

15. Wahlperiode

Gesetzentwurf

der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation (Berufsausbildungssicherungsgesetz - BerASichG)

A. Problem und Ziel

Die Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung hat sich jeweils zum Stichtag 30. September bundesweit von 564.379 im Jahr 2000 auf 497.243 im Jahr 2003 reduziert. Dies entspricht einer Verringerung um rund 12 Prozent in nur vier Jahren. Der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze an der Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Bereich sank im selben Zeitraum von 90,8 Prozent auf 89,2 Prozent, dementsprechend stieg die Zahl der staatlich finanzierten Plätze von 9,2 Prozent im Jahr 2000 auf 10,8 Prozent im Jahr 2002.

Im Jahr 2003 verstärkte sich damit der Negativtrend auf dem Ausbildungsmarkt. Von den zum 30. September abgeschlossenen 557.612 Ausbildungsverträgen entfielen 60.369 auf öffentlich finanzierte Programme. Nur noch 497.243 Ausbildungsplätze wurden seitens der Wirtschaft bis zu diesem Zeitpunkt besetzt.

Mittlerweile bilden von den fast 2,1 Mio. Betrieben nur noch rund 23 Prozent aus.

Bei einer Fortsetzung dieses Trends ist bereits auf mittlere Sicht mit einem erheblichen Fachkräftemangel zu rechnen, der durch die demographische Entwicklung weiter verschärft wird.

Darüber hinaus fördert diese Entwicklung die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland. Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gibt es in Deutschland etwa eine halbe Million Menschen ohne Arbeit, die jünger als 25 sind. Von diesen hat wiederum rund die Hälfte keine Berufsausbildung.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass das in Deutschland zur Verfügung stehende künftige Fachkräftepotenzial seitens der Arbeitgeber nicht ausgeschöpft wird. Diese Entwicklung gefährdet die künftige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Der drohende erhebliche Fachkräftemangel kann deshalb nur vermieden werden, wenn das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und Verwaltungen schon in 2004 wieder gesteigert wird und alle Ausbildungsplatznachfragenden qualifiziert ausgebildet werden.

B. Lösung

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und zur Verbesserung der Berufsausbildungschancen der jungen Generation können nach diesem Gesetz die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze und die besondere Ausbildungsleistung von Arbeitgebern gefördert werden. Die hierfür benötigten Mittel werden grundsätzlich von allen Arbeitgebern mit mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erbracht, die unterhalb der gesetzlich festgelegten Ausbildungsquote ausgebildet haben.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Eine etwaige Vorfinanzierung durch den Bund wird dem Bund aus dem Aufkommen der Berufsausbildungssicherungsabgabe erstattet.

Soweit die von den Arbeitgebern entrichtete Berufsausbildungssicherungsabgabe als Betriebsausgabe absetzbar ist, wird das Aufkommen aus der Einkommen- und Körperschaftsteuer entsprechend gemindert. Zugleich erhöht sich aufgrund der aus der Abgabe finanzierten Zuwendungen das Aufkommen aus diesen Steuern.

2. Vollzugaufwand

Das Gesetz sieht vor, dass die anfallenden Verwaltungskosten grundsätzlich aus dem Berufsausbildungssicherungsfonds und damit von den abgabepflichtigen Arbeitgebern bestritten werden.

E. Sonstige Kosten

Die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Wirtschaft und das Preisniveau sind insbesondere abhängig von der Zahl der jeweils zu finanzierenden Ausbildungsplätze, der Zahl der zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogenen Arbeitgeber und der bei diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der Entlastung der Unternehmen durch die Förderung nach diesem Gesetz.

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation (Berufsausbildungssicherungsgesetz – BerASichG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Teil 1 Allgemeine Vorschriften

- § 1 Zweck des Gesetzes
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Auslösung der Förderung und Finanzierung

Teil 2 Förderung

- § 4 Förderungsmaßnahmen
- § 5 Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze
- § 6 Förderung durch Leistungsausgleich
- § 7 Anteilige Reduzierung der Förderbeträge
- § 8 Verfahren der Förderung

Teil 3 Finanzierung

- § 9 Berufsausbildungssicherungsabgabe
- § 10 Befreiung von der Abgabepflicht
- § 11 Höhe der Abgabe
- § 12 Anrechnung finanzieller Leistungen
- § 13 Vorrang tarifvertraglicher Regelungen
- § 14 Verfahren der Erhebung

[Hinweis: Der § 15 des Gesetzentwurfes wird gestrichen – daher neue Nummerierung!]

Teil 4 Berufsausbildungssicherungsfonds

- § 15 Errichtung des Fonds und Stellung im Rechtsverkehr
- § 16 Verwendung der Fondsmittel und Verwaltung
- § 17 Finanzierung, Vermögenstrennung und Auflösung des Fonds
- § 18 Wirtschaftsplan, Jahresrechnung und Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung
- § 19 Beirat
- § 20 Mitwirkung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Teil 5 Gemeinsame Vorschriften

- § 21 Auskunftspflicht
- § 22 Bußgeldvorschriften
- § 23 Verwendung der Daten
- § 24 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Teil 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck dieses Gesetz ist es, den Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation zu sichern und zu fördern, um durch Ausschöpfung des gesamten zukünftigen Fachkräftepotentials die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands nachhaltig zu gewährleisten und die Ausbildungsleistung der Arbeitgeber in Deutschland zu steigern. Dabei wird vorrangig auf die Eigenverantwortung und das Eigeninteresse der Arbeitgeber an qualifizierten Fachkräften gesetzt. Die Förderung greift als Hilfe zur Selbst-

hilfe nur ein, wenn die Arbeitgeber ihrer besonderen Verantwortung, im eigenen Interesse junge Menschen auszubilden, nicht ausreichend nachkommen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Stichtag im Sinne dieses Gesetzes ist der 30. September eines laufenden Jahres.

(2) Bezugsjahr ist das Ausbildungsjahr, das am 1. Oktober des dem jeweiligen Stichtag vorangegangenen Jahres begonnen hat.

(3) Auszubildende im Sinne dieses Gesetzes sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, mit denen der betreffende Arbeitgeber einen Berufsausbildungsvertrag zur betrieblichen Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf abgeschlossen hat.

(4) Bei der Feststellung der Anzahl der bei einem Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für Zwecke dieses Gesetzes sind

1. Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5, von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 und von mehr als 30 Stunden mit 1,0 zu berücksichtigen,
2. geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend Nr. 1 einzubeziehen.

(5) Die notwendige Ausbildungsquote beträgt sieben Prozent. Sie beschreibt das bundesweite Verhältnis der Anzahl von Auszubildenden zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bei dem zu erwarten ist, dass der Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation gesichert sind.

(6) Die individuelle Ausbildungsquote eines Arbeitgebers ist der Anteil der im Bezugsjahr bei ihm durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden an der Gesamtzahl der bei ihm im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

(7) Zusätzliche Ausbildungsplätze sind mit am Stichtag bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen vertraglich geschlossene

1. betriebliche Berufsausbildungsverhältnisse, die zu einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder nach einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf hinführen, in der Zeit nach dem Stichtag bis zum 15. Dezember desselben Jahres begründet und spätestens bis zum 31. Januar des folgenden Jahres begonnen werden, sowie
2. außerbetriebliche Berufsausbildungsverhältnisse, die zu einem entsprechend anerkannten Beruf hinführen und spätestens bis zum Stichtag des folgenden Jahres begründet und begonnen werden.

(8) Die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze ist die um einen Zuschlag von 15 Prozent erhöhte Anzahl der am Stichtag bei der Bundesagentur für Arbeit bundesweit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen abzüglich der Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten unbesetzten Stellen.

(9) Der individuelle Ausgleichsfaktor beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 förderfähige Ausbildungsleistung eines Arbeitgebers. Er ergibt sich aus der Anzahl der Auszubildenden, die im

Bezugsjahr bei dem betreffenden Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und am auf den Stichtag folgenden 31. Dezember länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren, höchstens jedoch aus der auf die nächste ganze Zahl abgerundeten, wie folgt zu berechnenden Anzahl: Anzahl der im Bezugsjahr bei einem Arbeitgeber durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden abzüglich der rechnerischen Anzahl von Auszubildenden, die sich aus der Multiplikation der notwendigen Ausbildungsquote mit der Anzahl der bei dem jeweiligen Arbeitgeber im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergibt. Auszubildende, deren Berufsausbildungsverhältnis im Bezugsjahr als zusätzlicher Ausbildungsplatz gemäß § 5 gefördert wird, finden dabei keine Berücksichtigung. Soweit die Berufsausbildung wesentlicher Geschäftszweck eines Arbeitgebers ist, werden zur Verfolgung dieses Geschäftszwecks beschäftigte Auszubildende nicht berücksichtigt.

(10) Der Gesamtausgleichsfaktor beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 bundesweit zu fördernde Ausbildungsleistung, die sich aus der Addition sämtlicher zu berücksichtigender individueller Ausgleichsfaktoren ergibt. Er wird von der Bundesregierung spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 30. April im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

§ 3

Auslösung der Förderung und Finanzierung

(1) Die Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz wird im Jahr 2004 ausgelöst, wenn die Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss feststellt, dass

1. eine verbindliche Vereinbarung insbesondere mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft mit dem Ziel, alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen, nicht zustande gekommen, gescheitert oder für die Zielerreichung nicht geeignet ist,
2. am Stichtag die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit bundesweit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen diejenige der noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen um weniger als 15 Prozent übersteigt,
3. kurzfristig eine wesentliche Verbesserung auf dem Ausbildungsstellenmarkt durch Bereitstellung der erforderlichen Anzahl zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze nicht zu erwarten ist und
4. der mit der Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz verbundene Verwaltungsaufwand im Hinblick auf die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze angemessen ist.

Die Bundesregierung trifft die Feststellung innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung der Berufsberatungsstatistik für den Berichtsmonat September durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Feststellung hinsichtlich einer Vereinbarung im Sinne der Nr. 1 kann bereits am Stichtag selbst getroffen werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt den Kabinettsbeschluss im Bundesgesetzblatt bekannt.

(2) Die Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz wird in den folgenden Jahren jeweils durchgeführt, wenn die Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss feststellt, dass

1. am Stichtag die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit bundesweit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen diejenige der noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen um weniger als 15 Prozent übersteigt,
2. kurzfristig eine wesentliche Verbesserung auf dem Ausbildungsstellenmarkt durch Bereitstellung der erforderlichen Anzahl zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze nicht zu erwarten ist und
3. der mit der Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz verbundene Verwaltungsaufwand im Hinblick auf die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze angemessen ist.

Die Bundesregierung trifft die Feststellung innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung der Berufsberatungsstatistik für den Berichtsmonat September durch die Bundesagentur für Arbeit. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt den Kabinettsbeschluss im Bundesgesetzblatt bekannt.

(3) Die Förderung und Finanzierung kann letztmalig innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung der Statistik für den Berichtsmonat September 2009 ausgelöst werden.

Teil 2 Förderung

§ 4

Förderungsmaßnahmen

Aus den Mitteln des gemäß § 15 Abs. 1 errichteten Berufsausbildungssicherungsfonds erfolgt im Rahmen der im Fonds verfügbaren Mittel nach Maßgabe des § 5 die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie nach Maßgabe des § 6 die Förderung durch Leistungsausgleich.

§ 5

Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze

(1) Im Rahmen der Förderung der Bereitstellung der erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze werden vorrangig zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. Zuwendungen können Arbeitgeber erhalten, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote überschritten hat. Wird die erforderliche Anzahl zusätzlicher Plätze dadurch nicht erreicht, können auch Arbeitgeber berücksichtigt werden, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote nicht überschritten hat, wenn durch die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze eine über dem Durchschnitt der letzten drei Bezugsjahre liegende individuelle Ausbildungsquote erreicht würde. Sollte auch hierdurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht erreicht werden, können auch alle übrigen Arbeitgeber gefördert werden.

(2) Sofern die im Fonds vorhandenen Mittel durch die Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze nach Absatz 1 und die Förderung durch Leistungsausgleich nach § 6 nicht ausgeschöpft werden, können außerbetriebliche Ausbildungsplätze mit hohen betrieblichen Anteilen in der praktischen Ausbildung gefördert werden. Dabei werden insbesondere die Lage und Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes berücksichtigt.

(3) Die Höhe des Förderbetrages für jeden zusätzlichen Ausbildungsplatz bemisst sich

1. für betriebliche Berufsausbildungsverhältnisse nach der vertraglich vereinbarten, höchstens jedoch nach der tariflich geregelten monatlichen Bruttoausbildungsvergütung,
2. für außerbetriebliche Berufsausbildungsverhältnisse nach der vertraglich vereinbarten monatlichen Bruttoausbildungsvergütung zuzüglich der anteiligen Maßnahmekosten, bis zu einem Gesamtbetrag von höchstens 7.500 Euro pro Jahr.

Die Förderung bezieht sich auf den Zeitraum zwischen Beginn und Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, höchstens jedoch auf die in der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer.

(4) Über die Bewilligung von Zuwendungen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze entscheidet das Bundesverwaltungsamt nach pflichtgemäßem Ermessen.

§ 6

Förderung durch Leistungsausgleich

Im Rahmen der Förderung durch Leistungsausgleich werden Arbeitgeber, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote überschritten hat, durch Zuwendung eines Förderbetrages finanziell entlastet. Die Höhe des Förderbetrages im Einzelfall ergibt sich aus dem individuellen Ausgleichsfaktor. Dieser wird mit der jährlichen durchschnittlich vertraglich vereinbarten, höchstens jedoch der tariflich geregelten Bruttoausbildungsvergütung aller Auszubildenden, die im Bezugsjahr bei dem jeweiligen Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und am auf den Stichtag folgenden 31. Dezember länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren, multipliziert.

§ 7

Anteilige Reduzierung der Förderbeträge

Reichen die Mittel des Berufsausbildungssicherungsfonds zur Finanzierung der Förderungsmaßnahmen nach §§ 5 und 6 nicht aus, werden alle auszahlenden Förderbeträge entsprechend dem am auf den Stichtag folgenden 31. August tatsächlich verfügbaren Finanzvolumen nach näherer Maßgabe der aufgrund § 8 erlassenen Rechtsverordnung anteilig reduziert.

§ 8

Verfahren der Förderung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, die Einzelheiten der Förderung nach §§ 5 und 6 sowie der anteiligen Reduzierung der Förderbeträge nach § 7 durch Rechtsverordnung zu regeln, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf. In der Rechtsverordnung kann das Verfahren der Förderung bestimmt werden, insbesondere das Antrags-, Bewilligungs-, Auszahlungs- und Erstattungsverfahren, mit der Maßgabe, dass

1. für die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und die Förderung durch Leistungsausgleich Anträge spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 15. Dezember zu stellen sind,
2. Förderbeträge für bereitgestellte zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze regelmäßig bis zum Stichtag des folgenden Jahres anteilig ausgezahlt werden,
3. Auszahlungen im Rahmen der Förderung durch Leistungsausgleich regelmäßig bis zum Stichtag des folgenden Jahres erfolgen,
4. Formblätter des Bundesverwaltungsamtes zu verwenden sind.

Teil 3 Finanzierung

§ 9

Berufsausbildungssicherungsabgabe

Im Falle der Durchführung von Förderungsmaßnahmen nach § 4 wird zu deren Finanzierung von privaten und öffentlichen Arbeitgebern eine Berufsausbildungssicherungsabgabe erhoben, soweit eine Deckung nicht aus im Berufsausbildungssicherungsfonds vorhandenen Restmitteln erfolgt.

