

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit

A. Problem und Ziel

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

Angesichts dieser sich rasant verändernden und in weiten Teilen steigenden Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten ist eine kontinuierliche und präventive Weiterbildung wichtig. Jüngste Reformen der Förderung beruflicher Weiterbildung durch das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) und das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeits-von-Morgen-Gesetz) haben die Fördermöglichkeiten Beschäftigter deutlich erweitert. Die Nutzung der eingeführten Fördermöglichkeiten durch die Betriebe ist jedoch angesichts der bevorstehenden Herausforderungen ausbaufähig.

Berufliche Engpässe werden sich aufgrund der „3-D“ des Strukturwandels (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) sowie der Nachholeffekte der COVID-19-Pandemie bereits in den kommenden fünf Jahren verstärken. Hierbei wirkt der doppelte Effekt des demografischen Wandels: Die durch Übergang in den Ruhestand frei werdenden Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit Nachwuchs besetzt werden und es werden noch mehr Fachkräfte in Berufsgruppen mit steigender Nachfrage und hohem Ersatzbedarf benötigt. Vielfach bestehen hier bereits heute gravierende Engpässe. Die Digitalisierung führt über Automatisierung zu Arbeitsplatzabbau, schafft aber auch neue Arbeitsplätze. Gleichzeitig verändern neue Technologien die Anforderungen an die (Digital-)Kompetenz der Beschäftigten. Diese Entwicklung beschränkt sich keinesfalls auf neue digitale Geschäftsmodelle, sondern betrifft auch traditionelle Schlüsselbranchen der deutschen Industrie.

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

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

Niveau geblieben: Insgesamt wurden 466 200 neue Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. Laut Statistischem Bundesamt war die Zahl der Neuverträge damit zwar um 0,6 Prozent höher als im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie. Sie blieb jedoch noch immer 9 Prozent hinter dem Ergebnis des Vorkrisenjahres 2019 zurück. Während es in den meisten Regionen mehr offene Ausbildungsstellen als bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerberinnen und Bewerber gibt, fehlen in anderen Regionen Ausbildungsplätze. Gut ausgebildete Fachkräfte werden aber auch zukünftig das Rückgrat der Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bleiben. Junge Menschen sollen bei ihrer beruflichen Orientierung im Hinblick auf die Vielfalt der dualen Berufsausbildung unterstützt werden. Der Wert der dualen Berufsausbildung muss wieder stärker in der Gesellschaft verankert werden. Denn die berufliche Ausbildung bietet Zukunft und Sicherheit für junge Menschen und ermöglicht es den Betrieben, die Fachkräfte von morgen zu finden.

Zentrale Herausforderungen sind:

- Digitalisierung, Dekarbonisierung und die mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine verbundenen steigenden Preise und Lieferkettenprobleme stellen Unternehmen vor gravierende betriebliche Veränderungen, die kurzfristig die Nach-, Um- und Weiterqualifizierung eines erheblichen Anteils ihrer Beschäftigten nach sich ziehen.
- Neben der Digitalisierung und Dekarbonisierung spitzen demografiebedingte Effekte den Fachkräftemangel zu, so dass dieser die wirtschaftliche Entwicklung zu hemmen droht.
- Beschäftigten fehlen häufig die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für längere Weiterbildungen, die nicht deckungsgleich mit den aktuellen betrieblichen Bedarfen sind und daher nicht vom Arbeitgeber unterstützt werden.
- Je nach Betriebsgröße machen Arbeitgeber ihren Beschäftigten sehr unterschiedlich häufig Weiterbildungsangebote.
- Es bestehen Lücken in der aktuellen Weiterbildungsförderung Beschäftigter und die Fördervoraussetzungen sind kompliziert.
- Trotz des Fachkräftemangels bleiben viele Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt unversorgt. Die hohe Ungelerntenquote junger Erwachsener mit rund 14 Prozent der 20- bis 34-Jährigen birgt individuell ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und führt gesamtgesellschaftlich zu einem Verlust an notwendigem Fachpersonal.
- Eine Berufsausbildung ist stärker als bisher zentrale Voraussetzung für einen gelingenden und nachhaltigen Berufseinstieg. Zu vielen jungen Menschen gelingt der Übergang in Ausbildung nicht oder nicht unmittelbar. Diese jungen Menschen brauchen noch gezieltere Unterstützung.

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

B. Lösung

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

Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz) umgesetzt:

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

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

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

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

Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit - Bildungs(teil)zeit

Bildungs(teil)zeiten ergänzen die bestehenden Förderinstrumente zur Weiterbildung von Beschäftigten, um Förderlücken zu schließen und individuelle Beschäftigungsoptionen in Zeiten des beschleunigten Strukturwandels durch arbeitsmarktbezogene Weiterbildungen zu stärken. Eine Bildungs(teil)zeit unterstützt Beschäftigte dabei, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eigenständig wahrzunehmen. Sie richtet sich insbesondere an Beschäftigte, deren Arbeitgeber ihnen kein passendes Weiterbildungsangebot macht. Stärker als bei der bisherigen Weiterbildungsförderung Beschäftigter geht die Bildungs(teil)zeit vom Beschäftigten aus und wird von den Beschäftigten selbst initiiert. Die (teilweise) Freistellung von der Arbeitszeit bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Während der Bildungs(teil)zeit sichert eine Entgeltersatzleistung den Lebensunterhalt. Die Dauer der Bildungszeit ist auf bis zu insgesamt zwölf Monate in Vollzeit beziehungsweise 24 Monate in Teilzeit begrenzt.

Einführung einer Ausbildungsgarantie

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

Die Ausbildungsgarantie lässt die primäre Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses unangetastet. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter unterstützen und begleiten junge Menschen gezielt bei der beruflichen Orientierung und der Aufnahme einer Berufsausbildung. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll, wo erforderlich, ergänzend genutzt werden, bleibt aber „ultima ratio“.

Das bestehende Instrumentarium der Ausbildungsförderung wird im Bereich der Einstiegsqualifizierung gestärkt und um weitere Elemente ergänzt: Die Einführung kurzer betrieblicher Praktika soll die berufliche Orientierung - dies umfasst auch eine Neuausrichtung nach abgebrochenem Studium oder abgebrochener Berufsausbildung - junger Menschen stärken, indem sie sich praktisch erproben und im besten Fall noch im selben Jahr in eine betriebliche Berufsausbildung einmünden. Dabei kann die berufliche Orientierung auch dazu genutzt werden, um junge Menschen bei einer Orientierung jenseits des Tagespendelbereichs oder hin zu einer realistischen Zweitwahl zu unterstützen, für die es einen Ausbildungsplatz geben würde. Um einen Anreiz für die Aufnahme einer Ausbildung in einer anderen Region zu schaffen, wird ein Mobilitätszuschuss eingeführt.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz wurde 2020 der mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz zwischenzeitlich erweiterte § 106a SGB III eingeführt. Ziel der Regelung ist es, einen Anreiz zu schaffen, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. Zu diesem Zweck erhalten Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten, eine hälftige Erstattung der während der Kurzarbeit von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge und in Abhängigkeit der Betriebsgröße eine teilweise oder vollständige Erstattung der Lehrgangskosten. Diese Regelung konnte wegen der pandemiebedingten Sonderregelungen (vor allem der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge) ihre volle Anreizwirkung bis zum 31. März 2022 nicht entfalten. Die Anreizwirkung der Regelung soll auch außerhalb von Krisenzeiten ermittelbar sein. Dies ist bei einer Befristung bis zum 31. Juli 2023 nicht zu gewährleisten. Der Geltungszeitraum der Regelung wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

Zugleich sollen mit dem Gesetz Antragstellungen vereinfacht und digitalisiert werden, um für die Bürgerinnen und Bürger den Zugang zu Leistungen der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit zu vereinfachen.

C. Alternativen

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

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen dieses Gesetzentwurfs führen im Bundeshaushalt im Jahr 2023 zu Mehrausgaben in Höhe von 2 Millionen Euro, die bis zum Jahr 2026 auf rund 190 Millionen Euro pro Jahr ansteigen.

Im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit ergeben sich aus den Regelungen dieses Gesetzentwurfs im Jahr 2023 Mehrausgaben in Höhe von rund 16 Millionen Euro, die bis zum Jahr 2026 auf rund 771 Millionen Euro pro Jahr ansteigen.

Der nachfolgend dargestellte Erfüllungsaufwand sowie darüber hinausgehender Umsetzungsaufwand führen zu entsprechenden Mehrausgaben in den Haushalten des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit.

Den Kosten stehen Minderausgaben und auch Mehreinnahmen gegenüber, die sich durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Aufbau zusätzlicher Beschäftigung aufgrund der mit diesem Gesetz verbundenen Verbesserungen bei Aus- und Weiterbildung ergeben werden, die sich allerdings nicht beziffern lassen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Gesamter zusätzlicher Erfüllungsaufwand pro Jahr etwa 81.693 Tausend Stunden und etwa 36 000 Euro jährlicher Sachaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Einmaliger Erfüllungsaufwand etwa 1,4 Millionen Euro; zusätzlicher Erfüllungsaufwand pro Jahr etwa 1,8 Millionen Euro.

Keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Zusätzlicher Erfüllungsaufwand auf Bundesebene etwa 7,7 Millionen Euro pro Jahr und einmaliger Erfüllungsaufwand auf Bundesebene etwa 2,9 Millionen Euro; kein Erfüllungsaufwand auf Länderebene.

F. Weitere Kosten

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

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit

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

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 48 folgende Angabe eingefügt:

„§ 48a Berufsorientierungspraktikum“.

2. In § 22 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 wird nach den Wörtern „und Leistungen nach“ die Angabe „§ 48a und“ eingefügt.
3. Nach § 48 wird folgender § 48a eingefügt:

„§ 48a

Berufsorientierungspraktikum

(1) Die Agentur für Arbeit kann noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen durch betriebliche Berufsorientierung und zur Berufswahlentscheidung fördern (Berufsorientierungspraktikum), um sie beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen, wenn sie die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und bei der Agentur für Arbeit als Ausbildungsbewerberinnen oder -bewerber gemeldet sind. Das Berufsorientierungspraktikum kann bei einem oder mehreren Arbeitgebern durchgeführt werden. Die Dauer des Berufsorientierungspraktikums muss dessen Zweck und Inhalt entsprechen. Das Berufsorientierungspraktikum bei dem jeweiligen Arbeitgeber soll regelmäßig eine Woche nicht unterschreiten; es soll bei dem jeweiligen Arbeitgeber eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten.

(2) Die Förderung umfasst regelmäßig die Übernahme der Kosten für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb und die Kosten für Unterkunft, sofern der Praktikumsbetrieb vom bisherigen Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Für die Höhe der Fahrkosten gilt § 63 Absatz 3 entsprechend. Für die Unterkunft wird der jeweils geltende Bedarf nach § 13 Absatz 2 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zugrunde gelegt.“

4. In § 82 Absatz 9 wird die Angabe „31. Juli 2023“ durch die Angabe „31. Juli 2024“ ersetzt.

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

Artikel 2

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Dezember 2023

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

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Angabe zu § 73 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 73a Mobilitätzuschuss“.
 - b) Nach der Angabe zu § 82 werden folgende Angaben eingefügt:

„§ 82a Qualifizierungsgeld
§ 82b Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes
§ 82c Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers“.
 - c) Nach der Angabe zu § 457 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 458 Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“.
2. In § 3 Absatz 4 Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt und wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. Qualifizierungsgeld bei strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf.“
3. § 22 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1a wird die Angabe „§ 82“ durch die Angabe „§§ 82 und 82a“ ersetzt.
 - b) In Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 wird die Angabe „§ 82 Absatz 6“ durch die Wörter „§§ 82 Absatz 4 und 82a“ ersetzt.
4. In § 24 Absatz 3 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder während eines weiterbildungsbedingten Entgeltausfalls im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
5. In § 27 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder wegen eines weiterbildungsbedingten Entgeltausfalls im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
6. § 54a wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In dem Satzteil vor Nummer 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

bb) In Nummer 3 werden die Wörter „wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen“ gestrichen.

cc) Der folgende Satz wird angefügt:

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

b) Dem Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

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

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

„§ 73a

Mobilitätzuschuss

(1) Die Agentur für Arbeit kann junge Menschen mit einem Mobilitätzuschuss fördern, um sie während einer nach § 57 Absatz 1 förderungsfähigen Berufsausbildung zu unterstützen, wenn die Ausbildungsstätte vom bisherigen Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. § 116 Absatz 2 gilt entsprechend.

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

(3) § 56 Absatz 1 Nummer 3, § 63 nach diesem Buch und § 73 des Neunten Buches bleiben unberührt.“

8. In § 81 Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 werden die Wörter „§ 82 Absatz 6 Satz 1 Nummer 2“ durch die Wörter „§ 82 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2“ ersetzt.

9. § 82 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 2 wird das Wort „vier“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

bbb) In Nummer 3 wird das Wort „vier“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

bb) Die Sätze 2, 3 und 4 werden aufgehoben.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 1 wird vor der Angabe „50 Prozent“ das Wort „mindestens“ gestrichen und wird das Komma am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt.

- bbb) In Nummer 2 werden die Wörter „und weniger als 2 500 Beschäftigte“ durch die Wörter „oder mehr“ ersetzt, wird vor der Angabe „75 Prozent“ das Wort „mindestens“ gestrichen und wird das Komma am Ende gestrichen.
 - ccc) Nummer 3 wird aufgehoben.
 - bb) In Satz 4 wird das Wort „kann“ durch das Wort „soll“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 Satz 4 Nummer 1, 2 und 3 werden jeweils die Wörter „bis zu“ gestrichen.
 - d) Absatz 5 wird aufgehoben.
 - e) In Absatz 6 Satz 2 werden die Wörter „über die Höhe der Förderleistungen“ gestrichen und werden die Wörter „nach den Absätzen 1 bis 5“ durch die Wörter „nach den Absätzen 1 bis 4“ ersetzt.
 - f) Die bisherigen Absätze 6, 7, 8 und 9 werden die Absätze 5, 6, 7 und 8.
10. Nach § 82 werden folgende §§ 82a bis 82c eingefügt:

„§ 82a

Qualifizierungsgeld

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

1. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
2. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
4. der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist und
5. die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfasst.

(2) Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb bestehen und diese mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen,
2. der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert und
3. beim Arbeitgeber durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogen
 - a) der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf,
 - b) die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und

- c) die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb geregelt sind.

Abweichend von Satz 1 Nummer 1 müssen in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen betroffen sein. Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 bezieht sich auf den Betrieb, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag vereinbart wurde. Der nach Satz 1 Nummer 1 oder Satz 2 ermittelte Anteil der vom strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirkt für die Dauer von drei Jahren ab Antragstellung fort. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht an den Kosten nach Satz 1 Nummer 2 beteiligt werden; zulässig ist eine Kostenübernahme durch Dritte. Abweichend von Satz 1 Nummer 3 ist in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anstelle einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend.

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

(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

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

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

(5) Eine Förderung ist nicht möglich,

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

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

(6) Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an Maßnahmen entstehen, die durch Qualifizierungsgeld gefördert werden, können erstattet werden.

§ 82b

Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes

- (1) Das Qualifizierungsgeld beträgt

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

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

(2) Außer Betracht bleiben Arbeitsentgelte,

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

(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen Gründen als zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 82b kein Arbeitsentgelt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; Satz 1 ist insoweit nicht anzuwenden.

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

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

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

§ 82c

Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

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

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

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

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

11. § 151 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

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

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

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

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

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

14. § 321 wird wie folgt geändert:

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

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

15. § 323 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

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

b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Dem Antrag ist eine Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Qualifizierungsgeld erhalten sollen, über die Teilnahme an der Maßnahme beizufügen. Der Arbeitgeber hat in Anträgen, die nach dem Erstantrag folgen, darzustellen, wie viele der für die Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Betriebsvereinbarung, des Tarifvertrags oder der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers eine Maßnahme nach § 82a abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Stellt der Arbeitgeber einen Antrag nach Satz 1 nach Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der Betriebsvereinbarung, des Tarifvertrags oder der Abgabe der schriftlichen Erklärung ist der nach § 82a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 zu belegende Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf betroffen sind, erneut nachzuweisen.“

16. Dem § 325 wird folgender Absatz 6 angefügt:

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

17. § 327 wird wie folgt geändert:

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

b) In Absatz 3 Satz 3 werden nach dem Wort „Transfermaßnahmen“ die Wörter „und Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

18. Dem § 330 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Erstattungen nach § 50 des Zehnten Buches von zu Unrecht erbrachtem Qualifizierungsgeld sind vom Arbeitgeber zurückzuzahlen.“

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

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

21. Nach § 457 wird folgender § 458 angefügt:

„§ 458

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit

§ 73a findet keine Anwendung auf Berufsausbildungen, die vor dem Inkrafttreten der Regelung begonnen haben.“

Artikel 3

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Juli 2024

§ 76 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 2 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 2 wird die Angabe „2 000 Euro“ durch die Angabe „3 000 Euro“ ersetzt.
- b) Die folgenden Sätze werden angefügt:

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

2. Dem Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Förderungsberechtigt sind auch junge Menschen, bei denen trotz nachweislicher Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen auch in der Nachvermittlung nicht zu erwarten ist, dass eine betriebliche Berufsausbildung aufgenommen wird.“

Artikel 4

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 3 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe zu § 87a folgende Angaben eingefügt:

„§ 87b Anspruch auf Bildungszeitgeld

§ 87c Anforderungen an die Maßnahme

§ 87d Höhe und Bemessung des Bildungszeitgeldes

§ 87e Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

§ 87f Weiterbildungskosten bei Bildungszeit und Bildungsteilzeit

§ 87g Anwendung anderer Vorschriften“.

2. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 8 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.

bb) In Nummer 9 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt und wird folgende Nummer 10 angefügt:

„10. des Bildungszeitgeldes“.

cc) Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 5 wird das Wort „und“ am Ende durch ein Komma ersetzt.

bbb) In Nummer 6 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt und wird folgende Nummer 7 angefügt:

„7. Bildungszeitgeld bei Bildungszeit und Bildungsteilzeit.“

3. § 22 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1a wird die Angabe „§§ 82 und 82a“ durch die Angabe „§§ 82, 82a, 87b und 87f,“ ersetzt.

b) In Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 wird die Angabe „und 82a“ durch die Angabe „, 82a, 87b und 87f,“ ersetzt.

