Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung

(Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG)

A. Problem und Ziel

Der wirtschaftliche, technische und qualifikationsspezifische Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt führt einerseits zu einer höheren Nachfrage an Fachkräften und bewirkt andererseits jedoch, dass sich Chancen für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt verschlechtern. Schon seit einiger Zeit ist sichtbar, dass trotz guter Arbeitsmarktentwicklung insbesondere gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Dieser Personenkreis verfügt zudem im internationalen Vergleich über zu geringe Grundkompetenzen, wie sich aus den Ergebnissen einer international vergleichenden Studie zu Kompetenzen von Erwachsenen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren (PIAAC-Studie) ergibt, die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durchgeführt worden ist. Zu geringe Grundkompetenzen erschweren eine berufliche Nachqualifizierung. Angesichts des Strukturwandels ist es erforderlich, Qualifizierungs-, Aufstiegs- und Fachkräftepotenziale durch eine Fortentwicklung der Arbeitsförderung stärker zu erschließen und insbesondere gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt für eine berufliche Weiterbildung zu gewinnen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den Erfordernissen einer höheren Flexibilität im Erwerbsleben ergeben sich neue Anforderungen an die Arbeitslosenversicherung, den Versicherungsschutz insbesondere für Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt weiter zu stärken.

B. Lösung

Der Zugang zur beruflichen Weiterbildung wird insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert. Es wird klargestellt, dass der Vorrang, jemanden in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln, einer Weiterbildungsförderung nicht entgegensteht, wenn durch die Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann. Langzeitarbeitslose und Arbeitslose mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen können zur besseren Eignungsfeststellung durch längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber gefördert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über eine Berufsausbildung verfügen, können Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen erhalten, wenn dies für eine erfolgreiche berufliche Nachqualifizierung erforderlich ist. Zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen erhalten sie bei Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfungen jeweils eine Prämie. Bei betrieblicher Umschulung können begleitende Hilfen erbracht werden. Die Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen wird fortentwickelt, indem die Förderung weiter flexibilisiert wird. Im Rahmen beruflicher Weiterbildung soll auch der Erwerb von Grundkompetenzen angemessen berücksichtigt werden. Die Neuregelungen finden über den Verweis in § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende Anwendung. Für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund von Restrukturierungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird zudem eine neue Fördermöglichkeit für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in

Transfergesellschaften geschaffen. Dadurch werden Anreize gesetzt, Qualifizierungsmaßnahmen, die für die Eingliederung in eine neue Beschäftigung notwendig sind, während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld durchzuführen.

Die genannten Maßnahmen leisten einen zusätzlichen Beitrag, um

– das Ziel einer breiteren und stärkeren Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Fort- und Weiterbildung zu erreichen, das im Rahmen der Bund-Länder-Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ und im Rahmen des Fachkräftekonzepts der Bundesregierung festgelegt worden ist,

– die Durchlässigkeit für einen beruflichen Aufstieg zu erhöhen und

– die Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft zu verbessern.

Damit wird zugleich auch Empfehlungen des wissenschaftlichen PIAAC-Beirates und den Anliegen der von der Bundesregierung im August 2014 beschlossenen „Digitalen Agenda 2014-2017“ Rechnung getragen.

Die Regelungen zum Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung werden erweitert. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld wegen einer beruflichen Weiterbildung unterbrechen, wird die Möglichkeit eröffnet, einen erworbenen Arbeitslosenversicherungsschutz im Wege der freiwilligen Weiterversicherung (Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag) aufrecht zu erhalten. Die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung wird auch für Personen geöffnet, die – über die bestehenden Regelungen zum beitragsfreien Versicherungsschutz bei Kindererziehung hinaus – eine Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes in Anspruch nehmen. Die Neuregelungen ergänzen die mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz beschlossenen und am 1. Januar 2017 in Kraft tretenden Neuregelungen zum Versicherungsschutz für Pflegepersonen. Mit den Regelungen zur freiwilligen Weiterversicherung bei beruflicher Weiterbildung und Elternzeit sowie der weitreichenden Versicherungspflicht für Pflegepersonen wird der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung für Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt erheblich verbessert.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen in den Haushalten der Kommunen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 4 Millionen Euro jährlich.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Bundeshaushalt bei den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in der Grundsicherung für Arbeitsuchende mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 11 Millionen Euro jährlich. Die Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Höhe von mittelfristig rund 130 Millionen Euro jährlich werden im Rahmen des bestehenden Gesamtansatzes der Grundsicherung für Arbeitsuchende erbracht und führen insofern nicht zu tatsächlichen finanzwirksamen Mehrbelastungen.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 76 Millionen Euro jährlich. Bis zu 134 Millionen Euro je Jahr entfallen mittelfristig auf Mehrausgaben für aktivierende Leistungen der Arbeitsförderung, die im Eingliederungstitel zu veranschlagen sind. Gleichzeitig ergeben sich mittelfristig jährliche Minderausgaben in Höhe von rund 58 Millionen Euro bei den Entgeltersatzleistungen (Arbeitslosengeld).

Finanzielle Effekte für die Haushalte der Kommunen, des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit unter Berücksichtigung der Ausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehungsweise für aktivierende Leistungen in

der Arbeitsförderung in Millionen Euro (Minderausgaben/Mehreinnahmen (-), Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+))

	2016	2017	2018	2019
Finanzielle Auswirkungen auf Kommunen	2	5	4	4
Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt	11	66	116	141
Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit	-22	-8	44	76

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 12 000 Stunden jährlich.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich insgesamt eine Entlastung beim Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 290 000 Euro jährlich.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Bundesverwaltung entsteht einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von knapp 1,1 Millionen Euro sowie dauerhafter Erfüllungsaufwand in Höhe von knapp 1,1 Millionen Euro jährlich.

F. Weitere Kosten

Für die Wirtschaft, einschließlich mittelständischer Unternehmen, entstehen durch den Gesetzentwurf keine Kosten. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung

(Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG)

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 … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
   a) Nach der Angabe zu § 111 wird folgende Angabe zu § 111a eingefügt:
      „§ 111a Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld“.
   b) Die Angabe zu § 131a wird wie folgt gefasst:
      „§ 131a Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung“.
   c) Die Angabe zu § 134 wird wie folgt gefasst:
      „§ 134 (weggefallen)“.
   d) Die Angabe zu § 417 wird wie folgt gefasst:
      „§ 417 (weggefallen)“.
   e) Nach der Angabe zu § 444 wird folgende Angabe zu § 444a eingefügt:
      „§ 444a Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung“.
2. Dem § 4 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

   „Von der Erforderlichkeit für die dauerhafte Eingliederung ist insbesondere auszugehen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit fehlendem Berufsabschluss an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen.“
3. § 26 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 Nummer 4 Satz 1 werden nach den Wörtern „nicht erhalten“ die Wörter „; das Versicherungsverhältnis gilt während arbeitsfreier Sonnabende, Sonntage und gesetzlicher Feiertage als fortbestehend, wenn diese Tage innerhalb eines zusammenhängenden Arbeits- oder Ausbildungsabschnittes liegen“ eingefügt.
   b) In Absatz 2 wird der Satzteil nach Nummer 3 wie folgt gefasst:

      „wenn sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatten.“
   c) Absatz 2a Satz 1 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

      „1. unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatten und“.

d) In Absatz 3 Satz 4 werden nach den Wörtern „versicherungspflichtig ist“ die Wörter „oder während des Bezugs von Krankentagegeld Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch hat“ eingefügt.

4. § 28a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.

bb) In Nummer 3 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.

cc) Die folgenden Nummern 4 und 5 werden angefügt:

„4. eine Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in Anspruch nehmen oder

5. sich beruflich weiterbilden, wenn dadurch ein beruflicher Aufstieg ermöglicht, ein beruflicher Abschluss vermittelt oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt wird; ausgeschlossen sind Weiterbildungen im Sinne des § 180 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1, es sei denn, die berufliche Weiterbildung findet in einem berufsqualifizierenden Studiengang an einer Hochschule oder einer ähnlichen Bildungsstätte unter Anrechnung beruflicher Qualifikationen statt.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist, dass die antragstellende Person

1. innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung oder dem Beginn der Elternzeit oder beruflichen Weiterbildung mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat oder

2. unmittelbar vor der Aufnahme der Tätigkeit oder der Beschäftigung oder dem Beginn der Elternzeit oder der beruflichen Weiterbildung Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatte

und weder versicherungspflichtig (§§ 25, 26) noch versicherungsfrei (§§ 27, 28) ist; eine geringfügige Beschäftigung (§ 27 Absatz 2) schließt die Versicherungspflicht nicht aus. Die Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 ist ausgeschlossen, wenn die antragstellende Person bereits versicherungspflichtig nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 war, die zu dieser Versicherungspflicht führende Tätigkeit zweimal unterbrochen hat und in den Unterbrechungszeiten einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend gemacht hat. Die Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 ist ausgeschlossen, soweit für dasselbe Kind bereits eine andere Person nach § 26 Absatz 2a versicherungspflichtig ist.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung“ die Wörter „oder dem Beginn der Elternzeit oder beruflichen Weiterbildung“ eingefügt.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Kann ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag allein deshalb nicht begründet werden, weil dies wegen einer vorrangigen Versicherungspflicht (§§ 25, 26) oder Versicherungsfreiheit (§§ 27, 28) ausgeschlossen ist, muss der Antrag abweichend von Satz 1 spätestens innerhalb von drei Monaten nach dem Wegfall des Ausschlusstatbestandes gestellt werden.“

5. Dem § 45 wird folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 3 Nummer 3 darf bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von

schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, jeweils die Dauer von zwölf Wochen nicht überschreiten."

6. Nach § 81 Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zum Erwerb von Grundkompetenzen durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfüllt sind,
2. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht über ausreichende Grundkompetenzen verfügen, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, und
3. nach einer Teilnahme an der Maßnahme zum Erwerb von Grundkompetenzen der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Weiterbildung nach Nummer 2 erwartet werden kann."

7. § 101 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 wird das Komma durch das Wort „und" ersetzt.

bb) In Nummer 3 wird das Wort „und" durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 4 wird aufgehoben.

b) Absatz 7 wird aufgehoben.

c) Absatz 8 wird Absatz 7 und wie folgt gefasst:

„(7) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind mit Ausnahme der Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 anzuwenden."

8. § 111 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 9 wird aufgehoben.

b) Absatz 10 wird Absatz 9.

