

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Alexander Ulrich, Dr. Sahra Wagenknecht, Ali Al-Dailami, weiterer Abgeordneter und der Gruppe BSW  
– Drucksache 20/12679 –**

### **Digitalisierung von Arbeit und Arbeitsförderung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Digitale Technologien verändern die Arbeitswelt erheblich. Insbesondere vom Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) versprechen sich viele Unternehmen Produktivitäts- und Gewinnsteigerungen – auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Zugleich sind in Deutschland viele Firmen bei der Einführung entsprechender Systeme noch zurückhaltend, wie etwa eine Befragung des Branchenverbands Bitkom zeigt ([www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Industrie-Zukunft-KI-Einsatz](http://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Industrie-Zukunft-KI-Einsatz)).

Derweil warnen Gewerkschaften und andere vor den Risiken der zunehmenden Technologisierung, etwa in Form einer intensiveren Überwachung der Arbeitsleistung, Arbeitsverdichtung oder einer zunehmenden Auflösung der zeitlichen und räumlichen Grenzen der Erwerbsarbeit ([www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/digitale-transformation-der-arbeitswelt/](http://www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/digitale-transformation-der-arbeitswelt/)). Eine wichtige Rolle spielt dabei algorithmisches Management, insbesondere das Auslagern von Personal- und Einsatzplanung an eine KI. Die technischen Möglichkeiten nehmen rasant zu, laut aktuellen Schätzungen ist bereits rund ein Drittel der Beschäftigten betroffen, wobei viele nicht über den Einsatz entsprechender Tools durch den Arbeitgeber informiert wurden (<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21105.pdf>).

Die Digitalisierung der Arbeitswelt findet derweil nicht nur in den Betrieben statt, sondern auch in der Arbeitslosenversicherung und bei der Arbeitsförderung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) gilt im Vergleich zu anderen Bundesbehörden als Vorreiter der Digitalisierung. Nun sollen mit einem „Gesetz zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ weitere Digitalisierungs- und Automatisierungsschritte in die Wege geleitet werden.

1. Wie sieht die Bundesregierung die Dynamik der Einführung von künstlicher Intelligenz in der deutschen Wirtschaft im internationalen Vergleich, und welche Maßnahmen sind geplant, um die Implementierung entsprechender Systeme zu unterstützen?

Mit der KI-Strategie der Bundesregierung unterstützt die Bundesregierung die verantwortungsvolle und menschenzentrierte Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der deutschen Wirtschaft. Laut Statistischem Bundesamt nutzt bereits jedes achte Unternehmen in Deutschland (12 Prozent) KI, insbesondere Großunternehmen (35 Prozent) setzen KI ein. Deutschland liegt im EU-Vergleich im oberen Mittelfeld (Eurostat 2023). Die Bundesregierung erwartet, dass die Diffusion von KI in der deutschen Wirtschaft weiter dynamisch zunehmen wird. Laut einer Unternehmensbefragung planen bis zum Jahr 2025 mehr als die Hälfte der Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe den Einsatz von generativer KI und in der Informationswirtschaft sind es über 70 Prozent. Die OECD untersuchte in ihrem kürzlich veröffentlichten Bericht zu KI in Deutschland das deutsche KI-Ökosystem im internationalen Vergleich und stellt fest, dass Deutschland im Ländervergleich in einer guten Ausgangsposition im Bereich KI ist und entscheidende Wettbewerbsvorteile, u. a. durch seine Führungsrolle in der KI-Forschung und dem Fokus auf der menschenzentrierten Nutzung und Einführung von KI, mitbringt, die einen fruchtbaren Boden für die weitere KI-Entwicklung und -Einführung schaffen. ([www.oecd.org/de/publications/oecd-bericht-zu-kunstlicher-intelligenz-in-deutschland\\_8fd1bd9d-d e.html](http://www.oecd.org/de/publications/oecd-bericht-zu-kunstlicher-intelligenz-in-deutschland_8fd1bd9d-d e.html))

Konkrete Maßnahmen der KI-Strategie der Bundesregierung für Unternehmen sind etwa die regionalen Zukunftszentren und das Projekt KI-Studios (gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales), KI-Servicezentren und KI4KMU (gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung) sowie das Netzwerk der Mittelstand-Digital-Zentren, das Förderprogramm go-digital und das EXIST-Programm (gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz). Für weitere Informationen wird auf die Internetseite [www.ki-strategie-deutschland.de](http://www.ki-strategie-deutschland.de) verwiesen.

