

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/14446 –

119 Fragen zur Amtszeit des Bundesministers für Arbeit und Soziales

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP ambitionierte Ziele in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gesetzt. Unter anderem hatte sie sich vorgenommen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu stärken, die betriebliche Altersversorgung zu modernisieren, die Prävention und Rehabilitation zu stärken, die Selbstständigen besser abzusichern sowie die Inklusion voranzubringen und vieles mehr.

Bei der Umsetzung der Vorhaben ist die Bundesregierung schwer in die Kritik geraten. So wurde die Bürgergeldreform von Kommentatoren als „Etikettenschwindel“ bezeichnet (www.t-online.de/finanzen/aktuelles/arbeitsmarkt/id_100053480/bundestag-beschliesst-buergergeld-hartz-iv-ersatz-ist-etikettenschwindel.html), und die Bundesregierung sah sich kurze Zeit nach Inkrafttreten des Bürgergelds gezwungen, Regelungen wieder abzuändern.

Auch die geplanten Veränderungen an der gesetzlichen Rente wurden in der Öffentlichkeit scharf kritisiert, weil sie ausschließlich die ältere Generation bevorzugen zulasten der jüngeren Menschen (www.spiegel.de/politik/deutschland/rentenpaket-der-ampelregierung-ruecksichtslose-boomer-a-da982431-0678-4464-b6f0-6d17f731d0fa).

In der Behinderten- und Teilhabepolitik fällt das Fazit über die Bilanz der Bundesregierung insbesondere für den Bereich der Barrierefreiheit und des Diskriminierungsschutzes ebenfalls ernüchternd aus (www.deutscher-behinderterrat.de/ID299052).

Angesichts dieser öffentlichen Nachrichtenlage stellt sich nach drei Jahren Regierungszeit die Frage, inwiefern die Bundesregierung die Ziele ihres eigenen Koalitionsvertrags erreicht hat und welche konkreten Ergebnisse sie erzielen konnte.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung der Fragesteller in der Vorbemerkung nicht. Die größte arbeitsmarktpolitische Herausforderung ist derzeit die Sicherung von Fach- und Arbeitskräften über alle Branchen hinweg sowie die Sicherung von Beschäftigung und guten Arbeitsbedingungen in der Transformations-

mation. Entlang dieser Schwerpunkte hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zentrale Weichenstellungen vorgenommen.

Gleichwohl waren die letzten dreieinhalb Jahre von Unsicherheiten, der Corona-Pandemie und dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine geprägt. Kurzfristige Krisenmaßnahmen haben oft enorme Kapazitäten gebunden. Die Bundesregierung hat dennoch vorausschauend Projekte umgesetzt, um den Arbeitsmarkt für künftige Herausforderungen aufzustellen.

Mit dem Weiterbildungsgesetz wurde die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte reformiert und ein Qualifizierungsgeld zur Finanzierung eingeführt. Gleichzeitig sorgt die neue Ausbildungsgarantie dafür, dass alle, die eine Berufsausbildung machen wollen, auch einen Ausbildungsplatz finden können.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz erleichtert die Einwanderung von Arbeitskräften, deren Qualifikation zwar nicht formal anerkannt ist, die aber zusätzlich passende Berufserfahrung mitbringen. Schon heute leisten ausländische Beschäftigte einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung – ohne sie wäre die Fachkräftelücke im MINT-Bereich mehr als doppelt so groß.

Mit dem „Jobturbo“ hat die Bundesregierung zudem ein Programm umgesetzt, um Geflüchtete deutlich schneller und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt zu integrieren, u. a. mit einer berufsbegleitenden nachhaltigen Qualifikation, Berufssprachkursen, einem verstärkten Austausch mit Unternehmen und Communities sowie einer häufigeren Beratung in den Jobcentern.

Das Gesetz zur Erhöhung des Mindestlohns hat zu mehr Lohngerechtigkeit in Deutschland beigetragen. Der Mindestlohn wurde von 10,45 Euro auf 12 Euro erhöht, wovon mehr als 6 Millionen Menschen profitiert haben – vor allem Frauen und Beschäftigte in Ostdeutschland. Der Anteil der Menschen im Niedriglohnssektor sank auch damit auf ein Rekordtief von 16 Prozent im Jahr 2023. Entsprechend den Vorgaben der Mindestlohnkommission haben wir den Mindestlohn zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro und ab dem 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro angepasst.

Auch die Erwerbsminderungsrente für Menschen, die wegen Krankheit oder Unfall nicht mehr oder nur eingeschränkt arbeiten können, wurde verbessert: Seit 2024 erhalten alle, die zwischen 2001 und 2014 erstmalig Erwerbsminderungsrente bezogen haben, einen Zuschlag in Höhe von 7,5 Prozent (durchschnittlich rund 80 Euro); bei einem Rentenbeginn zwischen Juli 2014 und Dezember 2018 beträgt der Zuschlag 4,5 Prozent (durchschnittlich knapp 50 Euro). Mit der Anhebung der Zurechnungszeit profitieren auch Menschen, mit Hinterbliebenenrente, also Witwen/Witwer und Waisen, insgesamt rund 3 Millionen Menschen.

Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes werden Unternehmen stärker in die Pflicht genommen, Menschen mit Behinderungen einzustellen und als Fachkräfte zu halten. Insbesondere hat die Bundesregierung eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe eingeführt für all diejenigen Unternehmen, die keinen Menschen mit schwerer Behinderung beschäftigen, obwohl sie dazu gesetzlich verpflichtet sind.

Mit diesen politisch bedeutsamen Gesetzesvorhaben hat die Bundesregierung insgesamt 20 Gesetzentwürfe unter Federführung des BMAS im Kabinett beschlossen, die im Deutschen Bundestag und im Bundesrat beraten und verabschiedet wurden. Zu weiteren neun Gesetzesvorhaben liegen Kabinettsbeschlüsse vor. Aufgrund des vorzeitigen Endes der 20. Legislaturperiode konnten diese jedoch im parlamentarischen Verfahren nicht abschließend beraten werden. Zudem wurden viele Verordnungen, Projekte sowie untergesetzliche Initiativen auf den Weg gebracht, um Respekt, berufliche Chancen und soziale Sicherheit

in einer modernen Arbeitswelt weiter voranzutreiben, wie es sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag vorgenommen hat.

1. Inwiefern wurde die im Koalitionsvertrag vorgesehene umfassende Digitalisierung von Leistungen des Sozialstaats erreicht, und wo ist dies noch nicht der Fall?
2. Sind Information, Beratung, Antragstellung, Kommunikation und Abfragen an den zuständigen Stellen zu Leistungen des Sozialstaats digital und einfach flächendeckend in Deutschland möglich?
3. Können Bürgerinnen und Bürger Leistungen des Sozialstaats wie aus einer Hand erhalten, im Rahmen möglichst niedrigschwelliger einheitlicher Anlaufstellen vor Ort, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen?

Die Fragen 1 bis 3 werden gemeinsam beantwortet.

Ein einfacher, flächendeckender und digitaler Zugang zu den Beratungsangeboten und Leistungen der Arbeits- und Sozialverwaltung ist erklärtes Ziel der Bundesregierung, auf das kontinuierlich hingearbeitet wird.

Die Verfügbarkeit digitaler Serviceangebote im Bereich der Sozialleistungen in Deutschland ist bereits weit fortgeschritten und wurde insbesondere in den letzten Jahren auf allen Ebenen stetig ausgebaut. So hat beispielsweise die Deutsche Rentenversicherung (DRV) im Rahmen der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) ein neues Kundenportal entwickelt, über das diverse Verwaltungsleistungen digital und einfach angeboten werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) konnte bereits Ende des Jahres 2022 als erste deutsche Großbehörde die Vorgaben des OZG erfüllen und bietet seither 67 elektronische Dienstleistungen über ihr Onlineportal nutzerfreundlich an. Neben der Antragstellung sind im BA-Portal auch Informationen, Beratung und Kommunikation digital als Angebote verfügbar.

Seit dem 14. Januar 2025 können Bürgerinnen und Bürger insbesondere ihre Haupt- und Weiterbewilligungsanträge auf Bürgergeld bei den gemeinsamen Einrichtungen über die Jobcenter-App stellen und während des entsprechenden Verwaltungsverfahrens elektronisch mit der gemeinsamen Einrichtung kommunizieren.

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (DRV KBS) hat im OZG-Kontext unter anderem digitale Services für die Anmeldung von Haushaltshilfen und von Minijobs im Gewerbebereich entwickelt und bestehende Angebote modernisiert. Ebenso haben die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ihre Verpflichtungen aus dem OZG durch Online-Verfügbarkeit ihrer Antragsprozesse erfüllt.

Basierend auf der im März 2023 veröffentlichten Digitalisierungsstrategie für das Gesundheitswesen und die Pflege wurde die digitale Transformation in diesem Bereich in dieser Legislaturperiode konsequent vorangetrieben. Beispielsweise bringen die flächendeckende Etablierung des E-Rezepts und die Einführung der „Elektronischen Patientenakte (ePA) für alle“ signifikante Mehrwerte im Hinblick auf eine bessere und effektivere gesundheitliche Versorgung.

Mit Blick auf den Gesundheits- und Pflegebereich sei ergänzend darauf hingewiesen, dass die gematik GmbH gemeinsam mit zahlreichen Akteuren aus verschiedenen Bereichen kontinuierlich an der Konzeption digitaler Prozesse arbeitet und deren Umsetzung begleitet. Ein Beispiel ist die Konzeption eines digital unterstützten Antragsprozesses für Leistungen der Kurzzeitpflege (abrufbar

unter folgendem Link: www.gematik.de/newsroom/news-detail/aktuelles-impuls-papier-fuer-digitalen-antrag-auf-kurzzeitpflege).

Ein weiterer zu nennender Meilenstein bei der Digitalisierung stellt zudem das nach § 55 Absatz 3c Satz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) bis zum 31. März 2025 zu entwickelnde digitale Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung dar. Das Verfahren soll Bürokratie abbauen und damit auch zu Kosteneinsparungen sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen führen.

Um die digitale Transformation der Arbeits- und Sozialverwaltung weiter voranzutreiben und ihr eine gemeinsame Richtung zu geben, hat das BMAS außerdem gemeinsam mit sieben Trägern und Behörden in einem partizipativen, mehrmonatigen Prozess eine gemeinsame Digitalisierungsstrategie erarbeitet, die im April 2024 veröffentlicht wurde. Die „Digitalisierungsstrategie der Arbeits- und Sozialverwaltung“ bildet einen wichtigen Meilenstein in der Umsetzung des Ziels einer modernen und digitalen öffentlichen Verwaltung und ist Ausgangspunkt für die weitere Digitalisierung der Arbeits- und Sozialverwaltung. Im Übrigen wird zu weiteren Aspekten zur Digitalisierung der Arbeits- und Sozialverwaltung auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/13241 verwiesen.

Auf föderaler Ebene wurde mit der Sozialplattform ein schneller und einfacher Zugang zu einer Vielzahl von Sozialleistungen sowie direkte digitale Antragsmöglichkeiten für Bürgerinnen und Bürger geschaffen. Die Sozialplattform ist barrierearm ausgestaltet und bietet verschiedene Funktionalitäten, wie einen Beratungsstellenfinder, Videochatfunktion und ein Terminvereinbarungstool. Seit 2024 wird die Sozialplattform gemeinsam von 15 Bundesländern getragen. Zukünftig soll die Sozialplattform als zentrale Online-Anlaufstelle Informationen, Beratungsangebote und Anträge zu allen Sozialleistungen bündeln und mittels neuer Technologien (u. a. Cloud-Computing) zu einem Ökosystem der Sozialverwaltung weiterentwickelt werden. Entsprechend dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode wurden außerdem im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Bürgerfreundlicher Sozialstaat“ Fragen zu niedrigschwelligen, einheitlichen Anlaufstellen vor Ort erörtert. Vor dem Hintergrund des vorzeitigen Neuwahltermins auf Bundesebene konnte die Bund-Länder-Arbeitsgruppe ihre Arbeit nicht, wie ursprünglich geplant, mit entsprechenden Handlungsempfehlungen abschließen. Gleichwohl kann bei Bedarf auf die Erkenntnisse und Erfahrungen, die im Rahmen des Diskussionsprozesses der Bund-Länder-Arbeitsgruppe gewonnen wurden, in der nächsten Legislaturperiode zurückgegriffen werden.

4. Ist es für alle arbeitssuchenden bzw. arbeitslosen Bürgerinnen und Bürger in Deutschland, die ein Beratungsgespräch mit der Bundesagentur für Arbeit führen sollen, möglich, dies orts- und zeitunabhängig über eine Videokonferenz zu machen?

Die Agenturen für Arbeit sind grundsätzlich in der Lage, Beratungsgespräche für arbeitssuchende und arbeitslose Personen im Rahmen der Videokommunikation anzubieten und durchzuführen. Gesetzlich sind derzeit noch zwei Ausnahmen vorgesehen, bei denen ein persönliches Gespräch erforderlich ist. Dies betrifft zum einen das mit der oder dem Arbeitslosen unverzüglich nach Eintritt der Arbeitslosigkeit persönlich zu führende Beratungs- und Vermittlungsgespräch gemäß § 141 Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III). Zum anderen betrifft es Gespräche zur Erfüllung der allgemeinen Meldepflicht

nach § 309 SGB III. Für die Nutzung der Videotelefonie als Kommunikationskanal für Beratungs- und Vermittlungsgespräche ist, neben der Erfüllung der technisch notwendigen Voraussetzungen, vor Durchführung Einvernehmen zwischen Agentur für Arbeit und arbeitsuchender bzw. arbeitsloser Person herzustellen. Soweit kein beidseitiges Einvernehmen hergestellt werden kann, ist das Beratungsgespräch persönlich durchzuführen.

Jobcenter entscheiden in eigener Zuständigkeit, ob sie Beratungsgespräche per Videokommunikation anbieten. Auch im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gilt, dass Beratungsgespräche nur in beidseitigem Einvernehmen zwischen Jobcenter und Bürgergeldempfängerinnen bzw. -empfängern per Videokommunikation durchgeführt werden können. Die fachlichen Weisungen der BA zu § 15 SGB II bestimmen, dass Beratungsgespräche, zu denen mit Rechtsfolgenbelehrung eingeladen wird, persönlich durchzuführen sind.

5. Welche Maßnahmen wurden von der Bundesregierung getroffen, um die Sozialversicherungsbeiträge stabil zu halten?

Der für das Jahr 2025 im Bundesanzeiger bekanntgegebene Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz beträgt 41,9 Prozent. Damit liegt der Gesamtbeitragssatz noch immer unter dem Spitzenwert der Jahre 1997 bis 1999 von 42,1 Prozent. Für die einzelnen Versicherungszweige stellt sich die Situation wie folgt dar:

Der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung liegt seit dem Jahr 2023 stabil auf dem gesetzlichen Niveau von 2,6 Prozent.

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung liegt seit 2018 unverändert bei 18,6 Prozent und damit niedriger als noch in den 2000er Jahren vorausgerechnet. Gemäß aktuellem Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung wird er voraussichtlich bis 2026 auf diesem Niveau bleiben. Ohne Berücksichtigung der bereits vom Kabinett beschlossenen und im Rentenversicherungsbericht berücksichtigten Gesetzentwürfe bleibt der Beitragssatz bis 2027 stabil.

In der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) war die Bundesregierung zu Beginn der Legislaturperiode mit einem hohen prognostizierten Defizit für 2023 konfrontiert. Mit dem Gesetz zur finanziellen Stabilisierung der gesetzlichen Krankenversicherung hat die Bundesregierung einen drohenden hohen Anstieg der Zusatzbeitragssätze für 2023 abwenden und die GKV-Financen in den Jahren 2023 und 2024 stabilisieren können. Der starke Anstieg der Zusatzbeitragssätze zum Jahresbeginn 2025 ist unter anderem das Ergebnis hoher inflationsbedingter Steigerungen von Löhnen und Vergütungen für medizinisches und pflegerisches Personal sowie medizinische Produkte. Ferner ist der starke Ausgabenanstieg auch Ergebnis des Umstands, dass in den vergangenen zehn bis 15 Jahren versäumt wurde, die Strukturen des Gesundheitswesens grundlegend zu modernisieren und effizienter aufzustellen. Mit dem Gesetz zur Beschleunigung der Digitalisierung des Gesundheitswesens hat die Bundesregierung einen wichtigen Schritt getan, um die digitale Transformation des Gesundheitswesens und der Pflege zu beschleunigen und die Strukturen zu modernisieren. Das Gesetz zur Verbesserung der Versorgungsqualität im Krankenhaus und zur Reform der Vergütungsstrukturen regelt eine der größten Strukturreformen im deutschen Gesundheitswesen seit mindestens zwei Dekaden. Ein zentrales Ziel der Reform ist die Steigerung der Effizienz in der Krankenhausversorgung: Durch mehr Spezialisierung und Konzentration stationärer Kapazitäten sowie Ambulantisierung kostenintensiver stationärer Leistungen ist die Reform ein zentraler Baustein, um die Beitragssätze und die Finanzen in der GKV zu stabilisieren.

Die Herausforderungen der Akut- und Langzeitpflege in der sozialen Pflegeversicherung (SPV) in den kommenden Dekaden sind unter anderem im demografischen Wandel begründet: Ende des Jahres 2023 lag die Zahl der Menschen mit Pflegebedarf im Sinne des SGB XI insgesamt bei rund 5,6 Millionen. Die Pflegeprävalenz dürfte auch in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter über dem demografiebedingt erwarteten Niveau liegen. Dies führt zu einer perspektivisch weiter steigenden Nachfrage nach Pflegeleistungen. Unter anderem vor diesem Hintergrund wurde die Bundesregierung mit der Bundestagsdrucksache 20/6983 (S. 90) im Mai 2023 beauftragt, Empfehlungen für eine stabile und dauerhafte Finanzierung der SPV zu erarbeiten. Mit dem Bericht „Zukunftssichere Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung – Darstellung von Szenarien und Stellschrauben möglicher Reformen“, der am 3. Juli 2024 vom Bundeskabinett verabschiedet wurde, hat die Bundesregierung eine umfassende und längst überfällige Analyse der finanziellen Herausforderungen der SPV bis zum Jahr 2060 samt einer sehr breiten Szenarioanalyse vorgelegt, macht Vorschläge zu Möglichkeiten der strukturellen Weiterentwicklung des Systems und stellt vielfältige mögliche Stellschrauben auf der Einnahme- und Ausgabeseite dar, inklusive ihrer Wechselwirkungen auf pflegebedürftige Personen und Sozialhilfeträger (Hilfe zur Pflege). Der Bericht beinhaltet sowohl die Expertise der Exekutive als auch der Wissenschaft und gibt Hinweise zu gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf kurz-, mittel- und langfristige Reformmaßnahmen für die SPV, um die Beitragssätze der SPV auch mittel- und langfristig stabil zu halten. Eine Reform der SPV ist eine der vordringlichen Aufgaben für die kommende Legislaturperiode.

6. Wie hat sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Frauen in dieser Legislaturperiode entwickelt?

Nach Angaben der Statistik der BA ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Zeitraum von Juni 2021 bis Juni 2024 um 3,3 Prozent gestiegen und damit etwas stärker als die der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (+ 2,8 Prozent). Darüber hinaus wird auf die Veröffentlichung „Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen“ verwiesen (statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr, Tabellenblatt: Tab. 1).

7. Ist es der Bundesregierung gelungen, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, den Übergang von Schule in berufliche Bildung zu verbessern und den Datenaustausch zwischen den betroffenen Behörden und Beratungspartnern zu gewährleisten (Artikel 31a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – SGB III) oder welche Fortschritte sieht die Bundesregierung aufgrund der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Verbesserung des Übergangs von Schule in berufliche Bildung, und wo sieht die Bundesregierung Schwächen und Probleme?

Die Bundesregierung arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung des Übergangs von Schule in berufliche Bildung, so dass auch in dieser Legislaturperiode Fortschritte erreicht wurden.

Für junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf gibt es eine Vielzahl von Instrumenten und Angeboten, für deren Umsetzung verschiedene Sozialleistungsträger auf Grundlage des SGB II, des SGB III, des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) und des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) zuständig sind. In 359 (von insgesamt 400) Kreisen und kreisfreien Städten haben sich deshalb Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Jugendämter

zu insgesamt 366 rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnissen – vielerorts Jugendberufsagentur genannt – zusammengeschlossen (Stand: Mai 2024). Sie betreuen in ihrem Zuständigkeitsbereich meist alle jungen Menschen und setzen mit ihrer Arbeit bereits während der Schulzeit an. Ziele der Zusammenarbeit sind die bedarfsorientierte und passgenaue Beratung, Begleitung und Unterstützung Jugendlicher auf ihrem Weg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt möglichst „wie aus einer Hand“. Jugendberufsagenturen sind dabei keine eigenständigen Institutionen, die Sozialleistungsträger bleiben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten rechtlich eigenständig. Umso wichtiger ist dabei eine gute und schnelle Kommunikation sowie ein effizienter, datenschutzkonformer Austausch der beteiligten Akteure untereinander. Um die rechtskreisübergreifende Fallarbeit bundesweit digital zu erleichtern, hat die BA das IT-System YouConnect entwickelt. YouConnect ist ein Sekundärsystem und ersetzt nicht das primäre IT-System des Sozialleistungsträgers. Es ermöglicht jedoch den zentralen, digitalen und datenschutzkonformen Datenaustausch beteiligter Träger zur verbesserten, vereinfachten und gemeinsamen Fallarbeit und fungiert als ein sogenannter digitaler Konferenztisch. Bislang sind die Leistungsträger verpflichtet, der BA die Aufwände für die Zurverfügungstellung des IT-Systems zu erstatten.

§ 31a Absatz 1 SGB III ermöglicht die Übermittlung von Daten junger Menschen, die bei Beendigung der Schule keine berufliche Anschlussperspektive haben, von dem jeweiligen Land an die BA. So kann sichergestellt werden, dass diese Jugendlichen von den Agenturen für Arbeit kontaktiert und über bestehende Beratungsangebote informiert werden. Nimmt der junge Mensch das Beratungsangebot der Agentur für Arbeit an, wird er in den bereits bestehenden Beratungsstrukturen betreut. Diese beruhen stets auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Erreicht die Agentur für Arbeit den jungen Menschen nicht, kann sie diese Information an eine vom Land bestimmte Stelle zurückgeben, damit das Land weitere Angebote unterbreiten kann (§ 31a Absatz 2 SGB III). Voraussetzung für die Anwendung des § 31a SGB III ist, dass die Länder ihrerseits die datenschutzrechtlichen Grundlagen für den Datenaustausch zwischen den Ländern und den Agenturen für Arbeit schaffen. Die Agenturen für Arbeit dürfen diese Rückmeldung ausschließlich an eine hierfür vom Land bestimmte Stelle melden. Die Frage, welche Stelle benannt werden kann, um die Daten nach § 31a Absatz 2 SGB III zu empfangen, lässt sich ländersseitig nicht immer einfach beantworten.

Die Rechtsgrundlagen für die Datenübermittlung an die BA sind mittlerweile in 15 Bundesländern geschaffen worden. Aktuell übermitteln zwölf Bundesländer die Daten an die BA. Die BA übermittelt die Daten der jungen Menschen, die sie nicht erreicht hat, an drei Bundesländer zurück. Die Erfahrungswerte der den § 31a Absatz 2 SGB III umsetzenden Länder können dazu führen, dass zukünftig weitere Länder partizipieren werden.

Neben der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Zusammenarbeit am Übergang von der Schule in den Beruf wurden mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik unter anderem für junge Menschen weiterentwickelt. Um allen jungen Menschen ohne Berufsabschluss den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen, wurde eine Ausbildungsgarantie eingeführt. Das Gesamtkonzept zur Ausbildungsgarantie umfasst verschiedene Handlungsfelder, u. a. die Stärkung der beruflichen Orientierung durch ein neues Berufsorientierungspraktikum (§ 48a SGB III), die Förderung von Mobilität durch einen neuen Mobilitätzuschuss (§ 73a SGB III), die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) und ein stärkeres Bewerben der Assistenten Ausbildung sowie den neuen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung und die Erweiterung auf sog. Marktbenachteiligte als „Ultima Ratio“

(§ 76 SGB III). Auch die Rolle der Jugendberufsagenturen als zentraler Akteur am Übergang von der Schule in den Beruf wurde aufgegriffen.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf ist die Initiative Bildungsketten, innerhalb derer die vielfältigen Maßnahmen von Bund (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF– und BMAS), BA und Ländern systematisch gebündelt und aufeinander abstimmt werden. Zusammen mit den Ländern und den jeweiligen Akteuren vor Ort, wie Schulen und Jugendberufsagenturen, wird das bestehende Angebot immer weiter vernetzt, verbessert und die Wirksamkeit gesteigert.

8. Wie viele offene Ausbildungsplätze gibt es seit Amtsantritt der Bundesregierung im Vergleich zum Zeitraum von 2013 bis 2019?

Im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA wird über Berufsausbildungsstellen nach dem Berufsbildungsgesetz, die bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern für die Ausbildungsvermittlung mit Vermittlungsauftrag gemeldet wurden, berichtet.

Der nachfolgenden Tabelle lässt sich eine Zeitreihe der gemeldeten Berufsausbildungsstellen pro Berichtsjahr sowie der darunter zum Berichtsjahresende (30. September) unbesetzten Berufsausbildungsstellen für den gewünschten Zeitraum entnehmen.

