

Fördermöglichkeit Qualifizierungschancengesetz

Initiative ***WEITER.BILDUNG!***

Finanzielle Unterstützung bei der
Weiterbildung Beschäftigter



Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-von-morgen-Gesetz verbessern Fördermöglichkeiten Beschäftigter

Digitalisierung und demografischer Wandel beschleunigen die Veränderungen am Arbeitsmarkt und machen zunehmend qualifikatorische Anpassungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erforderlich

1. Qualifizierungschancengesetz (01.01.2019)

- Ausbau der Weiterbildungsförderung für alle Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht werden oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben
- Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für Beschäftigte
- Flexibilisierung der beruflichen Weiterbildungsförderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Stärkung des Beratungsangebotes der Bundesagentur für Arbeit

2. Arbeit-von-morgen-Gesetz (28.05.2020)

Schrittweise Anpassung und Erweiterung der neuen Regelungen, z. B. bei:

- der Förderhöhe
- der erforderlichen Stundenzahl
- beim Verfahren bei mehreren Teilnehmern einer Firma
- der Weiterbildung während Transfer-Kug

Aufbau der Förderung

Lehrgangskosten

Grundsatz: Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Maßnahme

Arbeitsentgelt- zuschuss

Entgeltersatz für ausgefallene Arbeitszeit

Grundsatz: Keine Verdrängung regulärer dualer Ausbildung

Weiterbildungs- prämie

Bei Erreichen eines Berufsabschlusses

Weiterbildungen, die nicht über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden können!

Erhöhte Fördersätze bei Weiterbildung seit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Verbesserung der Weiterbildungsförderung durch Erhöhung der Basiszuschüsse nach dem QCG um
+ 5 Prozentpunkte bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen (§ 82 Abs. 4 SGB III-neu)
+ 10 Prozentpunkte bei qualifikatorischem Anpassungsbedarf von mindestens einem Fünftel (im KMU von mindestens einem Zehntel) der Belegschaft (§ 82 Abs. 5 SGB III-neu)

Mehr Zuschüsse für

Weiterbildungskosten

Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)



< 10

Kleinstunternehmen



< 250

Kleine und mittlere Unternehmen



> 250

Größere Unternehmen



> 2500

Große Unternehmen

bis zu **100 %**

bis zu **100%**
ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen

von 50% auf bis zu **65%**

von 50% auf bis zu **65%**

von 25% auf bis zu **40%**

von 25% auf bis zu **40%**

von 15% auf bis zu **30%**

von 25% auf bis zu **40%**

bis zu **100%**

bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen

Erhöhte Fördersätze bei Weiterbildung seit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz

Seit 01.10.2020 höhere Förderung in bestimmten Fällen:

Zuschlag zur Zuschusshöhe um 5 Prozentpunkte bei den Weiterbildungskosten und zum Arbeitsentgeltzuschuss, wenn Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag über berufliche Weiterbildung vorhanden.

Zuschlag zur Zuschusshöhe um 10 Prozentpunkte bei den Weiterbildungskosten und zum Arbeitsentgelt, wenn mindestens 20 % der Beschäftigten (in KMU mindestens 10 % der Beschäftigten) den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen.

Weitere Verbesserungen

- Eine Förderung bzw. Zulassung von Anpassungsqualifizierungen ist auch dann möglich, wenn überwiegend (Achtung: nicht ausschließlich!) Bildungsinhalte vermittelt werden, die Bestandteil berufsqualifizierender Studiengänge sind
- Das Verfahren wurde ab 01.01.2021 vereinfacht, wenn eine Gruppe Beschäftigter betroffen ist, die hinsichtlich Ausgangsqualifikation, Bildungsziel oder Fördernotwendigkeit vergleichbar ist (Einverständnis der Arbeitnehmer oder des Betriebsrats vorausgesetzt).

