

FAQ Weiterbildung und Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur

1. Was können Unternehmen oder Arbeitnehmer tun, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer bzw. für sich in Anspruch nehmen möchten?

Unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen können sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt werden und es besteht die Möglichkeit, dass die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungen von Arbeitnehmern bezuschusst.

2. Für wen sind die Maßnahmen der Arbeitsagentur zur Weiterbildung und Förderung allgemein bestimmt?

Die Leistungen der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit richten sich an Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte, aber – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Förderung – auch an Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis. Das gilt z. B. für Beschäftigte ohne oder mit einem nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss, da sie ein überdurchschnittlich hohes Arbeitslosigkeitsrisiko haben, sowie für Beschäftigte, die sich für anspruchsvollere oder spezielle berufliche Aufgaben qualifizieren oder ihren Beruf wechseln möchten. Darüber hinaus können die Agenturen für Arbeit auch Beschäftigte fördern, die Transferkurzarbeitergeld beziehen.

Bei der Förderung beruflicher Weiterbildung werden Fähigkeiten, bisheriger beruflicher Werdegang und Vorkenntnisse und persönliche Voraussetzungen wie Eignung und Mobilität berücksichtigt. Nach diesen Faktoren entscheidet die Agentur für Arbeit / das Jobcenter nach ausführlicher Beratung, ob eine Weiterbildung benötigt wird, um z. B. die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, in einem bestehenden Arbeitsverhältnis einen Berufsabschluss zu erwerben bzw. nachzuholen oder um bestehende Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern oder an neue technische Entwicklungen anzupassen.

3. Besteht ein Rechtsanspruch auf Förderung?

Die Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sind grundsätzlich Ermessensleistungen, ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht daher nicht.

4. Welche Rolle spielt dabei der Arbeitgeber?

Die Weiterbildung Beschäftigter liegt vorrangig in der Verantwortung des Arbeitgebers. Weiterbildung ist Kernaufgabe der Unternehmen. Die Übernahme von

Weiterbildungskosten und die Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt setzen daher grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Für bestimmte Personengruppen (ältere oder schwerbehinderte Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen oder solche in Kleinstbetrieben) sind Ausnahmemöglichkeiten von diesem Grundsatz vorgesehen.

5. Wie sieht die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte mit Berufsabschluss aus?

Die Förderung sieht für alle Qualifizierungen, die länger als vier Wochen bzw. 160 Stunden dauern und die nicht ausschließlich arbeitsplatzbezogen sind, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt vor: bis zu 25 % für Unternehmen ab 250 Beschäftigten, bis zu 50 % für kleine und mittlere Unternehmen und bis zu 75 % für Kleinstunternehmen.

Zudem gibt es unabhängig vom Qualifizierungsziel Zuschüsse zu den Lehrgangskosten: in Kleinstunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten 100 %, in kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten bis zu 50 %, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten bis zu 25 % und bei großen Unternehmen ab 2.500 Beschäftigten bis zu 15 %.

Bei älteren Beschäftigten (ab dem 45. Lebensjahr) oder Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung kann in kleinen und mittleren Unternehmen bis zu 100 % gefördert werden.

6. Wie sieht die Förderung von Beschäftigten ohne Berufsabschluss aus?

Nicht nur Arbeitslose, sondern auch Beschäftigte ohne Berufsabschluss können durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn sie einen Berufsabschluss direkt oder schrittweise (abschlussorientierte Teilqualifikationen) nachholen wollen. Abschlussorientierte Teilqualifikationen bzw. auch in der Weiterbildung verwertbare „Ausbildungsbausteine“ sind eine Möglichkeit, Schritt für Schritt einen beruflichen Abschluss zu erreichen.

Die Förderung umfasst die volle Übernahme der Weiterbildungskosten. Arbeitslose erhalten für die Zeit der Weiterbildung das Arbeitslosengeld in der zuvor bewilligten Höhe fortgezahlt. Bei Beschäftigten kann der Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern das Arbeitsentgelt auch während der Weiterbildung fortzahlt, das auf die Weiterbildungszeiten entfallende Arbeitsentgelt bis zu 100 % bezuschusst erhalten.

7. Für wen ist die sonstige Weiterbildungsförderung bestimmt?

Die Fördermöglichkeiten bestehen zudem für alle Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von

einem Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, also in einem Beruf, in dem Fachkräftemangel besteht. Sie sollen ihre beruflichen Kompetenzen leichter fortentwickeln und anpassen können.

8. Wie oft kann eine Weiterbildungsförderung in Anspruch genommen werden?

Grundsätzlich gibt es keine Begrenzung, eine Förderung liegt im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit. Die Weiterbildung Beschäftigter kann allerdings nur gefördert werden, wenn der Erwerb eines Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt. Eine erneute Förderung ist dann nach vier Jahren möglich.

9. Kann die Weiterbildung neben der Arbeitstätigkeit erfolgen?

Das ist grundsätzlich möglich und hängt von den jeweils zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten getroffenen Absprachen bzw. den tarifvertraglichen / betrieblichen Vereinbarungen zur Weiterbildung ab. Durch die Möglichkeiten, Arbeitsentgeltzuschüsse an Arbeitgeber zu leisten, schafft das SGB III aber grundsätzlich Spielräume, um Arbeit und Weiterbildung flexibel nebeneinander zu absolvieren.

10. Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Betriebsräte können ihre Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere nach den §§ 96 – 98 BetrVG, nutzen. So ist der Arbeitgeber z. B. nach § 96 BetrVG verpflichtet, auf Initiative des Betriebsrats den Bildungsbedarf zu ermitteln und anschließend die sich daraus ergebenden Fragen zu beraten. Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen, hat der Betriebsrat nach § 98 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der inhaltlichen und zeitlichen Ausgestaltung.

11. Hat es Vorteile, wenn die berufliche Weiterbildung in einer Betriebsvereinbarung / einem Tarifvertrag geregelt wird?

In größeren Betrieben mit 2.500 Beschäftigten oder mehr kann der Zuschuss zu den Lehrgangskosten bis zu 20 % (statt bis zu 15 %) betragen, wenn eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung besteht oder ein Tarifvertrag gilt, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht.

12. Welche Maßnahmen sind für die Weiterbildungsförderung zugelassen?

Im Internetportal der Bundesagentur für Arbeit findet sich die Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURSNET, in der man sich über Weiterbildungsangebote informieren kann (<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>). Hier gibt es die Möglichkeit,

Bildungsangebote passend zum Beruf ausfindig zu machen. KURSNET bietet einen detaillierten Überblick über die Angebote des beruflichen Bildungsmarktes.

13. Worauf muss bei Auswahl der Weiterbildungsmaßnahme geachtet werden?

Vor der Anmeldung zu einem Lehrgang ist es erforderlich, sich beim Bildungsträger zu vergewissern, ob der ausgewählte Lehrgang nach dem SGB III zugelassen ist und mit dem im Bildungsgutschein festgelegten Bildungsziel sowie mit den dort aufgeführten Qualifizierungsinhalten übereinstimmt. Nur für diese Lehrgänge können Bildungsgutscheine eingelöst werden. Der Eintritt in die Weiterbildung und die Einlösung des Bildungsgutscheines bei dem zugelassenen Lehrgangsanbieter müssen innerhalb des Gültigkeitszeitraumes des Bildungsgutscheins erfolgen, da dieser andernfalls verfällt. Der Bildungsgutschein gilt zeitlich befristet und kann auf eine bestimmte Region in Deutschland beschränkt werden.

14. Gibt es einen Ansprechpartner für Arbeitgeber?

Die sog. Qualifizierungsberatung richtet sich als Teil der Arbeitsmarktberatung an Arbeitgeber und dient dazu, frühzeitig Qualifizierungsbedarfe bei der Belegschaft zu erkennen. Erster Ansprechpartner für den Arbeitgeber ist der Arbeitgeber-Service (AGS) der Betriebssitz-Agentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service>).

15. Ist eine weitere Verbesserung der Weiterbildungsförderung geplant?

Zwischenzeitlich ist das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung) in Kraft getreten (s. https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&jumpTo=bgb120s1044.pdf#_bgb1_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s1044.pdf%27%5D_1590746683943). Das Gesetz sieht unter anderem einen Ausbau der Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten vor.

16. Was sind Inhalt und Zweck des „Arbeit-von-morgen-Gesetzes“?

Durch das Gesetz sollen vor allem die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter gestärkt werden. Hierfür sollen die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt werden, um die Menschen rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorzubereiten zu können. Damit soll die Arbeitswelt auf den Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft vorbereitet werden.

17. Welche Verbesserungen bringt das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ mit sich?

Unter anderem enthält das Gesetz folgende Verbesserungen der Weiterbildungsförderung:

- Müssen größere Teile der Belegschaft qualifiziert werden, steigen die Fördersätze um zehn Prozentpunkte.
- Beim Vorliegen von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung werden die Fördersätze um weitere fünf Prozentpunkte erhöht.
- Zur Vereinfachung des Prozesses können die Förderleistungen ab 2021 von dem Unternehmen für seine Beschäftigten auch in einem Sammelantrag beantragt werden.
- Die Mindestdauer für geförderte Weiterbildungen wird von mehr als 160 auf mehr als 120 Stunden gesenkt.
- Beschäftigte, die einen Berufsabschluss nachholen wollen, erhalten einen Anspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung, wenn der Berufsabschluss die Beschäftigungsfähigkeit steigert.
- Die Qualifizierung in der Transfergesellschaft kann unabhängig von Alter und Berufsabschluss und auch über das Ende des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hinaus gefördert werden.
- Das Gesetz zielt darauf ab, den Kreis der förderungsfähigen Weiterbildungsmaßnahmen zu erweitern, indem es die Kostensätze der Weiterbildungsmaßnahmen anhebt und einen größeren Spielraum bei der Maßnahmenzulassung schafft.
- Das Gesetz verstetigt die Assistierte Ausbildung, die darauf abzielt, Jugendlichen mit schlechtem oder ohne Abschluss den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern, und entwickelt sie weiter.

(Stand: 29. Mai 2020)