

Entwurf für eine Formulierungshilfe

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

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Teil 1. Allgemeine Vorschriften

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

Teil 2. Förderung

- § 4 Förderungsmaßnahmen
- § 5 Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze
- § 6 Förderung durch Leistungsausgleich
- § 7 Verfahren der Förderung

Teil 3. Finanzierung

- § 8 Berufsausbildungssicherungsabgabe
- § 9 Befreiung von der Abgabepflicht
- § 10 Höhe der Abgabe
- § 11 Vorrang tarifvertraglicher Regelungen
- § 12 Verfahren der Erhebung
- § 13 Vorfinanzierung durch den Bund

Teil 4. Berufsausbildungssicherungsfonds

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

Teil 5. Gemeinsame Vorschriften

- § 20 Auskunftspflicht
- § 21 Datennutzung und Datenabgleich
- § 22 Ordnungswidrigkeiten
- § 23 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Teil 1. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck dieses Gesetz ist es, den Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation zu sichern und zu fördern, um durch Ausschöpfung des gesamten zukünftigen Fachkräftepotentials die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands nachhaltig zu gewährleisten. Dabei wird vorrangig auf die Eigenverantwortung und das Eigeninteresse der Arbeitgeber an qualifizierten Fachkräften gesetzt. Die Förderung greift als Hilfe zur Selbsthilfe nur ein, wenn die Arbeitgeber ihrer besonderen Verantwortung, im eigenen Interesse junge Menschen auszubilden, nicht ausreichend nachkommen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Stichtag im Sinne dieses Gesetzes ist der 30. September eines laufenden Jahres.
- (2) Bezugsjahr ist das Ausbildungsjahr, das am 1. Oktober des dem jeweiligen Stichtag vorangegangenen Jahres begonnen hat.
- (3) Auszubildende im Sinne dieses Gesetzes sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, mit denen der betreffende Arbeitgeber einen Berufsausbildungsvertrag zur betrieblichen Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf abgeschlossen hat.
- (4) Die notwendige Ausbildungsquote beträgt [sieben] Prozent. Sie beschreibt das bundesweite Verhältnis der Anzahl von Auszubildenden zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bei dem zu erwarten ist, dass der Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation gesichert sind.
- (5) Die individuelle Ausbildungsquote eines Arbeitgebers ist der Anteil der im Bezugsjahr bei ihm durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden an der Gesamtzahl der bei ihm im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen.
- (6) Zusätzliche Ausbildungsplätze sind mit am Stichtag bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen vertraglich geschlossene
 1. betriebliche Berufsausbildungsverhältnisse, die zu einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder nach einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf hinführen, in der Zeit nach dem Stichtag bis zum 15. Dezember desselben Jahres begründet und spätestens bis zum 31. Januar des folgenden Jahres begonnen werden, sowie
 2. außerbetriebliche Berufsausbildungsverhältnisse, die zu einem entsprechend anerkannten Beruf hinführen und spätestens bis zum 31. März des auf den Stichtag folgenden Jahres begründet und begonnen werden.
- (7) Die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze ist die um einen Zuschlag von [15] Prozent erhöhte Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen abzüglich der Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten unbesetzten Stellen.
- (8) Der individuelle Ausgleichsfaktor beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 förderfähige Ausbildungsleistung eines Arbeitgebers. Er ergibt sich aus der Anzahl der Auszubildenden, die im Bezugsjahr bei dem betreffenden Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren, höchstens jedoch aus der auf die nächste ganze Zahl abgerundeten, wie folgt zu berechnenden Anzahl: Anzahl der im Bezugsjahr bei einem Arbeitgeber durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden abzüglich der rechnerischen Anzahl von

Auszubildenden, die sich aus der Multiplikation der notwendigen Ausbildungsquote mit der Anzahl der bei dem jeweiligen Arbeitgeber im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergibt. Auszubildende, deren Berufsausbildungsverhältnis im Bezugsjahr als zusätzlicher Ausbildungsplatz gemäß § 5 gefördert wird, finden dabei keine Berücksichtigung. Soweit die Berufsausbildung wesentlicher Geschäftszweck eines Arbeitgebers ist, werden zur Verfolgung dieses Geschäftszwecks beschäftigte Auszubildende nicht berücksichtigt.

(9) Der Gesamtausgleichsfaktor beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 bundesweit förderfähige Ausbildungsleistung. Er ergibt sich aus der Addition sämtlicher individueller Ausgleichsfaktoren derjenigen Arbeitgeber, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote überschritten hat, und wird von der Bundesregierung spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden [30. April] im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

§ 3

Auslösung der Förderung und Finanzierung

(1) Die Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz wird durchgeführt, wenn die Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss feststellt, dass

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

Die Bundesregierung trifft die Feststellung innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung der Berufsberatungsstatistik für den Berichtsmonat September durch die Bundesagentur für Arbeit.

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

Teil 2. Förderung

§ 4

Förderungsmaßnahmen

Aus den Mitteln des gemäß § 14 Abs. 1 errichteten Berufsausbildungssicherungsfonds erfolgt nach Maßgabe des § 5 die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie nach Maßgabe des § 6 die Förderung durch Leistungsausgleich.

§ 5

Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze

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

(2) Sofern weniger zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden als es der erforderlichen Anzahl entspricht, können die Fondsmittel für die Förderung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze eingesetzt werden.

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

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

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

(4) Über die Bewilligung von Zuwendungen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze entscheidet das Bundesverwaltungsamt nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei berücksichtigt es insbesondere die Lage und Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

§ 6

Förderung durch Leistungsausgleich

Im Rahmen der Förderung durch Leistungsausgleich werden Arbeitgeber, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote überschritten hat, durch Zuwendung eines Förderbetrages finanziell entlastet. Die Höhe des Förderbetrages im Einzelfall ergibt sich aus dem individuellen Ausgleichsfaktor. Dieser wird mit der jährlichen durchschnittlich vereinbarten Bruttoausbildungvergütung aller Auszubildenden, die im Bezugsjahr bei dem jeweiligen Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren, multipliziert, höchstens jedoch mit [7.500] Euro.

§ 7

Verfahren der Förderung

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

1. für die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und die Förderung durch Leistungsausgleich Anträge spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 15. Dezember zu stellen sind,
2. Förderbeträge für bereitgestellte zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze regelmäßig [neun] Monate nach Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses anteilig ausgezahlt werden,
3. Auszahlungen im Rahmen der Förderung durch Leistungsausgleich regelmäßig bis zum Stichtag des folgenden Jahres erfolgen.