9. Nach § 111 wird folgender § 111a eingefügt:

„§ 111a

Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nach § 111 haben, können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 83 gefördert werden, wenn

1. ihnen im Sinne des § 81 Absatz 2 ein Berufsabschluss fehlt oder sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,
2. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat,
3. der Träger der Maßnahme und die Maßnahme für die Förderung zugelassen sind,
4. die Maßnahme während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld endet und
5. der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach § 81 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 bis 4 gelten entsprechend.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nach § 111 haben und denen im Sinne des § 81 Absatz 2 ein Berufsabschluss fehlt, können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen, nach § 81 gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld trägt. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach § 144 ruht während der Zeit, für die ein Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld zuerkannt ist.

(3) Wenn ein Insolvenzereignis im Sinne des § 165 Absatz 1 Satz 2 vorliegt, kann die Agentur für Arbeit abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 oder Absatz 2 Satz 1 eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten festlegen."

10. Dem § 116 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Ein Gründungszuschuss kann auch geleistet werden, wenn der behinderte Mensch einen Anspruch von weniger als 150 Tagen oder keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat."

11. § 131a wird wie folgt gefasst:

„§ 131a

Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung, auch wenn die Voraussetzungen des § 82 Satz 1 Nummer 1 und 2 nicht vorliegen, durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 82 gefördert werden, wenn

1. der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt und
2. die Maßnahme vor Ablauf des 31. Dezember 2020 beginnt.

(2) Abweichend von § 81 Absatz 4 kann die Agentur für Arbeit unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von folgenden Maßnahmen beauftragen, wenn die Maßnahmen vor Ablauf des 31. Dezember 2020 beginnen:

1. Maßnahmen, die zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a führen,
2. Maßnahmen, die zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a und zum Erwerb eines Abschlusses in einem Ausbildungsberuf führen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder
3. Maßnahmen, die eine Weiterbildung in einem Betrieb, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses im Sinne des § 81 Absatz 2 Nummer 2 erster Halbsatz gerichtet ist, begleitend unterstützen.

Für Maßnahmen nach Nummer 2 gilt § 180 Absatz 4 entsprechend. § 176 Absatz 2 Satz 2 findet keine Anwendung.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, erhalten folgende Prämien, wenn die Maßnahme vor Ablauf des 31. Dezember 2020 beginnt:

1. nach Bestehen einer in diesen Vorschriften geregelten Zwischenprüfung eine Prämie von 1 000 Euro und
2. nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1 500 Euro."

12. § 134 wird aufgehoben.

13. In § 142 Absatz 2 Satz 1 wird in dem Satzteil nach Nummer 2 die Angabe „31. Dezember 2016“ durch die Angabe „31. Juli 2018“ ersetzt.

14. Dem § 148 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1, 2 und 7 entfällt die Minderung für Tage, für die der Bundesagentur das nach den §§ 145, 157 Absatz 3 oder 158 Absatz 4 geleistete Arbeitslosengeld einschließlich der darauf entfallenden Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung erstattet oder ersetzt wurde; Bruchteile von Tagen sind auf volle Tage aufzurunden.“

15. § 151 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

b) Folgende Nummer 3 wird angefügt:

„3. für Zeiten einer Berufsausbildung, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung durchgeführt wurde (§ 25 Absatz 1 Satz 2), die erzielte Ausbildungsvergütung; wurde eine Ausbildungsvergütung nicht erzielt, der Betrag, der nach § 123 Absatz 1 Nummer 1 letzter Teilsatz als Bedarf zugrunde zu legen ist.“

16. In § 158 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 wird das Wort „Abschluss“ durch das Wort „Ausschluss“ ersetzt.

17. § 180 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 Nummer 2 werden nach dem Wort „vermittelt“ die Wörter „oder die Weiterbildung in einem Betrieb, die zu einem solchen Abschluss führt, unterstützend begleitet“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Umfang“ die Wörter „Grundkompetenzen vermitteln und“ eingefügt.

b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Satz 1 Nummer 1 und 2 gilt nicht für Maßnahmen, die

1. auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereiten,
2. Grundkompetenzen vermitteln, die für den Erwerb eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf erforderlich sind, oder
3. die Weiterbildung in einem Betrieb, die zum Erwerb eines solchen Abschlusses führt, unterstützend begleiten.“

18. In § 313a wird jeweils die Angabe „§§ 312 und 313“ durch die Angabe „§§ 312 oder 313“ ersetzt.

19. § 335 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Unterhaltsgeld“ gestrichen.

b) § 335 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Unterhaltsgeld“ gestrichen.

bb) In Satz 2 wird die Angabe „(§ 125 Abs. 3)“ durch die Angabe „(§ 145 Absatz 3)“ ersetzt und werden die Wörter „sowie im Falle des Übergangs von Ansprüchen der oder des Arbeitslosen auf den Bund (§ 203)“ gestrichen.

c) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Unterhaltsgeld“ gestrichen.

20. § 345b Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

b) Folgende Nummer 3 wird angefügt:

„3. in Fällen des § 28a Absatz 1 Nummer 4 und 5 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 50 Prozent der monatlichen Bezugsgröße.“

21. § 351 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 wird aufgehoben.

b) Nummer 3 wird Nummer 2.

22. § 417 wird aufgehoben.

23. Nach § 444 wird folgender § 444a eingefügt:

„§ 444a

Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung

(1) § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 in der Fassung vom … [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] gilt mit der Maßgabe, dass ein Antrag unberührt von § 28a Absatz 3 innerhalb von drei Monaten nach dem … [einsetzen: letzter Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] gestellt werden kann.

(2) Der Anspruch auf Zahlung einer Weiterbildungsprämie nach § 131a Absatz 3 gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die nach dem … [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] beginnt.

(3) § 151 Absatz 3 Nummer 3 in der Fassung vom … [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] ist nur für Ansprüche auf Arbeitslosengeld anzuwenden, die nach dem … [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] entstanden sind.“

Artikel 2

Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

§ 16 Absatz 3 Satz 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 24. Juni 2015 (BGBl. I S. 974) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 3

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

§ 15 des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 10. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2082) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. August 2016 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Mindestnettobetrags-Verordnung vom 19. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3040) außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Stärkung der beruflichen Weiterbildung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt. Die Beschäftigung ist deutlich gestiegen, die Arbeitslosigkeit zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem qualifizierten Berufsabschluss entwickelt sich in Richtung Vollbeschäftigung. In vielen Berufen und Regionen gibt es bereits Fachkräfteengpässe, die sich durch den demografischen Wandel und die wachsende Nachfrage nach Fachkräften noch verstärken werden. Dies gilt nicht nur für akademische Berufe, sondern vor allem auch für anerkannte Ausbildungsberufe. Unternehmen und die Bevölkerung insgesamt sehen in den Fachkräfteengpässen ein wachsendes Problem für die deutsche Wirtschaft und damit für Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. So rechnen nach einer repräsentativen Umfrage 60 Prozent der deutschen Betriebe für die kommenden zwei Jahre mit einer Verschärfung von Fachkräfteengpässen (Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben - Erster Zwischenbericht im Projekt; BMAS, April 2014). Ebenso vertreten fast 70 Prozent der Bevölkerung die Auffassung, die Fachkräfteengpässe in Deutschland seien für die deutsche Wirtschaft ein großes beziehungsweise sehr großes Problem (Repräsentative Bevölkerungsumfrage; Institut für Demoskopie, Allensbach, Januar 2014).

Auf dem Fachkräftearbeitsmarkt Deutschland entscheidet die Qualifikation maßgeblich über Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen. Nach wie vor haben gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz der guten Beschäftigungsentwicklung Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Personen, denen ein Berufsabschluss fehlt, haben ein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko. So betrug die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe nach den aktuell verfügbaren Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2014 rund 20 Prozent. Bei Fachkräften mit beruflicher Ausbildung (ohne Hochschulabsolventen) lag die Arbeitslosenquote dagegen bei rund 5 Prozent. Der qualifikationsspezifische Strukturwandel wird dazu führen, dass die Zahl der Arbeitsplätze für Erwerbstätige ohne Berufsausbildung bis zum Jahr 2030 deutlich zurückgeht. Verstärkt wird es bei den Personen mit Berufsabschluss voraussichtlich ab Mitte der 2020er Jahre zu Engpässen kommen. Die Nachqualifizierung von gering Qualifizierten ist daher nicht nur bedeutsam, um Langzeitarbeitslosigkeit wirksam zu begegnen, sondern auch um den Bedarf an Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment zu decken.

In der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen ist der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung von 2005 bis 2014 zwar von 17,8 Prozent auf 13,9 Prozent gesunken. Trotz der erreichten Erfolge sind aber weitere Anstrengungen erforderlich, um vor allem junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu einem Berufsabschluss zu führen, der im Hinblick auf wachsende Fachkräftebedarfe mit besseren Beschäftigungsperspektiven verbunden ist.

Für die Bundesregierung sind daher Aus- und Weiterbildung weiterhin zentrale Elemente der Arbeitsmarktpolitik und von großer Bedeutung für die aktuelle und künftige Fachkräftesicherung in Deutschland. So hat die Bundesregierung im Juni 2011 ein Fachkräftekonzept mit insgesamt fünf Sicherungspfaden, unter anderem mit dem Schwerpunkt Aus- und Weiterbildung, beschlossen. Sie hält an dem ambitionierten Ziel fest, die Zahl junger Erwachsener ohne Berufsabschluss zu halbieren. Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit haben daher bereits im Jahr 2013 vereinbart, durch die rechtskreisübergreifende Initiative zur „Erstausbildung junger Erwachsener“ verstärkt junge Menschen ab 25 bis unter 35 Jahren zum Nachholen eines Berufsabschlusses zu gewinnen. Sie streben an, die Initiative engagiert fortzuführen und weiterzuentwickeln.