4. § 27 Absatz 5 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder ein Anspruch auf Bildungszeitgeld bei Bildungszeit“ eingefügt.

b) In Satz 2 werden nach dem Wort „Teilarbeitslosengeld“ die Wörter „oder ein Anspruch auf Bildungszeitgeld bei Bildungsteilzeit“ eingefügt.

5. Nach § 87a werden folgende §§ 87b bis 87g eingefügt:

„§ 87b

Anspruch auf Bildungszeitgeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Bildungszeitgeld, wenn

1. ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht,
2. eine vollständige Freistellung (Bildungszeit) oder teilweise Freistellung (Bildungsteilzeit) zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung mit diesem Arbeitgeber oder diesen Arbeitgebern vereinbart ist,
3. sie an einer Maßnahme teilnehmen, die den Anforderungen nach § 87c entspricht,

4. die Anwartschaftszeit nach Absatz 5 erfüllt ist und
5. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung kein Bildungszeitgeld bezogen hat.

(2) Die Bezugsdauer von Bildungszeitgeld muss mindestens zwei Monate und darf höchstens ein Jahr betragen. Die Bezugsdauer bei der Bildungsteilzeit muss mindestens vier Monate und darf höchstens zwei Jahre betragen. Die Freistellung von der Arbeitszeit muss für den Bezug von Bildungszeitgeld bei der Bildungsteilzeit mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte der im Monat vor dem Beginn der Bildungsteilzeit geltenden Arbeitszeit umfassen. Bei der Bildungsteilzeit dürfen für den Bezug von Bildungszeitgeld 15 Wochenstunden zu erbringende Arbeitszeit nicht unterschritten werden.

(3) Innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren kann in den Fällen des § 87c Absatz 3 Satz 2 bei einer Bildungszeit insgesamt längstens ein Jahr oder bei einer Bildungsteilzeit insgesamt längstens zwei Jahre Bildungszeitgeld bezogen werden.

(4) Der Anspruch auf Bildungszeitgeld erlischt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das der Freistellung zugrundeliegende Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund löst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Sofern nach § 87c Absatz 3 Satz 2 die Maßnahme in Abschnitten erfolgt, erlischt der Anspruch auf Bildungszeitgeld auch, wenn ein wichtiger Grund besteht. Sofern im Fall des Satzes 2 zu dem Zeitpunkt ein Maßnahmenabschnitt besucht wird, gilt der Anspruch bis zum Ende dieses Maßnahmenabschnitts fort. Der Anspruch auf Bildungszeitgeld erlischt auch, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Nachweis nach § 87c Absatz 4 nicht erbringt.

(5) Die Anwartschaft für das Bildungszeitgeld hat erfüllt, wer in der Bildungszeit-Rahmenfrist mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Die Bildungszeit-Rahmenfrist beträgt 30 Monate und beginnt mit dem Tag vor der Antragstellung; § 143 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend. Die Bildungszeit-Rahmenfrist reicht nicht in eine vorangegangene Rahmenfrist nach § 143 SGB III hinein, in der die oder der Arbeitslose eine Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt hatte.

§ 87c

Anforderungen an die Maßnahme

(1) Die Maßnahme muss geeignet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dem Ausbau oder dem Erwerb von Kompetenzen zu unterstützen, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Dies ist insbesondere der Fall, wenn

1. die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch den Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten gefördert, an die technische Entwicklung angepasst oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird,
2. ein beruflicher, allgemeinbildender oder akademischer Abschluss vermittelt wird oder
3. sie zu einer anderen mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit befähigt.

(2) Die Maßnahme muss einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug haben. Ein hinreichender Arbeitsmarktbezug ist insbesondere anzunehmen, wenn es sich um

1. eine berufliche Weiterbildung, die auch nach §§ 81 und 82 gefördert werden kann,
2. eine Weiterbildung mit allgemeinbildendem Inhalt, wie Sprachkurse mit beruflichem Bezug oder das Nachholen mittlerer oder höherer Schulabschlüsse,
3. eine Maßnahme zur Erlangung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder
4. ein Modul oder einen Studiengang von Hochschulen handelt,

welche die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 fördert und die berufliche Weiterentwicklung unterstützt. § 22 Absatz 1 gilt nicht bei einem Anspruch auf Bildungszeitgeld während einer Maßnahme nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 4.

(3) Die Dauer und der Umfang der Maßnahme muss im Wesentlichen der freigestellten Arbeitszeit entsprechen. Die Maßnahme kann auch in zeitlich auseinanderfallenden Abschnitten erfolgen, soweit sie insgesamt innerhalb von vier Jahren absolviert wird. Für die Dauer der einzelnen Abschnitte gilt § 87b Absatz 2 Satz 1 und 2.

(4) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weist ihre oder seine Teilnahme an einer Maßnahme nach der Hälfte und am Ende der Maßnahme durch Vorlage einer Teilnahmebescheinigung nach. Abweichend von Satz 1 ist bei Teilnahme an zeitlich auseinanderfallenden Abschnitten nach Absatz 3 Satz 2 ein Nachweis am jeweiligen Ende des Abschnitts zu erbringen. Bei der Teilnahme an Modulen oder Studiengängen von Hochschulen ist abweichend von Satz 1 nach jedem Modul ein Nachweis über die erlangten Punkte nach dem European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) oder ein anderer geeigneter Teilnahmenachweis zu erbringen. Unter Berücksichtigung von Absatz 3 Satz 1 muss der Gesamtumfang der Maßnahme bei Bildungszeit mindestens acht ECTS und bei Bildungsteilzeit mindestens vier ECTS umfassen.

§ 87d

Höhe und Bemessung des Bildungszeitgeldes

(1) Das Bildungszeitgeld beträgt

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

der durchschnittlich auf den Tag entfallenden Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum. Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im Referenzzeitraum (Soll-Entgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, welches sich unter Annahme der Freistellung nach § 87b Absatz 1 Nummer 2 im Referenzzeitraum ergibt (Ist-Entgelt). Der Referenzzeitraum ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, welcher spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.

(2) Außer Betracht bleiben Arbeitsentgelte,

1. die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer für Mehrarbeit erhalten haben,
2. die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einmalig gewährt werden,

3. die im Hinblick auf die Bildungszeit oder Bildungsteilzeit für den Referenzzeitraum zusätzlich vereinbart worden sind, oder
4. die als Wertguthaben einer Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches nicht nach dieser Vereinbarung verwendet werden.

(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen Gründen als zur Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung nach § 87c kein Arbeitsentgelt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; Satz 1 ist insoweit nicht anzuwenden.

(4) Als Arbeitsentgelt ist für Zeiten, in denen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder eine vertraglich vereinbarte Leistung zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld bezogen haben, das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde zu legen, das Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätten.

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

(6) § 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel für die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte beim Bildungszeitgeld entsprechend; bei der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte wird die Steuerklasse zugrunde gelegt, die im Referenzzeitraum zuletzt galt.

§ 87e

Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

(1) Übt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während einer Zeit, für die sie oder er Bildungszeitgeld bezieht, eine Erwerbstätigkeit aus, ist das daraus erzielte Einkommen nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge, der Werbungskosten sowie eines Freibetrages in Höhe von 165 Euro in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit parallel zum Bezug von Bildungszeitgeld ausgeübt wird, auf das Bildungszeitgeld anzurechnen. Handelt es sich um eine selbständige Tätigkeit, eine Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, sind bei der Anrechnung pauschal 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben abzusetzen, es sei denn, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weist höhere Betriebsausgaben nach. Satz 1 und 2 gelten nicht für Einkommen aus Erwerbstätigkeiten, die bereits im Referenzzeitraum zur Bemessung des Bildungszeitgeldes ausgeübt wurden. Eine Anrechnung des Nebeneinkommens nach Satz 1 und 2 unterbleibt auch, soweit das Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

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

1. vom Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einer Maßnahme nach § 87c oder
2. auf Grund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Ausübung einer Beschäftigung für die Zeit der Teilnahme an einer Maßnahme nach § 87c

erhält, werden nach Abzug der Steuern und der Sozialversicherungsbeiträge auf das Bildungszeitgeld angerechnet.

§ 87f

Weiterbildungskosten und behinderungsbedingte Mehraufwendungen bei Bildungszeit und Bildungsteilzeit

(1) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzend zum Bildungszeitgeld Leistungen nach dem Zweiten Buch erhalten, werden die Weiterbildungskosten übernommen, sofern die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

(2) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Referenzzeitraum ein Bruttoentgelt unterhalb von 75 Prozent der Bezugsgröße West bezogen haben, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die hälftigen Weiterbildungskosten übernommen werden können.

(3) §§ 83 und 176 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 2 gelten für die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Bildungszeit oder Bildungsteilzeit entstehen, werden erstattet.

§ 87g

Anwendung anderer Vorschriften

Für den Anspruch auf Bildungszeitgeld gelten folgende Regelungen zum Anspruch auf Arbeitslosengeld entsprechend:

1. § 146 über die Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und § 311 über die Anzeige- und Bescheinigungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit,
2. § 154 über die Berechnung und Leistung von Arbeitslosengeld,
3. § 156 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Zusammentreffen mit anderen Sozialleistungen,
4. §§ 173 und 174 über die Übernahme und Erstattung von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie in der Kranken- und Pflegeversicherung und
5. § 312 über die Arbeitsbescheinigung.“
6. In § 115 werden nach dem Wort „Weiterbildung“ die Wörter „mit Ausnahme der §§ 82, 82a sowie der Bildungszeit und Bildungsteilzeit nach § 87b“ eingefügt.
7. § 143 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„In die Rahmenfrist werden Zeiten nicht eingerechnet, in denen die oder der Arbeitslose

1. von einem Rehabilitationsträger Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme oder

2. Bildungszeitgeld bei Bildungszeit

bezogen hat.“

8. In § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt und wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. Zeiten einer Beschäftigung, neben der Bildungszeitgeld bei Bildungsteilzeit nach § 87b geleistet worden ist.“

9. In § 156 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Arbeitslose“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld bei Bildungszeit“ eingefügt.

10. In § 313 Absatz 3 wird jeweils nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden jeweils nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.

11. In § 323 Absatz 1 Satz 5 werden nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ die Wörter „oder das Bildungszeitgeld“ eingefügt.

12. In § 325 Absatz 6 Satz 1 werden nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ die Wörter „und Bildungszeitgeld“ eingefügt und wird das Wort „wird“ durch das Wort „werden“ ersetzt.

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

Artikel 5

Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird nach den Wörtern „des Dritten Abschnitts und Leistungen nach“ die Angabe „§ 48a und“ eingefügt.

Artikel 6

Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Dezember 2023

In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 5 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird die Angabe „§ 82 Absatz 6“ durch die Wörter „§§ 82 Absatz 5 und 82a“ ersetzt.

Artikel 7

Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 6 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 6 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 Buchstabe b wird nach dem Wort „Anwendung,“ das Wort „oder“ gestrichen.
 - b) In Nummer 3 wird der Punkt am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:

„4. die Bildungszeitgeld nach § 87b des Dritten Buches erhalten.“
2. In § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 wird die Angabe „und 82a“ durch die Angabe „, 82a, 87b und 87e,“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

In § 108 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „§ 102 des Dritten Buches“ die Wörter „sowie nach § 323 Absatz 3 des Dritten Buches“ eingefügt.

Artikel 9

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 2 des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 47b wie folgt gefasst:

„§ 47b Höhe und Berechnung des Krankengeldes bei Beziehern von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld“.
2. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 232a wie folgt gefasst:

„§ 232a Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld“.
3. § 47b wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Unterhaltsgeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
4. In § 49 Absatz 1 Nummer 3 wird nach dem Wort „Unterhaltsgeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
5. In § 192 Absatz 1 Nummer 4 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
6. § 232a wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Unterhaltsgeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ und nach den Wörtern „§ 106 des Dritten Buches“ die Wörter „(Kurzarbeitergeld) oder nach § 82b des Dritten Buches (Qualifizierungsgeld)“ eingefügt.
7. In § 249 Absatz 2 werden nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

Artikel 10

Weitere Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 9 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 47b wie folgt gefasst:

„§ 47b Höhe und Berechnung des Krankengeldes bei Beziehern von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld, Qualifizierungsgeld oder Bildungszeitgeld“.
2. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 203a wie folgt gefasst:

„§ 203a Meldepflicht bei Bezug von Arbeitslosengeld, Bildungszeitgeld, Bürgergeld oder Unterhaltsgeld“.
3. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 232a wie folgt gefasst:

„§ 232a Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld, Qualifizierungsgeld oder Bildungszeitgeld“.
4. In § 5 Absatz 1 wird nach Nummer 2 Buchstabe a folgende Nummer 2 Buchstabe b eingefügt:

„2b. Personen in der Zeit, für die sie Bildungszeitgeld nach dem Dritten Buch beziehen; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,“.

5. In § 8 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach der Angabe „(§ 5 Abs. 1 Nr. 2)“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld (§ 5 Abs. 1 Nr. 2b)“ eingefügt.
6. § 47b wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.
 - b) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Unterhaltsgeldes“ die Wörter „und für Versicherte nach § 5 Absatz 1 Nummer 2b in Höhe des Betrages des Bildungszeitgeldes“ eingefügt.
 - c) In Absatz 2 Satz 1 wird nach den Wörtern „Anspruch auf Arbeitslosengeld“ und nach den Wörtern „Versicherte als Arbeitslosengeld“ jeweils das Wort „, Bildungszeitgeld“ eingefügt.
7. In § 49 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a wird nach dem Wort „Mutterschaftsgeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.
8. In § 186 Absatz 2a wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Unterhaltsgeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.
9. In § 190 Absatz 12 wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Unterhaltsgeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.
10. § 203a wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „Bildungszeitgeld,“ eingefügt.
 - b) In Satz 1 wird nach der Angabe „§ 5 Abs. 1 Nr. 2“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und wird nach der Angabe „Nr. 2a“ die Angabe „und Nr. 2b“ eingefügt.
11. § 232a wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.
 - b) In Absatz 1 Nummer 1 wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „, Bildungszeitgeld“ eingefügt.
12. In § 251 Absatz 4a wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Unterhaltsgeld“ die Wörter „und Bildungszeitgeld“ eingefügt.

Artikel 11

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

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

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

Artikel 12

Weitere Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 11 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Nummer 3 wird nach den Wörtern „Übergangsgeld, Arbeitslosengeld“ das Wort „, Bildungszeitgeld“ eingefügt.
2. In § 20 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe b wird nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ das Wort „, Bildungszeitgeld“ eingefügt.
3. In § 21 Absatz 4 Satz 1 werden nach den Wörtern „medizinischen Leistungen Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.
4. In § 166 Absatz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „Arbeitslosengeld,“ das Wort „Bildungszeitgeld,“ eingefügt.
5. In § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b wird nach dem Wort „Übergangsgeld“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.

Artikel 13

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 11b des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 45 Absatz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**,“ das Wort „**Qualifizierungsgeld**,“ eingefügt.
2. In § 47 Absatz 2 Satz 1 wird nach dem Wort „**Unterhaltsgeld**“ das Wort „**oder**“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.
3. In § 52 Satz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**,“ das Wort „**Qualifizierungsgeld**,“ eingefügt.

Artikel 14

Weitere Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 13 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 45 Absatz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „**Qualifizierungsgeld**,“ das Wort „**Bildungszeitgeld**,“ eingefügt.
2. In § 47 Absatz 2 Satz 1 wird nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ das Wort „**oder**“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „**Qualifizierungsgeld**“ die Wörter „**oder Bildungszeitgeld**“ eingefügt.
3. In § 52 Satz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „**Qualifizierungsgeld**,“ das Wort „**Bildungszeitgeld**,“ eingefügt.

Artikel 15

Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

In § 67 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 24. Juni 2022 (BGBl. I S. 959) geändert worden ist, werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.

Artikel 16

Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 20 Absatz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.
2. In § 58 Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „**Kurzarbeitergeld**“ die Wörter „**oder Qualifizierungsgeld**“ eingefügt.

Artikel 17

Weitere Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

In § 20 Absatz 1 Nummer 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 16 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden nach dem Wort „**Arbeitslosengeld**“ die Wörter „**oder Bildungszeitgeld**“ eingefügt.

Artikel 18

Änderung des Aufenthaltsgesetzes

§ 2 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das zuletzt durch Artikel 4a des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 760) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 6 wird das Wort „**und**“ am Ende durch ein Komma ersetzt.
2. In Nummer 7 wird der Punkt am Ende durch das Wort „**und**“ ersetzt und nach Nummer 7 wird folgende Nummer 8 angefügt:

„8. **Qualifizierungsgeld.**“

Artikel 19

Weitere Änderung des Aufenthaltsgesetzes mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

In § 2 Absatz 3 Satz 2 Nummer 8 des Aufenthaltsgesetzes, das zuletzt durch Artikel 18 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden nach dem Wort „**Qualifizierungsgeld**“ die Wörter „**oder Bildungszeitgeld**“ eingefügt.

Artikel 20

Änderung des Einkommensteuergesetzes

Das Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Juni 2022 (BGBl. I S. 911) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 Buchstabe a werden nach dem Wort „Gründungszuschuss“ die Wörter „, das Qualifizierungsgeld“ eingefügt.
 - b) In Nummer 19 Buchstabe a wird nach den Wörtern „§ 82 Absatz 1 und 2“ die Angabe „und § 82a“ eingefügt.
2. In § 32b Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird nach dem Wort „Übergangsgeld“ das Wort „, Qualifizierungsgeld“ eingefügt.

Artikel 21

Weitere Änderung des Einkommensteuergesetzes mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Das Einkommensteuergesetz, das zuletzt durch Artikel 20 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Nummer 2 Buchstabe a werden nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ die Wörter „, das Bildungszeitgeld“ eingefügt.
2. In § 32b Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird nach dem Wort „Qualifizierungsgeld“ das Wort „, Bildungszeitgeld“ eingefügt.

