

## **Gesetzentwurf**

### **der Bundesregierung**

#### **Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen**

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

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt. Die Bundesregierung hat mit den Partnern im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs viel erreicht. Dennoch gibt es weiteren Handlungsbedarf: Insbesondere leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler schaffen nur teilweise den direkten Übergang in eine Berufsausbildung. Die Zahl derer, die ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung nicht realisieren konnten, ist weiter angewachsen. Nur wer gut ausgebildet ist, hat dauerhaft eine berufliche Perspektive. Berufliche Bildung ist die Grundlage für eine freie und aktive Lebensgestaltung, für Anerkennung und Wohlstand. Eine gute Ausbildung ist nicht nur für den Einzelnen ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Leben, sondern auch entscheidend für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze muss gezielt zugunsten leistungsschwächerer und sich seit langem um Ausbildung bemügender junger Menschen weiter spürbar erhöht werden. Schülerinnen und Schüler, denen der Schulabschluss und der Einstieg in Ausbildung schwerer fallen, müssen bereits in der Schule aufgefangen und beim Einstieg in eine Berufsausbildung unterstützt werden. Wenn in Ausnahmefällen eine Zweitausbildung notwendig ist, muss auch die Möglichkeit bestehen, dem Auszubildenden bei der Finanzierung seines Lebensunterhalts zu helfen.

##### **B. Lösung**

Mit dem Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch werden wesentliche Elemente des mit der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung am 9. Januar 2008 beschlossenen Konzeptes „Jugend – Ausbildung und Arbeit“ gesetzlich umgesetzt. Ein Ziel des Konzeptes ist die Schaffung von 100 000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bis zum Jahr 2010.

Arbeitgeber, die bis Ende 2010 für förderungsbedürftige Ausbildungsuchende aus früheren Schulentlassjahren allgemein bildender Schulen zusätzliche Ausbildungsplätze im dualen System schaffen, werden mit einem einmaligen Ausbildungsbonus in Höhe von 4 000, 5 000 oder 6 000 Euro je zusätzlichem Auszubildenden unterstützt. Diese bis Ende des Jahres 2010 befristete Ausnah-

meregelung lässt den Grundsatz der originären Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses unangetastet.

In Ergänzung zu den vielfältigen ehrenamtlichen Ausbildungspatenschaften können Jugendliche, die einer besonderen Unterstützung bedürfen, in den nächsten Jahren bei der Vorbereitung des Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung und Berufswahl und beim Übergang in eine Berufsausbildung individuell durch eine Berufseinstiegsbegleitung unterstützt werden.

Die Förderung mit Berufsausbildungsbeihilfe wird für eine zweite Berufsausbildung im Rahmen einer Ermessensleistung ermöglicht, wenn die dauerhafte berufliche Eingliederung sonst nicht zu erreichen ist und durch die zweite Ausbildung voraussichtlich erreicht wird.

### **C. Alternativen**

Der Bundesrat hat am 21. September 2007 beschlossen, den Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (Bundratsdrucksache 525/07 (Beschluss)) gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes beim Deutschen Bundestag einzubringen. Der Gesetzentwurf sieht die Einführung von Ausbildungsplatzzuschüssen für zusätzliche Ausbildungsplätze, die mit Altbewerbern besetzt werden, vor. Die Bundesregierung hat die vom Bundesrat vorgeschlagene Ausgestaltung geprüft. Sie erscheint jedoch aufgrund ihrer Beschränkungen hinsichtlich Laufzeit, Zielgruppe, Förderhöhe und Auszahlungsmodus weniger geeignet, das in der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung formulierte Ziel, bis 2010 100 000 zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber zu schaffen, zu realisieren.

### **D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte**

#### **1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

Der Ausbildungsbonus führt nach einer Modellrechnung bis zum Jahr 2012 zu Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in geschätzter Höhe von rund 450 Mio. Euro.

Für die Ermessensleistung Berufseinstiegsbegleitung sind bis zum Jahr 2014 Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in geschätzter Höhe von 240 Mio. Euro zu erwarten.

Die finanziellen Auswirkungen der Förderung der Zweitausbildung in Ausnahmefällen werden auf jährliche Aufwendungen in Höhe von etwa 3 Mio. Euro geschätzt.

Eingliederungserfolge der neuen Maßnahmen führen in nicht bezifferbarer Höhe zu Minderausgaben bei anderen Leistungen.

#### **2. Vollzugaufwand**

Bei der Bewilligung und Auszahlung der neuen Leistungen entstehen zwar Kosten für die Verwaltung in nicht näher quantifizierbarem geringem Umfang, gleichzeitig fallen aber Verwaltungskosten weg, die bei der Bewilligung und Auszahlung der andernfalls erforderlichen Leistungen entstehen würden.

### **E. Sonstige Kosten**

Keine

**F. Bürokratiekosten**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die allgemeine Antragspflicht in zwei Fällen ausgeweitet und zwei neue Informationspflichten für die Unternehmen eingeführt. Die daraus resultierenden Bürokratiekosten werden auf rund 940 000 Euro pro Ausbildungsjahr geschätzt.

Darüber hinaus wird jeweils eine neue Informationspflicht für die Bürgerinnen und Bürger und für die Verwaltung eingeführt. Die daraus resultierenden Bürokratiekosten können nicht adäquat geschätzt werden.

Die mit dem Ausbildungsbonus nach § 421r SGB III-E verbundenen Bürokratiekosten sind angesichts der zu erwartenden Begünstigungen zu vernachlässigen.



**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DIE BUNDESKANZLERIN**

Berlin, 7. April 2008

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Dr. Norbert Lammert  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches  
Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen  
förderungsbedürftiger junger Menschen

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Abs. 1 NKRG  
ist als Anlage 2 beigefügt.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zur Stellungnahme des Nationalen  
Normenkontrollrates ist als Anlage 3 beigefügt.

Der Gesetzentwurf ist dem Bundesrat am 14. März 2008 als besonders  
eilbedürftig zugeleitet worden.

Die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzentwurf sowie die Auffassung  
der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates werden  
unverzüglich nachgereicht.

Mit freundlichen Grüßen





## Anlage 1

## Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen

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), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe zu § 421q folgende Angaben eingefügt:

„§ 421r Ausbildungsbonus

§ 421s Berufseinstiegsbegleitung“.

2. In § 3 Abs. 5 wird das Wort „Berufsausbildungsbeihilfe“ durch die Wörter „Berufsausbildungsbeihilfe für die erstmalige Ausbildung“ ersetzt.

3. § 60 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Satz 2 wird Absatz 3.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

(2) Förderungsfähig ist die erstmalige Ausbildung. Eine zweite Ausbildung kann gefördert werden, wenn zu erwarten ist, dass eine berufliche Eingliederung dauerhaft auf andere Weise nicht erreicht werden kann und durch die zweite Ausbildung die berufliche Eingliederung erreicht wird.“

4. Nach § 421q werden folgende §§ 421r und 421s angefügt:

#### „§ 421r Ausbildungsbonus

(1) Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss für die zusätzliche betriebliche Ausbildung besonders förderungsbedürftiger Auszubildender (Ausbildungsbonus). Besonders förderungsbedürftig sind Auszubildende, die bereits im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen haben und die

1. sich bereits für das Vorjahr oder früher erfolglos um eine berufliche Ausbildung im Sinne von Absatz 3 bemüht haben und einen mittleren Schulabschluss mit höchstens der Abschlussnote ausreichend in den Fächern Deutsch oder Mathematik, einen Hauptschulabschluss, einen Sonderschulabschluss oder keinen Schulabschluss haben oder
2. lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind.

Der Ausbildungsbonus kann auch an Arbeitgeber geleistet werden, die förderungsbedürftige Auszubildende zusätzlich betrieblich ausbilden. Förderungsfähig sind Auszubildende, die bereits im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen haben und die

1. sich bereits seit mehr als zwei Jahren erfolglos um eine berufliche Ausbildung im Sinne von Absatz 3 bemüht haben oder
2. sich bereits für das Vorjahr oder früher erfolglos um eine berufliche Ausbildung im Sinne von Absatz 3 bemüht haben und einen mittleren Schulabschluss haben,

soweit sie nicht unter Satz 2 fallen.

(2) Ein Auszubildender hat sich um eine berufliche Ausbildung bemüht, wenn er bei der Agentur für Arbeit oder bei dem Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende Ausbildung suchend gemeldet war oder den Nachweis von mindestens fünf abgelehnten Bewerbungen je Kalenderjahr für ein Ausbildungsverhältnis erbringt.

(3) Förderungsfähig ist eine betriebliche Ausbildung, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seemannsgesetz durchgeführt wird und für die der dafür vorgeschriebene Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist.

(4) Die Ausbildung erfolgt zusätzlich, wenn bei Ausbildungsbeginn die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Sinne von Absatz 3 in dem Betrieb aufgrund des mit dem Auszubildenden abgeschlossenen Ausbildungsvertrages höher ist, als sie es im Durchschnitt der drei vorhergehenden Jahre jeweils am 31. Dezember war. Bei der Berechnung werden Auszubildende, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung weiterbeschäftigt werden, und Auszubildende, deren Ausbildungszeit vor dem 31. Dezember desselben Jahres endet, nicht mitgezählt. Es ist auf ganze Zahlen zu runden. § 338 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden. Der Arbeitgeber hat die Zusätzlichkeit durch eine Bescheinigung der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle nachzuweisen.

(5) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

1. zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Ausbildungsbonus zu erhalten,
2. zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber den Auszubildenden im Vorjahr oder früher nicht zur Ausbildung eingestellt hat, um den Ausbildungsbonus zu erhalten,

3. die Einstellung bei einem Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Auszubildende bereits eine geförderte betriebliche Einstiegsqualifizierung durchlaufen hat, oder
4. die Ausbildung im Betrieb des Ehegatten, des Lebenspartners, der Eltern oder eines Elternteils durchgeführt wird.