§ 10

Befreiung von der Abgabepflicht

(1) Nicht zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen werden:

1. Arbeitgeber, deren individuelle Ausbildungsquote die notwendige Ausbildungsquote im Bezugsjahr erreicht oder überschritten hat;
2. Arbeitgeber mit im Bezugsjahr durchschnittlich zehn oder weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 4;
3. Arbeitgeber, soweit sie Träger sind von
 - a) Heimen im Sinne des § 1 des Heimgesetzes, Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 und 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Krankenhäusern im Sinne des § 107 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,
 - b) Einrichtungen und Diensten, in denen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch erbracht werden,
 - c) Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch,
 - d) Einrichtungen und Diensten, in denen Hospizleistungen im Sinne des § 39a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Teilhabe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch, Hilfen im Sinne der Kapitel 5 bis 9 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder - während einer Übergangsfrist bis zum 31.12.2005 - Hilfen in besonderen Lebenslagen oder Hilfen zur Arbeit nach dem Bundessozialhilfegesetz erbracht werden,
 - e) allgemeinbildenden, berufsbildenden, Jugendmusik-, Kunst- oder Sonderschulen;
4. Arbeitgeber, soweit sie Personal-Service-Agenturen im Sinne des § 37c des Dritten Buches Sozialgesetzbuch betreiben.

Soweit Arbeitgeber dem Anwendungsbereich von Satz 1 Nr. 3 oder Nr. 4 unterfallen, sind sie von der Förderung nach diesem Gesetz ausgeschlossen. Dies gilt nicht für kommunale Träger nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch sowie für die Bundesagentur für Arbeit.

(2) Wenn besondere Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen, können Arbeitgeber auf Antrag von der Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe befreit werden. Besondere Umstände des Einzelfalls sind insbesondere dann gegeben, wenn

1. über das Vermögen des betreffenden Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist oder der betreffende Arbeitgeber kommunalaufsichtlichen Notbewirtschaftungsmaßnahmen unterworfen ist und
2. die Höhe des zu leistenden Abgabebetrags unter Berücksichtigung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine unzumutbare Härte darstellen würde.

§ 11

Höhe der Abgabe

(1) Die Höhe der von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Berufsausbildungssicherungsabgabe ist abhängig von der Anzahl der bei ihm im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze und dem Gesamtausgleichsfaktor. Sie bemisst sich nach der gemäß Absatz 2 bereinigten Anzahl der bei dem jeweiligen Arbeitgeber im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 4, die mit einem Pro-Kopf-Abgabebetrag multipliziert wird. Dieser Pro-Kopf-Abgabebetrag setzt sich zusammen aus

1. dem Anteil zur Finanzierung der Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze gemäß § 5 in Höhe von 0,4219 Cent für jeden erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplatz und
2. dem Anteil zur Finanzierung der Förderung durch Leistungsausgleich gemäß § 6 in Höhe von 0,1406 Cent für jeden im Gesamtausgleichsfaktor enthaltenen Platz.

(2) Für jeden bei einem Arbeitgeber im Bezugsjahr durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden wird der Pro-Kopf-Abgabebetrag für 14,2857 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Abzug gebracht. Dies gilt auch für Personen, bei denen es sich nicht um Auszubildende im Sinne des § 2 Abs. 3 handelt, wenn mit ihnen ein angemessen vergütetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mindestens zwölfmonatiger Dauer im Rahmen einer geregelten, mindestens zweijährigen Ausbildung bestand, das auf die Vermittlung und den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen abzielt.

(3) Die Höhe des Pro-Kopf-Abgabetrages wird von der Bundesregierung spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 30. April im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

(4) Widerspruch und Klage gegen Abgabebescheide nach diesem Gesetz haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 12

Anrechnung finanzieller Leistungen

Aufgrund tarifvertraglicher Regelungen oder entsprechender Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die die Voraussetzungen von § 13 nicht erfüllen, sowie aufgrund anderer vertraglicher oder sonstiger rechtsverbindlicher Regelungen im Bezugsjahr erbrachte finanzielle Leistungen werden auf Antrag auf die Höhe der zu entrichtenden Abgabe angerechnet, wenn sie nach Inhalt und Zweck der Berufsausbildungsabgabe im Wesentlichen gleich zu achten sind, insbesondere unmittelbar und nachweisbar der Schaffung von Berufsausbildungsverhältnissen dienen. Bei der Anrechnung sind aufgrund solcher Regelungen zugeflossene Mittel abzuziehen.

§ 13

Vorrang tarifvertraglicher Regelungen

(1) Tarifvertragliche Regelungen oder entsprechende Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Förderung der Berufsausbildung, die nach Zweck und Wirkung oder Zweck und finanzieller Belastung diesem Gesetz gleichwertig sind, gehen den Bestimmungen dieses Gesetzes vor, wenn

1. dies im Tarifvertrag beziehungsweise in einer entsprechenden Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften ausdrücklich festgelegt ist und
2. die Tarifvertragsparteien beziehungsweise die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften dies beantragen.

(2) Dies gilt längstens für ein Jahr ab Inkrafttreten dieses Gesetzes für bereits bestehende Tarifverträge und entsprechende Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften auch ohne die Festlegung im Sinne von Absatz 1 Nr. 1. Nach Ablauf eines Jahres gilt auch für bereits bestehende Tarifverträge und entsprechende Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften Absatz 1.

(3) Arbeitgeber, die dem Geltungsbereich tarifvertraglicher Rechtsnormen oder entsprechender Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Sinne von Absatz 1 unterliegen, sind von der Förderung nach diesem Gesetz ausgeschlossen.

§ 14 Verfahren der Erhebung

Die Einzelheiten der Erhebung und Berechnung der Berufsausbildungssicherungsabgabe durch das Bundesverwaltungsamt kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung regeln, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf. Sie soll dabei insbesondere bestimmen:

1. die über § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 hinaus für die Erhebung der Abgabe erforderlichen sonstigen Angaben sowie die Form der entsprechende Meldungen;
2. die Verpflichtung der Betriebsleiter, auf Verlangen die Arbeitgeber zu benennen, denen die von ihnen geleiteten Betriebe zuzuordnen sind;
3. die Möglichkeit zur Schätzung der Höhe der von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Abgabe bei nicht oder nicht fristgerecht vorliegenden Angaben;
4. die Verzinsung nach Eintritt der Fälligkeit des zu entrichtenden Abgabebetrages;
5. den auf den Stichtag folgenden 15. Dezember als Termin, bis zu dem Anträge auf Anrechnung nach § 12 zu stellen sind;
6. die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Verwendung von Formblättern des Bundesverwaltungsamtes für die Mitteilung sämtlicher abgabbeerheblicher Angaben.

[/§ 15 wird gestrichen!]

Teil 4 Berufsausbildungssicherungsfonds

§ 15 Errichtung des Fonds und Stellung im Rechtsverkehr

(1) Es wird ein Fonds „Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation“ (Berufsausbildungssicherungsfonds) beim Bundesverwaltungsamt als Sondervermögen des Bundes errichtet.

(2) Der Berufsausbildungssicherungsfonds ist nicht rechtsfähig. Er kann unter seinem Namen im Rechtsverkehr handeln, klagen und verklagt werden. Der allgemeine Gerichtsstand des Fonds ist Köln.

§ 16 Verwendung der Fondsmittel und Verwaltung

(1) Als zweckgebundene Vermögensmasse dürfen die Fondsmittel ausschließlich nach Maßgabe der Vorschriften dieses Gesetzes verwendet werden.

(2) Das Bundesverwaltungsamt verwaltet den Berufsausbildungssicherungsfonds und vertritt ihn gerichtlich und außergerichtlich nach außen. Es nimmt die mit der Finanzierung des Fonds und der Verwendung der Fondsmittel verbundenen Aufgaben wahr. Hierbei unterliegt es der fachlichen Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das seine Weisungsbefugnisse im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ausübt.

(3) Die Verwaltungskosten werden grundsätzlich in voller Höhe aus dem Fonds bestritten. Die notwendigen Kosten der Vorbereitung werden vom Bund getragen. Sie werden im Fall der Auslösung nach § 3

durch den Fonds erstattet.

§ 17

Finanzierung, Vermögenstrennung und Auflösung des Fonds

(1) Die Finanzierung des Fonds erfolgt aus der Berufsausbildungssicherungsabgabe nach Maßgabe der §§ 9 bis 14. Nach Durchführung von Förderungsmaßnahmen gemäß § 4 vorhandene Restmittel verbleiben im Fonds,

(2) Bis zur bestimmungsgemäßen Verwendung sind die Mittel des Fonds verzinslich anzulegen.

(3) Die Mittel des Berufsausbildungssicherungsfonds sind von dem übrigen Vermögen des Bundes, seinen Rechten und Verbindlichkeiten getrennt zu halten. Der Bund haftet nicht für die Verbindlichkeiten des Fonds.

(4) Bei Auflösung des Fonds vorhandene Restmittel werden gruppennützig für den in § 1 genannten Zweck verwendet. Die Entscheidung über die Verwendung trifft das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

§ 18

Wirtschaftsplan, Jahresrechnung und Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung

(1) Für das Sondervermögen ist jährlich ein Wirtschaftsplan zu erstellen, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu genehmigen ist. Der Wirtschaftsplan ist vor Genehmigung dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages vorzulegen. Der Deutsche Bundestag ist nach Ablauf des Zeitraums, für den der Wirtschaftsplan erstellt wurde, über die Verwendung der Einnahmen zu unterrichten.

(2) Das Bundesverwaltungsamt stellt am Schluss des Rechnungsjahres die Jahresrechnung für das Sondervermögen auf. Das Bundesministerium der Finanzen fügt diese der Haushaltsrechnung des Bundes als Dokumentation zur Berufsausbildungssicherungsabgabe als Anlage bei.

(3) Für den Fonds gelten die Bundeshaushaltsordnung sowie die zu ihrer Ergänzung und Durchführung erlassenen Vorschriften entsprechend, soweit nicht durch dieses Gesetz oder die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen etwas anderes bestimmt ist.

§ 19

Beirat

(1) Bei dem Berufsausbildungssicherungsfonds wird ein Beirat gebildet, der die Bundesregierung und das Bundesverwaltungsamt beim Vollzug dieses Gesetzes beratend unterstützt. Der Beirat kann Stellungnahmen und Empfehlungen abgeben, insbesondere zur Auslösung der Förderung sowie zur Durchführung der Förderung und Finanzierung.

(2) Dem Beirat gehören je drei Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an, sowie je zwei Beauftragte der Länder und des Bundes. Die Beauftragten der Arbeitgeber werden auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Zusammenschlüsse der Kammern, Arbeitgeberverbände und Unternehmens-

verbände, die Beauftragten der Arbeitnehmer auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Gewerkschaften, die Beauftragten des Bundes auf Vorschlag der Bundesregierung und die Beauftragten der Länder auf Vorschlag des Bundesrates vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit berufen. An den Sitzungen des Beirats können je ein Beauftragter des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesverwaltungsamtes mit beratender Stimme teilnehmen. Die Beauftragten des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesverwaltungsamtes werden von deren jeweiligen Präsidenten entsandt.

(3) Der Beirat wählt aus seiner Mitte eine Person, die für die Dauer von zwei Jahren den Vorsitz führt.

(4) Die Mitglieder des Beirats erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung. Kosten und Auslagen werden aus dem Berufsausbildungssicherungsfonds erstattet, soweit eine Aufwandsentschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird.

(5) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 20

Mitwirkung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt das Bundesverwaltungsamt auf dessen Ersuchen bei der Erfüllung der nach diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben, soweit besonderer Sachverstand und Kenntnisse auf dem Gebiet der Berufsbildung erforderlich sind.

Teil 5 Gemeinsame Vorschriften

§ 21

Auskunftspflicht

(1) Für Zwecke der Abgabenerhebung haben Arbeitgeber im Falle der Auslösung der Förderung und Finanzierung nach § 3 bis zum auf den Stichtag folgenden 15. Dezember dem Bundesverwaltungsamt un- aufgefordert folgende Auskünfte zu erteilen und auf Anforderung des Bundesverwaltungsamtes die entsprechenden Unterlagen vorzulegen:

1. Anzahl der im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten;
2. Anzahl der im Bezugsjahr durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden;
3. Betriebsnummern der ihnen zugeordneten Betriebe.

Die Auskunftspflicht erstreckt sich im Übrigen auf alle sonstigen nach der aufgrund § 14 erlassenen Rechtsverordnung notwendigen Angaben.

(2) Wird eine Förderung nach §§ 5 oder 6 beantragt, erstreckt sich die Auskunfts- und Vorlagepflicht auf die nach der aufgrund § 8 erlassenen Rechtsverordnung notwendigen Angaben. Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Bundesverwaltungsamt nachträglich eingetretene Tatsachen, die sich auf die Fördervoraussetzungen auswirken oder auswirken können, unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der Auskunftspflichtige kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten

aussetzen würde.

(4) Die Angehörigen des Bundesverwaltungsamtes und die von ihm mit der Einholung von Auskünften beauftragten Personen sind befugt, während der Betriebs- oder Geschäftszeit Grundstücke und Geschäftsräume des Auskunftspflichtigen zu betreten, dort Prüfungen und Besichtigungen vorzunehmen und die geschäftlichen Unterlagen einzusehen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt. Die Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen wird gewährleistet. Der Auskunftspflichtige hat die Maßnahmen nach Satz 1 zu dulden.

§ 22

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder eine Unterlage auf Anforderung des Bundesverwaltungsamtes nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt oder
2. entgegen § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder eine Unterlage auf Anforderung des Bundesverwaltungsamtes nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt oder
3. entgegen § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder eine Unterlage auf Anforderung des Bundesverwaltungsamtes nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt oder
4. entgegen § 21 Abs. 4 Satz 4 eine Maßnahme nicht duldet oder
5. als Betriebsleiter dem Bundesverwaltungsamt auf dessen Verlangen nicht den Arbeitgeber benennt, dem der von ihm geleitete Betrieb zuzuordnen ist oder
6. entgegen § 21 Abs. 2 Satz 2 dem Bundesverwaltungsamt nicht oder nicht unverzüglich nachträglich eingetretene Tatsachen, die sich auf die Voraussetzungen der Förderung nach §§ 5 oder 6 auswirken oder auswirken können, mitteilt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro geahndet werden.

(3) Bei Ordnungswidrigkeiten nach dieser Vorschrift ist Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten das Bundesverwaltungsamt.

(4) Geldbußen nach dieser Vorschrift fließen in den Berufsausbildungssicherungsfonds.

§ 23

Verwendung der Daten

Das Bundesverwaltungsamt darf die aufgrund dieses Gesetzes bei den Arbeitgebern erhobenen Daten verwenden und mit den bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit nach § 281 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch insbesondere auf der Grundlage der Meldungen nach § 28a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch vorhandenen Daten sowie mit den einschlägigen Statistiken und Datenbeständen der Bundesknappschaft und des Statistischen Bundesamtes automatisiert abgleichen, soweit dies zur Durchführung der Förderungsmaßnahmen nach § 4 sowie der Finanzierung nach §§ 9 bis 14 erforderlich ist. Die Datenverwendung und der automatisierte Abgleich sind ferner zulässig zur Ermittlung von Arbeitgebern, die ihren Auskunftspflichten nach § 21 nicht oder nicht ausreichend nachkommen. Die Übermittlung der entsprechenden Daten zwischen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesknappschaft, dem

Statistischen Bundesamt und dem Bundesverwaltungsamt für Zwecke dieses Gesetzes ist im notwendigen Umfang zulässig.

§ 24 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft und am 31. Dezember 2013 außer Kraft.