Artikel 22

Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes

In § 2 Absatz 6 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1952; 2012 I S. 197), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Juli 2022 (BGBl. I S. 1150) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt.

Artikel 23

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2, 3, 4 und 5 am 1. Juli 2023 in Kraft.
- (2) Artikel 2, 6, 9, 11, 13, 15, 16, 18 und 20 treten am 1. Dezember 2023 in Kraft.
- (3) Artikel 8 tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (4) Artikel 3 tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (5) Artikel 4, 7, 10, 12, 14, 17, 19, 21 und 22 treten am 1. Januar 2025 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Transformation der Arbeitswelt, bedingt insbesondere durch Digitalisierung und angestrebter Klimaneutralität, führt zu einer tiefgreifenden Veränderung von Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen. Die Pandemie hat die Digitalisierung in den Betrieben beschleunigt. Seit Beginn der Pandemie hat fast die Hälfte aller Betriebe in digitale Technologien, wie Hardware, Software oder digitale Infrastruktur, investiert. Umstellungen in den betrieblichen Arbeitsabläufen steigern den Bedarf nach Weiterbildung in verschiedenen Kompetenzbereichen (Bellmann et al. (2021): Digitalisierungsschub in Firmen während der Corona-Pandemie, Wirtschaftsdienst Volume 101, Seite 713–718). Die Folgen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine verstärken die Transformation. Die wirtschaftlichen Gesamtfolgen, insbesondere mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, sind nur schwer abschätzbar. Zwar nimmt die Beschäftigung aktuell noch zu, im Falle einer Rezession ist jedoch ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu erwarten. Die Gemeinschaftsdiagnose der Wirtschaftsforschungsinstitute (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin; Institut für Weltwirtschaft, Kiel; Institut für Wirtschaftsforschung, Halle; ifo Institut, München; RWI Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen) bestätigt, dass die deutsche Wirtschaft von der krisenhaften Zuspitzung auf den Energiemärkten schwer belastet wird. Insgesamt prognostizierten die Institute einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 1,4 Prozent für das Jahr 2022 und einen Rückgang um 0,4 Prozent für das Jahr 2023.

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft und der Innovationsfähigkeit müssen ausreichend Fachkräfte vorhanden sein. Schon heute erweist sich der Fachkräftemangel als Wachstumsbremse. Grundsätzliche Hauptherausforderung sind Passungsprobleme am Arbeitsmarkt, bedingt durch die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Berufsgruppen und Regionen und Arbeitsplatzabbau in anderen Berufsgruppen und Regionen („wachsendes Fachkräfteparadox“). Berufliche Engpässe werden sich aufgrund der „3-D“ des Strukturwandels (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) sowie der Nachholeffekte der COVID-19-Pandemie bereits in den kommenden fünf Jahren verstärken. Hierbei wirkt der doppelte Effekt des demografischen Wandels: Die durch Übergang in den Ruhestand freiwerdenden Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit Nachwuchs besetzt werden und es werden noch mehr Fachkräfte in Berufsgruppen mit steigender Nachfrage und hohem Ersatzbedarf benötigt, von informationstechnischen Berufen über Fachberufe rund um Neubauten und Gebäudesanierung bis hin zu Gesundheit und Pflege. Vielfach bestehen hier bereits heute gravierende Engpässe.

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

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

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

Zentrales Ziel ist es, durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben weiter zu qualifizieren. Weiterbildung ist ein wesentlicher Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen sollte insgesamt das Verständnis von Weiterbildung als präventiver Investition zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit stärker verbreitet werden (Ahlers, E. & Villalobos, V. (2022): Fachkräftemangel in Deutschland? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) Report 76-22). Es braucht daher eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die Weiterbildung als selbstverständlichen Teil des Lebens versteht. Eine neue Weiterbildungskultur kann im internationalen Wettbewerb zum Standortvorteil werden und gesamtwirtschaftlich mehr Wachstum und Wohlstand generieren. Die Weiterentwicklung bestehender und Etablierung neuer, praxisorientierter Instrumente wird die Weiterbildungskultur stärken und breitflächig verankern. Damit wird auch den Vereinbarungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) Rechnung getragen. Im Umsetzungsbericht der NWS ist festgehalten, im Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung weitere Anstrengungen zu unternehmen, um bedarfsgerecht selbstbestimmte Erwerbsbiografien im Strukturwandel noch stärker zu unterstützen (NWS-Umsetzungsbericht).

Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz haben zwar einen Paradigmenwechsel hin zu präventiver Weiterbildung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eingeleitet, bleiben jedoch in ihrer Nutzung in Anbetracht der bevorstehenden Herausforderungen hinter den Erwartungen zurück. Untersuchungen zeigen, dass sich die Beschäftigtenqualifizierung positiv auf die Erwerbsverläufe der Teilnehmenden auswirken kann. Die Zugangszahlen der Beschäftigtenqualifizierung sind zwar gestiegen, fallen aber nicht so hoch aus, wie es die deutliche Ausweitung der Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung Beschäftigter haben erwarten lassen. Gleichzeitig haben sich die Herausforderungen weiter

verschärft. Nach Rückmeldungen aus der Praxis war ein Grund für die Nichtinanspruchnahme von Fördermöglichkeiten zur Weiterbildung, dass die konkrete Förderhöhe und das Zustandekommen der Weiterbildung im Vorfeld ungewiss sei. Auch sei die Regelung der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III aufgrund der Komplexität intransparent. Hier setzt die geplante Reform der bestehenden Förderleistungen an.

Großbetriebe bemängelten in Befragungen zudem die fehlende Passgenauigkeit und Flexibilität der Maßnahmen, wenn beispielsweise gewünschte Weiterbildungen nicht zertifiziert seien. Unternehmen stehen aufgrund der skizzierten Herausforderungen („3-D“) vor gravierenden betrieblichen Veränderungen und werden kurzfristig einen relativ hohen Anteil ihrer Beschäftigten umfänglich nach-, weiter- und umqualifizieren müssen. Wenn der Transformationsdruck, wie jetzt durch gestiegene Energiepreise, besonders hoch ist, müssen Arbeitgeber schneller als bisher auf Weiterbildungsbedarfe reagieren können. Das Qualifizierungsgeld unterstützt Unternehmen, die besonders stark von der Transformation betroffen sind. Um passgenaue Weiterbildungen kurzfristig zu ermöglichen, wird auf die Maßnahmezertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV - verzichtet, zu Qualitätssicherungsgründen aber an der Trägerzertifizierung festgehalten. Beschäftigte haben in der Regel einen Arbeitgeber mit konkreten Vorstellungen von den notwendigen Inhalten einer Weiterbildung, die die Weiterbeschäftigung sichern kann. Aufgrund des Erfordernisses der Finanzierung der Weiterbildung hat der Arbeitgeber ein Eigeninteresse an der Qualität und Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung. Einheitliche Fördersätze, unabhängig von der Betriebsgröße, erhöhen die Planbarkeit und vermitteln Klarheit bezüglich der Förderhöhe. Das Qualifizierungsgeld ermöglicht es bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrags, die Fachkräfte weiterzubilden und dadurch im Betrieb zu halten. Für Kleinstunternehmen ist eine Ausnahmeregelung vorgesehen.

Genannte Hemmnisse für die Inanspruchnahme von Weiterbildung sind aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in erster Linie finanzieller Natur und eine fehlende zeitliche Verfügbarkeit (ifo Bildungsbarometer 2022). Möchte eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer selbstinitiiert ihre beziehungsweise seine Beschäftigungsfähigkeit steigern, beschränken sich die Angebote im Wesentlichen auf kurzzeitige Bildungsurlaube, die in 14 von 16 Bundesländern bestehen. Grundsätzlich müssen Arbeitgeber bereit sein, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Weiterbildungen freizustellen. Die Regelungen zur Bildungszeit für Beschäftigte setzen hier an und erhöhen die Anreize (Klaus, A. et al. (2020): Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. IAB Kurzbericht 24/2020). Bildungs(teil)zeiten stellen ein neues solidarisches Angebot zur Stärkung der individuellen Handlungsfähigkeit im digitalen und ökologischen Wandel dar und tragen dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachhaltig zu sichern.

In der beruflichen Weiterbildung spielen Weiterbildungen in Teilzeit bislang eine untergeordnete Rolle. Im Gegensatz zu den meisten anderen OECD-Ländern nehmen Frauen in Deutschland seltener an Erwachsenenbildung teil als Männer (53 Prozent der Frauen, 59 Prozent der Männer) (OECD 2021: Bildung auf einen Blick). Aus der geschlechterspezifischen Perspektive wäre ein Ausbau zeitlich flexibler Angebote wichtig. Bildungs(teil)zeiten ermöglichen diese Flexibilität und eröffnen neue Chancen, wenn im Erwerbsleben stehende Personen beispielsweise abgebrochene Studiengänge finalisieren oder sich nach vielen Jahren im Berufsleben neu oder höher qualifizieren möchten.

Grundsätzlich hat sich das Weiterbildungsengagement in den letzten Jahren positiv entwickelt: Im Jahr 2020 lag die Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt im Alter von 18 bis 64 Jahren bei 60 Prozent und damit deutlich höher als im Jahr 2018 (54 Prozent) und im Jahr 2016 (50 Prozent). 65 Prozent der Weiterbildungen sind dem Segment der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen (Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF: Adult Education Survey - AES). Auch die Betriebe haben ihr Weiterbildungsangebot im Zeitverlauf deutlich gesteigert. Während zu Beginn dieses Jahrtausends 36 Prozent aller Betriebe in Deutschland innerhalb eines Halbjahres Weiterbildungsmaßnahmen anboten,

waren es im Jahr 2019, also vor der COVID-19-Pandemie, 55 Prozent (IAB-Betriebspanel). Jedoch ist im Rahmen der Pandemie ein massiver Einbruch der betrieblichen Weiterbildung zu verzeichnen gewesen, der für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen negative Konsequenzen hat. Das betriebliche Weiterbildungsangebot hängt auch von der konjunkturellen Lage ab. In Anbetracht der angespannten konjunkturellen Lage sollte ein abermaliger krisenbedingter Einbruch der Weiterbildung vermieden werden und das Weiterbildungssystem gleichzeitig zukunftsfest gemacht werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen auch in Zeiten eines verstärkten Strukturwandels zu sichern. Hierzu dient die Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung. Ziel ist, eine stärkere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen, die Intensität der Weiterbildung zu erhöhen und die Anreize für berufliche Weiterbildung zu verstärken. Der Gesetzentwurf trägt ferner Forderungen der internationalen Ebene Rechnung. Die OECD forderte unter anderem eine bundesweite Regelung zu Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten einzuführen und Anreize für mehr Weiterbildung zu setzen (OECD (2021), *Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris). Denn Investitionen in Weiterbildung können insbesondere in krisenhaften Situationen den Arbeitsmarkt stützen und den erneuten wirtschaftlichen Aufschwung tragen (OECD (2022), *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*, OECD Publishing, Paris). Das Vorhaben liefert auch einen Beitrag, das Ziel der Europäischen Union 2030 zur Weiterbildungsbeteiligung im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) zu erreichen. Darin verpflichtet sich Deutschland auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auf mindestens 65 Prozent im Jahr 2030 (Datengrundlage AES).

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

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III

Rückmeldungen aus der Praxis haben gezeigt, dass das Förderinstrumentarium zur Erhöhung der Inanspruchnahme einfacher und übersichtlicher werden sollte. Durch feste Fördersätze und weniger Förderkombinationen wird die Transparenz erhöht und damit der Zugang für Arbeitgeber und Beschäftigte sowie die Umsetzung für die Agenturen für Arbeit erleichtert. Angesichts der Erkenntnis, dass strukturwandelinduzierte Weiterbildungsbedarfe in nahezu allen Wirtschaftsbereichen vorliegen, wird die Fördervoraussetzung allgemeiner gefasst und auf die Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder eine Weiterbildung in einen Engpassberuf verzichtet. Die Fördersätze werden ohne Auswahlermesen festgeschrieben und grundsätzlich in der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse (AEZ) und

Zuschüsse zu den Lehrgangskosten pauschaliert. Die Staffelung nach Betriebsgrößen wird reduziert und einzelne Sondertatbestände gestrichen. In die Förderung sollen zukünftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen werden, deren Berufsabschluss oder nach dieser Vorschrift geförderte Maßnahmen zwei Jahre zurückliegen. Damit wird der durch den technologischen Fortschritt bedingten kürzeren Innovationszyklen Rechnung getragen, die eine schnellere abermalige Anpassung der Kenntnisse und Fertigkeiten notwendig machen.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

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

Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Bildungs(teil)zeiten ergänzen die bestehenden Förderinstrumente zur Weiterbildung von Beschäftigten, um Förderlücken zu schließen und individuelle Beschäftigungsoptionen in Zeiten des beschleunigten Strukturwandels durch arbeitsmarktbezogene Weiterbildungen zu stärken. Sie ermöglichen insbesondere denjenigen Beschäftigten eine arbeitsmarktbezogene Weiterbildung, deren Arbeitgeber ihnen kein Angebot macht. Eine Bildungs(teil)zeit kann Beschäftigte dabei unterstützen, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten selbstbestimmt wahrzunehmen. Stärker als bei der bisherigen Weiterbildungsförderung Beschäftigter geht die Bildungs(teil)zeit vom Beschäftigten aus und ist beschäftigteninitiiert. Die (teilweise) Freistellung von der Arbeitszeit bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Bei einer Änderung von Dauer oder Lage der vereinbarten Arbeitszeit zur Nutzung der Bildungs(teil)zeit kann für die Absprache mit dem Arbeitgeber auch der Erörterungsanspruch des § 7 Absatz 2 und 3 des Gesetzes über die Teilzeitarbeit und befristete Verträge (TzBfG) genutzt werden. Dieser gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und ermöglicht sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre Veränderungswünsche mit dem Arbeitgeber zu erörtern.

Während der Bildungs(teil)zeit sichert eine Entgeltersatzleistung das Einkommen. Die Dauer ist auf zwölf Monate in Vollzeit beziehungsweise 24 Monate in Teilzeit begrenzt. Um der Beschäftigtengemeinschaft ein möglichst breites Weiterbildungsangebot zu machen und die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern, wird von einer Maßnahme- und Trägerzertifizierung grundsätzlich abgesehen. Die während der Bildungs(teil)zeit belegte Maßnahme kann somit, über die nach §§ 81 und 82 SGB III geregelten Weiterbildungen hinaus, neben beruflichen auch allgemeinbildende Inhalte vermitteln oder Weiterbildungen an Hochschulen umfassen. Auch kann die Bildungs(teil)zeit dazu genutzt werden, Maßnahmen zu belegen, die für die Erlangung der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses notwendig sind. Um auch Personen mit niedrigem oder mittlerem Einkommen anzusprechen, wird die Bildungs(teil)zeit sozial ausgestaltet, indem unter bestimmten Voraussetzungen eine volle oder anteilige Übernahme der Weiterbildungskosten möglich ist.

Einführung einer Ausbildungsgarantie

In der Ausbildungsgarantie unterstützen die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter junge Menschen, damit die angestrebte Aufnahme einer Berufsausbildung gelingt. Dabei werden bereits vorhandene Unterstützungsangebote mit zusätzlichen zielgenauen Ansätzen kombiniert. Angebote der Beratung, Orientierung und Vermittlung werden mit Anreizen zur Förderung der Ausbildungsmobilität und zusätzlichen außerbetrieblichen Angeboten zusammengedacht.

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

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

Damit alle jungen Menschen die Chance auf eine Ausbildung erhalten, wird in Fällen, in denen trotz intensiver Vermittlungsbemühungen seitens der Agentur für Arbeit als auch Bewerbungsaktivitäten des jungen Menschen selbst eine betriebliche Berufsausbildung nicht aufgenommen werden konnte, ein außerbetriebliches Ausbildungsangebot gemacht. Dafür wird der förderungsberechtigte Personenkreis der außerbetrieblichen Berufsausbildung auf junge Menschen, die zum Beginn des Ausbildungsjahres nicht in ein adäquates betriebliches Ausbildungsverhältnis gelangen können, erweitert. Dadurch wird dem Kernziel der Ausbildungsgarantie, dass am Ende aller verstärkten Anstrengungen kein junger Mensch unversorgt bleibt, Rechnung getragen. Regionale, berufsfachliche und auch qualifikatorische Disparitäten sollen auf operativer Ebene soweit wie möglich ausgeglichen und tatsächlich bestehende Bedarfe an Angeboten der außerbetrieblichen Berufsausbildung ermittelt werden. Dies geschieht anhand von Indikatoren, die Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind. Es kann ein Augenmerk darauf gerichtet werden, ob - wie beispielsweise in Berufen, die für die Energiewende von besonderer Bedeutung sind - dringend zusätzliche Fachkräfte gebraucht werden. Die Sozialpartner werden in die Ermittlung einbezogen. Die außerbetriebliche Berufsausbildung soll möglichst in kooperativer Form erfolgen. Im Verlauf der außerbetrieblichen Berufsausbildung soll der Übergang in eine betriebliche Ausbildung unter Anrechnung der bereits erlernten Ausbildungsinhalte angestrebt werden. Durch eine Erhö-

hung der Pauschale, die die Agentur für Arbeit dem Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung für die vorzeitige und nachhaltige Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung zahlt, wird der Wechselanreiz verstärkt. Ist der Wechsel in eine betriebliche Ausbildung gelungen, soll die Einführung einer finanzierten Nachbetreuung eine gegebenenfalls erforderliche konstante Betreuung der Auszubildenden durch den jeweiligen Träger gewährleisten, um damit den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu unterstützen. Die Nachbetreuung ist zeitlich befristet und endet spätestens mit erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

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

III. Alternativen

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

IV. Gesetzgebungskompetenz

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

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

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

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

VI. Gesetzesfolgen

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

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

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

Die Verwaltungsverfahren bei der Bildungs(teil)zeit und dem Qualifizierungsgeld sind so angelegt, dass sie sowohl bei der Bundesagentur für Arbeit als auch den Arbeitgebern beziehungsweise Beschäftigten möglichst wenig Aufwand erzeugen. Sowohl beim Qualifizierungsgeld als auch beim Bildungszeitgeld sollen die Möglichkeiten der digitalen Verwaltung so weit als möglich genutzt werden. Bei der Bildungs(teil)zeit wählen sich die Beschäftigten ihre Maßnahme selbst aus. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob die Maßnahme den Ausbau oder Erwerb von Kompetenzen unterstützt und ein hinreichender Arbeitsmarktbezug besteht. Ähnliches ist beim Qualifizierungsgeld vorgesehen. Die Bundesagentur für Arbeit prüft nur die Fördervoraussetzungen. Durch das einstufige Verfahren beim Qualifizierungsgeld werden aufwändige Nachprüfungen vermieden.