Eine erfolgreiche Nachqualifizierung kann aber nur gelingen, wenn neben der erforderlichen Motivation auch grundlegende Kompetenzen, insbesondere im Lesen und Schreiben, in Mathematik und im Umgang mit Informationstechnik vorhanden sind. Der im Oktober 2013 vorgestellte internationale Bericht der OECD zu den Kompetenzen Erwachsener (PIAAC-Studie) und der vom wissenschaftlichen Beirat in Deutschland vorgelegte nationale PIAAC-Bericht haben die große Bedeutung von Grundkompetenzen für Beruf, Beschäftigung und Einkommen deutlich gemacht. Die PIAAC-Studie zeigt auf, dass in Deutschland trotz insgesamt befriedigender Testergebnisse gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch im internationalen Vergleich nur unterdurchschnittliche Grundkompetenzen aufweisen. Mehr als 15 Prozent der getesteten Personen im erwerbsfähigen Alter verfügten nur über extrem geringe Grundkompetenzen und sind daher lediglich in der Lage nur sehr einfache, elementare Aufgaben zu bewältigen. Der Wandel zu einer dienstleistungs- und wissensbasierten Wirtschaft führt dazu, dass es in Zukunft für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben nicht nur auf bessere berufsspezifische Kompetenzen, sondern in allen Alters- und Berufsgruppen verstärkt auch auf Grundkompetenzen ankommt. Der wissenschaftliche PIAAC-Beirat hat deshalb empfohlen, verstärkt Bildungsangebote zu schaffen, die auch im Erwachsenenalter den nachträglichen Erwerb von Grundkompetenzen fördern. Auch in der von der Bundesregierung am 20. August 2014 beschlossenen „Digitalen Agenda 2014-2017“ ist die besondere Bedeutung digitaler Kompetenzen als Schlüsselqualifikation für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die notwendige stärkere Berücksichtigung des Aufbaus entsprechender Kompetenzen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Qualifizierung hervorgehoben worden. Diese Erfordernisse spielen auch in den von der Bundesregierung angestoßen Dialogprozessen „Arbeiten 4.0“ und „Industrie 4.0“ eine wichtige Rolle, damit Betroffenen nicht entscheidende Schlüsselkompetenzen fehlen, um bei dem beschleunigten technologischen und strukturellen Wandel der Arbeitswelt mithalten zu können.

Die Bundesregierung hat sich vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsförderung zu verstärken und die Förderregelungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch aktuellen und künftigen Herausforderungen anzupassen. Dies macht es erforderlich, den Zugang von gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung zu verbessern, die Anreize für eine erfolgreiche Nachqualifizierung zu erhöhen, die Förderung stärker für den Erwerb von Grundkompetenzen zu öffnen und insgesamt die Weiterbildungsförderung zu flexibilisieren. Zudem ist es erforderlich, die Anreize für Qualifizierungen in Transfergesellschaften zu erhöhen, sodass die für eine Aufnahme einer neuen Beschäftigung notwendigen Weiterbildungen frühzeitig durchgeführt und damit die Eingliederungsaussichten der von Restrukturierungen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert werden. Bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen können längere Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erforderlich sein, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden und der Klärung des Zielberufes und des Bildungsziels für eine mögliche berufliche Weiterbildung dienen.

Die Bundesregierung sieht in diesen Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zu der im Koalitionsvertrag vereinbarten Qualifizierungsoffensive. Die Bundesregierung geht davon aus, dass Wirtschaft und Unternehmen die erweiterten und flexibilisierten Fördermöglichkeiten nutzen und verstärkt Nachqualifizierungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eröffnen. Sie erwartet von den Maßnahmen auch einen zusätzlichen Impuls, um die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung weiter zu erhöhen.

Stärkung des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung

Es gehört zu den Kernaufgaben einer Arbeitslosenversicherung, nicht nur Zeiten einer Beschäftigung, sondern auch Übergangsprozesse innerhalb des Erwerbslebens in den Versicherungsschutz einzubeziehen. Bereits nach geltendem Recht gilt dies insbesondere für Bezieherinnen und Bezieher von Sozialleistungen, für Erziehende bis zum dritten Lebens-

jahr eines Kindes oder für Pflegepersonen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den Erfordernissen einer höheren Flexibilität im Erwerbsleben gewinnen Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung. Dies gilt im Besonderen für Zeiten der so genannten Sorgearbeit, aber auch für Phasen einer beruflichen Weiterbildung.

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz wurde der Versicherungsschutz für Pflegepersonen auf der Grundlage einer weitreichenden Versicherungspflicht zum 1. Januar 2017 neu geregelt.

Die vorliegenden Neuregelungen zur freiwilligen Weiterversicherung (Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag) bei Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr eines Kindes ergänzen den - unverändert fortbestehenden - beitragsfreien Versicherungsschutz für Erziehungszeiten.

Für die Sicherung des Fachkräftebedarfs leistet die Arbeitsförderung durch unmittelbare Förderung der beruflichen Weiterbildung bereits einen erheblichen Beitrag. Eine Absicherung ist aber auch in Fällen geboten, in denen eine berufliche Weiterbildung nicht durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden kann, etwa in Fällen des sogenannten „Meister-BAföG“. Dem trägt die Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung für Zeiten einer beruflichen Weiterbildung Rechnung.

Mit der erweiterten Absicherung dieser Übergangsprozesse beziehungsweise der Inanspruchnahme der freiwilligen Weiterversicherung werden Lücken im Arbeitslosenversicherungsschutz vermieden. Personen, die nach Pflegetätigkeit, Elternzeit oder beruflicher Weiterbildung wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen, sind damit für den Fall der Arbeitslosigkeit in das Leistungssystem der Arbeitsförderung einbezogen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Förderung von Grundkompetenzen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über einen Berufsabschluss verfügen, können zur Vorbereitung auf eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung Förderleistungen zum Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien erhalten.

Weiterbildungsprämie

Zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen erhalten Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer abschlussbezogenen Weiterbildung beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1 000 Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1 500 Euro.

Umschulungsbegleitende Hilfen

Bei einer betrieblichen Umschulung können umschulungsbegleitende Hilfen erbracht werden, um einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu unterstützen.

Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, die für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 45 Jahren bis Ende des Jahres 2020 befristet ist, wird weiter flexibilisiert. Die Möglichkeiten der Kofinanzierung von beruflicher Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Arbeitgeber werden gestärkt.

Vergabemöglichkeit zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung mit Erwerb von Grundkompetenzen

Die Zugangswege von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung und zum Erwerb von Grundkompetenzen werden neben der Fördermöglichkeit über Bildungsgutscheine durch die Option einer Vergabe von Maßnahmen durch die Agenturen für Arbeit verbreitert.

Förderung von Qualifizierung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld

Für von Restrukturierungen betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Transfergesellschaften wird eine neue Fördermöglichkeit bei beruflicher Weiterbildung eingeführt. Danach können notwendige Qualifizierungen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Vollendung des 45. Lebensjahres und von gering Qualifizierten in einer Transfergesellschaft gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt. Die Fördermöglichkeit umfasst auch Maßnahmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen.

Längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber

Um die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen zu verbessern, wird die mögliche Dauer von Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, für diesen Personenkreis von sechs auf zwölf Wochen verlängert. Die Regelung soll die Eingliederung dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt unterstützen, indem diese auch für eine berufliche Weiterbildung gewonnen werden können.

Freiwillige Weiterversicherung für Erziehende

Die Regelungen zum Arbeitslosenversicherungsschutz bei Kindererziehung werden erweitert. Soweit Zeiten der Erziehung nicht bereits im Rahmen der unverändert fortbestehenden Regelungen zum beitragsfreien Versicherungsschutz bis zum dritten Lebensjahr eines Kindes abgesichert sind, kann der Versicherungsschutz bei Inanspruchnahme einer Elternzeit künftig im Wege der freiwilligen Weiterversicherung durch Zahlung eigener Beiträge aufrechterhalten werden.

Freiwillige Weiterversicherung für Personen, die sich beruflich weiterbilden

Personen, die ihre Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld durch eine länger andauernde berufliche Weiterbildung unterbrechen, können einen zuvor bestehenden Arbeitslosenversicherungsschutz im Wege der freiwilligen Weiterversicherung durch Zahlung eigener Beiträge aufrechterhalten.

Arbeitslosengeldbemessung nach außerbetrieblicher Berufsausbildung

Die Bemessung des Arbeitslosengeldes für Personen in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung wird an die Leistungsbemessung nach einer betrieblichen Berufsausbildung angeglichen und richtet sich künftig grundsätzlich nach der gezahlten Ausbildungsvergütung.

Sonderregelung zur Anwartschaftszeit für überwiegend kurz befristet Beschäftigte

Die bis Ende des Jahres 2016 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit für überwiegend kurz befristet Beschäftigte wird bis zum 31. Juli 2018 verlängert.

Mindestnettobeträge nach dem Altersteilzeitgesetz

Die Mindestnettobetrags-Verordnung wird außer Kraft gesetzt und die entsprechende Verordnungsermächtigung im Altersteilzeitgesetz aufgehoben, da es bei der Bundesagentur für Arbeit seit Mitte 2014 keine Förderfälle mehr gibt, bei denen die gesetzlichen Mindestnettobeträge zur Anwendung kommen.

III. Alternativen

Grundkompetenzen werden grundsätzlich im allgemeinen Schul- und Bildungswesen vermittelt, für das die Länder zuständig sind. Die sich aus den Ergebnissen der PIAAC-Studie ergebenden Handlungsbedarfe zur Verbesserung der Grundbildung richten sich deshalb vorrangig an die Länder. Soweit die Länder diese Aufgabe im Einzelfall jedoch nicht erfüllen können und die Verbesserung von Grundkompetenzen zwingende Voraussetzung für eine Förderung der beruflichen Weiterbildung ist, können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen der beruflichen Weiterbildung beim Erwerb der notwendigen Grundkompetenzen unterstützt werden.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

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

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

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

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf führt zu folgenden Rechts- und Verwaltungsvereinfachungen:

Durch den Wegfall der Anzeigepflicht von wirtschaftsbedingtem Arbeitsausfall bei Saison-Kurzarbeit entfällt Prüf- beziehungsweise Arbeitsaufwand bei den Agenturen für Arbeit.

Mit Blick auf den Wegfall der Übermittlungspflicht von statistischen Daten zum Transferkurzarbeitergeld durch die Arbeitgeber ergibt sich eine Rechtsvereinfachung.

Im Wege der Rechtsbereinigung wird die Mindestnettobetrags-Verordnung außer Kraft gesetzt und die entsprechende Verordnungsermächtigung im Altersteilzeitgesetz aufgehoben, da es bei der Bundesagentur für Arbeit seit Mitte 2014 keine Förderfälle mehr gibt, bei denen die gesetzlichen Mindestnettobeträge zur Anwendung kommen.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Die Qualifikationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entscheiden maßgeblich über deren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen. Gut ausgebildete Menschen sind außerdem Voraussetzung für eine wirtschaftlich leistungsfähige Gesellschaft. Mit der Fortentwicklung der Regelungen in der beruflichen Weiterbildungsförderung werden daher die Anstrengungen im Bereich der Nachqualifizierung verstärkt und zusätzliche Impulse in der Weiterbildung für eine nachhaltige Entwicklung geschaffen. Die Neuregelungen zur Verbesserung des Arbeitslosenversicherungsschutzes bei Übergängen am Arbeitsmarkt fördern und stärken die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Damit werden wichtige Zielsetzungen der Strategie der Bundesregierung für eine nachhaltige Entwicklung aufgegriffen.