2. Wie viele Dienstleistungen, die sich an
  - a) Arbeitnehmer,
  - b) Arbeitssuchende und
  - c) Arbeitgeber richten, sollten ursprünglich im Rahmen des Onlinezugangsgesetzes (OZG) online angeboten werden, und wie viele davon sind bereits vollständig online verfügbar?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat das Onlinezugangsgesetz (OZG) fristgerecht und vollständig umgesetzt. Insgesamt 67 Leistungen der BA entsprechen dem Reifegrad 3 des OZG-Reifegradmodells. Eine Leistung mit diesem Reifegrad kann einschließlich aller Nachweise vollständig digital abgewickelt werden. Der entsprechende Bescheid wird digital zugestellt. 24 der obengenannten 67 Leistungen richten sich an Arbeitgeber. Die übrigen 43 Leistungen werden nicht differenziert nach den Kategorien „Arbeitssuchende“ und „Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer“ erfasst. Diese Leistungen richten sich beispielsweise an Eltern, Rehabilitanden oder Ratsuchende.

3. Wie groß ist der Anteil an allen Dienstleistungen der BA, die sich an
  - a) Arbeitnehmer,
  - b) Arbeitssuchende und
  - c) Arbeitgeber richten, der bereits digital verfügbar ist?

Nach Auskunft der BA kann eine genaue prozentuale Aufschlüsselung entsprechend der Fragestellung nicht angegeben werden, da der Begriff „Dienstleistungen“ hierfür zu unspezifisch ist. Vereinzelt sind Leistungen der BA nicht digital verfügbar, da die entsprechende Digitalisierung aufgrund geringer Nutzungszahlen unwirtschaftlich wäre.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

4. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung darüber, wie online verfügbare Dienstleistungen der BA angenommen werden (bitte nach Möglichkeit konkrete Nutzerzahlen zu einzelnen Dienstleistungen angeben)?

Die online verfügbaren Dienstleistungen der BA werden von Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen genutzt. Im Folgenden werden die Nutzungsquoten von drei online verfügbaren Dienstleistungen der BA für das Jahr 2023 ausgewiesen:

- Arbeitsuchend-Meldung: 49 Prozent
- Antrag auf Arbeitslosengeld: 58 Prozent
- Antrag auf Kinderzuschlag: 63 Prozent

5. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Nutzung von Online-Jobbörsen in den vergangenen Jahren quantitativ verändert, und welche Auswirkungen hat das auf die Qualität der Arbeitsvermittlung?

Die Bundesregierung hat keine Kenntnis darüber, wie sich die Nutzung von Online-Jobbörsen in den vergangenen Jahren quantitativ verändert hat.

Online-Jobbörsen können positiv wirken, da sie die Transparenz und Reichweite zu vorhandenen Arbeitsangeboten erhöhen. Dabei gilt es einer Fragmentierung von Zugangschancen durch Information und Beratung entgegenzuwirken. Die BA hat den gesetzlichen Auftrag, den selbstständigen Marktausgleich zu unterstützen und Vermittlung auch über Selbstinformationseinrichtungen im Internet durchzuführen. Bereits seit mehr als 20 Jahren haben daher Arbeitgeber sowie und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) die Möglichkeit, Stellen- und Bewerberangebote zu veröffentlichen bzw. danach zu suchen.

Das Online-Angebot der BA ist mit den internen Fachverfahren verknüpft, so dass hierdurch zahlreiche Stellen- und Bewerberangebote generiert und aktuell gehalten werden. Die Arbeitsvermittlung hat somit einen direkten Zugang und kann eine schnellere Vermittlung leisten und passgenaue Angebote unterbreiten. Mit Blick auf den gesetzlichen Auftrag stellt die BA vermehrt Online-Angebote zur Verfügung, die den hohen Erwartungen an Nutzerorientierung, Digitalisierung und Aktualität entsprechen und Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit geben, sich selbständig zu informieren und Dienstleistungen immer und überall in Anspruch nehmen zu können.

