

Förderung der beruflichen Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt-Thüringen

Vier grundlegende Entwicklungen werden den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren maßgeblich beeinflussen



Demografischer Wandel

- Das **Erwerbspersonenpotenzial** geht bis 2030 in **Sachsen-Anhalt um 306.000 bzw. 21 Prozent und in Thüringen um 308.000 bzw. 22,3 Prozent zurück**¹
- Der Anteil und die Bedeutung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Arbeitsmarkt wachsen
→ Anteil über 55-Jähriger an allen sv-Beschäftigten steigt von 14,5 Prozent in 2008 auf 24,6 Prozent in 2018



Struktureller Wandel und Digitalisierung

- Berufsbilder unterliegen auf Grund der Digitalisierung einem starken Wandel
- Für **48% der Bevölkerung** sind **digitale Technologien** der **Grund für Veränderungen am Arbeitsplatz**²
- Einfache Tätigkeiten entfallen und werden maschinell verrichtet, Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen – 24,4 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotential



Flexibilisierung und Individualisierung

- **58% der Bevölkerung** glauben, dass im Jahr **2030 ein Großteil der Erwerbstätigen vom Ort ihrer Wahl aus arbeiten** wird³
- Wünsche nach Sinn im Leben und Erfüllung im Beruf werden wichtiger
- „Digital Natives“ erwarten Online-Angebote und flexible Verfügbarkeit von Anbietern am Markt



Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

- Bei heute geringer Arbeitslosigkeit gibt es gleichzeitig sehr ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt
- **Qualifizierung und Weiterbildung** sind die Schlüssel für die Verbesserung dieser Teilhabechancen

1 Eigene Berechnungen, statistisches Landesamt, Basisjahr 2015

2 Studie des Zukunftsinstituts über die Generation Y (2013)

3 Zukunfts-Monitor IV: Wissen schaffen – Denken und Arbeiten in der Welt von morgen (BMBF)

Herausforderung - Digitalisierung

Theoretische Substituierbarkeitspotentiale (IAB)

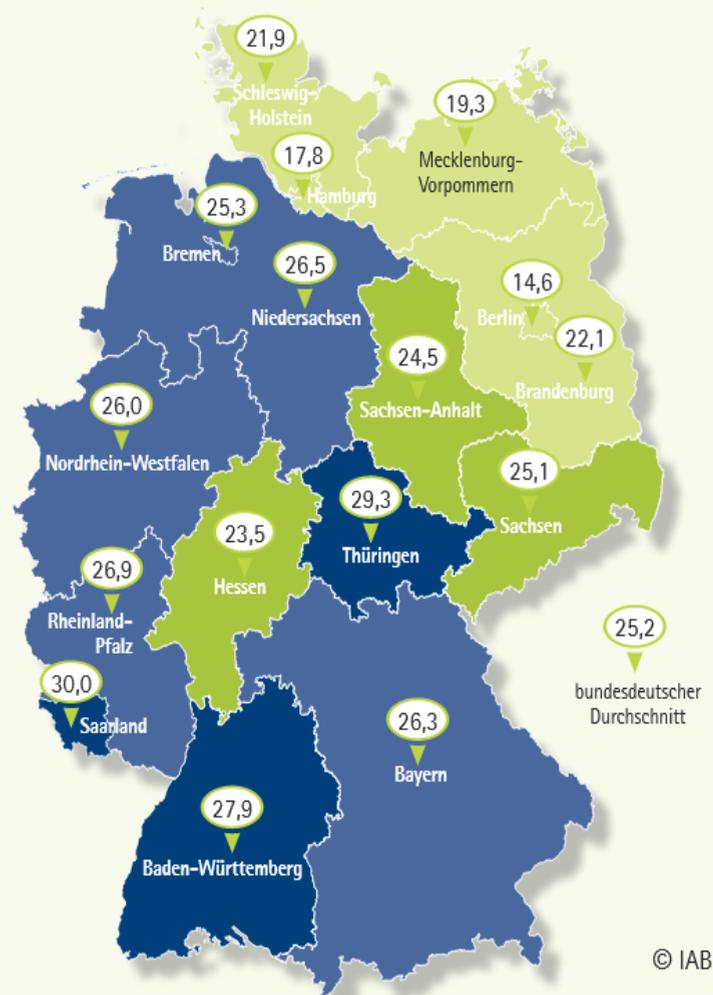
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial, nach Bundesländern

2016, in Prozent

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70 %) liegt ...