(6) Die Höhe des Ausbildungsbonus bestimmt sich nach der für das erste Ausbildungsjahr tariflich vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütung oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, nach der für vergleichbare Ausbildungen ortsüblichen Ausbildungsvergütung. Einmalig gezahltes Entgelt wird nicht berücksichtigt. Der Ausbildungsbonus beträgt für jedes zusätzliche Ausbildungsverhältnis

1. 4 000 Euro, wenn die maßgebliche Vergütung 500 Euro unterschreitet,
2. 5 000 Euro, wenn die maßgebliche Vergütung mindestens 500 Euro und weniger als 750 Euro beträgt, und
3. 6 000 Euro, wenn die maßgebliche Vergütung mindestens 750 Euro beträgt.

Er reduziert sich anteilig, soweit die in der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer unterschritten wird, weil der Auszubildende bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages Teile der Ausbildung erfolgreich absolviert hat oder eine Anrechnung von Zeiten beruflicher Vorbildung auf die Ausbildung erfolgt. 30 Prozent des Ausbildungsbonus werden nach Ablauf der Probezeit, 70 Prozent des Ausbildungsbonus werden nach Ablauf der Hälfte der vereinbarten Ausbildungszeit ausgezahlt, wenn das Ausbildungsverhältnis jeweils fortbesteht.

(7) Der Ausbildungsbonus nach Absatz 6 erhöht sich zugunsten von schwerbehinderten Auszubildenden im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches und behinderten Auszubildenden um 30 Prozent. Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn das Ausbildungsverhältnis nach § 235a oder § 236 gefördert wird.

(8) Die Leistung wird nur erbracht, soweit sie nicht für den gleichen Zweck durch Dritte erbracht wird. Leistungen Dritter zur Aufstockung der Leistung bleiben anrechnungsfrei.

(9) Förderungsfähig sind Ausbildungen, die frühestens am 1. Juli 2008 und spätestens am 31. Dezember 2010 begonnen werden.

(10) Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere zum Verfahren der Förderung zu bestimmen.

(11) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte in den Jahren 2008 bis 2013 und berichtet dem Deutschen Bundestag hierüber erstmals bis zum 31. Juli 2010 und abschließend bis zum 31. Dezember 2013.

#### § 421s Berufseinstiegsbegleitung

(1) Träger von Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche können durch Übernahme der Maßnahmekosten gefördert werden, um Jugendliche beim

Übergang von der allgemein bildenden Schule in eine berufliche Ausbildung zu unterstützen.

(2) Förderungsfähig sind Maßnahmen zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger Jugendlicher durch Berufseinstiegsbegleiter, um die Eingliederung des Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung zu erreichen (Berufseinstiegsbegleitung). Unterstützt werden sollen insbesondere das Erreichen des Abschlusses einer allgemein bildenden Schule, die Berufsorientierung und -wahl, die Suche nach einem Ausbildungsplatz und die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Die Begleitung beginnt in der Regel mit dem Besuch der Vorabgangsklasse der allgemein bildenden Schule und endet ein halbes Jahr nach Beginn einer beruflichen Ausbildung. Sie endet spätestens 24 Monate nach Beendigung der allgemein bildenden Schule. Der Träger hat mit Dritten, die Schüler derselben Schule bei der Berufsorientierung und -wahl unterstützen, eng zusammenzuarbeiten.

(3) Förderungsfähig sind Jugendliche, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben, den Abschluss der allgemein bildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen.

(4) Berufseinstiegsbegleiter sind Personen, die aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung für die Begleitung besonders geeignet sind. Dem Jugendlichen ist ein Berufseinstiegsbegleiter zuzuordnen. Ein Wechsel des Berufseinstiegsbegleiters während der Begleitung eines Jugendlichen ist nur aus wichtigem Grund zulässig. Einem Berufseinstiegsbegleiter sollen in der Regel höchstens 20 Jugendliche gleichzeitig zugeordnet sein.

(5) Als Maßnahmekosten können die angemessenen Aufwendungen des Trägers für die Durchführung der Maßnahme einschließlich der erforderlichen Kosten für die Berufseinstiegsbegleiter übernommen werden.

(6) Die Maßnahmen sind nur förderungsfähig, wenn sie nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant, im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt werden und die Kosten angemessen sind. Die vergaberechtlichen Vorschriften sind anzuwenden.

(7) Es können Maßnahmen gefördert werden, die bis zum 31. Dezember 2011 beginnen.

(8) Die Maßnahmen werden zum Zweck der Erprobung nur zugunsten von Schülern an 1 000 ausgewählten allgemein bildenden Schulen gefördert. Die Bundesagentur bestimmt bis zum 31. Dezember 2008 die Schulen durch Anordnung. Die Bundesländer sind entsprechend ihrem Anteil an allen zwischen dem 1. Oktober 2006 und dem 30. September 2007 bei der Bundesagentur gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen zu berücksichtigen.

(9) Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

(10) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht die Auswirkungen der Berufseinstiegsbegleitung auf das Erreichen des Abschlusses der allgemein bildenden Schule und den Erfolg insbesondere beim Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung und die



Förderleistungen des Bundes, der Bundesagentur, der Länder und Kommunen in den Jahren 2008 bis 2013 und berichtet dem Deutschen Bundestag hierüber erstmals bis zum 31. Dezember 2010 und abschließend bis zum 31. Dezember 2014.“

## Artikel 2

### Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

§ 71b Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 2 eingefügt:  
„2. die Berufsausbildungsbeihilfe nach § 60 Abs. 2 Satz 2 des Dritten Buches,“.
2. Die bisherige Nummer 2 wird Nummer 3.
3. Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 4 und das Wort „und“ wird durch ein Komma ersetzt.
4. Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 5 und nach dem Wort „Buches“ wird das Wort „und“ eingefügt.
5. Folgende Nummer 6 wird angefügt:

„6. der Ausbildungsbonus nach § 421r Abs. 1 Satz 3 des Dritten Buches“.

## Artikel 3

### Weitere Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden die Angaben zu den §§ 421r und 421s wie folgt gefasst:  
„§ 421r Ausbildungsbonus (weggefallen)  
§ 421s Berufseinstiegsbegleitung (weggefallen)“.
2. Die §§ 421r und 421s werden aufgehoben.

## Artikel 4

### Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft, soweit in Absatz 2 nichts Abweichendes bestimmt ist.

(2) Artikel 3 tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Gesetzgebungskompetenz des Bundes

Der Bund hat für die Arbeitsförderung die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes (Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung). Die Regelungen des Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind von dieser Gesetzgebungskompetenz gedeckt. Der Gesetzentwurf sieht die Förderung von Arbeitgebern vor, die zusätzliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige Ausbildungsuchende aus früheren Schulentlassjahren allgemein bildender Schulen schaffen. Weiter wird die individuelle Begleitung junger Menschen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung geregelt. Außerdem können zukünftig Auszubildende in Ausnahmefällen auch für eine zweite Ausbildung mit Berufsausbildungsbeihilfe gefördert werden. Die drei durch den Gesetzentwurf geschaffenen Maßnahmen fördern die Ausbildung junger Menschen und damit ihre dauerhafte Eingliederung in Arbeit. Sie sind damit präventiv wirkender Bestandteil des Systems der Arbeitsförderung.

#### II. Ziel und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt. Die Bundesregierung hat mit den Partnern im Ausbildungspakt viel erreicht. Nach der am 13. Dezember 2007 veröffentlichten Ausbildungsplatzbilanz 2007 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden zwischen dem 1. Oktober 2006 und dem 30. September 2007 bundesweit rund 625 900 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind rund 49 700 Verträge (8,6 Prozent) mehr als im Vorjahreszeitraum. Erstmals seit 2001 sind damit 2007 wieder mehr als 600 000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. Dennoch gibt es weiteren Handlungsbedarf: Der Anteil der Altbewerber an den gemeldeten Bewerbern ist nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Ausbildungsstellenmarkt in den letzten acht Jahren von 40 Prozent auf 52,4 Prozent gestiegen. Diese Zahl zeigt, dass zunehmend junge Menschen nicht unmittelbar nach dem Verlassen der allgemein bildenden Schule einen Ausbildungsplatz finden. Damit ihre Zahl sinkt, muss die Zahl der Ausbildungsplätze kurzfristig weiter steigen.

Gut ausgebildete Arbeitnehmer sichern Arbeitsplätze und geben Wachstumsimpulse. Berufliche Bildung ist die Grundlage für eine freie und aktive Lebensgestaltung, für Anerkennung und Wohlstand. Sie ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und eröffnet dem Einzelnen neue Perspektiven für seine Zukunft.

Mit ihrer Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ vom 9. Januar 2008 bekennt sich die Bundesregierung zu Bildung und Qualifizierung als Schlüssel für die Zukunft Deutschlands und seiner Bürger. Ein zentrales Element der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung bildet das Konzept „Jugend – Ausbildung und Arbeit“, das dem Ausbildungsmarkt zusätzliche Impulse gibt. Ein Ziel des Konzeptes ist die Schaffung von 100 000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bis 2010. Mit dem Entwurf eines Fünften

Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch werden wesentliche Elemente dieses Konzeptes umgesetzt.

Der Gesetzentwurf fördert mit drei gezielten Maßnahmen den Übergang in berufliche Ausbildung und die Durchführung einer Berufsausbildung. Die drei Maßnahmen werden einheitlich als Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ausgestaltet, die von der Agentur für Arbeit auch zugunsten von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Sinne des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.

Um Erkenntnisse über die Effektivität und Effizienz der neuen, befristet eingeführten Maßnahmen Ausbildungsbonus und Berufseinstiegsbegleitung zu erlangen und gegebenenfalls Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenwirken zu können, werden sie durch eine Begleitforschung des Bundes evaluiert.