Teil 3. Finanzierung

§ 8

Berufsausbildungssicherungsabgabe

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

§ 9

Befreiung von der Abgabepflicht

- (1) Nicht zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen werden
1. Arbeitgeber, deren individuelle Ausbildungsquote die notwendige Ausbildungsquote im Bezugsjahr erreicht oder überschritten hat, sowie
 2. Arbeitgeber mit im Bezugsjahr durchschnittlich weniger als [zehn] sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- (2) Wenn besondere Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen, können Arbeitgeber auf Antrag von der Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe befreit werden. Besondere Umstände des Einzelfalls sind insbesondere dann gegeben, wenn die Höhe des zu leistenden Abgabebetrags für den betreffenden Arbeitgeber unter Berücksichtigung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine unzumutbare Härte darstellen würde.

§ 10

Höhe der Abgabe

- (1) Die Höhe der von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Berufsausbildungssicherungsabgabe ist abhängig von der Anzahl der bei ihm im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze und dem Gesamtausgleichsfaktor. Sie bemisst sich nach der Anzahl der bei dem jeweiligen Arbeitgeber im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die mit einem Pro-Kopf-Abgabebetrag multipliziert wird. Dieser Pro-Kopf-Abgabebetrag setzt sich zusammen aus
1. dem Anteil zur Finanzierung der Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze gemäß § 5 in Höhe von [0,225] Cent für jeden erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplatz und
 2. dem Anteil zur Finanzierung der Förderung durch Leistungsausgleich gemäß § 6 in Höhe von [0,0648543] Cent für jeden im Gesamtausgleichsfaktor enthaltenen Platz.
- Für jeden bei einem Arbeitgeber im Bezugsjahr durchschnittlich beschäftigten Auszubildenden wird der Pro-Kopf-Abgabebetrag für [14] sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Abzug gebracht.
- (2) Die Höhe des Pro-Kopf-Abgabebetrages wird von der Bundesregierung spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden [30. April] im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

§ 11

Vorrang tarifvertraglicher Regelungen

- (1) Tarifvertragliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Förderung der Berufsausbildung, die nach Inhalt, Zweck und Belastung den Regelungen dieses Gesetzes gleichwertig sind, können von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen, wenn
1. dies in einem nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag ausdrücklich festgelegt und
 2. die Gleichwertigkeit im Rahmen der Allgemeinverbindlicherklärung geprüft und festgestellt worden ist. Gleichwertigkeit in diesem Sinne setzt insbesondere voraus, dass entsprechende tarifvertragliche Rechtsnormen den von diesen erfassten Arbeitgebern grundsätzlich eine individuelle Ausbildungsquote von annähernd [sieben] Prozent abverlangen.
- In diesem Fall gehen sie diesem Gesetz vor. Dies gilt nicht für Tarifverträge, die mit einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen wurden.
- (2) Arbeitgeber, die dem Geltungsbereich tarifvertraglicher Rechtsnormen im Sinne von Absatz 1 unterliegen, werden auf Antrag von der Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe befreit und sind von der Förderung nach diesem Gesetz ausgeschlossen.

§ 12
Verfahren der Erhebung

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

1. den Inhalt und die Form der für die Erhebung der Abgabe notwendigen Angaben,
2. den Zeitpunkt, bis zu dem die Angaben vorliegen müssen,
3. die Schätzung des Abgabebetrags bei nicht oder nicht fristgerecht vorliegenden Angaben.

§ 13
Vorfinanzierung durch den Bund

Soweit dies zur Durchführung der Förderungsmaßnahmen gemäß § 4 erforderlich ist, erfolgt eine Vorfinanzierung durch den Bund. Die insoweit zur Verfügung gestellten Mittel sind dem Bund aus dem Aufkommen der Berufsausbildungssicherungsabgabe zu erstatten.

Teil 4. Berufsausbildungssicherungsfonds

§ 14
Errichtung des Fonds und Stellung im Rechtsverkehr

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

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

§ 15
Verwendung der Fondsmittel und Verwaltung

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

(2) Das Bundesverwaltungsamt verwaltet den Berufsausbildungssicherungsfonds. Es nimmt die mit der Finanzierung des Fonds und der Verwendung der Fondsmittel verbundenen Aufgaben nach fachlicher Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wahr.

(3) Die Verwaltungskosten werden grundsätzlich aus dem Fonds bestritten. Wird in einem Jahr die Förderung und Finanzierung nach § 3 nicht ausgelöst, hat der Bund die entstehenden Verwaltungskosten zu tragen.

§ 16
Finanzierung, Vermögenstrennung und Auflösung des Fonds

(1) Die Finanzierung des Fonds erfolgt aus der Berufsausbildungssicherungsabgabe nach Maßgabe der §§ 8 bis 13. Nach Durchführung von Förderungsmaßnahmen gemäß § 4 vorhandene Restmittel verbleiben im Fonds.

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

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

(4) Bei Auflösung des Fonds vorhandene Restmittel werden gruppennützig für den in § 1 genannten Zweck verwendet.

§ 17

Jahresrechnung und Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung

(1) Für jedes Kalenderjahr ist eine Jahresrechnung aufzustellen. In der Jahresrechnung sind der Bestand des Sondervermögens einschließlich der Forderungen und Verbindlichkeiten sowie die Einnahmen und Ausgaben nachzuweisen. Die Jahresrechnung ist Bestandteil der Dokumentation zur Berufsausbildungssicherungsabgabe, die dem Haushaltsplan des Bundes als Anlage beizufügen ist.

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

§ 18

Beirat

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

(2) Dem Beirat gehören je vier Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes an. Die Beauftragten der Arbeitgeber werden auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Zusammenschlüsse der Kammern, Arbeitgeberverbände und Unternehmensverbände, die Beauftragten der Arbeitnehmer auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Gewerkschaften, die Beauftragten des Bundes auf Vorschlag der Bundesregierung und die Beauftragten der Länder auf Vorschlag des Bundesrates vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit berufen. An den Sitzungen des Beirats können je ein Beauftragter des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesverwaltungsamtes mit beratender Stimme teilnehmen. Die Beauftragten des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesverwaltungsamtes werden von deren jeweiligen Präsidenten entsandt.

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

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

(5) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 19

Mitwirkung des Bundesinstituts für Berufsbildung

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

Teil 5. Gemeinsame Vorschriften

§ 20

Auskunftspflicht

(1) Arbeitgeber haben dem Bundesverwaltungsamt die für die Durchführung dieses Gesetzes notwendigen Auskünfte zu erteilen und die entsprechenden Unterlagen vorzulegen. Die

Auskunftspflicht erstreckt sich insbesondere auf die notwendigen Angaben gemäß der aufgrund der §§ 7 und 12 erlassenen Rechtsverordnungen.

