



Handreichung

WEITERBILDUNG IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

In Kooperation mit **GESAMTMETALL**

Inhalt

Vorbemerkung.....	3
I. Einleitung und Weiterbildungsinhalte.....	4
II. Arbeitsrechtliche Grundlagen	7
1. Arbeitsrechtliche Vereinbarung von Weiterbildung	7
2. Mitspracherecht des Betriebsrats bei der Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen ..	8
III. Tarifrrechtliche Rahmenbedingungen	10
IV. Fördermöglichkeiten	11
1. Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	11
2. Landesförderungen.....	16
3. Weitere Fördermöglichkeiten	16
V. Qualifizierung in der Kurzarbeit	17
1. Förderung von während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen	18
2. Förderung von Weiterbildung vor der Kurzarbeit.....	24
VI. Praktische Hinweise und Ansprechpartner.....	28
1. Ansprechpartner im Arbeitgeberverband.....	28
2. Bestehende Weiterbildungs- und Qualifizierungsinitiativen des Arbeitgeberverbandes ..	28
3. Bildungswerke	29
4. Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit	30
5. Weitere Projekte zur Qualifizierung.....	31
VII. Musterrechnung: IT-Weiterbildung in der Kurzarbeit	33

Vorbemerkung

Die vorliegende Handreichung soll Organisations- und Personalverantwortlichen unserer Mitgliedsunternehmen einen Überblick über Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten geben. Sie sollen auf diese Weise für Fragen, die bei Weiterbildungsmaßnahmen aufkommen können, sensibilisiert werden.

Aufgrund des Strukturwandels und der Corona-Pandemie sind insbesondere die Themen Kurzarbeitergeld und Weiterbildung aktuell. Die Handreichung soll einen ersten Überblick über die rechtlichen und fachlichen Rahmenbedingungen geben und zur Beratung bei den relevanten Partnern animieren.

Eine rechtliche Beratung bei den für Ihr Unternehmen zuständigen Juristinnen und Juristen in den NORDMETALL-Geschäftsstellen kann sie ausdrücklich nicht ersetzen.

Stand: Dezember 2021

I. Einleitung und Weiterbildungsinhalte

Die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Kernanliegen für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie). Die Unternehmen bauen auf ihre hoch qualifizierten und motivierten Mitarbeiter. Aus- und Weiterbildung lassen den Anteil der Fachkräfte an allen Beschäftigten seit langem kontinuierlich steigen: Heute sind rund 85 Prozent der Beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker oder Fachkräfte mit einer beruflichen Ausbildung. Die berufliche Weiterbildung ist zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der M+E-Unternehmen unerlässlich. Ohne die ständige Weiterbildung der Mitarbeiter wäre der Erfolg der Unternehmen auf den internationalen Märkten in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten nicht vorstellbar gewesen.

Die Unternehmen der M+E-Industrie investieren deshalb jährlich mehr als vier Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Das zeigt den hohen Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen. Weitere vier Milliarden Euro investieren die Unternehmen jedes Jahr in die Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses. Alles in allem geben die M+E-Unternehmen damit mehr als acht Milliarden Euro für die Qualifizierung ihrer Belegschaften aus.

Die betriebliche Weiterbildung steht heute vor besonderen Herausforderungen. Die Unternehmen müssen sich nicht mehr nur auf den demografischen Wandel sowie auf eine wachsende Fachkräfteknappheit einstellen. Hinzu kommen der sich rasant beschleunigende Strukturwandel in der M+E-Industrie unter den Zeichen von Digitalisierung, Arbeit 4.0, Industrie 4.0 und Dekarbonisierung sowie – aktuell – die unvorhersehbare weltweite Coronapandemie. Alle diese Themen stellen Unternehmen und Beschäftigte vor teilweise völlig neue Herausforderungen.

Betriebliche Weiterbildung muss gerade deswegen am Bedarf des Unternehmens ausgerichtet und mit der Investitions- und Organisationsplanung abgestimmt sein. Erfolgreiche Weiterbildung der M+E-Industrie baut deshalb auf eine vielfältige betriebliche Praxis mit betriebsindividuellen Lösungen. Nur im Kontext mit den betrieblichen Anforderungen kann die berufliche Handlungsfähigkeit der Fachkräfte gezielt gefördert und weiterentwickelt werden. Praxisferne Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Gießkannenprinzip und Weiterbildung auf Vorrat sind ineffizient und nicht zielführend. Hier gibt es zum Teil noch Verbesserungsbedarf bei der Förderung der Weiterbildung nach dem SGB III.