3. Demografische Auswirkungen

Der Gesetzentwurf greift wichtige Zielsetzungen der Demografiestrategie der Bundesregierung auf: Mit den im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen wird der Zugang zur beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und damit die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöht. Die Ausweitung der

Nachqualifizierungsmöglichkeiten, insbesondere von gering Qualifizierten, ist nicht nur bedeutsam, um Arbeitslosigkeit wirksam zu begegnen und Arbeitskräftepotenziale zu erschließen, sondern auch, um den sich im demografischen Verlauf erhöhenden Bedarf an Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment zu decken. Die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit oder bei beruflicher Weiterbildung leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Fachkräftesicherung.

4. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen des Gesetzentwurfs haben folgende Auswirkungen auf die Haushaltsausgaben der Kommunen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

Durch die Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung für Erziehungszeiten oder berufliche Weiterbildung (Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag - § 28a Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III) ergeben sich infolge der daraus resultierenden Ansprüche auf Arbeitslosengeld Minderausgaben für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe von rund 2 Millionen Euro jährlich.

Die Neuregelung zur Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung führt zu jährlichen Mehrausgaben für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe von rund 6 Millionen Euro.

Damit ergeben sich im Saldo Mehrausgaben in Höhe von rund 4 Millionen Euro jährlich.

Finanzielle Effekte für die Haushalte der Kommunen in Millionen Euro (Minderausgaben/Mehreinnahmen (-), Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+))

	2016	2017	2018	2019
Freiwillige Weiterversicherung bei flexibler Elternzeit	0	0	0	0
Freiwillige Weiterversicherung bei beruflicher Weiterbildung	0	-1	-1	-2
Systemgerechte Arbeitslosengeldbemessung nach außerbetrieblicher Ausbildung	2	6	6	6

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

Durch die Förderung von Lehrgängen mit Vermittlung von Grundkompetenzen entstehen mittelfristig Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Höhe von rund 45 Millionen Euro je Jahr (darunter rund 15 Millionen Euro Lehrgangskosten und rund 30 Millionen Euro für anschließende Weiterbildung). Voraussichtlich ergibt sich jedoch eine deutlich kostenmindernde Wirkung der Vergabeoption in Kombination mit Umschulungsmaßnahmen, die hier nicht berücksichtigt wurde.

Die Zahlung einer Weiterbildungsprämie wird unter der Annahme von zusätzlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Weiterbildungen mittelfristig zu jährlichen Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Höhe von rund 82 Millionen Euro führen (darunter rund 36 Millionen Euro für die Weiterbildungsprämie und rund 46 Millionen Euro für die Weiterbildungskosten für zusätzliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer).

Die Einführung von umschulungsbegleitenden Hilfen während einer Weiterbildung führt mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 3 Millionen Euro je Jahr.

Die Möglichkeit, längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber durchzuführen, wird durch längere Teilnahmedauern mittelfristig zu Mehrausgaben von deutlich weniger als 1 Million Euro je Jahr führen.

Durch die Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung für Erziehungszeiten oder berufliche Weiterbildung (Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag - § 28a SGB III) ergeben sich infolge der daraus resultierenden Ansprüche auf Arbeitslosengeld Minderausgaben für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe von rund 6 Millionen Euro jährlich.

Die Neuregelung zur Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung führt mittelfristig zu jährlichen Mehrausgaben für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe von rund 17 Millionen Euro.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Bundeshaushalt bei den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts damit mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 11 Millionen Euro jährlich. Die Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Höhe von mittelfristig rund 130 Millionen Euro werden im Rahmen des bestehenden Gesamtansatzes erbracht und führen insofern nicht zu tatsächlichen finanzwirksamen Mehrbelastungen.

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

	2016	2017	2018	2019
Förderung von Grundkompetenzen	3	23	38	45
Weiterbildungsprämie	2	26	62	82
Umschulungsbegleitende Hilfen	0	3	3	3
Längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber	0	0	0	0
Freiwillige Weiterversicherung bei flexibler Elternzeit	0	0	-1	-1
Freiwillige Weiterversicherung bei beruflicher Weiterbildung	0	-1	-3	-5
Systemgerechte Arbeitslosengeldbemessung nach außerbetrieblicher Ausbildung	6	16	16	17

Für den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit ergeben sich folgende Veränderungen:

Durch die Förderung von Lehrgängen mit Vermittlung von Grundkompetenzen entstehen mittelfristig Mehrausgaben in Höhe von rund 23 Millionen Euro je Jahr (darunter rund 7 Millionen Euro Lehrgangskosten und rund 15 Millionen Euro für anschließende Weiterbildung). Voraussichtlich ergibt sich jedoch eine deutlich kostenmindernde Wirkung der Vergabeoption in Kombination mit Umschulungsmaßnahmen, die hier nicht berücksichtigt wurde. Darüber hinaus entstehen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer geförderten Weiterbildung Ansprüche auf Zahlung von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung.

Durch die Einführung einer Weiterbildungsprämie entstehen unter der Annahme von zusätzlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Weiterbildungen mittelfristig Mehrausgaben in Höhe von rund 82 Millionen Euro je Jahr (darunter rund 36 Millionen Euro für die Weiterbildungsprämie und rund 46 Millionen Euro für die Weiterbildungskosten der zusätzlichen Personen). Darüber hinaus entstehen für die zusätzlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer geförderten Weiterbildung Ansprüche auf Zahlung von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung.

Die Einführung von umschulungsbegleitenden Hilfen während einer Weiterbildung führt mittelfristig zu Mehrausgaben in Höhe von rund 3 Millionen Euro je Jahr.

Durch die Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung von unter 45-Jährigen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ergeben sich mittelfristig Mehrausgaben in Höhe von rund 8 Millionen Euro je Jahr.

Durch die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld ergeben sich für den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit mittelfristig Mehrausgaben in Höhe von jährlich rund 17 Millionen Euro. Soweit bereits begonnene Qualifizierungsmaßnahmen über das Bestehen der Transfergesellschaft hinaus fortgesetzt werden, entstehen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer abschlussorientierten geförderten Weiterbildung darüber hinaus Ansprüche auf Zahlung von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung.

Durch die erwarteten Zugänge in den Gründungszuschuss für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ergeben sich mittelfristig Mehrausgaben in Höhe von knapp 1 Million Euro je Jahr.

Die Möglichkeit, längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber durchzuführen, wird durch längere Teilnahmedauern mittelfristig zu Mehrausgaben von weniger als 1 Million Euro je Jahr führen.

Die finanziellen Auswirkungen der Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung bei Kindererziehung lassen sich kaum belastbar abschätzen. Es wird mit Mehrausgaben in Höhe von rund 5 Millionen Euro jährlich gerechnet.

Die finanziellen Auswirkungen der Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung bei beruflicher Weiterbildung lassen sich kaum belastbar abschätzen. Es wird mittelfristig mit Mehrausgaben in Höhe von rund 20 Millionen Euro jährlich gerechnet.

Die Neuregelung zur Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung führt mittelfristig zu geschätzten jährlichen Minderausgaben in Höhe von rund 83 Millionen Euro.

Die Verlängerung der Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit ermöglicht überwiegend kurz befristet Beschäftigten den Zugang zu Ansprüchen auf Arbeitslosengeld und führt in den Jahren 2017 und 2018 zu Mehrausgaben in Höhe von bis zu 3 Millionen Euro je Jahr.

Damit ergeben sich mittelfristig im Saldo Mehrausgaben in Höhe von 76 Millionen Euro jährlich. Bis zu 134 Millionen Euro je Jahr entfallen mittelfristig auf aktivierende Leistungen der Arbeitsförderung, die im Eingliederungstitel zu veranschlagen sind. Gleichzeitig ergeben sich mittelfristig Minderausgaben in Höhe von rund 58 Millionen Euro je Jahr bei den Entgeltersatzleistungen (Arbeitslosengeld).

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

	2016	2017	2018	2019
Förderung von Grundkompetenzen	2	12	19	23
Weiterbildungsprämie	2	26	62	82
Umschulungsbegleitende Hilfen	0	3	3	3
Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung in KMU	4	8	8	8
Qualifizierung während Transfer-KuG	2	12	17	17
Gründungsförderung für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden	0	1	1	1
Längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber	0	0	0	0
Freiwillige Weiterversicherung bei flexibler Elternzeit	0	1	3	5
Freiwillige Weiterversicherung bei beruflicher Weiterbildung	-1	4	9	20
Systemgerechte Arbeitslosengeldbemessung nach außerbetrieblicher Ausbildung	-32	-78	-80	-83
Sonderregelung zur Anwartschaftszeit für überwiegend kurz befristet Beschäftigte	0	3	3	0

5. Erfüllungsaufwand

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht folgender Erfüllungsaufwand.

Durch Einführung der Weiterbildungsprämie (§ 131a SGB III) entsteht für die Bürgerinnen und Bürger das Erfordernis, Zwischen- und Abschlusszeugnisse vorzulegen. Bei einem durchschnittlichen Aufwand von 3 Minuten ergeben sich bei rund 43 000 Fällen rund 2 100 Stunden jährlich.

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht durch die Einführung einer Fördermöglichkeit von Weiterbildungen während des Transferkurzarbeitergeldbezugs (§ 111a SGB III) ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand von rund 4 200 Stunden jährlich, aufgrund der erforderlichen Antragstellung und der Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Durch Neuregelungen bei der freiwilligen Weiterversicherung (§ 28a SGB III) entsteht in geschätzten 14 000 zusätzlichen Fällen ein Erfüllungsaufwand für die Bearbeitung des Antrags. Bei einer Bearbeitungszeit von durchschnittlich 25 Minuten ergibt sich somit ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 5 700 Stunden jährlich.

Für die Wirtschaft entsteht folgender Erfüllungsaufwand.

Für die Wirtschaft ergeben sich durch den Wegfall der Anzeigepflicht von wirtschaftsbedingtem Arbeitsausfall bei Saison-Kurzarbeit (§ 101 SGB III) dauerhafte Einsparungen in Höhe von rund 296 000 Euro je Jahr.