Sowohl beim Qualifizierungsgeld als auch beim Bildungszeitgeld wird die Förderhöhe zu Beginn einmalig festgelegt. Aufwändige laufende Nachberechnungen entfallen.

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

2. Nachhaltigkeitsaspekte

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

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

Des Weiteren sind Regelungen bei der Bildungs(teil)zeit enthalten, die unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ausgewogen sind und im Sinne des „Leave no one behind“-Prinzips die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit geringeren Einkommen und damit gegebenenfalls verbundenem Bezug von Leistungen nach dem SGB II sowie von Menschen mit Behinderungen stärken. Denn das „Leave no one behind“-Prinzip bedeutet für Deutschland auch, dass Teilhabe am gesamtgesellschaftlich erwirtschafteten Wohlstand durch eigene Leistung möglich sein muss.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Tabelle 1: Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt in Millionen Euro

	2023	2024	2025	2026
Ausbildungsgarantie	2	35	107	190

Die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie führen zu Mehrausgaben in Höhe von rund 190 Millionen Euro im Jahr 2026, weit überwiegend durch zusätzliche rund 4 000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen (§ 76 SGB III) ab dem Jahr 2024.

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

	2023	2024	2025	2026
Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (§ 82 SGB III)	9	52	104	104
Qualifizierungsgeld (§§ 82a ff. SGB III)	3	155	180	180
Bildungs(teil)zeit (§§ 87b ff. SGB III)	0	0	163	334
Weiterbildung Kurzarbeit (§ 106a SGB III)	2	3	0	0
Ausbildungsgarantie	2	42	93	153

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

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

Die Einführung der Bildungszeit (§§ 87b ff. SGB III) führt zu Beginn zu rund 10 000 Weiterbildungen in Vollzeit (angenommen mit Maximaldauer von zwölf Monaten) sowie 5 000 in Teilzeit (angenommen mit Maximaldauer von 24 Monaten) pro Jahr. Die Zahlung der Entgeltersatzleistung sowie der Übernahme der Weiterbildungsausgaben bei Erfüllen der Voraussetzungen führt im Jahr 2026 zu Mehrausgaben in Höhe von rund 334 Millionen Euro pro Jahr.

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

Die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie führen zu Mehrausgaben in Höhe von rund 153 Millionen Euro im Jahr 2026, weit überwiegend durch zusätzliche rund 3 000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen (§ 76 SGB III) ab dem Jahr 2024.

Der nachfolgend dargestellte Erfüllungsaufwand sowie darüber hinausgehender Umsetzungsaufwand führen zu entsprechenden Mehrausgaben in den Haushalten des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit.

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

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Reform § 82 SGB III

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

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

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E.1.001	Antragstellung	§ 82 SGB III	3.200	48,0	2.560,0	2,00	3.200	6

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

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

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes für Bürgerinnen und Bürger Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E.1.001	Antragstellung	§§ 82a - 82c SGB III	10.000	125,0	20.833,0			

Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Für die Inanspruchnahme einer Bildungs(teil)zeit ist mit dem jeweiligen Arbeitgeber eine Freistellung von der Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Aufwand für Freistellung und Antragstellung summiert sich auf 53 250 Stunden und Sachaufwände in Höhe von etwa 30 000 Euro bei 2 Euro pro Fall für Büromaterial und Porto.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes für Bürgerinnen und Bürger Bildungs(teil)zeit

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E.1.001	Freistellung	§§ 87b - 87g SGB III	15.000	151,0	37.750,0			
E.1.002	Antragstellung	§§ 87b - 87g SGB III	15.000	62,0	15.500,0	2,00	15.000	30

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Den Bürgerinnen und Bürger entsteht durch die Einführung des Berufsorientierungspraktikums nach § 48a SGB III und des Mobilitätzuschusses nach § 73a SGB III im Rahmen der Antragstellung bei einer angenommenen Fallzahl von 10 000 Berufsorientierungspraktika und 10 200 Mobilitätzuschüssen ein Zeitaufwand von insgesamt 5 050 Stunden. Da die Antragstellung im Rahmen des Berufsberatungsgespräch erfolgen kann, entsteht kein Sachaufwand.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes für Bürgerinnen und Bürger Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Zeitaufwand in Stunden	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €
E. 1.001	Antragstellung	§ 48a SGB III	10.000	15,0	2.500,0			
E. 1002	Antragstellung	§ 73a SGB III	10.200	15,0	2.550,0			

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Verlängerung der Regelungen des § 106a SGB III

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

Tabelle: Einmaliger Aufwand Wirtschaft Verlängerung § 106a SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Antragstellung	§ 106a SGB III	13.000	15,0	34,00	110				110

Reform § 82 SGB III

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

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

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Antragstellung	§ 82 SGB II	weitere Vorgabe	3.200	55,0	34,00	100	2,00	3.200	6	106

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

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

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

für Personalaufwände. Etwa 170 000 Euro entfallen auf Personalaufwände, die mit der Inanspruchnahme und Auszahlung der Förderung in Zusammenhang stehen.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Wirtschaft Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Fördervoraussetzung prüfen/herstellen	§§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10.000	120,0	36,30	726				726
E.2.002	Antragstellung	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10.000	45,0	36,30	272	2,00	10.000	20	292
E.2.003	Koordinierung der Maßnahme	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10.000	75,0	36,30	454				454
E.2.004	Inanspruchnahme	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10.000	30,0	34,00	170				170

Tabelle: Umstellungsaufwand Wirtschaft Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Fördervoraussetzung prüfen/ herstellen	§ 82a - 82c SGB III	weitere Vorgabe	10.000	30,0	36,30	182				182

Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Bei der Bildungs(teil)zeit ermittelt sich im Zusammenhang mit dem Erörterungsanspruch und der Freistellung der Arbeiternehmerin oder des Arbeitnehmers von der Arbeitszeit ein Umstellungsaufwand für die Wirtschaft in Höhe von etwa 1,1 Millionen Euro.

Tabelle: Umstellungsaufwand Wirtschaft Bildungs(teil)zeit

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.2.001	Erörterung/Freistellung	§§ 87b - 87g SGB III	weitere Vorgabe	15.000	125,0	36,30	1.134				1.134

Einführung einer Ausbildungsgarantie / Reform § 54a SGB III

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

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Wirtschaft Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Art der Vorgabe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E. 2001	Antragstellung	§ 54a SGB III	weitere Vorgabe	1.100	55,0	34,00	31	2,00	1.100	2	33

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Verlängerung der Regelungen des § 106a SGB III

Durch die Verlängerung der Geltungsdauer des § 106a SGB III um ein Jahr ergibt sich für die Bundesagentur für Arbeit durch die Bearbeitung der Anträge auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und Lehrgangskosten für Beschäftigte, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld qualifiziert werden, ein einmaliger Erfüllungsaufwand von etwa 146 000 Euro.

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

Tabelle: Einmaliger Aufwand Verwaltung Verlängerung § 106a SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	Antragsbearbeitung	§ 106a SGB III	13.000	20	33,80	146				146

Reform § 82 SGB III

Durch die Reform des § 82 SGB III ergibt sich für die Verwaltung ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von etwa 84 000 Euro. Dieser entfällt mit 70 000 Euro auf IT-Verfahren und in Höhe von 14 000 Euro auf Umstellungen in Folge der rechtlichen Veränderungen in Form von zum Beispiel der Anpassung von Weisungen und Arbeitsmitteln, dem Intranet-/Internetauftritt oder auch von Printmedien.

Jährliche Aufwände zur Sachbearbeitung und Auszahlung der Leistungen betragen bei angenommenen 3 200 Fällen etwa 421 000 Euro. Diese untergliedern sich in 377 000 Euro für Personal- und 44 000 Euro für Sachaufwände.

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

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.002	Sachbearbeitung und Auszahlung	§ 82 SGB III	3.200			377	13,76	3.200	44	421

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Reform § 82 SGB III

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	IT- Aufwand	§ 82 SGB III	1			70				70
E.3.003	Umstellungsaufwand	§ 82 SGB III	1			8	6.192	1	6	14

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Der Verwaltung entsteht durch die Einführung des Qualifizierungsgeldes nach §§ 82a bis 82c SGB III jährlich ein Mehraufwand von etwa 979 000 Euro und ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von etwa 321 000 Euro.

Der jährliche Mehraufwand setzt sich wie folgt zusammen:

Im Rahmen der Beratung und Förderentscheidung entsteht auf Grund eines angesetzten Zeitaufwandes von 69,2 Minuten pro Fall ein Personalaufwand in Höhe von etwa 544 000 Euro. Hinzu kommen im Bereich Sachbearbeitung und Auszahlung Personalaufwände in Höhe von etwa 412 000 Euro und Sachkosten in Höhe von etwa 23 000 Euro.

Der einmalige Umstellungsaufwand der Verwaltung setzt sich wie folgt zusammen:

Die Entwicklung und Einführung des neuen Instruments erfordert Personalaufwände in Höhe von etwa 28 000 Euro und Sachaufwände in Höhe von etwa 23 000 Euro. Hinzu kommen Aufwände zur Berichterstattung, wie die Einbindung der neuen Förderform in die laufende Förderstatistik, in Höhe von etwa 29 000 Euro für Personalkosten. Die Umsetzung der IT-Verfahren braucht etwa 241 000 Euro für Personalaufwände.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Verwaltung Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.004	Beratung/ Förderentscheidung	§ 82a - 82c SGB III	10.000	69,2	47,20	544				544
E.3.005	Sachbearbeitung und Auszahlung	§ 82a - 82c SGB III	10.000			412	2,32	10.000	23	435

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Qualifizierungsgeld

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Fallzahl	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	Einführungs- und Entwicklungsaufwand	§ 82a - 82c SGB III	1			28	23.185	1	23	51
E.3.002	Berichterstattung	§ 82a - 82c SGB III	1			29				29
E.3.003	IT-Aufwand für Umsetzung	§ 82a - 82c SGB III	1			241				241

Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Bei der Bildungs(teil)zeit ermittelt sich für die Verwaltung bei 15 000 Förderfällen im Jahr ein jährlicher Aufwand in Höhe von etwa 4,2 Millionen Euro und ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von etwa 2,4 Millionen Euro.

Der jährliche Aufwand entfällt mit 43 000 Euro auf Personalaufwände und 34 000 Euro auf Sachaufwände im Zusammenhang mit der Entwicklung von Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprodukten. Etwa 35 000 Euro Personalaufwände entstehen durch die (statistische) Berichterstattung, um die öffentliche Transparenz zu dieser Förderung herzustellen. Im Bereich Informationstechnik sind etwa 220 000 Euro für Sachaufwände bezüglich der jährlichen Betriebskosten ab Produktivsetzung veranschlagt. Die Beratung und Förderentscheidung umfasst bei einem Zeitaufwand von rund 61 Minuten pro Fall jährlich etwa 702 000 Euro für Personalaufwände auf einer Online-Strecke sowie die Berufs- und Weiterbildungsberatung, für die Sachbearbeitung und Auszahlung sind etwa 2,2 Millionen Euro für Personalaufwände zu erwarten. Hinzu kommen für beide Positionen zusammen etwa 1 Millionen Euro Sachkosten.

Da die Bildungs(teil)zeit ein neues Förderinstrument ist, entfällt ein einmaliger Umstellungsaufwand auf die Entwicklung inklusive der Erstellung von Qualifizierungsprodukten (Fachliche Weisungen, Arbeitshilfen, Schulungsunterlagen und weiterem). Dieser beträgt etwa 129 000 Euro Personalkosten sowie etwa 106 000 Euro Sachkosten. Entwicklungskosten im Bereich IT werden mit etwa 1,4 Millionen Euro veranschlagt. Die Sachbearbeitung und Auszahlung führt zu einmaligen Mehrkosten im Rahmen der Produkteinführung in Höhe von etwa 371 000 Euro für Personalaufwände und etwa 398 000 Euro Sachkosten.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Verwaltung Bildungs(teil)zeit

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	Entwicklungsaufwand einschl. Qualifizierung	§§ 87b - 87g SGB III	15.000			43		34	77
E.3.002	Berichterstattung	§§ 87b - 87g SGB III	15.000			35			35
E.3.003	IT	§§ 87b - 87g SGB III	15.000					220	220
E.3.004	Beratung/Förderentscheidung	§§ 87b - 87g SGB III	15.000	61	46,01	702	13,59	204	817
E.3.005	Sachbearbeitung/Auszahlung	§§ 87b - 87g SGB III	15.000	228	38,31	2.183		811	2.994

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Bildungs(teil)zeit

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten pro Fall	Lohnsatz in Euro/h	Personalaufwand in Tsd. €	Sachaufwand in € pro Fall	Sachaufwand in Tsd. €	Gesamtaufwand in Tsd. €
E.3.001	Entwicklungsaufwand einschl. Qualifizierung	§§ 87b - 87g SGB III				129		106	235
E.3.003	IT	§§ 87b - 87g SGB III						1.400	1.400
E.3.005	Sachbearbeitung/Auszahlung	§§ 87b - 87g SGB III				371		398	769

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Der Verwaltung entsteht durch die Einführung der Ausbildungsgarantie jährlich ein Mehraufwand von etwa 2 Millionen Euro und ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 75 000 Euro.

Der jährliche Mehraufwand setzt sich wie folgt zusammen:

Im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum entsteht ein sich aus Personal- und Sachaufwand zusammensetzender Gesamtaufwand in Höhe von etwa 959 000 Euro.

Auf die Beratungsleistung entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 217 000 Euro; auf die Bearbeitung der beantragten Leistungen durch Prüfung der Unterlagen, die Berechnung der Kosten, die administrative Abwicklung und die Zahlbarmachung der Leistungen entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 500 000 Euro. Diese Aufwände entstehen jeweils unabhängig von der Dauer des Praktikums für jedes in Anspruch genommene Praktikum. Pro Förderberechtigtem wird von durchschnittlich zwei Berufsorientierungspraktika ausgegangen. Der Sachaufwand für Beratungsleistung beträgt etwa 66 000 Euro, für die Bearbeitung beträgt er etwa 176 000 Euro.

Im Zusammenhang mit dem Mobilitätzuschuss entsteht ein Gesamtaufwand in Höhe von etwa 253 000 Euro. Dieser setzt sich zum einen zusammen aus einem Personalaufwand für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 63 000 Euro und Personalaufwänden für Bearbeitung der beantragten Leistungen, durch die Prüfung der Unterlagen, die Berechnung der Kosten, die administrative Abwicklung sowie die Zahlbarmachung der Leistungen in Höhe

von etwa 122 000 Euro. Zum anderen setzt er sich zusammen aus Sachkosten für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 22 000 Euro sowie Sachkosten für die Bearbeitung in Höhe von etwa 46 000 Euro.

Im Zusammenhang mit den Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung entsteht ein Gesamtaufwand in Höhe von etwa 77 000 Euro. Dieser setzt sich zum einen zusammen aus einem Personalaufwand für die Beratungsleistung in Höhe von etwa 19 000 Euro und Personalaufwänden für die Bearbeitung durch Beraterinnen und Berater, den Arbeitgeber-Service, den Operativen Service, die Integrationsfachkräfte und das Trägerteam in Höhe von etwa 39 000 Euro. Zum anderen setzt er sich zusammen aus Sachkosten für Beratungsleistung in Höhe von etwa 6 000 Euro sowie Sachkosten für die Bearbeitung in Höhe von etwa 13 000 Euro.

Im Zusammenhang mit den Anpassungen bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung entsteht ein sich aus Personal- und Sachaufwand zusammensetzender Gesamtaufwand in Höhe von etwa 690 000 Euro. Auf die Beratungsleistung für Marktbenachteiligte und die Nachbetreuung entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 302 000 Euro; auf die Bearbeitung durch Beraterinnen und Berater, den Arbeitgeber-Service, den Operativen Service, die Integrationsfachkräfte und das Trägerteam entfällt ein Personalaufwand in Höhe von etwa 220 000 Euro. Der Sachaufwand für die Beratungsleistung beträgt etwa 91 000 Euro, für die Bearbeitung beträgt der Sachaufwand etwa 77 000 Euro.

Der einmalige Umsetzungsaufwand der Verwaltung in Höhe von etwa 75 000 Euro setzt sich wie folgt zusammen:

Es entfällt ein einmaliger Umstellungsaufwand auf die Entwicklung inklusive der Erstellung von Qualifizierungsprodukten (Fachliche Weisungen, Flyer, Merkblätter, Vordrucke, Berechnungshilfen). Hierdurch entsteht im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum ein Personalaufwand in Höhe von etwa 13 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro. Im Zusammenhang mit dem Mobilitätzuschuss entsteht ein Personalaufwand in Höhe von etwa 12 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro. Für die Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung führt dies zu einem Personalaufwand in Höhe von etwa 9 000 Euro und zu einem Sachaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro. Ein Personalaufwand in Höhe von etwa 13 000 Euro sowie ein Sachaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro entsteht für die Anpassungen bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung.

Darüber hinaus entstehen Entwicklungskosten im Bereich Informationstechnik. Im Zusammenhang mit dem Berufsorientierungspraktikum entsteht infolgedessen ein Personalaufwand in Höhe von etwa 4 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro. Im Zusammenhang mit dem Mobilitätzuschuss entsteht dabei ein Personalaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro und ein Sachaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro. Für die Anpassungen bei der Einstiegsqualifizierung und bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung führt dies jeweils zu einem Personalaufwand in Höhe von etwa 3 000 Euro und zu einem Sachaufwand in Höhe von etwa 1 000 Euro.