Berlin, den 03. Mai 2004

Franz Müntefering und Fraktion
Katrin Göring-Eckardt, Krista Sager und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ziel und Inhalt des Gesetzes

1. Ziel

Gut ausgebildete, qualifizierte Fachkräfte sind angesichts der zunehmenden weltwirtschaftlichen Verflechtung und Globalisierung der Märkte ein maßgeblicher Faktor der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Ein erheblicher Teil des Fachkräftepotentials wird im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung rekrutiert, in dem die Wirtschaft durch die betriebliche Ausbildung vor allem die Verantwortung für ihre eigene Zukunft und die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland übernimmt. Auszubildende Arbeitgeber tragen dazu bei, dass auch künftig Produktivität und wirtschaftliches Wachstum gewährleistet sind. Sie ermöglichen durch ihre Ausbildungsleistung, die häufig über den konkreten eigenen Bedarf hinaus geht, auch den nicht auszubildenden Arbeitgebern, künftig auf qualifizierte Fachkräfte zurückzugreifen.

Grundsätzlich umfasst das Potential von im Rahmen des dualen Berufsausbildungssystems qualifizierbaren Fachkräften die Gesamtheit derjenigen, die eine solche Ausbildung anstreben und ausbildungsfähig sind. Die Wirtschaft könnte dieses Potential dadurch nutzen, dass sie, wie noch vor einigen Jahren, für die Zahl dieser Bewerber die entsprechende Zahl an Ausbildungsplätzen bereitstellt. Allerdings lässt sich seit den neunziger Jahren ein zunehmendes Auseinanderklaffen von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot feststellen, das darauf hindeutet, dass die Arbeitgeber die Chancen dieses künftigen Fachkräftepotentials nicht mehr in ausreichender Weise wahrnehmen.

Vielfach haben Bund und Länder daher in den vergangenen Jahren Sonderprogramme aufgelegt, die dazu dienen sollten, die Berufsausbildung von Fachkräften für die künftige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zu sichern. Es widerspricht dem Grundgedanken des dualen Berufsausbildungssystems,

wenn solche Programme zu Dauereinrichtungen werden, zugleich aber die Sozialpartner und der Staat den Grundgedanken der Verantwortung der Wirtschaft für ihren eigenen Fachkräftenachwuchs weiterhin für konstitutiv im Rahmen des Wirtschaftssystems erachten.

Daher werden mit diesem Gesetz folgende Zielsetzungen verfolgt:

- Stärkung der betrieblichen Ausbildung zur Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses, insbesondere auch gegenüber den in außerbetrieblichen Programmen organisierten Angeboten,
- Steigerung der Ausbildungsleistung der Arbeitgeber,
- Stärkung und Sicherung tarifvertraglicher Regelungen zur Steigerung der Ausbildungsleistung der Arbeitgeber,
- gerechtere Verteilung der Ausbildungskosten zwischen den Arbeitgebern sowie Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche Ausbildungsleistungen und dadurch entstehende Kosten,
- bessere Gewährleistung eines ausreichenden und strukturell bedarfsgerechten Ausbildungsplatzangebots als dies durch staatlich subventionierte Programme möglich ist,
- Beginn des ordnungs-, finanz- und wirtschaftspolitisch sinnvollen Rückzugs des Staates aus der in den vergangenen Jahren zunehmenden Verantwortung für die Finanzierung öffentlicher Programme zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses,
- Ausgleich regionaler Unterschiede durch den gezielten Einsatz der Finanzmittel aus der Berufsausbildungssicherungsabgabe.

2. Ausgangslage

Nach Untersuchungen unter anderem des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) sowie nach der aktuellen Projektion des Arbeitskräftebedarfs und –angebots bis 2015 der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) muss von einer weiter steigenden Nachfrage der Betriebe an gut bis hoch qualifizierten Arbeitskräften und mit einem weiter sinkendem Bedarf an gering Qualifizierten ausgegangen werden. Gleichzeitig ist seit Beginn der 90er Jahre eine Stagnation beim Abbau des Anteils der Jugendlichen, die ohne Berufsabschluss bleiben, zu beobachten. Bei einer Fortsetzung dieses Trends ist bereits auf mittlere Sicht mit einem erheblichen Fachkräftemangel zu rechnen, der durch die demographische Entwicklung weiter verschärft wird. Zwar wird in den alten Ländern voraussichtlich bis 2008/2009 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen noch Jahr für Jahr weiter leicht ansteigen und erst danach sinken. Dies kann aber den ab 2005 in den neuen Ländern erwarteten drastischen Rückgang der Ausbildungsnachfrage schon nach 2006 nicht mehr ausgleichen. Der drohende erhebliche Fachkräftemangel kann deshalb nur vermieden werden, wenn das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und Verwaltungen schon in 2004 wieder gesteigert wird und alle Ausbildungsplatznachfragenden qualifiziert ausgebildet werden.

Die Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung hat sich jeweils zum Stichtag 30. September bundesweit von 564.379 im Jahr 2000 auf 497.243 im Jahr 2003 reduziert (vgl. Berufsbildungsbericht 2004). Dies entspricht einer Verringerung

um 12 Prozent in nur vier Jahren. Der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze an der Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Bereich sank im selben Zeitraum von 90,8 Prozent auf 89,2 Prozent, dementsprechend stieg der Anteil der staatlich finanzierten Plätze von 9,2 Prozent im Jahr 2000 auf 10,8 Prozent im Jahr 2003.

Im Jahr 2003 verstärkte sich damit der Negativtrend auf dem Ausbildungsmarkt. Von den zum 30. September 2003 abgeschlossenen 557.612 Ausbildungsverträgen entfielen 60.369 auf öffentlich finanzierte Programme. Nur noch 497.243 Ausbildungsplätze wurden seitens der Wirtschaft bis zu diesem Zeitpunkt besetzt. Der Rückgang der gesamten Zahl der Ausbildungsverträge ist somit nahezu ausschließlich auf die geringere Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen.

Ein wichtiger Indikator für die Entwicklung der Ausbildungsstellensituation ist ebenso die Zahl der am 30. September 2003 noch nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber. Bundesweit ist sie gegenüber dem Stichtag im Jahr 2002 um 11.632 oder 49,7 Prozent auf 35.015 gestiegen.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass das in Deutschland zur Verfügung stehende künftige Fachkräftepotential seitens der Arbeitgeber nicht ausgeschöpft wird. Diese Entwicklung gefährdet insbesondere in Erwartung der weiteren demographischen Entwicklung die künftige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Dabei müssen natürlich auch die potentiellen Fachkräfte selbst zu Anstrengungen bereit sein: Die Bewerber um einen Ausbildungsplatz müssen insbesondere Mobilität mitbringen und bereit sein, einen Ausbildungsberuf zu ergreifen, der nicht ihrem Wunschberuf entspricht.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 10. Dezember 1980 zum Gesetz zur Förderung des Angebots an Ausbildungsplätzen in der Berufsausbildung (Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 7. September 1976 – BGBl I, 2658) unterstrichen, dass die praxisbezogene betriebliche Berufsausbildung in Deutschland nie im engeren Sinne der staatlichen Sphäre überantwortet war. Bestrebungen, sie „staatsnäher“ zu organisieren, sind von den Arbeitgebern, die sich immer zu der geschichtlich gewachsenen Aufgabenteilung zwischen staatlicher und privater Verantwortung bekannt haben, stets abgelehnt worden.

Das Gericht führte aus, wenn der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenteilung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überlasse, so müsse er erwarten, dass die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfülle, dass grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhielten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gelte auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgabe nicht mehr ausreichen sollte (BverfGE 55, 274).

Die vom Bundesverfassungsgericht festgestellte spezifische Sachnähe der Gruppe der Arbeitgeber zum Zweck einer Berufsausbildungssicherungsabgabe, auf eine genügende Zahl von Ausbildungsplätzen hinzuwirken, geht einher mit einer besonderen Sachverantwortung der Arbeitgeber für diese Aufgabe.

Angesichts der oben dargestellten Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt stellt der im Urteil vom 10. Dezember 1980 angesprochene Sachverhalt in verstärktem Maße erneut Anforderungen an den Gesetzgeber. Es hat sich herausgestellt, dass über etliche Jahre ein Rückzug der Arbeitgeber aus der Verantwortung für diese Aufgabe stattfindet.

3. Inhalt

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation kann

nach diesem Gesetz zum einen die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze für am 30. September eines Jahres bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete und noch nicht vermittelte Bewerber gefördert werden. Zum anderen ermöglicht dieses Gesetz die finanzielle Entlastung derjenigen Arbeitgeber, deren Ausbildungsleistung im vorangegangenen Ausbildungsjahr (Bezugsjahr) besonders hoch war. Die hierfür benötigten Mittel werden durch eine Berufsausbildungssicherungsabgabe aufgebracht. Diese wird grundsätzlich allen Arbeitgebern mit mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auferlegt, die im Bezugsjahr unterhalb einer gesetzlich festgelegten sog. Notwendigen Ausbildungsquote ausgebildet haben. Die notwendige Ausbildungsquote beschreibt dabei das bundesweite Verhältnis der Anzahl von Auszubildenden zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bei dem zu erwarten ist, dass der Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation gesichert sind.

Das Gesetz stellt die Eigenverantwortung der Wirtschaft für den Fachkräftenachwuchs in den Mittelpunkt: Die Förderung greift als Hilfe zur Selbsthilfe nur ein, wenn die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt am 30. September eines Jahres (Stichtag) erkennen lässt, dass die Arbeitgeber ihrer besonderen Verantwortung, im eigenen Interesse junge Menschen auszubilden und so ihren Fachkräftebedarf zu sichern, nicht ausreichend nachkommen (Auslösung der Förderung und Finanzierung).

Um Eingriffe in das bewährte duale System der Berufsausbildung möglichst gering zu halten und insbesondere den engen Zusammenhang zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarktchancen nicht zu stören, knüpft das Gesetz bei der Förderung zum einen an das von den Arbeitgebern nach eigenen betriebswirtschaftlichen Erwägungen und Zukunftsaussichten bereitgestellte Angebot von zusätzlichen Ausbildungsplätzen an. Außerbetriebliche Ausbildungsplätze können nur nachrangig gefördert werden, wenn es den Arbeitgebern trotz der Möglichkeit, finanzielle Hilfen zu erhalten, nicht gelingt, ausreichend betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Dadurch soll eine am Bedarf vorbeigehende Berufsausbildung und damit der Aufbau einer zweiten Schwelle beim Übergang in den Arbeitsmarkt vermieden werden. Die Durchführung der Förderung der Bereitstellung erforderlicher zusätzlicher Ausbildungsplätze (erste Säule) erfolgt im Falle der Auslösung also in einem gestuft angelegten System:

- Vorrang hat die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zum Ausgleich eines vorhandenen Defizits an Ausbildungsplätzen, das sich aus der Differenz zwischen der um einen Zuschlag von 15 Prozent erhöhten Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen und der Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten unbesetzten Stellen errechnet.
- Die Förderung kommt primär Arbeitgebern zugute, deren Ausbildungsleistung (sog. Individuelle Ausbildungsquote) im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote überschritten hat. An zweiter Stelle können Arbeitgeber gefördert werden, die gemäß oder unterhalb der notwendigen Ausbildungsquote ausgebildet haben, wenn sie dadurch ihr bisheriges Angebot an Ausbildungsstellen erhöhen. Für den Fall, dass auch hierdurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht erreicht wird, können auch alle übrigen Arbeitgeber gefördert werden.
- Nur wenn es den Arbeitgebern trotz dieser Fördermöglichkeiten nicht gelingt, genügend betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten und nach Durchführung der Förderung durch Leistungsausgleich gemäß § 6 noch Mittel im Berufsausbildungssicherungsfonds vorhanden sind, können nachrangig außerbetriebliche Ausbildungsplätze gefördert werden. Diese sollen möglichst betriebsnah ausgestaltet sein.

Zweite Säule des Fördersystems ist die Förderung durch Leistungsausgleich. Diese Form der Förderung zielt auf die finanzielle Entlastung derjenigen Arbeitgeber ab, deren Ausbildungsleistung im Bezugsjahr besonders hoch war.

Zur Finanzierung der vorstehenden Förderungsmaßnahmen wird eine Berufsausbildungssicherungsabgabe von grundsätzlich allen öffentlichen und privaten Arbeitgebern erhoben. Die Höhe des von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Abgabebetragtes hängt von der Anzahl der bei ihm im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Anzahl der erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätze sowie der im Rahmen des Leistungsausgleichs bundesweit förderfähigen Ausbildungsleistung ab.

Von der Abgabepflicht sind kraft Gesetzes insbesondere Arbeitgeber ausgenommen, deren individuelle Ausbildungsquote die notwendige Quote im Bezugsjahr erreicht oder überschritten hat sowie Arbeitgeber mit im Bezugsjahr durchschnittlich zehn oder weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Arbeitgeber können aber im Gegensatz zu den nachfolgend genannten Arbeitgebern ungeachtet ihrer Befreiung von der Abgabepflicht von den Förderungsmaßnahmen des Gesetzes profitieren.

Weitere Ausnahmeregelungen beziehen sich auf Heime, Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe, der psycho-sozialen Beratung und Betreuung, der beruflichen Rehabilitation sowie der Heranführung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt; außerdem auf Personal-Service-Agenturen im Sinne des § 37c des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

Darüber hinaus ist eine Befreiung von der Abgabepflicht auf Antrag bei besonderen Umständen des Einzelfalls bzw. Härtefällen vorgesehen, die nicht zu einem Ausschluss von den Förderungsmaßnahmen führt. Besondere Umstände des Einzelfalls sind insbesondere dann gegeben, wenn über das Vermögen des betreffenden Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist (vgl. § 27 der Insolvenzordnung) oder der betreffende Arbeitgeber kommunalaufsichtlichen Notbewirtschaftungsmaßnahmen unterworfen ist und die Höhe des zu leistenden Abgabebetragtes unter Berücksichtigung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine unzumutbare Härte darstellen würde.

Finanzielle Leistungen, die nach Inhalt und Zweck der Berufsausbildungssicherungsabgabe im Wesentlichen gleich zu achten sind, insbesondere unmittelbar und nachweisbar der Schaffung von Berufsausbildungsverhältnissen dienen, können auf die von einem Arbeitgeber zu entrichtende Abgabe angerechnet werden.

Tarifvertragliche Regelungen oder entsprechende Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Förderung der Berufsausbildung können vom Berufsausbildungssicherungsgesetz abweichen und gehen diesem dann vor. Hierfür gelten jedoch folgende kumulative Anforderungen:

- a) Die tarifvertraglichen Regelungen müssen nach Zweck und Wirkung oder Zweck und finanzieller Belastung den Regelungen des Berufsausbildungssicherungsgesetzes gleichwertig sein;
- b) die Abweichung vom Gesetz muss im Tarifvertrag beziehungsweise in einer entsprechenden Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften ausdrücklich festgelegt sein.

Die einzelnen Arbeitgeber sind dann im Falle eines entsprechenden Antrags seitens der Tarifvertragsparteien beziehungsweise der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften von der gesetzlichen Abgabe befreit und sind auch von der gesetzlichen Förderung ausgeschlossen.

II. Gesetzgebungskompetenz des Bundes

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 in Verbindung mit Artikel 72 Abs. 2 Grundgesetz (GG).

Die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes erstreckt sich nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG auf das Recht der Wirtschaft. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz die Gesetzgebungskompetenz auf dieser Grundlage bejaht (BverfGE 55, 274). Danach ist der Begriff „Recht der Wirtschaft“ in einem weiten Sinne zu verstehen und umfasst insbesondere auch den Fragenkreis der praktischen beruflichen Ausbildung, die traditionell und strukturell von den in der Wirtschaft tätigen Arbeitgebern wahrzunehmen ist. Die Einbeziehung der öffentlichen Arbeitgeber sowie der Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts steht dem hier nicht entgegen, da sie nur in einer speziellen, für die Wirtschaft typischen Betätigung – der Ausbildung nicht beamteter Arbeitnehmer zu Fachkräften – betroffen sind. Die Gesetzgebungsbefugnis des Bundes ist in diesem Zusammenhang nicht auf Gesetze beschränkt, die nur die Rechtsbeziehungen der in Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG einzeln aufgeführten Wirtschaftszweige regeln. Der Bund kann auch Gesetze erlassen, die ordnend und lenkend in das Wirtschaftsleben eingreifen.