Besonders wichtig ist, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die berufliche Weiterbildung als wichtiges, eigenes Zukunftsthema erkennen. Berufliche Qualifizierung nutzt Betrieben und Beschäftigten gleichermaßen, denn der Erhalt und die Anpassung von Kompetenzen sind entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Dabei ist Lastensharing – etwa durch Einbringung von Freizeit der Beschäftigten – durchaus zumutbar. Auch die Gesellschaft insgesamt profitiert von der Weiterbildung, weil sie einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Standortes und der Arbeitsplätze leistet und damit hilft, die nachhaltige Finanzierung der öffentlichen Haushalte und der Sozialsysteme zu sichern.

Berufliche Weiterbildung muss sich am Bedarf des Unternehmens ausrichten und deshalb die Inhalte und Themen aufgreifen, die im konkreten betrieblichen Alltag gefordert sind. Dazu gehört das Beherrschen neuer Maschinen und Anlagen ebenso wie die Einübung in neue Abläufe, die Anwendung einer neuen Software oder das Erlernen einer Fremdsprache zur Betreuung neuer Kunden.

Neben diesem „Alltagsgeschäft“ der Weiterbildung kommen aktuell die besonderen Herausforderungen, die der beschleunigte technische, arbeitsorganisatorische und wirtschaftliche Strukturwandel mit sich bringt: Hier geht es um die Anforderungen aus der Digitalisierung der Produkte und Prozesse, um Konzepte von „Arbeit 4.0“ und „Industrie 4.0“, um neue Mobilitäts- und Antriebskonzepte, vor allem in der automobilen Wertschöpfungskette (Stichwort

„Elektromobilität“), und damit zusammenhängend um den Umweltschutz, um Klimawandel und Dekarbonisierung.

Vor allem die Digitalisierung verändert die Arbeits- und Berufswelt in allen Branchen und Unternehmen tiefgreifend. Das Spektrum der geforderten Kompetenzen und damit möglicher Weiterbildungsinhalte reicht von der Entwicklung von Smart Hardware und Robotik über die Konzeption und Administration vernetzter IT-Systeme bis zur WEB-Entwicklung, der Nutzung von „Big Data“ oder dem Umgang mit sozialen Medien und schließt am Ende auch das digitale Lernen mit ein.

Dazu kommen gerade im Umfeld der Digitalisierung weitere Schlüsselqualifikationen, die es den Beschäftigten ermöglichen sollen, sich besser auf die neue Geschwindigkeit der Veränderungen einzustellen und die höhere Komplexität der Aufgaben zu bewältigen. Hier geht es zum Beispiel um Adaptionfähigkeit, Kreativität und Durchhaltevermögen, die Fähigkeit zum kollaborativen Arbeiten, um agiles Führen und Arbeiten, um Projekt- und Innovationsmanagement und auch um unternehmerisches Denken.

Für das zentrale Thema Digitalisierung und die Anforderungen an die Beschäftigten haben die Sozialpartner der M+E-Industrie im **Bereich der Ausbildung** mit der Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe und der Mechatroniker 2018 einheitliche optionale Qualifizierungsschwerpunkte entwickelt. Mit diesen kodifizierten Zusatzqualifikationen wurden Standards gesetzt, die bundesweit nachgefragt und damit auch qualitätsgesichert und vergleichbar sind. Sie sind ausdrücklich auch eine kurzfristig realisierbare **Qualifizierungsmöglichkeit im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung**.

Da sich diese Qualifikationsinhalte konsequent an den fachlichen Dimensionen des Arbeitshandelns orientieren und an den datenbasierten Prozessen und Technologien in den Betrieben ausrichten, können sie eine wichtige Orientierung für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen **im jeweiligen betrieblichen Kontext** geben.

Die folgenden **sieben Qualifizierungen** stehen zurzeit zur Verfügung:

„Systemintegration“

Hier werden Kompetenzen vermittelt, die bei der Erweiterung oder Optimierung von Produktionsanlagen erforderlich sind: von der Anforderungsdefinition bei der Einbindung von Komponenten (z.B. zur Sensorik und Aktorik) über die Lösungsauswahl und Inbetriebnahme in Maschinen und Anlagen bis hin zur Erprobung.

„Prozessintegration“

Bei dieser Qualifizierung werden im betrieblichen Kontext Kompetenzen vermittelt, die bei der Erweiterung oder Optimierung von sogenannten eingebetteten Systemen (Embedded Systems) erforderlich sind. Sie betreffen die Analyse von technischen Aufträgen, das Planen und Betreiben, das Anpassen und Ändern von digital vernetzten Produktionsprozessen sowie das Installieren und Inbetriebnehmen von cyberphysischen Systemen (CPS).

„IT-gestützte Anlagenänderung“

Hier werden Kompetenzen vermittelt, die zum Herstellen von Rohrleitungen, Profilen, Anlagenteilen oder Blechkonstruktionen auf Basis von 3D-Datensätzen erforderlich sind oder die zum Nachbereiten der Bauteile mit branchenüblicher Software benötigt werden.

„Additive Fertigung“

Mit diesem Modul werden Kompetenzen vermittelt, die das Modellieren von Bauteilen in Verbindung mit dem Vorbereiten und Durchführen von additiver Fertigung ermöglichen.

„Digitale Vernetzung“

Hier wird das Kernthema von Industrie 4.0 aufgenommen: Die dabei vermittelten Kompetenzen sollen es ermöglichen, die physische mit der virtuellen Welt zu verknüpfen. In cyberphysischen Systemen (CPS) werden Objekte miteinander oder mit anderen Systemen vernetzt.

„Programmierung“

Dieses Thema betrifft eine der wichtigsten Kompetenzen bei der Digitalisierung der Arbeitswelt. Im Einzelnen geht es u.a. um das Erstellen von selbstausführbaren Programmen und Programmteilen. Zum Programmieren in Hochsprachen benötigen die Fachkräfte die Fähigkeiten zum Analysieren von technischen Aufträgen, zum Entwickeln von Lösungen sowie zum Anpassen und Testen von Softwaremodulen in vernetzten Systemen.

„IT-Sicherheit“

Das Thema IT-Sicherheit ist ständig präsent. Die möglichst große Datensicherheit bei IT-gestützten Systemen, Netzwerken, Cloud-Computing, Online-Banking und vielen weiteren IT-Geschäftsmodellen wird immer dringlicher. Hier werden Kompetenzen für das Entwickeln, Umsetzen und Überwachen von Sicherheitsmaßnahmen vermittelt.

Für die betriebliche Weiterbildung im Rahmen dieser sieben Qualifizierungen finden Sie detaillierte Angaben zu den Inhalten in den Ausbildungsordnungen der industriellen Metallberufe, der industriellen Elektroberufe und des Mechatronikers vom 13. Juni 2018:

https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/neufassung_metallberufe_2018.pdf

https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/neufassung_elektroberufe_2018.pdf

<https://www.gesetze-im-internet.de/mechatronikerausbv/MechatronikerAusbV.pdf>

II. Arbeitsrechtliche Grundlagen

1. Arbeitsrechtliche Vereinbarung von Weiterbildung

Hinweis: Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wesentlichen arbeitsrechtlichen Grundlagen zur Vereinbarung von Weiterbildung. Bitte beachten Sie, dass wegen der regionalen, tariflichen und vertraglichen Unterschiede bewusst nicht sämtliche denkbaren Konstellationen in dieser Handreichung im Detail dargestellt werden. Bei konkreten arbeitsrechtlichen Rechtsfragen wenden Sie sich bitte an den Ansprechpartner für Arbeitsrecht Ihres regionalen Arbeitgeberverbands. Diese finden Sie hier → 0. 1. Ansprechpartner im Arbeitgeberverband

a) Einführung der Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung für die Beschäftigten eines Betriebes kann auf verschiedene Weise eingeführt werden:

- durch Einzelvereinbarung mit den Beschäftigten
- durch Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten bzw. einzelne Beschäftigtengruppen
- durch Berücksichtigung tariflicher Vereinbarungen (→ siehe III. Tarifrechtliche Rahmenbedingungen)

b) Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers

Möchte der Arbeitgeber anordnen, dass seine Beschäftigten an einer Weiterbildung teilnehmen, muss er prüfen, ob sein Anliegen auch von seinem Direktionsrecht gedeckt ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO, § 611a Abs. 1 BGB bezieht sich auf Inhalt, Arbeitsort und Arbeitszeit.