Online-Angebote unterstützen auch die Mitarbeitenden der BA aktiv in ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit, da sie von administrativen Tätigkeiten entlasten und den Fokus der Beratungsarbeit auf die Dienstleistungen ermögli-

chen, die eine entsprechende Expertise, z. B. Beratungskompetenz, erfordern. So kann die Arbeitsvermittlung den Fokus stärker auf die persönliche Beratung ausrichten und insbesondere die Beratung von Personen mit höherem Unterstützungsbedarf intensivieren.

6. Wie hoch war in den vergangenen zehn Jahren jeweils der Anteil der registrierten Arbeitssuchenden, die von der BA und den Jobcentern erfolgreich in ein neues Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden konnte?

Nach Angaben der Statistik der BA haben im Jahr 2023 insgesamt rund 6,37 Millionen Personen die Arbeitslosigkeit beendet, darunter haben rund 1,73 Millionen Arbeitslose eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt aufgenommen. Die nicht geförderte Vermittlungsquote, d. h. der Anteil der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt durch Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag, lag bei 5,5 Prozent. Weitere Ergebnisse können nachfolgender Tabelle entnommen werden.

**Tabelle: Abgang an Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt**

Deutschland  
Jahressummen 2014 - 2023, Datenstand: August 2024

Berichtsjahr	Abgang an Arbeitslosen					Anteil an Abgängen in Beschäftigung am 1.AM	
	Insgesamt	Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	dar. nicht gefördert	durch Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag	dar. nicht gefördert	durch BA/JC vermittelt	Vermittlungsquote (ungefördert)
2014	7.759.371	2.222.243	1.820.434	305.201	271.620	13,7	14,9
2015	7.598.368	2.204.635	1.812.322	291.649	260.824	13,2	14,4
2016	7.817.261	2.127.210	1.741.059	280.439	247.220	13,2	14,2
2017	7.737.411	2.091.296	1.715.296	273.350	241.259	13,1	14,1
2018	7.387.897	2.020.124	1.682.434	239.447	212.398	11,9	12,6
2019	7.225.522	1.946.524	1.631.537	206.971	180.199	10,6	11,0
2020	5.965.590	1.881.219	1.649.278	145.139	128.715	7,7	7,8
2021	6.201.460	1.962.125	1.713.679	150.359	133.659	7,7	7,8
2022	6.116.613	1.715.643	1.513.163	116.277	103.599	6,8	6,8
2023	6.368.665	1.726.351	1.550.717	95.809	85.205	5,5	5,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zum Hintergrund der Vermittlungsdienstleistung, der „Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag“, wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 99 auf Bundestagsdrucksache 20/7751 verwiesen.

7. Wie haben sich in den vergangenen Jahren in Deutschland die öffentlichen Ausgaben für aktive Arbeitsförderung entwickelt (bitte nach Ausgabenbereichen aufschlüsseln, bitte sowohl Gesamtangaben als auch Angaben pro Kopf machen)?

Informationen zu Ausgaben und Ausgaben je Förderung und Monat liegen ab dem Jahr 2018 in den folgenden Produkten der Statistik der BA aufgeschlüsselt nach Rechtskreisen vor:

- Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III): [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1524032&topic\\_f=arbeitsmarktpol-instrumente-ausgaben-amp-sgbiii](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524032&topic_f=arbeitsmarktpol-instrumente-ausgaben-amp-sgbiii)
- Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II): [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1524032&topic\\_f=arbeitsmarktpol-instrumente-ausgaben-amp-sgbii](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524032&topic_f=arbeitsmarktpol-instrumente-ausgaben-amp-sgbii)

8. Welche Mehr- und Minderausgaben bei Maßnahmen zur Arbeitsförderung und zur Qualifizierung Arbeitssuchender sind nach aktueller Planung im Bundeshaushalt 2025 vorgesehen?