Die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen ist aufgrund der COVID-19-Pandemie v. a. in den Berichtsjahren 2019/2020 und 2020/2021 gesunken. Die Zahl der zum Ende des Berichtsjahres unbesetzten Berufsausbildungsstellen ist im entsprechenden Zeitraum gestiegen. Zuletzt hat sich diese Entwicklung auch wegen der aus Sicht der Ausbildungssuchenden günstigen Ausbildungsmarktlage umgekehrt.

Tabelle: Im Berichtsjahr gemeldete und zum Ende des Berichtsjahres unbesetzte Berufsausbildungsstellen

Berichtsjahr	Gemeldete Berufsausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres	dar.: unbesetzt zum Ende des Berichtsjahres
2012/13	527.520	33.831
2013/14	532.987	37.276
2014/15	538.736	41.040
2015/16	550.216	43.561
2016/17	548.909	48.984
2017/18	569.915	57.656
2018/19	576.980	53.137
2019/20	535.914	59.948
2020/21	522.867	63.176
2021/22	545.960	68.868
2022/23	545.039	73.444
2023/24	519.399	69.405

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

9. Plant die Bundesregierung, die Weiterbildungsplattform „NOW“ über das geplante Projektende im Frühjahr 2025 hinaus zu betreiben, wenn nein, wieso nicht, und plant die Bundesregierung eine Zusammenlegung mit dem Innovationswettbewerbs „INVITE“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)?

Das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein NOW“ wird von der BA betrieben. Nach Ende des Entwicklungsprojekts erfolgt die Linienübergabe an die BA.

Der Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) ist ein Förderprogramm mit dem Ziel, innovative Entwicklungen zur Digitalisierung der Weiterbildung zu unterstützen. Das Programm läuft Ende 2025 aus. Einschlägige Ergebnisse aus den Förderprojekten fließen auch in den Aufbau der digitalen Vernetzungsinfrastruktur Bildung „Mein Bildungsraum“ des BMBF. Zu der Verbindung von „Mein Bildungsraum“ (BMBF) und „mein NOW“ (BMAS) stimmen sich beide Ressorts ab (siehe Bundestagsdrucksache 20/8686).

10. Wie wurde in dieser Legislaturperiode das Bildungs- und Teilhabepaket weiterentwickelt, und wie hat sich die finanzielle Unterstützung der Maßnahmen in diesem entwickelt?

Änderungen an den gesetzlichen Grundlagen der Leistungen für Bildung und Teilhabe erfolgten im SGB II und im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) in dieser Legislaturperiode nur insoweit, als die während der COVID-19-Pandemie geltende Sonderregelung, wonach es für Leistungen zur Lernförderung keines gesonderten Antrags bedarf, zum 31. Dezember 2023 entfallen ist. Für die Umsetzung des Bildungs- und Teilhabepakets sind, soweit das SGB II und das SGB XII betroffen sind, die kommunalen Träger zuständig. Aussagen zu Weiterentwicklungen bei der Umsetzung sind der Bundesregierung daher nicht möglich. Die Leistungen decken überwiegend den tatsächlichen Bedarf der Aufwendungen einzelner Leistungsarten, insoweit haben sich auch hier keine Änderungen in den gesetzlichen Grundlagen bezüglich der Höhe der Leistung ergeben. Die Leistung für den persönlichen Schulbedarf wird jährlich mit dem gleichen Prozentwert wie der Regelbedarf fortgeschrieben und beträgt aktuell 195 Euro für das Kalenderjahr 2025 (130 Euro für das erste Schulhalbjahr und 65 Euro für das zweite Schulhalbjahr).

11. Welche finanziellen Mittel wurden für die Jugendberufsagenturen in dieser Legislaturperiode aufgewendet, und welche Maßnahmen wurden für die Qualitätssicherung dieser umgesetzt?

Rechtskreisen des SGB II, des SGB III und des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Es handelt sich dabei nicht um eigenständige Institutionen, sodass es auch keinen gemeinsamen Haushalt gibt. Für Jugendberufsagenturen selbst wurden daher keine Mittel aufgewendet.

Um den Auf- und Ausbau von Jugendberufsagenturen bundesweit zu unterstützen, hat das BMAS Ende 2019 die „Servicestelle Jugendberufsagenturen“ (SJBA) im Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet. Die SJBA berät und informiert Jugendberufsagenturen zu Fragen der inhaltlichen Gestaltung und Zusammenarbeit. Konkrete Angebote, die Jugendberufsagenturen in ihrem Handeln vor Ort unterstützen, sind telefonische Beratung sowie Vermittlung an andere Jugendberufsagenturen und spezifische Fachexperten, Aufbereitung von Praxisbeispielen und Hintergrundthemen, Online-Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten für Jugendberufsagenturen. Hierfür stellt die SJBA eine

Online-Austauschplattform zur Verfügung, die den bundesweiten Austausch der Jugendberufsagenturen in unterschiedlichsten thematischen oder regionalen Gruppen ermöglicht. Zudem hat die SJBA zwei umfassende Praxishilfen (Reihe „Jugendberufsagenturen gestalten“) veröffentlicht. Diese Praxishilfen geben Anregungen, wie die Zusammenarbeit individuell gestaltet werden kann. Die Servicestelle Jugendberufsagenturen hat die Praxishilfen gemeinsam mit dem Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V. (ism) und in Zusammenarbeit mit Jugendberufsagenturen entwickelt, um bewährte Ansätze und Konzepte aus der Praxis bundesweit zugänglich zu machen. Weitere Praxishilfen sind geplant. Am 26. und 27. November 2024 wurde durch die SJBA im Auftrag des BMAS außerdem eine erste bundesweite Fachtagung für Jugendberufsagenturen „Erfahrung teilen. Vernetzung stärken.“ durchgeführt. Derzeit arbeitet die SJBA an einer Ausweitung des persönlichen Beratungsangebotes für bestehende und geplante Jugendberufsagenturen, die auch eine Beratung vor Ort ermöglichen soll.

Für die SJBA wurden in den Jahren 2021 bis 2024 finanzielle Mittel in Höhe von rund 2.517.000 Euro aufgewendet.

12. Wie haben sich die finanziellen Mittel für die Hilfe von schwer erreichbaren jungen Menschen (§ 16h des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – SGB II) entwickelt?

Nach Angaben der Statistik der BA beliefen sich die Ausgaben der Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung für die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen im Jahr 2023 auf 48,7 Mio. Euro. Die Ausgaben sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen (2018: 9,4 Mio. Euro; 2019: 25,7 Mio. Euro; 2020: 36 Mio. Euro; 2021: 43,9 Mio. Euro; 2022: 46,6 Mio. Euro), dies korrespondiert mit einer kontinuierlichen Ausweitung der Förderintensität (steigende Eintrittszahlen und Verweildauern) in den relevanten Maßnahmen.

13. Wie haben sich die Zahlen bezüglich der Integration in Arbeit und Ausbildung von schwer erreichbaren jungen Menschen (§ 16h SGB II) entwickelt?

Nach Angaben der Statistik der BA beendeten im Zeitraum April 2023 bis März 2024 (aktuell vorliegender Wert) rund 9.000 Teilnehmende eine Maßnahme im Rahmen der Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ). Rund 2.000 von ihnen waren sechs Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das entspricht einer Eingliederungsquote von 19,8 Prozent. Im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres lag die Eingliederungsquote bei 22,7 Prozent. Bei der Bewertung der Eingliederungsergebnisse ist zu berücksichtigen, dass sich FseJ an einen sehr arbeitsmarktfernen Personenkreis mit häufig multiplen – teils massiven – Problemlagen wie (drohende) Wohnungslosigkeit, psychische Probleme oder materielle Armut richtet. Die Zielsetzung der Förderung ist daher in erster Linie ein Heranführen an den Arbeitsmarkt oder eine Folgeförderung.

Zu weiteren Ergebnissen wird auf der Veröffentlichung „Verbleibsanalyse von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten“ verwiesen, die unter dem nachfolgenden Link abgerufen werden kann: statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524032&topic_f=verbleib-sgbii.

14. Wie viele Beschäftigte wurden seit Einführung des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) gefördert?

Seit Änderung des SGB III durch das Qualifizierungschancengesetz wurden bis September 2024 insgesamt rund 233.000 Personen im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung gefördert.

Rund 96.000 der insgesamt geförderten Beschäftigten waren Teilnehmende mit geringer Qualifikation. Als Personen mit geringer Qualifikation wurden Personen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, sowie jene, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch als berufsentsfremdet gelten, zusammengefasst.

- a) Wie viele davon waren Geringqualifizierte?

Rund 96.000 der insgesamt geförderten Beschäftigten waren Teilnehmende mit geringer Qualifikation. Als Personen mit geringer Qualifikation wurden Personen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, sowie jene, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch als berufsentsfremdet gelten, zusammengefasst.

- b) Wie hoch war der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen (bis 50 Mitarbeiter) an den geförderten Unternehmen?

Die Information zur Betriebsgröße liegt nur bei Förderungen nach § 82 SGB III vor. Für Beschäftigtenqualifizierungen nach § 81 Absatz 2 SGB III bzw. i. V. m. § 16 SGB II wird keine Betriebsgröße erfasst, da die Betriebsgröße hier nicht entscheidend für die Höhe der Kostenübernahme bei den Weiterbildungskosten ist.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung zum 1. April 2024 wurden die Betriebsgrößenklassen des § 82 SGB III reformiert. Erst seit diesem Zeitpunkt ist eine Auswertung von Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitenden möglich. Die neuen Größenklassen sind mit den vorherigen nicht vergleichbar.

Eine Auswertung ist nur für Förderungen der Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung möglich. Verfügbare Daten können der Tabelle in der Antwort zu Frage 14b im Anhang entnommen werden.* Demnach entfielen im Zeitraum April bis September 2024 rund 57 Prozent der Eintritte auf Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern.

- c) Welche Maßnahmen, welche Art der Fortbildung und in welchen Branchen wurde am meisten gefördert?

Beschäftigtenqualifizierungen finden häufig im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Verkehr und Lagerei, dem Baugewerbe sowie dem Verarbeiten Gewerbe statt. Rund 44 Prozent der Förderungen waren abschlussorientierte Maßnahmen. Eine detaillierte Übersicht kann den Tabellen in der Antwort zu Frage 14c im Anhang entnommen werden.* Darüber hinaus wird auf die Veröffentlichung „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ verwiesen (statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524036&topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw).

* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 20/14918 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

- d) Wie hoch war die Anzahl der geförderten Führerscheine?

Der separate Ausweis der Förderung von Fahrerlaubnissen ist nicht möglich.

15. Wie hoch ist der Anteil an Teilqualifikationen (TQ-Maßnahmen), die über das QCG gefördert werden?

Seit Inkrafttreten der Änderungen im SGB III durch das Qualifizierungschancengesetz waren bezogen auf die Beschäftigtenqualifizierung acht Prozent der Förderungen Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation.

16. Welche Gründe sieht die Bundesregierung für die geringe Förderquote und die bisher sehr mäßigen Teilnahmen und Förderzahlen auf Grundlage des QCG?

Die Eintritte in Maßnahmen der geförderten beruflichen Weiterbildung sind seit der Einführung der Änderungen im SGB III durch das Qualifizierungschancengesetz im Bereich der Beschäftigtenqualifizierung stetig angewachsen. Mit dem Arbeit-von-Morgen Gesetz sowie dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung sind weitere Verbesserungen im SGB III (Rechtsanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses, verbesserte Förderkonditionen etc.) in Kraft getreten.

17. Was gedenkt die Bundesregierung zu tun, um die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere von Geringqualifizierten und kleinen und mittleren Unternehmen zu steigern?

Die weiterbildungspolitische Arbeit der Bundesregierung zielt darauf, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland deutlich zu steigern. Ein Schwerpunkt der Arbeit von BMAS und BMBF und der weiteren Partnerinstitutionen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) liegt dabei auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Geringqualifizierten. Geringqualifizierte sind besonders stark von den Auswirkungen des Strukturwandels betroffen. In KMU sind die betrieblichen Strukturen der Personalentwicklung, die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und die Ressourcen für Weiterbildung anders organisiert als in Großunternehmen, was herausfordernd für die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildung sein kann. Im September 2022 haben die 17 NWS-Partner das Update-Papier „Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung“ beschlossen, indem entlang von vier Querschnittsthemen gemeinsam konkrete Maßnahmen vereinbart wurden, um die Weiterbildung in Deutschland zukunftsfest aufzustellen. Im Februar dieses Jahres soll der zweite Umsetzungsbericht der NWS inklusive einer Bilanz zum Umsetzungsstand veröffentlicht werden.

Die Aus- und Weiterbildung von Geringqualifizierten hat zudem im Instrumentenportfolio der BA eine herausgehobene Bedeutung. Dieser wurde mit der gesetzlichen Verankerung eines Rechtsanspruchs auf das Nachholen eines Berufsabschlusses durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz, das 2020 und 2021 gestuft in Kraft getreten ist, Rechnung getragen. Bei Teilnahme geringqualifizierter Beschäftigter an abschlussorientierten Weiterbildungen werden die Lehrgangskosten in voller Höhe übernommen und der Arbeitsentgeltzuschuss kann bis zu 100 Prozent umfassen. Grundsätzlich sind die Förderleistungen nach Betriebsgröße gestaffelt, sodass kleineren Betrieben durch höhere Fördersätze Anreize zur Weiterbildung der Beschäftigten gesetzt werden. Die Ausgestaltung der

Förderkonditionen berücksichtigt somit individuelle wie betriebliche Belange und ermöglicht passgenaue Förderangebote.

Darüber hinaus wurden die Förderbedingungen der Beschäftigtenqualifizierung im SGB III mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung fortentwickelt. Dabei wurden insbesondere durch die Anpassung der Betriebsgrößenklassen die Fördersätze für Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitenden deutlich erhöht. Erste Auswertungen zeigen, dass die Reformen wirken. 57 Prozent der Eintritte der Förderungen nach § 82 SGB III entfallen auf Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitenden.

Zudem wurden mit dem Bürgergeld-Gesetz die Weiterbildungsmöglichkeiten für Beziehende von Arbeitslosengeld und Bürgergeld ausgebaut. Geringqualifizierten soll mit einer Ausbildung, Umschulung oder Weiterbildung eine nachhaltige Beschäftigungsaufnahme für ein Leben ohne zusätzliche staatliche Leistungen ermöglicht werden. Hierzu wurden finanzielle Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen, ausgebaut: Die Weiterbildungsprämie für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen bei abschlussorientierten Weiterbildungen wurde entfristet und ein zusätzliches monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro eingeführt. Zudem wurde der Zugang zu Fördermöglichkeiten vereinfacht, so dass mehr Menschen davon profitieren können. Dazu wurden die Möglichkeit der Förderung unverkürzter Umschulungen und der Zugang zum geförderten Erwerb von Grundkompetenzen (z. B. Lesen, Mathematik, IT) flexibler gestaltet.

Darüber hinaus wurde der Arbeitslosenversicherungsschutz für Personen, die an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen und in dieser Zeit Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung erhalten, durch eine längere Mindestanspruchsdauer nach Ende der Weiterbildung verbessert.

Auch für besonders arbeitsmarktferne Menschen werden Weiterbildungen gefördert: Die Maßnahme „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II, durch die besonders arbeitsmarktferne Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden und parallel weitergebildet werden können, wurde entfristet und die ganzheitliche Betreuung (Coaching nach § 16k SGB II), die auch in Zusammenhang mit einer Weiterbildung genutzt werden kann, wurde als neues Regelinstrument eingeführt.

Die Bundesregierung unterstützt zudem die Standardisierung und den Ausbau von anschlussfähigen berufsabschlussorientierten Teilqualifikationen.

18. Da die Bundesregierung sich Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) und der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt hat, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern,
 - a) wie hoch ist die Weiterbildungsbeteiligung aktuell und

Im Jahr 2022 haben sich laut der aktuellen Ergebnisse der Adult Education Survey (AES) 58 Prozent der Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren an Weiterbildungen beteiligt.

- b) welche Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um das 65-Prozent-Ziel bis 2030 zu erreichen?

Die Bundesregierung hält daran fest, die Weiterbildungsbeteiligung bis zum Jahr 2030 auf 65 Prozent zu steigern. Im Rahmen der 2019 auf den Weg gebrachten NWS wurden kontinuierlich weiterbildungspolitische Konzepte und Maßnahmen umgesetzt und fortentwickelt. Der zweite Umsetzungsbericht der NWS soll im Februar dieses Jahres veröffentlicht werden. Innerhalb des breiten

Bündnisses arbeiten die Partner gemeinsam an der Stärkung der Weiterbildung. Die Kooperation und Koordination durch die NWS haben sich bewährt.

Ergänzend hierzu wird auf die Antwort zu Frage 17 verwiesen.

19. Wie viele Beschäftigte wurden seit Einführung des Qualifizierungsgelds am 1. April 2024 bisher gefördert?

Aus Datenschutzgründen können aktuell noch keine Ergebnisse veröffentlicht werden.

20. Wie viele junge Menschen haben in diesem Jahr im Rahmen der neu eingeführten Ausbildungsgarantie einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz annehmen müssen, weil die anderen Maßnahmen zur Vermittlung und Unterstützung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz nicht gefruchtet haben?

Außerbetriebliche Berufsausbildungen beginnen wie betriebliche Ausbildungen vor allem im August, im September und auch noch im Oktober. Frühestens nach der in der Förderstatistik üblichen dreimonatigen Wartezeit werden Eintrittszahlen für Zeiträume zur Verfügung stehen, in denen die Ausbildungsgarantie bereits galt.

21. Was unternimmt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), damit die Information, welche jungen Menschen nicht von der Bundesagentur für Arbeit erreicht werden konnten (§ 31a Absatz 2 SGB III), verpflichtend an die zuständigen Stellen der Jugend- bzw. Sozialhilfe in den einzelnen Bundesländern zurückgespiegelt werden?

Wie in der Antwort zu Frage 7 erläutert, handelt es sich bei § 31a SGB III um eine Norm, die den Datenaustausch zwischen der BA und dem jeweiligen Land ausschließlich zu jungen Menschen ohne berufliche Anschlussperspektive ermöglicht. Welches die nach Absatz 2 benannte Stelle ist, muss seitens der Länder in korrespondierenden Regelungen definiert werden. Die Thematik wurde mit den Ländern im Jahr 2024 erörtert. Jedes Land muss entsprechend für sich prüfen, welche Stelle geeignet ist, um der jeweiligen Zielgruppe weiterführende Angebote zu unterbreiten.

22. Warum hat die Bundesregierung – anders als im Koalitionsvertrag vereinbart – 2022 keine Regelung zur stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten vorgelegt?
23. Warum hat die Bundesregierung keinen ressortabgestimmten Entwurf zur Regelung der Arbeitszeiterfassung vorgelegt, und wann soll dieser vorgelegt werden?

Die Fragen 22 und 23 werden gemeinsam beantwortet.

Wie im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode vereinbart, wurde im Jahr 2022 zunächst ein Sozialpartnerdialog über den etwaigen Anpassungsbedarf des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere zur Arbeitszeiterfassung, geführt. Im Rahmen dieses Dialogprozesses wurden die jeweiligen Standpunkte ausgetauscht; es konnten jedoch keine gemeinsamen Positionen für eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes gefunden werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in der Rechtssache BAG - 1 ABR 22/21 mit Beschluss vom 13. September 2022 klargestellt, dass Arbeitgeber bei unionskonformer Auslegung nach § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet sind, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Die Frage, ob eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht, ist damit geklärt. Um möglichst schnell Rechtssicherheit zur Frage des „Wie“ der Aufzeichnungspflicht zu schaffen, hat das BMAS Anfang 2023 einen Vorschlag zur Regelung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz vorgelegt, zu dem innerhalb der Bundesregierung keine Einigung erzielt werden konnte.

Die in der Wachstumsinitiative der Bundesregierung von Juli 2024 u. a. gefassten Pläne in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz, wurden nach dem Bruch der Ampelkoalition im November 2024 nicht weiterverfolgt.

24. Will die Bundesregierung Einfluss auf die nächste Entscheidung der Mindestlohnkommission über die Festlegung der Mindestlohnhöhe nehmen?

Nein, die Bundesregierung will keinen Einfluss auf die nächste Entscheidung der Mindestlohnkommission über die Festlegung der Mindestlohnhöhe nehmen.

25. Planen Vertreter der Bundesregierung eine politisch festgelegte Erhöhung des Mindestlohns nach der nächsten Bundestagswahl?

Gemäß § 9 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ist es Aufgabe der Mindestlohnkommission, alle zwei Jahre über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beschließen. Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung sodann durch Rechtsverordnung verbindlich machen (§ 11 Absatz 1 Satz 1 MiLoG). Dabei kann der Beschluss der Mindestlohnkommission nur unverändert umgesetzt und nicht eigenständig eine andere Höhe festgesetzt werden. Den nächsten Beschluss zur Anpassung der Mindestlohnhöhe hat die Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni dieses Jahres zu fassen. Pläne der aktuellen Bundesregierung für eine gesetzliche Anhebung des Mindestlohns, abweichend von der Anpassungsentscheidung der Mindestlohnkommission, bestehen nicht.

26. Welche Auswirkungen auf die Volkswirtschaft in Deutschland, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Arbeitslosigkeit und das Verbraucherpreisniveau hätte eine Erhöhung des Mindestlohns auf 14 Euro bzw. 15 Euro?

Eine prognostische Einschätzung der Auswirkungen einer Anhebung des Mindestlohns auf 14 Euro bzw. 15 Euro je Zeitstunde kann nicht abstrakt erfolgen. Die Auswirkungen können je nach Betriebsstruktur, Spezialisierung und Mechanisierungsgrad unterschiedlich sein. Auswirkungen haben beispielsweise auch Wettbewerbsintensität, Marktkonzentration und Arbeitsproduktivität. Zu den allgemeinen Auswirkungen der bisherigen Erhöhungen bzw. der Einführung wird auf die wissenschaftlichen Studien zum gesetzlichen Mindestlohn sowie auf Studien, die die Mindestlohnkommission in Auftrag gegeben hat, verwiesen (www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht, www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb-558-gesamtbericht-zur-evaluation-des-gesetzlichen-mindestlohns.html).

27. Wieso gab die Bundesregierung der Mindestlohnkommission über ein Schreiben des Bundesministers für Arbeit und Soziales vor, sich bei zukünftigen Erhöhungen an den von der EU-Mindestlohnrichtlinie genannten 60 Prozent zu orientieren, wenn sie doch der EU-Kommission mitgeteilt hatte, dass Deutschland die Anforderungen der Mindestlohnrichtlinie bereits erfüllt?

Der Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns wurde im Rahmen der Gesetzesbegründung des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Mindestloohnerhöhungsgesetz) als Orientierungswert zur Gewährleistung eines angemessenen Mindestschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen. Dort heißt es:

„Die Erhöhung des Mindestlohns wird dem zur Ermittlung eines angemessenen Mindestlohniveaus international anerkannten Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns gerecht. Ein sich an diesem Wert orientierender Mindestlohn ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise, über das bloße Existenzminimum hinaus am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben und für unvorhergesehene Ereignisse vorzusorgen. Damit wird der Mindestlohn dahingehend weiterentwickelt, dass der Aspekt einer angemessenen gesellschaftlichen Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Mindestlohn beschäftigt werden, bessere Berücksichtigung findet. [...] Der Mindestlohnkommission obliegt es, dass auch künftig ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt bleibt.“ (Bundestagsdrucksache 20/1408, S. 18 f.)

Dieser Referenzwert wird daher auch bei künftigen Entscheidungen der Mindestlohnkommission zu berücksichtigen sein.

Das vorstehend erläuterte Verständnis des geltenden Rechts betrifft den gesetzlichen Rahmen, anhand dessen die Mindestlohnkommission ihre Anpassungsbeschlüsse zu treffen hat. Es war daher angezeigt, die Mindestlohnkommission darüber in Kenntnis zu setzen, dass dieses Verständnis der Auslegung des nationalen Rechts der Umsetzungsmeldung an die EU-Kommission zur EU-Mindestlohn-Richtlinie zugrunde liegt.

28. Wie steht die Bundesregierung zu einer Reform des Mindestlohngesetzes, die die Mindestlohnkommission abschafft und durch eine automatische Anpassungsregelung ersetzt?

Nach der Konzeption des Mindestlohngesetzes entscheidet über die Anpassung des Mindestlohns alle zwei Jahre eine Kommission der Tarifpartner. Der Mindestlohnkommission sind für ihre eigenverantwortliche Entscheidung vom Mindestlohngesetz bestimmte Kriterien vorgegeben: Sie prüft in einer Gesamt abwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Eine automatische Anpassung der Mindestlohnhöhe, z. B. entsprechend der Inflation, würde der Komplexität der Entscheidung nicht gerecht werden und würde darauf verzichten, sich den Sachverstand der Tarifpartner im Rahmen der Festsetzung des Mindestlohns zunutze zu machen.

29. Plant die Bundesregierung, die sich im Koalitionsvertrag erneut ausdrücklich zum politischen Mindestlohn und zum Eingriff in die Verhandlungsautonomie der Tarifparteien bekannt hat, künftige politische Eingriffe in den Mindestlohn gesetzgeberisch auszuschließen, um populistische Überbietungswettkämpfe, mit denen verbesserte Wahlerfolge mit dem Versprechen auf Lohnzuwächse erkaufte werden sollen, zu verhindern?