Tabelle: Veränderung des jährlichen Aufwandes Verwaltung Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Gesamtfallzahl	Personalaufwand in Tsd €	Sachaufwand in Tsd €	Gesamtaufwand in Tsd €
E.3.001	Berufsorientierungspraktikum	§ 48a SGBIII	10.000	717	241	959
E.3.002	Mobilitätzuschuss	§ 73a SGBIII	10.200	185	68	253
E.3.003	Einstiegsqualifizierung	§ 54a SGBIII	1.100	59	19	77
E.3004	Außerbetriebliche Berufsausbildung	§ 76 SGB III	7.000	522	168	690

Tabelle: Umstellungsaufwand Verwaltung Ausbildungsgarantie

Nr.	Bezeichnung	Paragraf und Rechtsnorm	Zeitaufwand in Minuten	Personalaufwand in Tsd €	Sachaufwand in Tsd €	Gesamtaufwand in Tsd €
E.3.001	Berufsorientierungspraktikum	§ 48a SGBIII	18960	17	4	21
E.3.002	Mobilitätzuschuss	§ 73a SGBIII	18000	15	4	19
E.3.003	Einstiegsqualifizierung	§ 54a SGBIII	14100	12	3	15
E.3004	Außerbetriebliche Berufsausbildung	§ 76 SGB III	17700	16	4	20

5. Weitere Kosten

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

6. Weitere Gesetzesfolgen

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

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte entfallen aktuell zu rund 47 Prozent auf Frauen und 53 Prozent auf Männer. Auch bei der Teilnahmequote an der Erwachsenenbildung insgesamt liegen Frauen mit 53 Prozent unterhalb derer der Männer mit 59 Prozent (OECD 2021: Bildung auf einen Blick). Frauen übernehmen häufig Erziehungs- und Pflegeaufgaben und viele von ihnen scheuen deshalb die mit einer Weiterbildung verbundene zusätzliche Belastung. Aus der geschlechterspezifischen Perspektive ist daher ein Ausbau zeitlich flexibler Angebote wichtig. Bildungs(teil)zeiten ermöglichen diese Flexibilität und eröffnen Aufstiegschancen, wenn im Erwerbsleben stehende Personen beispielsweise abgebrochene Studiengänge finalisieren oder sich nach vielen Jahren im Berufsleben neu oder höher qualifizieren möchten. Die Instrumente unterstützen damit Ziele der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, insbesondere die eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf und gleichberechtigte Karrierechancen.

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

VII. Befristung; Evaluierung

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

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

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

Die Vorschrift regelt die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums.

Absatz 1 Satz 1 bestimmt allgemein den förderungsberechtigten Personenkreis sowie Mittel und Zweck der am Übergang von der Schule in die Ausbildung ansetzenden Förderung. Für Jugendliche, die bei Schulabschluss ihre Berufsorientierung noch nicht abgeschlossen und ihre Berufswahl noch nicht getroffen haben, wird ein Berufsorientierungspraktikum geschaffen mit dem Ziel, insbesondere die Schulabgängerinnen und Schulabgänger noch im selben Jahr in eine Berufsausbildung zu bringen. Angesprochen werden junge Menschen, die die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und bei der Agentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet sind; Schülerpraktika der Länder werden durch das Berufsorientierungspraktikum nicht ersetzt. Im Rahmen des Beratungsprozesses durch die Berufsberatung werden die Interessenten über die Möglichkeit des Berufsorientierungspraktikums informiert beziehungsweise wird ein solches beratend begleitet. Das Erreichen des Maßnahmeziels wird in den Vordergrund gestellt, weshalb die Sätze 2 bis 4 lediglich einen für die Durchführung eines Berufsorientierungspraktikums geltenden inhaltlichen und zeitlichen Rahmen regeln. Konkretere Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung und zum Ablauf des Berufsorientierungspraktikums werden nicht gemacht. Satz 2 überlässt die Entscheidung über die Anzahl der für das Berufsorientierungspraktikum auszuwählenden Betriebe dem jungen Menschen. Die Dauer muss nach Satz 3 dem Zweck - in Betracht kommen insbesondere eine gänzliche Neuorientierung, aber auch die Absicherung einer (vorläufig) getroffenen Berufswahlentscheidung - und Inhalt des Praktikums - von Bedeutung könnte hier sein, ob verschiedene Abteilungen oder Berufsbereiche eines Unternehmens durchlaufen werden sollen - entsprechen. Satz 4 sieht für den Regelfall eine einwöchige Mindest- und eine sechswöchige Höchstdauer für das Berufsorientierungspraktikum beim selben Unternehmen vor.

Absatz 2 bestimmt, dass die Förderung regelmäßig Fahr- und Unterbringungskosten umfasst. Darüber hinaus können zur Realisierung des Praktikums notwendige weitergehende Kosten, wie zum Beispiel für Berufskleidung oder Kinderbetreuung, gewährt werden. Dabei müssen die im jeweiligen Einzelfall übernommenen Kosten abgewogen und in einem wirtschaftlichen Verhältnis zum angestrebten Zweck stehen. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts werden während eines Berufsorientierungspraktikums nicht gewährt.

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Dezember 2023)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Buchstabe b

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Buchstabe c

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu § 82a.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

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

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Doppelbuchstabe cc

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 7

Die Vorschrift regelt die Einführung eines Mobilitätzuschusses mit dem Ziel, junge Menschen dabei zu unterstützen, ihr bisheriges Wohnumfeld zugunsten einer Ausbildungsaufnahme in einer anderen Region zu verlassen. Der Mobilitätzuschuss ergänzt die Aktivitäten auch anderer Akteure zur Mobilitätsförderung, vor allem die Schaffung von günstigem

Wohnraum für Auszubildende und Auszubildendentickets im öffentlichen Personennahverkehr.

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

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

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

Zu Nummer 8

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 7 Buchstabe f.

Zu Nummer 9

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

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

Zu Dreifachbuchstabe bbb

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

Zu Doppelbuchstabe bb

Derzeit ist die Förderung begrenzt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Eine Betroffenheit von Transformationsprozessen

lässt sich mittlerweile bei den meisten Betrieben ausmachen und die berufliche Weiterbildung nimmt bei der Bewältigung eine zentrale Schlüsselrolle ein. Künftig soll allen Betrieben und Beschäftigten ermöglicht werden, von den Förderleistungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zu profitieren, sofern die weiteren Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa bis ccc

Rückmeldungen aus der Praxis haben gezeigt, dass das Förderinstrumentarium zur Erhöhung der Inanspruchnahme einfacher und übersichtlicher werden sollte. Zur Vereinfachung werden die Fördersätze festgeschrieben, wodurch die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit über die individuelle Höhe der Fördersätze entfällt. Darüber hinaus werden die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und zu den Lehrgangskosten nur noch nach drei Betriebsgrößen (bisher: vier) gestaffelt. Die Anpassung soll für mehr Transparenz und Rechtssicherheit sorgen und die Beschäftigtenqualifizierung insgesamt überschaubarer gestalten.

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Buchstabe c

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

Zu Buchstabe d

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

Zu Buchstabe e

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

Zu Buchstabe f

Folgeänderung durch Aufhebung des Absatzes 5.

Zu Nummer 10

§ 82a Qualifizierungsgeld

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

Das Qualifizierungsgeld richtet sich an Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können.

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

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

Absatz 1

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

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

Beim Qualifizierungsgeld müssen die Träger für die Arbeitsförderung zugelassen sein (Nummer 4). Das Qualifizierungsgeld ist eine Entgeltersatzleistung. Die Übernahme des Qualifizierungsgeldes erfolgt unmittelbar durch die Arbeitsförderung. Insofern ist es sachgerecht, die Trägerzertifizierung zu verlangen. Damit wird dem Interesse an Qualitätssicherung im Hinblick auf die Träger Rechnung getragen. Die Weiterbildungskosten sind anders als bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 allein vom Arbeitgeber zu übernehmen. Einer Zulassung der Maßnahme nach § 179 bedarf es daher nicht.

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

Absatz 2

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

Satz 1 Nummer 1 setzt voraus, dass in dem betroffenen Betrieb bei mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen. Dieser Wert orientiert sich an der bisherigen Regelung des § 82 Absatz 5 Satz 1, die einen Zuschlag von zehn Prozentpunkten an der Beteiligung der Agentur für Arbeit für die anteilige Übernahme der Lehrgangskosten und des Zuschusses zum Arbeitsentgelt im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter vorsah. Die Regelung des bisherigen § 82 Absatz 5 geht im Qualifizierungsgeld auf.

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

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

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

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

Mit dem Wegfall der Entgeltzahlungsverpflichtung für den Arbeitgeber geht auch das Risiko von Entgeltverlusten für die Beschäftigten einher. Die Nutzung des Qualifizierungsgeldes setzt deshalb nach Buchstabe c voraus, dass dies zwischen den Betriebs- oder den Tarifpartnern vereinbart wird. Dabei können die Betriebs- und Tarifpartner vorsehen, die Entgeltersatzleistung teilweise oder vollständig aufzustocken oder weitere alternative Leistungen für die Beschäftigten vorzusehen. Denkbar wäre beispielsweise auch die Aufnahme einer (befristeten) Beschäftigungsgarantie, um zu einer Einigung zu gelangen.

Satz 2 regelt, dass abweichend von Satz 1 Nummer 1 kleine und mittelständische Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten (KMU) und Kleinstunternehmen nur zehn Prozent der Beschäftigten strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe vorweisen müssen. Dies entspricht auch der Regelung im bisherigen § 82 Absatz 5 Satz 2.

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

Sofern in dem Betrieb weiterer von der bisherigen Betriebsvereinbarung oder dem bisherigen Tarifvertrag unabhängiger strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf entsteht, kann hierfür eine separate Betriebsvereinbarung oder ein separater Tarifvertrag vereinbart werden.

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

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

Absatz 3

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

Absatz 4

In Absatz 4 und den dort geregelten persönlichen Voraussetzungen werden Regelungen im geltenden Recht der beruflichen Weiterbildung und des Kurzarbeitergeldes übernommen. Dabei darf das bestehende Arbeitsverhältnis weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein. Ob und inwiefern bei befristet Beschäftigten die geplante Weiterbildung eine Perspektive für nachhaltige Beschäftigung im Betrieb mit sich bringt, ist im Rahmen der Ermessensausübung nach Absatz 3 zu prüfen und zu beurteilen.

Qualifizierungsgeld wird auch gewährt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Qualifizierungsgeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf

Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Absatz 5

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

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

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

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

Absatz 6

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

§ 82b Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes

Absatz 1

Das Qualifizierungsgeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Anspruch auf Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent. Durch die Anlehnung an die Berechnung beim Kurzarbeitergeld wird eine entsprechende Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt.

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

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus der den Anspruch auf Qualifizierungsgeld begründenden Weiterbildungsmaßnahme besteht wegen Wegfalls der persönlichen Voraussetzungen nur zeitanteilig bis zum letzten Tag der Teilnahme ein Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Sofern die Maßnahme nicht am ersten Kalendertag eines Monats beginnt, besteht für diesen Monat ein anteiliger Anspruch ausgehend vom Tag des Beginns.

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

Anders als beim Kurzarbeitergeld, bei dem sich der Arbeitsausfall ständig ändern kann und eine laufende Bemessung erfolgt, steht vor Bewilligung des Qualifizierungsgeldes Dauer und der Umfang der Weiterbildung fest. Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum durch den Arbeitgeber vorgenommen. Der Entgeltabrechnungszeitraum liegt mindestens drei Monate vor dem Anspruchsbeginn und umfasst in der Regel einen Abrechnungsmonat. Das Ist-Entgelt wird fiktiv unter Annahme des vereinbarten Umfangs des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls berechnet.

Absatz 2

Nach Nummer 1 bleiben bei der Bemessung des Qualifizierungsgeldes Arbeitsentgelte außer Betracht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Mehrarbeit erhalten haben. Die Regelung ist an § 106 Absatz 1 Satz 2 orientiert. Auch dort wird Entgelt für Mehrarbeit nicht angerechnet.

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

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

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

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

Absatz 3

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

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

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

Absatz 4

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

Absatz 5

Absatz 5 entspricht grundsätzlich § 106 Absatz 4 Satz 1 und 2 und überträgt die dortigen Vorgaben für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auf das Qualifizierungsgeld. Sofern sich das Soll-Entgelt im Referenzzeitraum nicht bemessen lässt, werden nach Satz 1 die

letzten drei abgerechneten Kalendermonate betrachtet oder nach Satz 2 das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers.

Absatz 6

§ 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt entsprechend. Anders als das Arbeitslosengeld wird das Qualifizierungsgeld nur einmal festgesetzt. Bei der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte wird insofern die Steuerklasse zugrunde gelegt, die im Referenzzeitraum zuletzt galt.

§ 82c Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

Absatz 1

Übt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während einer Zeit, für die sie oder er Qualifizierungsgeld bezieht, eine Erwerbstätigkeit aus, wird das daraus erzielte Einkommen grundsätzlich wie beim Arbeitslosengeld in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit parallel zum Bezug von Qualifizierungsgeld ausgeübt wird, auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Ebenso wie beim Arbeitslosengeld wird ein Freibetrag von 165 Euro gewährt. Auch die Regelung für selbständige Tätigkeiten oder Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger entspricht der Systematik vom Arbeitslosengeld, das heißt pauschaler Abzug 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben, es sei denn, höhere Betriebsausgaben werden nachgewiesen. Eine Anrechnung wird nach Satz 3 nicht für Einkommen vorgenommen, wenn die zugrundeliegende Erwerbstätigkeit bereits im Referenzzeitraum zur Bemessung des Qualifizierungsgeldes ausgeübt wurde. Hiermit wird sichergestellt, dass eventuelles Einkommen aus einer noch verbleibenden Teilzeittätigkeit bei dem Arbeitgeber des Beschäftigungsverhältnisses, in dessen Rahmen die berufliche Weiterbildung nach § 82a Absatz 1 absolviert wird oder Einkommen aus weiteren Tätigkeiten, die bereits ausgeübt wurden, nicht angerechnet werden.

Absatz 2

Leistungen, die vom Arbeitgeber gezahlt werden, obwohl eine vollständige Freistellung oder für diesen Anteil des Beschäftigungsverhältnisses eine teilweise Freistellung vorliegt, werden bei Bezug von Qualifizierungsgeld nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Hierdurch wird wie beim Kurzarbeitergeld ermöglicht, dass der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld aufstocken kann, ohne dass das zusätzliche Arbeitsentgelt sich leistungsmindernd auf Qualifizierungsgeld auswirkt. Dies gilt nur, soweit diese Leistungen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigen.

Zu Nummer 11

Zu Buchstabe a und b

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

Zu Nummer 12

Folgeänderung zu § 82a.

Zu Nummer 13

Orientiert am Kurzarbeitergeld wird das Qualifizierungsgeld vom Arbeitgeber kostenlos berechnet und ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit bei der Beantragung

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

Zu Nummer 14

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 7 Buchstabe f.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Änderung des § 320.

Zu Nummer 15

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

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

Sollte ein Antrag gestellt werden und die entsprechende Betriebsvereinbarung, der entsprechende Tarifvertrag oder die entsprechende Erklärung des Arbeitgebers älter als drei Jahre sein, ist der nach § 82a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 zu belegende Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf betroffen sind, neu darzulegen.

Zu Nummer 16

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

Zu Nummer 17

Zu Buchstabe a

Folgeänderungen zu § 82a.

Zu Buchstabe b

Folgeänderungen zu § 82a.

Zu Nummer 18

Das Qualifizierungsgeld wird durch den Arbeitgeber ausgezahlt und von der Agentur für Arbeit auch an den Arbeitgeber überwiesen. Für den Fall, dass zu Unrecht erbrachtes Qualifizierungsgeld zurückzuzahlen ist, ist dies vom Arbeitgeber an die Agentur für Arbeit zu erstatten.

Zu Nummer 19

Folgeänderung zu § 82a.

Zu Nummer 20

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 7 Buchstabe f.

Zu Nummer 21

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

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Juli 2024)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

Die neuen Sätze 6 bis 8 eröffnen die Möglichkeit einer finanzierten Nachbetreuung nach einem Übergang aus der außerbetrieblichen in eine betriebliche Berufsausbildung durch denselben Träger. Die Regelung hat das Ziel, den erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung insbesondere durch eine Kontinuität in der Betreuung des jungen Menschen, aber auch durch weitere Maßnahmen zu unterstützen. Eine Option, die Betreuung in vertrautem Rahmen bei demselben Träger fortführen zu können, ist fachlich sinnvoll, um die Entscheidung des jungen Menschen für einen Wechsel in die betriebliche Ausbildung zu erleichtern. Ein Trägerwechsel beziehungsweise damit verbundenes Wegbrechen der

bekanntem Unterstützungsstrukturen könnte diese Wechselbereitschaft erheblich erschweren oder verhindern. Daher besteht ein besonderer Bedarf, die Nachbetreuung bei demselben Träger zu ermöglichen. Zugleich soll mit der Nachbetreuung der Vorrang betrieblicher Ausbildung in der Ausbildungsgarantie verdeutlicht werden. Die Möglichkeit der Nachbetreuung erhöht zugleich für den Träger den Anreiz, den Übergang in betriebliche Ausbildung in Erwägung zu ziehen. Satz 8 stellt klar, dass die Nachbetreuung in jedem Fall mit dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss endet, aber auch ein früheres Ende der Förderung in Betracht kommt.

