

Arbeitsmarkt

Mehr Weiterbildungsförderung – das Qualifizierungschancengesetz

Leitfaden
Stand: Februar 2019

Die bayerischen Arbeitgeberverbände

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Der sprunghafte Fortschritt neuer Informations- und Kommunikationstechnologien fordert eine fortlaufende und systematische Aktualisierung der vorhandenen Kompetenzen. Das Gebot der Stunde ist daher, die Mitarbeiter in den Unternehmen bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels. Lebenslanges Lernen ist aber auch für die Beschäftigten selbst unerlässlich, um berufliche Fähigkeiten zu erhalten, anzupassen, zu erweitern – und sich damit fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen.

Das Weiterbildungsengagement der Betriebe in Deutschland und Bayern liegt auf einem sehr hohen Niveau. Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 33 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus will die Bundesregierung qualifikatorische Anpassungsprozesse allgemein stärken und die Weiterbildungsbeteiligung bisher unterrepräsentierter Personengruppen erhöhen. Vor allem liegt hier der Fokus auf älteren Arbeitnehmern und Mitarbeitern in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Mit dem „Qualifizierungschancengesetz“, das zum 01. Januar 2019 in Kraft getreten ist, hat die Bundesregierung die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) von qualifizierten Beschäftigten deutlich ausgeweitet. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung besteht allerdings nicht: Die betriebliche Weiterbildung bleibt zurecht Sache von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Welche Fördermöglichkeiten Unternehmen für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter nutzen können – insbesondere im Rahmen des neuen Qualifizierungschancengesetzes –, haben wir in unserem vorliegenden Leitfaden kompakt zusammengefasst.

Bertram Brossardt
Februar 2019



Inhalt

1	Weiterbildungsförderung Beschäftigter	1
2	Wer wird gefördert	3
2.1	Betroffenheit vom digitalen Strukturwandel	3
2.2	Beschäftigte in einem Engpassberuf	3
3	Was wird gefördert	5
3.1	Abschlussorientierte Weiterbildungen	5
3.1.1	Weiterbildungskosten	6
3.1.2	Arbeitsentgeltzuschuss	7
3.1.3	Weiterbildungsprämie	7
3.2	Anpassungsqualifizierungen	7
3.2.1	Zuschuss zu Weiterbildungskosten	9
3.2.2	Arbeitsentgeltzuschuss	10
4	Beratung und Kontakt	11
4.1	Zentrale bayme vbm vbw Beratungshotline	11
4.2	Bayernweite Umsetzungsmöglichkeiten	11
4.3	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit	11
	Ansprechpartner / Impressum	12



1 Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Qualifizierungschancengesetz erweitert Förderoptionen – ein Überblick

Die an den Unternehmenszielen und betrieblichen Bedürfnissen orientierte betriebliche Weiterbildung ist ein Schlüssel zu nachhaltiger Wettbewerbsfähigkeit. Sie ist von grundlegender Bedeutung, um die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die sich wandelnden Anforderungen in den Betrieben zu bewältigen und somit Produktivitäts- und Innovationserwartungen zu erfüllen.

Das zum 01. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz weitet die bisherige, im Rahmen des Programms WeGebAU durchgeführte Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) aus. Eine Förderung ist nun weitgehend unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße möglich.

Gefördert werden Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von mehr als 160 Unterrichtseinheiten – mit Ausnahme von Anpassungsqualifizierungen mit überwiegend betriebsspezifischen Inhalten (z.B. kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) – und abschlussorientierte Weiterbildungen (z.B. Teilqualifizierungen, Umschulungen, Vorbereitungen auf Externenprüfungen).

Förderfähig sind die Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Bei abschlussorientierten Maßnahmen erfolgt eine volle Kostenübernahme der Lehrgangskosten sowie ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Für Anpassungsqualifizierungen ist ein Zuschuss zu den Lehrgangskosten und ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gestaffelt und abhängig von der Unternehmensgröße.

