angemessener höherer Kosten im Rahmen des

Überschreitungskorridors). Aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit sollten der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkKS) Möglichkeiten eingeräumt werden, um gegenüber den fachkundigen Stellen rechtssicher und wirkungsvoll agieren zu können, zum Beispiel durch die Aufnahme von Sanktionierungstatbeständen.

7. Qualifizierung in einer Transfergesellschaft

1. Welche Bedeutung bemessen Sie dem vorgesehenen Ausbau der Fördermöglichkeiten einer Qualifizierung in einer Transfergesellschaft zu?

Der Gesetzesentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung unterstützt die Forderung, die Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation der Beschäftigten zu fördern. Dies erfolgt durch die Neufassung des § 111a SGB III. Die Fördermöglichkeiten sowohl von Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld als auch danach enden, werden erweitert. Es erfolgt eine konsequente Weiterentwicklung des Förderrechts im Hinblick auf die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes. Durch Aufhebung der Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte wird der Förderrahmen für Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld enden, unter den Voraussetzungen des § 111a Abs. 1 erheblich erweitert. Dieser Anpassung wird damit eine wichtige Bedeutung zugemessen.

2. Erscheinen Ihnen die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Maßnahmen ausreichend?

Die vorgesehenen Maßnahmen erscheinen ausreichend.

8. Verlängerung der Weiterbildungsprämie

Durch die Verlängerung der Weiterbildungsprämie wird mehr Zeit geschaffen, um Erfahrungen mit diesem Modell zu gewinnen und es mit anderen Modellen (z.B. dem Bremer Modell) zu vergleichen.

1. Stellt die Gewährung einer Weiterbildungsprämie aus Ihrer Sicht ein Motivationsfaktor für die Teilnehmenden, die Weiterbildung mit einer Prüfung zu beenden, dar?

Hemmnisse, die der Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildung entgegenstehen, sind, wie Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu entnehmen ist, häufig auch finanzieller Natur. Die Unsicherheit über zukünftige Erträge infolge einer Weiterbildung spielt ebenso eine Rolle wie der längere Verzicht auf reguläres Einkommen während der Teilnahme an einer abschlussorientierten Weiterbildung.

Die Bereitschaft, eine abschlussorientierte Weiterbildung aufzunehmen, kann mit der Ausweitung finanzieller Unterstützungsleistungen erhöht werden. Mit der Einführung von Prämien wurde ein erster Schritt zur Steigerung von Motivation und Durchhaltevermögen durch Prämienzahlungen bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen getan. Nachdem die Regelung erst zum

1. August 2016 in Kraft getreten ist und die Zahlung der Prämien in der Regel die Teilnahme an einer mehrjährigen Weiterbildung voraussetzt, reichen die vorhandenen Erkenntnisse nicht aus, um die Wirkung der Weiterbildungsprämien verlässlich bewerten zu können.

2. Erachten Sie die vorgesehene Verlängerung für sinnvoll?

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt die Verlängerung der Weiterbildungsprämie bis 2023, um belastbare Aussagen zur Wirksamkeit der (Weiterbildungs-)Prämien zu ermöglichen. Mit der Verlängerung wird auch den Vereinbarungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen.

Die Verlängerung bis 2023 trägt darüber hinaus der Laufzeit des seit 2019 in Bremen laufenden Modellprojekts zur Erprobung monatlicher Anreize Rechnung. Die dort gewonnenen Erkenntnisse sollten mit den Erfahrungen zur Gewährung von Erfolgsprämien in 2023 zusammengeführt werden.

9. Ausbildungsförderung

1. Wie bewerten Sie die dauerhafte Verstetigung des Instruments der Assistenten Ausbildung im Regelinstrumentarium des SGB III, das zugleich mit einer deutlichen Ausweitung der Zielgruppe einhergeht?

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt die Verstetigung des Instruments der Assistenten Ausbildung ausdrücklich. Die Assistenten Ausbildung nach § 130 SGB III hat sich seit der Einführung als Unterstützung für junge Menschen in Berufsausbildung und deren Betriebe etabliert. Die Bundesagentur für Arbeit hat daher die Überlegungen zur Überführung als Regelinstrument in das SGB III befürwortet und die Weiterentwicklung unterstützt.