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

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

§ 21

Datennutzung und Datenabgleich

Die aufgrund dieses Gesetzes von Arbeitgebern erlangten Daten können, soweit dies zur Durchführung der Förderungsmaßnahmen nach § 4 sowie der Finanzierung gemäß §§ 8 bis 13 erforderlich ist, verarbeitet, genutzt und mit den bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 281 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch insbesondere auf der Grundlage der Meldungen nach § 28 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch vorhandenen Daten automatisiert abgeglichen werden. Der Austausch von Daten zwischen dem Bundesverwaltungsamt und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit für Zwecke dieses Gesetzes ist im notwendigen Umfang zulässig.

§ 22

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer entgegen § 20

1. die notwendigen Angaben nicht, nicht rechtzeitig, unrichtig oder unvollständig macht,
2. die entsprechenden Unterlagen nicht vorlegt,
3. Prüfungen, Besichtigungen oder die Einsichtnahme in geschäftliche Unterlagen nicht duldet.

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

§ 23

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Dieses Gesetz tritt am 31. Dezember 2013 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ziel und Inhalt des Gesetzes

1. Ziel

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

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

Vielfach haben Bund und Länder daher in den vergangenen Jahren Sonderprogramme aufgelegt, die dazu dienen sollten, die Berufsausbildung von Fachkräften für die künftige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zu sichern. Es widerspricht dem Grundgedanken des dualen Berufsausbildungssystems, wenn solche Programme zu Dauereinrichtungen werden, zugleich aber die Sozialpartner und der Staat den Grundgedanken der Verantwortung der Wirtschaft für ihren eigenen Fachkräftenachwuchs weiterhin für konstitutiv im Rahmen des Wirtschaftssystems erachten.

Daher werden mit diesem Gesetz folgende Zielsetzungen verfolgt:

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

2. Ausgangslage

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

Die Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung hat sich jeweils zum Stichtag 30. September bundesweit von 564.379 im Jahr 2000 auf 515.347 im Jahr 2002 reduziert (vgl. Berufsbildungsbericht 2002). Dies entspricht einer Verringerung um rund 8,7 Prozent in nur drei Jahren. Der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze an der Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Bereich sank im selben Zeitraum von 90,8 Prozent auf 90,1 Prozent, dementsprechend stieg der Anteil der staatlich finanzierten Plätze von 9,2 Prozent im Jahr 2000 auf 9,9 Prozent im Jahr 2002.

Im Jahr 2003 verstärkte sich dieser Negativtrend auf dem Ausbildungsmarkt. Von den zum 30. September 2003 abgeschlossenen 560.086 Ausbildungsverträgen entfielen 60.369 auf öffentlich finanzierte Programme. Nur noch 499.717 Ausbildungsplätze wurden seitens der Wirtschaft bis zu diesem Zeitpunkt besetzt. Der Rückgang der gesamten Zahl der Ausbildungsverträge ist somit nahezu ausschließlich auf die geringere Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen.

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

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

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

Das Gericht führte aus, wenn der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenteilung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überlasse, so müsse er erwarten, dass die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfülle, dass grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die

Chance erhielten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gelte auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgabe nicht mehr ausreichen sollte (BVerfGE 55, 274).

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

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

3. Inhalt

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

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

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

- Vorrang hat die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zum Ausgleich eines vorhandenen Defizits an Ausbildungsplätzen, das sich aus der Differenz zwischen der um einen Zuschlag von [15] Prozent erhöhten Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsstellen und der Anzahl der am Stichtag bundesweit gemeldeten unbesetzten Stellen errechnet.
- Die Förderung kommt primär Arbeitgebern zugute, deren Ausbildungsleistung (sog. individuelle Ausbildungsquote) im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote überschritten hat. An zweiter Stelle können Arbeitgeber gefördert werden, die gemäß oder unterhalb der notwendigen

Ausbildungsquote ausgebildet haben, wenn sie dadurch ihr bisheriges Angebot an Ausbildungsstellen erhöhen. Für den Fall, dass auch hierdurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht erreicht wird, können auch alle übrigen Arbeitgeber entsprechend gefördert werden.

- Nur wenn es den Arbeitgebern trotz dieser Fördermöglichkeiten nicht gelingt, genügend betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten, können nachrangig außerbetriebliche Ausbildungsplätze gefördert werden. Diese sollen möglichst betriebsnah ausgestaltet sein.

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

Zur Finanzierung der vorstehenden Förderungsmaßnahmen wird eine Berufsausbildungssicherungsabgabe von grundsätzlich allen öffentlichen und privaten Arbeitgebern erhoben. Die Höhe des von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Abgabebetrages hängt von der Anzahl der bei ihm im Bezugsjahr durchschnittlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Anzahl der erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplätze sowie der im Rahmen des Leistungsausgleichs bundesweit förderfähigen Ausbildungsleistung ab. Von der Abgabepflicht sind kraft Gesetzes Arbeitgeber ausgenommen, deren individuelle Ausbildungsquote die notwendige Quote im Bezugsjahr erreicht oder überschritten hat sowie Arbeitgeber mit im Bezugsjahr durchschnittlich weniger als [10] sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Darüber hinaus ist eine Befreiung auf Antrag bei besonderen Umständen des Einzelfalls bzw. Härtefällen vorgesehen.

II. Gesetzgebungskompetenz des Bundes

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

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

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

III. Kosten

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Wenn dies zur Durchführung der Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz erforderlich ist, erfolgt gemäß § 13 des Gesetzes eine Vorfinanzierung durch den Bund. Die insoweit zur Verfügung gestellten Mittel sind dem Bund aus dem Aufkommen der Berufsausbildungssicherungsabgabe zu erstatten.

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

2. Vollzugaufwand

Der beim Bundesverwaltungsamt entstehende Vollzugaufwand zur Durchführung des Gesetzes (Erhebung der notwendigen Daten, Erlass der Abgabe- und Zuwendungsbescheide, Abwicklung von Vollstreckungs-, Widerspruchs- und Klageverfahren, Kontrolle und Überprüfung) erfordert überschlägig einen Personalbedarf von etwa [x] Mitarbeitern. Diese Zahl ist im Hinblick auf variable Größen, etwa die voraussichtlich schwankende Anzahl der zu fördernden Berufsausbildungsverhältnisse, sowie das im Jahresverlauf schwankende Arbeitsaufkommen beim Vollzug des Gesetzes, veränderlich. Eine ausreichende Personalkapazität muss grundsätzlich vorgehalten werden oder anderweitig kurzfristig zur Verfügung stehen, um die Durchführung der Förderung sowie die Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe kurzfristig und laufend bewältigen zu können.

Bei Zugrundelegung der vom Bundesministerium der Finanzen ermittelten durchschnittlichen Personalkosten für Angestellte im gehobenen Dienst (BAT V b bis BAT III) ergibt sich ein durchschnittlicher Betrag von 72.823 Euro pro Mitarbeiter einschließlich anteiliger Sachkosten. Bei eher vorsichtiger Abschätzung der Kosten bedeutet dies einen Aufwand in Höhe von rd. [x] Mio. Euro pro Jahr.