Zu Nummer 2

Nach wie vor steht die betriebliche Berufsausbildung im Fokus aller Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit. Auch die Nachvermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit nach Beginn des Ausbildungsjahres bis in das nächste Kalenderjahr hinein werden mit unverminderter Kraft fortgeführt. Die außerbetriebliche Berufsausbildung ist daher wie bisher nur als „ultima ratio“ in Betracht zu ziehen, wenn alle Anstrengungen und auch der Einsatz ausbildungsfördernder Maßnahmen nicht zur Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung führen. Gleichwohl zeigt die Zahl von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern wie auch die hohe Zahl an jungen Menschen, die ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt eingemündet sind, dass es unter bestimmten Voraussetzungen Bedarf für die Förderung über eine außerbetriebliche Berufsausbildung gibt. So verfügten nach Angaben des Berufsbildungsberichts 2022 im Jahr 2020 über 2,3 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren nicht über einen Berufsabschluss, mit steigender Tendenz. Mit dem in § 76 Absatz 2 neu eingefügten Satz 2 wird daher der Personenkreis, der über eine überbetriebliche Berufsausbildung gefördert werden kann, ausgeweitet. Wesentliche Förderungsvoraussetzung ist die vorherige Wahrnehmung eines Angebotes der Berufsberatung, zudem müssen sowohl eigene Bewerbungsbemühungen als auch die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit erfolglos geblieben sein. In der Beratung müssen mögliche berufliche und regionale Ausbildungsplatzalternativen besprochen und ausgeschlossen werden. Wenn trotz mobilitätsfördernder Unterstützung keine Alternative im Interesse des jungen Menschen gefunden werden und der junge Mensch folglich zum Beginn des Ausbildungsjahres nicht in ein adäquates betriebliches Ausbildungsverhältnis gelangen kann, kann eine Ausbildungsmöglichkeit über eine außerbetriebliche Berufsausbildung angeboten werden. Regionale, berufsfachliche und auch qualifikatorische Disparitäten sollen auf operativer Ebene soweit wie möglich ausgeglichen und tatsächlich bestehende Bedarfe an Angeboten der außerbetrieblichen Berufsausbildung ermittelt werden. Dies geschieht anhand von Indikatoren, die Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind. Es kann ein Augenmerk darauf gerichtet werden, ob - wie beispielsweise in Berufen, die für die Energiewende von besonderer Bedeutung sind - dringend zusätzliche Fachkräfte gebraucht werden. Die Sozialpartner werden in die Ermittlung einbezogen. Es handelt sich bei den Indikatoren um ermessenslenkende Indizien; die Letztförderentscheidung trifft die lokale Arbeitsagentur beziehungsweise das Jobcenter. Ein Abweichen zugunsten von Grenz- und Einzelfällen bleibt somit stets möglich.

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

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Zu Nummer 1

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Folgeänderung zu § 87b.

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung zu § 87b.

Zu Doppelbuchstabe cc

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Folgeänderung zu § 87b.

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Folgeänderung zu § 87b.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu § 87b, die das Konkurrenzverhältnis von Bildungszeitgeld (und die entsprechende Weiterbildungskostenübernahme) und Aufstiegsfortbildungsförderung regelt.

Zu Buchstabe b

Bildungszeitgeld sowie eine gegebenenfalls mögliche Weiterbildungskostenübernahme wird auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II durch die Agenturen für Arbeit erbracht.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a und b

Personen, die während des Bezuges von Bildungszeitgeld bei Bildungszeit einer Beschäftigung nachgehen sind auch bei mehr als geringfügigen Beschäftigungen versicherungsfrei in der Arbeitsförderung. Die Vorschrift vermeidet, dass derartige Beschäftigungen während eines Leistungsanspruches in Bildungszeit gleichzeitig wieder zur Begründung eines neuen Anspruches dienen. Dies gilt nicht für Beschäftigungen, die während einer Bildungsteilzeit ausgeübt werden.

Zu Nummer 5

Unter den Bedingungen des fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und ökologischen Wandels wird lebensbegleitendes Lernen zur Voraussetzung individueller Beschäftigungsfähigkeit. Die Bildungs(teil)zeit ist ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument mit dem Ziel, von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer initiierte Weiterbildungen mit Arbeitsmarktbezug zu ermöglichen und darüber die individuelle Beschäftigungsfähigkeit selbstbestimmt zu erhöhen. Da bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Bereitschaft zur Weiterbildung schon wegen der begrenzten Verfügung über ihre Zeit und des meist engeren finanziellen Rahmens nicht durchweg vorausgesetzt werden kann, liegt es im Interesse der Versicherungsgemeinschaft, die Bildungsbereitschaft dieser Gruppe zu verbessern.

§ 87b Anspruch auf Bildungszeitgeld

Absatz 1

Die Regelung normiert die Anspruchsvoraussetzungen auf Bildungszeitgeld. Es handelt sich um eine Leistung der beruflichen Weiterbildung; siehe auch die Zuordnung im dritten Kapitel vierter Abschnitt.

Die Bundesagentur für Arbeit ist gemäß § 29 verpflichtet, Berufs- und Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber auf Antrag durchzuführen. Im Rechtskreis des SGB II können die gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Träger diese Beratungsleistung erbringen (siehe § 16 Absatz 1 SGB II). Für die Umsetzung der Bildungs(teil)zeit ist die Beratung zu Weiterbildungen von besonderer Bedeutung. Die Beratung kann vor dem Hintergrund der Ressourcen, die für die Bildungs(teil)zeit aufgewendet werden, insbesondere hinsichtlich der Zielsetzung und der Arbeitsmarktperspektiven der angestrebten Maßnahme einen wertvollen Beitrag leisten. Zudem können im Rahmen der Beratung unter Beachtung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen auch alternative Fördermodelle der beruflichen Weiterbildung vorgestellt werden. Vor Ende der Maßnahme kann zu konkreten Arbeitsmarktperspektiven nach Abschluss der Maßnahme beraten werden.

An einer Bildungs(teil)zeit Interessierte sollen beim Erstkontakt mit der Bundesagentur für Arbeit aktiv auf die Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit aufmerksam gemacht und über deren Inhalte und Ziele informiert werden. Der Erstkontakt kann dabei sowohl vor der Antragstellung eintreten als auch mit der Antragstellung einhergehen.

Absatz 1 Nummer 1 sieht zudem vor, dass das Beschäftigungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht. Zentral ist hierbei, dass es sich damit um ein bereits bestehendes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handeln muss. Unerheblich ist, ob während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses auch tatsächlich gearbeitet wurde, das heißt, auch Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (zum Beispiel wegen Elternzeit) werden berücksichtigt.

Angesichts des organisatorischen Aufwands, der für den Arbeitgeber mit dem Ersatz der ausfallenden Arbeitskraft verbunden sein kann, ist eine solche Begrenzung erforderlich und angemessen. Das Fehlen einer Wartezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses könnte in Extremfällen für den Arbeitgeber bedeuten, dass neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt werden, mit aller innerbetrieblichen Organisation und allem Verwaltungsaufwand, die damit einhergehen, und diese sodann innerhalb kürzester Zeit eine Freistellung zu Bildungszwecken in Anspruch nehmen. Maßgeblicher Bezugspunkt ist das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber und nicht in demselben Betrieb. Nicht anzurechnen ist ein vorangegangenes Ausbildungsverhältnis.

Nummer 2 verlangt als Voraussetzung für den Bezug von Bildungszeitgeld, dass zumindest eine teilweise Freistellung von der Arbeitszeit von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbart wird. Die Freistellung ist zivilrechtlicher Natur und ist im Binnenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Soweit sich die Bildungs(teil)zeit auf mehrere Beschäftigungsverhältnisse erstreckt, muss eine Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitgeber vorliegen. Die für die Weiterbildung notwendige Freistellung von der Arbeitszeit kann mit dem Arbeitgeber in Voll- oder Teilzeit vereinbart werden.

Um prüfen zu können, ob die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin vereinbarte Freistellung die sozialrechtlichen Voraussetzungen nach dieser Vorschrift erfüllen, sind in einer Vereinbarung schriftlich Beginn, Dauer und Umfang der Freistellung zu regeln. Sollte eine Bildungsteilzeit gewünscht sein, ist zudem die regelmäßige wöchentliche

Arbeitszeit und deren Verteilung festzuhalten. Es wird empfohlen, in der Vereinbarung eine Bedingung bezüglich der Bewilligung des Bildungszeitgeldes vorzusehen, damit die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Freistellung nur dann gültig wird, wenn das Bildungszeitgeld bewilligt wurde. Eine Freistellung ohne Bezug von Bildungszeitgeld kann so vermieden und die finanzielle Absicherung gesichert werden.

Nummer 3 regelt, dass die Maßnahme, die während der Bildungs(teil)zeit besucht werden soll, bestimmte Anforderungen erfüllen muss und an ihr teilgenommen wird. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bleiben unberührt. Dies stellt sicher, dass die während der Bildungs(teil)zeit besuchte Maßnahme den Einsatz von Beitragsmitteln entsprechend rechtfertigt und der Zielsetzung der Bildungs(teil)zeit entspricht. Hinsichtlich der Anforderungen an die Maßnahme wird auf § 87c verwiesen.

Nummer 4 sieht das Erfüllen einer Anwartschaft auf Bildungszeitgeld vor. Da das Bildungszeitgeld eine Versicherungsleistung der Arbeitsförderung ist, ist das Erfüllen einer Anwartschaft auf Bildungszeitgeld sachgerecht. Die Berechnung der Anwartschaft ergibt sich aus Absatz 5.

Nummer 5 sieht eine Wartezeit zwischen der Inanspruchnahme zweier Bildungs(teil)zeiten vor. Im Hinblick auf einen angemessenen Einsatz der Beitragsmittel kann eine Bildungszeit oder Bildungsteilzeit frühestens mit einem zeitlichen Abstand von vier Jahren erneut in Anspruch genommen werden. Die Wartezeit von vier Jahren nach einer Bildungs(teil)zeit sichert damit einerseits für die Versicherungsgemeinschaft den wirtschaftlichen Einsatz der Beitragsmittel. Es soll eine gerechte Verteilung der Inanspruchnahme des Instruments innerhalb der Versicherungsgemeinschaft gewährleistet sein. Andererseits unterstützt dies für den Arbeitgeber eine relative Beständigkeit der Arbeitskraft. Es ist bei dem Anspruch auf Bildungszeitgeld zu prüfen, ob in den letzten vier Jahren vor Antragstellung eine entsprechende Förderung gewährt wurde. Der Zeitraum beginnt mit dem Ende der vorherigen Bildungs(teil)zeit. Soweit die Bildungs(teil)zeit nach § 87c Absatz 3 Satz 2 in zeitlich auseinanderfallenden Abschnitten wahrgenommen wird, beginnt der Wartezeitraum mit Ende des letzten Abschnitts.

Absatz 2

Absatz 2 normiert Vorgaben zum Umfang und der Dauer der Bildungs(teil)zeit. Die Mindestdauer von zwei Monaten in Bildungszeit und vier Monaten in Bildungsteilzeit ist im Hinblick auf den mit einer Bildungszeit beziehungsweise Bildungsteilzeit einhergehenden Verwaltungsaufwand zu sehen. Die Maximaldauer von einem beziehungsweise zwei Jahren begrenzt den Anspruch auf die beitragsfinanzierte Leistung des Bildungszeitgeldes in zeitlicher Hinsicht. Dadurch wird der Ausgleich der Interessen von Beitragszahlenden und Leistungsberechtigten gefördert. Gleichzeitig werden auch mittlere und längere Weiterbildungen, die insbesondere über bestehende Bildungsurlaubsregelungen der Länder hinausgehen, ermöglicht. Im Rahmen der Bildungsteilzeit wird ausschließlich eine teilweise Freistellung von der Arbeitszeit vereinbart. Um den mit einer Bildungsteilzeit einhergehenden Verwaltungsaufwand in ein angemessenes Verhältnis zur teilweisen Arbeitszeitreduzierung zu setzen, werden hierfür prozentuale Mindest- und Maximalgrenzen vorgesehen. Dabei unterliegt die während der Bildungsteilzeit zu erbringende Arbeitszeit zusätzlich einer absoluten Mindestgrenze von 15 Stunden. Dies entspricht der im SGB III vorgesehenen Grenze zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Dies stellt zudem ein angemessenes Verhältnis zwischen Zeitumfang der Maßnahme und der Arbeitszeit sicher.

Absatz 3

Absatz 3 regelt einen Vierjahresrahmen für Fälle, in denen die Maßnahme in Abschnitten absolviert wird und die Bildungs(teil)zeit auf mehrere kürzere Zeiträume innerhalb von vier Jahren aufgeteilt wird. Die Maximaldauer der Inanspruchnahme von Bildungszeitgeld bleibt

dabei gleich; allerdings ermöglicht die Vierjahresfrist, dass auch längere modulare Weiterbildungen, deren einzelne Teilabschnitte nicht unmittelbar zeitlich zusammenhängen, von der Bildungs(teil)zeit erfasst werden können. Es handelt sich dabei um eine Maßnahme im Rahmen einer Bildungs(teil)zeit, die auf maximal vier Jahre gestreckt werden kann. Die Abschnitte müssen vor Beginn des ersten Abschnitts bei der Bewilligung des Bildungszeitgeldes feststehen.

Absatz 4

Das Bildungszeitgeld ist eine Leistung für Beschäftigte und daher grundsätzlich vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses abhängig. Demzufolge erlischt der Anspruch auf Bildungszeitgeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das der Freistellung zugrundeliegende Arbeitsverhältnis, ohne einen wichtigen Grund zu haben, löst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Dabei ist nicht auf irgendein Arbeitsverhältnis abzustellen, sondern jeweils auf das, welches im Rahmen der Bildungs(teil)zeit freigestellt wird. Auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit unmittelbarem Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses führt damit grundsätzlich zum Erlöschen des Anspruchs auf Bildungszeitgeld. Sofern die Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Bildungszeit nicht auf versicherungswidrigem Verhalten ohne wichtigem Grund beruht und die Maßnahme fortgesetzt wird, bleibt der Anspruch jedoch bestehen, um der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Fortsetzung der Maßnahme bei nicht verschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiterhin zu ermöglichen. Sofern eine Maßnahme in Abschnitten geplant wurde, kann das Bildungszeitgeld nur bis zum Ende des aktuellen Maßnahmeabschnitts fortgeführt werden. Sollte die Person aktuell zwischen zwei Maßnahmeabschnitten sein, befindet diese sich nicht in der Bildungszeit beziehungsweise in der Bildungsteilzeit. Der Anspruch auf Bildungszeitgeld besteht damit nicht fort. Für einen künftigen, noch ausstehenden Maßnahmeabschnitt besteht in diesem Fall kein Anspruch auf Bildungszeitgeld mehr.

Bildungszeitgeld wird als Entgeltersatzleistung für die Freistellung zur Teilnahme an einer Maßnahme gewährt. Damit geht die Verpflichtung der Leistungsberechtigten einher, an der Maßnahme auch entsprechend teilzunehmen und dies nachzuweisen. Der Anspruch auf Bildungszeitgeld erlischt nach Satz 4 daher, wenn ein Teilnahmenachweis nach § 87c Absatz 4 nicht erbracht wird.

Personen, die die Maßnahme abbrechen, verlieren mit dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens den Anspruch auf Bildungszeitgeld für die weitere Bezugsdauer. Dies ergibt sich aus der Verpflichtung nach § 87b Absatz 1 Nummer 3, auch an der Maßnahme teilzunehmen. Bei Nichtteilnahme entfällt der Anspruch auf Bildungszeitgeld.

Beide Regelung sollen sicherstellen, dass Bildungszeitgeld nur gewährt wird, wenn ein ernsthafter Weiterbildungswille und Interesse an der Teilnahme der Maßnahme erkennbar ist und die Zeit für die Weiterbildung genutzt wird. Dadurch wird einem missbräuchlichen Bezug von Bildungszeitgeld entgegengewirkt.

Absatz 5

Zur Rechtfertigung der Beitragsfinanzierung des Bildungszeitgeldes ist das Erfüllen einer Mindestanwartschaft sachgerecht. Die Orientierung an der Regelung zur Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes stellt ein angemessenes Verhältnis der Beitragszahlung zur Leistungsberechtigung für den Zweck der Bildungszeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Satz 2 regelt Beginn und Dauer der Rahmenfrist. Satz 3 stellt zudem sicher, dass Zeiten, die für die Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld herangezogen wurden, nicht bei der Beurteilung der Anwartschaft auf Bildungszeitgeld nochmal berücksichtigt werden können.

§ 87c Anforderungen an die Maßnahme

Absatz 1

Die Regelung soll die Zielrichtung der förderlichen Maßnahme verdeutlichen. Die während der Bildungs(teil)zeit belegten Maßnahmen ermöglichen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich qualifikatorisch breiter und flexibler für den Arbeitsmarkt aufzustellen und gegebenenfalls auch das Berufsfeld zu wechseln. Die Maßnahme soll die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, zu einer anderen mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit befähigen oder auch berufliche Um- und Aufstiege vorbereiten, indem ein beruflicher, allgemeinbildender oder akademischer Abschluss vermittelt werden kann.

Absatz 2

Die Finanzierung aus Beitragsmitteln macht einen Arbeitsmarktbezug der Maßnahme zwingend erforderlich. Das Ziel ist, einen erweiterten Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung, eine Anpassung und Fortentwicklung der Qualifikationen und damit eine Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu ermöglichen. Ausgeschlossen von einer Förderung sind Hobby- oder Freizeitkurse, die keinen Arbeitsmarktbezug aufweisen.

Nach den Nummern 2 und 4 kann ein Arbeitsmarktbezug auch bei Weiterbildungen mit allgemeinbildendem Inhalt wie Deutschsprachkursen, Fremdsprachkursen mit beruflichem Bezug oder dem Nachholen mittlerer oder höherer Schulabschlüsse und bei Modulen oder Studiengängen von Hochschulen vorliegen.

Damit ist eine Bildungs(teil)zeit für eine begrenzte Dauer möglich, obwohl die Teilnahme an einigen dieser Ausbildungen dem Grunde nach auch mit Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz gefördert werden könnte. Insoweit ist der Ausschluss von Leistungen nach § 2 Absatz 6 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zu beachten. Mit der Aufnahme der Ausbildungen in § 87c Absatz 2 Satz 2 Nummern 2 und 4 wird vom Grundsatz nach § 22 Absatz 1 abgewichen, wonach Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nur erbracht werden dürfen, wenn nicht andere Leistungsträger oder andere öffentlich-rechtliche Stellen zur Erbringung gleichartiger Leistungen gesetzlich verpflichtet sind, sofern die Leistung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz als gleichartig angesehen wird (siehe auch § 87c Absatz 2 Satz 2).