Die Ausweitung des förderungsberechtigten Personenkreises – auf den förderungsberechtigten Personenkreis der ausbildungsbegleitenden Hilfen, Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung sowie Grenzgänger – wird durch die Bundesagentur für Arbeit befürwortet. Die Ausweitung der Zielgruppe war die schlüssige Konsequenz der im Zuge der dauerhaften Verstetigung ebenfalls angestrebten Zusammenführung der ausbildungsbegleitenden Instrumente Assistenten Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen.

2. Ist die Zusammenführung von Assistenten Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen zu einem neuen, noch flexibleren Instrument aus Ihrer Sicht gerechtfertigt?

Die Zusammenlegung der ausbildungsbegleitenden Unterstützungsangebote ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistenten Ausbildung stellt einen wichtigen Schritt dar, der von der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich begrüßt und unterstützt wird. Mit der Zusammenlegung können Doppelungen in der Förderstruktur vermieden werden. Insbesondere für die Unterstützung des Einzelnen eröffnet die Zusammenlegung eine flexible und schnelle Möglichkeit auf individuelle Förderbedarfe und mögliche Änderungen dieser Bedarfe innerhalb eines Instrumentes zu reagieren. Dabei sollen die etablierten Unterstützungsmöglichkeiten der jetzigen ausbildungsbegleitenden Hilfen genauso angeboten

werden können, wie die umfangreicheren Unterstützungsaspekte der Assistierte Ausbildung.

3. Wird die Möglichkeit, sog. Grenzgänger während einer dualen Berufsausbildung in Deutschland mit der neuen Assistierte Ausbildung zu unterstützen, dazu führen, mehr Auszubildende aus den europäischen Nachbarländern für den deutschen Arbeitsmarkt zu aktivieren?

Es ist nicht damit zu rechnen, dass die Öffnung der Assistierte Ausbildung für Auszubildende aus den europäischen Nachbarländer einen spürbaren Pull-Effekt haben wird. Um in Deutschland eine duale Berufsausbildung aufnehmen zu können, muss ein Arbeitgeber einschätzen, dass ausreichende Sprach- und Schulkenntnisse vorliegen, um die Bewerberinnen und Bewerber als Auszubildende einzustellen. In den Grenzregionen bestehen bereits seit Jahres Programme und Partnerschaften mit den Kammern, Agenturen und Arbeitgebern, um junge Menschen für eine duale Berufsausbildung in Deutschland zu begeistern und entsprechend vorzubereiten. Die Öffnung der ausbildungsbegleitenden Unterstützung an den Grenzen zu den europäischen Nachbarn bildet einen zusätzlichen wichtigen Baustein, um hier die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe auch in schwierigeren Phasen zu unterstützen.

4. Wie beurteilen Sie die Verbesserung der Fördermöglichkeiten mit Berufsausbildungsbeihilfe für den Fall der Unterbringung von Auszubildenden in einer wohnheimähnlichen Unterkunft („sonstige betreute Wohnform“) bzw. bei Vorliegen einer sozialpädagogischen Begleitung?

Die Erweiterung der Förderung in § 61 Abs. 2 SGB III für Auszubildende, die in einer "sonstigen betreuten Wohnform im Sinne des Achten Buches Sozialgesetzbuch" untergebracht sind, trägt zu mehr Mobilität von Auszubildenden bei und ist zu begrüßen. Allerdings lässt sich die "sonstige betreute Wohnform" mangels eindeutiger Kriterien nicht klar abgrenzen von der Bedarfsvariante der "anderweitigen Unterbringung außerhalb des Haushalts der Eltern oder eines Elternteils" nach § 61 Abs. 1 SGB III.

Kritisch gesehen wird die Heraufsetzung der Altersgrenze für die Übernahme der Entgelte für die sozialpädagogische Begleitung von Auszubildenden, und zwar von jetzt unter 18 Jahren auf künftig unter 27 Jahren. Es tritt ein finanzieller Mehraufwand ein, der nicht der Berufsausbildung zuzurechnen ist und daher nicht aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit getragen werden sollte.

10. Elektronische Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung

1. Ist aus Ihrer Sicht die Regelung, nach der künftig gleichrangig neben der persönlichen Arbeitslosmeldung auch eine elektronische Arbeitslosmeldung möglich ist, zielführend?