Innerhalb der laufenden Legislaturperiode sind keine dahingehenden gesetzlichen Änderungen geplant.

30. Sieht die Bundesregierung, die sich im Koalitionsvertrag vorgenommen hat, sich bei den Verhandlungen zur EU-Mindestlohnrichtlinie für verbindliche Mindeststandards einzusetzen, ihr Ziel als erreicht an?

Die Bundesregierung sieht ihr im Koalitionsvertrag vereinbartes Ziel insoweit als erreicht an, als dass mit der im Rat mit einer breiten Mehrheit verabschiedeten EU-Mindestlohn-Richtlinie erstmals gemeinsame europaweite Standards darüber eingeführt wurden, wie gesetzliche Mindestlöhne unter Beteiligung der Sozialpartner festgesetzt und regelmäßig aktualisiert werden sollen.

31. Hat die Mindestlohnkommission nach dem letzten Mindestlohngesetz nach Ansicht der Bundesregierung rechtlich einen Gestaltungsspielraum, einen Mindestlohn unterhalb der von der EU vorgeschlagenen Mindestlohnkriterien vorzuschlagen oder wurde die Freiheit der Mindestlohnkommission nach unten faktisch begrenzt, sodass nur nach oben grenzloser Erhöhungsspielraum verbleibt?

Die EU-Mindestlohn-Richtlinie macht Vorgaben zur verfahrensrechtlichen Ausgestaltung der mitgliedstaatlichen Mindestlohnsysteme und hierbei zu berücksichtigender Kriterien, ohne eine bestimmte Höhe vorzugeben. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 27 verwiesen.

32. Ändert sich die rechtliche Betrachtung der Bundesregierung in dem Fall, dass sich ein bestimmter gesetzlicher Mindestlohn am Markt oder in bestimmten Branchen nicht erwirtschaften lässt?

Nein, die rechtliche Betrachtung ändert sich in diesem Fall nicht.

33. Hält die Bundesregierung in Ausnahmefällen, wenn sich ein bestimmter Mindestlohn in einer Branche nicht erwirtschaften lässt, gesetzliche Änderungen für angemessen, um in einer solchen Notlage die Lohnuntergrenze in einzelnen Branchen weniger stark ansteigen zu lassen als in anderen Branchen?

Der Mindestlohn ist von seiner Zielrichtung eine absolute Lohnuntergrenze, die branchenübergreifend in jedem Arbeitsverhältnis einzuhalten ist. Bereits nach jetziger Rechtslage hat die Mindestlohnkommission in einer Gesamtabwägung zu entscheiden, welche Höhe des Mindestlohns angemessen ist. Die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Mindestlohnhöhe für Unternehmen gehen in diese Abwägung genauso ein wie Belange des Arbeitnehmerschutzes.

34. Wie groß sind nach den Berechnungen der Bundesregierung nach der im Koalitionsvertrag vereinbarten Umsetzung des politischen Mindestlohns die staatlichen Einsparungen durch geringere Kosten bei Aufstößen im Rahmen des Bürgergelds?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

35. In welchen Branchen hatte die Umsetzung des im Koalitionsvertrag vereinbarten politischen Mindestlohns nachweislich keinerlei Auswirkungen auf die Preisstruktur in der Branche?

Analysen über die Wirkung der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro auf die Preisstruktur einzelner Branchen sind der Bundesregierung nicht bekannt.

36. Durch welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung ihr Ziel aus dem Koalitionsvertrag, ein „modernes Arbeitsrecht“, das Sicherheit und fair ausgehandelte Flexibilität ermöglicht, erreicht, und was genau rechtfertigt bei den genannten Maßnahmen die Einschätzung als „modernes Arbeitsrecht“?

In den arbeitsrechtlichen Gesetzen ist geregelt, worauf eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Anspruch haben und was ein Arbeitgeber von seinen Mitarbeitenden verlangen kann. Ziel der Bundesregierung ist es stets, einen fairen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten und ihren Arbeitgebern sowie die Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen zu befördern. Dabei ist das bereits heute moderne Arbeitsrecht so ausgestaltet, dass der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berücksichtigt ist, es aber auch Spielräume schafft, flexibel auf Bedingungen vor Ort zu reagieren. Die Bundesregierung arbeitet kontinuierlich daran, dass die Rahmenbedingungen von Arbeit sicher und gesund gestaltet werden – auch mit neuen Arbeitsformen und neuen Technologien. Hierzu ist das BMAS in dieser Legislatur in einen intensiven Austauschprozess eingestiegen, der hier www.arbeit-sicher-und-gesund.de/ dokumentiert ist.

Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2025 ermöglicht, dass Nachweise der wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz unter bestimmten Voraussetzungen auch in Textform elektronisch übermittelt werden können. Damit können in Zukunft neben der Möglichkeit des digitalen Arbeitsvertrags auch die wesentlichen Arbeitsbedingungen digital übermittelt werden. Auch können Arbeitszeugnisse künftig in elektronischer Form erteilt werden, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einwilligt. Mit dem BEG IV wurde ferner ermöglicht, dass für so genannte Altersgrenzenvereinbarungen die Textform ausreichend ist.

Mit diesen Maßnahmen, welche hier lediglich stellvertretend für eine Reihe weiterer genannt werden, wird dem inzwischen deutlich höheren Stellenwert der elektronischen Kommunikation auch im Bereich des Arbeitsrechts Rechnung getragen.

37. Wie hoch ist die zusätzliche Belastung von Unternehmen und Verwaltung durch Gesetze aus dem Geschäftsbereich des BMAS, die in dieser Legislaturperiode verabschiedet wurden?

Das BMAS ist in seinem Geschäftsbereich permanent bestrebt, Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger wie auch für Unternehmen und die öffentliche Verwaltung auf Optimierungspotentiale zu überprüfen. Verschlan-

potentiale werden regelmäßig gesammelt und in die laufende Gesetzgebungsarbeit eingespeist. Dies ist in dieser Legislaturperiode sowohl beim jährlichen Erfüllungsaufwand der Verwaltung als auch der Wirtschaft gelungen.

Die Bilanz (sog. Bürokratiebremse oder “One in, one out“) für die Wirtschaft fällt nach Daten des Statistischen Bundesamt (StBA) zum Stichtag 15. Januar 2025 (für den Bereich des BMAS mit einem Saldo von - 278,9 Mio. Euro an jährlichem Erfüllungsaufwand positiv aus (Entlastung: 368 Mio. Euro, Belastung: 89,1 Mio. Euro). Der Stichtag für die vorgenannten, vom StBA ermittelten Daten ist der 31. Dezember 2024 mit Stand vom 15. Januar 2025. Grundlage sind – neben den von den von den Fragestellern aufgeführten Gesetzen – alle Regelungsvorhaben des BMAS, die ab 8. Dezember 2021 bis zum Stichtag vom Kabinett oder anderweitig beschlossen wurden. Hinzu kommen Belastungen in Höhe von 8,2 Mio. Euro aus der 1:1-Umsetzung von EU-Vorgaben, die in der Bilanz zur Bürokratiebremse nicht berücksichtigt werden. Die größten Entlastungen beruhen auf der Einführung einer zentralen Vollmachtsdatenbank für Steuerberaterinnen und Steuerberater für Vollmachten im Bereich der sozialen Sicherung (über 200 Mio. Euro, BEG IV) sowie der Digitalisierung von Prozessen im Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung (über 150 Mio. Euro, 8. SGB IV-Änderungsgesetz). Der einmalige Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft beläuft sich auf 322,7 Mio. Euro.

Die Verwaltung wurde zum Stichtag 15. Januar 2025 im Geschäftsbereich des BMAS um 4,6 Mio. Euro an jährlichem Erfüllungsaufwand entlastet (Entlastung: 111 Mio. Euro, Belastung: 106,3 Mio. Euro). Der einmalige Erfüllungsaufwand für die Verwaltung beläuft sich auf 239,8 Mio. Euro.

38. Welche konkreten Maßnahmen der Entbürokratisierung hat die Bundesregierung im Bereich des Arbeitsrechtes unternommen, und in welchem Volumen wurde hierbei entlastet?

Durch das zum 1. August 2024 in Kraft getretene Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) ist der in § 11 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bislang verankerte Ausschluss der elektronischen Form beim Ausbildungsvertrag aufgehoben worden. Gleichzeitig wurde die Abfassung der wesentlichen Inhalte des Ausbildungsverhältnisses in Textform ermöglicht. Weiterhin kann das Ausbilderzeugnis nach § 16 BBiG nun auch in elektronischer Form erteilt werden, wenn die Auszubildenden einwilligen. Darüber hinaus wurden weitere Schriftformerfordernisse für Dokumente und Verfahren im BBiG abgeschafft.

Durch das BEG IV wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2025 das Formerfordernis für Nachweise der wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz erweitert, so dass der Nachweis künftig auch in Textform elektronisch übermittelt werden kann, sofern weitere Voraussetzungen erfüllt sind (mögliche jährliche Entlastung von 1,7 Mio. Euro). Überdies können Arbeitszeugnisse künftig in elektronischer Form erteilt werden, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einwilligt (jährliche Entlastung von rd. 800.000 Euro). Darüber hinaus wurde eine Ausnahme vom Schriftformerfordernis des § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze eingeführt. Für solche Altersgrenzenvereinbarungen ist nun die Textform ausreichend. Ebenfalls mit dem BEG IV wurde das Schriftformerfordernis für den Überlassungsvertrag zwischen Ver- und Entleiher nach § 12 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durch die Textform abgelöst. Die Wirtschaft wird dadurch um rund 30 Mio. Euro jährlich entlastet.

39. Welche der Entbürokratisierungen beziehen sich auf Korrekturen bei gesetzgeberischen Belastungen durch Gesetze, die, wie z. B. durch das Nachweisgesetz, zuvor in dieser Legislaturperiode beschlossen wurden?

Die Bundesregierung beobachtet fortlaufend gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Entwicklungen und wirkt darauf hin, dass die Rechtslage diese nachvollzieht. Dies gilt beispielsweise auch für das von den Fragestellern in Bezug genommene Nachweisgesetz. Der Gesetzgeber will mit der durch das BEG IV zum 1. Januar 2025 eingeführten Formerweiterung im Nachweisgesetz den Unternehmen ermöglichen, Abläufe in ihren Personalverwaltungen weiter zu digitalisieren. Unabhängig davon weist die Bundesregierung aber darauf hin, dass mit der zum 1. August 2022 erfolgten Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 im Bereich des Zivilrechts die Formvorgaben des Nachweisgesetzes in dieser Legislaturperiode zuvor nicht geändert wurden.

Mit Blick auf den Erfüllungsaufwand korrigierende Rechtsänderungen erfolgten in dieser Legislaturperiode lediglich in einem Fall: Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurde mit § 16j SGB II zum 1. Juli 2023 ein monatlicher Bürgergeldbonus von 75 Euro für Weiterbildungen, die nicht auf einen Berufsabschluss abzielen, eingeführt, verbunden mit einem Erfüllungsaufwand für die Verwaltung von rund 2 Mio. Euro/Jahr. Der Bürgergeldbonus wurde mit Inkrafttreten des Haushaltsfinanzierungsgesetzes am 28. März 2024 wieder abgeschafft; die Einsparungen beim Erfüllungsaufwand der Verwaltung wurden hierbei ebenfalls auf rund 2 Mio. Euro/Jahr beziffert.

40. In welchem Umfang hat die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag vereinbarte Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung vorgenommen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 42 verwiesen.

41. In welchem Umfang hat die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag als gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen bezeichneten Coworking-Spaces gefördert, und wie hoch waren die Fördersummen durch den Bund in den Jahren von 2022 bis 2024 insgesamt?

Co-Working-Spaces sind einer von mehreren Fördergegenständen der Dorfentwicklung in Orten mit bis zu 10.000 Einwohnern. Die Dorfentwicklung wiederum ist eine Maßnahme des Förderbereichs 1 „Integrierte ländliche Entwicklung“ der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK). Der Bund gibt 60 Prozent der Mittel. In der Berichterstattung über den Vollzug der GAK sind Co-Working-Spaces Teil einer Summenposition und werden daher nicht gesondert ausgewiesen.

Aufgrund der verfassungsmäßigen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern sind die Länder für die Umsetzung und damit auch für die Antragsbearbeitung zuständig. Sie haben eigene Landesrichtlinien.

Der erstmals im Jahr 2021 vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) veröffentlichte Praxisleitfaden „Coworking auf dem Land – Wie es gelingt und was es dafür braucht“ wurde im Jahr 2022 aktualisiert. Im Leitfaden finden Interessierte alles Wissenswerte, hilfreiche Praxisempfehlungen und Tipps zur Gründung und zum Betrieb einer modernen Bürogemeinschaft auf dem Land.

42. In welchem Umfang und mit wem hat der im Koalitionsvertrag angekündigte „Dialog mit allen Beteiligten“ zur gesunden Gestaltung des Homeoffice stattgefunden, und welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus dem Dialog?

Der mit dem Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode angekündigte „Dialog mit allen Beteiligten“ zur gesunden Gestaltung des Homeoffice wurde von September 2022 bis Oktober 2023 unter dem Titel: „Politikwerkstatt Mobile Arbeit“ durchgeführt. In diesem Prozess diskutierten über 100 Expertinnen und Experten die technischen, organisatorischen, personellen, kulturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gestaltung guter mobiler Arbeit. Am Prozess beteiligt waren neben den Sozialpartnern, Arbeitsgestalterinnen und Arbeitsgestaltern, (Arbeits-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch Vertreterinnen und Vertreter des Personalmanagements, des Gesundheitswesens, Expertinnen und Experten in Steuer- und Rechtsfragen, der Immobilienwirtschaft, der Büroausstattung sowie Betreibende von Co-Working-Spaces, Führungskräfte und Beraterinnen und Berater.

Im Dialogprozess konnte kein Konsens zu gesetzlichen Regelungsvorschlägen erzielt werden. Als Ergebnis der Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ wurden die konsensfähigen Ergebnisse aus dem Dialog in arbeitsrechtliche und arbeitschutzrechtliche Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit übersetzt und als Handlungsrahmen am 19. Juni 2024 veröffentlicht (bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/empfehlungen-hybride-bildschirmarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=4). Auf dieser Basis wurde der Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) mit der Entwicklung eines Regelungsvorschlags beauftragt.

Ein Abschlussbericht mit ausführlichen Informationen zu den behandelten Themen, Beteiligten und Ergebnissen des Dialogs wurde am 19. Juni 2024 veröffentlicht (www.arbeit-sicher-und-gesund.de/fileadmin/PDFs/ASUG_Mobile-Arbeit_Ergebnisbericht.pdf).

Parallel zur Debatte in Deutschland wurden auf europäischer Ebene Sozialpartnerverhandlungen zum Thema geführt, die ebenfalls kein geeintes Ergebnis erzielten. Die EU-Kommission hat daher im Hinblick auf eine europarechtliche Regelung erneut Sozialpartnerkonsultationen eingeleitet.

Bis eine mögliche europäische Regelung wirksam wird, bilden die genannten Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit den Handlungsrahmen für die betriebliche Praxis zur Gestaltung sicherer und gesunder hybrider Bildschirmarbeit. Davon unberührt gelten die allgemeinen Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes.

Die Entwicklung hybrider Arbeitsformen in Deutschland ist nicht abgeschlossen. Vielmehr ist dies ein Prozess, in dem sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte kontinuierlich lernen. Die Entwicklungen werden weiter im Blick behalten und es wird geprüft, ob und welche Anpassungen ggf. notwendig sind.

43. Mit wem und in welcher Weise hat die Bundesregierung Gespräche geführt, um das im Koalitionsvertrag anvisierte Ziel, mobiles Arbeiten EU-weit unproblematisch zu ermöglichen, umzusetzen, und was muss aus Sicht der Bundesregierung noch geändert werden, um dieses Ziel zu erreichen?

Das BMAS hat sich auf europäischer Ebene für eine Flexibilisierung der sozialversicherungsrechtlichen Handhabung grenzüberschreitender mobiler Arbeit eingesetzt. Hierbei ist es gelungen, dass die von der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit eingesetzte Arbeits-

gruppe unter Beteiligung der Bundesregierung einen Vorschlag für eine multilaterale Rahmenvereinbarung erarbeitet hat, wonach auf Antrag auch bei Homeoffice von Grenzgängerinnen und Grenzgängern von bis zu unter 50 Prozent das Recht des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, für anwendbar erklärt werden kann. Diese Rahmenvereinbarung wurde bis dato von 22 Staaten, einschließlich der Bundesrepublik Deutschland, unterzeichnet (siehe: socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland).

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) bringt sich aktiv in die auf internationaler Ebene stattfindenden Diskussionen zu den steuerlichen Herausforderungen mobiler Arbeit ein. Die Frage einer Neuausrichtung der Verteilung der Besteuerungsrechte hinsichtlich der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit wird gegenwärtig auf EU-Ebene erörtert. Nach Auffassung des BMF sollte eine zukünftige Regelung insbesondere eine einfache und bürokratiearme Administration und ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte und Arbeitgeber hinsichtlich möglicher Homeoffice-Modelle vorsehen. Unabdingbar wäre darüber hinaus die Etablierung eines Mechanismus, der eine faire Aufteilung der Besteuerungsrechte zwischen Ansässigkeits- und Quellenstaat ermöglicht. Zudem wurden in die Doppelbesteuerungsabkommen mit Österreich und Luxemburg Regelungen aufgenommen, die die Problematik der mobilen Arbeit adressieren. Auch mit anderen Staaten werden derzeit Gespräche über bilaterale Lösungen geführt.

Darüber hinaus wird auf Ebene der OECD die Frage diskutiert, ob und unter welchen Umständen die Homeoffice-Tätigkeit von Beschäftigten zu einer Betriebsstätte des Arbeitgebers führen kann. Bei der OECD wird diese Frage gegenwärtig prioritär behandelt. Ergebnisse der andauernden Diskussionen werden voraussichtlich in die nächste Aktualisierung des OECD-Musterabkommens einfließen, die für 2025 vorgesehen ist. Umfang und Tendenz der Änderungen lassen sich gegenwärtig noch nicht absehen. Das BMF setzt sich dabei im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder dafür ein, dass die Tätigkeit einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers in dessen häuslichem Homeoffice in der Regel keine Betriebsstätte des Arbeitgebers begründet. Dies entspricht der Sichtweise der deutschen Finanzverwaltung, die mit BMF-Schreiben vom 5. Februar 2024 in den Anwendungserlass zur Abgabenordnung (AEAO) aufgenommen worden ist (vgl. Tz. 4 zu § 12 AO des AEAO).

44. In welcher Weise hat die Bundesregierung das im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel, die Tarifbindung im Handwerk und Mittelstand zu stärken, umgesetzt, und wie hat sich die Tarifbindung in Handwerk und Mittelstand durch diese Maßnahmen der Bundesregierung verändert?
45. In wie vielen Gesetzen hat die Bundesregierung im Geschäftsbereich des BMAS in der aktuellen Wahlperiode den Tarifpartnern die Möglichkeit gegeben, durch Tariföffnungsklauseln in einzelnen Punkten von starren gesetzlichen Regelungen abzuweichen, um den Gestaltungsspielraum der Tarifpartnerschaft zu erhöhen und einen positiven Anreiz für eine Mitgliedschaft in der organisierten Arbeitgeberschaft oder Arbeitnehmerschaft zu setzen?
46. In wie vielen Gesetzen hat die Bundesregierung im Geschäftsbereich des BMAS in der aktuellen Wahlperiode aufgrund von Interventionen von Verbänden oder ablehnenden Stellungnahmen von Verbänden oder Gewerkschaften auf die Möglichkeit von Tariföffnungsklauseln verzichtet, und um welche Gesetze und Verbände bzw. Gewerkschaften handelt es sich in den einzelnen Fällen?

47. Welche darüber hinausgehenden Anreize für Unternehmen, ihr vom Grundgesetz geschütztes Recht auf Koalitionsfreiheit wahrzunehmen – und damit auf das grundgesetzliche Recht auf negative Koalitionsfreiheit zu verzichten –, hat die Bundesregierung, die im Koalitionsvertrag beim Thema Tarifbindung in erster Linie repressiv von der Verhinderung von „Tarifflucht“ spricht, im Rahmen von abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahren gesetzgeberisch beschlossen?
48. Durch welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag an mehreren Stellen als zu förderndes Ziel genannte Tarifautonomie durch Vergrößerung des staatsfreien Gestaltungsspielraums gestärkt?
49. Durch welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung im Rahmen ihrer Gesetzgebung oder durch Verordnungen den Gestaltungsspielraum einzelner Tarifparteien verändert, ohne gleichzeitig den Gestaltungsspielraum der anderen Seite der Tarifpartnerschaft ebenso verändert zu haben?
50. Welche Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung hat die Bundesregierung in den letzten drei Jahren ergriffen, vor allem im Lichte der von der EU genannten 80 Prozent Tarifbindung in der Mindestlohnrichtlinie?
51. Befindet ein Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung sich bereits in Arbeit, wie ihn die EU bei Nichterfüllen des Ziels von 80 Prozent vorsieht?

Die Fragen 44 bis 51 werden gemeinsam beantwortet.

Die Stärkung der Tarifbindung ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung. Entsprechend dem Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode hat die Bundesregierung im Dialog mit den Sozialpartnern gemeinsam mögliche Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert. Neben den drei bereits im Koalitionsvertrag genannten Maßnahmen (Einführung eines Bundestariftreuegesetzes, gesetzliche Regelung eines digitalen Zugangsrechts, Verhinderung von Tarifflucht bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen) konnte durch die Sozialpartner jedoch keine Einigung auf weitere Maßnahmen erreicht werden.

Die Bundesregierung hat am 27. November 2024 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes beschlossen (Entwurf der Bundesregierung für ein Tariftreuegesetz, Bundestagsdrucksache 20/14345). Mit dem Bundestariftreuegesetz soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert werden, indem originäre Tarifbindung – auch im Handwerk und für mittelständische Unternehmen – geschützt und gefördert wird. Die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes sollen mit dem Bundestariftreuegesetz beseitigt werden. Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten soll eingeschränkt werden. Aufgrund des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode kann das Gesetzgebungsverfahren im parlamentarischen Verfahren nicht abgeschlossen werden.

Die nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie für Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit einer Tarifabdeckung unter 80 Prozent zu erstellenden Nationalen Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen (NAP) sind der EU-Kommission bis Ende 2025 vorzulegen. Deutschland wird einen entsprechenden Aktionsplan erstellen. In die Erstellung des NAP sind die Sozialpartner nach den Vorgaben der EU-Mindestlohn-Richtlinie einzubeziehen.

52. Wie bewertet die Bundesregierung die Kritik an der Ausgestaltung des geplanten Tariftreuegesetzes, welche kritisiert, dass nicht ein spezifischer Tarifvertrag herausgepickt werden sollte, sondern allgemein der Abschluss von Tarifverträgen gefördert werden sollte?

Nach dem Entwurf der Bundesregierung für ein Tariftreuegesetz (Bundestagsdrucksache 20/14345) werden keine Tarifverträge „herausgepickt“, sondern auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien werden bestimmte Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags für die Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes für verbindlich erklärt. Mittelbar wird dadurch auch ein Anreiz für den Abschluss von Tarifverträgen geschaffen.

53. Wie bewertet die Bundesregierung die Kritik an der Ausgestaltung des geplanten Tariftreuegesetzes, welche kritisiert, dass die Bestimmung eines repräsentativen Tarifvertrags existierende tarifvertragliche Regelungen überschreiten könnte, kleinere Gewerkschaften benachteilige und sich negativ auf die allgemeine Bereitschaft von Arbeitgebern auf den Abschluss von Tarifen auswirken könnte, weil diese ggf. bei Ausschreibungsverfahren der öffentlichen Hand nicht zur Geltung kommen könnten?

Die nach dem Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (Bundestariftreuegesetz, Bundestagsdrucksache 20/14345) im Verordnungswege festgesetzten Arbeitsbedingungen sind Mindestarbeitsbedingungen. Wenn die Arbeitsbedingungen mindestens eingehalten werden, kann sich ein Unternehmen dies unabhängig von der konkreten Tarifbindung zertifizieren lassen und so nachweisen, dass das Niveau des einschlägigen Flächentarifvertrags eingehalten wird. Eine Rechtsverordnung nach dem Bundestariftreuegesetz spiegelt immer die Arbeitsbedingungen eines regional einschlägigen Flächentarifvertrags wider, der auch bei Verbandsmitgliedschaft des jeweiligen Arbeitgebers einschlägig wäre. Aus Unionsrechtsgründen muss der Flächentarifvertrag zwingend und damit grundsätzlich ohne Ausnahme auch für Arbeitgeber, die an einen Haustarifvertrag gebunden sind, wirken. Nur dann ist nach der Entsende-Richtlinie 96/71/EG eine Wirkung für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland möglich, die zur Auftragsausführung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

54. Als wie dringlich bewertet die Bundesregierung die Notwendigkeit der Digitalisierung der Betriebsratsarbeit durch Online-Betriebsratswahlen, digitale Sprecherausschüsse, digitale Betriebsversammlungen, ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften und ähnliche Maßnahmen?