Nummer 1

Maßnahmen nach §§ 81, 82 können auch im Rahmen einer Bildungs(teil)zeit belegt werden, jedoch können im Rahmen der Bildungs(teil)zeit grundsätzlich auch Maßnahmen belegt werden, die nicht nach §§ 176 Absatz 2, 179 und 180 zugelassen sind; einzig in den Fällen der Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 87e bedarf es der Zulassung des Trägers sowie seiner Maßnahme. Sollte die Maßnahme auch über § 82 förderfähig sein, ist im Einzelfall zu bewerten, welche Förderung für die betroffenen Person zielführender ist. Bei Bedarf kann hier die Agentur für Arbeit unterstützen.

Nummer 2

Weiterbildungen während der Bildungs(teil)zeit können auch überwiegend allgemeinbildende Inhalte vermitteln. Grundbildungsdefizite sind eine wesentliche Ursache für mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten großer Beschäftigtengruppen. Die PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) der OECD hat gezeigt, dass die Grundbildung vieler in Deutschland lebender Menschen als defizitär angesehen wurde. Maßnahmen mit allgemeinbildenden Inhalten weisen insofern einen Arbeitsmarktbezug auf, da Grundkompetenzen mit Erwerbsfähigkeit, Beschäftigungssicherheit und Einkommen korrelieren. Dies kann der Grundbildung dienen, ebenso kann es sich auch um Schulabschlüsse (beispielsweise zum Erlangen der Mittleren Reife oder Hochschulzugangsberechtigung) oder Sprachkurse mit beruflichem Bezug (beispielsweise Fremdsprachkurse in Vorbereitung auf eine internationale Ausrichtung der Tätigkeit) sowie

Deutschsprachkurse in Form von Integrationskursen nach §§ 43 fortfolgende des Aufenthaltsgesetzes und Berufssprachkursen nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes handeln. Der Erwerb ausreichender deutscher Sprachkenntnisse (oder darüber hinausgehender berufsbezogener Deutschsprachkenntnisse) ist ein wichtiger Schlüssel für die Integration in Arbeit und für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung. Fehlende oder ungenügende Deutschkenntnisse zählen zu den schwerwiegendsten Vermittlungshemmnissen und Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit. Der Erwerb beziehungsweise der Ausbau von Deutschsprachkenntnissen dient somit der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und unterstützt eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt.

Nummer 3

Maßnahmen, die zur Erlangung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen dienen, machen im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen gezielter für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar und dienen der Fachkräftesicherung. Sie erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Personen und fördern ihre qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration. Die wirtschaftliche Einbindung von Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen kann so maßgeblich verbessert werden.

Nummer 4

Befunde machen deutlich, dass auch bei Personen, die über einen Berufs- oder Studienabschluss verfügen, ein verstärkter Weiterbildungsbedarf besteht. So trifft das gestiegene Substituierungspotential zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und insbesondere zunehmend auch solche mit komplexeren Tätigkeiten (Dengler, K. & Matthes, B. (2021): Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB Kurzbericht 13/2021).

Nach Angaben der OECD verfügen 31 Prozent aller 25- bis 64-Jährigen über einen Abschluss im Tertiärbereich. Da davon auszugehen ist, dass der Anteil der Personen mit Abschluss im Tertiärbereich weiter steigen wird, ist es zeitgemäß, auch den Zugang zu Weiterbildungen im Hochschulbereich über eine Bildungs(teil)zeit verstärkt zu ermöglichen. Die Bildungs(teil)zeit kann dazu dienen, einzelne Module an Hochschulen oder Weiterbildungsstudiengänge in Form wissenschaftlicher Weiterbildungen/Zertifikatskurse zu belegen. Ferner kann ein vormals ab- oder unterbrochenes Studiums fertiggestellt werden. Das Absolvieren eines vollständigen Studiengangs ist nicht förderfähig.

Absatz 3

Dauer und Umfang der besuchten Bildungsveranstaltungen müssen in einem angemessenen Verhältnis zur beanspruchten Freistellung stehen. Bei einem geringeren Umfang ist nachzuweisen, dass zur Erreichung des Weiterbildungsziels zusätzliche Lern- und Übungszeiten in einem Ausmaß erforderlich sind, dass insgesamt eine vergleichbare zeitliche Belastung besteht.

Absatz 3 Satz 2 regelt die Fälle, in denen die Maßnahme in Teilen absolviert werden kann und soll und die Bildungszeit beziehungsweise Bildungsteilzeit auf mehrere kürzere Zeiträume innerhalb von vier Jahren aufgeteilt wird. Dabei muss jeder einzelne Teil der Mindestdauer nach § 87b Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechen; dies trägt dabei der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber und der Umsetzbarkeit durch die Agentur für Arbeit Rechnung. Die Maximaldauer von einem Jahr bei Bildungszeit beziehungsweise zwei Jahren bei Bildungsteilzeit darf insgesamt nicht überschritten werden. Die Möglichkeit zur Aufteilung gilt nur, soweit es sich um eine Maßnahme handelt, die in Abschnitten absolviert werden kann. Verschiedene, voneinander unabhängige Maßnahmen gelten nicht als einzelne Teile einer Bildungszeit oder Bildungsteilzeit. Ziel der Regelung ist, dass auch längere modulare Maßnahmen, deren einzelne Teilabschnitte nicht unmittelbar zeitlich zusammenhängen, von der Bildungs(teil)zeit erfasst werden sollen. Denn es kann durch Zusammenstellung der wäh-

rend der Bildungs(teil)zeit belegten Maßnahmen praxisorientiert und sinnvoll sein, die Bildungszeit oder Bildungsteilzeit in Teilen zu vereinbaren. Zeiträume zwischen zwei Teilabschnitten einer Maßnahme zählen nicht zur Bildungs(teil)zeit im Sinne des § 87b Absatz 1 Nummer 2. Mögliche Freistellungen für diese Zeiträume sind sozialrechtlich gesondert zu beurteilen.

Die in Absatz 3 aufgestellten Voraussetzungen werden vor Beginn des ersten Teils für die gesamte Maßnahme geprüft. Die berechnete Höhe des Bildungszeitgeldes gilt für alle Teile der Bildungs(teil)zeit innerhalb der Vierjahresfrist.

Absatz 4

Bildungszeitgeld wird als Entgeltersatzleistung für die Freistellung zur Teilnahme an einer Maßnahme gewährt. Damit geht die Verpflichtung der Leistungsberechtigten einher, an der Maßnahme auch entsprechend teilzunehmen. Um zu gewährleisten, dass die Freistellung tatsächlich der Verfolgung der intendierten arbeitsmarktpolitischen Ziele dient, ist ein Nachweis des Lernaufwands zu erbringen. Als Nachweis gilt eine Bescheinigung, die mindestens den Namen der oder des Teilnehmenden, die Bezeichnung der Maßnahme beziehungsweise bei Modulen an Hochschulen des Moduls sowie den bisher absolvierten zeitlichen Umfang benennt.

Der Nachweis ist unabhängig von einem Wechsel des Trägers, der Einrichtung oder des Studiums durch Bestätigungen zu erbringen. Die Regelung soll sicherstellen, dass ein ernsthafter Weiterbildungswille und Interesse an einem Absolvieren der Maßnahme erkennbar ist und die Zeit tatsächlich für die Maßnahme genutzt wird. Dadurch wird einem missbräuchlichen Bezug von Bildungszeitgeld entgegengewirkt.

§ 87d Höhe und Bemessung des Bildungszeitgeldes

Absatz 1

Das Bildungszeitgeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Anspruch auf Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent. Die Bemessung erfolgt angelehnt an die Berechnung des Kurzarbeitergeldes.

Hintergrund ist, dass die Berechnung des Kurzarbeitergeldes anders als die Berechnung des Arbeitslosengeldes, die allein den Fall des vollständigen Wegfalls einer Beschäftigung abdeckt, auch eine sachgerechte anteilige Berechnung bei Fortführung der Beschäftigung in Teilzeit ermöglicht. Die zugrundeliegende Nettoentgeltdifferenz wird allerdings abweichend vom Kurzarbeitergeld einmalig auf Basis des sogenannten Referenzzeitraumes berechnet und für die gesamte Bewilligungsdauer festgelegt. Änderungen im laufenden Bezug sind bis auf die Anrechnung von Nebeneinkommen (siehe § 87e) nicht vorgesehen.

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im Referenzzeitraum (Soll-Entgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, welches sich unter Annahme der Freistellung nach § 87b Absatz 1 Nummer 2 im Referenzzeitraum ergibt (Ist-Entgelt). Der Referenzzeitraum ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, welcher spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.

Anders als beim Kurzarbeitergeld, bei dem sich der Arbeitsausfall ständig ändern kann und eine laufende Bemessung erfolgt, steht vor Eintritt der Bildungszeit oder Bildungsteilzeit Umfang und Dauer der Freistellung sowie die Maßnahme fest. Die Bemessung wird auf Basis eines bereits vom Arbeitgeber abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum durch die Agentur für Arbeit vorgenommen. Der Entgeltabrechnungszeitraum liegt mindestens drei Monate vor dem Anspruchsbeginn und umfasst in der Regel einen Abrechnungsmonat. Das Ist-Entgelt wird fiktiv unter Annahme des vereinbarten Umfangs der Freistellung berechnet.

Absatz 2

Nach Nummer 1 bleiben bei der Bemessung des Bildungszeitgeldes Arbeitsentgelte außer Betracht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Mehrarbeit erhalten haben. Die Regelung ist an § 106 Absatz 1 Satz 2 orientiert. Auch dort wird Entgelt für Mehrarbeit nicht angerechnet.

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

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

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

Absatz 3

Absatz 3 entspricht grundsätzlich § 106 Absatz 2 Satz 1 und 3 und überträgt die dortigen Vorgaben für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auf das Bildungszeitgeld.

Nach Satz 1 wird das Ist-Entgelt um die Beträge erhöht, die aus anderen als Gründen als zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 87c nicht mit Arbeitsentgelt vergütet werden, zum Beispiel für unbezahlten Urlaub.

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

Absatz 4

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

Absatz 5

Absatz 5 entspricht grundsätzlich § 106 Absatz 4 Satz 1 und 2 und überträgt die dortigen Vorgaben für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auf das Bildungszeitgeld. Sofern sich das Soll-Entgelt im Referenzzeitraum nicht bemessen lässt, werden nach Satz 1 die letzten drei abgerechneten Kalendermonate betrachtet oder nach Satz 2 das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers.

Absatz 6

§ 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt entsprechend. Anders als das Arbeitslosengeld wird das Bildungszeitgeld nur einmal festgesetzt. Bei der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte wird insofern die Steuerklasse zugrunde gelegt, die im Referenzzeitraum zuletzt galt.

§ 87e Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

Absatz 1

Übt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während einer Zeit, für die sie oder er Bildungszeitgeld bezieht, eine Erwerbstätigkeit aus, wird das daraus erzielte Einkommen grundsätzlich wie beim Arbeitslosengeld in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit parallel zum Bezug von Bildungszeitgeld ausgeübt wird, auf das Bildungszeitgeld angerechnet. Ebenso wie beim Arbeitslosengeld wird ein Freibetrag von 165 Euro gewährt. Auch die Regelung für selbständige Tätigkeiten oder Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger entspricht der Systematik vom Arbeitslosengeld, das heißt pauschaler Abzug 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben, es sei denn, höhere Betriebsausgaben werden nachgewiesen. Eine Anrechnung wird nach Satz 3 nicht für Einkommen vorgenommen, wenn die zugrundeliegende Erwerbstätigkeit bereits im Referenzzeitraum zur Bemessung des Bildungszeitgeldes ausgeübt wurde. Hiermit wird sichergestellt, dass bei Bildungsteilzeit das Einkommen aus der noch verbleibenden Tätigkeit beim Arbeitgeber, mit dem die Bildungsteilzeit vereinbart wurde oder Einkommen aus weiteren Tätigkeiten, die bereits ausgeübt wurden, nicht angerechnet werden.

Anders als beim Arbeitslosengeld werden zudem Bruttoeinkommen, welche die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches regelmäßig nicht überschreiten, privilegiert und nicht angerechnet.

Dies schafft einen zusätzlichen Anreiz dafür, dass während der Bildungszeit ein Beschäftigungsverhältnis auf geringfügiger Basis beim bisherigen Arbeitgeber aufgenommen wird und so die Bindung zum Arbeitgeber aufrecht erhalten bleibt. Damit kann der Wiedereinstieg nach der Bildungszeit erleichtert werden. Zudem können die Einkommenseinbußen durch die Entgeltersatzleistung mit dem zusätzlichen Entgelt einer geringfügigen Beschäftigung bei dem bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber abgemildert werden.

Absatz 2

Leistungen, die vom Arbeitgeber gezahlt werden, werden bei Bezug von Bildungszeitgeld auf dieses angerechnet. Dies gilt nach Nummer 1 für Leistungen, die wegen der Teilnahme an einer Maßnahme nach § 87c erbracht werden. Nach Nummer 2 gilt die Anrechnung außerdem für Leistungen, die von einem Arbeitgeber für die Zeit der Teilnahme an einer Maßnahme nach § 87c gezahlt werden, obwohl für diesen Anteil des Beschäftigungsverhältnisses eine Freistellung vorliegt. Das können Geldleistungen, Sachleistungen sowie andere geldwerte Vorteile sein. Einkommen, welches für die verbliebene Teilzeittätigkeit, geleistet wird, ist davon nicht betroffen. Bei einer Bildungsteilzeit würden nur die Leistungen auf das Bildungszeitgeld angerechnet, welche ohne Gegenleistung vom Arbeitgeber für die freigestellten Anteile aufstockend gezahlt würden. Hierdurch soll vermieden werden, dass eine Bildungszeit oder Bildungsteilzeit unterstützt vom Arbeitgeber in Anspruch genommen wird, obwohl eine Förderung nach § 82 (Weiterbildungsförderung Beschäftigter) für die oder den Beschäftigten attraktiver wäre.

§ 87f Weiterbildungskosten und behinderungsbedingte Mehraufwendungen bei Bildungszeit und Bildungsteilzeit

Die mit der Bildungs(teil)zeit einhergehende gesteigerte Selbstbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Weiterbildung geht mit einer individuellen Übernahme der Weiterbildungskosten einher. Es handelt sich um arbeitsmarktbezogene Weiterbildungen, die ein betriebliches Interesse umfassen können, aber nicht müssen. Die Zielrichtung der Weiterbildung kann allein individuellen arbeitsmarktlichen Interessen dienen. Da keine Weiterbildungskosten finanziert werden, findet auch die Zertifizierungspflicht nach § 176 keine Anwendung. Aufgrund der individuellen Kostenübernahme als auch dem freiwilligen Verlust an Einkommen, ist anzunehmen, dass die Beschäftigten ein selbstbe-

stimmtes Interesse an der Qualität der Weiterbildung haben und daher auch unter Qualitätsgesichtspunkten ihren Weiterbildungsanbieter wählen. Ein Verzicht auf eine gesetzliche Zertifizierungspflicht ermöglicht damit über § 180 hinausgehende Weiterbildungen, beispielsweise an Hochschulen oder mit allgemeinbildendem Inhalt, wie dem Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung, sofern ein Arbeitsmarktbezug besteht.

Absatz 1

Für Beschäftigte, die ergänzend zum Bildungszeitgeld Leistungen nach dem SGB II erhalten werden beziehungsweise bereits vor dem Bezug von Bildungszeitgeld Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und nun ergänzend zum Bildungszeitgeld weiterhin beziehen, werden die Weiterbildungskosten übernommen. Für diesen Ausnahmefall ist aufgrund der rechtlichen Anforderungen an die Förderung von Maßnahmekosten im SGB II und SGB III eine Zertifizierung des Trägers sowie der Maßnahme sowie der AZAV vorauszusetzen.

Absatz 2

Um eine vermehrte Teilnahme auch von Personen mit geringem Einkommen an Weiterbildungen zu erreichen, wird eine Übernahme der hälftigen Weiterbildungskosten durch die Agentur für Arbeit ermöglicht, sofern das Bruttoentgelt im Referenzzeitraum unterhalb von 75 Prozent der Bezugsgröße West lag. Die Bezugsgröße wird für jedes Kalenderjahr durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitet und im Voraus durch Gesetz oder Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmt (§ 17 Absatz 2 des Vierten Buches).

In allen Fällen der (Mit-)Finanzierung der Weiterbildungskosten aus dem SGB III ist eine Zertifizierung von Maßnahme und Träger nach der AZAV Voraussetzung.

Absatz 3

Die Weiterbildungskosten, die nach den Absätzen 1 und 2 übernommen werden können, richten sich nach § 83. Dazu gehören neben Lehrgangskosten auch Fahrtkosten, Kosten für die auswärtige Betreuung und Unterbringung sowie Kosten für die Betreuung von Kindern. Für die dafür erforderliche Zulassung von Träger und Maßnahme wird auf § 176 verwiesen.

Absatz 4

Zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an einer Bildungszeit oder Bildungsteilzeit werden behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen erstattet. Dazu zählen alle unterstützenden Leistungen, die erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen eine Bildungs(teil)zeit gleichberechtigt wahrnehmen können, insbesondere Hilfen zur Kommunikation, Gegenstände und Hilfsmittel, Leistungen zur Beförderung, soweit die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Grund der Art und Schwere der Behinderung nicht zumutbar ist.

§ 87g Anwendung anderer Vorschriften

Das Bildungszeitgeld wird als neue Leistung in das SGB III eingeführt. Einige Regelungen bestehender Leistungen werden aus Gründen der Praktikabilität und unter Verweis auf etablierte Vorgehensweisen für anwendbar erklärt.

Nummer 1 regelt, dass bei Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen eine Leistungsfortzahlung des Bildungszeitgeldes erfolgt. Dies hat den Vorteil, dass bei kürzeren Arbeitsunfähigkeiten kein Krankengeld beansprucht werden muss und dadurch kurzzeitige sowie häufigere Systemwechsel vermieden werden. Damit einher geht der Verweis auf die Anzeige- und Bescheinigungsverpflichtung bei Arbeitsunfähigkeit.