##### 1. Ausbildungsbonus

Diejenigen, die nicht aus eigener Kraft einen Ausbildungsplatz finden können, bedürfen der besonderen Unterstützung der Gesellschaft, damit auch sie ihren beruflichen Lebensweg erfolgreich und zukunftssicher gestalten können. Trotz aller Erfolge stellt sich gerade für die Schwächsten unter den Ausbildungsuchenden die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz als nur schwer zu überwindende Hürde dar. Ihnen gelingt der Einstieg in Ausbildung oftmals nicht in dem Jahr, in dem sie die allgemein bildende Schule verlassen, obwohl sie sich um eine Ausbildung bemühen. Diese jungen Menschen sind im besonderen Maße förderungsbedürftig. Sie brauchen gezielt Unterstützung, um in eine Berufsausbildung zu gelangen. Daher wird im Arbeitsförderungsrecht befristet ein Anreiz für Arbeitgeber in Form eines Ausbildungsbonus geschaffen, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige Ausbildungsuchende aus früheren Schulentlassjahren allgemein bildender Schulen anzubieten.

Ziel ist eine unkomplizierte und unbürokratische Förderung durch einen pauschalen Ausbildungszuschuss, dessen Höhe sich grundsätzlich an der Ausbildungsvergütung orientiert. Die Förderung leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zum Abbau des hohen Altbewerberbestandes.

Durch die Befristung des Ausbildungsbonus bis Ende 2010 wird betont, dass das Ziel der Regelung die schnelle Schaffung einer hohen Anzahl an zusätzlichen Ausbildungsplätzen zugunsten förderungsbedürftiger Ausbildungsuchender aus früheren Schulentlassjahren allgemein bildender Schulen ist. Angesichts des nach wie vor hohen Altbewerberbestandes ist aktuell eine Ausnahmesituation entstanden, die auch außergewöhnliche Einmalmaßnahmen erfordert. Es wird von der Wirtschaft erwartet, dass sie die Zahl der Ausbildungsplätze auf dem durch die Förderung erreichten hohen Niveau eigenständig hält. Die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses einschließlich der Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung ist und bleibt eine originäre Aufgabe der Wirtschaft (vgl. dazu auch BVerfG, Urteil vom 10. Dezember 1980, 2 BvF 3/77, Rn. 88 ff. = BVerfG 55, 274 (312 f.)). Dieser Grundsatz wird nicht in Frage gestellt.

## 2. Berufseinstiegsbegleitung

Ein erfolgreicher Übergang von Schule in Ausbildung und Beschäftigung ist für jeden Jugendlichen ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem eigenverantwortlichen und selbständigen Leben. Dieser Schritt ist jedoch für viele Jugendliche mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Von den Hauptschulabsolventen des Schuljahres 2005/2006 strebten nach einer Schulabgängerbefragung des BIBB mehr als 90 Prozent eine Ausbildung im dualen System an. Tatsächlich gelang nur 35,7 Prozent der Jugendlichen unmittelbar der Übergang ins duale System.

Ziel der befristeten Regelung ist, dass im Rahmen einer modellhaften Erprobung bei einem Träger fest beschäftigte Berufseinstiegsbegleiter Schüler an 1 000 Schulen im ganzen Bundesgebiet beim Übergang von der allgemein bildenden Schule in Ausbildung individuell unterstützen und dadurch die berufliche Eingliederung der Schüler erleichtern. Die neue Leistung ergänzt bestehende ehrenamtliche Ausbildungsopatenschaftsprojekte, die von Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften oder anderen Organisationen ins Leben gerufen wurden und in denen ehrenamtlich engagierte Bürger junge Menschen beim Übergang in eine Berufsausbildung unterstützen. Das bereits bestehende ehrenamtliche Engagement ist Vorbild für die Einführung der Berufseinstiegsbegleitung.

## 3. In Ausnahmefällen Förderung einer zweiten Berufsausbildung mit Berufsausbildungsbeihilfe

Vereinzelte junge Menschen trotz erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung im erlernten Beruf eine Perspektive. Eine zweite Ausbildung, die erst berufliche Perspektiven schafft, darf in diesen Fällen aber nicht daran scheitern, dass dem Auszubildenden trotz bestehenden Bedarfs die finanziellen Mittel fehlen, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Eine insoweit derzeit bestehende Lücke im Arbeitsförderungsrecht wird mit diesem Gesetzentwurf geschlossen: In besonders gelagerten Fällen, in denen es bisher an einer Fördermöglichkeit fehlte, wird die Förderung mit Berufsausbildungsbeihilfe während einer Zweitausbildung im Rahmen einer Ermessensleistung ermöglicht.

## B. Besonderer Teil

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

#### Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Die Inhaltsübersicht wird um die neuen Bestimmungen der §§ 421r und 421s ergänzt.

#### Zu Nummer 2 (§ 3 Abs. 5)

Es handelt sich um eine Folgeanpassung zum neuen § 60 Abs. 2 Satz 2, der bei der Förderung einer zweiten Berufsausbildung Ermessen einräumt.

#### Zu Nummer 3 (§ 60)

#### Zu Buchstabe a (Absatz 3)

Es handelt sich um eine systematische Anpassung. Die Regelung zur Förderung bei vorzeitiger Lösung eines Ausbildungsverhältnisses wird von der neuen Regelung zur För-

derung einer Zweitausbildung getrennt und ohne inhaltliche Änderung in Absatz 3 übernommen.

#### Zu Buchstabe b (Absatz 2)

Satz 1 regelt weiterhin die Förderung der Erstausbildung mit Berufsausbildungsbeihilfe. Die bisher abschließende Bestimmung der Förderung der Erstausbildung stellt zukünftig den Grundsatz dar. Mit Satz 2 wird für junge Menschen, die bereits einen Berufsabschluss haben, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erforderlich ist, künftig in Ausnahmefällen die Möglichkeit der Förderung einer zweiten Ausbildung geschaffen. Dies entspricht dem Bedarf in der Praxis. Eine Förderung weiterer Berufsausbildungen wird im Hinblick auf die nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel der Beitragszahler auch künftig nicht möglich sein.

Bei der Prüfung der Frage, ob die berufliche Eingliederung dauerhaft auf andere Weise nicht erreicht werden kann, ist der Vorrang der Vermittlung (§ 4) zu beachten. Es ist daher insbesondere zu prüfen, ob eine Eingliederung überregional möglich ist oder ob das Ziel der Integration durch andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, insbesondere durch Förderung der beruflichen Weiterbildung, erreicht werden kann. Es muss zu erwarten sein, dass erst die Zweitausbildung zur beruflichen Eingliederung führt.

Abweichend von dem in § 3 Abs. 5 geregelten Grundsatz, wonach auf die Förderung einer ersten Berufsausbildung ein Anspruch besteht, wird die Förderung einer zweiten Ausbildung als Ermessensleistung ausgestaltet.

Mit dieser Regelung wird auch eine Anregung des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages umgesetzt (vgl. lfd. Nr. 1 der Sammelübersicht 304 – Bundestagsdrucksache 16/6953).

### Zu Nummer 4 (§§ 421r und 421s – neu –)

#### Zu § 421r

Mit der Regelung wird befristet ein Ausbildungsbonus als Arbeitgeberleistung für die zusätzliche betriebliche Ausbildung förderungsbedürftiger Auszubildender geschaffen.

Die Regelung zielt auf eine Ausweitung allein der betrieblichen Berufsausbildung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Erfahrungen in der Praxis haben die Vorteile der betrieblichen gegenüber einer außerbetrieblichen Berufsausbildung verdeutlicht. Der bei einer außerbetrieblichen Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr angestrebte Übergang in betriebliche Ausbildung gelingt nur in geringem Umfang. Der Übergang von einer Berufsausbildung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gestaltet sich nach einer betrieblichen Berufsausbildung deutlich einfacher als nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung.

#### Zu Absatz 1

In Satz 1 wird ein Anspruch auf den Ausbildungsbonus begründet, wenn der Arbeitgeber eine besonders förderungsbedürftige Person einstellt und ausbildet.

Die besonders förderungsbedürftigen Auszubildenden werden in Satz 2 definiert. Zu ihnen zählen nach Nummer 1 diejenigen, die sich schon früher um eine Ausbildung bemüht

haben und keinen, einen niedrigen oder einen schlechten mittleren Schulabschluss besitzen. Dabei wird im letzten Fall auf die Abschlussnote in den auch für eine Ausbildung zentralen Kernschulfächern abgestellt. Nummer 2 zählt lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Menschen grundsätzlich zu den besonders förderungsbedürftigen Auszubildenden. Die Begriffe „lernbeeinträchtigt“ und „sozial benachteiligt“ in Nummer 2 sind wie in § 242 Abs. 1 Satz 1 auszulegen.

Bildet der Arbeitgeber eine Person aus, die die Voraussetzungen des Satzes 2 nicht erfüllt, aber nach den Voraussetzungen des Satzes 4 förderungsbedürftig ist, kann der Arbeitgeber den Ausbildungsbonus nach Satz 3 als Ermessensleistung erhalten. Der Agentur für Arbeit steht in diesem Fall ein Entschließungsermessen, also hinsichtlich des „Ob“ der Förderung, zu. Ein Auswahlermessen, also hinsichtlich des „Wie“ der Leistung, wird nicht eingeräumt.

Satz 4 definiert die förderungsbedürftigen Auszubildenden. Zu ihnen gehören nach Nummer 1 Auszubildende, die sich unmittelbar vor Ausbildungsbeginn zwei oder mehr Jahre lang um einen Ausbildungsplatz bemüht haben. Nummer 2 bezieht Ausbildungsuchende mit mittlerem Schulabschluss, die sich bereits im Vorjahr oder früher um eine Ausbildung bemüht haben, unabhängig von ihren Abschlussnoten in die Zielgruppe mit ein.