- mehr als 2 Prozentpunkte
■ maximal 2 Prozentpunkte
... unter dem bundesdeutschen Durchschnitt
- maximal 2 Prozentpunkte
■ mehr als 2 Prozentpunkte
... über dem bundesdeutschen Durchschnitt

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31.12.2016), Dengler/Matthes 2018; eigene Berechnungen.



- überdurchschnittlich **hohe Substituierbarkeitspotenziale** aufgrund spezifischer Wirtschaftsstruktur
- nicht alle Potenziale werden ausgeschöpft werden (wirtschaftliche, rechtliche, ethische Ursachen)
- **Fort- und Weiterbildung** zum Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit **notwendig**

Die Fähigkeit zum „LEBENSLANGEN LERNEN“ wird zur existenziellen Schlüsselkompetenz

Rahmenbedingungen

- Strukturwandel und Digitalisierung **verändern die Berufs- und Arbeitswelt**
- 
- Anpassung und Erweiterung **beruflicher Kenntnisse** ist permanent notwendig
 - **Schlüsselkompetenzen** nehmen eine tragende Rolle ein
 - **Berufliche Neu- und Umorientierung** sind teilweise sogar mehrmals innerhalb eines Arbeitslebens erforderlich



Voraussetzungen

Fachkräftequalifizierung gelingt nur mit:

- motivierten und lernfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - aufgeschlossenen und investitionsbereiten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern
- 

Qualifizierung braucht:

- kompetente Beratung
- bildungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- passgenaue Maßnahmeangebote