Fördervoraussetzungen

- Die Weiterbildung muss über eine kurzfristige, arbeitsplatzbezogene Maßnahme hinausgehen
- Sofern die Weiterbildung auf keinen Abschluss abzielt: In den letzten 4 Jahren keine Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung des Arbeitnehmers nach dieser Vorschrift
- Die Berufsausbildung des Beschäftigten liegt länger als vier Jahre zurück und ist nicht mehr verwertbar
- Die Maßnahme muss außerhalb des Betriebes oder von einem Bildungsträger im Betrieb stattfinden und mehr als **120 Stunden** umfassen
- Maßnahme und Träger sind zugelassen

Allgemeine Fördervoraussetzungen

- **Antragstellung vor Beginn der Weiterbildung**

Ist Ihnen der/die persönliche Ansprechpartner/-in im Arbeitgeber-Service nicht bekannt, nutzen Sie bitte die gebührenfreie Hotline 0800 455520, dort erfahren Sie die Kontaktdaten

- **Beratung der Beschäftigten** vor Beginn der Weiterbildung bei der Förderung mit Weiterbildungskosten

- Weiterbildungsmaßnahme und Bildungsträger müssen **für die Förderung zugelassen** sein

Zeiten der Kurzarbeit für notwendige Qualifizierung der Beschäftigten nutzen!

- Veränderte Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten
- Struktureller Wandel erfordert Qualifizierung

Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG)

Intention: Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen

Fördervoraussetzungen für Qualifizierungen, die **während** Kurzarbeit begonnen haben, wurden in § 106a SGB III mit Wirkung **zum 01.01.2021** neu gefasst.

Qualifizierung und Förderung während Kurzarbeit und SV-Erstattung wirksam nutzen!

neu seit 01.01.2021

[§ 106a Absatz 1 und Absatz 2 SGB III](#)

	Weiterbildung während Kurzarbeit			
Rechtsgrundlage	§ 106a SGB III			
Kurzarbeitergeld/ Weiterbildungsmaßnahme	Bezug von Kurzarbeitergeld vor dem 31.07.2023 <u>und</u> Teilnahme an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme			
Mindestdauer/Zulassung von Träger und Maßnahme oder	Maßnahme dauert insgesamt mehr als 120 Stunden <u>und</u> Zulassung von Maßnahme und Träger nach den Vorschriften des Fünften Kapitels liegt vor			
Fortbildungsziel nach AFBG förderfähig	Maßnahme bereitet auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor <u>und</u> wird von einem dafür geeigneten Träger durchgeführt			
Erstattung von SV-Beiträgen	50 Prozent der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für den jeweiligen Kalendermonat			
	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße			
Erstattung von Lehrgangskosten (nicht für Maßnahmen, die auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten) bis 31.07.2023	Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigte	Beschäftigte in KMU (10 - 249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250 - 2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte)
	100 %	50 %	25 %	15 %
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	50 %	75 %	85 %

Ausgeschlossen von der Erstattung der SV-Beiträge und der Lehrgangskosten ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist ([§ 106a Absatz 3 SGB III](#)).

Für den Betriebsbegriff gilt [§ 97 SGB III](#).

Erstattung Kug, SV-Beiträgen und Lehrgangskosten erfolgt gemäß [§ 323 ff. SGB III](#) (Antrag, Fristen und Zuständigkeit).

Grundvoraussetzung § 106a SGB III – Beginn der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit

- Grundvoraussetzung für die Anwendung des § 106a SGB III ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme **während** der Kurzarbeit aufgenommen worden ist.
- **Beginn der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit:**
 - Zur Erfüllung dieser Voraussetzung darf der Beginn der Weiterbildungsmaßnahme nicht vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit der/des einzelnen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers liegen.
 - Wird die Weiterbildungsmaßnahme durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit begonnen, entsteht kein Anspruch nach § 106a SGB III. In diesen Fällen kann eine Förderung nach § 82 SGB III in Betracht kommen.

§ 106a Abs. 1 SGB III – Erstattung Sozialversicherungsbeiträge

- **01.01.2021 bis 30.06.2021:** Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von **100 %** aufgrund der "Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung"
- Wirkung der Regelung für die pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach **§ 106a Abs.1 SGB III daher erst ab dem 01.07.2021**

Grundvoraussetzungen § 106a Abs. 1 SGB III – Erstattung Sozialversicherungsbeiträge

➤ Anforderung an die Weiterbildungsmaßnahme

■ § 106a Abs.1 Satz 1 Nummer 2a SGB III

Dauer insgesamt mehr als 120 Stunden und Maßnahme und Träger sind nach den Vorschriften des Fünften Kapitels zugelassen

oder

■ § 106a Abs.1 Satz 1 Nummer 2b SGB III

Vorbereitung auf ein nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel und Durchführung durch einen für diese Maßnahme nach § 2a des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes geeigneten Träger

§ 106a Abs. 2 SGB III – Erstattung Lehrgangskosten

- Erstattung ab 01.01.2021 befristet bis zum 31.07.2023
- Nach § 324 Abs. 2 SGB III sind die Lehrgangskosten nachträglich und innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten (§ 325 Abs. 3 SGB III) zu beantragen
- Lehrgangskosten werden in Abhängigkeit von der **Betriebsgröße** erstattet. Für den **Betriebsbegriff von § 106a SGB III gilt § 97 SGB III:**
 - weniger als 10 Beschäftigte 100 Prozent
 - 10 bis unter 250 Beschäftigte 50 Prozent
 - 250 bis unter 2.500 Beschäftigte 25 Prozent
 - 2.500 und mehr Beschäftigte 15 Prozent

Grundvoraussetzungen § 106a Abs. 2 SGB III – Erstattung Lehrgangskosten

- Beginn der Weiterbildungsmaßnahme **während** Kurzarbeit
- Weiterbildungsmaßnahme nach § 106a Abs. 1 Satz 1 Nummer 2a SGB III:
 - Dauer insgesamt mehr als 120 Stunden und Maßnahme und Träger sind nach den Vorschriften des Fünften Kapitels zugelassen
 - Hinweis: Fortbildungsziele nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes sind nicht förderfähig.
- Die Anwendung **des § 82 SGB III** ist **ausgeschlossen**.
 - **Entkoppelung** der Weiterbildung während Kurzarbeit von § 82 SGB III und Einführung einer **gesonderten Regelung** für Lehrgangskostenerstattung >> **Wegfall einer hohen Hürde** beim Zugang zur Weiterbildung, als auch in der Administration

Weiterbildung während Kurzarbeit – administrative Hinweise

Zuständigkeit Beratung Arbeitgeber:

Erster Ansprechpartner für die Beratung der Arbeitgeber ist der (gemeinsame) Arbeitgeber-Service.

Erstattung Lehrgangskosten seit 01.01.2021:

- Für die Zuschusshöhe ist die Betriebsabteilung kug-rechtlich auch ein Betrieb.
- Lehrgangskosten sind nachträglich und innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen.
- Lehrgangskosten können bis zur Beendigung der Weiterbildung auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus erstattet werden.
- keine Anschlussförderung mit Arbeitsentgeltzuschuss, außer abschlussorientierte Maßnahmen für Geringqualifizierte
- keine Gewährung sonstiger Weiterbildungskosten für Arbeitnehmer, wie zusätzliche Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten, Unterkunftskosten
- Sonderregelung abschlussorientierte Maßnahmen für geringqualifizierte Beschäftigte – Beratung nutzen!

Förderung geringqualifizierter Beschäftigter während Kurzarbeit

- Förderausschluss gilt nicht für **gering qualifizierte Beschäftigte**, die an einer **abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahme** teilnehmen.
- Diese Personengruppe hat einen **Rechtsanspruch** auf Förderung nach § 81 Abs. 2 SGB III (wenn persönliche Voraussetzungen erfüllt sind).
- **Lehrgangskosten** werden auf Antrag in **voller Höhe** getragen. Die unmittelbar im Zusammenhang mit der Weiterbildung entstehenden sonstigen Weiterbildungskosten werden nach § 81 Abs. 2 i. V. m. §§ 83 ff. SGB III übernommen.
- Förderung mit **AEZ im Anschluss** an den Bezug von Kurzarbeitergeld ist möglich, wenn Maßnahme über den Bezug von Kurzarbeitergeld hinausgeht.

Weiterführende Informationen

- Informationen für Arbeitgeber zum Thema Weiterbildung:
<https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/>
- Informationen für Arbeitnehmer:
<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung>

Kontakt

Für jeden Betrieb gibt es einen persönlichen Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit vor Ort.

Falls Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service aktuell nicht kennen, nutzen Sie einmalig die Service-Nummer **0800 455520**. Sie werden anhand Ihrer Vorwahl direkt in Ihren Arbeitgeber-Service vor Ort geroutet und erfahren dort die Kontaktdaten (direkte Durchwahl).