Zur Zielgruppe des Ausbildungsbonus gehören, wie die Erfahrungen mit der Förderung betrieblicher Einstiegsqualifizierungen zeigen, im hohen Maße auch junge Menschen mit Migrationshintergrund, die daher auch entsprechend stark von der Förderung profitieren sollen. Die Förderung soll insgesamt nur zugunsten von Auszubildenden erfolgen, die die allgemein bildende Schule bereits ein oder mehrere Jahre vor Ausbildungsbeginn verlassen haben.

Adressaten des Ausbildungsbonus sind Arbeitgeber. Sie sollen für eine Ausweitung ihrer Ausbildungsleistung gewonnen werden. Arbeitgeber im Sinne dieser Vorschrift können nicht nur einzelne ausbildende Betriebe selbst, sondern auch Betriebe, die sich zu einem Ausbildungsverbund im Sinne von § 10 Abs. 5 BBiG zusammenschließen, sein.

#### Zu Absatz 2

Absatz 2 erläutert, in welcher Form sich ein Auszubildender um eine Ausbildung bemüht haben muss. Ausbildungsuchende, die seit der Schulentlassung zum Beispiel zunächst den Wehr- oder Zivildienst abgeleistet und sich vorher nicht vergeblich um eine Ausbildung bemüht haben, fallen nicht in den förderungsbedürftigen Personenkreis, soweit sie nicht von Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 erfasst werden.

#### Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird klargestellt, dass nur eine betriebliche Berufsausbildung im dualen System gefördert werden kann, denn mit dem Ausbildungsbonus soll gerade diese Ausbildung gestärkt werden.

#### Zu Absatz 4

Durch den Ausbildungsbonus wird ein Anreiz geschaffen, förderungsbedürftigen Ausbildungsuchenden aus früheren Schulentlassungsjahren allgemein bildender Schulen eine neue

Chance zu geben. Die Förderung soll nicht zu Lasten der Ausbildungsuchenden des aktuellen Schulentlassungsjahrgangs erfolgen. Daher soll durch die Förderung zugleich die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht werden. Die geförderten Ausbildungsplätze müssen also zusätzlich angeboten werden.

Das Merkmal der Zusätzlichkeit wird eng gefasst, damit Mitnahmeeffekte weitestgehend unterbunden und Missbrauchsfälle verhindert werden.

Absatz 4 konkretisiert in Satz 1 das Kriterium der Zusätzlichkeit. Ziel der Regelung ist, einen Bonus nur für in dem Förderjahr über die vorhergehende betriebliche Ausbildungspraxis hinaus eingestellte Auszubildende zu zahlen. Mit dem Ausbildungsbonus können somit auch Arbeitgeber gefördert werden, die erstmals ausbilden. Satz 2 unterbindet, dass bei der Zählung der Auszubildenden der früheren Ausbildungsjahre solche Auszubildenden mitgezählt werden, die nur deshalb noch bei dem Betrieb in Ausbildung sind, weil sie die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, oder deren Vertrag vor dem 31. Dezember desselben Jahres ausläuft. Letzteres ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitgeber im aktuellen Jahr seine neuen Auszubildenden am 1. August einstellt, während er sie in früheren Jahren erst am 1. September eingestellt hat.

Satz 3 schreibt die Rundung auf ganze Zahlen vor. Satz 4 regelt, wie die Rundung auf ganze Zahlen zu erfolgen hat.

Satz 5 legt dem Arbeitgeber die Pflicht auf, die Zusätzlichkeit auf einfache Weise nachzuweisen.

#### Zu Absatz 5

Die Ausschlussstatbestände in Absatz 5 dienen der Verhinderung von Missbrauch.

#### Zu Absatz 6

Für jedes förderbare zusätzliche Ausbildungsverhältnis wird für die Durchführung der Ausbildung ein Bonus geleistet. Der Bonus wird als pauschaler Zuschuss in zwei Teilen bei Erreichen von wesentlichen Zwischenzielen der Ausbildung ausgezahlt. Ziel ist die erfolgreiche Durchführung der Ausbildung. Die Pauschalierung dient der unbürokratischen Umsetzung. Die Höhe des Bonus steht nicht im Ermessen der Agentur für Arbeit.

Die Höhe des Ausbildungsbonus ist nach der maßgeblichen Ausbildungsvergütung in drei Stufen gestaffelt. Die Stufen sichern im Rahmen der Pauschalierung eine Grundsystemgerechtigkeit.

Durch die Orientierung an der Ausbildungsvergütung wird ein für den Arbeitgeber gewichtiger Kostenfaktor der Ausbildung teilweise aufgefangen. Um die Eigenverantwortung der Wirtschaft für die duale Berufsausbildung einschließlich einer angemessenen Vergütung der Auszubildenden zu unterstreichen, soll der Ausbildungsbonus weniger als 50 Prozent der Gesamtkosten für die Ausbildungsvergütung betragen. Die Höhe der Förderbeträge wurde auf der Grundlage der Datenbank Ausbildungsvergütungen des BIBB anhand dieser Vorgabe berechnet.

Es wird aus Gründen der Praktikabilität und der einfachen Handhabung für die Agenturen für Arbeit auf die Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres abgestellt. Die Berechnung anhand der durch tarifliche Regelungen



vereinbarten bzw. ortsüblichen Vergütung beugt der Gefahr des Missbrauchs durch überhöhte Vergütungsvereinbarungen vor.

Wenn bereits zu Beginn der betrieblichen Ausbildung feststeht, dass sich die Ausbildungszeit verkürzen wird, entsteht der Anspruch auf den Ausbildungsbonus nur anteilig. Dies kommt zum Beispiel beim Übergang von Auszubildenden aus einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr zum Tragen. Geht zum Beispiel der Auszubildende einer dreijährigen Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr aus einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung über, erhält der Betrieb im Fall der Förderung mit dem Ausbildungsbonus einen anteilig reduzierten Bonus in Höhe von zwei Dritteln der normalen Höhe. Im Fall des Absatzes 6 Satz 2 Nr. 3 erfolgt somit eine Förderung mit einem Bonus in Höhe von 4 000 Euro. Entsprechendes gilt, wenn gemäß § 7 BBiG nach landesrechtlichen Regelungen zum Beispiel das erste Ausbildungsjahr schulisch durchgeführt und dieses aufgrund eines gemeinsamen Antrages des Auszubildenden und Auszubildenden angerechnet wird.

#### Zu Absatz 7

Die zusätzliche Ausbildung eines behinderten oder schwerbehinderten Auszubildenden mit Förderungsbedarf im Sinne von Absatz 1 fordert den Arbeitgeber besonders stark. Daher ist in diesen Fällen eine Erhöhung des Ausbildungsbonus um 30 Prozent vorgesehen. Der Ausschluss einer Parallelförderung zwischen § 421r einerseits und § 235a bzw. § 236 andererseits ist zur Vermeidung von Doppelförderungen erforderlich.

#### Zu Absatz 8

Die Zahlung des Ausbildungsbonus ist nachrangig gegenüber vergleichbaren Leistungen, insbesondere aufgrund von Sonderprogrammen der Bundesländer.

#### Zu Absatz 9

Leistungsbegründendes Ereignis im Sinne des § 321 Abs. 1 Satz 1 ist der Beginn der Ausbildung. Es können nur Ausbildungen gefördert werden, die im Berufsausbildungsjahr 2008/2009 oder später beginnen. Dadurch wird die Zahlung eines Ausbildungsbonus für Ausbildungen ausgeschlossen, die schon vor dem 1. Juli 2008 begonnen haben.

Die Förderung ist auf Ausbildungen, die bis zum 31. Dezember 2010 beginnen, beschränkt. Mit dem Ausbildungsbonus soll ein Abbau des Altbewerberbestandes als Einmaleffekt erreicht werden. Die Berufsausbildung und das Angebot entsprechender Ausbildungsplätze sind und bleiben originäre Aufgaben der Wirtschaft.

#### Zu Absatz 10

Die Bundesagentur für Arbeit wird zum Erlass von notwendigen Verfahrensvorschriften im Wege der Anordnung ermächtigt.

#### Zu Absatz 11

Der Ausbildungsbonus tangiert den Grundsatz, dass Betriebe die Berufsausbildung selbst durchführen, verantworten

und finanzieren. Im Hinblick darauf erscheint es erforderlich, Auswirkungen des Ausbildungsbonus in der Praxis umfassend zu untersuchen. Diesem Ziel dient eine begleitende Evaluation durch den Bund.

#### Zu § 421s

Mit der Regelung wird befristet die Möglichkeit geschaffen, leistungsschwächere Schüler an 1 000 ausgewählten allgemein bildenden Schulen einschließlich der Sonderschulen für behinderte Menschen über längere Zeit individuell beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder eine Beschäftigung – gegebenenfalls einschließlich einer sonstigen Qualifizierung – zu begleiten. Die Berufseinstiegsbegleitung soll dazu beitragen, die Chancen der Schüler auf einen erfolgreichen Übergang in eine duale Ausbildung deutlich zu verbessern.

#### Zu Absatz 1

Mit Absatz 1 wird die neue Maßnahme der Berufseinstiegsbegleitung als Trägerleistung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch geschaffen und das Ziel beschrieben. Die Voraussetzungen für die Maßnahmenförderung im Einzelnen ergeben sich insbesondere aus den nachfolgenden Absätzen.

#### Zu Absatz 2

Absatz 2 beschreibt Inhalt und Dauer der Maßnahmen.