Der Bund finanziert die Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit im SGB II. Im Regierungsentwurf zum Bundeshaushalt 2025 sind beim Titel 1101/685 11 – Leistungen zur Eingliederung in Arbeit 3,7 Mrd. Euro veranschlagt. Über die Auswahl der Eingliederungsmaßnahmen und somit den Mittelabruf entscheiden im SGB II die Jobcenter mit Blick auf die Bedarfe vor Ort.

9. Welche Auswirkungen auf die durchschnittliche Dauer der Arbeitssuche erwartet die Bundesregierung durch die im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ vorgesehenen Änderungen?

Es liegen keine quantitativen Schätzungen zu Auswirkungen der im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ vorgesehenen Änderungen auf die durchschnittliche Dauer der Arbeitssuche vor.

10. Wie hoch ist derzeit der Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen in Deutschland, wie hat sich dieser Anteil in den vergangenen Jahren entwickelt, und welchen quantitativen Rückgang erwartet die Bundesregierung diesbezüglich vom „Gesetz zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“?

Die Bundesregierung verweist zum Anteil der Langzeitarbeitslosen auf die Veröffentlichung „Langzeitarbeitslosigkeit“ der Statistik der BA ([https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=24224&topic\\_f=langzeitarbeitslosigkeit](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=24224&topic_f=langzeitarbeitslosigkeit), Tabellenblatt 4).

Schätzungen zum quantitativen Effekt des „Entwurfs eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ auf den Anteil Langzeitarbeitsloser liegen der Bundesregierung nicht vor. Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit ist von vielfältigen Rahmenbedingungen sowie von der konjunkturellen Entwicklung abhängig.

11. Wie hat sich die Zahl der bei der BA beschäftigten Arbeitnehmer in den vergangenen zehn Jahren entwickelt, und welche Entwicklung erwartet die Bundesregierung in den kommenden Jahren, welchen Einfluss haben dabei Digitalisierung und Automatisierung (bitte soweit möglich nach Jahren aufschlüsseln)?

Die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten bei der BA kann für die Jahre ab 2014 der folgenden Tabelle entnommen werden. Bei dem Wert für das Jahr 2024 handelt es sich um den Stand von Ende Juni des Jahres 2024 (Quelle: BA, Vollzeitäquivalente). Digitalisierung und Automatisierung in der BA sind notwendig, um wenigstens teilweise die altersbedingten, personellen Abgänge in der BA kompensieren zu können.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Dezember	Juni
Insgesamt	95.558	96.291	98.782	97.034	96.046	95.092	98.750	102.161	100.684	100.482	99.667

12. Welche Risiken für die Qualität und den Erfolg der Arbeitsvermittlung gehen aus Sicht der Bundesregierung mit der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Prozesse in der BA einher, und wie kann diesen Risiken begegnet werden?

Aus Perspektive der Mitarbeitenden bietet die Entlastung von Routinetätigkeiten durch Automatisierung von Aufgaben Chancen, sich verstärkt auf den Beratungsprozess und die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger zu konzentrieren. Aber auch die Angst vor Arbeitsplatzverlust und eine verringerte Bereitschaft zur zielführenden Nutzung digitaler Lösungen können die Folge von zunehmender Digitalisierung und Automatisierung sein. Diesem Risiko begegnet die BA durch Schaffung von Transparenz für die demographischen Effekte in der Mitarbeiterschaft und durch die Vermittlung der Vorteile der Digitalisierung und des spürbaren Nutzens für die Mitarbeitenden. Aus Perspektive der Bürgerinnen und Bürger besteht das Risiko, dass digitale Verwaltungsangebote als Zugangshürde zu Beratungs- und Vermittlungsleistungen wahrgenommen werden könnten. Gleichzeitig haben digitale und passgenaue Verwaltungsangebote das Potenzial, den Beratungs- und Vermittlungsprozess zu vereinfachen.

Menschen, die mit digitalen Technologien nicht oder nur wenig vertraut sind, benötigen ggf. besondere Unterstützung bei der Nutzung von digitalen Verwaltungsangeboten. Gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern sowie Mitarbeitenden entwickelt die BA einfache, benutzerfreundliche und barrierefreie Lösungen. Dadurch sollen niederschwellige digitale Zugänge zu den Angeboten und Leistungen ermöglicht werden.

Die BA führt bei der Entwicklung und Einführung neuer Produkte beispielsweise Usability-Tests mit unterschiedlichen Anwendergruppen durch. Diese Feedbacks werden ausgewertet, um Erkenntnisse aus der praktischen Anwendung zu gewinnen.

Durch eine eigene Organisationseinheit innerhalb der BA-IT wird die Entwicklung von barrierefreier Informationstechnologie in der BA forciert und die Einhaltung der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0) durch umfangreiche Tests sichergestellt.

Gleichzeitig setzt die BA auf persönliche Beratung und passgenaue Angebote, die zur Stärkung der digitalen Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger beitragen und ihre digitale Teilhabe fördern.

Neben den Möglichkeiten der Videokommunikation oder der digitalen Datenübermittlung werden Bürgerinnen und Bürgern auch weiterhin die unterminierte persönliche Erreichbarkeit vor Ort sowie ein telefonischer Zugang angeboten.

13. Was konkret ändert sich für Arbeitssuchende durch die im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ vorgesehene Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zu Kooperationsplänen?

Der Kooperationsplan soll als „roter Faden“ im Integrationsprozess die Zusammenarbeit zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsverwaltung vereinfachen und verbessern. Der Kooperationsplan ist im Gegensatz zur bisher abzuschließenden Eingliederungsvereinbarung nicht rechtsverbindlich und bietet damit auch selbst keine Grundlage mehr für den Eintritt von Sperrzeiten. Eine Unterschrift ist nicht erforderlich, weil es sich künftig nicht mehr um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag handelt und das Schriftformerfordernis nach § 56 des Zehnten

Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung findet. Eine elektronische Übermittlung ist dadurch möglich. Im Unterschied zum Kooperationsplan im SGB II soll die Zusammenarbeit ohne Rechtsfolgenbelehrungen jedoch auf Eigenbemühungen beschränkt bleiben. Wird kein Nachweis der im Kooperationsplan festgehaltenen Eigenbemühungen erbracht, kann die Agentur für Arbeit durch einen gesonderten Verwaltungsakt unter Belehrung über die Rechtsfolgen zur Vornahme von Eigenbemühungen verpflichtet. Stellen- und Maßnahmeangebote sollen wegen des Charakters des SGB III mit seinen zeitlich begrenzten Entgeltsatzleistungen und dem sonst folgenden Übergang in das Bürgergeld weiterhin unmittelbar als gesonderte Verwaltungsakte mit Rechtsfolgenbelehrungen erfolgen.

14. Welche Auswirkungen auf die Höhe des individuell ausgezahlten Arbeitslosengeldes können sich durch die im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ vorgesehene Vereinfachung der Berechnung des Arbeitslosengeldes ergeben?

Die Berechnung des Arbeitslosengeldes knüpft an ein pauschaliertes Nettoarbeitsentgelt (Leistungsentgelt) an. Das Leistungsentgelt errechnet sich, indem das Bruttoarbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose zuletzt verdient hat, rechnerisch um die Entgeltabzüge vermindert wird, die bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse gewöhnlich anfallen. Zu diesen Abzügen gehören die Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag sowie die Beiträge zur Sozialversicherung. Für alle drei Abzugsbeträge ist künftig jeweils der Betrag berücksichtigt, der sich nach dem geltenden Recht zu Beginn des Jahres ergibt, in dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist. Spätere Änderungen werden nicht berücksichtigt. Zusätzlich gilt künftig, dass Änderungen, die ggf. rückwirkend zum Jahresbeginn anzuwenden sind, nach § 153 Absatz 1 SGB III nicht mehr zu berücksichtigen sind.

Die Auswirkungen der zu § 153 SGB III im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ vorgesehenen Änderungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes im Einzelfall ist davon abhängig, welche Änderungen der Gesetzgeber nach Beginn des Jahres, in dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist, zu den oben genannten Abzugsbeträgen beschließt. Durch die Änderungen im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ selbst ergeben sich keine unmittelbaren Änderungen bei der Höhe des Arbeitslosengeldes.

15. Welche finanziellen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte erwartet die Bundesregierung von der im „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung“ vorgesehenen Reform des Gründungszuschusses?

Durch die Änderung beim Gründungszuschuss (§ 93 SGB III) wird mit Mehrausgaben im Haushalt der BA in Höhe von mittelfristig rund 23 Millionen jährlich gerechnet. Die zweijährige Übergangsregelung zu § 94 SGB III (§ 421g SGB III) führt zu Mehrausgaben von rund 101 Mio. Euro (verteilt auf die Jahre 2025 bis 2028).

16. Welche Gefahren für die Rechte von Beschäftigten und die Qualität bestehender Arbeitsplätze gehen aus Sicht der Bundesregierung mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz in Unternehmen einher, und welche Mitspracherechte sollten Arbeitnehmervertreter bei der Einführung und dauerhaften Anwendung von KI-Systemen bekommen?
17. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Rechte von Beschäftigten und die Qualität bestehender Arbeitsplätze im Zuge der Einführung von KI-Systemen zu schützen, beispielsweise in Bezug auf Überwachung der Arbeitsleistung sowie Arbeitsverdichtung und Arbeitsentgrenzung?
18. Welche Maßnahmen schlägt die Bundesregierung vor, um die betrieblichen Folgenabschätzungen (mit Auswirkungen auf die Beschäftigten und deren Rechte, Veränderungen von Arbeitsbedingungen, Belastungsprofilen, Qualifizierungsbedarfen und Beschäftigungswirkungen) vor Einführung neuer digitaler Technologien und KI-Systeme in den Unternehmen verbindlich sicherzustellen?

Die Fragen 16 bis 18 werden gemeinsam beantwortet.

Der Einsatz von KI in Unternehmen bietet große Chancen für eine Steigerung der Produktivität und Entlastung von Beschäftigten, kann aber zu Risiken wie verstärkten Ungleichheiten, Arbeitsverdichtung, gesteigertem Stress, umfassender Überwachung, Verletzung von Persönlichkeitsrechten oder diskriminierenden Entscheidungen führen. Wichtig ist deshalb, dass in Unternehmen menschenzentrierte und vertrauenswürdige KI zum Einsatz kommt und dabei die Rechte von Beschäftigten sowie ihrer Interessenvertretungen beachtet und effektiv geschützt werden.

Ein wichtiger Baustein bei der Regulierung von KI am Arbeitsplatz ist die Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) (EU ABl 2024/1689 vom 12. Juli 2024). Die KI-Verordnung legt harmonisierte Vorschriften für vertrauenswürdige KI in der Europäischen Union fest und greift dabei auf einen risikobasierten Ansatz zurück. KI-Systeme die für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen sowie KI-Systeme, die für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen, unterliegen den Anforderungen an Hochrisiko-Systeme. Dazu gehören Anforderungen an Daten-Governance, Transparenz und Risikomanagement. Die Bundesregierung hat sich in den Verhandlungen zur KI-Verordnung zudem erfolgreich für eine Öffnungsklausel eingesetzt, die es Mitgliedstaaten ermöglicht, Vorschriften einzuführen, die im Hinblick auf den Schutz der Rechte Beschäftigter bei der Verwendung von KI-Systemen durch die Arbeitgeber vorteilhafter sind.

Neben der KI-Verordnung der Europäischen Union wird die KI-Konvention des Europarates ein weiterer wichtiger Baustein bei der Regulierung von KI sein.