Das Ziel ist, all jenen Arbeitnehmern eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, welche durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Die Förderung ist unabhängig vom Rechtskreis des für den Geförderten zuständigen Kostenträgers (SGB II und SGB III). Rechtsgrundlagen für die Förderung sind die §§ 81 und 82 SGB III.

bayme, vbm und vbw haben einen telefonischen Beratungsservice eingerichtet, der Unternehmen hilft, Zugang zu den Förderungsprojekten der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten: Unter der Telefonnummer 089-441 08 43 werden Unternehmer von Experten des bbw beraten.

Abbildung 1

Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen für die Weiterbildung von Beschäftigten nach Qualifizierungsziel und beruflicher Vorbildung

	Abschlussorientierte Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung
Zielgruppe	Ungelernte Arbeitnehmer Geringqualifizierte Arbeitnehmer	Alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. In Unternehmen ab 250 MA mit Fokus auf: <ul style="list-style-type: none"> – Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können – Beschäftigte, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind – Weiterbildung in Engpassberuf
Vorhandene Qualifikation	Kein (verwertbarer) Berufsschulabschluss	– Erwerb des Berufsabschlusses liegt i. d. R. mind. 4 Jahre zurück – In den letzten 4 Jahren nicht an einer nach § 82 SGB III geförderten Anpassungsqualifizierung teilgenommen
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	<u>Anerkannter Berufsabschluss</u> durch: <ul style="list-style-type: none"> – Umschulung – Vorbereitung auf Externen-Prüfung – Berufsanschlussfähige Teilqualifizierung (TQ) <p>→ TQ vor Umschulung ist möglich → Vermittlung von Grundkompetenzen (u. a. allg. Deutsch) zur Vorbereitung</p>	Arbeitsmarktlich sinnvolle / relevante berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> – die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht – die AZAV-zertifiziert ist – zu der der AG nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist NEU Keine Aufstiegsfortbildungen (nach Aufstiegsfortbildungsgesetz)
Maßnahmedauer	In der Regel: <ul style="list-style-type: none"> – Um 1/3 verkürzte Ausbildung bei Umschulungen – 3 bis 6 Monate zur Vorbereitung auf die Externenprüfung 	Mehr als 160 Unterrichtseinheiten → Flexible Durchführung bezüglich Unterrichtsform (z.B. modular, E-Learning, ...), Lage der Schulungszeit (VZ / TZ / berufsbegleitend / während KUG / ...)

Fördermöglichkeiten durch die BA

	Abschlussorientierte Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung			
Betriebsgröße	Keine Einschränkungen	< 10 MA	10 bis 249 MA	250 bis 2.499 MA	> 2.499 MA
Förderleistungen durch BA (Rest von AG)	Lehrgangskosten 100%	Bis 100%	bis 50 % NEU Ü45 / SB bis 100%	bis 25% NEU	15% 20%* NEU
	Arbeitentgeltzuschuss (AEZ) bis zu 100%	NEU bis 75%	NEU bis 50%	NEU bis 25%	NEU bis 25%
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildungsprämie (Erhöhung der Motivation und des Durchhaltevermögens durch 1.000 € bei erfolgreicher Zwischenprüfung + 1.500 € bei Bestehen der Abschlussprüfung) – Umschulungsbegleitende Hilfen <p>Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung</p>				

* Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages über betr. Weiterbildung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (BA)

2 Wer wird gefördert

Beschränkungen auf bestimmte Personengruppen entfallen

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach dem bisherigen Programm WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) war beschränkt auf geringqualifizierte und über-45-jährige Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben.

Ab dem 01. Januar 2019 sind alle Beschäftigten unabhängig von der Qualifikation oder der Unternehmensgröße grundsätzlich förderfähig, wenn sie berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder wenn eine Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird.

2.1 Betroffenheit vom digitalen Strukturwandel

Der technologische Wandel und die damit einhergehende erhöhte Nutzung digitaler Technologien in Betrieben beschleunigt wirtschaftliche und strukturelle Veränderungsprozesse. Die Einflussfaktoren des digitalen Wandels treffen grundsätzlich alle Unternehmen und verändern die Anforderungen an Tätigkeiten und damit auch an die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer. Qualifikationen müssen laufend angepasst werden.

In den letzten Jahren ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse arbeiten, gestiegen. Der technologische Strukturwandel betrifft grundsätzlich alle Arbeitnehmer, insbesondere aber jene in technisch-industriellen Berufen und unternehmensnahen Dienstleistungsberufen.

Mit den Änderungen in der Beschäftigtenförderung durch das Qualifizierungschancengesetz kann die Bundesagentur für Arbeit (BA) künftig verstärkte Beratungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten anbieten. Eine individuelle Prüfung der Betroffenheit vom Strukturwandel findet nicht statt.

2.2 Beschäftigte in einem Engpassberuf

Die Förderung von Arbeitnehmern, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, soll dem hohen Fachkräftebedarf und den überdurchschnittlich guten Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen Rechnung tragen.

Engpassberufe werden von der Bundesagentur für Arbeit halbjährlich in einer speziell durchgeführten Fachkräfteengpassanalyse festgelegt. Die aktuelle Auswertung (Dezember 2018) zeigt einen Fachkräftemangel in einigen technischen Berufsfeldern, in

Bauberufen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen. Im Vergleich zur letzten Analyse im Juni 2018 sind mehrere Berufe neu als Berufe mit einem Engpass eingestuft worden, vor allem weitere Bauberufe, Berufe in der Metallbearbeitung und im Handwerk. Auch bei Berufskraftfahrern im Güterverkehr ist nun ein Mangel erkennbar.

Besonders deutlich wird der Fachkräftemangel daran, dass die Zeit zwischen dem gewünschten Besetzungstermin einer Stelle und der tatsächlichen Besetzung (Vakanzzeit) immer länger wird. Unternehmen können ihre Stellen immer schwerer besetzen. Die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (Helfer ausgenommen) hat sich zwischen 2010 und 2018 verdoppelt.

Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit stellt eine Möglichkeit dar, die aktuelle Fachkräftesituation zu bewerten. Sie basiert im Wesentlichen auf Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit wie den gemeldeten Stellen und den registrierten Arbeitslosen. Die Analyse zielt darauf ab, bundesweite Engpässe nach Berufen zu identifizieren. Neben einer rein technisch-statistischen Analyse wird die Situation zusätzlich (berufs-)fachlich bewertet und unter Hinzuziehung weiterer Daten und Informationen in einen Gesamtkontext eingeordnet.

Die Engpassanalyse zieht die Vakanzzeiten der gemeldeten Stellen, den Stellenzugang und -bestand bei der BA, den Bestand an Arbeitslosen und die berufsspezifische Arbeitslosenquote heran. Demnach liegt ein Fachkräftemangel in einem Beruf vor, wenn:

- die regionale Vakanzzeit ab 30 Prozent über dem Bundes- bzw. Landesdurchschnitt aller Berufe liegt und
- es weniger als 200 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen gibt (bei Experten weniger als 400 je 100 gemeldete Stellen) und
- die berufsspezifische Arbeitslosenquote (soweit vorhanden) nicht höher als 3 Prozent liegt.

Die aktuelle Engpassanalyse finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>

3 Was wird gefördert

Zuschüsse für Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter können mit der neuen Regelung nicht nur zwingende qualifikatorische Anpassungen fördern, sondern darüber hinaus zusätzliche oder ergänzende berufliche Qualifikationen. Voraussetzung ist, dass diese an den bestehenden und zu erwartenden Bedarfen am Arbeitsmarkt ausgerichtet und geeignet sind, die individuellen Eingliederungs- und Beschäftigungschancen zu erhöhen oder zu verbessern. Eine Beratung durch die örtliche Agentur für Arbeit vor Beginn der Weiterbildung ist daher Voraussetzung für die Förderung.

3.1 Abschlussorientierte Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen sind Qualifizierungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Dazu gehören Umschulungen und Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen sowie berufsanschlussfähige Teilqualifikationen. Zur Vorbereitung auf eine abschlussbezogene Weiterbildung kann auch die Vermittlung von Grundkompetenzen gefördert werden. Flankierend zu einer betrieblichen Umschulung ist auch die Förderung von umschulungsbegleitenden Hilfen (ubH) möglich.

Die Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen ist auf geringqualifizierte oder ungelernete Arbeitnehmer beschränkt, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen oder mehr als vier Jahre als An- oder Ungelernte beschäftigt waren (inklusive Anrechnung von Zeiten der Arbeitslosigkeit, Kindererziehung und Angehörigenpflege).

Die gewählte Weiterbildungsmaßnahme und der durchführende Weiterbildungsträger müssen nach AZAV zertifiziert sein.

Abbildung 2
Fördermöglichkeiten für abschlussorientierte Weiterbildungen

Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none">– Ungelernte Arbeitnehmer– Geringqualifizierte Arbeitnehmer
Vorhandene Qualifikation	Kein (verwertbarer) Berufsschulabschluss
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	<u>Anerkannter Berufsabschluss</u> durch: <ul style="list-style-type: none">– Umschulung– Vorbereitung auf Externen-Prüfung– Berufsanschlussfähige Teilqualifizierung (TQ) → TQ vor Umschulung ist möglich → Vermittlung von Grundkompetenzen (u. a. allg. Deutsch) zur Vorbereitung
Maßnahmedauer	In der Regel: <ul style="list-style-type: none">– Um 1/3 verkürzte Ausbildung bei Umschulungen– 3 bis 6 Monate zur Vorbereitung auf die Externenprüfung
Betriebsgröße	Keine Einschränkungen
Förderleistungen durch BA (Rest von AG)	<ul style="list-style-type: none">– Lehrgangskosten 100 %– Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) bis zu 100%
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none">– Weiterbildungsprämie (Erhöhung der Motivation und des Durchhaltevermögens durch 1.000 € bei erfolgreicher Zwischenprüfung + 1.500 € bei Bestehen der Abschlussprüfung)– Umschulungsbegleitende Hilfen– Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (BA)

3.1.1 Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

1. Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
2. Fahrkosten,
3. Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
4. Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden die **Lehrgangskosten** unabhängig der Betriebsgröße in voller Höhe gefördert.

Sonstige Weiterbildungskosten (Fahrkosten, Unterbringungskosten und Kosten für Kinderbetreuung) werden nur übernommen, wenn sie zusätzlich entstehen. Kosten, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses ohnehin anfallen, können nicht erstattet werden.

3.1.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Bei abschlussorientierter Weiterbildung ist die Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) von bis zu 100 Prozent zuzüglich einer Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers möglich.

Voraussetzungen hierfür sind, dass

1. es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt,
2. das Arbeitsverhältnis des geförderten Mitarbeiters bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht,
3. wegen der Teilnahme an der Weiterbildung ganz oder teilweise die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann,
4. der Geförderte für die Dauer der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt ist.

Die Höhe des AEZ orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung.

3.1.3 Weiterbildungsprämie

Weiterbildungen, die bis zum 31.12.2020 begonnen werden und zu einem Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen mit mindestens zweijähriger Dauer führen, können Teilnehmer eine Weiterbildungsprämie erhalten. Diese beträgt für erfolgreiche Zwischenprüfungen bei Umschulungen 1.000 Euro. Voraussetzung ist, dass in den jeweiligen Berufsgesetzen oder Ausbildungsverordnungen eine Zwischenprüfung vorgesehen ist. Die Prämie für das Bestehen der Abschlussprüfung bei Umschulungen bzw. der Externen-/Nichtschülerprüfung (nach Besuch eines Vorbereitungslehrgangs auf die Externenprüfung oder von Teilqualifikationen) beträgt 1.500 Euro.

Um die Prämie zu erhalten, müssen die Absolventen einen Antrag auf eine Weiterbildungsprämie stellen und ihrer Agentur für Arbeit bzw. ihrem Jobcenter einen Nachweis der prüfenden Stelle über das erfolgreiche Bestehen einer Zwischen- oder Abschlussprüfung vorlegen (z. B. Kopie des Zeugnisses der zuständigen Kammer).

3.2 Anpassungsqualifizierungen

Die Förderung gemäß der *bisherigen WeGebAU* Vorgaben konzentrierte sich auf die Teilnahme an sogenannten Anpassungsqualifizierungen, die je nach Bildungsziel, Inhalt und Dauer solche beruflichen Kompetenzen vermitteln, die zur beruflichen Eingliederung zwingend erforderlich sind.

Die *neue Förderung* zielt vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von vier Wochen übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden.



Hierbei geht es nicht nur um zwingende qualifikatorische Anpassungen, sondern darüber hinaus um zusätzliche oder ergänzende berufliche Qualifikationen, die zu einer Kompetenzerweiterung und Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten führen. Auch solche Qualifikationen müssen sich aber am Bedarf des Arbeitsmarktes orientieren.

Anpassungsqualifizierungen mit überwiegend betriebsspezifischen Inhalten werden nicht gefördert. Dies bedeutet, dass Maßnahmen, die ganz oder teilweise am Arbeitsplatz stattfinden, arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierungen (z.B. kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) beinhalten oder zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zwingend notwendig sind, nicht gefördert werden können.

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

- innerhalb der letzten vier Jahre eine Weiterbildung nach § 82 in der ab dem 01.01.2019 geltenden Fassung gefördert wurde,
- es sich um nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähige Fortbildungsziele handelt. Hierzu gehören beispielsweise Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildungen,
- bundes- oder landesrechtliche Verpflichtungen die Weiterbildung notwendig machen,
- die Weiterbildung in Summe weniger als 161 Unterrichtseinheiten (von jeweils 45 Minuten) umfasst.

Die gewählte Weiterbildungsmaßnahme und der durchführende Weiterbildungsträger müssen nach AZAV zertifiziert sein.

Abbildung 3
 Fördermöglichkeiten für Anpassungsqualifizierungen

Zielgruppe	Alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. In Unternehmen ab 250 MA mit Fokus auf: <ul style="list-style-type: none"> – Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können – Beschäftigte, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind – Weiterbildung in Engpassberuf 				NEU
Vorhandene Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> – Erwerb des Berufsabschlusses liegt i. d. R. mind. 4 Jahre zurück – In den letzten 4 Jahren nicht an einer nach § 82 SGB III geförderten Anpassungsqualifizierung teilgenommen 				NEU
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	Arbeitsmarktlich sinnvolle / relevante berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> – die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht – die AZAV-zertifiziert ist – zu der der AG nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist 				NEU
Maßnahmedauer	Mehr als 160 Unterrichtseinheiten → Flexible Durchführung bezüglich Unterrichtsform (z.B. modular, E-Learning, ...), Lage der Schulungszeit (VZ / TZ / berufsbegleitend / während KUG / ...)				
Betriebsgröße	< 10 MA	10 bis 249 MA	250 bis 2.499 MA	> 2.499 MA	NEU
Förderleistungen durch BA (Rest von AG)	Lehrgangskosten	Bis 100%	bis 50 % NEU Ü45 / SB bis 100%	bis 25% NEU	20%* 15% NEU
	AEZ	bis 75% NEU	bis 50% NEU	bis 25% NEU	bis 25% NEU
Zusatzleistungen	Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung				

* Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages über betr. Weiterbildung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (BA)

3.2.1 Zuschuss zu Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

1. Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
2. Fahrkosten,
3. Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
4. Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei Anpassungsqualifizierungen werden die **Lehrgangskosten** grundsätzlich nur anteilig in Relation zur Betriebsgröße gefördert. Die volle Übernahme der Lehrgangskosten ist nur bei Beschäftigten in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Arbeitnehmer) sowie über-45-jährigen oder schwerbehinderten Beschäftigten in KMUs möglich.

Bei allen anderen Beschäftigten gilt die folgende Staffelung bei der Förderung der Lehrgangskosten:

- Bis zu 50 Prozent bei Beschäftigten in KMU (unter 250 Mitarbeiter)
- Bis zu 25 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 2.499 Mitarbeiter
- Bis zu 20 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit über 2.500 Mitarbeiter und mit kollektivrechtlichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) über betriebliche Weiterbildung
- Bis zu 15 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben über 2.500 Mitarbeiter ohne kollektivrechtliche Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung

Sonstige Weiterbildungskosten (Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Kosten für Kinderbetreuung) werden nur übernommen, wenn sie zusätzlich entstehen. Kosten, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses ohnehin anfallen, können nicht erstattet werden.

3.2.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Durch das Qualifizierungschancengesetz ist seit Jahresbeginn 2019 auch bei Anpassungsqualifizierungen und unabhängig von der Betriebsgröße die Förderung mittels eines der Höhe nach gestaffelten Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) möglich.

Voraussetzungen hierfür sind, dass

1. es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt,
2. das Arbeitsverhältnis des geförderten Mitarbeiters bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht,
3. wegen der Teilnahme an der Weiterbildung ganz oder teilweise die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann,
4. der Geförderte für die Dauer der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt ist und
5. die Weiterbildung in der Summe mehr als 160 Unterrichtseinheiten umfasst.

Die Höhe des AEZ orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung. Dabei gelten die folgenden Obergrenzen in Relation zur Betriebsgröße:

- bis zu 75 Prozent in Kleinstbetrieben (unter 10 Mitarbeiter)
- bis zu 50 Prozent in KMU mit bis zu 249 Mitarbeiter
- bis zu 25 Prozent in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiter

4 Beratung und Kontakt

Hilfestellung für Unternehmen

4.1 Zentrale bayme vbm vbw Beratungshotline

Wie in diesem Leitfaden beschrieben, stellt die Bundesagentur für Arbeit Betrieben Mittel für die Weiterbildung von Mitarbeitern zur Verfügung. Die bayerischen Arbeitgeberverbände bayme, vbm und vbw haben eine zentrale Hotline eingerichtet, die Unternehmen hilft, Zugang zu diesen Mitteln zu erhalten. Die Hotline wird von Experten des bbw betrieben.

Hotline
089-441 08-435

4.2 Bayernweite Umsetzungsmöglichkeiten

Durch das dichte Netz der 23 bbw Standorte in Bayern erhalten Sie weiterhin Unterstützung beim Aufsetzen und Durchführen der Qualifizierungslösungen für Ihren Betrieb.

Nutzen Sie die Kompetenz und Erfahrung des bbw Ansprechpartners in Ihrer Nähe!
<https://www.bbww-seminare.de/ueber-uns/kontakt-zu-ihrem-standort/>

4.3 Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Der AG-S berät und unterstützt rund um die Themen der Ausbildung, Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften. Ab der ersten Kontaktaufnahme erhält der Betrieb einen persönlichen Ansprechpartner für sein Anliegen. Für die erstmalige Kontaktaufnahme ist der AG-S der bayerischen Agenturen für Arbeit unter der folgenden Servicrufnummer für Arbeitgeber erreichbar: 0800 4 5555 20.



Ansprechpartner / Impressum

Dr. Markus Meyer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-215

Telefax 089-551 78-91 215

markus.meyer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5

80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de

Weiterer Beteiligter

Bildungswerk der bayerischen
Wirtschaft (bbw) gGmbH

Telefon 0931-79732-61

mira.bernhart@bbw.de