Satz 1 enthält eine Legaldefinition des neuen gesetzlichen Begriffs der Berufseinstiegsbegleitung. Die Berufseinstiegsbegleitung soll bereits während des Besuchs der Vorabgangsklasse der allgemein bildenden Schule beginnen, damit hinreichend Zeit besteht, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und der Jugendliche bereits bei frühzeitig zu treffenden Entscheidungen auf die Unterstützung der Berufseinstiegsbegleitung zurückgreifen kann. Im Regelfall beginnt die aktive Bewerbungsphase spätestens ein Jahr vor dem Verlassen der allgemein bildenden Schule. Der Berufseinstiegsbegleiter soll den Jugendlichen schon bei der Berufsorientierung und -wahl unterstützen. Darüber hinaus kann er auch bei der Herstellung der Ausbildungsreife Unterstützung leisten. Ein im Einzelfall sinnvoller späterer Einstieg eines Jugendlichen in eine Maßnahme ist nicht ausgeschlossen. Dies kommt zum Beispiel in Betracht, wenn ein bis dahin nicht begleiteter Jugendlicher den Schulabschluss nicht geschafft hat und diesen in einer beruflichen Schule nachholt (Vorklasse zum Berufsgrundschuljahr) oder wenn mit einem Wohnortwechsel während der Abgangsklasse auch ein Schulwechsel verbunden ist. In derartigen Fällen ist die Begleitung des Jugendlichen auch ab diesem Zeitpunkt möglich.

Die Berufseinstiegsbegleitung endet, wenn der Jugendliche erfolgreich in eine Berufsausbildung eingemündet ist, jedoch spätestens 24 Monate nach Beendigung der allgemein bildenden Schule. Diese Begrenzung der Dauer ist erforderlich, um den Trägern Planungssicherheit zu geben. Zudem ist davon auszugehen, dass die Berufseinstiegsbegleitung bis zu diesem Zeitpunkt jegliche von ihr leistbare Unterstützung gegeben hat. Für weitergehende Hilfen kann dann auf das Regelangebot der Agenturen für Arbeit zurückgegriffen werden.

Die Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s ergänzt bestehende, oftmals ehrenamtliche, Projekte mit gleicher oder

ähnlicher Zielrichtung, wie zum Beispiel Ausbildungspatenschaftsprojekte, die von Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften oder anderen Organisationen ins Leben gerufen wurden, sowie den im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs angesprochenen Einsatz von Mentoren aus der betrieblichen Praxis, die vor Ort in den Schulen tätig werden. Die Träger von Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung sind verpflichtet, mit diesen Dritten, die Schüler derselben allgemein bildenden Schule bei der Berufsorientierung und -wahl unterstützen, eng zusammenzuarbeiten. Durch die Pflicht der Träger der Maßnahmen nach § 421s zur Zusammenarbeit soll sichergestellt werden, dass bestehendes ehrenamtliches Engagement und die Berufseinstiegsbegleitung als Maßnahme der Arbeitsförderung sich sinnvoll ergänzen und positive Synergieeffekte zum Tragen kommen.

#### Zu Absatz 3

Begleitet werden sollen leistungsschwächere Schüler, die nach Beendigung des Schulbesuchs eine berufliche Ausbildung anstreben und bei diesem Übergang voraussichtlich Unterstützung benötigen. Die Auswahl der zu begleitenden Schüler erfolgt in Absprache mit Lehrern sowie Schulsozialarbeitern. Die Inanspruchnahme der Berufseinstiegsbegleitung erfolgt freiwillig.

#### Zu Absatz 4

In Absatz 4 werden die an die beim jeweiligen Träger beschäftigten Berufseinstiegsbegleiter zu stellenden Anforderungen beschrieben. Als Berufseinstiegsbegleiter sollen Personen eingesetzt werden, die aufgrund ihrer Lebens- und Berufserfahrung die erfolgreiche Unterstützung des Jugendlichen erwarten lassen. Nach einer Auswertung bestehender Ausbildungspatenschaftsprojekte zählen hierzu insbesondere Personen mit praktischer Berufserfahrung in den dualen Ausbildungsberufen, Führungserfahrung, Ausbildungserfahrung oder sozialpädagogischer Berufserfahrung. Für sie entstehen bei den Trägern neue Beschäftigungschancen. Die Träger der Maßnahmen sollen bei der Auswahl der jeweils bei ihnen beschäftigten Berufseinstiegsbegleiter darauf achten, dass die unterschiedlichen Fachrichtungen angemessen vertreten sind.

Das Vertrauensverhältnis zwischen dem Berufseinstiegsbegleiter und dem Jugendlichen hat für den Erfolg der Berufseinstiegsbegleitung große Bedeutung. Der Jugendliche soll daher über den gesamten Zeitraum möglichst von derselben, beim Träger fest beschäftigten Person begleitet werden.

Die Zahl der von einem Berufseinstiegsbegleiter maximal gleichzeitig zu begleitenden Jugendlichen soll in der Regel 20 nicht übersteigen. Hierdurch wird sichergestellt, dass für den Einzelnen hinreichend Zeit zur Verfügung steht.

#### Zu Absatz 5

Absatz 5 konkretisiert den Umfang der Trägerleistung. Übernommen werden die Maßnahmekosten wie die Personalkosten für die Berufseinstiegsbegleiter (Vergütung und Sozialabgaben) und die angemessenen Sach- und erforderlichen Personalkosten des Trägers für die Verwaltung der Maßnahmendurchführung.

#### Zu Absatz 6

Durch Absatz 6 wird, wie bereits bei anderen Trägerleistungen, sichergestellt, dass die Agentur für Arbeit die Träger beauftragen muss. Das Vergaberecht findet Anwendung.

#### Zu Absatz 7

Zum Zwecke der modellhaften Erprobung wird die Regelung befristet. Da die Einführung der Berufseinstiegsbegleitung die enge Zusammenarbeit der Träger mit den Schulen erfordert, Kontakte zunächst aufgebaut werden müssen und die Berufseinstiegsbegleitung auch von den Schülern angenommen werden muss, sollen mindestens vier aufeinander folgende Jahrgänge an einer Schule betreut werden. Der letzte betreute Jahrgang ist der, der im Jahr 2013 die allgemein bildende Schule beendet. Mit dieser Befristung wird sichergestellt, dass auch in den beiden Jahren 2011 und 2013, in denen die Schulabgängerzahlen vorübergehend noch einmal ansteigen, die Berufseinstiegsbegleitung zur Unterstützung der Jugendlichen zum Einsatz kommen kann.

#### Zu Absatz 8

Zum Zwecke der modellhaften Erprobung wird die Regelung auf 1 000 auszuwählende allgemein bildende Schulen begrenzt. Die Bundesagentur wird zur Bestimmung dieser Schulen ermächtigt. Die Auswahl dieser Schulen hat anhand des entsprechenden Anteils der Bundesländer an den bei der Bundesagentur gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2006/2007 zu erfolgen.

Die Bundesagentur richtet die Auswahl der Schulen nach dem konkret vor Ort bestehenden Bedarf. Bieten bereits Dritte an einer Schule ein vergleichbares Angebot in hinreichendem Ausmaß an, besteht ein Bedarf für Berufseinstiegsbegleitung im Sinne von § 421s naturgemäß nicht. Schulen mit einer hohen Anzahl von Schülern mit Migrationshintergrund sind im besonderen Maße zu berücksichtigen. Diesen Schülern fällt der Übergang in eine Berufsausbildung erfahrungsgemäß besonders schwer. Auch an Sonderschulen wird regelmäßig ein höherer Bedarf für Berufseinstiegsbegleitung bestehen.

#### Zu Absatz 9

Die Bundesagentur wird zum Erlass von konkretisierenden Vorschriften über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung ermächtigt.

#### Zu Absatz 10

Im Hinblick darauf, dass die Begleitung bereits in den Schulen ansetzt und im Fall positiver Ergebnisse Grundlage für eine dauerhafte gesetzliche Regelung sein kann, wird eine begleitende Evaluation durch den Bund vorgesehen.

### **Zu Artikel 2** (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Es handelt sich um Folgeänderungen zu Artikel 1 Nr. 3 sowie zur Regelung des § 421r in Artikel 1 Nr. 4.

Berufsausbildungsbeihilfe für eine Zweitausbildung ist als Ermessensleistung ausgestaltet, während sie bei der Erstausbildung Rechtsanspruchsleistung ist. Aufgrund des Sachzusammenhangs zwischen der Pflicht- und der Ermessensleistung

tung und zur Herstellung ausreichender Transparenz wird die Ermessensleistung Berufsausbildungsbeihilfe als eigenständiger Titel in Kapitel 3 des Haushaltes der Bundesagentur für Arbeit als sonstige Leistung der aktiven Arbeitsförderung eingestellt.

Entsprechendes gilt für den Ausbildungsbonus nach § 421r Abs. 1 Satz 3 des Dritten Buches, der für nach § 421r Abs. 1 Satz 4 des Dritten Buches förderungsbedürftige Auszubildende abweichend von § 421r Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches als Ermessensleistung ausgestaltet ist.

### Zu Artikel 3 (Weitere Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Es wird das Außerkrafttreten der nur befristet eingeführten §§ 421r und 421s geregelt.

### Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Das Gesetz tritt unmittelbar nach Verkündung in Kraft, damit es bereits zum Ausbildungsjahr 2008/2009 seine Wirkung entfaltet. Für Artikel 3 ist eine Sonderregelung erforderlich.

## C. Finanzielle Auswirkungen

Die Darlegungen zu den finanziellen Auswirkungen des Ausbildungsbonus beruhen mangels geeigneter Erfahrungswerte auf Modellannahmen. Der Ausbildungsbonus führt nach einer Modellrechnung bis zum Jahr 2012 zu Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in geschätzter Höhe von rund 450 Mio. Euro:

Geht man davon aus, dass in jedem Ausbildungsjahr 30 000 Personen aus der Zielgruppe zusätzlich in Ausbildung gelangen und Arbeitgeber für ihre Ausbildung einen Ausbildungsbonus erhalten, betragen die Kosten je Ausbildungsjahrgang rund 150 Mio. Euro. Bei Inanspruchnahme des erhöhten Ausbildungsbonus für die zusätzliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung um bis zu 30 Prozent erhöhen sich die Kosten entsprechend. Im Berichtsjahr 2006/2007 waren 4 Prozent der gemeldeten Bewerber Menschen mit Behinderung. In vielen Fällen dürfte eine Förderung durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach den §§ 235a und 236 SGB III für den Arbeitgeber günstiger sein. Wenn Menschen mit Behinderung an den mit einem Ausbildungsbonus geförderten Ausbildungsverhältnissen einen Anteil von 1 Prozent haben, entstehen je Ausbildungsjahrgang Mehrkosten in Höhe von bis zu 450 000 Euro.