Eintritte in Maßnahmen der Beschäftigtenqualifizierung

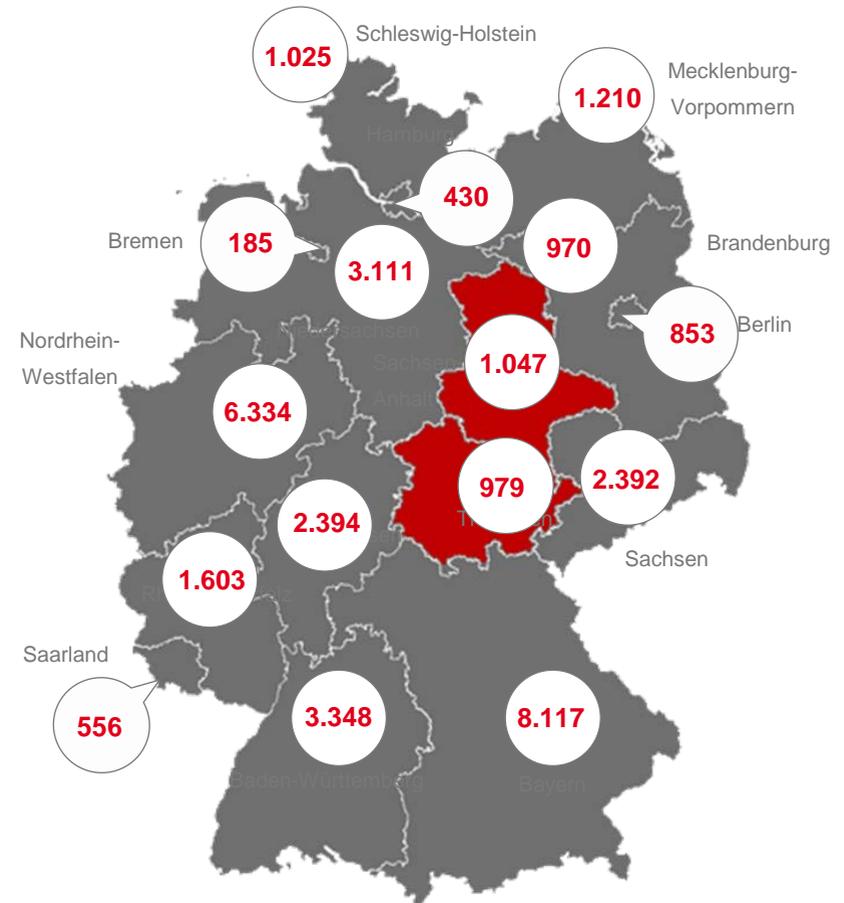
Eintritte 2019

Deutschland gesamt

34.554



Verteilung auf die Bundesländer



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Persönliche und maßnahmebezogene Voraussetzungen für die Weiterbildungsförderung Beschäftigter

WEITER.BILDUNG!
KUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

- ✓ Es müssen Kenntnissen und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
- ✓ Beschäftigte mit einem anerkannten Berufsabschluss können nur gefördert werden, wenn der Erwerb dieses Abschlusses in der Regel länger als vier Jahre zurückliegt.