Die Regelung ist sinnvoll und wird seitens der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich begrüßt. Eine ausschließliche persönliche Arbeitslosmeldung ist nicht mehr zeitgemäß und hemmt die Akzeptanz anderer Online-Prozesse.

2. Gibt es in der Bundesagentur für Arbeit bereits Modelle, die dieser neuen Form der Arbeitslosmeldung entsprechend können?

Das jetzige Online Angebot sieht bereits vor, die Arbeitsuchendmeldung elektronisch anzuzeigen, wobei nach aktueller Rechtslage ein zusätzlicher persönlicher Termin erforderlich ist. Die elektronische Arbeitslosmeldung als solche wäre jedoch eine komplette Neuentwicklung.

3. Wie hoch schätzen Sie das Entlastungspotential dieser Neu-Regelung bei der Bundesagentur für Arbeit?

Entlastungspotential wäre darin zu sehen, dass Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitslosmeldung nicht mehr persönlich entgegennehmen müssten.

Aufgrund der im Gesetzesentwurf einzig vorgesehenen Authentifizierungsmöglichkeit mit Hilfe des elektronischen Personalausweises und des elektronischen Aufenthaltstitels werden geringe Nutzerzahlen der Online-Meldung erwartet. Eventuelle Potenziale, die sich infolge der Corona-Pandemie und der daraus folgenden dauerhaften Empfehlungen bei Behördenbesuchen ergeben, können nicht abgeschätzt werden. Sofern weitere Authentifizierungsmöglichkeiten zugelassen würden, dürften auch die Nutzerzahlen zunehmen.

Weiterhin ist der Bundesagentur für Arbeit daran gelegen, den elektronischen Prozess komfortabel und nutzerfreundlich zu gestalten. Insbesondere die Einbettung der dabei vorgesehenen Videotelefonie wird zwar die Entwicklungskosten erhöhen, die Akzeptanz der Kundinnen und Kunden jedoch gleichzeitig fördern.

Eine seriöse Bezifferung des Entlastungspotentials ist aktuell noch nicht abschließend möglich. Die Bundesagentur für Arbeit weist jedoch darauf hin, dass eine rein fiskalische Betrachtung dem Nutzen einer Online-Meldung nicht gerecht wird. Durch das Angebot dürfte auch die Akzeptanz der Online-Angebote insgesamt steigen, da ein medienbruchfreier Prozess ermöglicht wird.

4. Bedarf es zur Umsetzung dieser Art der Arbeitslosmeldung weiterer zusätzlicher gesetzlicher Regelungen?

Für die reine Umsetzung der Online Arbeitslosmeldung, wie sie im jetzigen Gesetzesentwurf vorgesehen ist, bedarf es keiner weiteren gesetzlichen Regelungen.

Gesetzlicher Anpassungsbedarf könnte sich ergeben, wenn – wie von der Bundesagentur für Arbeit empfohlen – weitere Authentifizierungsverfahren zugelassen werden.

2. Fragenkatalog der Fraktion FDP

Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Anmerkungen der Bundesagentur für Arbeit zum Gesetzentwurf der Bundesregierung bereits zu einem früheren Zeitpunkt in den Gesetzentwurf eingeflossen sind. Sind auch die in Ihrer Stellungnahme genannten Punkte bereits zu einem früheren Zeitpunkt gegenüber dem BMAS verlautbart worden?

Die Bundesagentur für Arbeit hatte am 27. Februar 2020 zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung Stellung genommen. Die in der Stellungnahme genannten Aspekte sind dem BMAS bereits zu einem früheren Zeitpunkt kommuniziert worden.

Basierend auf Ihrer Erfahrung sowie den statistischen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere zu geförderter Weiterbildung und Kurzarbeit, für wie realistisch halten Sie die Nutzung einer Weiterbildungsförderung, die als Bedingung einen Arbeitsausfall von mindestens 50 % und eine Weiterbildungsdauer von mindestens 160 Stunden voraussetzt? Inwiefern ist dies zum Zeitpunkt der Beantragung vorhersehbar?

Erfahrungswerte zu Kurzarbeit in Kombination mit geförderter Weiterbildung liegen nur aus der Krise 2008/09 vor. Die Bundesagentur für Arbeit konnte beobachten, dass die Möglichkeit zur Qualifizierung während des Arbeitsausfalls trotz Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen nicht im gewünschten Umfang genutzt wurde. Im Arbeitsalltag zeigten sich Probleme, wenn die Arbeitsaufnahme wieder kurzfristig erfolgen konnte, die Qualifizierungsmaßnahme aber noch nicht beendet war. Um diesem Problem entgegenwirken zu können, wird im vorliegenden Gesetzesentwurf die Voraussetzung der beruflichen Weiterbildung an die Voraussetzungen des § 82 SGB III geknüpft. Damit wäre nach Beendigung des Arbeitsausfalls über § 82 SGB III weiterhin eine Förderung gegeben. Die Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III vereinfacht zudem die Entscheidung in der Agentur für Arbeit über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Zum Zeitpunkt der Anzeige der Kurzarbeit wird die geplante Arbeitszeitreduzierung angegeben. Es können sich im Verlauf des Bezuges von Kurzarbeitergeld Umstände ergeben (z.B. ein neuer Auftrag), die eine Verkürzung der Dauer oder eine Änderung der Anzahl der Ausfallstunden nach sich ziehen. Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren und nicht umgekehrt. Das Verschieben bzw. der Abbruch der Maßnahme muss möglich sein, um produktive Arbeit im Betrieb aufzunehmen. Aufgrund der vorgesehenen Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III, kann diesem Umstand aber besser Rechnung getragen werden. Nach Beendigung des Arbeitsausfalls wäre über § 82 SGB III weiter eine Förderung gegeben.

Sie geben an, dass die elektronische Arbeitslosmeldung aufgrund der angebotenen Authentifizierungsmöglichkeit nur zu einem geringen Nutzungsgrad führend wird. Inwiefern stellen die Authentifizierungsmöglichkeiten aktuell ein Hindernis dar und welche alternativen Möglichkeiten sieht die Bundesagentur für Arbeit für eine bessere Nutzung der elektronischen Arbeitslosmeldung?

Es ist davon auszugehen, dass bei einer Authentifizierungsmöglichkeit ausschließlich über den elektronischen Personalausweis und den elektronischen Aufenthaltstitel die Nutzung sehr gering ausfallen wird. Diese Möglichkeiten werden bundesweit nur äußerst selten genutzt, obwohl der elektronische Personalausweis bereits seit etlichen Jahren zur Verfügung steht. Eine zeitnahe Öffnung für weitere Verfahren ist aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit dringend erforderlich.

Hierbei sollte die Nutzungsmöglichkeit staatlich anerkannter Zwei-Faktor-Authentifizierungsmöglichkeiten untersucht werden. Da im BMI aktuell am Entwurf eines Registermodernisierungsgesetzes gearbeitet wird, könnte hierin die Verwendung der Steuer-ID und der Elster-Zertifikate im Sozialrecht zugelassen werden. Darüber hinaus sind weitere Authentifizierungsmöglichkeiten wie Video-Ident- bzw. Selfie-Ident-Verfahren zu prüfen.

Laut Ihrer Stellungnahme werden die in § 82 Abs. 5 SGB III - E getroffenen Regelungen aufgrund ihrer Komplexität den Umsetzungsaufwand erheblich erhöhen. Wie hoch ist dieser Aufwand genau? Inwieweit würde sich der Aufwand reduzieren, wenn man - statt auf die Unternehmens- bzw. Konzerngröße - auf die Betriebsgröße abstellen würde?

Bereits mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde durch die unterschiedlichen Fördersätze die Komplexität erhöht. Sie würde mit der geplanten Ausgestaltung der Beschäftigtenqualifizierung nochmals anwachsen. Die vorgesehene Regelung ist – v.a. mit Blick auf die kumulative Variante (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB III neu) - sehr kompliziert und erhöht den administrativen Umsetzungsaufwand in den Dienststellen deutlich. Eine genaue Bezifferung des Aufwandes ist aufgrund der Vielzahl möglicher Fallgestaltungen nicht möglich.

Es erfolgt in § 82 Abs. 6 SGB III (neu) eine Klarstellung zur Bestimmung der Betriebsgröße bzw. Zahl der Beschäftigten zur Feststellung der Zuschusshöhe der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgeltzuschusses nach den Absätzen 1 bis 3. Die Regelung greift den Gedanken der Regelung zu § 110 Absatz 3 SGB III zu Transfermaßnahmen auf, die zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigtenzahl vornimmt.

Die mit dieser Rechtsänderung vorgesehene Klarstellung wird begrüßt; sie geht konform mit der bisherigen Auslegung der Bundesagentur für Arbeit (angelehnt an die KMU-Definition der EU). Kritisch ist diese Regelung insofern zu werten, als diese Betriebsdefinition bei einer Förderung nach § 82 Abs. 5 SGB III (neu) nicht zugrunde zu legen ist. Für die Berechnung des Quorums für ein Fünftel der Beschäftigten mit qualifikatorischem Anpassungsbedarf ist bei der Berechnung der Betriebsgröße nicht die Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen bzw. im Konzern, sondern die Zahl der Beschäftigten im einzelnen Betrieb (Betriebsstätte-Begriff) zugrunde zu legen. Das ist aus strukturpolitischen Gründen durchaus nachvollziehbar, führt aber zu einer Verwendung von zwei unterschiedlichen Betriebsbegriffen in einer gesetzlichen Regelung. Dies steht konträr zur intendierten Verfahrensvereinfachung und führt auch in der Bundesagentur für Arbeit zu erhöhten administrativen Aufwänden. Eine seriöse Bezifferung ist nicht möglich.

3. Fragenkatalog der Fraktion AfD

Frage 2: Mit dem Gesetz wird § 179 SGB III geändert. Die Maßnahmenzulassung wird leichter für die Träger. Sie müssen nicht mehr nachweisen, dass sie über angemessene Teilnahmebedingungen, die passende räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Durchführung der Maßnahmen verfügen?

Wie wollen Sie den Weiterbildungsinteressenten und den Steuerzahlern vermitteln, dass unter diesen Änderungen überhaupt noch eine qualifizierte Weiterbildung vermittelt werden kann?

Die Kriterien für die Zulassung von Maßnahmen durch die fachkundigen Stellen gemäß § 179 Absatz 1 SGB III bestehen unverändert fort. Eine qualitativ hochwertige und angemessene Durchführung der Maßnahmen wird damit weiterhin gewährleistet.

Ein Verzicht auf den Nachweis angemessener Teilnahmebedingungen durch den Träger ist im § 179 SGB III des vorliegenden Gesetzentwurfs vom 10. März 2020 damit nicht vorgesehen.

Mit den Änderungen des § 179 SGB III in Verbindung mit den Neuregelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) wird das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der durchschnittlichen Kostensätze – bislang gültig für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – auf Maßnahmen nach § 45 SGB III erweitert. So dürfen zukünftig bei beiden vorgenannten Maßnahmenarten die Kosten einer Maßnahme den durchschnittlichen Kostensatz aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen innerhalb eines „Korridors“ von bis zu 20 Prozent übersteigen, ohne dass es der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bedarf.

Frage 5: Bisher war eine außerbetriebliche Ausbildung nach § 76 SGB III nur förderungsfähig, wenn eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden konnten. Mit dem Gesetz soll das grundsätzlich der Fall sein. Es gibt eine Ausbildungsvergütung für den Träger und 2000 Euro Prämie, wenn er dann in einen Berufsbildungsgang vermittelt. Halten Sie dies für finanziell angemessen?

Inhaltlich hat sich an den Regelungen zur außerbetrieblichen Ausbildung durch den Gesetzentwurf nichts geändert. Es handelt sich lediglich um redaktionelle Anpassungen. Die bisher in den §§ 76 bis 79 SGB III getroffenen Regelungen sind gestrafft und in § 76 SGB III neu aufgenommen worden, die §§ 77 bis 79 SGB III wurden gestrichen.

Bei einer außerbetrieblichen Ausbildung sind – wie bisher – junge Menschen nur förderungsberechtigt, wenn sie wegen in ihrer Person liegenden Gründen auch mit ausbildungsfördernden Leistungen eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht aufnehmen können (§ 76 Absatz 5 Nr. 1 SGB III neu). Die Regelung zur Vermittlungsprämie gibt es seit dem 1. Januar 2002 (aktuell geregelt in § 79 SGB III) in unveränderter Höhe.

Sie soll einen Ausgleich darstellen zum einen für die Bemühungen des Trägers, die Teilnehmer*innen in der Maßnahme zur späteren Fortsetzung der außerbetrieblich begonnenen Ausbildung in einem Betrieb zu befähigen und eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln und zum anderen für eventuelle finanzielle Nachteile durch ein vorzeitiges Ausscheiden des Teilnehmers aus der Maßnahme. Die Höhe der Vermittlungsprämie ist vor diesem Hintergrund angemessen.

Frage 6: Im Jahr 2017 kritisierte der Bundesrechnungshof die Weiterbildungskurse als ineffektiv und wenig erfolgreich für Arbeitssuchende. Welche Verbesserungen verspricht sich die BA, wenn die Zulassungsvoraussetzungen für Maßnahmenträger mit dem Gesetz stark abgesenkt werden?

Die Kriterien für die Zulassung von Maßnahmen durch die fachkundigen Stellen gemäß § 179 Absatz 1 SGB III bestehen unverändert fort.

Ein Verzicht auf den Nachweis angemessener Teilnahmebedingungen durch den Träger (§ 179 SGB III) und damit einhergehend ein Absenken der Zulassungsvoraussetzungen ist im vorliegenden Gesetzentwurf vom 10. März 2020 nicht vorgesehen.

Mit den Änderungen des § 179 SGB III in Verbindung mit den Neuregelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) wird das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der durchschnittlichen Kostensätze – bislang gültig für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – auf Maßnahmen nach § 45 SGB III erweitert. Die Kosten einer Maßnahme dürfen die B-DKS aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen, innerhalb eines Korridors von 20 Prozent, übersteigen, ohne dass es der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bedarf.

Mit der Einführung eines Überschreitungskorridors von bis zu 20 Prozent wurde das Zulassungsverfahren flexibilisiert, ohne zusätzliche unnötige bürokratische Hürden aufzubauen. So wird noch besser ermöglicht, dass die Träger bedarfsgerecht und kostendeckend aktiv kalkulieren können, dabei die maßgeblichen Kriterien zur Zulassung berücksichtigend

Frage 8: Die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sind angesichts der Krise durch das Coronavirus zu begrüßen. Bei vollständiger Kurzarbeit erhalten die Beschäftigten 60 bzw. 67 Prozent ihres Nettolohns. Gratifikationen werden nicht berücksichtigt. Das reicht natürlich für viele nicht aus. Sollte deshalb eine neuaufgenommene Nebentätigkeit nicht besser bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes unberücksichtigt bleiben?

Mit dem Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) vom 27. März 2020 wurde ein neuer § 421c Sozialgesetzbuch Drittes Buch aufgenommen. Darin ist bereits geregelt, dass in der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 – abweichend von § 106 Abs. 3 SGB III – bei der Berechnung des Ist-Entgelts, das für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes bestimmt werden muss, eine Ausnahme gilt. Somit wird für diesen Zeitraum

ein Entgelt aus einer anderen – während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen – Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Betrieben dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet. Dies gilt, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbleibenden Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Frage 9: Durch die Coronaepidemie steigt die Kurzarbeit stark an. Viele Arbeitnehmer sind zur Zeit zu Hause und könnten weiterqualifiziert werden. Gibt es bereits ein ausreichendes Angebot dafür? Falls nein, wie könnte man praktisch die digitale Weiterbildung verbessern

Im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III obliegt es den Trägern, Bildungsinhalte methodisch und didaktisch so aufzubereiten, dass diese teilnehmerorientiert und bildungszieladäquat vermittelt werden. Der Bildungsmarkt offeriert auch Bildungsangebote unter Nutzung digitaler Methoden und Lernformen.

4. Fragenkatalog der Fraktion Die LINKE

DIE LINKE fordert mit Bezug auf die im Gesetzentwurf getroffenen Regelungen für Kurzarbeitergeld in Verbindung mit Weiterbildung diese Regelungen mit mehr Verbindlichkeiten seitens der Unternehmen zu verbinden (für ein Jahr betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen, weitergehende Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat beim "ob" und "wie" der Weiterbildung). Wie ist die Einschätzung der gewerkschaftsnahen Sachverständigen dazu und wie die der arbeitgebernahen und die der Koalition?

Die Bundesagentur für Arbeit verhält sich in innerbetrieblichen Fragestellungen, die z.B. die Rechte der Arbeitnehmer und des Betriebsrats tangieren, neutral. Daher verzichtet sie an dieser Stelle auf eine Beantwortung der Frage.