Das Gesetz sieht vor, dass die anfallenden Verwaltungskosten grundsätzlich aus dem Berufsausbildungssicherungsfonds bestritten werden, also über die Berufsausbildungssicherungsabgabe von den abgabepflichtigen Arbeitgebern finanziert werden. In diesem Fall entstehen dem Bund keine Kosten. Verwaltungskosten fallen allerdings - wenn auch in geringerem Umfang - ebenso in Jahren an, in denen die Förderung und Finanzierung nicht ausgelöst wird. Dann hat gemäß § 15 Abs. 3 dieses Gesetzes der Bund die Kosten zu tragen.

3. Auswirkungen auf die Wirtschaft

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

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es keine spezifische „Arbeitgeberstatistik“. Insofern stützt sich die Abschätzung der Effekte auf die Wirtschaft und das Preisniveau auf Datenbestände des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit.

Das Statistische Bundesamt baut ein Unternehmensregister auf, das weitergehende Informationen enthalten soll und von der Zahl der umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen ausgeht. Unter Berücksichtigung der Unternehmen, die sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben und damit die Arbeitgeberfunktion erfüllen, verbleiben als Grundgesamtheit rund 1,662 Mio. Unternehmen im oben

dargestellten Sinn. Die tatsächliche Zahl der Unternehmen in ihrer Arbeitgeberfunktion wird tendenziell aufgrund der „Organschaft“ und der Nichterfassung nicht umsatzsteuerpflichtiger Behörden, landwirtschaftlicher Unternehmen etc. größer sein. In diesem Register sind 327.000 Unternehmen erfasst, die zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Hinzu kommen weitere Arbeitgeber: Da es in Deutschland allein 14.000 Kommunen gibt, dürfte die Zahl dieser öffentlich-rechtlichen und sonstigen Arbeitgeber in einer Größenordnung von mindestens 20.000 liegen.

Bei einer Ausbildungsbeteiligungsquote von rd. 51,3 Prozent bei diesen Unternehmen mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie einem entsprechenden Anteil bei den öffentlichen und sonstigen Arbeitgebern würden rund 151.400 Arbeitgeber nicht ausbilden. Bei Belastung der nicht oder zu wenig ausbildenden Arbeitgeber würde sich eine durchschnittliche Belastung von rd. [229] Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigtem bei diesen Arbeitgebern errechnen, wenn 50.000 zusätzliche Plätze gemäß § 5 und rund 192.400 Plätze gemäß § 6 gefördert werden. Die wahrscheinlichen Werte werden aufgrund der oben dargestellten Erfassungsmerkmale der Statistik jedoch unter diesem Wert liegen.

Insgesamt gab es in Deutschland im Jahr 2001 rund 25,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen. Wenn der Anteil der in kleinen Unternehmen bis zu neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe von rd. 4 Mio. abgezogen wird, errechnet sich eine Anzahl von etwa 21,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in größeren Unternehmen mit zehn und mehr Mitarbeitern. Gleichfalls errechnet sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in größeren Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten, die nicht oder wenig ausbilden, auf eine Größenordnung von 11,57 Mio. Wird nun das im Beispiel (50.000 zusätzliche Ausbildungsplätze finanziert für drei Jahre; Leistungsausgleich für 192.400 Plätze) angenommene Gesamtvolumen der Abgabe auf diese sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei nicht ausbildenden Arbeitgebern umgelegt, errechnet sich ein Betrag von rund [229] Euro pro Kopf im Jahr der Auslösung der Abgabe. Da jedoch die nicht oder weniger als [sieben] Prozent ausbildenden öffentlichen oder sonstigen Arbeitgeber ebenfalls nach § 10 dieses Gesetzes partiell zur Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen werden, stellt dieser Betrag den Höchstbetrag dar. Der tatsächliche Betrag wird tendenziell darunter liegen.

IV. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Es sind keine Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Zu Teil 1. Allgemeine Vorschriften

Zu § 1 (Zweck des Gesetzes)

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

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)

§ 2 definiert wesentliche im Gesetz verwendete Begriffe.

Zu Absatz 1 (Stichtag)

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

Zu Absatz 2 (Bezugsjahr)

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

Zu Absatz 3 (Auszubildende)

Absatz 3 definiert den Begriff Auszubildende im Sinne des Gesetzes.

Zu Absatz 4 (Notwendige Ausbildungsquote)

Die notwendige Ausbildungsquote wird in Absatz 3 festgelegt. Sie beschreibt das bundesweite Verhältnis der Anzahl von Auszubildenden zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bei dem zu erwarten ist, dass der Fachkräftenachwuchs und die Berufsausbildungschancen der jungen Generation gesichert sind. Die Quote beträgt [sieben] Prozent.

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

Angesichts dieser Tatsache kann die Wirtschaft wohl nicht darauf verzichten, das gesamte, in Deutschland zur Verfügung stehende Fachkräftepotential, also alle diejenigen, die sich zur Fachkraft ausbilden lassen wollen, auch als Nachwuchs zu rekrutieren. Hierzu reicht die derzeitige betriebliche Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht aus. Die Gesamtausbildungsquote (einschließlich außerbetrieblich Ausgebildeter) betrug nach den Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 31.12.2002 (aktuellere Daten liegen nicht vor) bundesweit rund 6,4 Prozent (alte Länder rund 6,2 Prozent, neue Länder rund 7,0 Prozent). Der Anteil außerbetrieblich Ausgebildeter an allen Auszubildenden beträgt bundesweit über 10 Prozent (alte Länder knapp 5 Prozent, neue Länder über 30 Prozent). Die Ausbildungsquote von Wirtschaft und Verwaltung (Anteil der betrieblich Ausgebildeten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) liegt somit derzeit bei 6 Prozent, nach dem erneuten Rückgang der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge in 2003 (minus rund 15.000) eher etwas darunter. Um einen Anstieg der betrieblichen Ausbildungsquote auf 7 Prozent zu erreichen, müssten die Arbeitgeber jährlich etwa rund 100.000 Jugendliche mehr ausbilden. 2003 hätten sie dazu statt mit knapp 500.000 mit rund 600.000 Jugendlichen neue Ausbildungsverträge abschließen müssen. Dieses Potential ist auch vorhanden (rund 35.000 Jugendliche, die nicht vermittelt wurden; gut 17.000 Jugendliche in öffentlich finanziert außerbetrieblicher Ausbildung (ohne Benachteiligte und Rehabilitanden in SGB III –finanziert Ausbildung); rund 46.000 Jugendliche die nach der Statistik der BA in Alternativen ausgewichen sind, ihren Wunsch zur Vermittlung in betriebliche Ausbildung aber ausdrücklich aufrechterhalten haben). Um alle künftig benötigten Fachkräfte auszubilden, müsste die notwendige Ausbildungsquote der Arbeitgeber deshalb auf sieben Prozent erhöht werden.