Wie sich die Kosten auf die einzelnen Jahre (2008, 2009, 2010, 2011 bzw. 2012) verteilen, hängt davon ab, wann die zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse begründet werden, die Probezeit abläuft und wie lang die reguläre Ausbildungsdauer ist. In der Regel beginnt das Ausbildungsjahr am 1. August oder am 1. September. Die Probezeit dauert in der Regel vier Monate. Die Ausbildungsdauer variiert je nach Ausbildungsberuf zwischen 24 und 42 Monaten. Für die Modellrechnungen wurde angenommen, dass 50 Prozent der zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse am 1. August und die anderen 50 Prozent am 1. September begründet werden. Beginnt die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt, verschie-

ben sich die anfallenden Kosten entsprechend nach hinten. Die Modellrechnungen gehen zudem davon aus, dass je ein Drittel der zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse eine reguläre Ausbildungsdauer von 24 Monaten, ein weiteres Drittel eine reguläre Ausbildungsdauer von 36 Monaten und das verbleibende Drittel eine reguläre Ausbildungsdauer von 42 Monaten hat. Unter diesen Annahmen entstehen in den Jahren 2008 bis 2012 die folgenden Kosten:

	2008	2009	2010	2011	2012
Kosten für den Ausbildungsbonus in Mio. Euro	22,6	80,2	150,5	127,9	70,2

Die finanziellen Auswirkungen können bei einer unerwartet starken Annahme des Ausbildungsbonus durch die Wirtschaft erheblich stärker ausfallen. Nach den Erfahrungen der Bundesländer mit ähnlichen Zuschüssen ist damit jedoch nicht zu rechnen.

Die Berufseinstiegsbegleitung führt nach einer Modellrechnung bis zum Jahr 2014 zu Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von geschätzten 240 Mio. Euro. Bei der Berufseinstiegsbegleitung handelt es sich um eine Ermessensleistung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Ausgehend von 1 000 Berufseinstiegsbegleitern würden jährliche Kosten in Höhe von rund 40 Mio. Euro entstehen. Da jeder Berufseinstiegsbegleiter bis zu 20 junge Menschen begleiten soll, liegen die jährlichen Kosten je Begleitung bei rd. 2 000 Euro. Da die Begleitung in der Regel in der Vorabgangsklasse beginnt, wird die Berufseinstiegsbegleitung in den kommenden Jahren sukzessive aufgebaut. Geht man davon aus, dass – beginnend mit dem Schuljahr 2008/2009 – in jedem Jahr 10 000 Schülern einer Vorabgangsklasse ein Berufseinstiegsbegleiter zugeordnet wird, entstehen bei einer durchschnittlichen Dauer der Begleitung von drei Jahren in den Jahren 2008 bis 2014 die nachstehenden Kosten. Über 2014 hinaus entstehen nur dann Kosten, wenn einzelne Schüler des letzten begleiteten Jahrgangs länger als drei Jahre und vier Monate begleitet werden sollen. Die Begleitung endet jedoch spätestens 24 Monate nach Verlassen der allgemein bildenden Schule, die gesamte Maßnahme also spätestens Ende des Jahres 2015.

	2008	2009	2010	2011	2012
Kosten für die Berufseinstiegsbegleitung in Mio. Euro	6,7	26,7	46,7	60	53,3

Die finanziellen Auswirkungen der Förderung der Zweitausbildung in Ausnahmefällen können mangels geeigneter Erfahrungswerte nur geschätzt werden. Es wird angenommen, dass sich die jährlichen Aufwendungen aufgrund der eng definierten Förderungsvoraussetzungen um 1 Prozent erhöhen werden, da die zusätzliche Förderung auf Einzelfälle beschränkt bleibt. Circa 1 000 Jugendliche mehr werden so jahresdurchschnittlich mit Berufsausbildungsbeihilfe unter-



stützt. Hieraus ergeben sich jährliche Aufwendungen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit von etwa 3 Mio. Euro.

	2008	2009	2010	2011	2012
Kosten für die Zweitausbildung in Mio. Euro	1,4	3,3	3,3	3,3	3,3

Durch die begleitende Evaluierung des Ausbildungsbonus und der Berufseinstiegsbegleitung entstehen dem Bund in den Jahren 2008 bis 2014 zusätzliche Kosten für Forschungsaufträge.

Eingliederungserfolge der neuen Maßnahmen führen zu Minderausgaben bei anderen Leistungen nach dem Zweiten und dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch und damit zu Einsparungen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit und im Bundeshaushalt in nicht quantifizierbarem Umfang. Den Mehrkosten bei Inanspruchnahme des erhöhten Ausbildungsbonus für Menschen mit Behinderung stehen Einsparungen in nicht quantifizierbarer Höhe bei den Zuschüssen zur Ausbildungsvergütung nach den §§ 235a und 236 SGB III gegenüber.

Durch die zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse, die aufgrund der Förderung mit Berufsausbildungsbeihilfe und durch den Ausbildungsbonus entstehen, sind Steuer- und Beitragsmehreinnahmen zu erwarten, die nicht näher quantifiziert werden können.

#### D. Preiswirkungsklausel

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

#### E. Gleichstellungspolitische Gesetzesfolgenabschätzung

Die Gesetzesänderungen haben keine Auswirkung auf die Gleichstellung.

#### F. Bürokratiekosten

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die allgemeine Antragspflicht in zwei Fällen ausgeweitet und zwei neue Informationspflichten für die Unternehmen eingeführt. Die daraus resultierenden Bürokratiekosten werden auf 936 200 Euro pro Ausbildungsjahr geschätzt.

Der Ausbildungsbonus nach § 421r SGB III und die Förderung einer zweiten Berufsausbildung ist als Leistung der Arbeitsförderung zu beantragen (§ 323 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Die bereits bestehende allgemeine Antragspflicht wird insoweit ausgeweitet.

Bei der Beantragung des Ausbildungsbonus hat der Arbeitgeber im Antrag Angaben zur Zusätzlichkeit des Ausbildungsverhältnisses, zur Zielgruppenzugehörigkeit des Auszubildenden, zu den Ausschlussgründen nach § 421r Abs. 5 gegebenenfalls zu einer Reduzierung der Ausbildungszeit, zu einer eventuellen Behinderung und zu sonstigen Förde-

rungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen, zu machen. Die Bescheinigung zum Nachweis der Zusätzlichkeit wird unten gesondert betrachtet. Der Zeitaufwand für die Antragstellung beträgt insgesamt 30 Minuten mit Arbeitskosten in Höhe von 30,20 Euro/Stunde. Daraus resultieren Kosten in Höhe von insgesamt rund 453 000 Euro pro Ausbildungsjahr. Regelungsalternativen, die möglicherweise eine geringere Belastung für die Unternehmen zur Folge hätten, wurden geprüft. Die Angaben sind zur Entscheidung über den Antrag vollständig notwendig.

Folgende Informationspflichten werden durch den Ausbildungsbonus neu eingeführt:

- Nachweis der Zusätzlichkeit des Ausbildungsverhältnisses nach Absatz 4

Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Zusätzlichkeit des Ausbildungsverhältnisses durch eine Bescheinigung der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle nachzuweisen. Vor diesem Hintergrund wurde der Ex-ante-Schätzung der Bürokratiekosten eine Häufigkeit von 30 000 Förderungsfällen pro Ausbildungsjahr zugrunde gelegt. Der Zeitaufwand zur Befolgung der Informationspflicht beträgt insgesamt 16 Minuten mit Arbeitskosten in Höhe von 30,20 Euro/Stunde. Daraus resultieren Kosten in Höhe von insgesamt rund 241 000 Euro pro Ausbildungsjahr. Regelungsalternativen, die möglicherweise eine geringere Belastung für die Unternehmen zur Folge hätten, wurden geprüft. So wäre eine einfache Bescheinigung durch den Arbeitgeber zwar mit geringeren Kosten verbunden, würde jedoch nicht sicherstellen, dass tatsächlich nur zusätzliche Ausbildungsverhältnisse gefördert werden.

- Nachweis des Fortbestehens des Ausbildungsverhältnisses nach Absatz 6

Der Arbeitgeber muss das Fortbestehen des Ausbildungsverhältnisses zu zwei verschiedenen Zeitpunkten nachweisen. Vor diesem Hintergrund wurde der Ex-ante-Schätzung der Bürokratiekosten eine Häufigkeit von 30 000 Förderungsfällen pro Ausbildungsjahr zugrunde gelegt. Der Zeitaufwand zur Befolgung der Informationspflicht beträgt insgesamt 2-mal 8 Minuten mit Arbeitskosten in Höhe von 30,20 Euro/Stunde. Daraus resultieren Kosten in Höhe von insgesamt rund 241 000 Euro pro Ausbildungsjahr. Regelungsalternativen, die möglicherweise eine geringere Belastung für die Unternehmen zur Folge hätten, wurden geprüft. So wäre ein einmaliger Nachweis des Fortbestehens des Ausbildungsverhältnisses zwar mit geringeren Kosten verbunden, würde jedoch nicht sicherstellen, dass zu beiden Auszahlungszeitpunkten das Ausbildungsverhältnis fortbesteht.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird darüber hinaus eine neue Informationspflicht für die Bürgerinnen und Bürger eingeführt.