Die Bundesregierung überprüft fortlaufend den bestehenden Rechtsrahmen im Hinblick auf die Auswirkungen des Einsatzes von KI auf Beschäftigte. Wichtig ist dabei auch ein effektiver Schutz der Persönlichkeitsrechte Beschäftigter beim Einsatz von KI im Unternehmen. In Umsetzung des Koalitionsvertrages für die laufende Legislaturperiode haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium des Innern und für Heimat daher in gemeinsamer Federführung einen Entwurf eines Beschäftigtendatengesetzes erar-



beitet, der nach Abschluss der noch andauernden regierungsinternen Abstimmungen vorgelegt werden soll.

19. Wurde beziehungsweise werden betriebliche Folgenabschätzungen vor Einführung neuer digitaler Technologien in der BA durchgeführt, und wenn ja, mit welcher Methode, welchen Ergebnissen, und welchen konkreten Schlussfolgerungen und Konsequenzen?

Vor der Einführung neuer digitaler Technologien in der BA wird eine entsprechende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung vorgenommen. Dies umfasst insbesondere eine Alternativen- sowie eine Kapitalwert- und Nutzwertbetrachtung. Dabei werden der geschäftspolitische Nutzen, die Zielgruppenorientierung und die technische Notwendigkeit einer neuen Technologie berücksichtigt.

Die oben beschriebene Vorgehensweise sichert eine möglichst hohe Transparenz über das IT-Portfolio der BA, um entsprechende Priorisierungs- und Umsetzungsentscheidungen treffen zu können.

20. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über den Einsatz KI-basierter Software zum Schutz von Lieferketten in Unternehmen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Kenntnisse vor.

21. Stellt es aus Sicht der Bundesregierung ein Problem dar, wenn KI-basierte Software genutzt wird, um Streikrisiken zu identifizieren und Unternehmen so die Möglichkeit zu geben, frühzeitig den Zulieferer zu wechseln, wie kann hier nach Ansicht der Bundesregierung reagiert werden?

Ob die Nutzung KI-basierter Software zur Vorhersage eines Streiks rechtlich zulässig ist, hängt von der konkreten Ausgestaltung und Nutzung der Software ab. Grundsätzlich kann eine KI-gestützte Datenanalyse-Software ein rechtmäßiges Mittel sein, um Streiks in anderen Unternehmen und die Auswirkungen für dritte, nicht unmittelbar von dem Streik betroffene Unternehmen vorherzusagen. KI darf aber nicht verwendet werden, um die Ausübung des verfassungsrechtlich in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleisteten Arbeitskampfrechts zu verhindern. Es ist grundsätzlich im verfassungsrechtlichen Rahmen, wenn Dritte ein bestreiktes oder von Streik bedrohtes Unternehmen nicht beauftragen. Es liegt gerade im Wesen des Streiks, durch den wirtschaftlichen Nachteil beim Arbeitgeber hinreichend Druck aufzubauen, damit dieser auf die Streikforderungen eingeht. Wenn KI dazu führt, dass dieser Druck bereits im Vorfeld durch Prognosen eines Streiks und dessen Auswirkungen steigt, wird dies im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu berücksichtigen sein.

22. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, in welchen Ländern und zu welchen Arbeitsbedingungen deutsche KI-Firmen, wie insbesondere Aleph Alpha, Daten für das Training ihrer KI-Modelle kuratieren und sortieren lassen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Kenntnisse vor.

23. Welche Verantwortung haben deutsche KI-Firmen aus Sicht der Bundesregierung für die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in „digitalen Sweatshops“, in denen Trainingsdaten aufbereitet werden, und wie sorgt die Bundesregierung dafür, dass die betroffenen Unternehmen ihrer Verantwortung gerecht werden?

Unternehmen mit Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland und mindestens 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet, menschenrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang ihren Lieferketten zu identifizieren und diese angemessen zu adressieren. Dazu gehört auch, Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zu adressieren. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) überprüft, ob Unternehmen ihre Sorgfaltspflichten nach dem LkSG umsetzen. Das BAFA führt zudem risikobasierte Kontrollen bei Unternehmen durch. Es kann Personen vorladen, Geschäftsräume betreten und Unterlagen einsehen und prüfen sowie konkrete Handlungen vorgeben, um Missstände zu beheben. Ferner kann diese Behörde Zwangs- und Bußgelder verhängen.