- ✓ Beschäftigte, die in den letzten vier Jahren an Weiterbildungen teilgenommen haben, die nach § 82 SGB III in der ab 01.01.2019 geltenden Fassung gefördert wurden, sind von der Förderung ausgeschlossen.
- ✓ Die Maßnahme muss entweder außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem die zu fördernden Beschäftigten angehören, durchgeführt werden und **mehr als 120*** Stunden dauern.
- ✓ Die Maßnahme und der Träger der Maßnahme müssen für die Förderung zugelassen sein. Das gilt sowohl im Bezug auf die Förderung mit Lehrgangskosten als auch mit einem Arbeitsentgeltzuschuss.

* Seit dem 29.05.2020 in Kraft getreten

Maßnahmen, die von der Förderung nach § 82 SGB III ausgeschlossen sind



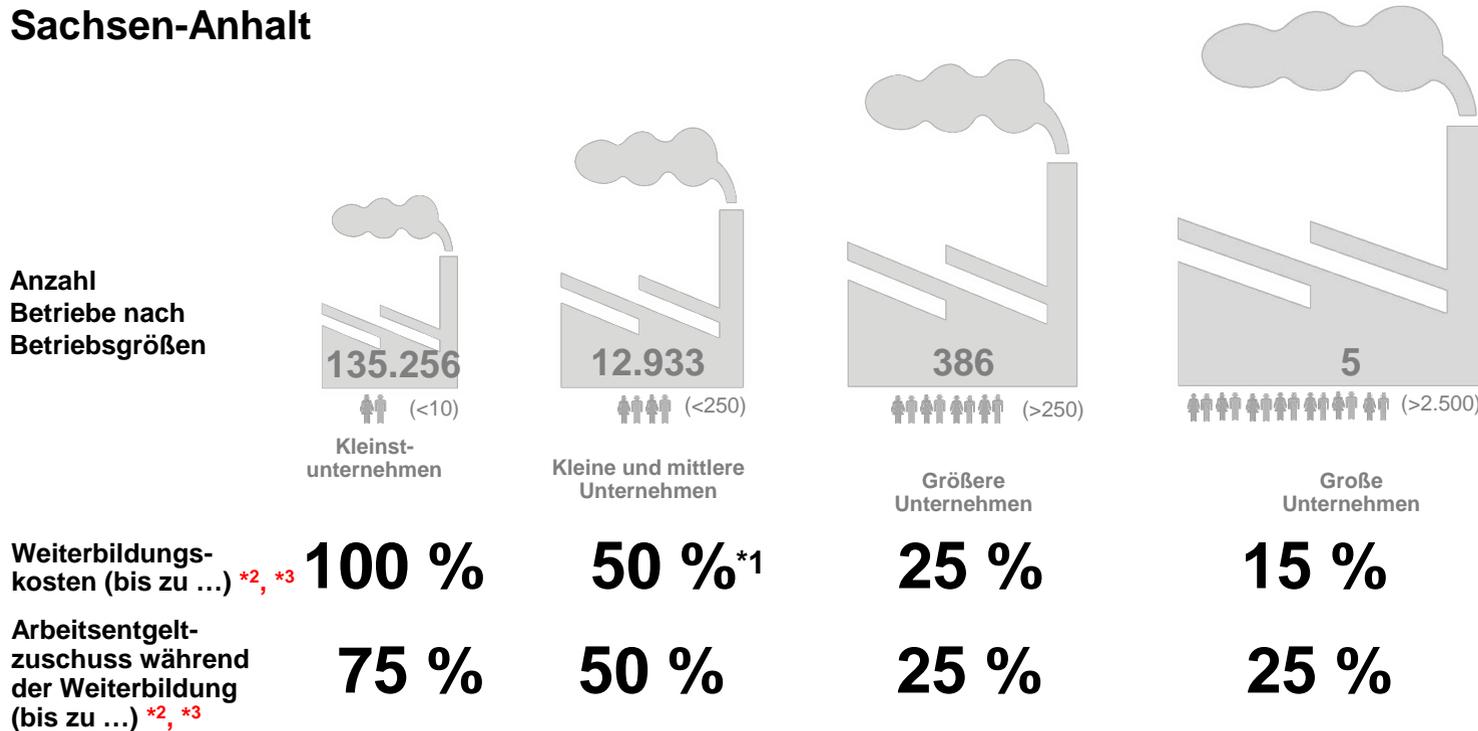
Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.