- Nachweis von Bemühungen nach Absatz 2

Auszubildende, die vorher nicht Ausbildung suchend gemeldet waren, haben sich auch dann um eine berufliche Ausbildung bemüht, wenn sie den Nachweis von mindestens fünf abgelehnten Bewerbungen je Kalenderjahr für ein Ausbildungsverhältnis erbringen. Vor diesem Hintergrund wurde der Ex-ante-Schätzung der Bürokratiekosten eine Häufigkeit von 5 000 Förderungsfällen pro Ausbildungsjahr zugrunde



gelegt. Die daraus resultierenden Bürokratiekosten können nicht adäquat geschätzt werden.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird außerdem eine neue Informationspflicht für die Verwaltung eingeführt.

- Bescheinigung der Zusätzlichkeit durch die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle nach Absatz 4

Die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen bescheinigen die Zusätzlichkeit des Ausbildungsverhältnisses. Vor diesem Hintergrund wurde der Ex-ante-Schätzung der Bürokratiekosten eine Häufigkeit von 30 000 Förderungsfällen pro Ausbildungsjahr zugrunde gelegt. Die daraus resultierenden Bürokratiekosten können nicht adäquat geschätzt werden.

Die mit dem Ausbildungsbonus nach § 421r SGB III verbundenen Bürokratiekosten sind angesichts der zu erwartenden Leistungen zu vernachlässigen.

### **G. Vereinbarkeit mit EU-Recht**

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar.

## Anlage 2

### Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des Gesetzes zur Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen auf Bürokratiekosten, die durch Informationspflichten begründet werden, geprüft.

Mit dem vorliegenden Entwurf werden für Unternehmen zwei neue Informationspflichten eingeführt und der Anwendungsbereich einer bestehenden Informationspflicht ausgeweitet. Daraus resultiert nach Darstellung des Ressorts ein Anstieg der Bürokratiekosten um rund 936 000 Euro jährlich.

Für Bürger und Verwaltung wird jeweils eine neue Informationspflicht eingeführt. Für Bürger wird darüber hinaus der Anwendungsbereich einer Informationspflicht ausgeweitet.

Der Nationale Normenkontrollrat merkt dazu Folgendes an:

1. Bislang ist die Notwendigkeit der flächendeckenden Pflicht zum Nachweis über die Zusätzlichkeit eines Ausbildungsverhältnisses (§ 421r SGB III) nicht hinreichend dargelegt. Zwar ist nachvollziehbar, dass Mitnahmeeffekte und Leistungsmissbrauch bei der Gewährung des Ausbildungsbonus verhindert werden sollen. Allerdings unterliegt der Antragsteller ohnehin der Wahrheitspflicht und die Richtigkeit der Angaben könnte ggf. weniger aufwändig verwaltungsintern im Rahmen des Verwaltungsvollzugs überprüft werden. Die Kammern sind als für die Eintragung und Betreuung der Ausbildungsverhältnisse zuständige Stellen verantwortlich, dass diese sach- und ordnungsgemäß durchgeführt werden. Deshalb sind sie in der Lage, die Informationen für geförderte Ausbildungsverhältnisse – wie Eintragung, vorzeitige Beendigung, Abschluss – der Arbeitsverwaltung zu liefern.

Das Bundesministerium sollte deshalb prüfen, ob die Nachweispflicht für Arbeitgeber entfallen und den Unternehmen die zusätzlichen Bürokratiekosten i. H. v. 241 000 Euro erspart werden können. Vor dem Hintergrund, dass die Informationspflicht nicht nur Kosten bei Unternehmen auslöst, sondern auch mit erheblichen Bürokratiekosten bei den Kammern zu rechnen sein dürfte, sollte das Ressort alternativ auch Stichprobenprüfungen in Erwägung ziehen. Zumal das Ressort bei der Kostenschätzung von 30 000 Förderfällen ausgeht, während u. a. der DIHK darauf hinweist, dass die Zahl der Antragsteller bei insgesamt 300 000 potenziellen Förderfällen weitaus höher ausfallen kann.

2. Die Regelung der Auszahlungsmodalitäten (§ 421r Abs. 5 SGB III) wirkt Bürokratiekosten steigernd. Danach muss der Arbeitgeber das Fortbestehen eines Ausbildungsverhältnisses zu zwei Zeitpunkten nachweisen, um zunächst 30 Prozent und nach Ablauf der Hälfte der vereinbarten Ausbildungszeit 70 Prozent des gewährten Ausbildungsbonus zu erhalten.

Für den Rat ist nicht ersichtlich, warum das Ressort bei der Gewährung des Ausbildungsbonus von den üblichen

Auszahlungsmodalitäten anderer Leistungen der Arbeitsförderung abweicht. Die zusätzlichen Nachweispflichten könnten entfallen, wenn die Auszahlung nicht in Abhängigkeit zum Nachweis des Arbeitgebers gezahlt wird, sondern von der Eintragung in das Register der Ausbildungsverhältnisse und des Vollzuges der Ausbildung – wie durch Zwischenprüfung u. Ä. gezahlt wird. So ließen sich weitere Bürokratiekosten i. H. v. 241 000 Euro vermeiden, indem die Auszahlung in kontinuierlichen Raten erfolgt und der Empfänger der Leistung darüber hinaus verpflichtet wird, nur die eintretenden Veränderungen anzuzeigen. Dies hätte den weiteren Vorteil, dass den Unternehmen die Überprüfung der Zahlungseingänge erleichtert wird.

Da ein Unternehmen ohnehin vielfältigen Meldepflichten unterliegt und z. B. verpflichtet ist, von der Kammer den Ausbildungsvertrag eintragen zu lassen oder die Kammer über die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses zu informieren, könnte es in einem Arbeitsvorgang auch die Arbeitsverwaltung informieren. Wie oben bereits erwähnt, ergeben sich sogar noch weitere Einsparpotenziale, wenn vollständig auf den Nachweis gegenüber der Arbeitsverwaltung verzichtet werden könnte und die bereits vorhandenen Informationen zwischen den zuständigen Stellen und der Arbeitsverwaltung ausgetauscht werden.

Sollte das Ressort jedoch weiterhin an der Nachweispflicht der Unternehmen festhalten, regt der Rat an, zu prüfen, ob die Nachweise mit bestehenden Nachweispflichten des Unternehmens verknüpft werden können. So könnte z. B. insbesondere der zweite Nachweis an die Anmeldung zur Abschlussprüfung geknüpft werden und der insoweit ohnehin entstehende bürokratische Aufwand hätte dann einen doppelten Nutzen. Neben den finanziellen Vorteilen für die Unternehmen würde ein zusätzlicher Anreiz zur Erreichung des gesetzgeberischen Ziels – „Ziel ist die erfolgreiche Ausbildung“ – geschaffen.

Für den Rat ist nicht ersichtlich, dass weniger belastende Alternativen hinreichend geprüft worden sind. Im Hinblick auf die anstehende Belastung der Unternehmen durch die beiden zusätzlichen Nachweise nach § 421r SGB III i. H. v. rund 482 000 Euro sollte dies umgehend nachgeholt werden. Darüber hinaus sollten die Auswirkungen auf die Bürokratiekosten in die geplante Evaluation aufgenommen werden. Immerhin kann der bürokratische Aufwand für die Beantragung wesentliche Auswirkungen auf die Inanspruchnahme einer Leistung und damit auf die Erreichung des gesetzgeberischen Ziels haben.

Im Übrigen geht der Nationale Normenkontrollrat davon aus, dass das Ressort die ggf. im Zusammenhang mit der Anordnungsbefugnis der Bundesagentur (§ 421r Abs. 9 und § 421s Abs. 9 SGB III) noch entstehenden Informationspflichten für Unternehmen und Bürger ausweist.

## Anlage 3

**Stellungnahme der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates**

Der Nationale Normenkontrollrat (NKR) hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 18. Februar 2008 seine Stellungnahme zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zugeleitet. Die Stellungnahme des NKR wurde dem Kabinett zusammen mit dem Gesetzentwurf am 20. Februar 2008 vorgelegt.

Die Bundesregierung hat aufgrund der Stellungnahme des NKR die im Gesetzentwurf vorgesehenen Informationspflichten für Arbeitgeber erneut überprüft. Dazu hat sie die Verbände BDA, BDI, DIHK, ZDH und BfB, den DGB, den Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit und die Bundesagentur für Arbeit kurzfristig um eine Bewertung gebeten. Die Wirtschaftsverbände haben eine gemeinsame Bewertung vorgenommen. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat Stellung bezogen, der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit hat hiervon abgesehen.

Ziel der Bundesregierung ist ein möglichst unbürokratischer Nachweis der Fördervoraussetzungen, der insbesondere auch den Arbeitgebern möglichst geringe Lasten auferlegt. Sie wird daher auch weiterhin – im jetzt beginnenden Gesetzgebungsverfahren – Vorschläge zur Vereinfachung der Informationspflichten prüfen und sich gegebenenfalls für Vereinfachungen einsetzen, wenn diese die Ziele des Gesetzentwurfs genauso gut erreichen. Sie wird zudem weiterhin die Wirtschaftsverbände und die Bundesagentur für Arbeit eng in verfahrensrechtliche Fragen einbeziehen.

Darüber hinaus wird sie den Vorschlag des NKR aufgreifen, die Auswirkungen der Bürokratiekosten in die Evaluierung des Ausbildungsbonus mit einzubeziehen.

1. Der NKR kritisiert, dass Arbeitgeber für den Erhalt des Ausbildungsbonus eine Bescheinigung der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle, die die Zusätzlichkeit des Ausbildungsverhältnisses belegt, vorlegen muss. Er sieht die Notwendigkeit einer flächendeckenden Nachweispflicht nicht hinreichend belegt. Es sollte geprüft werden, ob eine Stichprobenprüfung genügt. Zudem sollte erwogen werden, ob die Richtigkeit der Angaben im Rahmen des Verwaltungsvollzugs verwaltungsintern überprüft werden kann.