Eine bundeseinheitliche Regelung der Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation ist zur Wahrung der Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich, um Ausbildungsmöglichkeiten und die ausreichende Verfügbarkeit gut qualifizierter Nachwuchskräfte bundesweit zu gewährleisten. Dies trägt wesentlich zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit des gesamten Wirtschaftsraumes bei. Unterschiedliche Landesregelungen oder das Untätigbleiben der Länder könnten erhebliche Nachteile für die Gesamtwirtschaft mit sich bringen, da dadurch Schranken und Hindernisse für den wirtschaftlichen Verkehr im Bundesgebiet errichtet und insbesondere die Verteilung des wirtschaftlichen (personellen und sachlichen) Potentials verzerrt würden. Länderspezifische Ausgestaltungen einer Förderung und Finanzierung könnten zu regionalen Ungleichgewichten und einem Mangel an ausgebildetem beruflichen Nachwuchs in bestimmten Regionen führen.

III. Kosten

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

[gestrichen]

Soweit die von den Arbeitgebern entrichtete Berufsausbildungssicherungsabgabe als Betriebsausgabe absetzbar ist, wird das Einkommen aus der Einkommen- und Körperschaftsteuer entsprechend gemindert. Zugleich erhöht sich aufgrund der aus der Abgabe finanzierten Zuwendungen das Einkommen aus diesen Steuern.

2. Vollzugaufwand

Für den beim Bundesverwaltungsamt entstehenden Vollzugaufwand zur Durchführung des Gesetzes (Erhebung der notwendigen Daten, Erlass der Abgabe- und Zuwendungsbescheide, Abwicklung von Vollstreckungs-, Widerspruchs- und Klageverfahren, Kontrolle und Überprüfung) ist von Kosten in Höhe von höchstens 5 Prozent des Gesamtfinanzierungsbedarfes für die Berufsausbildungssicherungsabgabe auszugehen (siehe dazu unter Ziffer 3.). Der Verwaltungsaufwand ist im Hinblick auf variable Größen, etwa die Anzahl der zu fördernden Berufsausbildungsverhältnisse sowie das im Jahresverlauf schwankende Arbeitsaufkommen beim Vollzug des Gesetzes, veränderlich. Eine ausreichende Personalkapazität muss grundsätzlich vorgehalten werden oder anderweitig kurzfristig zur Verfügung stehen, um die zur Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe sowie die Durchführung der Förderung kurzfristig und

laufend bewältigen zu können.

Das Gesetz sieht vor, dass die notwendigen Kosten der Vorbereitung vom Bund getragen werden. Sie werden im Fall der Auslösung nach § 3 durch den Fonds erstattet. Die anfallenden Verwaltungskosten werden grundsätzlich aus dem Berufsausbildungssicherungsfonds bestritten, also über die Berufsausbildungssicherungsabgabe von den abgabepflichtigen Arbeitgebern finanziert. In diesem Fall entstehen dem Bund keine Kosten.

3. Auswirkungen auf die Wirtschaft

Die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Wirtschaft und das Preisniveau sind insbesondere abhängig von der Zahl der jeweils zu finanzierenden Ausbildungsplätze, der Zahl der zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogenen Arbeitgeber und der bei diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie einer eventuellen Überwälzung der Kosten auf die Endverbraucher.

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es keine spezifische „Arbeitgeberstatistik“ aus der Daten über die Ausbildungsleistungen von Arbeitgebern/Unternehmen zu entnehmen sind. Insofern stützt sich die Abschätzung der Effekte auf die Wirtschaft und das Preisniveau auf Datenbestände der Bundesagentur für Arbeit, nämlich die Beschäftigtenstatistik.

Aus mehreren Gründen sind dabei Unschärfen jedoch unvermeidlich:

So steht die Statistik in einer für die Berechnungen geeigneten Form derzeit für den Stichtag 31. Dezember 2002 und damit nur für einen zurückliegenden Zeitpunkt zur Verfügung. Sie ist nach „Betrieben“ gegliedert, wobei einem Arbeitgeber auch mehrere Betriebe zugeordnet sein können. Ferner ist die gesonderte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, wie sie sich aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 4 des Gesetzes ergibt, mangels entsprechender Daten nicht möglich.

Das Gesetz knüpft an die Arbeitgeberbereienschaft - und damit letztlich regelmäßig an den Unternehmensbegriff - an. Daher könnte insbesondere die Zahl der von der Abgabepflicht befreiten Arbeitgeber geringer sein, als die hier angenommene Anzahl an befreiten Betrieben. Tendenziell führt dies zu einer Überschätzung der Zahl der befreiten Arbeitgeber, wenn eine größere Zahl der Kleinbetriebe (weniger als elf Beschäftigte) rechtlich einem Arbeitgeber mit mehreren Betrieben zuzuordnen wäre. Im Ergebnis ergäbe sich damit eine Überschätzung des Pro-Kopf-Abgabebetrages je zu berücksichtigendem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die nachfolgenden, vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berechneten Daten zu Betrieben und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind insofern nur als ungefähre Größenordnungen zu verstehen.

Nach den Auswertungen des BIBB gibt es in Deutschland rund 2,1 Mio. Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Über 1,7 Mio. Betriebe (82,1 Prozent) haben weniger als 11 Beschäftigte und wären damit von einer Berufsausbildungssicherungsabgabe befreit, wenn der Betriebsbegriff mit der Arbeitgeberbereienschaft zusammenfiel. Darunter sind fast 292.000 Ausbildungsbetriebe (rund 60 Prozent aller Ausbildungsbetriebe).

Rund 373.000 Betriebe (17,9 Prozent) haben mehr als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Rund 180.800 dieser Betriebe (48,4 Prozent) beschäftigen keine Auszubildende und wären bei Auslösung der Abgabepflicht von dieser betroffen.

192.400 (51,6 Prozent) der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten sind Ausbildungsbetriebe. In rund 123.600 dieser Ausbildungsbetriebe sind 7 Prozent oder mehr der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende, d. h. diese Betriebe erreichen die zur Befreiung von der Abgabepflicht erforderliche individuelle Ausbildungsquote (rund 64,2 Prozent der „größeren“ bzw. rund 26 Prozent aller Ausbildungsbetriebe). Insgesamt wären also rund 86 Prozent aller Ausbildungsbetriebe von einer Berufsausbildungssicherungsabgabe nicht betroffen, könnten aber von der Förderung profitieren.

Rund 69.000 der Ausbildungsbetriebe mit mehr als 10 Beschäftigten haben eine Ausbildungsquote unter 7 Prozent und unterlägen damit der Abgabepflicht (rund 35,8 Prozent der „größeren“ Ausbildungsbetriebe bzw. rund 14 Prozent aller Ausbildungsbetriebe).

Die rund 180.800 potentiell abgabepflichtigen Betriebe ohne Auszubildende haben rund 6,32 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (durchschnittlich rund 35 Beschäftigte pro Betrieb). Die rund 69.000 abgabepflichtigen Ausbildungsbetriebe haben rund 9,9 Mio. Beschäftigte (durchschnittlich rund 144 Beschäftigte pro Betrieb). In diesen Betrieben werden rund 348.000 Auszubildende beschäftigt, so dass nach Abzug von 14 Beschäftigten pro Auszubildenden noch gut 5,03 Mio. Beschäftigte aus Ausbildungsbetrieben für die Erhebung der Abgabe berücksichtigt würden.

Damit würde der Gesamtfinanzierungsbedarf auf rund 11,35 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (rund 41,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in rund 250.000 Betrieben (rund 12,0 Prozent aller Betriebe) umgelegt.

Durch die im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen gemäß § 10 (Befreiung von der Abgabepflicht) und §13 (Vorrang für tarifvertragliche Regelungen) reduziert sich die Zahl der zu belastenden Beschäftigungsverhältnisse nach grober Einschätzung, insbesondere wegen der tarifvertraglichen Regelungen in der Bau- und Chemiebranche um rund 2 Mio. Im Hinblick auf Kommunen, die kommunalaufsichtlichen Notbewirtschaftungsmaßnahmen unterworfen sind, dürfte sich eine weitere Reduzierung um mehr als 1 Mio. ergeben. Zusätzlich ergibt sich eine Reduzierung um weitere ca. 2 Mio. zu belastende Beschäftigungsverhältnisse durch Herausnahme des Kranken- und Altenpflegebereichs. Die Auswirkungen der Herausnahme sonstiger sozialversicherungspflichtiger Ausbildungsverhältnisse und weiterer Sondertatbestände können kaum abgeschätzt werden. Insgesamt dürfte sich aber eine Reduktion von etwa 5 Mio. zu berücksichtigenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergeben. Somit verbleiben rund 6,35 Mio. zu berücksichtigende sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. In welchem Umfang dies zu einer Verringerung der Zahl abgabepflichtiger Betriebe führt, ist nicht abschätzbar.

Die Effekte der Berücksichtigung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und der rechnerischen Reduktion der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch die Pro-Rata-Anrechnung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse dürften sich in etwa ausgleichen.

Die Auswirkungen der Ausnahmeregelungen auf die Zahl der im Leistungsausgleich zu berücksichtigenden Ausbildungsverhältnisse ist kaum abzuschätzen.

Der Gesamtfinanzierungsbedarf errechnet sich aus der Zahl der erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätze multipliziert mit dem dafür vorgesehenen Fördersatz (Bruttoausbildungsvergütung für die vertraglich vereinbarte Ausbildungsdauer, höchstens jedoch die Regelausbildungsdauer) zuzüglich der im Rahmen des Leistungsausgleichs zu fördernden Ausbildungsverhältnisse multipliziert mit dem dafür vorgesehenen Förderbetrag (durchschnittliche Jahresbruttoausbildungsvergütung der bei begünstigten Arbeitgebern beschäftigten „neuen“ Auszubildenden) zuzüglich etwa 5 Prozent Verwaltungskosten.

Pro erforderlichem zusätzlichem Ausbildungsplatz ist mit einem Finanzierungsbedarf von rund 26.800

Euro, pro „Leistungsausgleichplatz“ mit einem Finanzierungsbedarf von rund 8.930 Euro (einschließlich Verwaltungskostenanteil) zu rechnen.

Nach den Berechnungen des BIBB waren Ende 2002 in den potentiell von der Abgabe befreiten Ausbildungsbetrieben mit weniger als 11 Beschäftigten schätzungsweise 42.470 Auszubildende beschäftigt, für die ein Leistungsausgleich beantragt werden könnte. In den Ausbildungsbetrieben mit 11 und mehr Beschäftigten und einer individuellen Ausbildungsquote von mehr als 7 Prozent waren es schätzungsweise 168.890 Ausbildungsplätze die im Rahmen des Leistungsausgleichs gefördert werden könnten. Insgesamt hätte also für rund 211.450 Ausbildungsplätze ein Antrag auf Leistungsausgleich gestellt werden können.

Daraus würde sich für den Leistungsausgleich pro Jahr, in dem eine Abgabe erhoben würde, ein potentieller Finanzierungsbedarf von rund 1,89 Mrd. Euro errechnen (einschließlich Verwaltungskostenanteil).

Der Gesamtfinanzierungsbedarf für erforderliche zusätzliche Ausbildungsplätze betrage pro 1.000 Plätze rund 26,8 Mio. Euro. Bei einem Bedarf von beispielsweise 30.000 erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätzen betrage der Finanzierungsbedarf für zusätzliche Ausbildungsplätze demnach im Auslösejahr 804 Mio. Euro, bei einem Bedarf von 50.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen betrage er 1,34 Mrd. Euro (jeweils einschließlich Verwaltungskostenanteil).

Bei 211.450 Förderfällen im Rahmen des Leistungsausgleiches und 50.000 erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätzen betrage der Gesamtfinanzierungsbedarf demnach 3,23 Mrd. Euro, bei 30.000 erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätzen betrage er 2,7 Mrd. Euro.

Daraus ergäbe sich bei geschätzten 6,35 Mio. für die Abgabenerhebung zu berücksichtigenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Betrag von 0,4219 Cent pro erforderlichem zusätzlichem Ausbildungsplatz (26.800 Euro pro Platz /6,35 Mio. Beschäftigte. Bei 50.000 erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätzen beträgt demnach der Betrag pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigtem 210,95 Euro (0,4219 Cent mal 50.000 Plätze).

Für die im Leistungsausgleich zu berücksichtigenden Plätze ist pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Betrag von 0,1406 Cent pro Platz zu erheben (8.930 Euro pro Leistungsausgleichplatz/6,35 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Für 211.450 Förderplätze im Leistungsausgleich ist der Betrag von 297,30 Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu entrichten (0,1406 Cent mal 211.450 Plätze).

Zusammen gerechnet ergäbe sich ein Gesamtabgabebetrag in Höhe von 508,25 Euro pro zu berücksichtigendem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

IV. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung sind zu erwarten. Im Jahr 2003 lag der Anteil der Frauen bei 42,3 Prozent der Ausbildungsanfänger. Ihr Anteil an den Unvermittelten lag mit 46,4 Prozent deutlich höher. Durch die Steigerung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze aufgrund dieses Gesetzes ist mit einem deutlichen Anstieg von Ausbildungsverhältnissen von Frauen zu rechnen.

B. Besonderer Teil

Zu Teil 1 Allgemeine Vorschriften

Zu § 1 (Zweck des Gesetzes)

Die Vorschrift benennt die Zielsetzungen des Berufsausbildungssicherungsgesetzes: Zweck des Gesetzes ist die Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation, um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands durch Ausschöpfung des gesamten zukünftigen Fachkräftepotentials zu gewährleisten und die Ausbildungsleistung der Arbeitgeber in Deutschland zu steigern.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)

§ 2 definiert wesentliche im Gesetz verwendete Begriffe.

Zu Absatz 1 (Stichtag)

In Absatz 1 wird als Stichtag im Sinne des Gesetzes der 30. September eines laufenden Jahres definiert, also der letzte Tag eines Ausbildungsjahres.

Zu Absatz 2 (Bezugsjahr)

Die Vorschrift bestimmt das Bezugsjahr als dasjenige Ausbildungsjahr, das am 1. Oktober des dem jeweiligen Stichtag vorangegangenen Jahres begonnen hat. Das Bezugsjahr endet am Stichtag und damit am 30. September des laufenden Jahres.

Zu Absatz 3 (Auszubildende)

Absatz 3 definiert den Begriff Auszubildende im Sinne des Gesetzes. Es handelt sich um Personen, mit denen der betreffende Arbeitgeber einen Berufsausbildungsvertrag zur betrieblichen Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung (z. B. nach dem Seemannsgesetz i. V. m. dem Seeaufgabengesetz) anerkannten Beruf abgeschlossen hat. Es muss sich außerdem um Beschäftigte handeln, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen, so dass Personen, die schulische Ausbildungen absolvieren, nicht Auszubildende im Sinne des Gesetzes sind.

Der Begriff des Auszubildenden ist insbesondere im Hinblick auf die Förderungsmaßnahmen nach § 5 und § 6 von Bedeutung, da nur Berufsausbildungsverhältnisse, bei denen der eine Vertragspartner Auszubildender im beschriebenen Sinne ist bzw. wird, gefördert werden können. Auch bei der Ermittlung der individuellen Ausbildungsquote eines Arbeitgebers werden nur Auszubildende nach dieser Begriffsbestimmung berücksichtigt.