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

Zu Absatz 5 (Individuelle Ausbildungsquote)

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

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

Die Durchschnittsbetrachtung über das Bezugsjahr hat gegenüber einer Stichtagsquote den Vorteil, dass saisonal unter Umständen stark schwankende Beschäftigtenzahlen ausgeglichen und nicht eine nur punktuelle Ausbildungsleistung unter- bzw. überbewertet wird.

Zu Absatz 6 (Zusätzliche Ausbildungsplätze)

In Absatz 5 findet sich die Definition, was unter zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Sinne dieses Gesetzes zu verstehen ist. Zusätzliche Ausbildungsplätze sind danach Berufsausbildungsverhältnisse zur Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder einer sonstigen bundesgesetzlichen Regelung anerkannten Beruf. Der Berufsausbildungsvertrag muss mit einem Auszubildenden geschlossen werden, der am Stichtag bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber gemeldet war und noch nicht vermittelt ist.

Bei zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen hat der Vertragsschluss nach dem 30. September bis spätestens zum 15. Dezember desselben Jahres zu erfolgen und das Berufsausbildungsverhältnis bis zum 31. Januar des folgenden Jahres zu beginnen. Bei zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen müssen Vertragsschluss und Ausbildungsbeginn jeweils bis zum 31. März erfolgen. Diese Fristen dienen dazu, die noch nicht vermittelten Bewerber nach dem Stichtag möglichst zügig in Ausbildung zu bringen. Der frühere Stichtag, zu dem betriebliche Berufsausbildungsverhältnisse begründet sein müssen, erklärt sich im Hinblick auf die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze nach § 5, in deren Rahmen außerbetriebliche Plätze allenfalls nachrangig gefördert werden können. Ein eventueller Bedarf an außerbetrieblichen Maßnahmen soll so rechtzeitig festgestellt werden können, dass diese noch zu einem Ausbildungsbeginn bis 31. März vorbereitet werden können. Vollzeitschulische Maßnahmen können nicht gefördert werden.

Zu Absatz 7 (Erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze)

Die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze wird in Absatz 6 beschrieben. Diese ergibt sich aus der um einen Zuschlag von [15] Prozent erhöhten Anzahl der gemäß der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit am Stichtag bundesweit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen, von der die Anzahl der am Stichtag gemeldeten unbesetzten Stellen abgezogen wird. Die Zahl ist somit etwas größer als die rein rechnerische Lücke zwischen Bewerbern und Stellen und korrespondiert insofern mit dem Auslösekriterium des § 3 Abs. 1 Nr. 1. Für die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze erfolgen Förderungsmaßnahmen gemäß § 5.

Zur Bestimmung der erforderlichen Anzahl wird auf die Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit abgestellt. Der 30. September markiert das Ende des Ausbildungs- und Berichtsjahres. Die Daten der Bundesagentur werden aus den Geschäftsvorfällen gewonnen, wobei die Inanspruchnahme der Dienste der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Ausbildungsplatzsuchende freiwillig ist. Viele

potentielle Ausbilder und Bewerber finden ohne Vermittlung der Bundesagentur zueinander, so dass die Anzahl der in einem Ausbildungsjahr in anerkannten Ausbildungsberufen abgeschlossenen, bei den nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragenen Berufsausbildungsverträge höher liegt als die Anzahl der Geschäftsvorfälle. Eine „Ausbildungsplatzlücke“ - und damit das Nichtausschöpfen des Fachkräftepotentials - lässt sich allerdings nur anhand der Statistik der Bundesagentur erfassen. Denn auch das Verhältnis der Gesamtnachfrage zum Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen, das regelmäßig erst im Dezember eines Jahres vorliegt, ergibt sich letztlich aufgrund der in Absatz 6 unmittelbar in Bezug genommenen Messziffern, nämlich aus den eingetragenen Berufsausbildungsverträgen sowie der Zahl der am 30. September nicht besetzten, der Bundesagentur zur Vermittlung angebotenen Ausbildungsplätzen und der Zahl der zu diesem Zeitpunkt dort gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes).

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

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

Zu Absatz 8 (Individueller Ausgleichsfaktor)

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

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

Auszubildende, deren Berufsausbildungsverhältnis im Bezugsjahr als zusätzlicher Ausbildungsplatz gemäß § 5 gefördert wird, finden dabei keine Berücksichtigung. Dadurch sollen Doppelförderungen vermieden werden, die sich insbesondere daraus ergeben können, dass die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des § 5 regelmäßig über einen Zeitraum von etwa drei Jahren erfolgt. Im ersten Jahr der Auslösung der Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz spielt diese Einschränkung noch keine Rolle.

Soweit die Berufsausbildung wesentlicher Geschäftszweck eines Arbeitgebers ist, werden zur Verfolgung dieses Geschäftszwecks beschäftigte Auszubildende nicht berücksichtigt. Diese Regelung soll verhindern, dass bei Arbeitgebern, die sich vorwiegend der Ausbildung widmen und insofern

ähnlich wie ein Bildungsträger operieren, ein Großteil der Auszubildenden im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 finanziell gefördert werden. Eine derartige Privilegierung soll ausgeschlossen werden, da ansonsten möglicherweise Anreize gesetzt würden, die Berufsausbildung vermehrt aus den Unternehmen und Betrieben hin zu selbständigen Organisationen, die sich vornehmlich der Ausbildung widmen, zu verlagern.

Zu Absatz 9 (Gesamtausgleichsfaktor)

In Absatz 8 wird der Gesamtausgleichsfaktor definiert. Dieser beschreibt die im Rahmen des Leistungsausgleichs nach § 6 bundesweit insgesamt förderfähige Ausbildungsleistung und ergibt sich durch Summierung sämtlicher positiver individueller Ausgleichsfaktoren der Arbeitgeber. Der Gesamtausgleichsfaktor ist Maßzahl für den Finanzierungsbedarf und bestimmt maßgeblich die Höhe der von den abgabepflichtigen Arbeitgebern zu entrichtenden Berufsausbildungssicherungsabgabe (vgl. § 10). Er wird durch die Bundesregierung spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden [30. April] im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

Zu § 3 (Auslösung der Förderung und Finanzierung)

Die Förderung und Finanzierung nach diesem Gesetz muss nicht in jedem Jahr durchgeführt werden. Im Gegenteil - selbstverständlich vorzugswürdig ist es, wenn es der Wirtschaft ohne diese Mechanismen aus eigener Kraft und eigenem Engagement gelingt, den mit diesem Gesetz verfolgten Zielen gerecht zu werden. Dem Gedanken der Selbstverantwortung der Arbeitgeber für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses entspricht es, dass die Förderung und die damit korrespondierende Finanzierung über die Berufsausbildungssicherungsabgabe als „erzwungene Selbsthilfe“ nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der Ausbildungsplatzsituation und des ersichtlich brachliegenden, ungenutzten Fachkräftepotentials nötig ist.

Zu Absatz 1

Gemäß Absatz 1 der Vorschrift trifft die Bundesregierung innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung der Berufsberatungsstatistik für den Berichtsmonat September durch die Bundesagentur für Arbeit, also regelmäßig spätestens bis Mitte November eines laufenden Jahres, durch Kabinettsbeschluss die Feststellung, von der die Durchführung der Förderung und Finanzierung abhängt:

Die Förderung kann nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 nur ausgelöst werden, wenn am 30. September die Anzahl der bundesweit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen diejenige der noch nicht vermittelten Bewerber für Berufsausbildungsaustellen um weniger als [15] Prozent übersteigt. Hinsichtlich der gewählten Datenbasis wie auch des Mindestüberhangs wird auf die Begründung zu § 2 Abs. 6 (erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze) verwiesen.

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

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

Um sich rechtzeitig auf notwendige Verwaltungsabläufe vorbereiten zu können, kann die Bundesregierung auf der Grundlage des gemäß § 3 Abs. 1 Berufsbildungsförderungsgesetz bis zum

01. April jeden Jahres vorzulegenden Berufsbildungsberichtes eine Prognose hinsichtlich der Ausbildungsplatzsituation und einer möglichen Auslösung der Förderung und Finanzierung abgeben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den zeitlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Die Koppelung an Auslösekriterien nach Absatz 1 dient zwar bereits einer jährlichen Legitimation der Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe zur Finanzierung der Förderungsmaßnahmen. Da Sonderabgaben grundsätzlich nur temporär erhoben werden dürfen, nimmt Absatz 2 zusätzlich eine zeitliche Beschränkung vor: Angesichts der absehbaren demographischen Entwicklung, die für die neuen Bundesländer und Berlin bereits ab 2005, für die alten Bundesländer ab 2010, bundesweit ab 2009, einen Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und daher die Ausschöpfung des potentiellen Fachkräftereservoirs seitens der Arbeitgeber auch ohne besondere Förderung erwarten lässt, kann die Förderung letztmalig aufgrund der Ausbildungsplatzsituation am 30. September 2009 ausgelöst werden.

Teil 2. Förderung

Zu § 4 (Förderungsmaßnahmen)

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

Zu § 5 (Förderung der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze)

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

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird klargestellt, dass vorrangig die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze gefördert wird. Da nur ein bestimmtes Kontingent an „Förderplätzen“ zur Verfügung steht (vgl. § 2 Abs. 7 zur erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze), kann es mehr Antragsteller für diese Förderung geben als Plätze zur Verfügung stehen. Daher regelt Absatz 1, welche Reihenfolge bei der Gewährung entsprechender Zuwendungen zu beachten ist. So soll die Förderung primär Arbeitgebern zugute kommen, deren individuelle Ausbildungsquote die notwendige Quote im Bezugsjahr überschritten hat. Sollte hierdurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Plätze nicht erreicht werden, können an zweiter Stelle auch Arbeitgeber gefördert werden, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Ausbildungsquote nicht überschritten hat, wenn durch die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze eine über dem Durchschnitt der letzten drei Bezugsjahre liegende individuelle Ausbildungsquote erreicht würde. Für den Fall, dass auch dadurch die erforderliche Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht erreicht wird, ermöglicht Absatz 1 schließlich die Förderung aller übrigen Arbeitgeber.

Zu Absatz 2

Absatz 2 beinhaltet den Grundsatz der Nachrangigkeit der Förderung von zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen. So können außerbetriebliche Ausbildungsplätze nur gefördert werden, wenn es den Arbeitgebern nicht gelingt, genügend zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zum Ausgleich eines am Stichtag vorhandenen Defizits an Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Dies trägt dem Gedanken der Eigenverantwortung der Arbeitgeber Rechnung. Die subsidiäre Förderung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze dient somit der Verbesserung der generellen Ausbildungssituation sowie der Sicherstellung eines ausreichenden Fachkräftereservoirs und kommt auf diese Weise mittelbar den Arbeitgebern zugute.

Zu Absatz 3

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

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

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

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass das Bundesverwaltungsamt als zuständige Behörde über die Bewilligung von Zuwendungen zur Förderung zusätzlicher betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze nach pflichtgemäßem Ermessen entscheidet und dabei die Lage und Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes berücksichtigt. Eine Konkretisierung erfolgt in Verwaltungsvorschriften der Bundesregierung.

Zu § 6 (Förderung durch Leistungsausgleich)

Die Vorschrift konkretisiert § 4 im Hinblick auf die zweite Säule des Fördersystems, der Förderung durch Leistungsausgleich. Diese Form der Förderung zielt auf die finanzielle Entlastung von Arbeitgebern ab, deren individuelle Ausbildungsquote im Bezugsjahr die notwendige Quote überschritten hat. Die Höhe des Förderbetrages, den ein entsprechender Arbeitgeber beantragen kann, ergibt sich dabei aus seinem individuellen Ausgleichsfaktor (vgl. Begründung zu § 2 Abs. 8) multipliziert mit der jährlichen durchschnittlich vereinbarten Bruttoausbildungsvergütung aller Auszubildenden, die im Bezugsjahr bei dem jeweiligen Arbeitgeber ihre Ausbildung begonnen haben und länger als drei Monate bei ihm beschäftigt waren, höchstens jedoch multipliziert mit [7.500] Euro. Auf die nachzuweisende Durchschnittsvergütung aller Auszubildenden wird aus Gründen der Vereinfachung abgestellt.

Zu § 7 (Verfahren der Förderung)

§ 7 beinhaltet eine Verordnungsermächtigung. So kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Einzelheiten der Förderung nach §§ 5 und 6 regeln. Hierzu gehören das Antrags-, Bewilligungs-, Auszahlungs- und Erstattungsverfahren. Die Maßgabe, dass für die Förderung der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und die Förderung durch Leistungsausgleich Anträge spätestens bis zum auf den Stichtag folgenden 15.

Dezember zu stellen sind, dient vor allem dazu, bei Bedarf noch rechtzeitig die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze durchführen und außerdem den Gesamtausgleichsfaktor frühzeitig ermitteln zu können. Um die seitens des Bundes zu leistende Vorfinanzierung von Förderungsmaßnahmen zu minimieren, sollen Förderbeträge für bereitgestellte zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zudem regelmäßig erst [neun] Monate nach Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses anteilig ausgezahlt werden. Schließlich gilt als gesetzliche Maßgabe, dass Auszahlungen im Rahmen der Förderung durch Leistungsausgleich regelmäßig bis zum Stichtag des folgenden Jahres erfolgen sollen.

Zu Teil 3. Finanzierung

Zu § 8 (Berufsausbildungssicherungsabgabe)

Zur Finanzierung der Förderungsmaßnahmen nach § 4 wird eine Berufsausbildungssicherungsabgabe erhoben. Abgabepflichtig sind - vorbehaltlich des § 9 - private und öffentliche Arbeitgeber einschließlich kirchlicher Arbeitgeber und Religionsgemeinschaften.

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

Dies ist hier der Fall. In seinem Urteil zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz hat das Bundesverfassungsgericht 1980 u. a. ausgeführt: Bei den Arbeitgebern handele es sich um eine zuverlässig abgrenzbare homogene Gruppe, die hinsichtlich der Sicherung einer ausreichenden Anzahl qualifizierter Nachwuchskräfte durch eine identische Interessenlage sowie die sich aus ihrer Arbeitgeberbereitschaft ergebenden Stellung und Verantwortung in der Gesellschaft geeint werde. Dies gelte - unbeschadet einer anderweitigen Sonderstellung - auch für die öffentlichen Arbeitgeber und Religionsgemeinschaften, die unter dem Blickwinkel des Eigeninteresses an gut ausgebildeten nicht beamteten Arbeitnehmern ebenso Verantwortung tragen wie die privaten (BVerfGE 55, 274).

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

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

Zu § 9 (Befreiung von der Abgabepflicht)

Die Vorschrift regelt die Befreiung von der Abgabepflicht nach § 8.

Zu Absatz 1

Absatz 1 der Vorschrift bestimmt gesetzliche Ausnahmen von der Abgabepflicht:

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

Mit der Regelung in Nr. 2 werden Kleinunternehmen privilegiert. Arbeitgeber, die im Bezugsjahr durchschnittlich weniger als [zehn] sozialversicherungspflichtige Personen beschäftigt haben, werden nicht zur Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen. Die Ausnahme für diesen Kreis ist im Hinblick auf deren regelmäßig geringere finanzielle Leistungsfähigkeit und häufig nur eingeschränkt bestehende Ausbildungsmöglichkeiten angemessen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht vor, dass Arbeitgeber, wenn besondere Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen, auf Antrag von der Entrichtung der Berufsausbildungssicherungsabgabe befreit werden können. Als Beispiel wird der Fall genannt, dass die Höhe des Abgabetrags unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers eine unzumutbare Härte darstellen würde. Als Härtefallklausel bleibt der Anwendungsbereich der Vorschrift auf Einzelfälle beschränkt und ist restriktiv auszulegen.

Zu § 10 (Höhe der Abgabe)

Die Höhe der von einem Arbeitgeber zu entrichtenden Berufsausbildungssicherungsabgabe ergibt sich aus der Berechnungsregelung in § 10. Für die Anzahl der im Bezugsjahr durchschnittlich bei ihm sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat der Arbeitgeber einen Pro-Kopf-Abgabebetrag zu zahlen. Dabei wird die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung vom jeweiligen Arbeitgeber erbrachte Ausbildungsleistung berücksichtigt, indem für jeden Auszubildenden, den er im Bezugsjahr durchschnittlich beschäftigt hat, [14] sozialversicherungspflichtig Beschäftigte vom Pro-Kopf-Abgabebetrag freigestellt werden. Die Berufsausbildungssicherungsabgabe wird im Ergebnis demnach nur von Arbeitgebern, die gar nicht ausbilden, in voller Höhe entrichtet, von denen, deren individuelle Ausbildungsquote unterhalb der notwendigen Ausbildungsquote liegt, gestaffelt nach ihrer Ausbildungsleistung.

Der Pro-Kopf-Abgabebetrag setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Einem Betrag, der der Finanzierung der Förderung nach § 5 dient, und einem weiteren Betrag, aus dem der Leistungsausgleich nach § 6 finanziert wird. Der Pro-Kopf-Abgabebetrag variiert jährlich in Abhängigkeit von der erforderlichen Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze (§ 2 Abs. 7) und dem Gesamtausgleichsfaktor (§ 2 Abs. 9). Für jeden erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsplatz wird ein Betrag von [0,225] Cent angesetzt, für jeden im Gesamtausgleichsfaktor enthaltenen Platz [0,0648543] Cent. Mit diesen Beträgen werden zum einen die echten Förderkosten, zum anderen auch die anfallenden Verwaltungskosten abgedeckt.

Zur Finanzierung der Förderungsmaßnahmen erforderliches Volumen = (Zahl der erforderlichen zusätzlichen Plätze x Zahl der bei zu belastenden Arbeitgebern sozialversicherungspflichtig Beschäftigten x [0,225] Cent) + (Gesamtausgleichsfaktor x Zahl der bei zu belastenden Arbeitgebern sozialversicherungspflichtig Beschäftigten x [0,0648543] Cent).

Bei 50.000 erforderlichen zusätzlichen Plätzen und 192.400 im Rahmen des Leistungsausgleichs förderfähigen Plätzen würde der Pro-Kopf-Abgabebetrag also beispielsweise rund [229] Euro im Jahr der Auslösung betragen. Bei etwa 11,6 Mio. zu belastenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

bei Arbeitgebern mit zehn und mehr Mitarbeitern würde dies eine Gesamtbelastung von rund [2,65] Mrd. Euro zuzüglich der Verwaltungskosten bedeuten.

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

Zu § 11 (Vorrang tarifvertraglicher Regelungen)

Vor dem Hintergrund der spezifischen Verantwortung der Wirtschaft für den künftig benötigten Fachkräftenachwuchs postuliert § 11 als Ausnahme den Vorrang tarifvertraglicher Regelungen, der an bestimmte Bedingungen geknüpft wird.

Zu Absatz 1

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

Zum einen setzt der Vorrang tarifvertraglicher Regelungen voraus, dass der betreffende Tarifvertrag nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit führt dazu, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfassen. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung und der Ausnahme von Firmentarifen bzw. Haustarifverträgen wird das Problem konkurrierender und nebeneinander differenzierender Tarifverträge für denselben Wirtschaftsbereich vermieden. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die Allgemeinverbindlicherklärung ein Rechtssetzungsakt eigener Art. Sie weist jedoch große Ähnlichkeit mit staatlicher Rechtsetzung auf.

Zum anderen müssen entsprechende tarifvertragliche Regelungen nach Inhalt, Zweck und Belastung den Regelungen dieses Gesetzes gleichwertig sein. Durch dieses Kriterium soll vor allem dem Grundsatz der Belastungsgleichheit Rechnung getragen werden. Die Gleichwertigkeit muss im Rahmen der Allgemeinverbindlicherklärung geprüft und festgestellt worden sein und setzt insbesondere voraus, dass entsprechende tarifvertragliche Rechtsnormen den von diesen erfassten Arbeitgebern grundsätzlich eine individuelle Ausbildungsquote von annähernd [sieben] Prozent abverlangen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 der Vorschrift werden Arbeitgeber im Geltungsbereich tarifvertraglicher Rechtsnormen, die die vorstehenden Vorgaben erfüllen, auf Antrag nicht zur Leistung der gesetzlichen Berufsausbildungssicherungsabgabe herangezogen. Sie können daher auch nicht von der Förderung nach diesem Gesetz profitieren.

Zu § 12 (Verfahren der Erhebung)

Die Vorschrift ermächtigt die Bundesregierung, die Einzelheiten der Erhebung und Berechnung der Berufsausbildungssicherungsabgabe durch eine Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, zu regeln. Dabei können insbesondere Inhalt, Form und Frist der von den Arbeitgebern zum Zwecke der Erhebung der Berufsausbildungssicherungsabgabe zu machenden Angaben bestimmt werden.

Zu § 13 (Vorfinanzierung durch den Bund)

Die Notwendigkeit einer Vorfinanzierung der Förderung durch den Bund ergibt sich insbesondere, wenn die Auszahlung der bewilligten Zuwendungen fällig wird, bevor ein ausreichendes Aufkommen aus der Berufsausbildungssicherungsabgabe im Fonds zur Verfügung steht. Dies kann durch Verwaltungsabläufe bedingt sein, etwa wenn es zu Verzögerungen kommt, da das Bundesverwaltungsamt einen längeren Zeitraum zur Erstellung der Abgabebescheide benötigt oder die Abgabe bei einem Teil der Abgabepflichtigen erst im Wege der Verwaltungsvollstreckung erlangt werden kann. Eine Vorfinanzierung dürfte aber auch regelmäßig zur Vorbereitung der Durchführung des Gesetzes (Bereitstellung der EDV, Mitarbeiterschulung, etc.) vor Auslösung der Förderung und Finanzierung gemäß § 3 erforderlich sein.

Sobald entsprechende Mittel aus dem Aufkommen der Berufsausbildungssicherungsabgabe bereitstehen, sind dem Bund die zur Vorfinanzierung zur Verfügung gestellten Mittel zu erstatten.

Zu Teil 4. Berufsausbildungssicherungsfonds

Zu § 14 (Errichtung des Fonds und Stellung im Rechtsverkehr)

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

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

Zu § 15 (Verwendung der Fondsmittel und Verwaltung)

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 werden die Verwaltungskosten grundsätzlich aus dem Fonds bestritten. Da insbesondere bereits im Rahmen der Auslösung der Förderung und Finanzierung gemäß § 3 auf die Angemessenheit des Verwaltungsaufwands zu achten ist, steht das verfassungsgerichtliche Kriterium der gruppennützigen Verwendung von Sonderabgaben dieser Regelung nicht entgegen. Wird in einem

Jahr die Förderung und Finanzierung nicht ausgelöst, hat der Bund die entstehenden Verwaltungskosten zu tragen.

Die dem Bundesinstitut für Berufsbildung nach § 19 und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit nach § 21 entstehenden Kosten gelten als Verwaltungskosten im Sinne von Absatz 3 und sind entsprechend aus dem Fonds zu erstatten.

Zu § 16 (Finanzierung, Vermögenstrennung und Auflösung des Fonds)

Absatz 1 bestimmt, dass der Fonds durch die Berufsausbildungssicherungsabgabe nach Maßgabe der §§ 8 bis 13 finanziert wird und dass nach Durchführung der Förderung gemäß § 4 vorhandene Restmittel im Fonds verbleiben.

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

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

Nach Absatz 4 sind bei Liquidation des Fonds vorhandene Restmittel gruppennützig für den in § 1 genannten Zweck zu verwenden.

Zu § 17 (Jahresrechnung, Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung)

Gemäß Absatz 1 ist für jedes Kalenderjahr eine Jahresrechnung aufzustellen, in der der Bestand des Sondervermögens einschließlich der Forderungen und Verbindlichkeiten sowie die Einnahmen und Ausgaben nachzuweisen sind. Absatz 1 bestimmt außerdem, dass die Jahresrechnung Bestandteil der Dokumentation zur Berufsausbildungssicherungsabgabe ist, die dem Haushaltsplan des Bundes als Anlage beizufügen ist. Hierdurch wird den haushaltsrechtlichen Informationspflichten im Bereich des Rechts der Sonderabgaben Rechnung getragen.

Zu § 18 (Beirat)

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

Die Zusammensetzung des Beirats und die Berufung seiner Mitglieder sind in Absatz 2 geregelt. So haben dem Beirat je vier Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes anzugehören, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit berufen werden. Diese Zusammensetzung des Beirats gewährleistet dabei nicht nur ein ausgewogenes Meinungsbild, sondern auch die Bündelung des Sachverständes der verschiedenen Akteure. Darüber hinaus können an den Sitzungen des Beirats auch je ein Beauftragter des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesverwaltungsamtes mit beratender Stimme teilnehmen.

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

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

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

Zu § 19 (Mitwirkung des Bundesinstituts für Berufsbildung)

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

Zu Teil 5. Gemeinsame Vorschriften

Zu § 20 (Auskunftspflicht)

Alle Arbeitgeber unterliegen der Auskunftspflicht hinsichtlich der für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Angaben. Entsprechende Unterlagen sind vorzulegen. Zudem bestimmt § 20, dass das Bundesverwaltungsamt und die von ihm beauftragten Personen Prüfungen und Besichtigungen vor Ort vornehmen und dort auch Einsicht in die geschäftlichen Unterlagen nehmen dürfen.

Zu § 21 (Datennutzung und Datenabgleich)

Diese Vorschrift regelt die Nutzung und den Abgleich der von Arbeitgebern aufgrund dieses Gesetzes erlangten Daten. Insbesondere der Datenabgleich mit den bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in der Betriebsdatei und Beschäftigtenstatistik vorhandenen Daten ermöglicht eine effektive Kontrolle zur Sicherung des Gesetzesvollzugs.

Zu § 22 (Ordnungswidrigkeiten)

Im Hinblick auf eine bessere Durchsetzbarkeit der Auskunftspflicht nach § 20 sieht § 22 die Ahndung mit einer Geldbuße bis zu eintausend Euro vor, wenn die zur Durchführung dieses Gesetzes notwendigen Angaben nicht, nicht rechtzeitig, unrichtig oder unvollständig gemacht werden. Dasselbe gilt, wenn die entsprechenden Unterlagen nicht vorgelegt werden. Schließlich kann auch derjenige Arbeitgeber mit einer Geldbuße belegt werden, der Prüfungen, Besichtigungen oder die Einsichtnahme in geschäftliche Unterlagen entgegen § 20 nicht duldet.

Zu § 23 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Das Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

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