Die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung als eine zentrale Säule der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland ist gerade in Zeiten der digitalen Transformation der Arbeitswelt von herausgehobener Bedeutung. Dazu zählt auch, dass Betriebsräte über die notwendigen Mittel verfügen, um digital arbeiten zu können. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber im Jahr 2021 bereits einen wichtigen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit geleistet. Die Bundesregierung hat im Regierungsentwurf eines Tariftreuegesetzes ebenfalls auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt reagiert und eine gesetzliche Grundlage für die Erprobung von Online-Betriebsratswahlen auf den Weg in das parlamentarische Verfahren gebracht. Auch weitere Digitalisierungsmaßnahmen können wichtige Bausteine darstellen, um Betriebsräten die Arbeit im Rahmen einer digitalisierten Arbeitswelt zu erleichtern.

55. Wie hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Minijobber und Arbeitslosen seit dem Regierungsantritt der Bundesregierung entwickelt (bitte jeweils quartalsweise aufschlüsseln)?

Zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen sowie der geringfügigen Beschäftigung wird auf die Veröffentlichung der Statistik der BA „Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen“ verwiesen (statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altermgr, siehe Tabellenblatt: Tab. 1 bzw. Tab. 5).

Zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit verweist die Bundesregierung auf die Veröffentlichung „Arbeitslose und Arbeitslosenquoten“ (statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610104&topic_f=alo-zeitreihe-dwo) der BA (siehe Tabellenblatt: Tabelle 2.1.2).

56. Wie lange ist die durchschnittliche Verweildauer im Leistungsbezug nach dem SGB II seit Amtsantritt der Bundesregierung im Vergleich zum Zeitraum von 2013 bis 2019?

Angaben zur durchschnittlichen Verweildauer liegen nicht vor. Die Statistik der BA weist jeweils die bisherigen sowie die abgeschlossenen Verweildauern nach Dauerkategorien aus. Dabei gibt die bisherige Verweildauer an, wie lange der Regelleistungsbezug der Leistungsberechtigten im Bestand bereits andauert. Die abgeschlossene Dauer wird beim Abgang aus dem Regelleistungsbezug ermittelt und misst damit die gesamte Verweilzeit der Leistungsbeziehenden im Regelleistungsbezug.

Ergebnisse zu den bisherigen sowie den abgeschlossenen Verweildauern können den Tabellen in der Antwort zu Frage 56 im Anhang entnommen werden.* Ergebnisse liegen jeweils für die Berichtsmonate Juni und Dezember vor.

57. Wie viele Stellen wurden seit Beginn der Amtszeit der Bundesregierung bei der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern abgebaut oder nicht neu besetzt?

Die BA verfügt zum aktuellen Berichtsmonat Dezember 2024 über insgesamt 941 Stellen weniger als zum September 2021. Davon entfallen 860 Stellen auf die SGB-III-Dienststellen (Agenturen für Arbeit und besondere Dienststellen) und 81 Stellen auf die SGB-II-Dienststellen (Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen). Für das kommunale Personal in den gemeinsamen Einrichtungen und bei den Jobcentern in rein kommunaler Trägerschaft (zugelassene kommunale Träger – zKT) liegen keine Informationen zu den Stellen vor.

58. Welche Fortschritte sieht die Bundesregierung aufgrund der Umsetzung ihrer Fachkräftestrategie, insbesondere in Bezug auf

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung wurde im Herbst 2022 vom Kabinett verabschiedet. Hier dargestellte Veränderungen beziehen sich auf die gesamte Legislaturperiode (jeweils aktuellster verfügbarer Datenpunkt).

* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 20/14918 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

- a) die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen,

Die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren lag im Jahr 2023 bei 77,2 Prozent; das bedeutet ein Plus seit dem Jahr 2021 von 1,6 Prozentpunkten. Darüber hinaus wird auf die Antwort zu Frage 60 verwiesen.

- b) die Qualifizierung von Arbeitslosen,

Nach Angaben der Statistik der BA wurden im Zeitraum Oktober 2023 bis September 2024 insgesamt rund 256.000 Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Teilnehmende im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung gefördert. Im Vergleich zum Zeitraum Oktober 2020 bis September 2021 waren das rund 10.000 Personen bzw. 4 Prozent mehr. Darüber hinaus wird auf die Ausführungen zu den durch das Bürgergeld-Gesetz gestärkten Weiterbildungsmöglichkeiten für Beziehende von Arbeitslosengeld und Bürgergeld in der Antwort zu Frage 17 verwiesen.

- c) die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland,

Insbesondere mit dem Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung hat der Gesetzgeber die in der Fachkräftestrategie angesprochene Zielstellung im Hinblick auf die Anpassung des Rechtsrahmens erfüllt und dabei u. a. auch prozessuale Hürden für die Fachkräfteeinwanderung adressiert. Mit der Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems wurde ein weiteres Instrument etabliert und das Erwerbseinwanderungsrecht strukturell fortentwickelt. Der Großteil der neuen Regelungen ist zum März bzw. Juni 2024 in Kraft getreten. Für eine Bewertung ist es noch zu früh. Die ersten Zahlen erlauben aber die Annahme, dass die Regelungen Anklang finden. Im Jahr 2024 wurden 198.706 Visa zu Erwerbszwecken bearbeitet (einschließlich Berufsausbildung und Aufenthalte zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen). Das bedeutet einen Anstieg von fast 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum (177.578 bearbeitete nationale Visa im gesamten Jahr 2023).

Nach vorläufigen und hochgerechneten Angaben der Statistik der BA gab es im Oktober 2024 3,16 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigte Drittstaatsangehörige. Das ist ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahresmonat um 302.000 bzw. 10,6 Prozent. Hingegen ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt lediglich um 117.000 Personen zum Vorjahresmonat gestiegen, d. h., ohne den Anstieg der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen wäre die Beschäftigung in Deutschland deutlich gesunken.

- d) die Attraktivität des Weiterarbeitens älterer Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze hinaus,

Nach Angaben der Statistik der BA gab es im Juni 2024 rund 384.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter über der Regelaltersgrenze. Im Vergleich zum Juni 2021 gingen damit 97.000 bzw. 34 Prozent mehr Personen über der Regelaltersgrenze einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren im Juni 2024 rund 1,08 Millionen Personen über der Regelaltersgrenze, im Vergleich zum Juni 2021 war dies ein Anstieg um 90.000 bzw. 9 Prozent. Darüber hinaus wird auf die Ausführungen zum Dialogprozess „Arbeit & Rente“ in der Antwort zu Frage 60 verwiesen.

- e) die Beschäftigung qualifizierter Menschen mit Behinderungen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 92 verwiesen.

59. Wie viele ausländische Fachkräfte konnten ausschließlich durch die Neuregelung des zweiten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gewonnen werden, und welchen Qualifizierungen hatten diese Personen (bitte nach Berufsfeldern und Qualifizierungsgrad aufschlüsseln)?

Das Gesetz und die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung haben neben Verbesserungen bei bereits bestehenden Aufenthaltstiteln auch neue Möglichkeiten für Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken geschaffen. Aus diesem Grund ist es zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, die Zahl der ausschließlich durch die Neuregelungen gewonnenen Fachkräfte trennscharf anzugeben. Die quantitativen Wirkungen von Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung im Sinne der Fragestellung werden Bestandteil einer Evaluation sein; hierzu wird auf die Antwort zu Frage 69 verwiesen. Zur Zahl der erteilten Fachkräftevisa wird auf die Antwort zu den Fragen 58 und 61 verwiesen.

60. Was hat die Bundesregierung konkret unternommen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern zu steigern, und wie viele Personen haben durch diese Maßnahmen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen oder ihr Arbeitsvolumen erhöht?

Deutschland konnte die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren zwischen 2014 und 2023 von 73,1 Prozent auf 77,2 Prozent steigern und liegt damit deutlich über dem Durchschnitt der 27 EU-Staaten von 70,2 Prozent. Dennoch arbeiten z. B. zwei Drittel aller erwerbstätigen Mütter in Teilzeit. Dieser Tendenz entgegenzuwirken, ist ein erklärtes Ziel der Bundesregierung. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Bundesregierung gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen umgesetzt, um Frauen zu einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit zu motivieren.

Der Gesetzgeber hat den Übergangsbereich weiterentwickelt, in dem die Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigten bis zu einem Gehalt von 2.000 Euro reduziert werden. Der Beschäftigtenbeitrag beginnt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (556 Euro ab 1. Januar 2025) bei Null – statt zuvor bei rund 10 Prozent – und steigt dann schrittweise bis zur Obergrenze auf den regulären Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent an. Der Übergang von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird dadurch seither noch stärker gefördert. Die Auswirkungen der Maßnahme lassen sich derzeit noch nicht abschätzen.

Mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) Plus-Förderprogramm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ unterstützt die Bundesregierung gezielt (formal) geringqualifizierte Frauen mit Migrationserfahrung und einem erhöhten Unterstützungsbedarf auf dem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und (sozialversicherungspflichtiger) Beschäftigung, denn gerade neuzugewanderte Frauen sind am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert.

Außerdem wurde im SGB II für diejenigen Jobcenter, die in gemeinsamer Einrichtung organisiert sind, auf eine geschlechterspezifische Zielsteuerung umgestellt. Die gesetzlichen Ziele werden dort für Frauen und Männer getrennt vereinbart. Damit soll der Fokus auf ein geschlechterspezifisches Vorgehen in der Integrationsarbeit gelenkt werden. Geschlechterbedingten Benachteiligungen soll damit entgegengewirkt werden.

Die Bundesregierung hatte vorgesehen, die Kombination der Steuerklassen III und V in ein vereinfachtes und unbürokratisch anwendbares Faktorverfahren zu überführen (IV/IV mit Faktor), um unterjährig eine gleichmäßigere Verteilung der Steuerlast zwischen Eheleuten im Lohnsteuerabzugsverfahren zu erreichen

und somit die Arbeitsanreize für „Zweitverdienende“ zu erhöhen. Angesichts des vorzeitigen Endes dieser Legislaturperiode ist eine Umsetzung jedoch nicht mehr zu erwarten.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die gerechte Aufteilung von unbezahlter Betreuungs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern können auch maßgeblich zu einer Steigerung der Erwerbsarbeit von Frauen führen: Familienpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit sowie die Förderung von chancengerechter Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben werden explizit gefördert.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, wurde 2021 ein Gesetz zur Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter verabschiedet. Mit dem Gesetz wird ab dem Schuljahr 2026/2027 jahrgangsweise ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter in den Klassen 1 bis 4 eingeführt. Der Bund unterstützt die Länder mit insgesamt 3,5 Mrd. Euro an Finanzhilfen für Investitionen in den dafür notwendigen Infrastrukturausbau. Für den Ausbau eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots in der Kindertagesbetreuung bis zum Schuleintritt hat die Bundesregierung darüber hinaus seit dem Jahr 2008 die Länder mit fünf Investitionsprogrammen „Kinderbetreuungsfinanzierung“ mit insgesamt 5,4 Mrd. Euro unterstützt, aus denen bislang mehr als 750.000 zusätzliche Betreuungsplätze für Kinder bis zum Schuleintritt geschaffen werden konnten.

Seitdem hat sich die Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren im Bundesdurchschnitt von 17,6 Prozent (2008) auf 37,4 Prozent (2024) mehr als verdoppelt.

Studien zeigen, dass Eltern eher bereit sind, ihre Kinder in Angebote der Kindertagesbetreuung zu geben, wenn sie wissen, dass sie dort gut betreut werden, und dass sie gezielt nach guten und bedarfsgerechten Betreuungsangeboten suchen (vgl. Spieß (2022): Kita-Ökonomik – eine Perspektive für Deutschland). Daher tragen auch Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Bildungs- und Betreuungsangebote zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bei und setzen somit gerade für Mütter Anreize, eine Berufstätigkeit aufzunehmen oder auszuweiten. Der Bund unterstützt die Länder deshalb durch die Fortsetzung und Weiterentwicklung des KiTa-Qualitätsgesetzes bei Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung. Den daraus erwachsenden Belastungen trägt der Bund in den Jahren 2025 und 2026 mit insgesamt rund 4 Mrd. Euro Rechnung, die den Ländern über die Änderung der Umsatzsteuerverteilung zufließen.

Zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben gehört auch die Durchsetzung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Im Nachgang zur Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes und vor dem Hintergrund der Notwendigkeit, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 bis spätestens 7. Juni 2026 in deutsches Recht umzusetzen, ist eine Gesetzesnovellierung zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit erforderlich. Diese wird u. a. die Stärkung des Informationsrechts für Beschäftigte, die Ausweitung der Informations- und Meldepflichten für Arbeitgeber sowie Maßnahmen zur Stärkung der Rechtsdurchsetzung beinhalten.

Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist zwischen 2014 und 2023 deutlich gestiegen. So erhöhte sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von 65,6 Prozent im Jahr 2014 auf 74,6 Prozent im Jahr 2023 und liegt deutlich über dem Durchschnitt der 27 EU-Staaten von 63,9 Prozent. Im selben Zeitraum stieg die Erwerbsbeteiligung der 65- bis 74-Jährigen von 9,6 Prozent auf 15,3 Prozent (EU-27: 10,7 Prozent in 2023). Ziel der Bundesregierung ist es, dass Ältere länger am Erwerbsleben teilnehmen.

Weiterbildungen können dazu beitragen, die Beteiligung Älterer am Erwerbsleben zu ermöglichen bzw. zu stabilisieren. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter sieht dabei eine besondere Berücksichtigung dieser Personengruppe bei den Förderleistungen vor. So kann bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat. Die Eintritte in eine Maßnahme der geförderten beruflichen Weiterbildung von Personen älter als 55 Jahre sind 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 12,9 Prozent angestiegen.

Den Integrationsfachkräften in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern steht ein umfangreicher Leistungskatalog zur Aktivierung und Eingliederung von Arbeitslosen zur Verfügung, der auch für die berufliche Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser eingesetzt werden kann. Dem Umstand, dass Ältere zum Teil schwerer eine neue Beschäftigung finden, wird u. a. dadurch Rechnung getragen, dass der Eingliederungszuschuss (EGZ) für Personen, welche das 55. Lebensjahr vollendet haben und deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, zum Ausgleich einer Minderleistung bis zu 36 Monaten gezahlt werden kann. Für unter 55-Jährige ist die Förderung auf zwölf Monate begrenzt. Die Bundesregierung hat diese Sonderregelung für Ältere im EGZ bei Anhebung des Mindestalters bis zum 31. Dezember 2028 (spätester Beginn der Förderung) verlängert.

Im Rahmen des Bürgergeld-Gesetzes wurde zudem die Pflicht zur vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente bis 2026 ausgesetzt. Ältere erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ab Vollendung des 63. Lebensjahres) müssen nun nicht mehr vorzeitig in Altersrente gehen und stehen dem Arbeitsmarkt damit länger zur Verfügung. Zudem wurde die Sonderregelung für Ältere (§ 53a Absatz 2 SGB II), wonach Leistungsberechtigte ab Vollendung des 58. Lebensjahres nach einem Jahr des Leistungsbezuges nicht mehr als arbeitslos erfasst werden konnten, für Neufälle aufgehoben. Damit wurde klargestellt, dass auch ältere erwerbsfähige Leistungsberechtigte einen Zugang zu den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II haben und vermittlerisch zu betreuen sind. Darüber hinaus wurde mit dem Bürgergeld-Gesetz klargestellt, dass Nachteile aufgrund des Lebensalters durch die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende überwunden werden sollen. Zu den Auswirkungen dieser Regelungen liegen der Bundesregierung noch keine konkreten Erkenntnisse vor. Zur wissenschaftlichen Evaluation des Bürgergeld-Gesetzes wird auf die Antwort zu Frage 79 verwiesen.

Um das Ziel, ältere Erwerbstätige so lange wie möglich und individuell gewünscht im Erwerbsleben zu halten, zu erreichen, unterstützt das BMAS mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) insbesondere KMU dabei, Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte gesund und motivierend zu gestalten. Zentraler Hebel dafür ist eine gelebte Unternehmenskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Die Initiative INQA setzt sich dafür ein, dass ältere Beschäftigte als wertvolle Fachkräfte wahrgenommen werden – sowohl von den Unternehmen als auch von den älteren Fachkräften selbst. Dazu wurde beispielsweise eine Publikation („Ältere Beschäftigte unterstützen: Tipps für Ihren Betrieb“) erarbeitet, die hilft, verbreitete Vorurteile gegenüber älteren Arbeitskräften abzubauen. Ergänzend gibt es Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Handlungshilfen, wie Arbeit alters- und alternsgerecht gestaltet werden kann. Die Initiative INQA vermittelt damit Unternehmen, dass es darauf ankommt, Arbeitsbedingungen nicht nur alters-, sondern auch alternsgerecht zu gestalten. Das bedeutet, nicht nur auf technisch-organisatorische Aspekte (z. B. Anschaffung von spezieller Arbeitsplatzausstattung für ältere Beschäftigte) zu setzen, sondern auch

darauf zu achten, wie sich über einen längeren Zeitraum Anforderungen an Arbeit verändern können – und dass diese immer wieder neu angepasst werden. Darüber hinaus fördert INQA mit der Rahmenrichtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ innovative Vorhaben zur Stärkung der Arbeitsqualität, Organisationskultur und einer zukunftsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt. Mit dem zweiten Förderaufruf sollen Experimentierräume gefördert werden, die mit einem ganzheitlichen Ansatz das Thema Diversität angehen. Das INQA zugrundeliegende Verständnis von Vielfalt inkludiert u. a. auch die Dimension „ältere Beschäftigte“.

Im Frühjahr 2025 wird zudem eine INQA-Broschüre zum Thema „Demografischer Wandel“ erscheinen. Mit dieser wird das Ziel verfolgt, insbesondere KMU Hilfestellungen zu geben, wie sie Fachkräfte unter demografischen Aspekten besser sichern können.

Um die Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Alter zu verbessern, wurden zudem die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenem Rentenbezug abgeschafft. Um darüber hinaus zu prüfen, wie Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben einfacher verwirklicht werden können, hat das BMAS unter Beteiligung der Sozialpartner den Dialogprozess „Arbeit & Rente“ im ersten Halbjahr 2024 durchgeführt. Dieser war auch Bestandteil der Fachkräftestrategie. Mehrere der im Dialogprozess diskutierten Lösungsansätze, mit denen Arbeitsmöglichkeiten und Anreize zur Beschäftigung Älterer ausgeweitet werden sollten, sind in die Wachstumsinitiative der Bundesregierung eingeflossen. Diese wurde am 4. September 2024 vom Kabinett beschlossen, kann vor dem Hintergrund des vorzeitigen Neuwahltermins auf Bundesebene jedoch nicht mehr umgesetzt werden.

61. Wie viele Fachkräftevisa wurden seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes der Bundesregierung neu ausgestellt, und wie viele Visa sind noch unbearbeitet?

Es wurden seit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) ab 1. März 2020 insgesamt 318.902 Visa im Sinne der Fragestellung erteilt (Stand: 15 Januar 2025). Visumanträge werden statistisch erst erfasst, wenn sie abschließend bearbeitet worden sind.

62. Welchen Beitrag leistet das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, um die Arbeitskräfteeinwanderung zu beschleunigen, und wie wurde dies gemessen?

Im Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) sind zusätzliche Kapazitäten für die Entscheidung von Visa zu Studien- und Erwerbszwecken geschaffen worden, mit denen im vergangenen Jahr eine Steigerung der globalen Visabearbeitung zu Erwerbszwecken um über 11 Prozent erreicht werden konnte. Die Bearbeitungszahlen im BfAA wurden im vergangenen Jahr um über 80 Prozent gesteigert. Bereits heute ist das BfAA in Brandenburg a. d. Havel die größte Visastelle für nationale Visa weltweit. Insgesamt ist der Ausbau der Visainlandsbearbeitung ein zentrales Element des Aktionsplans Visa-beschleunigung des Auswärtigen Amtes (AA), mit dessen Umsetzung das Visumverfahren insgesamt moderner, transparenter und leistungsfähiger wird. Neben der Schaffung zusätzlicher Kapazitäten erhöht die Bearbeitung im BfAA auch die Effizienz, da durch die Zentralisierung spezifisches Fachwissen noch weiter auf- und ausgebaut werden kann, die Verzahnung mit anderen am Visumverfahren beteiligten Behörden verbessert wird und durch die Zentralisierung ein kurzfristiger und flexibler Personaleinsatz entsprechend des Antragsaufkom-

mens möglich ist, ohne dass hierfür Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem zum anderen Dienort im Ausland umziehen müssten.

63. Wie viele Personen sind im Rahmen der Chancenkarte nach Deutschland gekommen, wie viele Personen wurden abgelehnt, und warum wurden die Personen abgelehnt?

Es wurden bislang 6.395 Visa für Chancenkarten bearbeitet, davon wurden 5.390 Anträge erteilt und 869 Anträge abgelehnt (Stand: 14. Januar 2025). Die Ablehnungsgründe werden statistisch nicht erfasst.

64. Was hat die Bundesregierung konkret unternommen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern zu steigern, und wie viele Personen haben durch diese Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen oder ihr Arbeitsvolumen erhöht?

Es wird auf die Antwort zu der gleichlautenden Frage 60 verwiesen.

65. Wie viele Fachkräfte sind im Rahmen der Fachkräftegewinnung aus Brasilien nach Deutschland gekommen?

Es wurden seit Einführung des FEG ab 1. März 2020 insgesamt 7.584 Visa im Sinne der Frage in Brasilien erteilt (Stand: 14. Januar 2025).

- a) Besteht das Abkommen zur Fachkräfteeinwanderung aus Brasilien weiterhin, und wenn nein, warum nicht?

Im Juni 2023 haben Bundesarbeitsminister Heil und sein brasilianischer Amtskollege Marinho eine Gemeinsame Absichtserklärung für faire Migration unterzeichnet. Gemeinsames Ziel ist es, faire und vereinfachte Strukturen zu schaffen, um den beidseitigen Fachkräfteaustausch zu fördern, besonders, aber nicht nur, in der Pflege.

Die BA war bis Ende des Jahres 2023 bei der Vermittlung von Pflegefachkräften in Brasilien auch über eine Vermittlungsabsprache aktiv. Diese hatte sie im Juni 2022 auf Empfehlung der damaligen brasilianischen Regierung mit der Pflegekammer „Conselho Federal de Enfermagem (COFEN)“ unterzeichnet. Die neu gewählte brasilianische Regierung äußerte Bedenken zur Vermittlungsabsprache und zu dem ursprünglich von brasilianischer Seite kommunizierten Überschuss an Pflegefachkräften in Brasilien. Da die Bedenken der brasilianischen Regierung nicht ausgeräumt werden konnten, entschied die BA entsprechend den Grundsätzen der Fairen Mobilität (keine Anwerbung entgegen den Wünschen des betroffenen Landes) ihre Aktivitäten im Rahmen der Vermittlungsabsprache auszusetzen.

- b) Was waren die Hürden der Fachkräfteeinwanderung aus Brasilien?

Größte Hürde für migrationswillige Brasilianerinnen und Brasilianer ist die deutsche Sprache. Bei der Anwerbung von Fachkräften aus Brasilien steht Deutschland in Konkurrenz zu zahlreichen anderen Ländern und Sprachen. Englisch, Spanisch oder Italienisch sind leichter erlernbar für Brasilianerinnen und Brasilianer. Zudem hat die brasilianische Regierung verschiedentlich deutlich gemacht, dass das Land auch selbst Fachkräfte benötige, sich besorgt zu deren Abwanderung geäußert und Gegenleistungen bei künftiger Zusammen-

arbeit zur Erwerbsmigration gefordert, insb. durch Engagement der abwerbenden Länder in Form von Ausbildung vor Ort. Grundsätzlich gilt: Die Anwerbung aus Drittstaaten ist ein aufwändiger und komplexer Prozess. Zentral ist das Verständnis von Erwerbsmigration als Win-Win-Situation.

66. Wie ist der Status des Fachkräfteabkommens zwischen Deutschland und Indien?

Das mit Indien am 5. Dezember 2022 unterzeichnete Migrations- und Mobilitätspartnerschaftsabkommen (MMPA) ist am 7. März 2023 in Kraft getreten. Am 16. Oktober 2024 hat das Bundeskabinett die Fachkräftestrategie Indien beschlossen, um die Zusammenarbeit mit Indien auf Basis des MMPA weiter zu vertiefen. Im Übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU zu den Wirkungen des deutsch-indischen Migrationsabkommens auf Bundestagsdrucksache 20/10499 verwiesen.

67. Wie viele Fachkräfte sind seit 2022 aus Indien nach Deutschland gekommen?

Es wurden seit 2022 insgesamt 31.650 Visa im Sinne der Fragestellung in Indien erteilt (Stand: 14. Januar 2025).

- a) In welchen Branchen arbeiten sie?

Eine Aussage dazu, in welchen Branchen seit 2022 neu eingereiste indische Staatsangehörigen heute beschäftigt sind, kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht getroffen werden. Angaben zu Beschäftigten mit indischer Staatsangehörigkeit liegen nach Berufen vor und können nachfolgender Tabelle entnommen werden. Die Auswertung umfasst indische Staatsangehörige unabhängig vom Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland.

Tabelle: Beschäftigte mit indischer Staatsangehörigkeit nach Berufssegmenten und -sektoren zum Stichtag 30. Juni 2024

ausgeübte Tätigkeit KldB 2010 Segmente und Sektoren	Beschäftigte insgesamt	dar.: Fachkräfte, Spezialisten und Experten
Insgesamt	155.310	120.498
S1 Produktionsberufe	23.996	22.133
S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	563	274
S12 Fertigungsberufe	2.531	1.447
S13 Fertigungstechnische Berufe	19.578	19.255
S14 Bau- und Ausbauberufe	1.324	1.157
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	46.500	28.379
S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	24.236	10.517
S22 Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	12.351	8.484
S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	9.913	9.378
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	33.097	28.572
S31 Handelsberufe	6.539	5.582
S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	19.079	15.572
S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	7.479	7.418
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	32.616	32.489
S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	32.616	32.489

ausgeübte Tätigkeit KldB 2010 Segmente und Sektoren	Beschäftigte insgesamt	dar.: Fachkräfte, Spezialisten und Experten
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	19.022	8.925
S51 Sicherheitsberufe	439	304
S52 Verkehrs- und Logistikberufe	15.988	8.211
S53 Reinigungsberufe	2.595	410
ZZZ Keine Angabe	79	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

- b) Welche Vereinbarungen bestehen hier, um Brain-Drain in Indien entgegenzuwirken?

Aufgrund des hohen Zustroms neuer Arbeitskräfte auf den indischen Arbeitsmarkt bestehen nach dem Bekunden der indischen Regierung für eine Vielzahl von Berufen und große Teile des Landes keine Bedenken hinsichtlich eines Abflusses im Inland benötigter Fach- und Arbeitskräfte. Dies unterscheidet Indien signifikant von vielen anderen Drittstaaten. Die indische Regierung ist dabei sehr daran interessiert, Migration durch zwischenstaatliche Vereinbarungen noch stärker zu fördern.

- c) Welche Prozesse und Verfahren wurde anders gestaltet als beim Brasilien-Abkommen?

In der Zusammenarbeit mit Brasilien wurde eine Absichtserklärung zur fairen Migration zwischen Bundesminister Hubertus Heil und seinem brasilianischen Amtskollegen Marinho unterzeichnet.

In der Zusammenarbeit mit Indien hat Deutschland dagegen ein umfassendes, ressortabgestimmtes MMPA geschlossen. Dieses Abkommen regelt die Förderung der Mobilität von Studierenden, Auszubildenden und Fachkräften sowie die gemeinsame Bekämpfung irregulärer Migration und die Rückführung nach klaren Verfahren.

68. Wie hoch ist die Durchfallquote bei den Sprachtests des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, und welche Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um die Durchfallquote zu reduzieren, ohne das qualitative Niveau zu senken?

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) führt im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache Integrationskurse nach der Integrationskursverordnung (IntV) und Berufssprachkurse nach der Deutschförderverordnung (DeuFöV) durch.

Das gesetzliche sprachliche Ziel des Integrationskurses ist auf das Erreichen des Niveaus B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) ausgerichtet. Für den Alphabetisierungskurs gilt als curriculares Ziel das Niveau A2 des GER.

Entsprechend wird der Sprachkurs im Integrationskurs mit der skalierten Sprachprüfung „Deutsch-Test für Zuwanderer“ (DTZ) abgeschlossen, mit der das Sprachniveau B1 oder A2 nach GER zertifiziert werden kann. Wird keine der beiden Stufen erreicht, so wird das Ergebnis als „unter A2“ gewertet. Eine Differenzierung nach „Bestehen“ oder „Durchfallen“ ist folglich in dieser Logik nicht möglich, daher kann auch keine „Durchfallquote“ ausgewiesen werden.

Im Übrigen gilt: Wenn im Rahmen der ersten Teilnahme am DTZ nicht das Niveau B1 GER erreicht wird, bedeutet das nicht, dass kein Lernfortschritt erzielt wurde. Selbst bei einem Ergebnis von „unter A2“ hat die Person in aller Regel erhebliche Lernfortschritte erzielt, selbst wenn diese nicht einem durch den DTZ abgebildeten Niveau entsprechen.

Die Mehrheit der Integrationskursteilnehmenden besucht den allgemeinen Integrationskurs (85 Prozent im ersten Halbjahr 2024). Der Anteil der Prüfungsteilnehmenden, die den allgemeinen Integrationskurs besuchten und dort ein zertifiziertes Sprachniveau (entweder B1 oder A2) erreichten, liegt seit Jahren stabil bei über 90 Prozent. Über alle Kursarten hinweg lag der Anteil im ersten Halbjahr 2024 bei 89 Prozent.

Für eine detaillierte Darstellung wird auf die regelmäßig aktualisierte Integrationskursgeschäftsstatistik verwiesen, die das BAMF auf seiner Website veröffentlicht (aktueller Stand: erstes Halbjahr 2024; aufgrund notwendiger Zeiten der Datenkonsolidierung kann die Statistik für das Gesamtjahr 2024 erst nach dem ersten Quartal 2025 erstellt und veröffentlicht werden; www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Integrationskurszahlen/integrationskurszahlen-node.html). Die DTZ-Ergebnisse finden sich ab Seite 17. Die Integrationskursgeschäftsstatistik enthält umfangreiche und ausdifferenzierte Informationen zu Teilnehmenden, Kurs- und Abschlussarten.

In den Berufssprachkursen wurden die einheitlichen „Deutsch-Tests für den Beruf“ (DTB) erst zum 1. Juli 2022 eingeführt. Für die Jahre 2022 und 2023 haben über alle Kursarten hinweg rd. 48 Prozent das Zielsprachniveau erreicht. Werden zu dieser Summe noch die Testteilnehmenden, welche das Zielsprachniveau nur „knapp nicht erreicht“ haben, addiert, macht dies insgesamt 78 Prozent aller Teilnehmenden der Jahre 2022 und 2023 aus. Die Ergebnisse des DTB werden seit 2022 im Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse veröffentlicht (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Jahresberichte/bsk-jahresbericht-2022.html). Der Bericht für das Jahr 2023 wird in Kürze auf der Webseite des BAMF verfügbar sein.

Grundsätzlich ist im internationalen Vergleich festzustellen, dass berufsbezogene Sprachprüfungen aufgrund ihrer Komplexität schlechter ausfallen als allgemeinsprachliche Prüfungen (vgl. z. B. „Cambridge Grade statistics“).

Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass Sprachkursteilnehmende in den allermeisten Fällen ihre sprachlichen Fähigkeiten auch dann erheblich verbessern konnten, wenn sie in einer abschließenden Prüfung das angestrebte Zielsprachniveau nicht erreichten.

Das BAMF arbeitet kontinuierlich an einer Aufrechterhaltung und weiteren Steigerung der Qualität des Gesamtprogramms Sprache und steht hierzu in engem Austausch mit Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und Praxis sowie Vertreterinnen und Vertretern der Bundesministerien, der kommunalen Spitzenverbände und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung (Bewertungskommission für Integrationskurse, Expertengremium für Berufssprachkurse) sowie mit Qualifizierungseinrichtungen für Lehrkräfte im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ und mit Kursträgerverbänden.

69. Beabsichtigt die Bundesregierung, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu evaluieren?
- Wenn nein, warum nicht?
 - Liegen der Bundesregierung bereits Erkenntnisse zu den positiven und negativen Entwicklungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vor?

Die Fragen 69 bis 69b werden zusammen beantwortet.

Am 23. Juni 2023 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen, die flankierende Verordnung wurde am 7. Juli 2023 im Bundesrat beschlossen. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (Bundestagsdrucksache 20/6500 und Bundesratsdrucksache 284/23) sieht eine Evaluierung vor. Diese wird vom Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA (IAB) durchgeführt.

Zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das im März 2020 in Kraft trat, hat das BAMF-FZ im Juli 2023 Ergebnisse eines Begleitforschungsprojekts veröffentlicht (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb45-feg.html?nn=401712). Das IAB hat Ende 2024 einen Bericht zu „Migrationswirkungen des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes“ veröffentlicht (iab.de/publikationen/publikation/?id=14330053).

Für eine Beschreibung und Bewertung der Wirkungen der gesetzlichen Änderungen ist es aus verschiedenen Gründen noch zu früh. Erstens konnten die Änderungen des ursprünglichen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wegen der COVID-19-Pandemie nicht wie geplant wirken. Zweitens ist die Gesamtheit der Änderungen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderung wegen des gestuften Inkrafttretens erst seit Juni 2024 in Kraft. Die ersten Zahlen erlauben aber die Annahme, dass die Regelungen Anklang finden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 58 verwiesen

70. Plant die Bundesregierung eine zentrale Bundesbehörde zur Koordinierung und Genehmigung von Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland?

Die Bundesregierung hält die Diskussion zu einer möglichen organisatorischen Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren mit dem Ziel der Erzielung von Effizienzgewinnen für wichtig. Mit den parlamentarischen Beratungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung beauftragt, im Rahmen einer externen Machbarkeitsstudie zu prüfen, inwieweit durch Zentralisierung der Verfahren der Erwerbsmigration Effizienzgewinne erreicht werden können. Dazu hat das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) in enger Abstimmung mit dem BMAS und dem AA eine Machbarkeitsstudie in Auftrag gegeben. Die Prüfung der Empfehlungen der Machbarkeitsstudie dauert an. Die Entscheidung, in welchem Umfang diese umgesetzt werden sollen, ist aufgrund der sehr weitreichenden Konsequenzen einer neuen Bundesregierung vorbehalten.

71. Welche Fortschritte sieht die Bundesregierung aufgrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2023 in Bezug auf die Anerkennung ausländischer Berufsausbildungen und Berufsqualifikationen sowie auf die Geschwindigkeit der Visa- bzw. Terminvergabe?

Die Bundesregierung arbeitet fortlaufend, auch in Zusammenarbeit mit den Ländern, die mit den Ausländerbehörden das Aufenthaltsgesetz in eigener Zuständigkeit ausführen, daran, die Verfahren im Zusammenhang mit der Einwanderung zu Erwerbszwecken in ihrer Gesamtheit auf Potentiale für Effizienzsteigerungen zu untersuchen. Mit dem Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurden neue Regelungen geschaffen, die Prozesse vereinfachen und Transparenz schaffen.

So können geeignete Betriebe mit einer „Anerkennungspartnerschaft“ Personen mit einem ausländischen Berufs- oder Hochschulabschluss beschäftigen, ohne das Anerkennungsverfahren bereits aus dem Ausland heraus starten zu müssen. Dieses kann stattdessen erst nach Einreise und berufsbegleitend durchgeführt werden. Daneben erfolgten weitere Anpassungen bei den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für Aufenthalte zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, was die Inanspruchnahme der Regelungen erleichtert. In diesem Zuge erfolgten auch Anpassungen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes. Außerdem ermöglicht die Berufserfahrenen-Regelung eine Beschäftigung ohne einen in Deutschland anerkannten Abschluss. Mit der Chancenkarte wurde ein weiteres Instrument zur Ausschöpfung weiterer Potenziale geschaffen. Die Punktekategorien sind: Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Voraufenthalte, Alter und Mangelberuf.

72. Plant die Bundesregierung, Anreize zu schaffen für eingewanderte, hochqualifizierte und gut integrierte Fachkräfte aus Syrien, wie beispielsweise Ärzte, um dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen nicht weiteren Vorschub zu leisten?

Personen mit syrischer Staatsangehörigkeit leisten in vielen Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Pflege einen relevanten Beitrag, um die Versorgung aufrecht zu erhalten. Auf Grundlage der branchenübergreifenden Fachkräftestrategie hat die Bundesregierung zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die auch darauf einzahlen, die Attraktivität der Gesundheitsberufe zu erhöhen und die berufliche Integration von Fachkräften, unabhängig von ihrem Herkunftsland, in das Gesundheitswesen zu fördern. Die Bundesregierung arbeitet kontinuierlich an weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftesituation für den Gesundheits- und Pflegebereich. Es wurden bereits viele gesetzgeberische Initiativen zur Sicherung und Stärkung von Personal im Gesundheits- und Pflegebereich auf den Weg gebracht, insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung. Es bleibt auch zukünftig wichtig, eine nachhaltige Fachkräftegewinnung und -sicherung zu gewährleisten und damit auch zukünftig die Versorgung im Gesundheitswesen sicherzustellen.

73. Plant die Bundesregierung, die Gruppe der knapp 4 Millionen Selbstständigen in die Fachkräftestrategie aufzunehmen und gesondert in den Fokus zu nehmen, wenn ja, wann, und wenn nein, wieso nicht?

Selbständige sind in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in der Fachkräftestrategie der Bundesregierung vom Herbst 2022 bereits adressiert. Als Arbeitgeber spielen sie bspw. eine wichtige Rolle für die Weiterbildung der Beschäftigten. Selbständige leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland (vgl. auch die Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche

Frage 66 des Abgeordneten Dr. Markus Reichel auf Bundestagsdrucksache 20/9934).

74. Welche Veränderungen am SGB II hat die Bundesregierung nach Inkrafttreten des Bürgergeldgesetzes beschlossen, und welche Änderungen möchte sie noch verabschieden?

Die von der Bundesregierung nach dem 1. Januar 2023 (Inkrafttreten des Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Bürgergeld-Gesetz) beschlossenen Änderungen am SGB II, sind in der untenstehenden Tabelle aufgeführt. Aufgrund des unmittelbar bevorstehenden Endes der Legislaturperiode plant die Bundesregierung keine Beschlüsse zu weiteren Gesetzesänderungen zu fassen.

Gesetz bzw. Formulierungshilfe mit Änderungen am SGB II	Kurzbeschreibung	Datum Kabinettschluss
Gesetz zur Anpassung des Zwölften und des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	Rechtsförmliche Änderungen aufgrund Inkrafttretens des Sozialen Entschädigungsrechts zum 1. Januar 2024 und der Reform des Soldatenentschädigungsrechts zum 1. Januar 2025 Ergänzung des § 16k SGB II	24.05.2023
Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung	Folgeänderungen im SGB II aufgrund der Änderungen im SGB III	29.05.2023
Gesetz zur Einführung einer Kindergrundsicherung	Folgeänderungen im SGB II aufgrund der Einführung einer Kindergrundsicherung	27.09.2023
Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024	Übertragung der Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie die Finanzierung und Bewilligung für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation bei Reha-Trägerschaft der BA für Bürgergeldbeziehende von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit zum 1. Januar 2025	25.10.2023
2. Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024	Regelung eines Leistungsentzuges bei willentlicher Verweigerung der Aufnahme zumutbarer Arbeit Abschaffung Bürgergeldbonus	08.01.2024
Gesetz zur Fortentwicklung des Steuerrechts und zur Anpassung des Einkommensteuertarifs	Erhöhung des Sofortzuschlags von 20 Euro auf 25 Euro	24.07.2024
Gesetz zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung	Folgeänderungen im SGB II aufgrund der Änderungen im SGB III	16.08.2024 – wegen vorzeitigem Ende der Regierungskoalition lediglich Kabinettschluss, keine Verabschiedung im Bundestag –

Gesetz bzw. Formulierungshilfe mit Änderungen am SGB II	Kurzbeschreibung	Datum Kabinettschluss
Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zum Gesetz zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung Neuregelungen im SGB II und SGB III zur Umsetzung von Vorhaben der Wachstumsinitiative im Bereich Arbeitsmarkt	Einführung einer „Anschubfinanzierung“, Überarbeitung der Regelungen für die Zumutbarkeit im SGB II, stärkere Leistungsminderungen bei einer Pflichtverletzung und Meldeversäumnissen, Ergänzung von Schwarzarbeit als Pflichtverletzung im SGB II, Einführung eines neuen Förderinstrumentes „verpflichtendes Integrationspraktikum“, Verkürzung der Karenzzeit beim Schonvermögen, Verpflichtung der Jobcenter, Schwarzarbeitsverdachtsfälle an die Zollverwaltung zu melden, Ausweitung des Passiv-Aktiv-Transfers	02.10.2024 – wegen vorzeitigem Ende der Regierungskoalition lediglich Kabinettschluss, keine Verabschiedung im Bundestag –
Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag Umsetzung von Vorhaben der Wachstumsinitiative im Bereich Arbeitsmarkt	Neuregelung einer Meldepflicht im SGB II	09.10.2024 – wegen vorzeitigem Ende der Regierungskoalition lediglich Kabinettschluss, keine Verabschiedung im Bundestag –

75. Plant die Bundesregierung Änderungen im Bereich der Kosten der Unterkunft (KdU) in Form von Pauschalierungen?

Die Bundesregierung plant keine Pauschalierungen im Bereich der Kosten der Unterkunft und Heizung (KdU).

76. Plant die Bundesregierung Änderungen bei den Hinzuverdienstgrenzen oder der Transferenzugsrate?

Das Bürgergeld ist eine steuerfinanzierte staatliche Leistung zur Sicherung des menschenwürdigen Existenzminimums. Bürgergeld wird gewährt, wenn das eigene Einkommen und das eigene Vermögen nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt für sich und in der Bedarfsgemeinschaft lebende Personen zu sichern. Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurden die Freibeträge auf Einkommen aus Erwerbstätigkeit und damit auch der Anreiz zur Aufnahme oder Ausweitung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zum 1. Juli 2023 erhöht.

Zur Umsetzung eines Auftrages aus dem Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode hat das BMAS ein Forschungsvorhaben zur Reform der Transferenzugsraten in Auftrag gegeben, dessen Ergebnisse im Dezember 2023 veröffentlicht wurden (www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-629-erwerbstaetigenfreibetraege.html?cms_documentType_=pbbook&cms_showNoDocType=true&cms_templateQueryString=transferenzugsraten).

Das Forschungsgutachten des ifo Instituts hat ergeben, dass die Auswirkungen auf das Arbeitsangebot begrenzt sind. Zudem sind höhere Erwerbstätigenfrei-

beträge mit mehr fiskalischen Leistungsbeziehenden und Mehrkosten verbunden. Wichtig ist, dass Leistungen des Sozialsystems besser aufeinander abgestimmt werden. Dazu bedarf es jedoch gründlicher Überlegungen und klarer Zielvorgaben, die erst in einer neuen Legislaturperiode vorstellbar sind.

77. Von wie vielen Bedarfsgemeinschaften, wie vielen Arbeitslosen und wie vielen Beziehern von Leistungen nach dem SGB II geht die Bundesregierung für 2025 aus?

Zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit wird auf die Herbstprojektion der Bundesregierung verwiesen. Die Projektion wird im Rahmen der Erstellung des Jahreswirtschaftsberichtes überprüft und gegebenenfalls angepasst. Eckwerte der Herbstprojektion 2024 können unter folgendem Link abgerufen werden: www.bmwk.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2024/11/04-herbstprojektion-2024.html (siehe Absatz: Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt profitiert von der Wachstumsinitiative).

Im Übrigen verweist die Bundesregierung auf ihre Antwort zu Frage 7 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/14093.

78. Wie werden sich die Kosten der Unterkunft für Empfänger von Leistungen nach dem SGB II nach Prognose der Bundesregierung im Jahr 2025 entwickeln?

Die Bundesregierung verweist auf ihre Antwort zu Frage 7 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/14093.

79. Wie viele Langzeitarbeitslose sind ausschließlich durch Maßnahmen des Bürgergelds in Beschäftigung gekommen?

Der Bundesregierung liegen hierzu noch keine Erkenntnisse vor. Für fundierte Aussagen über die Wirkungen des Bürgergeld-Gesetzes bedarf es der wissenschaftlichen Forschung. Wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Evaluation des IAB werden erstmals im Jahr 2026 vorliegen. Im Übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 21 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/12831 und auf die Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 1 und 3 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/14093 verwiesen.

80. Wie lange verbleiben Empfänger von Leistungen nach dem SGB II im Durchschnitt in einer lebensunterhaltsichernden Beschäftigung, bis sie erneut Leistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen müssen?

Der Bundesregierung liegen diesbezüglich keine Erkenntnisse vor.

81. Welche Maßnahmen wurden umgesetzt, um Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen und psychischen Erkrankungen im Bürgergeld besonders zu unterstützen, und wie erfolgreich waren diese (Statistik zur Arbeitsmarktintegration)?

Die wissenschaftliche Evaluation des Bürgergeld-Gesetzes wird Ende des Jahres 2026 abgeschlossen sein. Derzeit liegen noch keine kausalanalytischen Ergebnisse zur Wirkung der Reform im Ganzen oder einzelner Elemente vor. Anders ist dies im Falle der Eingliederungsmaßnahmen nach den §§ 16e und 16i SGB II, die mit dem Teilhabechancengesetz geschaffen wurden und zum Jahresbeginn 2019 in Kraft getreten sind. Beide Instrumente richten sich an arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte, die mehrjährige Arbeitslosigkeits- und/oder Leistungsbezugsdauer aufweisen. Der Lohnkostenzuschuss „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) richtet sich dabei an einen besonders arbeitsmarktfernen Personenkreis, der von multiplen Vermittlungshemmnissen betroffen ist. Integraler Bestandteil der Förderung ist eine „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“ der geförderten Personen, die von den Jobcentern selbst oder von durch das Jobcenter beauftragten Dritten erbracht werden kann.

Mehrere Studien haben die hohe Integrationswirkung – auch in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – für die Teilnehmenden nach Ende der Förderung durch § 16e SGB II nachgewiesen (Achatz et al. 2024, Kasrin/Tübbicke 2024, Zabel et al. 2025). So lag der Anteil der ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 38 Monate nach Förderbeginn und damit 14 Monate nach dem Ende der Förderung nach § 16e SGB II in der Studie von Kasrin/Tübbicke (2024) um 33 Prozentpunkte höher als in der nichtgeforderten Vergleichsgruppe. Für das Instrument nach § 16i SGB II haben Achatz et al. (2024) für bis zu 26 Monate nach Förderbeginn eine vergleichsweise hohe Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit der Geförderten nachzugehen, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen. Die Wirkung liegt 26 Monate nach Förderbeginn bei einer um etwa 63 Prozentpunkte erhöhten Beschäftigtenquote.

In nahezu allen Jobcentern helfen speziell ausgebildete Fallmanagerinnen und Fallmanager im Rahmen des beschäftigungsorientierten Fallmanagements Leistungsberechtigten mit multiplen Vermittlungshemmnissen und auch psychischen Erkrankungen. Ziel ist, eine Verbesserung der Integrationschancen von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen durch intensivere Betreuung zu erreichen. Das Fallmanagement beinhaltet u. a. die bedarfsgerechte Vermittlung von Angeboten der psychosozialen Betreuung. Eine Befragung von Jobcenterbeschäftigten aus dem Jahr 2024 ergab, dass vorrangige Ziele zunächst die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Förderung der Gesundheit sind. Die Arbeitsmarktintegration steht nur bei 18 Prozent an erster Stelle. Beratungserfolge können daher vorwiegend im Erreichen von Teilzielen, sogenannten Integrationsfortschritten abgebildet werden (z. B. Stabilisierung der gesundheitlichen Situation, Aufsuchen von Sucht- oder Schuldnerberatungsstellen, Erwerb von Qualifikationen wie z. B. das Nachholen eines Hauptschulabschlusses, erfolgreiche Wohnungssuche, Erlernen regelmäßiger Tagesabläufe und Beschäftigungsabläufe in Arbeitsgelegenheiten und Praktika).

Seit 1. Juli 2023 können Leistungsberechtigte mit komplexen Vermittlungshemmnissen und gesundheitlichen Problemlagen durch die mit dem Bürgergeld-Gesetz eingeführte Ganzheitliche Betreuung (Coaching) nach § 16k SGB II beim Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit unterstützt werden. Neu ist, dass diese Betreuungsleistung die jeweiligen Lebenssituationen insgesamt in den Blick nimmt und neben arbeitsmarktrelevanten Inhalten vor allem soziale und strukturelle Aspekte betrachtet. So können die Jobcenter gezielt zu Leistungen Dritter beraten und auf die Inanspruchnahme dieser Leistungen hinwirken. Das Instrument kann zudem für junge Menschen genutzt werden, etwa zur

Heranführung an oder zur Begleitung während einer Ausbildung. Die ersten Zugänge in § 16k SGB II erfolgten Mitte des Jahres 2023. Nach einer Anfangsphase mit weniger Zugängen beginnen nun seit Frühjahr 2024 monatlich ca. 1.500 erwerbsfähige Leistungsberechtigte die Förderung, wobei die Zugangszahlen im Juni und Juli 2024 sogar bei über 1.800 lagen. Im September 2024 lag der Bestand der aktuell Geförderten bei 8.608 Personen. Das IAB ist mit der Evaluation von § 16k SGB II beauftragt, deren abschließende Ergebnisse voraussichtlich ab Ende 2026 vorliegen werden.

In einer im ersten Quartal 2023 vom IAB bei 258 Jobcentern durchgeführten Online-Befragung gaben 54 Prozent an, geflüchtete Leistungsberechtigte mit psychischen Problemen mit der kommunalen Eingliederungsleistung der psychosozialen Betreuung nach § 16a SGB II zu unterstützen; zum Erfolg dieser Maßnahmen liegen keine Befunde vor. Auch verschiedene andere Arbeitsmarktdienstleistungen, z. B. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Absatz 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III oder die Freie Förderung nach § 16f SGB II, können bei der Verringerung bzw. beim Abbau von Vermittlungshemmnissen unterstützen und auch gesundheitsfördernde Elemente enthalten. Die genaue Anzahl von Maßnahmen, die gesundheitsorientierende Inhalte enthalten, lässt sich nicht ermitteln, da die Jobcenter hier verschiedene Arbeitsmarktdienstleistungen unter unterschiedlichen Bezeichnungen durchführen können.

Viele Jobcenter beteiligen sich zudem an (Modell-)Projekten mit der GKV oder im Rahmen des Bundesprogramms rehapro. Sie setzen sich im Rahmen dessen intensiv mit dem Thema (psychische) Gesundheit auseinander und entwickeln mit den Kooperationspartnern, wie z. B. Krankenkassen und der DRV, Strategien, wie gesundheitliche (psychische) Einschränkungen zu erkennen und zu adressieren sind.

Zur Stärkung der Handlungs- und Prozesssicherheit bei der Beratung und Betreuung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und/oder Traumatisierungen (z. B. auch durch Flucht oder Krieg) hat die BA im Jahr 2017 ein neues Bildungsprodukt entwickelt („Psyche verstehen – Menschen professionell begegnen“), welches allen Beschäftigten im Beratungskontakt (Rechtskreis SGB II und Rechtskreis SGB III) zur Verfügung steht. Das Modul vermittelt Basiswissen zu einzelnen psychischen Störungsbildern, stellt mögliche Auswirkungen dieser Störungen auf die Leistungsfähigkeit und die berufliche Integration dar und zeigt Handlungsmöglichkeiten für einen professionellen Umgang in der Integrationsarbeit auf. Darüber hinaus werden auch Aspekte der Selbstsorge und professionellen Distanz aufgegriffen. Des Weiteren wird seit 2017 die Qualifizierung „Gesundheitsorientierte Beratung“ angeboten. Das Themengebiet „Umgang mit und Beratung von Personen mit psychischer Erkrankung“ findet sich auch im Bachelor- bzw. Masterstudiengang der Hochschule der BA als fester Bestandteil des Curriculums wieder, so dass hierdurch auch alle Nachwuchskräfte der BA bereits sensibilisiert sind.

Die Jobcenter entscheiden dezentral über die inhaltliche Ausgestaltung ihrer Aufgabenerledigung anhand der örtlichen Gegebenheiten und Erfordernisse und über den Einsatz dafür benötigter Schulungen und Arbeitsmarktdienstleistungen.

82. Wie bewertet die Bundesregierung die Umsetzung der im Koalitionsvertrag zum Thema Altersvorsorge formulierten Vorhaben?

Die Bundesregierung hat wichtige Vorhaben im Bereich der Altersvorsorge in der noch laufenden Legislaturperiode umgesetzt. Hierzu zählt das Rentenpaket I, mit Leistungsverbesserungen für erwerbsgeminderte Menschen. Überdies

wurde mit dem Rentenpaket I der Nachholfaktor zur Rentenanpassung 2022 wiedereingeführt.

Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung war es wichtig, die Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Alter zu verbessern. Dazu wurden die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenem Rentenbezug abgeschafft.

Vor dem Hintergrund des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode konnten verschiedene Vorhaben, von denen einige bereits vom Kabinett beschlossen wurden, nicht mehr umgesetzt werden. Die zugrundeliegenden Fragen bleiben aber weiterhin auf der politischen Agenda. Hierzu gehören insbesondere die Stabilisierung des Rentenniveaus, die Einführung einer Altersvorsorgepflicht für Selbstständige sowie die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung.

83. Will die Bundesregierung an der 2025 auslaufenden „Haltelinie“ des Rentenniveaus von 48 Prozent festhalten, und wenn ja, wie soll dies finanziert werden?

Die Sicherung einer verlässlichen Rente bleibt im Fokus der Rentenpolitik. Mit der geltenden Rentenanpassungsformel würde das Rentenniveau nach 2025 sukzessive deutlich sinken. Dies würde langfristig zu einem – im Vergleich zu den Löhnen – niedrigeren Alterseinkommen führen als bei einem stabilen Niveau. Daher sollte das Rentenniveau bei 48 Prozent gesichert werden, um so auch das Vertrauen in die Verlässlichkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken und insbesondere auch das Alterseinkommen künftiger Generationen von Rentenbeziehenden zu verbessern.

Die finanziellen Auswirkungen der dauerhaften Sicherung der Haltelinie können dem Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zum Aufbau eines Generationenkapitals für die gesetzliche Rentenversicherung (Bundestagsdrucksache 20/11898) entnommen werden.

84. Wie wird sich der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung in den kommenden Jahren entwickeln?

Die zukünftige Entwicklung des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung mit und ohne Berücksichtigung der vom Kabinett beschlossenen, aber vom Parlament nicht verabschiedeten, Gesetzentwürfe kann dem im November letzten Jahres vorgelegten Rentenversicherungsbericht 2024 (www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2) entnommen werden.

85. Warum ist es der Bundesregierung nicht, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, gelungen, einen gemeinsamen Entwurf für eine Reform der privaten Altersvorsorge vorzulegen?

Das BMF veröffentlichte im September 2024 den Referentenentwurf für ein Gesetz zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge. Der Entwurf orientiert sich an den Empfehlungen der von der Bundesregierung eingesetzten Fokusgruppe private Altersvorsorge, die diese unter Beteiligung von Wissenschaft, Anbietern und Verbraucherschutz erarbeitet und in einem Abschlussbericht veröffentlicht hatte. Aufgrund des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode konnte die regierungsinterne Abstimmung nicht abgeschlossen werden.

86. Plant die Bundesregierung eine Altersvorsorgepflicht für Selbstständige, wenn ja, wann, und wenn nein, wieso nicht?

Es wird auf die Antwort zu Frage 82 verwiesen.

87. Welche konkreten Verbesserungen wurden mit Blick auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erzielt, das die Bundesregierung laut Koalitionsvertrag (S. 79) stärken wollte?

Ausgehend vom Auftrag des Koalitionsvertrags für die 20. Legislaturperiode zur Stärkung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hat das BMAS Forschungsergebnisse ausgewertet und einen partizipativen und agilen Dialogprozess mit relevanten Stakeholdern geführt. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, Schwerbehindertenvertretungen, Reha-Trägern, Inklusionsbeauftragten, Inklusionsämtern sowie der Wissenschaft wurden konkrete Vorschläge für eine Stärkung des BEM erarbeitet. So sollen insbesondere KMU dieses Erfolgsinstrument noch stärker als bisher nutzen. Das entwickelte Gesetzespaket konnte in dieser Wahlperiode nicht mehr eingebracht werden. Gleichwohl wurden z. B. durch Förderungen aus dem Ausgleichsfonds verschiedene Praxishilfen für Arbeitgeber und Beschäftigte veröffentlicht (z. B. BEMpsy – Infos & Materialien zum BEM – BEMpsy) und untergesetzliche Prozesse zur Stärkung des BEM angestoßen.

88. Wird die Bundesregierung bis zum Ende der Legislaturperiode eine gesetzliche Verankerung im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) zum Fallmanagement für bestimmte Personengruppen mit Blick auf den Reha-Prozess zur Vermeidung von Erwerbsminderungen schaffen, wenn ja, in welcher Form ist dies geplant, und wenn nein, wieso nicht?

Nein, vor dem Hintergrund des vorzeitigen Neuwahltermins auf Bundesebene konnte dies nicht mehr umgesetzt werden.

89. Plant die Bundesregierung die Reformierung des Reha-Budgets, wie im Koalitionsvertrag (vgl. S. 74) angekündigt, noch vor dem Ende der Legislaturperiode, wie soll eine Anpassung nach den Plänen der Bundesregierung erfolgen, wie soll das Reha-Budget dabei bedarfsgerecht eingesetzt werden, und an welchen Bedürfnissen der Träger und der Menschen vor Ort soll dies ausgerichtet sein (bitte ausführen)?

Nein, vor dem Hintergrund des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode konnte dies nicht mehr umgesetzt werden. Ein innerhalb der Bundesregierung abgestimmtes Konzept liegt nicht vor.

90. Hat die Bundesregierung den in ihrem Koalitionsvertrag (vgl. S. 74) vereinbarten Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ bis Ende 2024 ins Leben gerufen, und wenn nein, wieso erfolgte dies noch nicht, obwohl ein Konzept bis Jahresende 2024 vorliegen sollte (vgl. die Antwort auf die Schriftliche Frage 58 des Abgeordneten Dr. Stefan Nacke auf Bundestagsdrucksache 20/11887)?

Das Konzept für den Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ sieht einen umfassenden Überblick über die Präventionsaktivitäten zur Stärkung des Grundsatzes: „Prävention vor Reha und Rente“ sowie Maßnahmen zur Stärkung der Vernetzung der Sozialversicherungsträger (im Verantwortungsbereich des BMAS) vor. Eine Vertiefung der Maßnahmen ist zum Schutz, zum Erhalt, zur Förderung und zur

Wiederherstellung der psychischen Gesundheit vorgesehen. Die Aktivitäten zum Thema werden u. a. in verschiedenen Dialogprozessen im Rahmen des BMAS-Programms „ARBEIT: SICHER+GESUND“ wie geplant in 2025 fortgesetzt.

91. Warum hat die Bundesregierung Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben konnten und eine berufliche Rehabilitation absolvierten und deshalb im Jahr 2022 in keinem Beschäftigungsverhältnis standen, aber zukünftig dem Arbeitsmarkt wieder als Arbeits- und Fachkräfte zur Verfügung standen, von dem Anspruch auf die damalige Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro ausgeschlossen?

Es wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 60 des Abgeordneten Dr. Stefan Nacke auf Bundestagsdrucksache 20/6259 verwiesen.

92. Mit welchen Maßnahmen wurde die Zielsetzung im Koalitionsvertrag, einen „Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ zu legen (S. 78), umgesetzt, und welche Erfolge konnte die Bundesregierung damit mit Blick auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt erzielen
 - a) in der deutschen Wirtschaft (bitte prozentuale Veränderungen nach Branchen, Unternehmensgrößen und Grad der Behinderung angeben),
 - b) auf Ebene der Bundesministerien und der ihr nachgeordneten Behörden (bitte prozentuale Veränderungen nach Grad der Behinderung und Dienstgraden angeben)?

Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zielt das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts (BGBl. 2023 I Nr. 146 vom 13. Juni 2023) darauf ab, mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen, mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten und zielgenauere Unterstützung für schwerbehinderte Menschen zu ermöglichen. Insbesondere hat die Bundesregierung in diesem Rahmen folgende Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt:

- Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen („vierte Stufe“),
- Einführung einer Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes,
- Stärkung des Budgets für Arbeit durch Aufhebung der Deckelung für den Lohnkostenzuschuss und
- Konzentration der Mittel aus der Ausgleichsabgabe auf die Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Mit dem zum 1. August 2024 in Kraft getretenen Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) wurde ein neues Feststellungsverfahren im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung eingeführt, um berufliche Handlungsfähigkeit, die unabhängig von einem formalen Berufsausbildungsabschluss erworben wurde, aber einer dualen Berufsausbildung vergleichbar ist, sichtbar zu machen und zu bescheinigen („Validierung“) und im System der beruflichen Bildung anschlussfähig zu machen. Menschen mit Behinderungen können im Rahmen des neuen Verfahrens ihre individuelle berufliche Hand-

lungsfähigkeit unter inklusionsorientiert angepassten Bedingungen feststellen und bescheinigen lassen.

Daten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden von der BA im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach § 163 SGB IX erhoben und veröffentlicht. Aktuell liegen Ergebnisse bis zum Jahr 2022 vor. Auf die Publikation „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)“, die jährlich erscheint, wird verwiesen: statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=bsbm-bsbm.

Zur Entwicklung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts liegen der Bundesregierung noch keine Erkenntnisse vor.

93. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen, damit auch im gehobenen und höheren Dienst bzw. in Führungspositionen der Bundesministerien und nachgeordneten Behörden die 5-Prozent-Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen eingehalten wird?

Das BMAS hat sich in seiner Inklusionsvereinbarung selbst verpflichtet, eine Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen mit einem Anteil von mindestens 8 Prozent und bei Auszubildenden mit mindestens 10 Prozent zu erreichen. Damit liegt die Selbstverpflichtung doppelt so hoch, wie die in § 154 Absatz 1 Satz 1 SGB IX festgelegten 5 Prozent.

Um diese Ziele zu erreichen, hat das BMAS im Bereich der externen Personalgewinnung folgende Maßnahmen etabliert, um eine inklusive und barrierefreie Ansprache zu gewährleisten, Menschen mit Behinderung für eine Beschäftigung im BMAS zu interessieren und im Bewerbungsverfahren gleichgestellt zu berücksichtigen:

- Ansprache von Menschen mit Behinderung in allen Stellenausschreibungen mit Information zu barrierefreien Arbeitsplätzen im Haus,
- barrierefrei zugängliches Stellenportal (Jobquick) und möglichst barrierearme Auswahlverfahren (z. B. mit Gebärdendolmetschung),
- inklusive Bildsprache in Stellenausschreibungen und in der Öffentlichkeitsarbeit auf den Karriereportalen XING/LinkedIn, die für Diversität wirbt und u. a. auch Menschen mit Behinderung zeigt,
- Angebot von Hospitationen und bei Bewährung eine Beschäftigung im Rahmen eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes,
- zusätzliche Bewerbung der Ausbildungsstellen bei regionalen Förderschulen für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler bzw. Schulen mit Inklusionsschwerpunkt,
- Kooperation mit Berufsbildungswerken im Hinblick auf die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für schwerbehinderte Menschen im Rahmen ihrer Berufsausbildung im Berufsbildungswerk (überbetriebliche Ausbildungsstation).

Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Schwerbehinderung kommt eine besondere Berücksichtigung in Auswahlverfahren entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zu; hinsichtlich der Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen erfolgt eine individuelle Betrachtung. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei allen Auswahl- und Einstellungsverfahren umfassend beteiligt.

Mit seinem hauseigenen Aktionsplan hat das BMAS die Ziele der Inklusion systematisch und nachhaltig im BMAS verankert. Mit den im Aktionsplan fest-

gelegten Maßnahmen setzt das BMAS sein Ziel um, bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb des Ministeriums die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen und in allen Bereichen umzusetzen. Um zu erreichen, dass Beschäftigte mit Behinderung ihre Rechte kennen und wahrnehmen können, wird eine gezielte Informationspolitik betrieben, z. B. durch eine jährliche Information über Nachteilsausgleiche.

Beschäftigte mit und ohne Behinderung werden individuell bei der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsplatzausstattung beraten und unterstützt, falls erforderlich auch unter Einbeziehung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und der Fachdienste der Integrationsämter.

Ein gut etabliertes betriebliches Eingliederungsmanagement trägt mit seinen Unterstützungsangeboten – auch unter Berücksichtigung vorhandener Beeinträchtigungen – zur Wiederherstellung und langfristigen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten mit und ohne Behinderung bei.

Das Auswärtige Amt (AA) hat keine explizite Selbstverpflichtung, die über die Beschäftigtenquote gemäß § 154 ff. SGB IX hinausgeht. Allerdings fühlt sich das AA sowohl als Arbeitgeber als auch im Rahmen der Außenpolitik dem Inklusionsgedanken besonders verpflichtet. Es hat ein barrierefreies Auswahlverfahren etabliert und gewährt ggf. Prüfungserleichterungen. Die Vertrauensperson für die Belange behinderter Menschen ist zu allen Terminen mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eingeladen.

Die Einführung des nichttechnischen Verwaltungsdienstes 2023 ist eine wichtige grundsätzliche Maßnahme zugunsten von Personen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Sie eröffnet eine Berufstätigkeit im AA ohne Rotation, die mitunter nicht jeder schwerbehinderten Person möglich ist.

Zur Erhöhung ihres Anteils an allen Beschäftigten liegt zudem ein Schwerpunkt darauf, die Mobilität der Beschäftigten mit Behinderung zu fördern: Bei der Versetzungsplanung werden ihre Interessen und Belange in besonderem Maße berücksichtigt. In Anbetracht ihres Vorrangs bei der beruflichen Förderung werden sie im Rahmen der internen Ausschreibungen für die Rotationslaufbahnen explizit ermutigt, herausgehobene Positionen anzugeben.

Bei der Erarbeitung der Employer Branding Strategie des AA wurde zudem die Perspektive von schwerbehinderten Beschäftigten gezielt durch Workshops eingeholt. Um seiner erhöhten Fürsorge- und Förderungspflicht nachkommen zu können, bemüht sich das AA entsprechend dem verfassungsrechtlichen Gebot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darüber hinaus sicherzustellen, dass die förmliche Anerkennung einer Behinderung keine beruflichen Nachteile für Betroffene hat und kommt seiner Sensibilisierungspflicht der Belegschaft und insbesondere der Führungskräfte und Personalverantwortlichen u. a. in Führungskräftebildungen und Anti-Bias-Trainings umfassend nach.

Das Bundesministerium des Innern und Heimat (BMI) insgesamt erfüllt seit Jahren kontinuierlich die gesetzliche Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung. Ungeachtet dessen ist das BMI bestrebt, den Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderung auch darüber hinaus weiter zu erhöhen. Dies bezieht sich auf alle Laufbahnen inklusive des gehobenen und höheren Dienstes, auf alle Beschäftigtengruppen und schließt insbesondere auch Führungspositionen ein.

Dazu setzt das Ressort auf ein Bündel verschiedener Maßnahmen: In der „Rahmenvereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen in den Behörden des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (einschließlich Bundespolizei)“ und der derzeit in Überarbeitung befindlichen Inklusionsvereinbarung für das BMI werden in Ergänzung zu den Vorgaben des SGB IX Regelungen im Zusammen-

hang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit getroffen. Die konkrete Umsetzung erfolgt im Rahmen ihrer Personalverantwortung in den jeweiligen Behörden, die darüber hinaus auch eigene, weitere Maßnahmen ergreifen. So werden z. B. im Rahmen der Personalgewinnung im BMI und in seinen nachgeordneten Behörden Menschen mit Behinderung schon im Rahmen des Marketings in allen Stellenausschreibungen gezielt adressiert sowie Stellenausschreibungen auf Jobbörsen speziell für Menschen mit Behinderung veröffentlicht. Sowohl bei Personalgewinnungsverfahren, Aufstiegsverfahren gemäß § 35 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten als auch bei der Besetzung von Führungspositionen werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, so wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Schließlich werden in allen Auswahlverfahren erforderlichenfalls alle notwendigen Nachteilsausgleiche gewährt, wie z. B. verlängerte Bearbeitungszeiten von Aufgaben oder Präsenztermine unter Hinzuziehung von Gebärdensprache-Dolmetschenden. Zudem hat die Schwerbehindertenvertretung ein Informations- und Teilnahmerecht bei diesen Verfahren.

Bei externen Stellenbesetzungsverfahren wird jede bzw. jeder schwerbehinderte Bewerbende zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern nicht die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Von den Bewerbenden wird außerdem nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt. Menschen mit Behinderung werden in allen Stellenausschreibungen zudem aktiv angesprochen.

Alle im Bundesministerium der Justiz (BMJ) und in dessen nachgeordneten Behörden zu besetzenden Arbeitsplätze sind grundsätzlich zur Besetzung mit Menschen mit Behinderung geeignet. Von schwerbehinderten Menschen wird nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt. Unabhängig davon, ob die Beschäftigungsquote erfüllt ist, werden bei der Besetzung von Stellen einschließlich höherwertiger Stellen sowie Führungspositionen Menschen mit Schwerbehinderung im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt. Darauf wird in externen wie internen Stellenausschreibungen des BMJ und dessen nachgeordneten Behörden auch regelmäßig hingewiesen.

Darüber hinaus trifft die im BMJ und dessen Geschäftsbereich geltende Rahmeninklusionsvereinbarung Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und zur beruflichen Förderung von Menschen mit Behinderungen.

Hinsichtlich von Maßnahmen zur Einhaltung der fünfprozentigen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung unterscheidet das BMF nicht zwischen den verschiedenen Laufbahnen. Im BMF werden für alle Beschäftigten des Hauses entsprechende Maßnahmen ergriffen. Im Einzelnen sind dies folgende Maßnahmen:

- Hinweis in Stellenausschreibungen, dass auch Menschen mit Behinderung willkommen sind,
- Broschüre „Arbeiten mit Schwerbehinderung“, die auf der Internetseite des BMF veröffentlicht ist,
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung des BMF,
- Inklusionsvereinbarung für das BMF,
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzausstattung.

Im Rahmen von Personalgewinnung und -marketing wird im Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund) ein gezielter Fokus daraufgelegt, schwerbehinder-

te bzw. gleichgestellte Personen zu erreichen und sie zur Bewerbung zu motivieren. Von ihnen wird nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen werden grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie über die erforderlichen Mindestqualifikationen verfügen. Im Falle gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Menschen nach Maßgabe des SGB IX bevorzugt bei der Stellenbesetzung berücksichtigt. Ein entsprechender Hinweistext findet sich standardmäßig in jeder Stellenausschreibung.

Zudem werden externe Stellenausschreibungen auf dem Portal „myability.jobs“ veröffentlicht. Der Fokus dieses Stellenportals liegt auf Inklusion, sodass das ITZBund hier gezielt Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen erreichen kann.

Im Rahmen des Personalmarketings werden auf den verschiedenen Social-Media-Kanälen des ITZBund mehrmals im Jahr Postings mit dem Schwerpunkt „Inklusion“ veröffentlicht. Zudem nimmt das ITZBund an Veranstaltungen teil, um sich speziell bei der Zielgruppe als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren (z. B. Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)-Bustour).

Zusätzlich zur Personalgewinnung werden vorbereitende Beurteilungsgespräche sowie das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement insbesondere bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Personen intensiv beworben, um die besondere Situation dieser Personen im Rahmen des Arbeitsalltags angemessen zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage können etwa Anpassungen der äußeren Rahmenbedingungen oder des Aufgabenzuschnitts erfolgen. Bei der Vergabe von Leistungsprämien oder der Durchführung von Stufenlaufzeitverkürzungen werden schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Personen entsprechend der Beschäftigungsquote berücksichtigt.

Ferner ist in der überwiegenden Anzahl der Referate des ITZBund mobiles Arbeiten vollständig oder in großem Umfang möglich, sodass auch behinderungsbedingte Einschränkungen, welche eine Tätigkeit vor Ort unmöglich machen oder aufgrund derer eine Tätigkeit vor Ort nur unter erheblich erschwerten Bedingungen möglich wäre, einer Beschäftigung beim ITZBund nicht entgegenstehen. Auch flexible Arbeitszeiten tragen dazu bei, dass insbesondere Schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Personen ihre Arbeitszeiten etwa bei erhöhtem Bedarf an Unterbrechungen oder regelmäßigen Arztterminen entsprechend einteilen können.

Darüber hinaus wird für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Personen bei Bedarf eine leidensgerechte Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung gestellt. Schließlich werden schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Personen regelmäßig auf bestehende Fortbildungsangebote aufmerksam gemacht und insoweit auch ermutigt, diese Angebote wahrzunehmen.

Zur Einhaltung der fünfprozentigen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen, insbesondere in der Laufbahn des gehobenen und höheren Dienstes, hat das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die nachfolgenden Maßnahmen ergriffen:

- Einrichtung einer Fachstelle für Schwerbehindertenrecht, um schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerbende, Stammbeschäftigte, Auszubildende und Anwärterinnen bzw. Anwärter zielgerichtet zu betreuen und zu fördern,
- Unterstützung der schwerbehinderten und gleichgestellten Personen bei der Beantragung von Zuschüssen für Arbeitsassistenzen und Hilfsmitteln,
- Beantragung bzw. Zuweisung von künftig wegfallenden (kW-)Stellen für Personen mit einer Schwerbehinderung,

- Werbung auf speziellen Internetseiten (myabilityjobs.de) oder zu speziellen Anlässen auf sozialen Medien (z. B. Instagram-Post am 3. Dezember, dem „Tag der Menschen mit Behinderung“).

Darüber hinaus erfüllt das BZSt seine rechtlichen Verpflichtungen insbesondere durch die folgenden Maßnahmen:

- Förderung von schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbenden in internen und externen Auswahlverfahren entsprechend der Richtlinie für die Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten und Arbeitsplätzen im Bundeszentralamt für Steuern sowie im Informationstechnikzentrum Bund,
- Veröffentlichung von externen Ausschreibungen auf der Internetseite der BA,
- Förderung der Barrierefreiheit,
- Berücksichtigung von Leistungseinschränkungen und Führung von vorbereitenden Beurteilungsgesprächen im Rahmen von bzw. vor dienstlichen Beurteilungen,
- Gewährung von Nachteilsausgleichen (z. B. in Form von Zeitverlängerungen) im Rahmen von Auswahlverfahren oder Prüfungen innerhalb der Laufbahnausbildung.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen im BMEL als Arbeitgeber i. S. v. § 154 Absatz 2 Nummer 1 SGB IX, d. h. einschließlich der nachgeordneten Behörden, liegt seit vielen Jahren deutlich über 6 Prozent.

Eine Differenzierung nach Laufbahngruppen oder Führungskräften ist nach dem SGB IX zwar nicht vorgesehen, jedoch ist im BMEL derzeit etwa die Hälfte aller Menschen mit einer Schwerbehinderung in den Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes. Bei öffentlichen Stellenausschreibungen akademischer Berufe wird zusätzlich zur BA auch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) kontaktiert und um Benennung geeigneter arbeitssuchender Menschen mit Behinderung gebeten.

Die Förderung von Inklusion und Vielfalt ist für das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und seinen Geschäftsbereich von herausragender Bedeutung. Mit den internen Regelungen geht der Geschäftsbereich des BMVg u. a. über die Vorgaben des SGB IX hinaus und ermöglicht den schwerbehinderten Menschen, sich mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten bestmöglich einzubringen.

Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren aller Laufbahngruppen werden Bewerbungen von Menschen mit Behinderung ausdrücklich begrüßt. Als begleitende Maßnahmen werden die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen bei anstehenden Organisationsentscheidungen frühzeitig und umfassend eingebunden, gleiches gilt für Personalangelegenheiten. Übergeordnetes Ziel ist, die Zusammenarbeit zwischen den für Inklusion zuständigen Stellen stetig zu verbessern und eine umfassende Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen auf allen Ebenen sicherzustellen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie seine nachgeordneten Bereiche engagieren sich aktiv dafür, die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent für Menschen mit Behinderungen auch im gehobenen und höheren Dienst sowie in Führungspositionen zu gewährleisten. Seit 2002 existiert im BMFSFJ eine Integrationsvereinbarung, die die gleichberechtigte Teilhabe stärkt und konkrete Regelungen zur Personalentwicklung und Arbeitsplatzgestaltung enthält. Im Jahr 2021 wurde diese durch eine umfassende Inklusionsvereinbarung ergänzt, begleitet von der Ernennung einer Inklusionsbeauftragten, die als zentrale Ansprechperson für Fragen der Teilhabe fungiert.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Schaffung barrierefreier Arbeitsumgebungen. Dazu gehören bauliche und technische Anpassungen sowie digitale Barrierefreiheit, um allen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Nutzung von IT- und Kommunikationsmitteln zu ermöglichen. Gleichzeitig investiert das BMFSFJ in gezielte Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören regelmäßige Veranstaltungen, die über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufklären, sowie Informationsangebote zu spezifischen Gesundheitsthemen wie Brustkrebs und anderen relevanten Bereichen. Führungskräfte werden zudem gezielt geschult, um ihre Verantwortung für die Inklusion zu stärken und aktiv zu fördern.

Die Maßnahmen des BMFSFJ orientieren sich an den Nationalen Aktionsplänen (NAP) zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Mit dem NAP 1.0 wurde eine grundlegende Struktur zur Förderung der Inklusion geschaffen, während der NAP 2.0 die inklusive Beschäftigung in gehobenen und höheren Diensten sowie ein umfassendes Monitoring in den Fokus rückt. Durch diese strategische Verknüpfung eigener Initiativen mit nationalen Zielvorgaben leistet das BMFSFJ einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung von Inklusion und Teilhabe.

§ 164 SGB IX unterscheidet bei der Festlegung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen nicht nach Laufbahngruppen oder Führungspositionen. Zur Stärkung der Situation schwerbehinderter Beschäftigter hat das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) eine Rahmeninklusionsvereinbarung abgeschlossen. Diese gilt für das BMG selbst und für alle seine Geschäftsbereichsbehörden. Unter anderem hat das BMG darin selbstverpflichtend eine von der gesetzlichen Quote abweichende höhere Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen von acht Prozent festgelegt und hält diese ein. Ebenfalls ist in dieser Rahmeninklusionsvereinbarung festgelegt, dass bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen darauf geachtet werden soll, diese möglichst in allen Laufbahngruppen und Funktionsebenen einzustellen. So wird auch bei der Einstellung schwerbehinderter Auszubildender eine höhere Quote von 9 Prozent angestrebt. Im Bereich des höheren Dienstes läuft bereits seit 2011 ein gemeinsames Integrationsprojekt für schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker (GIPSA) im BMG und seinen Geschäftsbereichsbehörden. In diesem Projekt werden befristete Stellen für arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker ausgeschrieben, damit diese sich durch ihre Tätigkeit im Ressort für den ersten Arbeitsmarkt qualifizieren können. Aus dem GIPSA-Projekt konnten auch Akademikerinnen und Akademiker dauerhaft für eine Tätigkeit im BMG gewonnen werden.

Das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) und sein Geschäftsbereich verfügen über sehr ambitionierte Inklusionsvereinbarungen und sehen sich bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben, in einer Vorbildfunktion. Der Anteil schwerbehinderter Menschen muss im Geschäftsbereich des BMDV daher gemäß § 154 Absatz 1 SGB IX i. V. m. § 241 SGB IX mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze betragen. Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrags ist diese Quote in jeder Dienststelle anzustreben und wenn möglich in Bezug auf die in den nächsten Jahren angestrebten 12 Prozent zu überschreiten. Alle Arbeitsplätze im Geschäftsbereich des BMDV sind daher grundsätzlich für schwerbehinderte Menschen geeignet. Der Anspruch einer besonderen gesundheitlichen Eignung kann sich lediglich aus der Stellenbeschreibung ergeben.

Die Vorgaben des § 164 Absatz 1 und des § 165 SGB IX zur Besetzung freier Arbeitsplätze sowie die weiterführenden umfangreichen Bestimmungen der

Rahmeninklusionsvereinbarung (RIV) hierzu sind in allen Behörden strikt zu beachten.

Um die vorgenannten Ziele zu erreichen, werden regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Vorgesetzte, Personalverwaltung, Inklusionsbeauftragte und sonstige Angehörige des Geschäftsbereichs zum Schwerbehindertenrecht einschließlich der jeweils geltenden Inklusionsvereinbarungen durchgeführt und auch der Gleichstellungsbeauftragten sowie den Interessenvertretungen angeboten. Durch diese Maßnahmen ist es gelungen, bezogen auf den gesamten Geschäftsbereich des BMDV aktuell eine Beschäftigungsquote von ca. 9 Prozent zu erreichen.

Zur Einhaltung der Beschäftigtenquote beim Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) sind gemäß § 154 Absatz 1 SGB IX i. V. m. § 241 Absatz 1 SGB IX folgende Maßnahmen ergriffen worden: Aktive Werbung von Menschen mit Behinderung auf Job- bzw. Karrieremessen, berufliche Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten mit Behinderung sowie Vergabe von Praktika an Menschen mit Behinderung. Um die Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter am Arbeitsleben zu verbessern, hat das BMUV eine Rahmeninklusionsvereinbarung abgeschlossen, die für das Ministerium und seine Geschäftsbereichsbehörden gilt. Das BMUV hat darin selbstverpflichtend eine von der gesetzlichen Schwerbehindertenquote abweichende höhere Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen von 8 Prozent festgelegt.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) unternimmt im Einklang mit dem SGB IX und der BMZ Integrationsvereinbarung zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung im gehobenen und höheren Dienst bzw. in Führungspositionen unter anderem folgende Maßnahmen:

Einstellungsprozesse

- Bei externen Ausschreibungen für Stellen im gehobener und höherer Dienst wird darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Stellenausschreibungen werden unter anderem über die Plattform myability.jobs (Jobbörse für Menschen mit Behinderungen) bekannt gegeben.
- Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen, die sich auf Stellen im gehobener und höherer Dienst beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, werden zu einem Auswahlverfahren eingeladen.
- Die Schwerbehindertenvertretung wird zur Teilnahme in beratender Funktion als Kommissionsmitglied zu allen Auswahlverfahren für die Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes, an denen schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Bewerbende teilnehmen, eingeladen.
- Im Auswahlverfahren für die Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes werden schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte Menschen auf Wunsch die ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt.
- Auswahlkommissionen werden in Schulungen für Beobachterinnen und Beobachter entsprechend zu unbewussten Vorurteilen (unconscious biases) gegenüber schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte Menschen geschult.

Karriereentwicklung

- Für schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen werden sukzessiv die jeweils bestmöglichen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen geschaffen, um Zugangs- und Beteiligungsbarrieren abzubauen und die Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu fördern. Das BMZ strebt zudem die

Einstellung von Gebärdensprachdolmetscherinnen bzw. -dolmetschern an. Damit sollen nicht nur bestehende Barrieren abgebaut werden, sondern auch die Attraktivität des BMZ als Arbeitgeber für schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten Menschen erhöht werden.

- Das BMZ stellt unter anderem durch folgende Maßnahmen sicher, dass eine Behinderung keine negativen Auswirkungen auf die dienstliche Beurteilung einer schwerbehinderten Person hat.
 - Vor der Erstellung der Beurteilung führt die erstbeurteilende Person auf Antrag der zu beurteilenden schwerbehinderten oder gleichgestellten Bediensteten mit ihr, der Schwerbehindertenvertretung und der bzw. dem Beauftragten des Arbeitgebers ein Gespräch über die Auswirkungen und ggf. Einschränkungen durch die Behinderung auf die Qualität und Quantität der zu erbringenden Arbeit sowie die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit. In diesem Gespräch wird auch eruiert, ob die erforderlichen Hilfsmittel und Anpassung der Erwartungen im Beurteilungszeitraum berücksichtigt wurden. Weichen Zweitbeurteilende oder Maßstabhaltende bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte Bediensteten ab, hat die bzw. der zu Beurteilende das Recht auf ein erneutes Gespräch mit dem genannten Teilnehmerkreis.
 - Vor der Beurteilung werden die Beurteilenden in Beurteilungsschulungen zu unbewussten Vorurteilen (unconscious biases) gegenüber schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte Menschen geschult.
- Im Rahmenkonzept zur Personalentwicklung ist das Thema Inklusion als Querschnittsthema verankert. Der Fokus richtet sich auf die angemessene Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die die Bedürfnisse und Potentiale von Menschen mit Behinderung angemessen berücksichtigen sollen. Bei der anstehenden Modernisierung des Rahmenkonzepts werden wir in den Blick nehmen, welche Maßnahmen künftig zusätzlich ergriffen werden sollten, u. a. auch mit Blick auf die Förderung der Möglichkeiten einer Übernahme von Führungsaufgaben durch Beschäftigte mit Behinderung.

Die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote von wenigstens 6 Prozent gemäß § 154 i. V. m. § 241 Absatz 1 SGB IX lag im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in den letzten Jahren stets zwischen 8 und 9 Prozent. Das BMBF ist bestrebt, die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen weiter zu erhöhen, indem das BMBF durch eine Vielzahl von Maßnahmen, die den Arbeitsalltag erleichtern, als attraktiver Arbeitgeber für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber präsentieren und Inklusion im Arbeitsalltag ganz selbstverständlich leben. Zu diesem Zweck hat das BMBF eine Inklusionsvereinbarung getroffen, die mit konkreten Maßnahmen hinterlegt ist und regelmäßig evaluiert sowie aktualisiert wird.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien: Da die Einhaltung der 5-prozentigen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung im gehobenen und höheren Dienst bzw. in Führungspositionen maßgeblich davon abhängt, wie sich der Kreis der Bewerbenden zusammensetzt, sind insoweit Einflussmöglichkeiten gering. Selbstverständlich wird jedoch bei Stellenausschreibungen ein Hinweis auf die bevorzugte Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung nach Maßgabe des SGB IX aufgenommen.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Antwort der Bundesregierung zu Frage 4 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/11606 hingewiesen.

94. Hat die mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts (BGBl. 2023 I Nr. 146 vom 13. Juni 2023) erfolgte Einführung der vierten Stufe der Ausgleichsabgabe zu einem Anstieg der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – allen voran bei sog. Nullbeschäftigten – beigetragen?

Daten zu den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern, einschließlich den sogenannten „Nullbeschäftigten“, werden von der BA im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach § 163 SGB IX erhoben und veröffentlicht (siehe auch die Antwort zu Frage 92). Aktuell liegen Ergebnisse bis zum Jahr 2022 vor. Zur Entwicklung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen seit Inkrafttreten der vierten Stufe der Ausgleichsabgabe zum 1. Januar 2024 liegen der Bundesregierung noch keine Erkenntnisse vor.

95. Warum hat die Bundesregierung über ein Jahr nach Vorlage der „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb626-entgeltsystem-wfbm.html) noch keine gesetzgeberischen Vorschläge vorgelegt, und wie bewertet sie vor diesem Hintergrund die Kritik von (Werkstatt-)Verbänden (z. B. www.xn--werkstatttrte-deutschland-zbc.de/neuigkeiten/2024-11/das-ende-der-ampelregierung-und-der-werkstattlohn)?

Dem Grundgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention „Nichts über uns ohne uns“ folgend hat das BMAS die Ergebnisse der „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ und mögliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zunächst in einem strukturierten Dialogprozess erörtert und diskutiert. Im Dialogprozess waren alle relevanten Akteure beteiligt (Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Werkstattbeschäftigten, Verbände, Werkstattträger, Kostenträger, Länder und Sozialpartner).

Aus dem strukturierten Dialogprozess ist der „Aktionsplan für Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf einen inklusiven Arbeitsmarkt“ hervorgegangen, der seitdem das Dach für den Gesamtprozess des BMAS zur Weiterentwicklung der WfbM bildet. Dieser umfasst sowohl kurzfristige Maßnahmen als auch mittel- und langfristige Ziele, um die Durchlässigkeit von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen und das Entgeltsystem in den WfbM zu verbessern.

Geplant war, Teile des Aktionsplans noch in dieser Legislaturperiode in den gesetzgeberischen Prozess einzubringen. Dies war aufgrund des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode nicht möglich.

96. Warum wurde das im Koalitionsvertrag (S. 78) angekündigte „Bundesprogramm Barrierefreiheit“ nicht umgesetzt?

Die aktuelle Bundesregierung hat im November 2022 per Kabinettsbeschluss eine ressortübergreifende Bundesinitiative Barrierefreiheit eingesetzt. Erkenntnisse und Erfahrungen der Bundesinitiative sollen genutzt werden, um diese in die inhaltliche Planung eines Bundesprogramms einfließen lassen zu können. Schon jetzt ist jedoch deutlich geworden, dass der Bund allenfalls modellhaft Projekte zum Abbau von Barrieren fördern kann. Die Kompetenzen für Maß-

nahmen in diesem Bereich liegen überwiegend bei den Ländern und Kommunen. Eine Verfestigung möglicher Modellprojekte läge also in entsprechender Verantwortung.

97. Ist die „Bundesinitiative Barrierefreiheit“ ersatzweise an die Stelle des Bundesprogramms getreten?
98. Wenn ja, worin liegen die Unterschiede zwischen einer Bundesinitiative und einem Bundesprogramm?

Die Fragen 97 und 98 werden gemeinsam beantwortet.

Nein, die Bundesinitiative ist nicht ersatzweise an die Stelle eines Bundesprogramms getreten. Erläuterung hierzu siehe auch die Antwort zu Frage 96.

99. Welche Maßnahmen aus dem Eckpunktepapier „Bundesinitiative Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei“ (www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-barrierefreiheit-2146172) vom 30. November 2022 hat die Bundesregierung in den Bereichen Mobilität, Wohnen, Gesundheit und Digitales bislang umgesetzt?

Aktuell erarbeitet die Bundesregierung eine Zwischenbilanz der Bundesinitiative, die voraussichtlich im Frühjahr 2025 vorliegen wird. Im Bereich Gesundheit hat das BMG am 2. Dezember 2024 den Aktionsplan für ein diverses, inklusives und barrierefreies Gesundheitswesen veröffentlicht.

100. Wie bewertet die Bundesregierung die Kritik des Deutschen Behindertenrats, dass weder die im Koalitionsvertrag angekündigte Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes noch die des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt werden konnte (www.deutscher-behindertenrat.de/ID299052)?

Der Gesetzentwurf zur Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes hätte zu deutlichen Verbesserungen für die Barrierefreiheit in Deutschland geführt und die Umsetzung weiterer zentraler Punkte der UN-Behindertenrechtskonvention ermöglicht. Eine Umsetzung war aufgrund der verkürzten Legislaturperiode nicht realisierbar. Auch die Beratungen über eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden wegen des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode nicht abgeschlossen.

101. Wie weit ist das Ansinnen aus dem Koalitionsvertrag (S. 78) vorangeschritten, alle öffentlichen Gebäude des Bundes umfassend barrierefrei zu machen?

Im Behindertengleichstellungsgesetz sind bereits heute Normen enthalten, die eine barrierefreie Gestaltung von Gebäuden des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts vorsehen. Mit der Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes war angedacht, diese Regelungen weiter zu konkretisieren. Aufgrund der verkürzten Legislaturperiode war eine Umsetzung der Reform nicht möglich.

102. Welche konkreten Förderprogramme wurden von der Bundesregierung aufgelegt, damit Anbieter von Gütern und Dienstleistungen innerhalb einer angemessenen Übergangsfrist den Abbau von Barrieren nachhaltig angehen können (vgl. Koalitionsvertrag, S. 78)?

Es wurden in dieser Legislaturperiode keine Förderprogramme initiiert.

103. Warum hat die Bundesregierung das Vorhaben, einen Sprachendienst in einem eigenen Bundeskompetenzzentrum Leichte Sprache/Gebärdensprache einzurichten (Koalitionsvertrag, S. 78), bis heute nicht umgesetzt?

Das Bundeskompetenzzentrum Leichte Sprache/Gebärdensprache sollte mit der Überarbeitung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) bei der Bundesfachstelle Barrierefreiheit eingerichtet werden. Aufgrund der verkürzten Legislaturperiode war eine Umsetzung nicht möglich.

104. Wurden – wie im Koalitionsvertrag (S. 78) vorgesehen – die Ausnahmemöglichkeiten des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) bereits abgeschafft, und wenn nein, bis wann soll dies geschehen?

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Ausnahmemöglichkeiten von dem im Personenbeförderungsgesetz (PBefG) formulierten Ziel, vollständige Barrierefreiheit im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu erreichen, zu beschränken. Die notwendigen Änderungen im PBefG sollen in der nächsten Legislaturperiode in Kraft treten.

105. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen, um die im Koalitionsvertrag (S. 79) vorgesehenen Verbesserungen beim Bundesteilhabegesetz (BTHG), insbesondere dessen konsequente und zügige Umsetzung auf allen staatlichen Ebenen, die Beendigung von Übergangslösungen, den Abbau von Bürokratie und die Beseitigung der Schnittstellen zwischen Eingliederungshilfe und Pflege, anzugehen?

Mit der dritten Stufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist die Eingliederungshilfe zum 1. Januar 2020 aus der Sozialhilfe nach dem SGB XII als eigenes Leistungs- und Teilhaberecht in das SGB IX, Teil 2 überführt worden. Die Ausführung der Eingliederungshilfe liegt verfassungsgemäß in der Zuständigkeit der Länder.

Das BMAS steht mit den Ländern wie auch mit der Vertretung der Träger der Eingliederungshilfe in stetigem Austausch, unter anderem im Rahmen der Länder-Bund-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (LBAG BTHG). In dieser Arbeitsgruppe werden aktuelle Umsetzungsfragen der reformierten Eingliederungshilfe erörtert. Da auch weiterhin ein hoher Bedarf an einem stetigen Austausch zwischen Ländern und Bund hinsichtlich aktueller Themen der Eingliederungshilfe besteht, soll die LBAG-BTHG fortgeführt werden.

106. Zu welchen Ergebnissen haben die vom BMAS noch einmal bis November 2024 verlängerten Projekte zur Umsetzung des BTHG „Wirkungsprognose“, „Finanzuntersuchung“ und „Umsetzungsbegleitung“ geführt (vgl. Antwort der Bundesregierung zu Frage 1 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/6935)?

Die Bundesregierung begleitet die Umsetzung des BTHG eng (vgl. die Antwort zu Frage 105). Die verschiedenen Begleitprojekte auf Grundlage von Art. 25 BTHG waren dabei ursprünglich bis Jahresende 2022 geplant. Aufgrund der verzögerten Umsetzung des BTHG in der Praxis sind Teile der Projekte verlängert worden. Hierzu gehörten unter anderem die Umsetzungsbegleitung BTHG gemäß Artikel 25 Absatz 2 BTHG, die durch den Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. durchgeführt wurde, sowie die beiden Begleitforschungsprojekte Wirkungsprognose gem. Artikel 25 Absatz 2 BTHG und Finanzuntersuchung gemäß Artikel 25 Absatz 4 BTHG. Mit Ende des Jahres 2024 sind die Projekte formal abgeschlossen worden.

Die Homepage des Projektes Umsetzungsbegleitung BTHG wurde zum Jahresende 2024 in einen statischen Wissensspeicher überführt, der auch noch für die Dauer der kommenden Legislaturperiode zur Verfügung stehen wird (<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/>).

Im Verlängerungszeitraum der Forschungsprojekte Wirkungsprognose und Finanzuntersuchung ist die Umsetzung des BTHG weiter vorangeschritten. In den Abschlussberichten finden sich hierzu entsprechende Ausführungen. Es ist beabsichtigt, diese zeitnah als Forschungsberichte auf der Webseite des BMAS zu veröffentlichen.

107. In welchem Umfang werden Pressekonferenzen und öffentliche Veranstaltungen von Bundesministerien und nachgeordneten Behörden sowie Informationen zu Gesetzen und Verwaltungshandeln mittlerweile in Gebärdensprache und Leichte Sprache bzw. Einfache Sprache übersetzt bzw. Untertitelt, und wie konnte die Bundesregierung diesen Umfang von 2021 bis 2024 steigern?

Welche Aktivitäten plant die Bundesregierung mit Blick auf den Global Disability Summit (GDS25), der im Frühjahr 2025 in Deutschland stattfinden wird, und welche konkreten, teilhabepolitischen Themen gedenkt sie, hier zu platzieren?

Öffentliche Veranstaltungen und Pressekonferenzen lässt die Bundesregierung sowohl vor Ort als auch im Live-Streaming grundsätzlich in Deutsche Gebärdensprache übersetzen. Veröffentlichte Videos werden standardmäßig mit Untertiteln versehen.

Die Web-Angebote des Bundeskanzlers, des Presse- und Informationsamtes Bundesregierung und der Bundesministerien enthalten Basis-Informationen in Leichter und Einfacher Sprache, deren Umfang im angefragten Zeitraum erheblich gesteigert werden konnte. Ziel der Bundesregierung ist es, alle Informationsangebote vollständig barrierefrei zu gestalten.

Für die technischen Rahmenbedingungen der Barrierefreiheit von Social-Media-Beiträgen sind die jeweiligen Plattformbetreiber zuständig. Die Bundesregierung gewährleistet bei der redaktionellen Gestaltung ihrer Inhalte in diesem Rahmen soweit wie möglich Barrierefreiheit: etwa durch die Bereitstellung von Alt-Texten, Untertiteln oder Voice-Over sowie durch barrierefreie Grafikgestaltung. Darüber hinaus werden einzelne Beiträge in Leichter Sprache, Einfacher Sprache oder Deutscher Gebärdensprache veröffentlicht.

Die Bundesregierung sowie die Mitgastgeber des Global Disability Summit (GDS25) planen für den Gipfel Aktivitäten zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der internationalen Zusammenarbeit. Sie haben die Gipfelthemen in Konsultation mit der deutschen und internationalen Zivilgesellschaft abgestimmt. Themen werden Gesundheitsgerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen, inklusive Bildung, barrierefreie Infrastruktur, Assistenztechnologie, inklusive Beschäftigung, inklusive Städte, politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen, Finanzierung inklusiver Entwicklung, Inklusion bei Krisen, Konflikten und Katastrophen, inklusive Maßnahmen zum Klimawandel sein.

108. In welchem Umfang belaufen sich die für den GDS25 veranschlagten Finanzmittel, und in welcher Höhe werden sich etwaige Folgekosten belaufen?

Die Finanzmittel für den GDS25 waren allesamt im Haushalt 2024 veranschlagt und belaufen sich auf insgesamt bis zu 27,9 Mio. Euro. Folgekosten resultieren daraus keine, eingegangene Rechtsverpflichtungen werden noch bis ins Jahr 2026 bedient.

109. Ist nach dem Ende des GDS25 eine umfassende Evaluierung des Gipfels geplant?

Der GDS ist eine Partnerschaft zwischen Vertragsstaaten der UN-Behindertenrechtskonvention und Organisationen von Menschen mit Behinderungen, vertreten durch den ständigen Mitgastgeber International Disability Alliance (IDA). Die IDA nimmt auch Monitoring und Evaluierung der beim GDS eingegangenen Selbstverpflichtungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vor.

110. Was hat die Bundesregierung konkret unternommen, um insbesondere Frauen vor Altersarmut zu schützen?

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Jahren wichtige Leistungsverbesserungen auf den Weg gebracht, die für viele Personen zu höheren Rentenanprüchen führen und somit einen Beitrag zur Reduzierung des Risikos von Altersarmut leisten. Beispielhaft seien die Grundrente und die Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten genannt. Diese Maßnahmen wirken sich auch positiv auf die materielle Situation von Frauen aus.

Der effektivste und zielgerichtete Schutz vor Altersarmut bei Menschen, die durch ihre eigenen Alterseinkommen ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können, erfolgt durch die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel des SGB XII. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bezogen Ende 2023 etwa 3,9 Prozent der 65-Jährigen und Älteren Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Der Anteil von Männern (3,8 Prozent) und Frauen (3,9 Prozent) ist in etwa gleich hoch. Gemessen an der Gruppe der Beziehenden von Leistungen der sozialen Mindestsicherung im erwerbsfähigen Alter ist dies ein vergleichsweise geringer Anteil.

Die regelmäßige Fortschreibung der Regelbedarfe als Bestandteil der Leistungen zur Sicherung des existenznotwendigen Lebensunterhaltes berücksichtigt die aktuelle Preis- und Lohnentwicklung. Der Fortschreibungsmechanismus wurde durch das Bürgergeld-Gesetz weiterentwickelt, sodass die Kaufkraft

auch in Zeiten hoher Preissteigerungsraten gesichert bleibt. Das hat zu einer deutlichen Erhöhung der Regelbedarfsstufen in den sozialen Mindestsicherungssystemen und damit auch in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung in den Jahren 2023 und 2024 geführt. Den Schwerpunkt der Bürgergeld-Reform bildete jedoch die Verbesserung der Chancen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt durch einen stärkeren Fokus auf Qualifizierung und Weiterbildung. Eine nachhaltige Erwerbsintegration führt zu höheren Rentenansprüchen und verringert das Risiko von Altersarmut.

111. Wie hat sich die Quote der in Armut lebenden Kinder während der aktuellen Legislaturperiode entwickelt?
112. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um die Quote der in Armut lebenden Kinder zu senken?