Zu Absatz 4 (Anzahl der bei einem Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)

Soweit in diesem Gesetz auf die Anzahl der bei einem Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abgestellt wird (vgl. insbesondere § 2 Abs. 6 und § 11 Abs. 1), richtet sich die Feststellung dieser Anzahl nach Absatz 4.

Nach Nr. 1 werden Beschäftigte in Abhängigkeit von ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach einem gestuften System berücksichtigt: Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden werden mit 0,25, von höchstens 20 Stunden mit 0,5 und von höchstens 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. Beschäftigte mit einer darüber hinausgehenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden werden mit 1,0 veranschlagt.

Gemäß Nr. 2 sind auch geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend der Regelung in Nr. 1 einzubeziehen, um keinen Anreiz auszuüben, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zugunsten mehrerer Minijobs aufzusplitten. In der Mehrzahl der Fälle dürften diese Mitarbeiter aufgrund ihrer regelmäßig geringen Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 0,25 gezählt werden. „Minijobber“ fallen also bei der Quoten- und Abgabeberechnung weit weniger stark ins Gewicht als Vollzeitkräfte. Nicht zu berücksichtigen sind die in § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch geregelten geringfügigen Beschäftigungen, die ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt werden.

Zu Absatz 5 (Notwendige Ausbildungsquote)

Die notwendige Ausbildungsquote wird in Absatz 5 festgelegt. Sie beschreibt das bundesweite Verhältnis der Anzahl von Auszubildenden zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bei dem zu erwarten ist, dass der Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation gesichert sind. Die Quote beträgt sieben Prozent.

Aufgrund der demographischen Entwicklung und anhand der Projektion der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zu den Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland hat das Bundesinstitut für Berufsbildung berechnet, dass im Vergleich zum Jahr 2001 bis zum Jahr 2015 in den alten Ländern eine Angebotslücke auf dem Arbeitsmarkt in Höhe von 670.000 Beschäftigten zu erwarten ist. In den neuen Ländern wird sogar eine Lücke im Angebot von Arbeitskräften in Höhe von mehr als 410.000 erwartet. Insgesamt werden somit bis zu diesem Jahr mehr als 1 Mio. Fachkräfte fehlen. Betrachtet man die Altersgruppe der für die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft besonders wichtigen 30- bis 45jährigen, erhöht sich das Defizit an Fachkräften in diesem Alter in den alten Ländern auf 2,9 Mio. und in den neuen Ländern auf 740.000 Fachkräfte in dieser Altersgruppe.

Angesichts dieser Tatsache kann die Wirtschaft wohl nicht darauf verzichten, das gesamte, in Deutschland zur Verfügung stehende Fachkräftepotential, also alle diejenigen, die sich zur Fachkraft ausbilden lassen wollen, auch als Nachwuchs zu rekrutieren. Hierzu reicht die derzeitige betriebliche Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht aus. Die Gesamtausbildungsquote (einschließlich außerbetrieblich Ausgebildeter) betrug nach den Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 31. Dezember 2002 (aktuellere Daten liegen nicht vor) bundesweit rund 6,4 Prozent (alte Länder rund 6,2 Prozent, neue Länder rund 7,0 Prozent). Der Anteil außerbetrieblich Ausgebildeter an allen Auszubildenden beträgt bundesweit über 10 Prozent (alte Länder knapp 5 Prozent, neue Länder über 30 Prozent). Die Ausbildungsquote von Wirtschaft und Verwaltung (Anteil der betrieblich Ausgebildeten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) liegt somit derzeit bei 6 Prozent, nach dem erneuten Rückgang der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge in 2003 (minus rund 15.000) eher etwas darunter. Um einen Anstieg der betrieblichen Ausbildungsquote auf 7 Prozent zu erreichen, müssten die Arbeitgeber jährlich etwa rund 100.000 Jugendliche mehr ausbilden. 2003 hätten sie dazu statt mit knapp 500.000 mit rund 600.000 Jugendlichen neue Ausbildungsverträge abschließen müssen. Dieses Potential ist auch vorhanden (rund 35.000 Jugendliche, die nicht vermittelt wurden; gut 17.000 Jugendliche in öffentlich finanzierter außerbetrieblicher Ausbildung (ohne Benachteiligte und Rehabilitanden in SGB III –finanzierter Ausbildung); rund 46.000 Jugendliche die nach der Sta-

tistik der BA in Alternativen ausgewichen sind, ihren Wunsch zur Vermittlung in betriebliche Ausbildung aber ausdrücklich aufrechterhalten haben). Um alle künftig benötigten Fachkräfte auszubilden, müsste die notwendige Ausbildungsquote der Arbeitgeber deshalb auf sieben Prozent erhöht werden.

Angesichts der - künftig voraussichtlich noch steigenden - Durchlässigkeit und Mobilität innerhalb des Systems, wird eine einheitliche Quote festgelegt. Fachkräfte sind sowohl innerhalb verschiedener Branchen als auch regional mobil und vielseitig einsetzbar.

Zu Absatz 6 (Individuelle Ausbildungsquote)

Die Vorschrift bestimmt den Begriff der individuellen Ausbildungsquote des einzelnen Arbeitgebers. Diese ist der Anteil der im Bezugsjahr bei ihm durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden an der Gesamtzahl der bei ihm im selben Zeitraum durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Im Zähler des zu bildenden Quotienten werden nur Auszubildende berücksichtigt, mit denen im fraglichen Zeitraum ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf bestanden hat. Da auf die „beschäftigten“ Auszubildenden abgestellt wird, ist der Ausbildungsbeginn entscheidend, nicht das Datum des Vertragsschlusses. Im Nenner werden alle beim betreffenden Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - einschließlich der Auszubildenden im Sinne des § 2 Abs. 3 - gezählt.

Die Durchschnittsbetrachtung über das Bezugsjahr hat gegenüber einer Stichtagsquote den Vorteil, dass saisonal unter Umständen stark schwankende Beschäftigtenzahlen berücksichtigt werden und nicht eine nur punktuell festgestellte Ausbildungsleistung zugrunde gelegt wird.

Zu Absatz 7 (Zusätzliche Ausbildungsplätze)

In Absatz 7 findet sich die Definition, was unter zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Sinne dieses Gesetzes zu verstehen ist. Zusätzliche Ausbildungsplätze sind danach Berufsausbildungsverhältnisse zur Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf. Der Berufsausbildungsvertrag muss mit einem Auszubildenden geschlossen werden, der am Stichtag bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber gemeldet war und noch nicht vermittelt ist.

Bei zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen hat der Vertragsschluss nach dem 30. September bis spätestens zum 15. Dezember desselben Jahres zu erfolgen und das Berufsausbildungsverhältnis bis zum 31. Januar des folgenden Jahres zu beginnen. Diese Fristen dienen dazu, die noch nicht vermittelten Bewerber nach dem Stichtag möglichst zügig in Ausbildung zu bringen.

Zu Absatz 8 (Erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze)

Die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze wird in Absatz 8 beschrieben. Diese ergibt sich aus der um einen Zuschlag von 15 Prozent erhöhten Anzahl der gemäß der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit am Stichtag bundesweit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen, von der die Anzahl der am Stichtag gemeldeten unbesetzten Stellen abgezogen wird. Die Zahl ist somit etwas größer als die rein rechnerische Lücke zwischen Bewerbern und Stellen und korrespondiert insofern mit dem Auslösekriterium des § 3 Abs. 1 Nr. 1. Für die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze erfolgen Förderungsmaßnahmen gemäß § 5.

Zur Bestimmung der erforderlichen Anzahl wird auf die Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für

Arbeit abgestellt. Der 30. September markiert das Ende des Ausbildungs- und Berichtsjahres. Die Daten der Bundesagentur werden aus den Geschäftsvorfällen gewonnen, wobei die Inanspruchnahme der Dienste der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Ausbildungsplatzsuchende freiwillig ist. Viele potentielle Ausbilder und Bewerber finden ohne Vermittlung der Bundesagentur zueinander, so dass die Anzahl der in einem Ausbildungsjahr in anerkannten Ausbildungsberufen abgeschlossenen, bei den nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragenen Berufsausbildungsverträge höher liegt als die Anzahl der Geschäftsvorfälle. Eine „Ausbildungsplatzlücke“ - und damit das Nichtausschöpfen des Fachkräftepotentials - lässt sich allerdings nur anhand der Statistik der Bundesagentur erfassen. Denn auch das Verhältnis der Gesamtnachfrage zum Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen, das regelmäßig erst im Dezember eines Jahres vorliegt, ergibt sich letztlich aus den eingetragenen Berufsausbildungsverträgen sowie der Zahl der am 30. September nicht besetzten, der Bundesagentur zur Vermittlung angebotenen Ausbildungsplätzen und der Zahl der zu diesem Zeitpunkt dort gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes).

Über die Regelungen der §§ 29 ff. des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) wird zum einen sichergestellt, dass die als Bewerber in der Statistik erfassten Personen ausbildungsfähig sind. So soll nach § 32 SGB III mit Einverständnis des Ratsuchenden z. B. eine ärztliche und psychologische Untersuchung und Begutachtung stattfinden, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit erforderlich ist. Zum anderen besteht gem. § 38 Abs. 1a SGB III eine Meldepflicht, nach der Ausbildungssuchende den Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses der Bundesagentur unverzüglich mitzuteilen haben.

Zur verbesserten Deckungsfähigkeit von Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen wird ein Überhang von mindestens 15 Prozent festgeschrieben. Dieser dient zum einen hinsichtlich eines auswahlfähigen Angebots den Bewerbern, kommt aber auch den Arbeitgebern zugute, da regionale und branchenspezifische Besonderheiten sowie Ausfälle vor und nach der Ausbildung erwarten lassen, dass aufgrund einer gewissen Überdeckung zwischen Ausbildungsplatzangebot und später benötigten Fachkräften ein insgesamt ausgewogenes Verhältnis besteht. Das Bundesverfassungsgericht hat aufgrund dieser Erwägungen den im Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 vorgesehenen Überhang von 12,5 Prozent des Gesamtangebots an Ausbildungsplätzen gegenüber der Gesamtnachfrage für unbedenklich gehalten (BVerfGE 55, 274).

Zu Absatz 9 (Individueller Ausgleichsfaktor)

Die Vorschrift erläutert den individuellen Ausgleichsfaktor. Dieser beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 förderfähige Ausbildungsleistung eines Arbeitgebers. Förderfähig in diesem Sinne sind nur Berufsausbildungsverhältnisse mit Auszubildenden, die im Bezugsjahr bei dem betreffenden Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und am auf den Stichtag folgenden 31. Dezember länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren, wobei eine zahlenmäßige Begrenzung dahingehend erfolgt, dass nur „volle“, über der notwendigen Ausbildungsquote beschäftigte „neue“ Auszubildende berücksichtigt werden.

Der maximale individuelle Ausgleichsfaktor errechnet sich, indem die rechnerische Anzahl an Auszubildenden, die der Arbeitgeber beschäftigen müsste, um genau die notwendige Ausbildungsquote zu erreichen, von der Anzahl der Auszubildenden, die er ihm Bezugsjahr tatsächlich durchschnittlich beschäftigt hat, abgezogen wird. Dieses Ergebnis ist auf die nächste ganze Zahl abzurunden.

Auszubildende, deren Berufsausbildungsverhältnis im Bezugsjahr als zusätzlicher Ausbildungsplatz gemäß § 5 gefördert wird, finden dabei keine Berücksichtigung. Dadurch sollen Doppelförderungen ver-

mieden werden, die sich insbesondere daraus ergeben können, dass die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des § 5 regelmäßig über einen Zeitraum von etwa drei Jahren erfolgt. Im ersten Jahr der Auslösung der Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz spielt diese Einschränkung noch keine Rolle.

Soweit die Berufsausbildung wesentlicher Geschäftszweck eines Arbeitgebers ist, werden zur Verfolgung dieses Geschäftszwecks beschäftigte Auszubildende nicht berücksichtigt. Diese Regelung soll verhindern, dass bei Arbeitgebern, die sich vorwiegend der Ausbildung widmen und insofern ähnlich wie ein Bildungsträger operieren, ein Großteil der Auszubildenden im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 finanziell gefördert werden. Eine derartige Privilegierung soll ausgeschlossen werden, da ansonsten möglicherweise Anreize gesetzt würden, die Berufsausbildung vermehrt aus den Unternehmen und Betrieben hin zu selbständigen Organisationen, die sich vornehmlich der Ausbildung widmen, zu verlagern.

Zu Absatz 10 (Gesamtausgleichsfaktor)

In Absatz 10 wird der Gesamtausgleichsfaktor definiert. Dieser beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 bundesweit zu fördernde Ausbildungsleistung und ergibt sich durch Summierung der zu berücksichtigenden individuellen Ausgleichsfaktoren der Arbeitgeber, die nach § 6 gefördert werden. Der Gesamtausgleichsfaktor bestimmt dadurch die Höhe der von den abgabepflichtigen Arbeitgebern zu entrichtenden Berufsausbildungssicherungsabgabe (vgl. § 11) entscheidend mit. Er wird von der Bundesregierung spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 30. April im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

Zu § 3 (Auslösung der Förderung und Finanzierung)

Die Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz muss nicht in jedem Jahr durchgeführt werden. Vielmehr appellieren die Koalitionsfraktionen an die Wirtschaft, gemeinsam durch eine freiwillige, aber verbindliche Vereinbarung einen „Ausbildungspakt 2004“ zu schließen, der dem Ziel dienen soll, alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen. Es ist gegenüber der Anwendung gesetzlicher Instrumente vorzuziehen, wenn es der Wirtschaft ohne diese Mechanismen aus eigener Kraft und eigenem Engagement gelingt, den mit diesem Gesetz verfolgten Zielen gerecht zu werden. Dem Gedanken der Selbstverantwortung der Arbeitgeber für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses entspricht es, dass die Förderung und die damit korrespondierende Finanzierung über die Berufsausbildungssicherungsabgabe als „erzwungene Selbsthilfe“ nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der Ausbildungsplatzsituation und des ersichtlich brachliegenden, ungenutzten Fachkräftepotentials nötig ist.

Zu Absatz 1

Um einer freiwilligen Lösung zur deutlichen und möglichst langfristigen Verbesserung der Ausbildungssituation ausdrücklich Vorrang vor der Anwendung dieses Gesetzes einzuräumen, wird in Absatz 1 für das erste mögliche Anwendungsjahr des Berufsausbildungssicherungsgesetzes das Nichtzustandekommen einer außergesetzlichen, einvernehmlichen und belastbaren Vereinbarung mit der Wirtschaft, mit dem Ziel, für ausreichend Ausbildungsplätze zu sorgen, als zentraler Bestandteil des gesetzlichen Auslösekriteriums vorgesehen.

Diese Vereinbarung - in Anlehnung an Vorschläge und konkrete Angebote aus der Wirtschaft im Folgenden „Ausbildungspakt 2004“ genannt - muss vor dem Stichtag 30. September 2004 getroffen werden. Sie muss einen verbindlichen Inhalt haben und tatsächlich geeignet sein, die Ausbildungschancen der jungen Generation zu sichern und allen jungen Menschen offen stehen.

Der „Ausbildungspakt 2004“ soll unter anderem mit den Spitzenverbänden aus Wirtschaft, Gewerkschaft und Kommunen geschlossen werden, wobei auch andere Partner einbezogen werden können und zugleich auch nicht alle Spitzenverbände beteiligt sein müssen. Kirchen und Wohlfahrt, die Bundesagentur für Arbeit, die Länder, die Schul- und Weiterbildungsträger, die Eltern- und SchülerInnenvertretungen und sonstige Vertreterinnen und Vertreter von Ausbildungsinteressen sollen dazu angehört werden. Der „Ausbildungspakt 2004“ muss das Ziel, alle jungen Menschen in berufliche Ausbildung zu bringen, verfolgen. Vorrangig ist die Schaffung und Sicherstellung der betrieblichen Ausbildung im dualen System. Der Ausbildungspakt sollte für mehrere Jahre abgeschlossen werden. Der „Ausbildungspakt 2004“ soll schriftlich verbindliche Zusagen aller Teilnehmer am Ausbildungspakt zu finanziellen, personellen, organisatorischen oder sonstigen Beiträgen und Zielsetzungen enthalten. Die Vermittlung junger Menschen in Ausbildung muss schneller und effektiver als bisher erfolgen, indem die Partner des „Ausbildungspakt 2004“ vernetzt und kooperativ zusammenarbeiten. Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen sollen früher zueinander finden und durch bundesweite Abgleichung und regionenübergreifende Vermittlung besser abgestimmt werden. Es sollen auch untereinander die notwendigen Daten und Informationen abgeglichen werden. Für junge Menschen, die noch eine Heranführung an die Berufsreife benötigen, sollen möglichst zeitnah Maßnahmen zur Heranführung an Ausbildung, beispielsweise durch betriebliche Praktika oder Ausbildungsmodule, vereinbart werden. Die besonderen Belange von strukturschwachen Regionen, insbesondere auch den ostdeutschen Bundesländern, sollen berücksichtigt werden. Es ist deshalb zu prüfen, inwieweit freiwillige Fondslösungen besonders diesem Ziel der Vereinbarung dienen können. Der Bund wird dabei auch den Ausbau und die Weiterführung bestehender Programme zur Ausbildungsförderung und Mobilitätshilfen prüfen. Tarifvertragliche Vereinbarungen zur Lösung des Ausbildungsproblems sollen ausdrücklich begrüßt und über die bestehenden hinaus angeregt werden. Stellt die Bundesregierung fest, dass der „Ausbildungspakt 2004“ unter den genannten Voraussetzungen und mit den genannten Inhalten und Partnern zustande gekommen ist, so wird von den übrigen Auslösekriterien abgesehen. Stellt die Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss fest, dass der „Ausbildungspakt 2004“ trotz aller Bemühungen des Bundes nicht zustande kommt, scheitert oder erkennbar ist, dass sich eine Zielerreichung mit den Mitteln und Instrumenten des „Ausbildungspakt 2004“ nicht bereits im Ausbildungsjahr 2004/ 2005 abzeichnet, so finden die übrigen Auslösekriterien Anwendung.

Die Förderung kann nach Absatz 1 Satz 1 nur ausgelöst werden, wenn die Bundesregierung feststellt, dass der „Ausbildungspakt 2004“ nicht zustande gekommen, gescheitert oder nicht geeignet ist und am 30. September 2004 die Anzahl der bundesweit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen diejenige der noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen um weniger als 15 Prozent übersteigt. Hinsichtlich der gewählten Datenbasis wie auch des Mindestüberhangs wird auf die Begründung zu § 2 Abs. 8 (erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze) verwiesen.

Zusätzlich muss die Bundesregierung zur Auslösung feststellen, dass kurzfristig eine wesentliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht zu erwarten ist. Dieses Kriterium beinhaltet eine Prognose, ob damit zu rechnen ist, dass die erforderliche Anzahl zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze innerhalb dieses Zeitrahmens ohne Durchführung von Förderungsmaßnahmen bereitgestellt wird, so dass Förderungs- und Finanzierungsmaßnahmen entbehrlich wären.

Mit Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 soll sichergestellt werden, dass eine Förderung und Finanzierung unterbleibt, wenn der Verwaltungsaufwand dafür unverhältnismäßig wäre. Bei einer lediglich geringen Anzahl erforderlicher zusätzlicher Ausbildungsplätze und einem sehr kleinen Gesamtausgleichsfaktor stünde der mit der Förderung und Finanzierung verbundene Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis zum erzielbaren Nutzen.

Der Kabinettsbeschluss zur Auslösung der Förderung und Finanzierung ist im Hinblick auf die aus dem Förderungsverfahren resultierenden Belastungen der Arbeitgeber vom Bundesministerium für Bildung

und Forschung aus Gründen der Rechtsförmlichkeit, Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bekannt zu geben.

Um sich rechtzeitig auf notwendige Verwaltungsabläufe vorbereiten zu können, kann die Bundesregierung auf der Grundlage des Berufsbildungsberichtes 2004 eine Prognose hinsichtlich der Ausbildungsplatzsituation und einer möglichen Auslösung der Förderung und Finanzierung abgeben.

Die Feststellung über das Zustandekommen des „Ausbildungspakts 2004“ kann die Bundesregierung gemäß Absatz 1 Satz 3 bereits am Stichtag des Jahres 2004 treffen.

Zu Absatz 2

Gemäß Absatz 2 der Vorschrift trifft die Bundesregierung in den auf das Jahr 2004 folgenden Jahren, also ab dem Jahr 2005, innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung der Berufsberatungsstatistik für den Berichtsmonat September durch die Bundesagentur für Arbeit, also regelmäßig spätestens bis Mitte November eines laufenden Jahres, durch Kabinettsbeschluss die Feststellung, von der die Durchführung der Förderung und Finanzierung abhängt:

Die Förderung kann nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 nur ausgelöst werden, wenn am 30. September die Anzahl der bundesweit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen diejenige der noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen um weniger als 15 Prozent übersteigt. Hinsichtlich der gewählten Datenbasis wie auch des Mindestüberhangs wird auf die Begründung zu § 2 Abs. 8 (erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze) verwiesen.

Zusätzlich muss die Bundesregierung zur Auslösung feststellen, dass kurzfristig eine wesentliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht zu erwarten ist. Dieses Kriterium beinhaltet eine Prognose, ob damit zu rechnen ist, dass die erforderliche Anzahl zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze innerhalb dieses Zeitrahmens ohne Durchführung von Förderungsmaßnahmen bereitgestellt wird, so dass Förderungs- und Finanzierungsmaßnahmen entbehrlich wären.

Mit Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 soll sichergestellt werden, dass eine Förderung und Finanzierung unterbleibt, wenn der Verwaltungsaufwand dafür unverhältnismäßig wäre. Bei einer lediglich geringen Anzahl erforderlicher zusätzlicher Ausbildungsplätze und einem sehr kleinen Gesamtausgleichsfaktor stünde der mit der Förderung und Finanzierung verbundene Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis zum erzielbaren Nutzen.

Der Kabinettsbeschluss zur Auslösung der Förderung und Finanzierung ist im Hinblick auf die aus dem Förderungsverfahren resultierenden Belastungen der Arbeitgeber vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aus Gründen der Rechtsförmlichkeit, Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bekannt zu geben.

Um sich rechtzeitig auf notwendige Verwaltungsabläufe vorbereiten zu können, kann die Bundesregierung auf der Grundlage des gemäß § 3 Abs. 1 Berufsbildungsförderungsgesetz bis zum 01. April jeden Jahres vorzulegenden Berufsbildungsberichtes eine Prognose hinsichtlich der Ausbildungsplatzsituation und einer möglichen Auslösung der Förderung und Finanzierung abgeben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den zeitlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Die Koppelung an Auslösekriterien nach Absatz 1 und 2 dient zwar bereits einer jährlichen Legitimation der Erhebung der Berufsausbildungssiche-

rungsabgabe zur Finanzierung der Förderungsmaßnahmen. Da Sonderabgaben grundsätzlich nur temporär erhoben werden dürfen, nimmt Absatz 3 zusätzlich eine zeitliche Beschränkung vor: Angesichts der absehbaren demographischen Entwicklung, die für die neuen Bundesländer und Berlin bereits ab 2005, für die alten Bundesländer ab 2010, bundesweit ab 2009, einen Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und daher die Ausschöpfung des potentiellen Fachkräftereservoirs seitens der Arbeitgeber auch ohne besondere Förderung erwarten lässt, kann die Förderung letztmalig aufgrund der Ausbildungsplatzsituation am 30. September 2009 ausgelöst werden.

Zu Teil 2 Förderung

Zu § 4 (Förderungsmaßnahmen)

§ 4 erläutert im Überblick das Förderungssystem bzw. die beiden möglichen Förderungsmaßnahmen: Förderung der Bereitstellung der erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätze auf der einen Seite und Förderung durch Leistungsausgleich, d. h. finanzielle Entlastung von Arbeitgebern mit einer überdurchschnittlich hohen Ausbildungsleistung, auf der anderen Seite. Die beiden Förderungsmaßnahmen werden in den §§ 5 und 6 konkretisiert. Da die von den Arbeitgebern erhobene Berufsausbildungssicherungsabgabe der Finanzierung der vorgenannten Maßnahmen dient, wird dem nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Sonderabgabenrecht geltenden Kriterium der gruppennützigen Verwendung erzielter Einnahmen Genüge getan. Durch die Formulierung, dass die Förderungsmaßnahmen im Rahmen der im Berufsausbildungssicherungsfonds verfügbaren Mittel erfolgen, soll das Risiko für den Bundeshaushalt minimiert und die Deckung der Förderung sichergestellt werden.

Zu § 5 (Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze)

Die Vorschrift konkretisiert § 4 im Hinblick auf die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Ziel dieser Förderungsmaßnahme ist der Ausgleich eines am Stichtag vorhandenen Defizits an Ausbildungsplätzen sowie die Versorgung von am Stichtag bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen, um so die Ausschöpfung des gesamten zukünftigen Fachkräftepotentials sicherzustellen.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird klargestellt, dass vorrangig die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze gefördert wird. Da nur ein bestimmtes Kontingent an „Förderplätzen“ zur Verfügung steht (vgl. § 2 Abs. 8 zur erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze), kann es mehr Antragsteller für diese Förderung geben als Plätze zur Verfügung stehen. Daher regelt Absatz 1, welche Reihenfolge bei der Gewährung entsprechender Zuwendungen zu beachten ist. So soll die Förderung primär Arbeitgebern zugute kommen, deren individuelle Ausbildungsquote die notwendige Quote im Bezugsjahr überschritten hat. Sollte hierdurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Plätze nicht erreicht werden, können an zweiter Stelle auch Arbeitgeber gefördert werden, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote nicht überschritten hat, wenn durch die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze eine über dem Durchschnitt der letzten drei Bezugsjahre liegende individuelle Ausbildungsquote erreicht würde. Für den Fall, dass auch dadurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht erreicht wird, ermöglicht Absatz 1 schließlich die Förderung aller übrigen Arbeitgeber.

Zu Absatz 2

Absatz 2 beinhaltet den Grundsatz der Nachrangigkeit der Förderung von zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen. So können außerbetriebliche Ausbildungsplätze nur gefördert werden, wenn es den Arbeitgebern nicht gelingt, genügend zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zum Ausgleich eines am Stichtag vorhandenen Defizits an Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen und nach Durchführung des Leistungsausgleichs nach § 6 noch Mittel im Fonds vorhanden sind. Dies trägt dem Gedanken der Eigenverantwortung der Arbeitgeber Rechnung. Die subsidiäre Förderung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze dient somit der Verbesserung der generellen Ausbildungssituation sowie der Sicherstellung eines ausreichenden Fachkräftereservoirs und kommt auf diese Weise mittelbar den Arbeitgebern zugute. Gefördert werden können außerbetriebliche Ausbildungsplätze mit hohen betrieblichen Anteilen in der praktischen Ausbildung. Vollzeitschulische Maßnahmen können nicht gefördert werden. Dieses Erfordernis ist gegebenenfalls auf untergesetzlicher Ebene zu konkretisieren. Im Rahmen der Förderung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze ist die Lage und Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Höhe des Förderbetrages für jeden zusätzlichen Ausbildungsplatz: Im Falle eines zusätzlichen betrieblichen Berufsausbildungsverhältnisses richtet sich diese grundsätzlich nach der vertraglich vereinbarten, höchstens jedoch nach der tariflich geregelten monatlichen Bruttoausbildungsvergütung. Soweit ein Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, ist auf die vergleichbare tarifliche Vergütung in seiner Branche vor Ort abzustellen.

Für ein zusätzliches außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis ist die vertraglich vereinbarte monatliche Bruttoausbildungsvergütung zuzüglich der anteiligen Maßnahmekosten maßgeblich, wobei ein Gesamtbetrag von höchstens 7.500 Euro pro Jahr nicht überschritten werden darf.

In beiden Fällen bezieht sich die Förderung auf den Zeitraum zwischen Beginn und Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, höchstens jedoch auf die in der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer. Sollte das Ausbildungsverhältnis wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert werden, wird dieser Zeitabschnitt demnach nicht mehr gefördert.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass das Bundesverwaltungsamt als zuständige Behörde über die Bewilligung von Zuwendungen zur Förderung zusätzlicher betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze nach pflichtgemäßem Ermessen entscheidet. Eine Konkretisierung kann in Verwaltungsvorschriften der Bundesregierung erfolgen.

Zu § 6 (Förderung durch Leistungsausgleich)

Die Vorschrift konkretisiert § 4 im Hinblick auf die zweite Säule des Fördersystems, der Förderung durch Leistungsausgleich. Diese Form der Förderung zielt auf die finanzielle Entlastung von Arbeitgebern ab, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Quote überschritten hat. Die Höhe des Förderbetrages, den ein entsprechender Arbeitgeber beantragen kann, ergibt sich dabei aus seinem individuellen Ausgleichsfaktor (vgl. Begründung zu § 2 Abs. 9) multipliziert mit der jährlichen durchschnittlich vertraglich vereinbarten, höchstens der tariflich geregelten Bruttoausbildungsvergütung (ersatzweise der vergleichbaren tariflichen Vergütung in der Branche vor Ort) aller Auszubildenden, die im

Bezugsjahr bei dem jeweiligen Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und am auf den Stichtag folgenden 31. Dezember länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren. Auf die nachzuweisende Durchschnittsvergütung aller Auszubildenden wird aus Gründen der Vereinfachung abgestellt.

Zu § 7 (Anteilige Reduzierung der Förderbeträge)

§ 7 bestimmt, dass im Falle nicht ausreichend vorhandener Mittel im Berufsausbildungssicherungsfonds sämtliche, im Rahmen der Förderung nach §§ 5 und 6 auszahlende Förderbeträge entsprechend dem am auf den Stichtag folgenden 31. August tatsächlich verfügbaren Finanzvolumen nach näherer Maßgabe der aufgrund § 8 erlassenen Rechtsverordnung anteilig zu reduzieren sind. Hierdurch sollen Risiken für den Bundeshaushalt minimiert und die Deckung der Förderung sichergestellt werden.

Zu § 8 (Verfahren der Förderung)

§ 8 beinhaltet eine Verordnungsermächtigung. So kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Einzelheiten der Förderung nach §§ 5 und 6 sowie der anteiligen Reduzierung der Förderbeträge nach § 7 regeln. Hierzu gehören das Antrags-, Bewilligungs-, Auszahlungs- und Erstattungsverfahren. Die Maßgabe, dass für die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und die Förderung durch Leistungsausgleich Anträge spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 15. Dezember zu stellen sind, dient vor allem dazu, bei Bedarf die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze durchführen und außerdem den Gesamtausgleichsfaktor frühzeitig ermitteln zu können. Die Auszahlung von Förderbeträgen soll regelmäßig bis zum Stichtag des folgenden Jahres – im Falle der Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze anteilig – erfolgen. Um den praktischen Verwaltungsvollzug zu erleichtern, ist außerdem die Verwendung von Formblättern vorgesehen.

Zu Teil 3 Finanzierung

Zu § 9 (Berufsausbildungssicherungsabgabe)

Zur Finanzierung der Förderungsmaßnahmen nach § 4 wird eine Berufsausbildungssicherungsabgabe erhoben. Abgabepflichtig sind - vorbehaltlich der §§ 10 und 13 - alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber einschließlich kirchlicher Arbeitgeber und Religionsgemeinschaften.

Bei der Berufsausbildungssicherungsabgabe handelt es sich um eine Sonderabgabe. Nach der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung dürfen Sonderabgaben zur Finanzierung einer besonderen Aufgabe nur von einer von der Allgemeinheit abgegrenzten homogenen Gruppe erhoben werden, wenn eine Sachnähe zwischen den Abgabepflichtigen und dem mit der Abgabe verfolgten Zweck besteht, aus der sich eine Gruppenverantwortung für die Erfüllung dieses Zwecks ergibt.

Dies ist hier der Fall. In seinem Urteil zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz hat das Bundesverfassungsgericht 1980 u. a. ausgeführt: Bei den Arbeitgebern handele es sich um eine zuverlässig abgrenzbare homogene Gruppe, die hinsichtlich der Sicherung einer ausreichenden Anzahl qualifizierter Nachwuchskräfte durch eine identische Interessenlage sowie die sich aus ihrer Arbeitgebereigenschaft ergebenden Stellung und Verantwortung in der Gesellschaft geeint werde. Dies gelte - unbeschadet einer anderweitigen Sonderstellung - auch für die öffentlichen Arbeitgeber und Religionsgemeinschaften, die unter dem Blickwinkel des Eigeninteresses an gut ausgebildeten nicht beamteten Arbeitnehmern ebenso Verantwor-

tung trügen wie die privaten (BVerfGE 55, 274).

Das Bundesverfassungsgericht hat außerdem anerkannt, dass die belastete Gruppe der Arbeitgeber zum Zweck der Abgabe in einer spezifisch sachnahen Beziehung stehe und eine besondere Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Lehrstellen habe. Wenn der Staat in Anerkennung der geschichtlich gewachsenen Aufgabenteilung im Berufsausbildungswesen den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überlasse, so müsse er erwarten, dass die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfülle, dass grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen (BVerfGE 55, 274).

Mit diesem Gesetz wird keine Ausbildungspflicht für die Arbeitgeber festgeschrieben. Der Abschluss von Berufsausbildungsverträgen verbleibt in der Kontrahierungsfreiheit des jeweiligen Arbeitgebers. Die Arbeitgeber werden über die Berufsausbildungssicherungsabgabe allerdings finanziell in die Verantwortung genommen, wenn die Ausbildungsplatzsituation dies zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses erforderlich erscheinen lässt. Das bedeutet jedoch nicht, dass Arbeitgeber sich über die Abgabe von einem Engagement in der betrieblichen Berufsausbildung „freikaufen“ könnten. Mit diesem Gesetz wird maßgeblich auf die Eigenverantwortung der Arbeitgeber gesetzt und darauf, dass sie im eigenen Interesse auch ohne Durchführung von Förderungs- und Finanzierungsmaßnahmen ausbildungswillige und -fähige junge Menschen ausbilden.

Zu § 10 (Befreiung von der Abgabepflicht)

Die Vorschrift regelt die Befreiung von der Abgabepflicht nach § 9.

Zu Absatz 1

Absatz 1 der Vorschrift bestimmt gesetzliche Ausnahmen von der Abgabepflicht:

Nicht zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen werden nach Satz 1 Nr. 1 Arbeitgeber, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote mindestens erreicht hat. Diese Arbeitgeber werden ihrer Verantwortung zur Ausbildung qualifizierter Arbeitnehmer durch die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze bereits gerecht und müssen daher keinen zusätzlichen Finanzierungsbeitrag leisten.

Mit der Regelung in Satz 1 Nr. 2 werden insbesondere Kleinunternehmen privilegiert. Arbeitgeber, die im Bezugsjahr durchschnittlich zehn oder weniger sozialversicherungspflichtige Personen beschäftigt haben, werden nicht zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen. Die Ausnahme für diesen Kreis ist im Hinblick auf deren regelmäßig geringere finanzielle Leistungsfähigkeit und häufig nur eingeschränkt bestehende Ausbildungsmöglichkeiten angemessen. Nach Satz 1 Nr. 2 sind im Übrigen auch Existenzgründer von der Abgabepflicht befreit, wenn sie im Bezugsjahr durchschnittlich zehn oder weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 4 des Gesetzes aufweisen. Im Hinblick auf Existenzgründer mit mehr als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist hingegen davon auszugehen, dass diese regelmäßig über eine ausreichende finanzielle Leistungsfähigkeit verfügen, die es rechtfertigt, sie zur Zahlung der Berufsausbildungssicherungsabgabe heranzuziehen. In besonderen Ausnahmefällen besteht für solche, grundsätzlich weniger „schutzbedürftigen“ Existenzgründer mit mehr als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten außerdem die Befreiungsmöglichkeit auf Antrag nach Absatz 2.

Mit der Regelung in Satz 1 Nr. 3 lit. a) wird auf die besondere Situation in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen reagiert. Ausbildungen im Bereich der Gesundheitsfachberufe werden bereits heute im Kern über die Pflegesätze solidarisch finanziert. Bereits die bestehenden bundesgesetzlichen Regelungen stellen eine angemessene Beteiligung an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses sicher. Dies gilt insbesondere für § 25 Altenpflegegesetz und § 17b Krankenhausfinanzierungsgesetz und betrifft somit Träger von Heimen im Sinne des § 1 des Heimgesetzes, Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 und 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Krankenhäusern, die die Voraussetzungen der Nummern 1 bis 4 in § 107 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Ab 2005 gibt es für die Krankenhäuser ein umlagefinanziertes Ausbildungsfonds-System, an dem auch die nicht ausbildenden Krankenhäuser beteiligt werden. Der Ausbildungsfonds kommt den ausbildenden Krankenhäusern zugute. Das Altenpflegegesetz des Bundes eröffnet für die Länder die Möglichkeit, durch Landesrecht eine Umlage zu erheben, mit der die Kosten der Ausbildungsvergütung auch auf die nicht ausbildenden Pflegeeinrichtungen umgelegt werden können. Ein weitergehender Handlungsbedarf besteht nicht. Dies zeigt auch die Tatsache, dass die Ausbildungsquote in diesen Bereichen bereits über der Quote von 7 Prozent der Beschäftigten liegt.

Bei den in Satz 1 Nr. 3 lit. b), lit. c) und lit. d) genannten Einrichtungen besteht insofern eine Sondersituation, als in den aufgeführten Bereichen Leistungen erbracht werden, die aus öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Versichertengemeinschaft finanziert werden. Die aufgeführten Bereiche umfassen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe, der psycho-sozialen Beratung und Betreuung, zur Förderung der sozialen und kulturellen Teilhabe und der medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Hospizleistungen werden vom SGB IX nicht erfasst und sind daher gesondert aufgeführt. Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation sind im SGB IX zusammengefasst. Hierauf nehmen SGB VI und VII durch Verweise bzw. SGB IX durch Verweis auf SGB V Bezug. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des Abs. 1 Nr. 3 lit. c (1. Alternative) sind die in Kapitel 3 Abschnitt 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch näher konkretisierten Leistungen. Dazu zählen sowohl arbeitsmarktpolitische Maßnahmen als auch die in § 16 Abs. 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch genannten Dienstleistungen zur Eingliederung in Arbeit. Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach Abs. 1 Nr. 3 lit. c (2. Alternative) sind die in §§ 3 Abs. 4 und 21 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch aufgezählten Maßnahmen. Nicht auf die Freistellung von der Abgabepflicht berufen können sich die Bundesagentur für Arbeit selbst sowie die im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch angesprochenen kommunalen Träger. Während einer Übergangsfrist bis zum 31.12.2005 fallen auch Einrichtungen und Dienste zur Erbringung von Hilfen in besonderen Lebenslagen oder Hilfen zur Arbeit nach dem Bundessozialhilfegesetz unter die Befreiungsregelung. Insofern sich die Tätigkeit der Einrichtungen auf die aufgeführten Aufgaben beschränkt, sind zusätzliche Ausbildungsleistungen aus Mangel an wirtschaftlicher Unabhängigkeit nicht möglich. Gleiches gilt für die in Satz 1 Nr. 3 lit. e) genannten allgemeinbildenden, berufsbildenden, Jugendmusik-, Jugendkunst- und Sonderschulen.

Aus der „soweit“-Formulierung in Nr. 3, nach der der jeweilige Arbeitgeber nur soweit er Träger der dort genannten Einrichtungen ist, nicht zur Abgabentrachtung herangezogen wird, ergibt sich, dass er für seine weiteren, nicht enumerativ aufgeführten Tätigkeitsbereiche bzw. Betriebe grundsätzlich weiterhin der Abgabepflicht unterliegt. D. h. nur die genannten Einrichtungen mit ihren Beschäftigten werden - insofern unabhängig von ihrer Trägerschaft - ausgenommen. Hinsichtlich seiner anderweitig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterliegt der Träger insofern weiterhin allen gesetzlichen Regelungen.

Nach Satz 1 Nr. 4 sind darüber hinaus auch Arbeitgeber von der Abgabepflicht befreit, soweit sie Personal-Service-Agenturen im Sinne des § 37c des Dritten Buches Sozialgesetzbuch betreiben. Die vermittlungsorientierte Leiharbeit kann für Arbeitslose eine Brücke zum ersten Arbeitsmarkt bilden. Die Personal-Service-Agenturen, die als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen sollen, nutzen diesen Effekt und bieten eine Chance zum Einstieg ins Berufsleben. Im Unterschied zur konventionellen, gewerblichen Leiharbeit zielen die Personal-Service-Agenturen jedoch auf

den dauerhaften Verbleib ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Entleihunternehmen ab. Insoweit wird also eine endgültige Übernahme durch den Entleiher bzw. die Einmündung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher oder dritten Arbeitgebern angestrebt.

Satz 2 regelt, dass Arbeitgeber von den gesetzlichen Förderungsmaßnahmen ausgeschlossen sind, soweit sie Satz 1 Nr. 3 oder Nr. 4 unterfallen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht vor, dass Arbeitgeber, wenn besondere Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen, auf Antrag von der Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe befreit werden können. Besondere Umstände des Einzelfalls sind insbesondere dann gegeben, wenn über das Vermögen des betreffenden Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist (vgl. § 27 der Insolvenzordnung) oder der betreffende Arbeitgeber kommunalaufsichtlichen Notbewirtschaftungsmaßnahmen unterworfen ist und die Höhe des zu leistenden Abgabebetrags unter Berücksichtigung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine unzumutbare Härte darstellen würde. Als Härtefallklausel bleibt der Anwendungsbereich der Vorschrift auf Einzelfälle beschränkt und ist restriktiv auszulegen. Im Hinblick auf den unbestimmten Rechtsbegriff „kommunalaufsichtliche Notbewirtschaftungsmaßnahmen“ soll eine Konkretisierung durch Verwaltungsvorschriften erfolgen. Der unbestimmte Rechtsbegriff ist erforderlich, um den terminologischen, aber auch materiellen Unterschieden im Kommunalrecht der Bundesländer Rechnung zu tragen.

Zu § 11 (Höhe der Abgabe)

Die Höhe der von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Berufsausbildungssicherungsabgabe ergibt sich aus der Berechnungsregelung in § 11. Für die Anzahl der im Bezugsjahr durchschnittlich bei ihm sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 4 hat der Arbeitgeber einen Pro-Kopf-Abgabebetrag zu zahlen. Dabei wird die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung vom jeweiligen Arbeitgeber erbrachte Ausbildungsleistung berücksichtigt, indem für jeden Auszubildenden, im Sinne des § 2 Abs. 3, den er im Bezugsjahr durchschnittlich beschäftigt hat, 14,2857 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte vom Pro-Kopf-Abgabebetrag freigestellt werden. Dies gilt auch für Personen, bei denen es sich nicht um Auszubildende im Sinne des § 2 Abs. 3 handelt, wenn mit ihnen ein angemessen vergütetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mindestens zwölfmonatiger Dauer im Rahmen einer geregelten, mindestens zweijährigen Ausbildung bestand, das auf die Vermittlung und den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen abzielt. Damit wird sichergestellt, dass bestimmte Ausbildungsleistungen, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 nicht erfüllen, bei der Berechnung der Abgabenhöhe Berücksichtigung finden. Dies kann z. B. Praktikanten im Anerkennungsjahr, Volontäre und Auszubildende an Berufsakademien betreffen.

Indem auf die insoweit bereinigte Anzahl der bei einem Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abgestellt wird, wird die Berufsausbildungssicherungsabgabe im Ergebnis nur von Arbeitgebern, die in keiner Weise ausbilden, in voller Höhe entrichtet, im Übrigen gestaffelt nach der jeweiligen Ausbildungsleistung.

Da die Regelung des Absatzes 2 auf die im Bezugsjahr durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden abstellt, wird nur für während des gesamten Bezugsjahres tätige Auszubildende der Pro-Kopf-Abgabebetrag für 14,2857 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Abzug gebracht. Für kürzer beschäftigte Auszubildende findet lediglich eine anteilige Anrechnung statt. Rechnerisch ergibt sich die Anzahl der abzuziehenden Beschäftigten demnach, indem die Anzahl der im Bezugsjahr durchschnittlich beim jeweiligen Arbeitgeber beschäftigten Auszubildenden mit 14,2857 multipliziert wird. Dasselbe gilt

für Personen, bei denen es sich nicht um Auszubildende im Sinne des § 2 Abs. 3 handelt, wenn mit ihnen ein angemessen vergütetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mindestens zwölfmonatiger Dauer im Rahmen einer geregelten, mindestens zweijährigen Ausbildung bestand, das auf die Vermittlung und den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen abzielt.

Der Pro-Kopf-Abgabebetrag setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Einem Betrag, der der Finanzierung der Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze nach § 5 dient, und einem weiteren Betrag, mit dem die Förderung durch Leistungsausgleich nach § 6 finanziert wird. Der Pro-Kopf-Abgabebetrag variiert jährlich in Abhängigkeit von der erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze (§ 2 Abs. 8) und dem Gesamtausgleichsfaktor (§ 2 Abs. 10).

Zu den im Gesetz angegebenen Cent-Beträgen und Rechenbeispielen zur Abgabebelastung wird auf die Ausführungen unter A.III.3. (Auswirkungen auf die Wirtschaft) Bezug genommen. Bei einer angenommenen Konstellation von 50.000 erforderlichen zusätzlichen Plätzen und 211.450 über den Leistungsausgleich zu fördernden Plätzen betrage der Pro-Kopf-Abgabebetrag beispielsweise 508,25 Euro.

Die Höhe des Pro-Kopf-Abgabebetrages wird gemeinsam mit dem Gesamtausgleichsfaktor von der Bundesregierung spätestens bis zum auf den jeweiligen Stichtag folgenden 30. April im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben. Dies ermöglicht dem einzelnen Arbeitgeber die exakte rechnerische Ermittlung seiner individuellen Abgabebelastung.

Absatz 4 ordnet an, dass Widerspruch und Klage gegen Abgabebescheide nach diesem Gesetz keine aufschiebende Wirkung haben. Insoweit wird von der Möglichkeit des § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Verwaltungsgerichtsordnung Gebrauch gemacht. Die sofortige Vollziehbarkeit der Abgabebescheide ergibt sich parallel hierzu auch bereits aus § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, da Sonderabgaben nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts unter den Begriff der öffentlichen Abgaben zu subsumieren sind.