Ein Förderausschluss nach § 82 SGB III besteht ebenfalls für die Teilnahme an Maßnahmen, die auf ein Fortbildungsziel vorbereiten, das nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähig ist.

Qualifizierung und Förderung - Je kleiner der Betrieb, desto größer die Förderung

Maximale Zuschüsse der Weiterbildungsförderung (§ 82 SGB III) ab 01.10.2020 Sachsen-Anhalt



bei allen abschlussorientierten Weiterbildungen (§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III) gilt:

→ Weiterbildungskosten immer zu 100 %

→ Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 %

Achtung: Während des Bezuges von Kug ist die Gewährung des Arbeitsentgeltzuschusses ausgeschlossen (Doppelförderungsverbot)!

*1 - bis zu 100 % bei Beschäftigten ab 45 Jahre oder Schwerbehinderte) in Betrieben mit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten

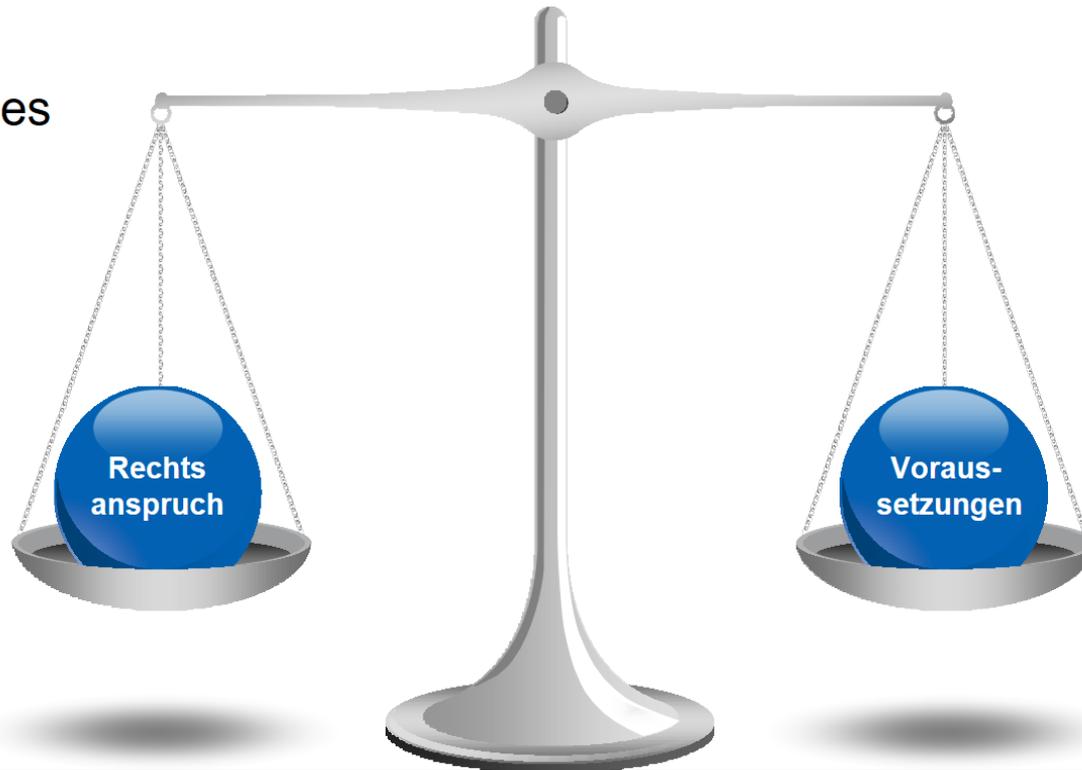
*2 - + 5% bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen

*3 - +10% bei mind.1/5 Beschäftigte mit Qualifizierungsbedarf, bei KMU 1/10



Förderung Geringqualifizierter Rechtsanspruch bei Erwerb eines Berufsabschlusses

Erreichen eines
Berufsabschlusses



Kein
Berufsabschluss
oder „wieder
ungelernt“,
Eignung,
vorauss.
erfolgreiche
Teilnahme
und/oder
Verbesserung der
Beschäftigungs-
chancen

Während Kurzarbeit Beschäftigte zukunftssicher weiterbilden



*abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung in pauschalierter Form

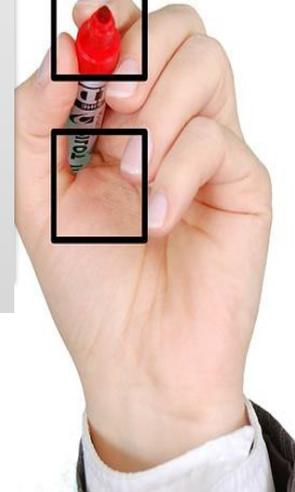
Diese Voraussetzungen müssen Sie kennen, um von einer Beschäftigtenförderung während Kurzarbeit (KuG) zu profitieren

Erfüllung der allgemeinen Fördervoraussetzungen
(→ siehe Folie 6)

Qualifizierung darf die **Wiederaufnahme** der tatsächlichen **Beschäftigung nicht verhindern**

Kein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) während des KuG-Bezuges -
AEZ wird nur für **Zeiten mit Arbeitsausfall** gezahlt, für die **kein KuG bezogen** wird.

Empfehlung: Gute betriebswirtschaftliche Darstellung zur korrekten Abrechnung (hoher bürokratischer Aufwand für Unternehmen!)



KuG und **AEZ** können nur für **Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt** erbracht werden!

Hotline für Arbeitgeber:
0800 4 5555 20

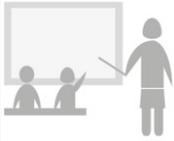
Beispiel 1: Geringqualifizierter Beschäftigter erwirbt einen Berufsabschluss

Schwerpunkt: Pflege Arbeitgeber bildet nicht nur bereits beschäftigte Mitarbeiter aus, sondern stellt auch Pflegehelfer/innen ein, die zeitnah mit der Umschulung im Betrieb beginnen. Es erfolgt eine 100-prozentige Freistellung der Umschüler