Der Regierungsentwurf sieht die Vorlage einer Bescheinigung der nach dem BBiG zuständigen Stelle durch den Arbeitgeber vor. Dies ist praktikabel, da der Arbeitgeber – worauf auch der NKR an anderer Stelle hinweist – den neuen Ausbildungsvertrag ohnehin bei der zuständigen Stelle eintragen lassen muss und dies mit der Bitte um Bescheinigung der Zusätzlichkeit verknüpfen kann. Die Bescheinigung kann er zusammen mit dem Antrag auf Bonusförderung bei der Agentur für Arbeit einreichen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird darauf hinwirken, dass die Bundesagentur für Arbeit für die Bescheinigung einen einfach zu handhabenden Vor-

druck zur Verfügung stellt. Dies fordern auch die Wirtschaftsverbände.

Die Kosten für die Arbeitgeber sind dementsprechend niedrig. Nach den Schätzungen im Regierungsentwurf betragen sie für den Arbeitgeber pro Bescheinigung 8,05 Euro. In Relation zum Ausbildungsbonus in Höhe von 4 000 bzw. 5 000 bzw. 6 000 Euro sind das 0,2 bzw. 0,16 bzw. 0,13 Prozent der Förderung.

Auch bei der Definition des Zusätzlichkeitskriteriums ist darauf geachtet worden, dass es mit überschaubarem Aufwand zu bescheinigen ist. So wird auf die Zusätzlichkeit im selben Betrieb abgestellt und das Zusätzlichkeitskriterium an ähnliche Definitionen im JOBSTARTER-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und in Länderprogrammen angelehnt, mit denen Arbeitgeber zumindest zum Teil schon Erfahrungen gesammelt haben.

Alternativen mit gleicher Wirksamkeit und weniger bürokratischem Aufwand sind nicht ersichtlich. Ohne die Bescheinigung müsste die Agentur für Arbeit das Tatbestandsmerkmal Zusätzlichkeit originär prüfen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegen den Agenturen für Arbeit aber keine verwertbaren Informationen zur Zahl der abgeschlossenen und laufenden Ausbildungsverträge vor. Ein Nachweis durch den Arbeitgeber in Form der Vorlage aller Ausbildungsverträge über die letzten vier Jahre sei aber insbesondere bei großen Betrieben mit einem unvermeidbaren Aufwand verbunden.

Ein direkter Abgleich der Zahl der Ausbildungsplätze zwischen der Agentur für Arbeit und den nach dem BBiG zuständigen Stellen mag zu einem etwas geringeren Aufwand beim Arbeitgeber führen, bedeutet aber einen deutlichen Mehraufwand für die Agentur für Arbeit: Sie müsste nur wegen des Nachweises der Zusätzlichkeit an die nach dem BBiG zuständige Stelle herantreten, während der Arbeitgeber dies zusammen mit der Eintragung erreichen kann. In Zweifelsfällen müsste die Agentur für Arbeit zudem Rückfragen mit großem Aufwand als Mittler zwischen der nach dem BBiG zuständigen Stelle und dem Arbeitgeber klären. Zudem besteht die Gefahr, dass es verstärkt zu unnötigen Antragstellungen kommt, wenn der Arbeitgeber die Zusätzlichkeit nicht belegen muss, sondern die Prüfung des Kriteriums originär der Agentur für Arbeit überlassen ist. Es ist zu befürchten, dass Arbeitgeber, ohne selbst die Zusätzlichkeit geprüft zu haben, Anträge stellen, die mangels Zusätzlichkeit abgelehnt werden müssten. Hierdurch entstehen zusätzliche Bürokratiekosten bei Arbeitgebern und bei der Agentur für Arbeit.

Der Verzicht auf den Nachweis des Arbeitgebers und die Überprüfung der Angaben des Arbeitgebers zur Zusätzlichkeit durch Stichproben ist aus Sicht der Bundesregierung nicht ausreichend. Mit dem Ausbildungsbonus wird

eine neue Leistung eingeführt, die an die bisher nicht gesetzlich verankerte Voraussetzung der Zusätzlichkeit anknüpft. Gerade in der Implementierungsphase ist es wichtig, Sicherheit in der Anwendung des Kriteriums zu erlangen. Hierdurch werden nicht nur Mitnahmen und Missbrauch eingeschränkt. Es wird auch den hohen Anforderungen, die der Bundesrechnungshof und die Innenrevision der Bundesagentur für Arbeit in ihren Prüfungen aufstellen, Rechnung getragen. Gerade bei einer Leistung, bei der Mitnahme- und Missbrauchseffekte befürchtet werden, muss das Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen belastbar festgestellt werden. Sicherheit bei der Handhabung der Zusätzlichkeit wird durch die Bescheinigung der nach dem BBiG zuständigen Stellen deutlich besser und verlässlicher erreicht als durch die Selbsteinschätzung des einzelnen Arbeitgebers.

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Regelung ist daher die einfachste Lösung, die zugleich einen umfassenden Nachweis der Leistungsvoraussetzungen sichert. Die Ansicht wird auch von der Bundesagentur für Arbeit geteilt.

2. Der NKR kritisiert zudem, dass der Arbeitgeber das Fortbestehen des Ausbildungsverhältnisses zu den beiden Auszahlungszeitpunkten nachweisen muss. Der NKR schlägt vor, die Auszahlungszeitpunkte an andere Meldepflichten wie die Eintragung des Ausbildungsvertrages, die Ableistung von Zwischenprüfungen oder die Anmeldung zur Abschlussprüfung zu knüpfen. Bei monatlicher Zahlung könne auf den Nachweis des Fortbestehens vollständig verzichtet und dem Arbeitgeber die Pflicht zur Meldung einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses auferlegt werden. Der letzte Vorschlag wird von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

Der Regierungsentwurf sieht auch für diese Informationspflicht eine unbürokratische Regelung vor, da er dem Arbeitgeber, der naturgemäß den engsten Kontakt zum Auszubildenden hat, den Nachweis des Fortbestehens auferlegt, ohne Vorgaben über die Form des Nachweises zu machen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird auch insoweit darauf hinwirken, dass die Bundesagentur für Arbeit einen einfach zu handhabenden Vordruck zur Verfügung stellt. Die Kosten für den Arbeitgeber sind auch hier entsprechend niedrig. Nach den Schätzungen im Regierungsentwurf betragen sie für beide Nachweise zusammen 8,05 Euro, also wiederum 0,2 bzw. 0,16 bzw. 0,13 Prozent der Förderung.

In der zeitlichen Anknüpfung an andere meldepflichtige Ereignisse sieht die Bundesregierung nur einen sehr begrenzten Gewinn. Der Arbeitgeber müsste dann dieses Ereignis – etwa die Anmeldung zur Abschlussprüfung – gegenüber der Agentur für Arbeit nachweisen. Dies dürf-

te kaum mit einem Minderaufwand verbunden sein. Allein das Zusammenfallen beider Ereignisse dürfte einen geringen Synergieeffekt bringen. Abgesehen davon wird der im Regierungsentwurf vorgesehene zweite Auszahlungszeitpunkt – nach Ablauf der Hälfte der vereinbarten Ausbildungszeit – in einer Vielzahl der Fälle mit dem Termin für die Zwischenprüfung zusammenfallen. Eine unmittelbare Meldung der nach dem BBiG zuständigen Stelle bzw. eine Nachfrage der Agentur für Arbeit bei der nach dem BBiG zuständigen Stelle bringt dagegen für diese Stellen einen deutlichen bürokratischen Aufwand mit sich.

Zudem sind die in Frage kommenden Ereignisse aus Sicht der Bundesregierung als Auszahlungszeitpunkte zum Teil ungeeignet. Die Verpflichtung zur Eintragung des Ausbildungsvertrages besteht unmittelbar nach Vertragsabschluss, also zu einem Zeitpunkt, zu dem der Auszubildende die Ausbildung noch gar nicht begonnen hat. Um Missbrauch auszuschließen, soll aber Mindestvoraussetzung für eine Förderung die erfolgreiche Absolvierung der Probezeit sein. Die Ablegung der Abschlussprüfung erfolgt erst am Ende der Ausbildung. Hierdurch wird der Auszahlungszeitpunkt so weit nach hinten verlagert, dass aus der – insoweit von der Stellungnahme der Wirtschaftsverbände abweichenden – Sicht der Bundesregierung der Ausbildungsbonus seine Attraktivität verliert.

Die Bundesregierung hat sich bewusst gegen eine monatliche Zahlung, die auch Vorteile beinhaltet, entschieden, da der Ausbildungsbonus durch seine plakative Ausgestaltung auch einen überzeugenden Werbeeffekt erzielen soll. Arbeitgeber sollen durch die einfach gehaltenen Förderbeträge für die zusätzliche Ausbildung von jungen Menschen aus der schwierigen Zielgruppe gewonnen werden.

Ob der Arbeitgeber das Fortbestehen des Ausbildungsverhältnisses belegen muss oder nur zu einer Anzeige einer Beendigung verpflichtet ist, ist unabhängig von der Festlegung der Zahlungszeitpunkte. Die Bundesregierung hält wie beim Nachweis der Zusätzlichkeit aus den oben genannten Gründen auch hier einen Nachweis weiterhin für unverzichtbar.

3. Ergänzend weist die Bundesregierung darauf hin, dass die Bürokratiekosten bei Arbeitgebern für die Beantragung des Ausbildungsbonus und die oben genannten Informationspflichten zusammen 31,20 Euro pro Förderfall betragen. Setzt man dies in Relation zur Förderung in Höhe von 4 000 bzw. 5 000 bzw. 6 000 Euro, sind das 0,78 bzw. 0,62 bzw. 0,52 Prozent der Förderung. Die Bundesregierung hält dies für akzeptabel.