Zu § 12 (Anrechnung finanzieller Leistungen)

Nach § 12 werden auf Antrag des einzelnen Arbeitgebers finanzielle Leistungen auf die Höhe der zu entrichtenden Abgabe angerechnet, wenn sie aufgrund tarifvertraglicher Regelungen, die die Voraussetzungen von § 13 Abs. 1 oder 2 nicht erfüllen, oder aufgrund anderer vertraglicher oder sonstiger rechtsverbindlicher Regelungen im Bezugsjahr erbracht worden sind. Bei der Anrechnung sind aufgrund solcher Regelungen zugeflossene Mittel abzuziehen. Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass entsprechende Regelungen nach Inhalt und Zweck der Berufsausbildungssicherungsabgabe im Wesentlichen gleich zu achten sind, insbesondere unmittelbar und nachweisbar der Schaffung von Berufsausbildungsverhältnissen dienen, die eine betriebliche Ausbildung auf der Grundlage einer nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesrechtlichen Rechtsvorschrift erlassenen Ausbildungsordnung oder Ausbildungsregelung zum Inhalt haben. Die Möglichkeit, erbrachte finanzielle Leistungen in Abzug zu bringen, dient insbesondere der Vermeidung einer übermäßigen Belastung bzw. Doppelbelastung abgabepflichtiger Arbeitgeber. Durch § 12 werden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen z. B. im Rahmen von Ausbildungsverbänden erbrachte finanzielle Leistungen, die unmittelbar der Berufsausbildung junger Menschen und damit der Sicherung des Fachkräftenachwuchses dienen, auf Antrag berücksichtigt.

Zu § 13 (Vorrang tarifvertraglicher Regelungen)

Vor dem Hintergrund der spezifischen Verantwortung der Wirtschaft für den künftig benötigten Fachkräf-

tenachwuchs postuliert § 13 als Ausnahme den Vorrang tarifvertraglicher Regelungen, der an bestimmte Bedingungen geknüpft wird. Den tarifvertraglichen Regelungen werden entsprechende Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Rahmen der Vorschrift jeweils gleichgestellt, um so den verfassungsrechtlichen Vorgaben der Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung, aber auch Art. 3 Abs. 1 GG Genüge zu tun.

Die Bestimmungen eines Tarifvertrages sind nach Zweck und Wirkung oder Zweck und finanzieller Belastung den gesetzlichen Regelungen gleichwertig, wenn durch sie der Abschluss von Ausbildungsverträgen in dem vom Tarifvertrag erfassten Wirtschaftszweig quantitativ und qualitativ gefördert wird.

Mit dem in § 13 geregelten Vorrang tarifvertraglicher Regelungen wird der das Berufsausbildungssicherungsgesetz tragende Gedanke der Subsidiarität besonders deutlich. Dieser Vorrang ist deshalb in besonderer Weise sachgerecht, da die Arbeitgeber gemeinsam mit den Vertretern der Arbeitnehmer über die größte Sachnähe zur Beurteilung der Möglichkeit verfügen, wie eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung gestellt werden kann. Sie tragen deshalb einerseits die vorrangige Verantwortung, andererseits besitzen sie hierfür aber auch eine Handlungsprerogative, der mit den Bestimmungen des § 13 Rechnung getragen wird.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, unter welchen Voraussetzungen tarifvertragliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Förderung der Berufsausbildung den Vorschriften dieses Gesetzes vorgehen.

Entsprechende tarifvertragliche Regelungen müssen nach Zweck und Wirkung oder Zweck und finanzieller Belastung den Regelungen dieses Gesetzes gleichwertig sein. Dies muss im Tarifvertrag ausdrücklich festgelegt sein.

Zu Absatz 2

Absatz 2 schafft eine Übergangsregelung für bereits existierende Tarifverträge.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 der Vorschrift können Arbeitgeber im Geltungsbereich tarifvertraglicher Rechtsnormen, die die vorstehenden Vorgaben erfüllen, auch nicht von der Förderung nach diesem Gesetz profitieren.

Zu § 14 (Verfahren der Erhebung)

Die Vorschrift ermächtigt die Bundesregierung, die Einzelheiten der Erhebung und Berechnung der Berufsausbildungssicherungsabgabe durch eine Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, zu regeln. Dabei sollen insbesondere über die gesetzlich geregelten Auskunftspflichten hinausgehende Angaben sowie die Form der entsprechenden Meldungen bestimmt werden, des weiteren eine Auskunftspflicht, die die Identifizierung der Arbeitgeber, denen bestimmte Betriebe zuzuordnen sind, erleichtern soll sowie die Möglichkeit zur Schätzung der Höhe der von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Abgabe bei nicht oder nicht fristgerecht vorliegenden Angaben. Darüber hinaus soll in der Rechtsverordnung der auf den Stichtag folgende 15. Dezember als Termin festgelegt werden, bis zu dem Anträge auf Anrechnung nach § 12 zu stellen sind. Schließlich soll die Rechtsverordnung bestimmen, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, für abgabbeerhebliche Angaben Formblätter des Bundesverwaltungsamtes zu verwenden.

[§ 15 wird gestrichen]

Zu Teil 4 Berufsausbildungssicherungsfonds

Zu § 15 (Errichtung des Fonds und Stellung im Rechtsverkehr)

Absatz 1 regelt die Errichtung eines Fonds „Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation“ (Berufsausbildungssicherungsfonds) beim Bundesverwaltungsamt als nicht rechtsfähiges Sondervermögen des Bundes.

Absatz 2 bestimmt, dass der Berufsausbildungssicherungsfonds nicht rechtsfähig ist, aber unter seinem Namen im Rechtsverkehr handeln, klagen und verklagt werden kann. Da sowohl die Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe als auch die Durchführung der Förderungsmaßnahmen vom Bundesverwaltungsamt wahrgenommen werden, sieht Absatz 2 zudem Köln als allgemeinen Gerichtsstand vor.

Zu § 16 (Verwendung der Fondsmittel und Verwaltung)

Zu Absatz 1

§ 16 Abs. 1 stellt klar, dass die Fondsmittel als zweckgebundene Vermögensmasse ausschließlich nach Maßgabe der Vorschriften dieses Gesetzes verwendet werden dürfen, d. h. im Sinne des in § 1 beschriebenen Zwecks, dem die in § 4 allgemein beschriebenen Förderungsmaßnahmen dienen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, dass die Durchführung des Gesetzes, also die Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe, die Durchführung der Förderungsmaßnahmen nach § 4, die Verwaltung des Berufsausbildungssicherungsfonds und die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung des Fonds nach außen, durch das Bundesverwaltungsamt erfolgt. Da sich die Aufgaben zur zentralen Erledigung auf Bundesebene eignen, wird hier die Bundeskompetenz aus Art. 87 Abs. 3 des Grundgesetzes zugrunde gelegt. Das Bundesverwaltungsamt ist eine auf dieser grundgesetzlichen Grundlage errichtete selbständige Bundesoberbehörde. Nach §§ 1 und 8 des Gesetzes über die Errichtung des Bundesverwaltungsamtes werden ihm hier neue Aufgaben zugewiesen. Bei der Erledigung dieser Aufgaben unterliegt das Bundesverwaltungsamt der fachlichen Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das seine Weisungsbefugnisse im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ausübt.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 werden die Verwaltungskosten grundsätzlich in voller Höhe aus dem Fonds bestritten. Die notwendigen Kosten der Vorbereitung werden vom Bund getragen. Sie werden im Fall der Auslösung nach § 3 durch den Fonds erstattet. Da insbesondere bereits im Rahmen der Auslösung der Förderung und Finanzierung gemäß § 3 auf die Angemessenheit des Verwaltungsaufwands zu achten ist, steht das verfassungsgerichtliche Kriterium der gruppennützigen Verwendung von Sonderabgaben dieser Regelung nicht entgegen.

Die dem Bundesinstitut für Berufsbildung nach § 20 und gegebenenfalls der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesknappschaft und dem Statistischen Bundesamt nach § 23 entstehenden Kosten gelten als Verwaltungskosten im Sinne von Absatz 3 und sind entsprechend aus dem Fonds zu erstatten.

Zu § 17 (Finanzierung, Vermögenstrennung und Auflösung des Fonds)

Absatz 1 bestimmt, dass der Fonds durch die Berufsausbildungssicherungsabgabe nach Maßgabe der §§ 9 bis 14 finanziert wird und dass nach Durchführung der Förderung gemäß § 4 vorhandene Restmittel im Fonds verbleiben.

Nach Absatz 2 sind die Mittel des Fonds bis zu ihrer bestimmungsgemäßen Verwendung verzinslich anzulegen.

Absatz 3 ordnet die Trennung der Mittel des Fonds vom übrigen Vermögen des Bundes, seinen Rechten und Verbindlichkeiten an und stellt klar, dass der Bund nicht für die Verbindlichkeiten des Fonds haftet.

Nach Absatz 4 sind bei Liquidation des Fonds vorhandene Restmittel gruppennützig für den in § 1 genannten Zweck zu verwenden. Die Entscheidung über die Verwendung im Einzelfall trifft das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Zu § 18 (Wirtschaftsplan, Jahresrechnung und Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung)

Gemäß Absatz 1 ist jährlich ein Wirtschaftsplan zu erstellen, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu genehmigen und vor Genehmigung dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages vorzulegen ist. Darüber hinaus ist der Deutsche Bundestag nach Ablauf des Zeitraums, für den der Wirtschaftsplan erstellt wurde, über die Verwendung der Einnahmen zu unterrichten.

Nach Absatz 2 stellt das Bundesverwaltungsamt am Schluss des Rechnungsjahres die Jahresrechnung für das Sondervermögen auf. Das Bundesministerium der Finanzen fügt diese der Haushaltsrechnung des Bundes als Dokumentation zur Berufsausbildungssicherungsabgabe als Anlage bei. Hierdurch wird den haushaltsrechtlichen Informationspflichten im Bereich des Rechts der Sonderabgaben Rechnung getragen.

Absatz 3 regelt, dass für den Fonds die Bundeshaushaltsordnung sowie die zu ihrer Ergänzung und Durchführung erlassenen Vorschriften entsprechend gelten, soweit nicht durch dieses Gesetz oder die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen etwas anderes bestimmt ist.

Zu § 19 (Beirat)

Absatz 1 bestimmt die Bildung eines beim Berufsausbildungssicherungsfonds angesiedelten Beirats, der die Bundesregierung und das Bundesverwaltungsamt beim Vollzug des Gesetzes beratend unterstützt. Der Beirat kann zu diesem Zweck Stellungnahmen und Empfehlungen abgeben, insbesondere zur Auslösung und Durchführung der Förderung sowie zu ihrer Finanzierung.

Die Zusammensetzung des Beirats und die Berufung seiner Mitglieder sind in Absatz 2 geregelt. So gehören dem Beirat je drei Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an, sowie je zwei der Länder und des Bundes. Die Beauftragten werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit berufen. Diese Zusammensetzung des Beirats gewährleistet dabei nicht nur ein ausgewogenes Meinungsbild, sondern auch die Bündelung des Sachverständes der verschiedenen Akteure, die jedoch nicht gezwungen sind, Beauftragte für den Beirat

vorzuschlagen bzw. in diesen zu entsenden. Darüber hinaus können an den Sitzungen des Beirats auch je ein Beauftragter des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesverwaltungsamtes mit beratender Stimme teilnehmen.

Absatz 3 bestimmt, dass der Beirat aus seiner Mitte eine Person zu wählen hat, die für die Dauer von zwei Jahren den Vorsitz führt.

Absatz 4 stellt klar, dass die Mitglieder des Beirats für ihre Tätigkeit keine Vergütung erhalten. Kosten und Auslagen sind aus dem Fonds zu erstatten, soweit eine Aufwandsentschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird.

Nach Absatz 5 hat sich der Beirat eine Geschäftsordnung zu geben.

Zu § 20 (Mitwirkung des Bundesinstituts für Berufsbildung)

Seine besondere Expertise und Erfahrung stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung, soweit erforderlich, dem Bundesverwaltungsamt auf dessen Ersuchen zur Verfügung.

Zu Teil 5 Gemeinsame Vorschriften

Zu § 21 (Auskunftspflicht)

§ 21 regelt die Auskunftspflicht der Arbeitgeber sowohl für Zwecke der Abgabenerhebung (Absatz 1) als auch für Zwecke der Förderung (Absatz 2).

So haben nach Absatz 1 alle Arbeitgeber im Falle der Auslösung der Förderung und Finanzierung bis zum auf den Stichtag folgenden 15. Dezember dem Bundesverwaltungsamt unaufgefordert die für die Erhebung der Abgabe erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Anforderung des Bundesverwaltungsamtes die entsprechenden Unterlagen vorzulegen. Die zentralen Auskunfts- und Vorlagepflichten werden in der gesetzlichen Vorschrift selbst im Einzelnen konkretisiert, auch vor dem Hintergrund ihrer nach § 22 angeordneten Bußgeldbewehrung (bußgeldrechtlicher Bestimmtheitsgrundsatz).

Absatz 2 erstreckt die Auskunfts- und Vorlagepflicht auf die nach der aufgrund § 8 erlassenen Rechtsverordnung für Förderungsmaßnahmen nach §§ 5 und 6 notwendigen Angaben. Darüber hinaus regelt Absatz 2, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, dem Bundesverwaltungsamt nachträglich eingetretene Tatsachen, die sich auf die Fördervoraussetzungen auswirken oder auswirken können, unverzüglich mitzuteilen.

Absatz 3 regelt das Auskunftsverweigerungsrecht.

Absatz 4 bestimmt, dass das Bundesverwaltungsamt und die von ihm beauftragten Personen Prüfungen und Besichtigungen vor Ort vornehmen und dort auch Einsicht in die geschäftlichen Unterlagen nehmen dürfen. Entsprechende Maßnahmen hat der Auskunftspflichtige zu dulden.

Zu § 22 (Bußgeldvorschriften)

Im Hinblick auf eine bessere Durchsetzbarkeit der für die Abgabenerhebung zentralen Auskunfts- und Vorlagepflichten nach § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Duldungspflicht nach § 21 Abs. 4 Satz 4, der Ver-

pflichtung der Betriebsleiter, auf Verlangen die Arbeitgeber zu benennen, denen die von ihnen geleiteten Betriebe zuzuordnen sind, sowie der Mitteilungspflicht hinsichtlich nachträglich eingetretener Tatsachen, die sich auf die Fördervoraussetzungen auswirken oder auswirken können, sieht § 22 die Ahndung mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro vor. Dieser Höchstbetrag der Geldbuße ist notwendig, um eine entsprechende vorbeugende Disziplinierungs- und Abschreckungswirkung zu erzielen.

Absatz 3 regelt, dass das Bundesverwaltungsamt in diesem Zusammenhang Verwaltungsbehörde i. S. d. § 36 Abs. 1 Nr. 1 OWiG ist. Nach Absatz 4 fließen Geldbußen in den Berufsausbildungssicherungsfonds und werden somit Teil der zweckgebundenen Vermögensmasse, so dass sie ausschließlich nach Maßgabe der Vorschriften dieses Gesetzes verwendet werden dürfen.

Zu § 23 (Verwendung der Daten)

Diese Vorschrift regelt die Verwendung und den automatisierten Abgleich von Daten. Insbesondere der Datenabgleich mit den bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in der Betriebsdatei und Beschäftigtenstatistik vorhandenen Daten ermöglicht eine effektive Kontrolle zur Sicherung des Gesetzesvollzugs. Im Hinblick auf die Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten wird auch auf die entsprechenden bei der Bundesknappschaft vorhandenen Daten abgestellt.

Zu § 24 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Das Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Es tritt am 31. Dezember 2013 außer Kraft. Der zeitliche Anwendungsbereich ist gemäß § 3 Abs. 2 beschränkt, so dass die Förderung und korrespondierende Finanzierung letztmalig aufgrund der Ausbildungsplatzsituation am 30. September 2009 ausgelöst werden können. Da zusätzliche Ausbildungsplätze regelmäßig während einer Ausbildungszeit von drei Jahren gefördert werden können, ist zu erwarten, dass der Berufsausbildungssicherungsfonds bis zum 31. Dezember 2013 aufgelöst wird.