Durch die Einführung einer Fördermöglichkeit von Weiterbildungen während des Transferkurzarbeitergeldbezugs (§ 111a SGB III) entsteht für die Wirtschaft aufgrund der Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit ein geringfügiger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 6 000 Euro jährlich. Dieser Erfüllungsaufwand wird mit der vorgenannten dauerhaften Einsparung durch den Wegfall der Anzeigepflicht von wirtschaftsbedingtem Arbeitsausfall bei Saison-Kurzarbeit ausgeglichen.

Für die Verwaltung entsteht folgender Erfüllungsaufwand.

Die Förderung von Grundkompetenzen (§ 81 Absatz 3a SGB III) erfordert einmalige Anpassungen der IT-Systeme und Geschäftsanweisungen, Leitfäden und Ähnliches in Höhe von rund 171 000 Euro. Es entsteht laufender Erfüllungsaufwand durch die Beratung in Höhe von rund 209 000 Euro je Jahr.

Durch die Einführung der Weiterbildungsprämie (§ 131a Absatz 3 SGB III) entsteht einmaliger Umstellungsaufwand bei IT-Systemen sowie bei der Anpassung von Geschäftsanweisungen, Leitfäden und Ähnliches in Höhe von rund 220 000 Euro. Durch die Bewilligung der Prämie entsteht ein laufender Mehraufwand in Höhe von rund 811 000 Euro je Jahr.

Die Regelung zur Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen (§ 131a Absatz 1 SGB III) verursacht einen geringen einmaligen Erfüllungsaufwand in den IT-Systemen in Höhe insgesamt rund 7 000 Euro. Dauerhaft ergibt sich Beratungsbedarf bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmen, der zu Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 50 000 Euro je Jahr führt.

Durch die Einführung einer Fördermöglichkeit von Weiterbildungen während des Transferkurzarbeitergeldbezugs (§ 111a SGB III) entsteht ein einmaliger Umstellungsaufwand bei IT-Systemen sowie bei der Anpassung von Geschäftsanweisungen, Leitfäden und Ähnliches in Höhe von rund 293 000 Euro. Durch die Prüfung der Voraussetzungen und Bewilligung der Förderung entsteht ein Mehraufwand in Höhe von rund 312 000 Euro je Jahr.

Durch den Wegfall der Anzeigepflicht von wirtschaftsbedingtem Arbeitsausfall bei Saison-Kurzarbeit (§ 101 SGB III) und den Wegfall der Übermittlungspflicht von statistischen Daten zum Transferkurzarbeitergeld durch die Arbeitgeber (§ 111 SGB III) entsteht der Bundesagentur für Arbeit einmaliger Umstellungsaufwand bei IT-Systemen sowie bei der Anpassung von Geschäftsanweisungen, Publikationen und Ähnliches in Höhe von rund 79 000 Euro. Dagegen ergeben sich dauerhafte Einsparungen durch entfallenden Prüfaufwand infolge des Wegfalls der Anzeigepflicht von wirtschaftsbedingtem Arbeitsausfall bei Saison-Kurzarbeit in Höhe von rund 416 000 Euro je Jahr.

Bei der Regelung zur freiwilligen Weiterversicherung (§ 28a SGB III) ergibt sich durch die Erweiterung der Versicherungsmöglichkeit bei Elternzeit und beruflicher Weiterbildung ein geschätzter einmaliger Umstellungsaufwand für die Anpassung von IT-Verfahren, Vordrucken und Leitfäden in Höhe von insgesamt rund 83 000 Euro. Laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 74 000 Euro je Jahr entsteht durch die Bearbeitung der Anträge von rund 14 000 Personen je Jahr.

Die Änderung der Bemessung des Arbeitslosengeldes nach außerbetrieblicher Berufsausbildung (§ 151 Absatz 3 SGB III) verursacht einen einmaligen Umstellungsaufwand in Höhe von 214 000 Euro, der sich überwiegend aus der erforderlichen Anpassung des IT-Verfahrens, im Übrigen aus der Überarbeitung von Geschäftsanweisungen und Gesprächsleitfäden, ergibt. Darüber hinaus ist mit einem laufenden jährlichen Mehraufwand bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes in Höhe von rund 22 000 Euro zu rechnen.

6. Weitere Kosten

Für die Wirtschaft, einschließlich mittelständischer Unternehmen, entstehen durch den Gesetzentwurf keine Kosten. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

7. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind geschlechtsneutral formuliert.

Die Absicherung von Übergangsprozessen am Arbeitsmarkt in der Arbeitslosenversicherung für Personen, die ihr Erwerbsleben wegen Inanspruchnahme von Elternzeit unterbrechen, wird verbessert. Dadurch wird bei Unterbrechungen der Erwerbsbiografie künftig ein Arbeitslosenversicherungsschutz aufrechterhalten. Hiervon profitieren überwiegend Frauen. Die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung stärkt damit die Ziele der Arbeitsförderung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen und die berufliche Situation von Frauen zu verbessern.

VII. Befristung; Evaluation

Die Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, die für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 45 Jahren bis Ende des Jahres 2020 befristet ist, wird insgesamt weiter flexibilisiert. Zudem wird befristet bis Ende des Jahres 2020 eine Vergabemöglichkeit für vorbereitende Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen eingeführt. Die Vergabeoption erstreckt sich auch auf vorbereitende Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen, die mit einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung kombiniert werden. Die zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen zu gewährende Prämie für Zwischen- und bestandene Abschlussprüfungen ist für bis Ende des Jahres 2020 begonnene abschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen befristet. Dies gibt die Möglichkeit, die Wirkungen des Instruments in der Praxis über einen längeren Zeitraum zu beobachten.

Die Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit für überwiegend kurz befristet Beschäftigte wird bis zum 31. Juli 2018 verlängert.

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

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

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zur Einfügung des § 111a (Artikel 1 Nummer 9).

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Neufassung des § 131a (Artikel 1 Nummer 11).

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zur Aufhebung des § 134 (Artikel 1 Nummer 12).

Zu Buchstabe d

Folgeänderung zur Aufhebung des § 417 (Artikel 1 Nummer 22).

Zu Buchstabe e

Folgeänderung zur Einfügung von § 444a (Artikel 1 Nummer 23).

Zu Nummer 2

Untersuchungen haben gezeigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss ein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko und instabilere Erwerbsverläufe haben. Mit der Ergänzung wird daher klargestellt, dass für eine dauerhafte Eingliederung insbesondere eine berufliche Weiterbildung erforderlich sein kann. Zu diesem Zweck wird der mit der Einführung von § 4 durch das Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (BGBl. I 1997, 594) in der Gesetzesbegründung bereits enthaltene Bezug zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in die Vorschrift aufgenommen.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Regelung gewährleistet, dass arbeitsfreie Sonnabende, Sonntage und gesetzliche Feiertage im Strafvollzug, die innerhalb zusammenhängender Arbeits- oder Ausbildungsabschnitte liegen, in die Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung einbezogen und damit für die Erfüllung der Anwartschaftszeit berücksichtigt werden können.

Zu Buchstabe b

Die Regelungen zur Sonstigen Versicherungspflicht bei Entgeltersatzleistungen (Mutterschaftsgeld, Krankengeld, und so weiter), privatem Krankentagegeld oder Erwerbsminderungsrenten (§ 26 Absatz 2) stellen bisher darauf ab, dass unmittelbar vor Beginn der Leistung eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III tatsächlich bezogen wurde. In Fällen, in denen eine solche Leistung nicht bezogen wird, weil der Anspruch ruht (§§ 156 ff.), tritt keine Versicherungspflicht ein. Die Änderung stellt sicher, dass derartige Nachteile nicht mehr entstehen können.

Infolge des bereits weggefallenen Instruments der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme kann der darauf bezogene Satzteil der Vorschrift entfallen.

Zu Buchstabe c

Die Änderung vermeidet Nachteile im Versicherungsschutz, die derzeit dadurch entstehen können, dass einer Zeit der Kindererziehung kein tatsächlicher Bezug einer Entgeltersatzleistung nach dem SGB III vorausgeht. Künftig knüpft die Versicherungspflicht nicht mehr an einen unmittelbar vorhergehenden Bezug, sondern an einen unmittelbar zuvor bestehenden Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III an (vergleiche auch Begründung zur Änderung des § 26 Absatz 2 (Artikel 1 Nummer 3 Buchstabe b)).

Zu Buchstabe d

Die Ergänzung schließt die Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen für diejenigen Fälle aus, in denen neben dem Bezug von Krankentagegeld zugleich ein Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III besteht. Die Änderung entspricht dem Grundsatz, dass während eines Anspruchs auf Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III nicht gleichzeitig neue Anwartschaften aufgebaut werden können.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Folgeänderung aufgrund der Anfügung von § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 (Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc).

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung aufgrund der Anfügung von § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 (Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc).

Zu Doppelbuchstabe cc

Zu Anfügung von Nummer 4

Mit der Regelung wird der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung für Zeiten der Kindererziehung weiter ausgebaut. Nach der Grundregelung zur Versicherungspflicht bei Kindererziehung sind Personen in der Zeit, in der sie ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, beitragsfrei in den Versicherungsschutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen (§ 26 Absatz 2a). Damit ist eine Vielzahl von Lebenssachverhalten von Familien abgedeckt. Im Zusammenwirken mit der Regelung der für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld maßgeblichen Rahmenfrist, besteht damit ein weitgehender (beitragsfreier) Versicherungsschutz bei Kindererziehung. Dieser deckt im Ergebnis eine Unterbrechung des Erwerbslebens bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes ab, da ein Anspruch auf Arbeitslosengeld auch dann noch begründet ist, wenn innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist versicherungspflichtige Erziehungszeiten von mindestens zwölf Monaten liegen. Mit diesem beitragsfreien Versicherungsschutz leistet die Gemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung einen bedeutenden Solidarbeitrag und trägt familienpolitischen Zielsetzungen Rechnung, die nicht zum Kernbereich der Arbeitslosenversicherung gehören.

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann eine Elternzeit aber auch für Zeiten nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit wurde mit dem Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) noch erweitert. Danach können bis zu 24 Monate Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Dies trägt zur Flexibilisierung der Übergänge zwischen Familie und Beruf bei. Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes können allerdings Lücken im Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit entstehen, zum Beispiel wenn das Beschäftigungsverhältnis kurz nach Beendigung der Elternzeit beendet wird. Um derartige Nachteile zu vermeiden, wird die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung im Falle der Inanspruchnahme einer Elternzeit nach § 15 BEEG geschaffen. Eine fehlende Absicherung für einen späteren Fall der Arbeitslosigkeit kann Eltern davon abhalten, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die durch die freiwillige Weiterversicherung erweiterten Möglichkeiten einer Absicherung in der Arbeitslosenversicherung für Erziehungssachverhalte ergänzen insoweit auch die familienpolitischen Zielsetzungen des BEEG.