Nummer 2 regelt, dass das Bildungszeitgeld wie bei der Regelung zum Arbeitslosengeld für Kalendertage berechnet und geleistet wird. Ein voller Kalendermonat entspricht 30 Tagen.

Nummer 3 regelt, dass der Anspruch auf Bildungszeitgeld während der Zeit ruht, in der Anspruch auf andere Sozialleistungen besteht. Durch die Regelung soll der Doppelbezug von Sozialleistungen vermieden werden, die den Zweck haben, den Lebensunterhalt sicherzustellen. Er gilt für das Bildungszeitgeld insoweit nicht, soweit in Nummer 1 das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches bei Bezug von Bildungszeitgeld selbst angeordnet wird.

Nummer 4 regelt, dass die Bundesagentur für Arbeit auch bei Befreiung von der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung Beiträge für andere öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen oder einem Versicherungsunternehmen übernimmt. Die Unterstützung ist dabei auf die Beiträge begrenzt, die die Bundesagentur ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung für die Dauer des Leistungsbezugs zu tragen hätte.

Nummer 5 regelt durch den Verweis auf § 312, dass der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder auf Verlangen der Bundesagentur für Arbeit alle Tatsachen zu bescheinigen hat, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Bildungszeitgeld erheblich sein können. Eine Bescheinigungsverpflichtung besteht zudem auch für Leistungsträger, die Beiträge nach diesem Buch für Bezieherinnen und Bezieher von Sozialleistungen zu entrichten haben. Die Bescheinigungen sind erforderlich, um eine zügige Feststellung der Voraussetzungen sowie Höhe des Bildungszeitgeldes zu ermöglichen.

Zu Nummer 6

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die Leistungen zur Weiterbildung nach §§ 82 und 82a sowie der Bildungszeit und der Bildungsteilzeit keine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind und damit auch bei Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers durch die Bundesagentur für Arbeit erbracht werden können.

Zu Nummer 7

Zeiten, in denen Bildungszeitgeld bei Bildungszeit bezogen wurde, werden nicht in die Rahmenfrist eingerechnet. Dies soll verhindern, dass die Bildungszeit, in der keine Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung besteht, sich nachteilig auf den Schutz der Arbeitsförderung auswirkt. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels und den Zielen der Bundesregierung, die Weiterbildung deutlich zu stärken, sollten durch eine selbstinitiierte Weiterbildung im Rahmen einer Bildungszeit keine Nachteile entstehen.

Zu Nummer 8

Bei der Bemessung eines zukünftig gegebenenfalls entstehenden Anspruchs auf Arbeitslosengeld sollen Zeiten, in denen Bildungszeitgeld bei Bildungsteilzeit bezogen wurde, außer Betracht bleiben. Dadurch wird verhindert, dass sich das aufgrund der Bildungsteilzeit geringe Einkommen nachteilig auf die Bemessung zukünftiger Leistungen auswirkt. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels und den Zielen der Bundesregierung, die Weiterbildung deutlich zu stärken, sollten durch eine selbstinitiierte Weiterbildung im Rahmen einer Bildungsteilzeit ebenfalls keine Nachteile entstehen.

Zu Nummer 9

Zur Vermeidung von Doppelleistungen wird der Anspruch auf Arbeitslosengeld während des Bezuges von Bildungszeitgeld bei Bildungszeit ruhend gestellt. Der Ruhenstatbestand gilt nicht bei Bildungsteilzeit, wenn die laufende Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen Grund

beendet worden ist und die Bildungsmaßnahme bei Bezug von Bildungszeitgeld in Teilzeit fortgeführt wird.

Zu Nummer 10

Folgeänderung zu § 87b.

Zu Nummer 11

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

Zu Nummer 12

Bildungszeitgeld kann nur für die Zukunft gewährt werden. Der Antrag ist durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer möglichst rechtzeitig zu stellen, um eine ausreichende Bearbeitungszeit zu gewährleisten. Dieser zeitliche Vorlauf ist insbesondere im Hinblick auf die wechselseitige Bedingung bezüglich der Bewilligung des Bildungszeitgeldes und der Gültigkeit der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bezüglich der Bildungszeit oder Bildungsteilzeit wichtig, um auch dem Arbeitgeber Sicherheit zur Personalplanung geben zu können.

Zu Nummer 13

Folgeänderung zu § 87b.

Zu Artikel 5 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

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

Zu Artikel 6 (Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Dezember 2023)

Folgeänderung zur Änderung in § 22 SGB III.

Zu Artikel 7 (Weitere Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a und b

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Bildungszeitgeld erhalten, können, sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen, ergänzend zu ihrem Bildungszeitgeld SGB II-Leistungen beziehen. Dies gilt auch, wenn ihre Maßnahme nach § 87c SGB III an einer Schule (zum Beispiel Nachholen mittlerer oder höherer Schulabschlüsse) oder einer Hochschule (zum Beispiel Wiederaufnahme und Abschluss eines abgebrochenen Studiums oder Besuch einzelner Module) stattfindet. § 2 Absatz 6 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes sieht einen Ausschluss für Auszubildende vor, die ein Bildungszeitgeld nach § 87b SGB III erhalten. Der grundsätzlich vorgesehene Ausschluss von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II, wenn dem Grunde nach ein Anspruch auf Leistungen der Berufsausbildungsförderung besteht, kann deshalb bei Bezug von Bildungszeitgeld keine Anwendung finden. Das Bildungszeitgeld muss notwendigenfalls durch Leistungen zum Lebensunterhalt aufgestockt werden, soweit Hilfebedürftigkeit besteht. Die Studiengänge, die unter diese Ausnahme fallen, ergeben sich § 87c Absatz 2 SGB III. Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen einen ausreichenden Arbeitsmarktbezug haben.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Änderung in § 22 SGB III.

Zu Artikel 8 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung von Anträgen und sonstigen Bescheinigungen an die Sozialversicherungsträger soll auch beim Qualifizierungsgeld genutzt werden.

Zu Artikel 9 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a und b

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

Zu Nummer 4

Folgeänderung zu § 47b.

Zu Nummer 5

Folgeänderung zu § 82a SGB III. Das Versicherungspflichtverhältnis in der Gesetzlichen Krankenversicherung besteht auch beim weiterbildungsbedingten Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Qualifizierungsgeld fort.

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a und b

Auch bei den beitragspflichtigen Einnahmen der Gesetzlichen Krankenversicherung orientiert sich das Qualifizierungsgeld am Kurzarbeitergeld. Beitragsbemessungsgrundlage sind damit 80 Prozent des maßgeblichen Bruttoentgelts.

Zu Nummer 7

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

Zu Artikel 10 (Weitere Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Zu Nummer 1

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 3

Anpassung Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 4

Das Bildungszeitgeld begründet die Versicherungspflicht auch in den anderen Zweigen der Sozialversicherung (hier Gesetzliche Krankenversicherung) und orientiert sich insoweit an den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld. Auch Personen, die Bildungszeitgeld nach dem SGB III beziehen, sind versicherungspflichtig nach dem Fünften Buch; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist.

Zu Nummer 5

Auch bei Bezug von Bildungszeitgeld soll unter den Voraussetzungen von Absatz 1 Nummer 1a eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich sein. Dies entspricht der Orientierung an den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld.

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a, b und c

Auch bei Bildungszeitgeld ist wie beim Arbeitslosengeld ein Bezug von Krankengeld vorgesehen. Dies entspricht der Orientierung an den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld.

Zu Nummer 7

Folgeänderung zu § 47b.

Zu Nummer 8

Folgeänderung zu § 47b.

Zu Nummer 9

Folgeänderung zu § 47b.

Zu Nummer 10

Zu Buchstabe a und b

Folgeänderung zu § 47b.

Zu Nummer 11

Zu Buchstabe a und b

Die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen berechnet sich anhand des nach § 87d Absatz 1 SGB III festgelegten Bildungszeitgeldes. Besonderheit ist, dass das Bildungszeitgeld für den Anspruchszeitraum einmal auf Basis des ersten vollen Monats des Anspruchszeitraums festgelegt wird und keine Anpassungen im Anspruchszeitraum vorgenommen

wer-den. Insofern grenzt es sich beispielsweise von der Berechnung zum Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld ab.

Zu Nummer 12

Wie beim Arbeitslosengeld trägt die Bundesagentur für Arbeit auch beim Bildungszeitgeld die Beiträge für die Gesetzliche Krankenversicherung.

Zu Artikel 11 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

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

Zu Artikel 12 (Weitere Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Zu Nummer 1

Das Bildungszeitgeld begründet die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Personen, die Bildungszeitgeld nach dem SGB III beziehen, sind versicherungspflichtig nach dem Sechsten Buch.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu § 87b SGB III und § 3. Mit der Ergänzung erhalten Versicherte einen Anspruch auf Übergangsgeld bei Inanspruchnahme der genannten Leistungen zur Prävention und Teilhabe, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder, wenn sie nicht arbeitsunfähig sind, unmittelbar vor Beginn der Leistungen Bildungszeitgeld bezogen haben und für die von dem der Sozialleistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt worden sind.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zur Änderung in § 20 in Verbindung mit § 47b des Fünften Buches.

Zu Nummer 4

Wie beim Bezug von Arbeitslosengeld wird die beitragspflichtige Einnahme auf Basis des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsentgeltes oder Arbeitseinkommens bestimmt.

Zu Nummer 5

Wie beim Arbeitslosengeld trägt die Bundesagentur für Arbeit auch beim Bildungszeitgeld die Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung.

Zu Artikel 13 (Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Verletztengeld wird auch erbracht, wenn Versicherte Qualifizierungsgeld erhalten.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Änderung in § 45.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zur Änderung in § 45.

Zu Artikel 14 (Weitere Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Zu Nummer 1

Verletztengeld wird auch erbracht, wenn Versicherte Bildungszeitgeld erhalten. Dies entspricht der Orientierung an den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Änderung in § 45.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zur Änderung in § 45.

Zu Artikel 15 (Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)

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

Zu Artikel 16 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

Die Beiträge zur Gesetzlichen Pflegeversicherung werden allein vom Arbeitgeber getragen.

Zu Artikel 17 (Weitere Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Das Bildungszeitgeld begründet die Versicherungspflicht auch in den anderen Zweigen der Sozialversicherung (hier Soziale Pflegeversicherung für versicherungspflichtige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung) und orientiert sich insoweit an den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld. Auch Personen, die Bildungszeitgeld nach dem SGB III beziehen, sind versicherungspflichtig nach dem Sechsten Buch.

Zu Artikel 18 (Änderung des Aufenthaltsgesetzes)

Zu Nummer 1 und 2

Der Lebensunterhalt einer Ausländerin oder eines Ausländers ist gesichert, wenn sie oder er diesen ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel bestreitet. Das Aufenthaltsgesetz sieht verschiedene Ausnahmen hiervon vor. Das Qualifizierungsgeld entspricht in der Intention den bereits geregelten Ausnahmen und soll daher ebenfalls als Nichtinanspruchnahme öffentlicher Mittel gelten.

Zu Artikel 19 (Weitere Änderung des Aufenthaltsgesetzes mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Der Lebensunterhalt einer Ausländerin oder eines Ausländers ist gesichert, wenn sie oder er diesen ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel bestreitet. Das Aufenthaltsgesetz sieht verschiedene Ausnahmen hiervon vor. Das Bildungszeitgeld entspricht in der Intention den bereits geregelten Ausnahmen und soll daher ebenfalls als Nichtinanspruchnahme öffentlicher Mittel gelten.

Zu Artikel 20 (Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Das Qualifizierungsgeld entspricht in der Intention den bereits geregelten Ausnahmen und soll daher ebenfalls als steuerfrei gelten.

Zu Buchstabe b

Die Weiterbildungskosten, die beim Qualifizierungsgeld vom Arbeitgeber zu tragen sind, entsprechen in der Intention den bereits geregelten Ausnahmen und sollen daher ebenfalls als steuerfrei gelten.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu den Änderungen in § 3 des Einkommensteuergesetzes.

Zu Artikel 21 (Weitere Änderung des Einkommensteuergesetzes mit Inkrafttreten 1. Januar 2025)

Zu Nummer 1

Das Bildungszeitgeld entspricht in der Intention den bereits geregelten Ausnahmen und soll daher ebenfalls als steuerfrei gelten.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Änderung in § 3 des Einkommensteuergesetzes.

Zu Artikel 22 (Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes)

§ 2 Absatz 6 BAföG sieht einen Ausschluss für Auszubildende vor, die ein Bildungszeitgeld nach § 87b SGB III erhalten. Damit ergibt sich bei Zahlung des Bildungszeitgeldes ein Vorrang vor Leistungen nach dem BAföG. Die Ausbildungs- und Studiengänge, die unter diese Ausnahme fallen können, ergeben sich aus § 87c Absatz 2 SGB III. Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen einen ausreichenden Arbeitsmarktbezug haben. Die Maßnahmen an Schulen und Hochschulen dienen der Erweiterung und Stärkung individueller Beschäftigungsoptionen.

Mit dem Vorrang des Bildungszeitgeldes bei Bezug wird das Verhältnis zwischen Bildungszeitgeld und Leistungen nach dem BAföG klar geregelt. Dies ist erforderlich, da sich sonst eine Konkurrenz zwischen den beiden Leistungen ergeben hätte, insbesondere da die förderfähige Altersgrenze im Rahmen des 27. BAföG-Änderungsgesetzes auf 45 Jahre erhöht wurde. Soweit kein Bildungszeitgeld in Anspruch genommen wird, könnte BAföG beantragt werden. Ein Ausschluss des BAföG-Anspruchs bei abstraktem Vorliegen der Berechtigung auf Bildungszeitgeld ist nicht vorgesehen.

Die Bildungs(teil)zeit soll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ansprechen, die eine Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erworben haben und fest im Berufsleben stehen und ihre Kompetenzen erweitern möchten. Dies grenzt die Zielgruppe von (jungen) Erwachsenen ab, die ihre (hochschulische) Ausbildung im Sinne eines Erststudiums vervollständigen möchten. Beschäftigte, die eine Bildungs(teil)zeit in Anspruch nehmen, haben bei einem Vorrang des Bildungszeitgeldes Sicherheit bezüglich der Entgeltersatzleistung unabhängig von der Art der Weiterbildung. Diese Sicherheit gilt damit auch unabhängig der sonstigen finanziellen und familiären Verhältnisse.

Die Lösung ermöglicht eine breite Auswahl an Weiterbildungen im Hochschulbereich, das heißt sowohl hochschulische Anpassungsqualifizierungen als Antwort auf die Herausforderungen der Transformation als auch Höherqualifizierungen (zum Beispiel Fertigstellung eines Studienabschlusses) als Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Wichtig ist, dass die Teilnahme an Modulen oder Studiengängen von Hochschulen nur mit Bildungszeitgeld gefördert wird, wenn ein ausreichender Arbeitsmarktbezug besteht und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch den Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten gesteigert wird. Letztlich wird damit auch dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegengewirkt und der Ausgleich am Arbeitsmarkt gestärkt. Somit rechtfertigt sich eine Finanzierung aus Beitragsmitteln der Arbeitsförderung. Eine Finanzierung von Teilen eines vollständigen Studiums im Sinne einer Erstausbildung ist hingegen nicht förderfähig gemäß § 87c SGB III.

Zu Artikel 23 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Der Absatz regelt das grundsätzliche Inkrafttreten des Gesetzes. Zentrale Elemente des Gesetzentwurfs entwickeln angesichts anstehender struktureller wie möglicher konjunktureller Herausforderungen, für die es zunehmend Anzeichen gibt, das arbeitsmarktpolitische Förderinstrumentarium gezielt weiter. Die Transformation der Arbeitswelt und sich zuspitzende Fachkräfteengpässe erfordern eine schnellstmögliche Umsetzung der angestrebten Verbesserungen. Aufgrund der erforderlichen technischen Umsetzung und der Anpassung der Arbeitsabläufe bei der Bundesagentur für Arbeit sollen die Regelungen jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft treten.

Um die Praktikumsinitiative als neues Unterstützungselement der Ausbildungsgarantie bereits im Vorfeld des Ausbildungsjahres 2023/2024 einsetzen zu können, sollen die Regelungen in Artikel 1 am 1. Juli 2023 in Kraft treten.

Zu Absatz 2

Die Regelungen, die inhaltlich mit dem Mobilitätzuschuss sowie der Neuregelungen bei der Einstiegsqualifizierung im Rahmen der Ausbildungsgarantie, der Reform der allgemeinen Weiterbildungsförderung Beschäftigter sowie der Einführung des Qualifizierungsgeldes verbunden sind, treten am 1. Dezember 2023 in Kraft. Hintergrund ist, dass dadurch wie in der Begründung zu Absatz 1 dargestellt, der Bundesagentur für Arbeit Zeit für die operativen Anpassungsbedarfe - insbesondere bei den Systemen der Informationstechnik - gegeben werden soll.

Zu Absatz 3

Die in Artikel 8 aufgenommene Änderung hat Auswirkung auf die Arbeitgeberverfahren hinsichtlich der elektronischen Übermittlung von Anträgen und sonstigen Bescheinigungen an die Sozialversicherungsträger. Diese werden regelmäßig zum 1. Januar oder 1. Juli eines Jahres umgesetzt, weshalb das Inkrafttreten entsprechend zum 1. Januar 2024 vorgesehen wird.

Zu Absatz 4

Die Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung sollen erst am 1. Juli 2024 in Kraft treten, damit die Bundesagentur für Arbeit Zeit für die operativen Anpassungsbedarfe hat.

Zu Absatz 5

Aufgrund der erforderlichen technischen Umsetzung und der Anpassung der Arbeitsabläufe bei der Bundesagentur für Arbeit sollen die Regelungen zur Einführung einer Bildungs(teil)zeit erst am 1. Januar 2025 in Kraft treten. Damit hat die Bundesagentur für Arbeit eine Vorlaufzeit, um das Verwaltungsverfahren anzupassen und die notwendigen technischen Grundlagen zu schaffen. Die betroffenen oder zukünftig betroffenen Bürgerinnen und Bürger können über die geänderte Rechtslage informiert werden und gegebenenfalls die erforderlichen Abstimmungen mit ihrem Arbeitgeber einleiten.