Die Fragen 111 und 112 werden gemeinsam beantwortet.

Armut ist ein komplexes und vielschichtiges Phänomen, das sich einer eindeutigen und einfachen Messung entzieht. Das gilt auch für die Armut von Kindern.

Oft wird in der Diskussion um das Ausmaß von Armut die sogenannte Armutsrisikoquote (ARQ) herangezogen. Diese misst den Anteil der Bevölkerung mit einem Nettoäquivalenzeinkommen unterhalb von 60 Prozent des mit der neuen OECD-Skala gewichteten Medianeinkommens (sogenannte Armutsrisikoschwelle). Die ARQ misst aber keine Armut, sondern ist eine statistische Maßgröße für die Einkommensverteilung. Sie liefert insbesondere keine Information über individuelle Bedürftigkeit. Ihre Höhe hängt u. a. von der zugrunde liegenden Datenbasis, der Bezugsgröße (50 Prozent, 60 Prozent oder 70 Prozent des mittleren Einkommens/regionaler Bezug) und der Gewichtung der Haushaltsmitglieder bei der Bestimmung des Nettoäquivalenzeinkommens ab. Der Indikator ist insbesondere für Teilpopulationen sehr volatil und kann je nach Datenquelle unterschiedlich ausfallen.

Soweit Daten in der erfragten Abgrenzung vorliegen, können sie der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Ergebnisse für 2024 liegen noch nicht vor.

Armutsrisikoquoten ¹⁾ von unter 18-jährigen in Deutschland in Prozent			
Datenquelle	Einkommensjahr		Einkommensjahr
	2021	2022	2023
EU-SILC ²⁾	15,0	14,0	-
Mikrozensus	21,3	21,8	20,7
SOEP ²⁾	21,6	–	-

Quellen: IT.NRW, Eurostat und IAW

1 Anteil der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten. Das Äquivalenzeinkommen wird auf Basis der neuen OECD-Skala berechnet.

2 Einkommensjahr entspricht dem Vorjahr der Befragung.

Die Verhinderung von Armut ist der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen, insbesondere bei Kindern. Hier gilt, dass sich die materielle Situation von Kindern nicht isoliert betrachten lässt, sondern diese stets vom Haushaltskontext abhängig ist. Grundsätzlich gilt, dass Personen in Deutschland, die durch das ihnen zur Verfügung stehende Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht finanzieren können, durch die Systeme der Mindestsicherung geschützt sind.

Die Bundesregierung hat in der 20. Legislaturperiode mit der Einführung des Bürgergeldes wesentliche Verbesserungen der Mindestsicherungssysteme her-

beigeführt. Durch die Anpassung des Fortschreibungsmechanismus wurde der hohen Preisentwicklung verbessert Rechnung getragen, was zu einer deutlichen Erhöhung der Regelbedarfsstufen führte. Bezogen auf die Regelbedarfe für hilfebedürftige Kinder im Bürgergeld und anderen Mindestsicherungssystemen ergab sich seit 2021 eine Erhöhung der Regelbedarfsstufe (RBS) 4 um insgesamt 98 Euro auf 471 Euro im Jahr 2025. Die entsprechende Erhöhung der RBS 5 belief sich auf 81 Euro (2025: 390 Euro) und die der RBS 6 auf 74 Euro (2025: 357 Euro). Den Schwerpunkt der Bürgergeld-Reform bildete jedoch die Verbesserung der Chancen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt durch einen starken Fokus auf Qualifizierung und Weiterbildung. Eine nachhaltige Erwerbsintegration der Eltern kommt dabei immer auch den im Haushalt lebenden Kindern zugute.

Für erwerbstätige Familien mit geringen bis mittleren Einkommen hat zudem die außerplanmäßige Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022, von der schätzungsweise 5,8 Millionen Beschäftigte profitiert haben, für finanzielle Verbesserungen gesorgt.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung eine Reihe von gezielten Maßnahmen ergriffen, um Familien finanziell zu stärken, insbesondere jene mit geringem Einkommen. Dazu zählt die Erhöhung des Kindergeldes zum 1. Januar 2023 von 219 auf 250 Euro pro Kind und zum 1. Januar 2025 um weitere 5 Euro auf 255 Euro. Zum 1. Juli 2022 wurde ein Sofortzuschlag von 20 Euro für von Armut betroffene Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene neu eingeführt. Zum 1. Januar 2025 wurde dieser Sofortzuschlag um 5 Euro auf nunmehr 25 Euro erhöht. Die Teilhabe-Chancen von armutsgefährdeten Kindern werden so weiter verbessert. Weiterhin wurde der Kinderzuschlag für Familien mit kleinem oder mittlerem Einkommen seit 2021 jährlich angehoben. Im Jahr 2024 betrug der Höchstbetrag des Kinderzuschlags monatlich 292 Euro pro Kind. Er stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um 42 Euro an. Seit 1. Januar 2025 beträgt der Kinderzuschlag maximal 297 Euro pro Monat. Auch die Inanspruchnahme des Kinderzuschlags ist in der 20. Legislaturperiode deutlich gestiegen: Im Dezember 2024 wurden mit dem Kinderzuschlag rund 1,33 Millionen Kinder erreicht, während es zu Beginn der Legislaturperiode im Dezember 2021 nur rund 740.000 waren. Im Bundeshaushalt 2025 wurden dementsprechend zusätzliche Mittel von rund 955 Mio. Euro eingestellt. Auch das Wohngeld enthält durch die Berücksichtigung der Haushaltsgröße eine Familienkomponente. Die Leistungen der bisherigen Empfangshaushalte haben sich im Durchschnitt durch die Reform im Jahr 2023 von rund 180 Euro auf rund 370 Euro pro Monat mehr als verdoppelt. Die Zahl der Wohngeldbeziehenden Haushalte hat sich 2023 gegenüber dem Vorjahr um 80 Prozent – von rund 652.000 auf 1,2 Millionen Haushalte – erhöht. Alleinerziehenden sichert der Unterhaltsvorschuss zusammen mit dem Kindergeld das sächliche Existenzminimum der Kinder. Entsprechend stieg die Unterstützung im Jahr 2023 und 2024 jeweils um rund 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Zudem leistet der steuerliche Entlastungsbetrag zusätzliche Unterstützung. Weiterhin wurde der steuerliche Freibetrag für Kinder rückwirkend zum 1. Januar 2024 um 228 Euro auf 6.612 Euro jährlich erhöht, für das Jahr 2025 steigt er um weitere 60 Euro auf 6.672 Euro. In diesem Zusammenhang wurde auch geregelt, dass ab 2026 Kinderfreibetrag und Kindergeld gleichermaßen erhöht werden. Für die bislang geübte Praxis, das Kindergeld entsprechend der Erhöhung der Kinderfreibeträge anzupassen, wurde so eine rechtlich verbindliche Grundlage geschaffen.

113. Warum verläuft die Auszahlung des Härtefallfonds für Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge und Härtefälle der Ost-West-Rentenüberleitung so langsam?

Die Stiftung zur Abmilderung von Härtefällen aus der Ost-West-Rentenüberleitung, für jüdische Kontingentflüchtlinge und Spätaussiedler (Stiftung Härtefallfonds) soll ihren Zweck innerhalb von drei Jahren verwirklichen. Die Geschäftsstelle der Stiftung Härtefallfonds hat Ende Juni 2023 damit begonnen, über die Anträge zu entscheiden und die pauschalen Einmalzahlungen an die Berechtigten auszuzahlen. Die Bearbeitung der Anträge wird voraussichtlich im zweiten Quartal 2025 und damit vorzeitig abgeschlossen.

114. Warum wurde der Härtefallfonds für Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge und Härtefälle der Ost-West-Rentenüberleitung von 1 Mrd. Euro auf 500 Mio. Euro gekürzt?

Auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 1 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/5168 wird verwiesen.

115. Wie bewertet die Bundesregierung die Antragsbilanz des Härtefallfonds, und sieht die Bundesregierung Änderungsbedarf aufgrund der niedrigen Antragszahlen?

Für eine Bewertung der „Antragsbilanz des Härtefallfonds“ sind die Unsicherheiten der Schätzungen von Bund und Ländern sowie die Vorgaben der Parteien, die den Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode geschlossen haben, zu berücksichtigen (vgl. dazu auch die Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 9 und 17 bis 22 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/10524). Ausgehend davon erfolgt die Abwicklung der Stiftung Härtefallfonds gemäß den gemeinsam von Bund und Ländern verabredeten Kriterien. Die Bundesregierung sieht – auch aufgrund der noch andauernden Antragsbearbeitung – keinen Änderungsbedarf an der Stiftung Härtefallfonds.

116. Waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMAS in dieser Legislaturperiode involviert in das Erstellen, Ergänzen, Prüfen oder Redigieren von Papieren von oder für Parteizentralen in Bund und Ländern, und welche konkreten Abteilungen sind oder waren hierbei betroffen?
117. Wenn Frage 116 bejaht wird, hatte das BMAS vom Steuerzahler subventionierte Unterstützungsleistungen für Parteizentralen oder Parteigliederungen bereits der Präsidentin des Deutschen Bundestages gemeldet, wenn ja, wann, und in wie vielen Fällen?

Die Fragen 116 und 117 werden gemeinsam beantwortet.

Nein. Den Mitarbeitenden des BMAS ist eine parteipolitische Tätigkeit im Dienst nicht erlaubt. Ob Mitarbeitende außerhalb des Dienstes parteipolitische Aufgaben wahrnehmen, ist dem BMAS nicht bekannt. Hierfür gelten die Grenzen des § 41 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung (TVöD-BT-V) für Tarifbeschäftigte und des § 60 ff. des Bundesbeamtengesetzes für Beamte.

118. Wie stellt das BMAS sicher, dass Unterstützungsleistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMAS an Parteien, Parteigliederungen, Interessenvertretungen oder Gewerkschaften während der Dienstzeit und unter Verwendung von dienstlichen Geräten mit Sicherheit ausgeschlossen sind?
119. Gibt es im BMAS eine Dienstanweisung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während der Arbeitszeit und unter Verwendung dienstlicher Geräte keine Unterstützungsleistungen an Parteien, Parteigliederungen, Interessenvertretungen oder Gewerkschaften zu leisten, und welche dienstrechtlichen Konsequenzen oder Schadenersatzforderungen drohen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei derartigen unzulässigen Unterstützungsleistungen?

Die Fragen 118 und 119 werden gemeinsam beantwortet.

Tarifbeschäftigte und Beamte haben während ihrer Arbeitszeit die vertraglichen und beamtenrechtlichen Pflichten und die ihnen zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen; dazu gehört es gerade nicht, die in den Fragen aufgeführten Unterstützungsleistungen zu erbringen. Das BMAS hat deshalb in einer Dienstvereinbarung geregelt, dass Beschäftigte, die ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel grundsätzlich nur zu dienstlichen Zwecken nutzen dürfen. Bei Ausgabe der Geräte werden die Beschäftigten entsprechend schriftlich belehrt und dies wird von den Beschäftigten schriftlich bestätigt. Bei Verstößen wäre – abhängig von der Schwere der Verfehlung – für Tarifbeschäftigte eine Abmahnung denkbar. Beamte müssten sich bei einem Verstoß – abhängig von der Schwere der Verfehlung – disziplinarrechtlich verantworten.

**Tabelle zu Frage 14b: Eintritte von Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 82 SGB III
- Beschäftigtenqualifizierung nach der Fördergrundlage (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger¹⁾)**

Deutschland

Zeitreihe Jahressummen 2019 bis 2023 sowie die Summe Januar bis September 2024; Datenstand: Dezember 2024

Fördergrundlage	2019	2020	2021	2022	2023	Jan. bis Sept. 2024
	1	2	3	4	5	6
Förderung nach § 82 SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II	9.501	13.374	16.575	20.013	22.217	22.689
§ 82 Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	3.322	5.305	6.494	6.030	7.126	2.577
§ 82 KMU (10-249 Beschäftigte)	5.056	6.477	6.964	7.833	9.545	2.727
§ 82 Betriebe (250-2.499 Beschäftigte)	755	778	1.028	1.320	1.703	531
§ 82 Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte)	368	814	2.089	4.830	3.843	1.063
<i>gültig ab April 2024</i>						
§ 82 Betriebe 1 – 49 Beschäftigte	-	-	-	-	-	9.039
§ 82 Betriebe 50 – 499 Beschäftigte	-	-	-	-	-	3.224
§ 82 Betriebe ab 500 Beschäftigte	-	-	-	-	-	3.528

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Das Merkmal Fördergrundlage liegt für zugelassene kommunale Träger (zkT) nicht vor.

Tabelle zu Frage 14c: Eintritte von Teilnehmenden in Beschäftigtenqualifizierung

Deutschland

Zeitreihe Jahressummen 2019 bis 2023 sowie die Summe Januar bis September 2024; Datenstand: Dezember 2024

	dar.: Beschäftigtenqualifizierung					
	2019	2020	2021	2022	2023	Jan. bis Sept. 2024
	1	2	3	4	5	6
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	34.607	29.842	33.983	39.860	48.844	45.900
abschlussorientierte berufliche Weiterbildung ¹⁾	16.607	13.460	14.319	16.288	22.283	19.069
FbW berufliche Weiterbildung mit Abschluss	11.741	8.576	8.356	8.713	11.018	8.961
FbW-20 Vorbereitungslehrgang auf Externen-/Schulfremdenprüfungen	1.814	2.072	3.228	4.446	7.186	6.252
FbW-21 Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation	3.052	2.812	2.735	3.129	4.079	3.856

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Abschlussorientierte berufliche Weiterbildung beinhaltet: berufliche Weiterbildung mit Abschluss ('40 Umschulung bei einem Träger in anerkannten Ausbildungsberufen' und '41 betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO'),

'20 Vorbereitungslehrgang auf Externen-/ Schulfremdenprüfungen' und '21 Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation'.

Tabelle zu Frage 14c: Eintritte von Teilnehmenden in Beschäftigtenqualifizierung nach der Wirtschaftsabteilung des Beschäftigungsbetriebes

Deutschland

Zeitreihe Jahressummen 2019 bis 2023 sowie die Summe Januar bis September 2024; Datenstand: Dezember 2024

Wirtschaftsabteilung ¹⁾	dar.: Beschäftigtenqualifizierung					
	Jahr 2019	Jahr 2020	Jahr 2021	Jahr 2022	Jahr 2023	Jan. bis Sept. 2024
	1	2	3	4	5	6
Gesamt	34.607	29.842	33.983	39.860	48.844	45.900
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	689	544	713	723	846	473
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	38	44	43	51	52	48
03 Fischerei und Aquakultur	12	8	25	24	29	9
05 Kohlenbergbau	-	-	-	*	-	-
06 Gewinnung von Erdöl und Erdgas	-	-	-	-	-	-
07 Erzbergbau	-	-	-	-	-	-
08 Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	28	20	32	28	31	21
09 Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau und für die Gewinnung von Steinen und Erden	3	-	3	14	*	*
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	276	249	212	294	388	327
11 Getränkeherstellung	43	28	36	40	77	38
12 Tabakverarbeitung	*	-	-	*	*	-
13 Herstellung von Textilien	53	22	34	48	20	34
14 Herstellung von Bekleidung	8	11	6	4	*	14
15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	31	7	11	5	6	6
16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	58	69	67	86	80	62
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	29	35	23	30	33	36
18 Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	34	43	28	47	87	32
19 Kokerei und Mineralölverarbeitung	3	*	4	*	6	19
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	157	155	144	171	203	153
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	75	44	5	44	39	58
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	418	526	474	507	527	493
23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	109	108	93	91	163	123
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	115	76	46	66	82	75
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	647	603	561	542	650	661
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	296	218	216	224	312	311
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	239	141	162	198	230	200
28 Maschinenbau	302	423	383	450	461	383
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	726	755	1.228	2.902	1.271	812
30 Sonstiger Fahrzeugbau	25	55	24	40	42	45
31 Herstellung von Möbeln	54	57	44	76	85	84
32 Herstellung von sonstigen Waren	40	55	120	152	113	98
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	164	308	440	351	166	178
35 Energieversorgung	46	53	54	72	75	161
36 Wasserversorgung	16	14	24	20	27	25
37 Abwasserentsorgung	49	41	59	72	66	66
38 Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	258	196	234	252	280	180
39 Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	19	11	7	7	7	3
41 Hochbau	355	342	300	293	294	328
42 Tiefbau	429	383	449	457	545	438
43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	1.872	1.822	1.931	2.034	2.319	1.888
45 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	501	445	518	538	577	534
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	696	644	598	845	818	807
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	677	545	582	667	913	844
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	1.250	1.295	1.883	2.582	3.348	3.251
50 Schifffahrt	21	22	16	10	10	5
51 Luftfahrt	-	6	3	4	*	5
52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	856	921	889	1.183	1.568	1.539
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	247	161	170	313	351	236
55 Beherbergung	127	186	136	227	246	129
56 Gastronomie	383	290	276	239	311	206
58 Verlagswesen	33	16	18	11	33	23
59 Herstellung, Verleih/Vertrieb von Filmen/Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios/Verlegen von Musik	22	23	24	8	14	25
60 Rundfunkveranstalter	3	*	*	*	*	7
61 Telekommunikation	3	20	9	9	10	6
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	229	261	388	398	377	416
63 Informationsdienstleistungen	23	19	19	17	43	20
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	11	10	23	218	164	484
65 Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	*	*	*	4	4	*
66 Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	26	29	34	56	84	151
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	73	93	81	93	120	158
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	529	483	491	448	745	816
70 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	209	239	265	316	382	453
71 Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	261	276	370	274	274	338
72 Forschung und Entwicklung	14	38	19	25	65	45
73 Werbung und Marktforschung	45	76	49	66	80	166
74 Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	34	47	60	41	53	104
75 Veterinärwesen	6	6	7	7	5	10
77 Vermietung von beweglichen Sachen	124	153	130	105	135	162
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	1.873	847	817	924	1.144	866
79 Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	38	88	65	49	59	53

Tabelle zu Frage 14c: Eintritte von Teilnehmenden in Beschäftigtenqualifizierung nach der Wirtschaftsabteilung des Beschäftigungsbetriebes

Deutschland

Zeitreihe Jahressummen 2019 bis 2023 sowie die Summe Januar bis September 2024; Datenstand: Dezember 2024

Wirtschaftsabteilung ¹⁾	dar.: Beschäftigtenqualifizierung					
	Jahr 2019	Jahr 2020	Jahr 2021	Jahr 2022	Jahr 2023	Jan. bis Sept. 2024
	1	2	3	4	5	6
Gesamt	34.607	29.842	33.983	39.860	48.844	45.900
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	737	726	741	563	517	500
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	856	681	768	774	871	831
82 Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	260	240	202	227	281	297
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	187	278	324	392	753	882
85 Erziehung und Unterricht	980	805	953	1.102	1.661	1.800
86 Gesundheitswesen	1.633	2.524	4.395	5.054	7.327	7.135
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	8.090	5.550	6.022	6.982	9.731	8.544
88 Sozialwesen (ohne Heime)	4.176	2.919	2.997	3.196	4.053	4.181
90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	34	50	27	28	32	46
91 Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	7	4	5	*	7	5
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	12	33	8	30	25	3
93 Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	65	76	71	67	92	100
94 Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	222	164	234	172	256	242
95 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	13	29	17	5	17	17
96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	200	177	148	195	254	239
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	16	15	10	12	12	17
98 Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf	-	-	-	-	-	-
sonstige/keine Angabe	1.087	861	883	961	1.401	1.317

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle zu Frage 56: Bestand an Regelleistungsberechtigten (RLB) nach bisheriger Verweildauer

Deutschland

Zeitreihe, Datenstand: Dezember 2024

Daten zu Leistungen nach dem SGB II nach einer Wartezeit von 3 Monaten.

Berichtszeitraum	Bestand RLB klassiert nach bisheriger Verweildauer im Regelleistungsbezug							
	Insgesamt	davon						
		unter 3 Monate	3 Monate bis unter 6 Monate	6 bis unter 12 Monate	1 bis unter 2 Jahre	2 bis unter 3 Jahre	3 bis unter 4 Jahre	4 Jahre und länger
	1	2	3	4	5	6	7	8
Juni 2013	5.972.690	420.815	417.232	586.581	831.777	595.599	462.674	2.658.012
Dezember 2013	5.858.901	449.061	365.402	556.181	824.511	596.463	439.208	2.628.074
Juni 2014	5.962.855	414.499	412.683	580.525	834.838	611.998	467.601	2.640.711
Dezember 2014	5.858.797	448.755	367.196	555.658	811.457	607.463	470.242	2.598.026
Juni 2015	5.976.248	410.817	434.885	590.555	830.175	607.421	478.173	2.624.222
Dezember 2015	5.837.290	451.378	356.767	580.972	814.992	586.638	470.353	2.576.191
Juni 2016	5.925.085	451.105	419.794	585.256	845.390	585.541	459.173	2.578.826
Dezember 2016	5.972.889	525.476	429.940	633.632	840.938	578.775	441.986	2.522.142
Juni 2017	6.119.096	435.231	451.697	743.581	920.006	608.405	441.608	2.518.567
Dezember 2017	5.933.234	401.737	347.279	653.931	1.045.902	608.072	433.371	2.442.942
Juni 2018	5.830.581	349.922	338.103	549.296	1.065.603	670.667	452.414	2.404.576
Dezember 2018	5.592.474	367.861	294.725	477.271	887.506	777.966	454.249	2.332.896
Juni 2019	5.514.749	331.881	323.026	475.700	751.725	802.982	508.583	2.320.852
Dezember 2019	5.280.242	346.604	281.867	446.885	679.161	663.588	606.203	2.255.934
Juni 2020	5.603.379	525.845	387.397	477.858	688.952	561.349	642.521	2.319.457
Dezember 2020	5.316.845	376.936	251.593	561.802	685.232	514.343	536.357	2.390.582
Juni 2021	5.340.623	320.336	383.166	447.948	769.190	511.114	442.604	2.466.265
Dezember 2021	4.990.405	322.543	248.479	446.476	672.476	495.875	395.612	2.408.944
Juni 2022	5.327.789	776.435	275.695	397.463	617.548	514.220	383.113	2.363.315
Dezember 2022	5.398.210	456.521	478.617	766.248	588.771	459.765	371.906	2.276.382
Juni 2023	5.489.910	399.183	399.564	725.187	905.711	436.539	381.404	2.242.322
Dezember 2023	5.457.782	414.033	352.032	579.330	1.148.993	430.857	348.556	2.183.981
Juni 2024	5.525.672	377.588	372.572	577.673	1.004.485	683.970	336.226	2.173.158

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle zu Frage 56: Abgang von Regelleistungsberechtigten (RLB) nach abgeschlossener Verweildauer

Deutschland

Zeitreihe, Datenstand: Dezember 2024

Daten zu Leistungen nach dem SGB II nach einer Wartezeit von 3 Monaten.

Berichtszeitraum	Abgang RLB klassiert nach abgeschlossener Verweildauer im Regelleistungsbezug							
	Insgesamt	davon						
		unter 3 Monate	3 Monate bis unter 6 Monate	6 bis unter 12 Monate	1 bis unter 2 Jahre	2 bis unter 3 Jahre	3 bis unter 4 Jahre	4 Jahre und länger
1	2	3	4	5	6	7	8	
Juni 2013	200.768	32.766	36.344	35.728	29.869	15.445	10.353	40.263
Dezember 2013	204.264	33.636	28.246	35.059	31.840	17.591	10.902	46.990
Juni 2014	199.753	31.837	33.940	35.455	30.766	16.049	10.391	41.314
Dezember 2014	198.000	31.116	26.540	34.405	31.987	17.455	11.294	45.202
Juni 2015	195.428	28.308	31.693	35.522	30.809	16.725	10.934	41.432
Dezember 2015	210.483	30.843	26.230	35.407	34.644	19.859	12.876	50.624
Juni 2016	201.182	30.568	30.791	35.095	31.994	17.504	11.397	43.834
Dezember 2016	211.887	32.284	27.333	33.114	33.535	19.731	13.163	52.727
Juni 2017	200.476	29.505	31.189	35.096	31.535	17.358	11.437	44.357
Dezember 2017	216.809	28.538	25.058	34.286	37.253	20.784	14.352	56.540
Juni 2018	193.734	24.475	26.526	31.292	34.502	18.871	12.094	45.974
Dezember 2018	194.100	25.480	21.832	28.941	32.208	22.066	13.113	50.460
Juni 2019	179.570	22.161	24.987	27.938	27.589	19.532	12.552	44.811
Dezember 2019	181.545	23.338	20.498	26.938	26.378	18.659	14.996	50.739
Juni 2020	135.791	36.018	19.997	16.862	15.301	9.502	8.739	29.372
Dezember 2020	177.120	23.253	18.960	35.155	26.384	14.791	12.765	45.812
Juni 2021	174.077	23.910	29.879	30.258	27.579	12.893	9.448	40.110
Dezember 2021	186.118	24.312	20.149	29.759	32.012	16.095	10.893	52.898
Juni 2022	165.279	19.959	22.188	24.731	26.261	16.802	9.993	45.345
Dezember 2022	190.130	27.966	29.948	37.301	23.273	14.557	10.019	47.066
Juni 2023	180.355	24.407	28.477	35.123	29.512	12.470	9.305	41.061
Dezember 2023	180.194	26.059	23.975	30.259	34.554	12.482	9.305	43.560
Juni 2024	165.923	21.358	25.241	27.469	31.576	16.757	7.333	36.189

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