	Ungelernt bzw. wieder ungelernt Pflegehelfer			
	abschlussorientiert: Umschulung zur Pflegefachkraft	bis 100 % der Lehrgangs- kosten	Arbeitsentgelt- zuschuss (AEZ) bis 100 % des Arbeitsausfalls möglich*	
	Betriebsgröße ist bei abschlussorientierten Maßnahmen irrelevant			

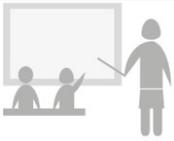
Beispiel 2: Sonstige Beschäftigte im Kleinstbetrieb (unter 10 Beschäftigte)

Schwerpunkt Metall: ausgebildete Verkäuferin, die 5 Jahre in angelernter Tätigkeit als Maschinen- und Anlagenführerin tätig war, erhält eine Qualifizierung im Bereich CNC. Die Arbeitnehmerin ist als einzige Frau im Unternehmen im Bereich der Bearbeitung von Natursteinplatten tätig.

	mit oder ohne Berufsabschluss, Maschinen- und Anlagenführerin			
	Anpassungsfortbildung CNC - Technik	bis 100 % der Lehrgangskosten	AEZ bis 75% bzw. 90% des Arbeitsausfalls mit Anspruch auf Arbeitsentgelt*	
	9 Beschäftigte			

Beispiel 3: Sonstige Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (über 10 aber unter 250 Beschäftigte)

Schwerpunkt Industrie: eine Umstrukturierung der Produktion war verbunden mit der Erweiterung des Angebotes in der Herstellung - Schulungen wurden benötigt: Förderung der Externenprüfung zur Fachkraft Metall für 15 Mitarbeiter inklusive 2 Nachprüfungen und damit Erwerb eines Berufsabschlusses

  	<p>Arbeitnehmer mit oder ohne Berufsabschluss</p> <p>abschlussorientiert: Vorbereitungskurs auf Externenprüfung zur Fachkraft Metall</p> <p>200 Beschäftigte</p>	 <p>Wenn ungelernt bis 100 % der Lehrgangs - kosten, ansonsten bis 50% möglich</p>	 <p>Wenn ungelernt AEZ bis 65 % des Arbeitsausfalls mit Anspruch auf Arbeitsentgelt, ansonsten bis 50% bzw. 65% möglich*</p>	
---	--	---	--	---

So geht´s zu Ihrer - WEITER.BILDUNG – Berufsberatung im Erwerbsleben

PROJEKT ICH
LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG

In Zeiten des strukturellen Wandels verändern sich in Ihrem Unternehmen Berufe, neue Berufsbilder entstehen und andere fallen weg.

Für Jugendliche kennen Sie das Angebot der Berufsberatung.

Für Ihre Mitarbeiter/innen, die noch nicht wissen, wie der Weg der beruflichen Veränderung aussehen kann, bieten wir

als neue Dienstleistung die „Berufsberatung im Erwerbsleben“.

Das ist
neu!

Das Beratungsangebot richtet sich explizit an Menschen in Beschäftigung und erörtert prophylaktisch den Rahmen für eine berufliche Neu- und/oder Umorientierung – bevor Arbeitslosigkeit entstehen würde.

Gehen Sie auf Ihre/n Ansprechpartner/in im Arbeitgeber-Service zu und lassen Sie den Kontakt zwischen Ihrem Mitarbeiter/Ihrer Mitarbeitern zum „Berufsberater im Erwerbsleben“ herstellen!

So geht´s zu Ihrer - **WEITER.BILDUNG** – Ansprechpartner für Unternehmen

Haben Sie Interesse an einer Beratung zur Weiterbildungsförderung Ihrer Beschäftigten? Dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf: **WEITER.BILDUNG!**



- ✓ Ihr persönlicher Ansprechpartner im **Arbeitgeber-Service** in Ihrer **Agentur für Arbeit vor Ort**
- ✓ **Arbeitgeber-Hotline 0800 4 5555 20** (gebührenfrei)
- ✓ **Informationsportal**
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen>