

Arbeitsmarkt

Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen

Leitfaden
Stand: Juni 2024

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe

Die Unterstützungsoptionen für deutsche und bayerische Unternehmen im Bereich der Weiterbildung sind so umfangreich und vielfältig wie noch nie. Damit reagieren Bund und Länder auf den weiter zunehmenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Mehr denn je ist das Gebot der Stunde, die vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, um alle vorhandenen Potenziale auszu-schöpfen. Auch für die Beschäftigten selbst ist lebenslanges Lernen unerlässlich, um ihre beruflichen Fähigkeiten anzupassen und zu erweitern – und auf diese Weise fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu bleiben.

Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 41 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Das Engagement der Betriebe in Deutschland und Bayern bewegt sich damit bereits auf einem sehr hohen Niveau. Um die Unternehmen vor allem bei der fortlaufenden digitalen und strukturellen Transformation zu unterstützen, hat die Bundesregierung schon 2019 im Zuge der Qualifizierungsoffensive das Qualifizierungschancengesetz für die Förderung beruflicher Weiterbildung eingeführt. Das Arbeit-von-Morgen-Gesetz sowie die 2024 neu eingeführten Regelungen im Weiterbildungsgesetz flankieren mit weiteren Förderoptionen die vielfältigen Angebote für eine berufliche Weiterbildung.

In unserem Leitfaden haben wir für Sie übersichtlich zusammengefasst, welche Fördermöglichkeiten Sie für die berufliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter nutzen können.

Bertram Brossardt
Juni 2024



Inhalt

1	Weiterbildungsförderung Beschäftigter	1
2	Was wird gefördert?	3
2.1	Abschlussorientierte Weiterbildungen	3
2.1.1	Weiterbildungskosten	3
2.1.2	Arbeitsentgeltzuschuss	4
2.1.3	Weiterbildungsprämie	4
2.2	Anpassungsqualifizierungen	4
2.2.1	Zuschuss zu Weiterbildungskosten	5
2.2.2	Arbeitsentgeltzuschuss	5
2.3	Das Qualifizierungsgeld	7
2.3.1	Zuschuss zu Weiterbildungskosten	9
2.3.2	Arbeitsentgelt	9
3	Beratung und Kontakt	10
3.1	Taskforce Fachkräftesicherung FKS+	10
3.2	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit	11
	Ansprechpartner/Impressum	12



1 Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Umfangreiche Förderoptionen der Bundesagentur für Arbeit nutzen

Betriebliche Weiterbildung ist ein Erfolgsfaktor für erfolgreiche nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Sie orientiert sich an den Unternehmenszielen und den betrieblichen Bedürfnissen. Weiterbildung befähigt Beschäftigte die sich wandelnden Anforderungen in den Betrieben zu bewältigen und somit Produktivitäts- und Innovationserwartungen zu meistern.

Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz bieten ein breites Portfolio an Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Im Zuge des Weiterbildungsgesetzgebungsverfahrens wurde auch eine Reform der Beschäftigtenförderung § 82 SGB III erwirkt. Es kam zu einer Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgröße, es wurden feste Fördersätze eingeführt und Sondertatbestände für erhöhte Fördersätze wurden gestrichen. Weiterbildungsmaßnahmen sind nun unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße förderfähig.

Förderfähig sind Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von mehr als 120 Unterrichtseinheiten. Neben der teilweisen Übernahme von Lehrgangskosten werden Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung gewährt. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße.

Auch abschlussorientierte Weiterbildungen und deren Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt sind förderfähig. Hierzu zählen beispielsweise Teilqualifizierungen, Umschulungen sowie Vorbereitungen auf Externenprüfungen.

Durch das Bürgergeldgesetz ist seit dem 01. Juli 2023 die abschlussorientierte Weiterbildung nun auch in der vollständigen Ausbildungszeit von drei Jahren förderfähig. Ebenfalls wurde die Möglichkeit zur Förderung von Vorschalt-Grundkompetenzkursen in Deutsch, Mathe sowie IT geschaffen. Mit dem Weiterbildungsgesetz hat der Gesetzgeber 2024 zusätzlich das Qualifizierungsgeld eingeführt. Ziel dieser umfassenden Förderkulisse ist es dem Fachkräftemangel zu begegnen und Unternehmen durch gezielte Weiterbildungsförderung zu unterstützen.