Eine freiwillige Weiterversicherung kann insbesondere in Betracht kommen für Eltern, die nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes eine Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies betrifft

– Eltern von Mehrlingen oder Kindern in kurzer Geburtenfolge, die die Elternzeit eines Kindes auf die Zeit nach Ende der Elternzeit eines anderen Kindes übertragen,

– Eltern, die ein Kind über drei Jahren adoptieren oder in Vollzeit- oder Adoptionspflege aufnehmen oder

– Eltern, die von der Möglichkeit Gebrauch machen, Teile der Elternzeit auf einen Zeitpunkt nach dem dritten Lebensjahr bis zum achten Lebensjahr des Kindes zu übertragen.

Zu Anfügung von Nummer 5

Die freiwillige Weiterversicherung wird für Personen geöffnet, die ihre versicherungspflichtige Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld wegen einer beruflichen Weiterbildung unterbrechen. Sie können durch Zahlung eigener Beiträge einen zuvor erworbenen Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung aufrechterhalten.

Die Regelung unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung sowie den beruflichen Aufstieg und soll die Weiterbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses stärken. Typische Sachverhalte für die freiwillige Weiterversicherung sind die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderungsfähigen Weiterbildungen, die auf einen Abschluss zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkaufleuten, Fachkrankenpflegern oder auf eine vergleichbare Qualifikation vorbereiten. Die Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag ist jedoch dann ausgeschlossen, wenn bei der Weiterbildung überwiegend Wissen vermittelt wird, das dem von allgemeinbildenden Schulen angestrebten Bildungsziel oder den berufsqualifizierenden Studiengängen an Hochschulen entspricht. Die Regelung übernimmt damit im Grundsatz die Abgrenzung des Arbeitsförderungsrechts zum Bereich der sogenannten Allgemeinbildung und Hochschulbildung und eröffnet insoweit keinen generellen Zugang zur freiwilligen Weiterversicherung in Fällen eines Hochschulstudiums. Dies soll jedoch nicht für Studiengänge gelten, auf die eine zuvor erworbene berufliche Qualifikation angerechnet wird und aufgrund dieser Anrechnung zu einer Verkürzung des Studiums gegenüber dem Regelstudium führt. Damit soll ein zusätzlicher Anreiz für beruflich Qualifizierte zur Aufnahme eines Studiums geschaffen werden. Mit dieser Regelung soll auch ein Beitrag dazu geleistet werden, die von Bund und Ländern im Rahmen der Qualifizierungsoffensive „Aufstieg durch Bildung“ vereinbarte höhere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu verbessern.

Zu Buchstabe b

Der neue § 28a Absatz 2 Satz 3 stellt sicher, dass während einer versicherungspflichtigen Erziehungszeit eines Kindes unter drei Jahren von einer zweiten Erziehungsperson keine freiwillige Weiterversicherung aufgrund einer Elternzeit begründet werden kann.

Im Übrigen handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Anfügung von § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 (Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc).

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Folgeänderung aufgrund der Anfügung von § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 (Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc).

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Vorschrift vermeidet Nachteile, die dadurch entstehen können, dass ein Antrag auf Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag allein deshalb nicht gestellt werden kann, weil ein Ausschlusstatbestand wegen einer vorrangigen Versicherungspflicht vorliegt. Den Betroffenen wird ermöglicht, noch innerhalb von drei Monaten nach dem Wegfall des Ausschlusstatbestandes einen Antrag zu stellen.

Zu Nummer 5

Um die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen zu verbessern, wird die mögliche Dauer von Maßnahmen oder

Teilen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, für diesen Personenkreis von sechs auf zwölf Wochen verlängert. Die Regelung zielt auch darauf, die Eingliederung dieser Personengruppe durch die verstärkte Gewinnung für eine berufliche Weiterbildung zu unterstützen. Häufig bestehen Unklarheiten hinsichtlich Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der betreffenden Personen. Eine im Vorfeld der Weiterbildung durchgeführte Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung kann zur Klärung des Zielberufes und damit auch zur Klärung des Bildungsziels einer anschließenden beruflichen Weiterbildung beitragen. Mit der Änderung wird eine bereits im SGB II existierende Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose und unter 25-Jährige mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen ins Regelinstrumentarium des SGB III aufgenommen und auf über 25-Jährige erweitert. Damit können auch gering qualifizierte Arbeitslose im Rechtskreis SGB III von diesen längeren Maßnahmen profitieren. Gleiches gilt für sogenannte Nichtleistungsempfängerinnen und Nichtleistungsempfänger, sowie Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, die zur Arbeitsvermittlung im SGB III betreut werden und schwerwiegende Vermittlungshemmnisse aufweisen. Die Regelung gilt über § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB II auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Zu Nummer 6

Mit der Regelung sollen die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildungsförderung erweitert werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgreich zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Die Förderung abschlussbezogener beruflicher Weiterbildungen ist ein Schwerpunkt der Arbeitsförderung, dem angesichts wachsender Fachkräftebedarfe steigende Bedeutung zukommt. Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive „Aufstieg durch Bildung“ haben sich Bund und Länder unter anderem zum Ziel gesetzt, insbesondere die Zahl junger Erwachsener ohne Berufsabschluss deutlich zu senken. Auch im Rahmen des Fachkräftekonzepts der Bundesregierung wird dieses Ziel nachdrücklich verfolgt. Mit der im Februar 2013 gestarteten Spätstarter-Initiative haben sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit zum Ziel gesetzt, mehr junge Erwachsene für eine abschlussbezogene Nachqualifizierung zu gewinnen.

Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen und Schreiben, Mathematik sowie Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sollen grundsätzlich im allgemeinen Schul- und Bildungswesen vermittelt werden, für das die Länder zuständig sind. Ausreichende Grundkompetenzen sind für Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen von erheblicher Bedeutung. Darauf weisen auch die internationale PIAAC-Studie der OECD und der deutsche PIAAC-Bericht des wissenschaftlichen Beirats eindrücklich hin. Nach den Ergebnissen der Studie erreichen in Deutschland vor allem Langzeitarbeitslose, Ältere und gering Qualifizierte aber nur unterdurchschnittliche Kompetenzwerte. Diese Personen haben dadurch auch nur einen sehr beschränkten Zugang zu beruflichen Weiterbildungsangeboten, die insbesondere das Nachholen von Berufsabschlüssen ermöglichen. Es bedarf daher insbesondere für leistungsschwächere Personen verstärkt Bildungsangebote, die im Erwachsenenalter den nachträglichen Erwerb und die Verbesserung von Grundkompetenzen fördern, um eine erfolgreiche Teilnahme an abschlussbezogenen Weiterbildungen zu gewährleisten.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss sind grundsätzlich bereit und in der Lage, an einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Es fehlt ihnen jedoch oft an Schlüsselqualifikationen, um eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung beginnen, durchhalten und erfolgreich abschließen zu können. Die berufliche Weiterbildungsförderung für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird daher um Maßnahmen erweitert, die vorbereitend oder begleitend auf eine abschlussbezogene Qualifizierung Grundkompetenzen insbesondere in den Bereichen Lesen und Schreiben, Mathematik sowie Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien vermitteln. Im Übrigen wird auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 17 (Änderung § 180) verwiesen.

Zu Nummer 7

Mit den Änderungen in § 101 wird geregelt, dass eine Anzeige bei Saison-Kurzarbeit generell nicht mehr erforderlich ist. Wie bereits bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen ist künftig auch bei Saison-Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen eine Anzeige nicht mehr notwendig. Damit werden zukünftig wirtschafts- und witterungsbedingte Arbeitsausfälle beim Saison-Kurzarbeitergeld gleichbehandelt. Hintergrund ist, dass die bisherige Trennung des Anzeigeerfordernisses je nach Art des Arbeitsausfalls in der Praxis von den Arbeitgebern nicht angenommen worden ist. Viele Arbeitgeber zeigten der Agentur für Arbeit auch witterungsbedingten Arbeitsausfall an. Dies führte zu ungewolltem Mehraufwand sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Agenturen für Arbeit. Beide sollen hiervon entlastet werden. Die Anzeige von wirtschaftsbedingtem Arbeitsausfall hat in der Schlechtwetterzeit wegen der reduzierten Anspruchsvoraussetzungen des Saison-Kurzarbeitergeldes für die Rechtssicherheit der Unternehmen zudem nicht die Bedeutung wie beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld. Die Anzeigepflicht des Arbeitsausfalls beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld bleibt von dieser Änderung unberührt.

Zu Nummer 8

Die für die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Transferkurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu übermittelnden Daten können vollständig durch die IT-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit erhoben werden. Die gesonderte Übermittlungspflicht von statistischen Daten durch die Arbeitgeber ist daher nicht erforderlich.

Zu Nummer 9

Zu Absatz 1

Die Vorschrift schafft eine eigenständige Rechtsgrundlage für die Förderung der beruflichen Weiterbildung während der Beschäftigung in einer Transfergesellschaft. Grundsätzlich dient die Zeit in der Transfergesellschaft der Vermittlung in eine neue Beschäftigung (Job-to-Job). Ist dieses Ziel jedoch nur durch die Beseitigung von Qualifizierungsdefiziten erreichbar, soll der Bezug von Transferkurzarbeitergeld auch für die gezielte Weiterbildung und Qualifizierung der von Restrukturierungen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden, um den Übergang in eine andere Beschäftigung zu erleichtern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für an- oder ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für ältere Beschäftigte, deren Arbeitsmarktchancen durch entsprechende Anpassungsqualifizierungen erhöht werden können. Mit der Fördermöglichkeit beruflicher Qualifizierungen sollen Anreize für verstärkte Weiterbildungsaktivitäten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld geschaffen werden.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet haben oder ihnen im Sinne des § 81 Absatz 2 ein Berufsabschluss fehlt. Dies ist der Fall bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch seit mehr als vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit ausüben, können gefördert werden, wenn sie eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können.

Ferner ist Voraussetzung, dass die Agentur für Arbeit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beginn der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme beraten hat, der Träger der Maßnahme sowie die Maßnahme nach den Zulassungsvorschriften des SGB III (§§ 176 ff.) zugelassen sind, die Maßnahme während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld endet und der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Lehrgangskosten trägt.

Die Förderung umfasst die Übernahme von höchstens 50 Prozent der Lehrgangskosten und die vollständige Übernahme der Kosten für Unterbringung, Verpflegung und Kinderbetreuung sowie der Fahrkosten. Während der Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der Transfergesellschaft wird das Transferkurzarbeitergeld weitergezahlt.