Die Förderung ist unabhängig vom Rechtskreis des für den Geförderten zuständigen Kostenträgers, dem SGB II und SGB III. Rechtsgrundlagen für die Förderung sind die §§ 81 und 82 SGB III sowie gegebenenfalls § 16 SGB II.

Im Folgenden haben wir Ihnen zunächst eine Übersicht der Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen des Qualifizierungschancengesetzes sowie des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes für Weiterbildungen zusammengefasst. In Kapitel 3.3 gehen wir dann gesondert auf die Förderoption mittels des Qualifizierungsgeldes ein.



Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Tabelle 1
Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen für die Weiterbildung

	Abschlussorientierte Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung
Zielgruppe	Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder „wieder ungelernete“ Beschäftigte	Alle Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße
Vorhandene Qualifikation	kein (verwertbarer) Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> – Erwerb des Berufsabschlusses liegt i. d. R. mind. 2 Jahre zurück – In den letzten 2 Jahren nicht an einer nach §82 SGB III geförderten Anpassungsqualifizierung teilgenommen
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	Anerkannter Berufsabschluss durch: <ul style="list-style-type: none"> – Vorbereiten auf Externenprüfung – Umschulung – Berufsabschlussfähige Teilqualifizierung (TQ) <ul style="list-style-type: none"> – TQ vor Umschulung möglich – Vermittlung von Grundkompetenzen zur Vorbereitung 	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 Keine Aufstiegsfortbildungen (nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)
Maßnahme-dauer	In der Regel: <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 verkürzte Ausbildung bei Umschulungen oder in voller Ausbildungszeit – 3-8 Monate zur Vorbereitung auf Externenprüfung – 2-6 Monate je Modul TQ (5-8 Module) und mind. ¼ Praktikum Bei Bedarf: Vorschalt-Grundkompetenz-Kurs in Deutsch, Mathe und IT	Mehr als 120 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten <ul style="list-style-type: none"> – Flexible Durchführung bezüglich Unterrichtsform (z.B. modular, E-Learning, etc.) und Lage der Schulungszeit (VZ/ TZ/ berufsbegleitend etc.) Bei Bedarf: Grundkompetenz-Kurs in Deutsch, Mathe und IT

Fördermöglichkeiten durch die BA

Beschäftigte im Gesamtunternehmen

Unternehmensgröße	Keine Einschränkungen	Beschäftigte im Gesamtunternehmen		
		Unter 50 MA	50 bis 499 MA	Ab 500 MA
Förderleistungen durch BA (Rest ggf. von AG)	Lehrgangskosten zu 100%	100%	50% (Ü45 / SB 100%)	25%
	Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) bis zu 100%	75%	50%	25%
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildungsprämie für Beschäftigte (1.000€ bei erfolgreicher Zwischenprüfung, 1.500€ bei Bestehen Abschlussprüfung) – Umschulungsbegleitende Hilfen – Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung usw. 	<ul style="list-style-type: none"> – Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung – +5 % bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag 		

Alternativ: Qualifizierungsgeld von 60/67% des Nettoentgeltes der wegen Weiterbildung im Strukturwandel ausfallenden Arbeitszeit

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

2 Was wird gefördert?

Zuschüsse für Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt

Mit dem breiten Portfolio an Weiterbildungsmaßnahmen sind mittlerweile alle Beschäftigten unabhängig von der Qualifikation, dem Alter oder der Unternehmensgröße förderfähig. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter können nicht nur zwingende qualifikatorische Anpassungen fördern, sondern darüber hinaus zusätzliche oder ergänzende berufliche und schulische 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.

2.1 Abschlussorientierte Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen sind Qualifizierungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Dazu gehören Umschulungen und Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen sowie berufsanschlussfähige Teilqualifikationen. Die Externenprüfung bietet Menschen die Möglichkeit, bisher erworbene berufliche Kompetenzen durch eine Prüfung zu belegen und somit einen anerkannten Abschluss zu erwerben. 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 möglich.

Zielgruppe der abschlussorientierten Weiterbildung sind ungelernte und geringqualifizierte Arbeitnehmer, die über keinen anerkannten Abschluss verfügen. Die gewählte Weiterbildungsmaßnahme und der durchführende Weiterbildungsträger müssen nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert sein.

2.1.1 Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
- Fahrtkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

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

Was wird gefördert?

2.1.2 Arbeitsentgeltzuschuss

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

Voraussetzungen hierfür sind, dass

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

2.1.3 Weiterbildungsprämie

Der Gesetzgeber hat sogenannte Weiterbildungsprämien eingeführt, um die Motivation von Arbeitnehmenden zu erhöhen, eine abschlussbezogene Weiterbildung aufzunehmen, durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Teilnehmende an einer abschlussbezogenen Weiterbildung erhalten beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Die Prämienregelung wurde im Zuge des Bürgergeld-Gesetzes zum 01. Juli 2023 entfristet.

2.2 Anpassungsqualifizierungen

Die Förderung zielt vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von 120 Unterrichtseinheiten übersteigen. 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 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 (zum Beispiel kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) beinhalten oder zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes zwingend notwendig sind, nicht gefördert werden können.

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

Was wird gefördert?

- innerhalb der letzten zwei Jahre eine Weiterbildung nach § 82 gefördert wurde,
- es sich um nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähige Fortbildungsziele handelt, beispielsweise Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildungen,
- bundes- oder landesrechtliche Verpflichtungen die Weiterbildung notwendig machen,
- die Weiterbildung in Summe weniger als 120 Unterrichtseinheiten (von jeweils 45 Minuten) umfasst.

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

2.2.1 Zuschuss zu Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
- Fahrtkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei Anpassungsqualifizierungen werden die Lehrgangskosten anteilig in Relation zur Betriebsgröße gefördert. Die volle Übernahme der Lehrgangskosten ist bei Beschäftigten in Kleinbetrieben (weniger als 50 Arbeitnehmer) sowie bei über 45-jährigen oder schwerbehinderten Beschäftigten in KMUs möglich.

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

- 50 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 499 Mitarbeitern
- 25 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben ab 500 Mitarbeitern

Bei Bedarf kann ein Grundkompetenz-Kurs, beispielsweise im Lesen und Schreiben, in Mathematik oder in Computerprogrammen, absolviert werden, hier werden die Lehrgangskosten immer zu 100 Prozent von der Agentur für Arbeit gefördert. Liegt eine Betriebsvereinbarung beziehungsweise ein Tarifvertrag vor, so werden weitere 5 Prozent zu den Lehrgangskosten bezuschusst. 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.

2.2.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Wie auch die Zuschüsse zu den Lehrgangskosten, wurden auch die Arbeitsentgeltzuschüsse im Zuge des Weiterbildungsgesetzgebungsverfahrens vereinheitlicht. Bei Anpassungsqualifizierungen ist die Förderung in Abhängigkeit der Betriebsgröße möglich.

Voraussetzungen hierfür sind, dass



Was wird gefördert?

- es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt,
- das Arbeitsverhältnis des geförderten Mitarbeiters bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht,
- wegen der Teilnahme an der Weiterbildung ganz oder teilweise die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann,
- der Geförderte für die Dauer der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freigestellt ist und
- die Weiterbildung in der Summe mehr als 120 Unterrichtseinheiten umfasst.

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

- 75 Prozent in Betrieben mit unter 50 Mitarbeitern
- 50 Prozent in Betrieben mit 50 bis 499 Mitarbeitern
- 25 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter

Wie auch bei den Lehrgangszuschüssen gilt beim Arbeitsentgeltzuschuss analog, dass weitere 5 Prozent zum Arbeitsentgelt bezuschusst werden, sofern eine Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag vorliegt.

2.3 Das Qualifizierungsgeld

Zum 01. April 2024 ist im Zuge des Aus- und Weiterbildungsgesetzes das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III eingeführt worden. Dieses ist eine Entgeltersatzleistung in Höhe von 60 (beziehungsweise 67) Prozent der Nettoentgeltdifferenz, welche durch die Teilnahme an der Weiterbildung entsteht. Die Finanzierung der Weiterbildung erfolgt durch den Arbeitgeber. Das Qualifizierungsgeld zielt darauf ab, Betriebe im Strukturwandel bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Während mit dem gleichen Gesetzgebungsverfahren die Voraussetzung der Betroffenheit vom Strukturwandel oder Weiterbildung in einem Engpassberuf bei der Anpassungsqualifizierung gestrichen wurde, ist dies bei der Gewährung des Qualifizierungsgeldes Voraussetzung. Ebenfalls muss ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vorliegen. Hierin müssen die Bereiche dargestellt werden, in denen die beruflichen Tätigkeiten der Beschäftigten durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Das Qualifizierungsgeld ist eine Ermessensleistung der zuständigen Agentur für Arbeit. Hierbei wird die Notwendigkeit des strukturbedingten Qualifizierungsbedarfes, die mit der beruflichen Weiterbildung verbundene Beschäftigungsperspektive sowie das Ausmaß der Inanspruchnahme geprüft.

Konkret gelten folgende Voraussetzungen für das Qualifizierungsgeld:

- entsprechende Betriebsvereinbarung oder betriebsbezogener Tarifvertrag über das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs und die damit verbundene Perspektiven der Beschäftigten für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb (Ausnahme für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend)
- bei Betrieben ab 250 Beschäftigten müssen mindestens 20 Prozent und bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten müssen mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf vorweisen
- Weiterbildungsmaßnahme muss mehr als 120 Stunden umfassen
- Trägerzulassung nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV)

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

- innerhalb der letzten vier Jahre eine geförderte berufliche Weiterbildung stattgefunden hat,
- bundes- oder landesrechtliche Verpflichtungen die Weiterbildung notwendig machen,
- für die gleiche Maßnahme Leistungen nach § 82 beantragt wurden.



Was wird gefördert?

Tabelle 2
Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen Qualifizierungsgeld

Qualifizierungsgeld	
Zielgruppe	<p>Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld erhalten, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt und – Innerhalb der letzten 4 Jahre nicht nach dieser Vorschrift gefördert worden ist – Das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst ist
Betriebliche Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> – Strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb mit mind. 20% Betroffenheit der Arbeitnehmer (bei KMU 10 % Betroffenheit) – Arbeitgeber finanziert die betriebliche Weiterbildung (Kostenübernahme durch Dritte ist zulässig) – eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogen der Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb geregelt sind (bei Betrieben mit weniger als 10 AN reicht eine schriftliche Erklärung des AG aus)
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	<p>Arbeitsmarktlich sinnvolle/relevante berufliche Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht – Träger der Maßnahme für die Förderung zertifiziert – Zu der der AG nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist – Nicht bereits für die gleiche Maßnahme Leistungen nach § 82 beantragt wurden
Maßnahmedauer	<ul style="list-style-type: none"> – Mehr als 120 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten – Maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach §180 Abs. 4 SGB III
Fördermöglichkeiten durch die BA	
Unternehmensgröße	Keine Einschränkungen
Förderleistungen durch BA (Rest ggf. von AG)	<p>Das Qualifizierungsgeld beträgt für Arbeitnehmer 60 bzw. 67 Prozent (mit mind. einem Kind) des Netto-Entgelts. Das Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dem Antrag ist eine Zustimmung der AN, die Qualifizierungsgeld erhalten sollen, zur Teilnahme an der Maßnahme beizufügen. Der Antrag sollte spätestens 3 Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden</p>
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Zusatzleistungen, die ein AG wegen der Teilnahme an einer Maßnahme zahlt, werden nicht angerechnet, soweit sie das Soll-Entgelt nicht übersteigen

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



Was wird gefördert?

2.3.1 Zuschuss zu Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
- Fahrtkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei der Gewährung des Qualifizierungsgeldes müssen die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber übernommen werden, zulässig ist auch eine Kostenübernahme durch Dritte.

2.3.2 Arbeitsentgelt

Beim Qualifizierungsgeld handelt es sich um eine Entgeltersatzleistung. Die Betriebsvereinbarung/der betriebsbezogene Tarifvertrag muss für Zeiten der Teilnahme an einer Weiterbildung vorsehen, dass kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

Das Qualifizierungsgeld beträgt bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, bei Beschäftigten ohne Kinder 60 Prozent der durchschnittlich auf den Tag entfallenen Nettoentgeltdifferenz. Die Nettoentgeltdifferenz wird aus dem Soll- und Ist-Entgelt für den Referenzzeitraum (letzter abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum, welcher 3 Monate vor dem Beginn der Maßnahme liegt) ermittelt.

3 Beratung und Kontakt

Hilfestellung für Unternehmen

3.1 Taskforce Fachkräftesicherung FKS+

Die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* ist Teil der Initiative Fachkräftesicherung+, die die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. im Oktober 2018 zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen hat. Zentrale Aufgabe der *Taskforce FKS+* ist es, Unternehmen in ganz Bayern zielgerichtet bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Das Portfolio der *Taskforce FKS+* beinhaltet folgende Serviceleistungen für Unternehmen:

- Individuelle Bedarfsanalyse
- Qualifizierung von Beschäftigten
- Beratung zu Förderinstrumenten
- Unterstützung bei der Personalgewinnung aus dem Inland
- Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland
- Unterstützung bei der Integration von Geflüchteten
- Digitalisierung und Arbeiten 4.0
- Kostenfreie Online-Veranstaltungen der Taskforce FKS+

Ein Beratungsschwerpunkt der *Taskforce FKS+* liegt auf dem Thema (Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern, um diese auf die Anforderungen der Arbeit von morgen vorzubereiten.

Die *Taskforce FKS+* informiert und berät Unternehmen zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung und unterstützt im gesamten Umsetzungsprozess.

In einer individuellen Beratung werden die zu qualifizierenden Mitarbeiter und das Bildungsziel definiert. Anschließend schlägt die *Taskforce FKS+* passgenaue Bildungsprodukte vor und prüft deren Förderfähigkeit. Die *Taskforce FKS+* unterstützt Unternehmen, die möglichen Varianten auszuloten und im Hinblick auf die Förderkonstellationen miteinander zu vergleichen. Die Serviceeinheit fungiert außerdem als wichtige Schnittstelle zwischen Unternehmen und Beschäftigten, Bildungsträgern und den örtlichen Agenturen für Arbeit.

Die *Taskforce FKS+* bietet neben ihrem Beratungsservice auch kostenfreie Online-Veranstaltungen zu den verschiedensten Themen wie Teilqualifizierung oder dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung an. Im Rahmen dieser Veranstaltungen wird immer auch auf die einschlägigen Förderoptionen eingegangen.

Die Ansprechpartner der *Taskforce FKS+* finden Sie unter www.fks-plus.de.



3.2 Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer lokalen Agentur für Arbeit 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 unter der folgenden Servicrufnummer, die Sie anhand Ihrer Vorwahl automatisch an die zuständige lokale Agentur verbindet, erreichbar: 0800-4 5555-20.

Auf ihrer neuen Plattform Weiterbildung bietet die Regionaldirektion Bayern zudem ihrerseits zahlreiche Informationsangebote zu den Qualifizierungsmöglichkeiten und Förderoptionen. Die Plattform finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-by/Weiterbildung-Qualifizierungsoffensive>



Ansprechpartner/Impressum

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215
veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

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