§ 81 Absatz 1 Satz 2 sowie die Absätze 3, 3a und 4 des § 81 gelten entsprechend.

Die Förderentscheidung steht im Ermessen der örtlichen Agentur für Arbeit.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt die Fördermöglichkeit für eine berufliche Weiterbildung, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt und während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft begonnen wird, absehbar aber über das Ende der Beschäftigung in der Transfergesellschaft hinaus andauert. Anders als bei der Förderung nach Absatz 1 gelten die allgemeinen Fördervoraussetzungen für die berufliche Weiterbildung nach dem SGB III (§§ 81 ff.) unmittelbar.

Förderfähig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen im Sinne des § 81 Absatz 2 ein Berufsabschluss fehlt. Dies ist der Fall bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch seit mehr als vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit ausüben, können gefördert werden, wenn sie eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können.

Der Arbeitgeber muss mindestens die Hälfte der Lehrgangskosten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld tragen. Die Förderung umfasst die Übernahme von höchstens 50 Prozent der Lehrgangskosten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld (danach vollständige Übernahme der Lehrgangskosten) und die vollständige Übernahme der Kosten für Unterbringung, Verpflegung und Kinderbetreuung sowie der Fahrkosten.

Mit Beginn der Weiterbildungsmaßnahme nach § 81 zum Nachholen des Berufsabschlusses besteht unter den Voraussetzungen des § 144 ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung. Dieser ruht während der Zeit in der Transfergesellschaft, weil der Lebensunterhalt durch Transferkurzarbeitergeld sichergestellt ist (Vermeidung von Doppelleistungen). Das Versicherungspflichtverhältnis besteht nach § 24 Absatz 3 fort; die Regelung ist insoweit vorrangig gegenüber der Regelung zur Versicherungsfreiheit nach § 27 Absatz 5 Satz 1. Mit dem Wegfall des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld wegen der Beendigung der Beschäftigung in der Transfergesellschaft lebt der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung auf, sodass der Lebensunterhalt während der weiteren Teilnahme an der Maßnahme sichergestellt ist.

Die Förderentscheidung steht im Ermessen der örtlichen Agentur für Arbeit.

Zu Absatz 3

Die Regelung ermöglicht es der Agentur für Arbeit, in Insolvenzfällen eine geringere Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten vorzusehen. Dies kann auch einen Verzicht auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten bedeuten. Die Regelung berücksichtigt, dass in Insolvenzfällen für Umstrukturierungen in der Regel weniger finanzielle Mittel für die Ausstattung der Transfergesellschaft zur Verfügung stehen. Auch in Insolvenzfällen sollen die notwendigen Qualifizierungen grundsätzlich möglich sein.

Zu Nummer 10

Die Regelung soll die Gründungsförderung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung angleichen. Abweichend von den Vorschriften über die Förderung einer selbständigen Tätigkeit soll der Gründungszuschuss im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben künftig auch geleistet werden können, wenn der behinderte Mensch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat oder ein Anspruch auf Arbeitslosengeld von weniger als 150 Tagen besteht. Die Harmonisierung der Regelungen trägt einem Anliegen des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages Rechnung, die bisher unterschiedlichen Voraussetzungen für den Gründungszuschuss für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung anzugleichen.

Zu Nummer 11

Zu Absatz 1

Die bis Ende des Jahres 2020 befristete Regelung des § 131a zur beruflichen Weiterbildungsförderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter 45 Jahren hat zu einer wachsenden Nachfrage nach Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen geführt. Die Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 82 soll stärker flexibilisiert und steigenden Weiterbildungsbedarfen Rechnung getragen werden. Nach § 82 Satz 1 Nummer 2 können in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine berufliche Weiterbildungsförderung erhalten, wenn der Arbeitgeber während der Weiterbildung das Arbeitsentgelt fortzahlt. Förderfähig sind damit nur Weiterbildungen, die auch als Arbeitszeit gelten. Mit der Regelung des Absatzes 1 können nunmehr auch berufliche Weiterbildungen gefördert werden, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Fördervoraussetzung ist in diesen Fällen jedoch, dass sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt. Die Regelung gilt altersunabhängig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten tätig sind. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung sowie zum Erhalt und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen.

Zu Absatz 2

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen an förderungsberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 81 Absatz 4). Das Bildungsgutscheinverfahren hat sich bewährt und soll grundsätzlich auch für die Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen und für die Förderung umschulungsbegleitender Hilfen beibehalten werden. Die Agenturen für Arbeit sollen aber die Möglichkeit erhalten, Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a und § 180 Absatz 3 (neu) auszuschreiben und nach einem Vergabeverfahren Träger mit der Durchführung dieser Maßnahmen zu beauftragen. Zusätzlich sollen sie Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a, § 180 Absatz 3 (neu) und Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen kombiniert ausschreiben können. Dabei hat der abschlussbezogene Maßnahmeteil den Anforderungen des § 180 Absatz 4 zu genügen. Über die Vergabe kann die Bundesagentur für Arbeit Inhalte in Bezug auf Grundkompetenzen und die Dauer von Unterstützungsleistungen bedarfsorientiert konkretisieren. Auch umschulungsbegleitende Hilfen sollen unter Anwendung des Vergaberechts ausgeschrieben werden können. Mit dem Eröffnen unterschiedlicher Zugangswege wird das Ziel verfolgt, entsprechend den regionalen arbeitsmarktpolitischen Bedürfnissen einen möglichst breiten Zugang zu entsprechenden Weiterbildungsangeboten zu erschließen und Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen möglichst nahtlosen Übergang von vorbereitenden Grundbildungs- zu Nachqualifizierungsangeboten zu ermöglichen. Damit wird auch den Bedürfnissen einer effektiven und effizienten Mittelverwendung Rechnung getragen. Die Agenturen für Arbeit haben daher auch im Rahmen der beruflichen Weiterbildungsförderung die Wahlfreiheit über Förderwege, die auch eine Verknüpfung unterschiedlicher Förderinstrumente beinhalten kann. So können beispielsweise Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer betrieblichen Umschulung Assistenzleistungen vor und während der Umschulung aus einer Hand erhalten, wenn vorbereitende und begleitende Maßnahmen kombiniert ausgeschrieben und vergeben werden. Die Regelung ist für Maßnahmen befristet, die bis Ende des Jahres 2020 beginnen. Im Übrigen wird auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 17 (Änderung § 180) verwiesen

Zu Absatz 3

Die Teilnahme an einer mehrjährigen, abschlussbezogenen Weiterbildung stellt für erwachsene Teilnehmerinnen und Teilnehmer hohe Anforderungen an Motivation und Durchhaltevermögen. Dies gilt für Arbeitslose, aber insbesondere auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungs- und Familienpflichten. Mit der Einführung von Erfolgsprämien für das Bestehen einer durch Gesetz oder Verordnung geregelten Zwi-

schenprüfung und der Abschlussprüfung soll die Motivation erhöht werden, eine von Agenturen für Arbeit geförderte abschlussbezogene berufliche Weiterbildung aufzunehmen, durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Die Prämienzahlung honoriert damit Lernbereitschaft und Durchhaltevermögen der Teilnehmenden. Die Prämien sind nach § 11a SGB II nicht als Einkommen zu berücksichtigen. Zwar sind Umschülerinnen und Umschüler nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise der Handwerksordnung nicht verpflichtet, an einer Zwischenprüfung teilzunehmen. Die Teilnahme kann aber gleichwohl Bestandteil des Weiterbildungs- beziehungsweise Umschulungsvertrages sein und damit den bisherigen Leistungsstand dokumentieren. Für trägerinterne Leistungsüberprüfungen finden die Prämienregelungen keine Anwendung. Bei Ausbildungsberufen mit gestreckter Abschlussprüfung wird der erste Teil der Abschlussprüfung der Zwischenprüfung gleichgestellt. Die Regelung gilt nach § 444a Absatz 2 für abschlussbezogene berufliche Weiterbildungen, die nach dem 31. Juli 2016 beginnen.

Zu Nummer 12

§ 134 sah die Zahlung einer erfolgsabhängigen Pauschale an Transferträger vor, wenn sie eine von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerin oder einen von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer aus einer Transfermaßnahme in eine versicherungspflichtige Beschäftigung vermitteln, die länger als sechs Monate fortbesteht. Ziel der erfolgsabhängigen Pauschale sollte es sein, die Job-to-Job Vermittlung zu verbessern und zu beschleunigen. Die Regelung wurde bis zum 31. Dezember 2014 befristet, um zunächst ihre Wirkung zu prüfen. Die Regelung hat sich nicht bewährt. Seit ihrer Einführung gab es keinen Anwendungsfall. Daher wird die Regelung aufgehoben.

Zu Nummer 13

Die bis Ende des Jahres 2016 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit für überwiegend kurz befristet Beschäftigte wird bis zum 31. Juli 2018 verlängert. Vor Ablauf der Befristung wird zu entscheiden sein, wie die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit für überwiegend kurz befristetet Beschäftigte, insbesondere auch für Kulturschaffende, verbessert werden kann.

Zu Nummer 14

Mit der Regelung wird eine gesetzliche Grundlage für die sogenannte Gutschrift der Anspruchsdauer in den Fällen geschaffen, in denen die Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld zunächst vorgeleistet hat, dieses jedoch später ganz oder teilweise erstattet oder ersetzt wird. Die Regelung stellt auch im Hinblick auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 29. Januar 2008 (B 7/7a AL 58/06 R) klar, dass für die Ermittlung der (tageweisen) Gutschrift der Anspruchsdauer nicht allein der Leistungsbetrag des Arbeitslosengeldes, sondern auch die auf diesen Leistungsbetrag entfallenden Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung einzubeziehen sind.

Zu Nummer 15

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zur Anfügung des § 151 Absatz 3 Nummer 3 (Artikel 1 Nummer 15 Buchstabe b).

Zu Buchstabe b

Mit der Regelung werden Unklarheiten zur Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung beseitigt. Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 18. Mai 2010 (B 7 AL 49/08 R) festgestellt, dass die im Rahmen einer versicherungspflichtigen außerbetrieblichen Berufsausbildung gezahlte Vergütung kein Arbeitsentgelt im Sinne des Bemessungsrechts des Arbeitslosengeldes darstellt. Dies hat zur Folge, dass junge Menschen, die eine außerbetriebliche Berufsausbildung absolviert haben, ein Arbeitslosengeld auf der Basis einer fiktiven Bemessungsgrundlage erhalten (§ 152). Das daraus resultierende Arbeitslosengeld ist im Regelfall deutlich höher als die zuletzt im Rahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung erzielte Ausbildungsvergütung beziehungsweise die während der außerbetrieblichen Berufsausbildung bezogene Sozialleistung. Dies führt nicht

nur zu einer Ungleichbehandlung im Vergleich zu Auszubildenden, die eine betriebliche Berufsausbildung absolviert haben und deren Arbeitslosengeld sich nach der zuletzt erzielten Ausbildungsvergütung richtet, sondern erweist sich auch als erhebliches Integrationshemmnis bei der Eingliederung der jungen Menschen in den Arbeitsmarkt.

Die Neuregelung stellt klar, dass Zeiten nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 25 Absatz 1 Satz 2) im Bemessungsrecht des Arbeitslosengeldes (§§ 150, 151) Zeiten einer betrieblichen Berufsausbildung gleichgestellt sind. Damit ist auch die erzielte Ausbildungsvergütung bei außerbetrieblicher Berufsausbildung - wie bei einer betrieblichen Berufsausbildung - der Bemessung des Arbeitslosengeldes als Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Sofern keine Ausbildungsvergütung vereinbart war - dies sind insbesondere außerbetriebliche Berufsausbildungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, für die anstelle der Ausbildungsvergütung eine Sozialleistung gezahlt wird (zum Beispiel Ausbildungsgeld) - wird als Arbeitsentgelt der Betrag zugrunde gelegt, der als Bedarf für junge behinderte Menschen in § 123 Absatz 1 Nummer 1 letzter Teilsatz festgelegt ist. Das sind zurzeit 397 Euro monatlich.

Zu Nummer 16

Korrektur einer redaktionellen Unrichtigkeit.

Zu Nummer 17

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Durch die Neuregelung soll klargestellt werden, dass auch solche Maßnahmen für die Weiterbildungsförderung zugelassen werden können, die eine ergänzende individuelle Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorsehen, die in einem Betrieb an einer abschlussbezogenen Weiterbildung teilnehmen. Betriebliche Umschulungen führen zu überdurchschnittlich guten Eingliederungserfolgen. Es ist daher sinnvoll, verstärkt Teilnehmerinnen beziehungsweise Teilnehmer und Betriebe für betriebliche Umschulungsplätze zu gewinnen. Dies gilt insbesondere, wenn Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können. Für Personen, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und deren Schulzeit in der Regel schon längere Zeit zurückliegt, stellt eine betriebliche Einzelumschulung aufgrund der verkürzten Dauer und der teilweise hohen Anforderungen an die Vorbildung häufig eine große Herausforderung dar. Um die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer entsprechenden Qualifizierung in einem Betrieb zu ermöglichen, sollen daher nicht nur vorbereitende Grundqualifizierungsangebote, sondern auch geeignete umschulungsbegleitende Hilfen zur Flankierung individueller Lernprobleme unterbreitet werden können. Diese können beispielsweise eine Lernprozessbetreuung mit Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken, Unterstützung bei den Formalitäten im Umschulungsbetrieb, Kommunikation mit Berufsschulen, Stabilisierung des Durchhaltevermögens, gezielte Prüfungsvorbereitung und Umgang mit Prüfungssituationen oder ergänzend zum Berufsschulunterricht notwendigen Stützunterricht bei einem Bildungsanbieter umfassen. Damit sollen Maßnahmeabbrüche reduziert, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche betriebliche Umschulung verbessert und die Bereitschaft der Betriebe, Umschulungsplätze bereitzustellen, gestärkt werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es ist Aufgabe der Bildungsanbieter, im Rahmen der Maßnahmekonzeption beruflicher Weiterbildung zielgruppenadäquate Qualifizierungserfordernisse zu berücksichtigen (§ 3 Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung). Die Regelungen zur Zulassung beruflicher Weiterbildungsangebote ermöglichen bereits jetzt eine Kombination von berufsqualifizierenden und allgemeinbildenden Inhalten, die individuellen und arbeitsmarktpolitischen Bedarfen gleichermaßen Rechnung trägt. Die Ergebnisse der PIAAC-Studie haben deutlich gemacht, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland im internationalen Vergleich nur über durchschnittliche Grundkompetenzen verfügt. Bei Langzeitarbeitslosen, älteren und gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

sind die Kompetenzwerte auch im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich. Die Regelung soll das Bewusstsein von Bildungsanbietern und fachkundigen Stellen für die arbeitsmarktliche und berufliche Bedeutung von Grundkompetenzen schärfen und einen Beitrag dazu leisten, dass bei der Konzeption berufsbezogener Weiterbildungslehrgänge für den oben angegebenen Personenkreis die Vermittlung von Grundkompetenzen stärkere Berücksichtigung findet. Die Regelung des § 180 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2 bleibt unberührt. Danach sind auch weiterhin solche Maßnahmen von einer Zulassung grundsätzlich ausgeschlossen, wenn sie überwiegend nicht berufsbezogene Inhalte vermitteln.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zum neuen § 81 Absatz 3a. Die Regelung stellt klar, dass Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen, die in Vorbereitung auf eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung absolviert werden, grundsätzlich zulassungsfähig sind und nicht den Ausschlusstatbeständen des § 180 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2 unterfallen. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Unterstützung betrieblicher Umschulungen. Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen sollen in ihrer Maßnahmekonzeption neben der Vermittlung von Grundkompetenzen zielgruppen- und bedarfsorientiert auf das Erreichen und Durchhalten einer abschlussbezogenen Weiterbildung ausgerichtet sein. Es sind daher auch Maßnahmen zulassungsfähig, die neben Angeboten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, weiterbildungs- und integrationsbegleitende Unterstützungsleistungen auch bereits die Vermittlung berufsfachlicher Inhalte beinhalten, die für das Erreichen einer abschlussbezogenen Weiterbildung und einer Beschäftigungsaufnahme erforderlich sind.

Zu Nummer 18

Korrektur einer redaktionellen Unrichtigkeit.

Zu Nummer 19

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Korrektur infolge der durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBl. I 2003 S. 2848) erfolgten Zusammenfassung der Entgeltersatzleistungen Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld zu einer einheitlichen Versicherungsleistung Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Korrektur infolge der durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBl. I 2003 S. 2848) erfolgten Zusammenfassung der Entgeltersatzleistungen Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld zu einer einheitlichen Versicherungsleistung Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Korrektur infolge der Neunummerierung des SGB III durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt (BGBl. I 2011 S. 2854).

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Korrektur infolge der durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBl. I 2003 S. 2848) erfolgten Zusammenfassung der Entgeltersatzleistungen Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld zu einer einheitlichen Versicherungsleistung Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung.

Zu Nummer 20

Die Vorschrift bestimmt die Höhe der beitragspflichtigen Einnahmen für die Personen, die sich wegen einer Übertragung von Elternzeit oder wegen einer beruflichen Weiterbildung nach § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 beziehungsweise Nummer 5 freiwillig weiterversichern. Der sich daraus ergebende Beitrag zur Arbeitsförderung beträgt nach den für das Jahr 2016 maßgeblichen Werten rund 44 Euro beziehungsweise 38 Euro (Ost) monatlich.

Zu Nummer 21

Zu Buchstabe a

Anpassung der Zuständigkeitsregelung für die Beitragserstattung.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Aufhebung des § 351 Absatz 2 Nummer 2 (Artikel 1 Nummer 21 Buchstabe a).

Zu Nummer 22

Neueintritte in die Förderung mit der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer waren zuletzt am 31. Dezember 2011 möglich (§ 417 Absatz 7). Da die Förderdauer auf bis zu längstens zwei Jahre beschränkt war, ist diese Vorschrift seit dem 1. Januar 2014 gegenstandslos und wird daher aufgehoben.

Zu Nummer 23

Zu Absatz 1

Die Vorschrift ermöglicht Betroffenen, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits in einer Elternzeit oder einer beruflichen Weiterbildung befinden, noch innerhalb einer Frist von drei Monaten während der Elternzeit oder beruflichen Weiterbildung einen Antrag auf freiwillige Weiterversicherung nach § 28a zu stellen.

Zu Absatz 2

Der Anspruch auf Zahlung einer Weiterbildungsprämie nach § 131a Absatz 3 beschränkt sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einer von der Agentur für Arbeit geförderten abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die nach dem 31. Juli 2016 beginnt.

Zu Absatz 3

Die Regelung gewährleistet, dass mit Inkrafttreten der Neuregelung im Bemessungsrecht des Arbeitslosengeldes (§ 151 Absatz 3 Nummer 3) laufende Leistungsfälle nicht neu bemessen werden müssen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Folgeänderung zur Änderung des § 45 SGB III (Artikel 1 Nummer 5).

Zu Artikel 3 (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Mit der Verordnungsermächtigung wird das BMAS ermächtigt, die Mindestnettobeträge in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung des Altersteilzeitgesetzes festzulegen. Da Mindestnettobeträge unter anderem dazu führen können, dass steuer- oder beitragsrechtliche Entlastungen der einzelnen Altersteilzeitarbeitnehmerin oder dem einzelnen Altersteilzeitarbeitnehmer nicht direkt zugutekommen, wurde für Altersteilzeitarbeit, die ab dem 1. Juli 2004 begonnen wurde, die bis dahin geltende Mindestnettoaufstockung durch eine gesetzliche Bruttoaufstockung ersetzt. Durch sie werden Steuer- und Beitragssatzänderungen automatisch berücksichtigt. Wegen der sinkenden Zahl der geförderten Altersteilzeitverträge mit Mindestnettoaufstockung hat das BMAS zuletzt im Jahr 2007 von der Ermächtigung Gebrauch gemacht und die Mindestnettobeträge für das Jahr 2008 festgelegt. Laut Bundesagentur für Arbeit gibt es ab dem 1. Juni 2014 keinen Fall geförderter Altersteilzeit mehr, für den die gesetzlichen Mindestnettobeträge Anwendung finden. Darüber hinaus kann es ab dem 1. Juli 2014 auch keinen Fall ungeförderter Altersteilzeit mit gesetzlichen Mindestnettobeträgen mehr geben. Die Verordnungsermächtigung kann daher aufgehoben werden.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Satz 1 der Vorschrift regelt das grundsätzliche Inkrafttreten.

Satz 2 der Vorschrift regelt das gleichzeitige Außerkrafttreten der Mindestnettobetrags-Verordnung. Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung der entsprechenden Verordnungsermächtigung im Altersteilzeitgesetz.