Dabei sind jedoch stets die Einschränkungen des § 106 GewO zu berücksichtigen:

§ 106 GewO – Weisungsrecht des Arbeitgebers:

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den **Arbeitsvertrag**, Bestimmungen einer **Betriebsvereinbarung**, eines anwendbaren **Tarifvertrages** oder **gesetzliche Vorschriften** festgelegt sind. [...]“¹

aa. Weisungsrecht bezüglich des Inhalts einer Weiterbildung

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, dass sich der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit neues Wissen aneignet. Soweit es um erforderliche Schulungen geht, die gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen kann und sich sein erforderliches Fachwissen auf dem **neuesten Stand** befindet, gehört die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Arbeitsinhalten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuweisen kann. Eine solche zulässige Weisung verpflichtet den Arbeitnehmer zur Teilnahme.¹

Wo jedoch der Arbeitsplatz so stark verändert wird, dass das Tätigkeits- und damit das Anforderungsprofil nicht mehr dem „normalen Schwankungsbereich“ des jeweiligen Berufsbilds unterfällt, scheidet eine Anweisung zur „berufsbildüberschreitenden“ Fortbildung aus. In diesem Fall kommt dem Betriebsrat auch ein **echtes erzwingbares Mitbestimmungsrecht** zu.²

¹ Kramer, IT-Arbeitsrecht, 2. Auflage 2019, Rn. 1215, so etwa auch LAG Hessen Urt. v. 11.4.2007 – 8 Sa 1279/06, BeckRS 2007, 47240.

² § 97 Abs.2 BetrVG: Mitbestimmungsrecht des BR über Weiterbildungen der betrieblichen Berufsbildung bei tätigkeitsändernden Maßnahmen des Arbeitgebers.

bb. Weisungsrecht bezüglich zeitlicher Lage einer Weiterbildung

Der Arbeitgeber kann auch die zeitliche Lage der Weiterbildung bestimmen. Jedoch kommt ihm nur ein Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers, **nicht** hinsichtlich dessen Freizeit zu.

Eine Pflicht des Arbeitnehmers, sich in seiner Freizeit privat fortzubilden oder an einer Fortbildung teilzunehmen, kann der Arbeitgeber daher **nicht** bestimmen; es wäre vom Rahmen seines Weisungsrechts nicht gedeckt.³

cc. Sonderfall Kurzarbeit?

Bei rechtswirksamer Vereinbarung von Kurzarbeit mit Arbeitszeitabsenkung können Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag die Lage der Arbeitszeiten anordnen. In der Kurzarbeit besteht aber die Besonderheit, dass die gegenseitigen Hauptleistungspflichten in der Zeit des Arbeitsausfalls **suspendiert** sind. Sollten Sie Weisungen für die Zeit des Arbeitsausfalls in Erwägung ziehen, nehmen Sie bitte unbedingt Kontakt mit Ihrem Verband auf. Denkbar wäre auch eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Beschäftigten. Vor Ausspruch der Weisungen bzw. vor Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung sollte Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass weder die Weisung noch die Vereinbarung Auswirkungen auf den Kurzarbeitergeldbezug haben.

2. Mitspracherecht des Betriebsrats bei der Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Rahmen der Berufsbildung sind in den §§ 96 – 98 BetrVG geregelt. Die in den §§ 96 ff. vorgesehenen Beteiligungsrechte sind von unterschiedlicher Intensität:

a) Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs auf Verlangen des Betriebsrats und Erörterungs- und Vorschlagsrecht des Betriebsrats (§ 96 Abs.1 BetrVG)

Die Vorschrift gibt dem Betriebsrat unabhängig davon, ob der Arbeitgeber konkrete Maßnahmen der Berufsbildung geplant hat, einen **Beratungsanspruch** und ein **Vorschlagsrecht** in Bezug auf Fragen der Berufsbildung der betriebsangehörigen Arbeitnehmer. Aus dem Beratungsanspruch und dem Vorschlagsrecht des Betriebsrats resultiert die Pflicht des Arbeitgebers, die vom Betriebsrat gewünschten Themen der Berufsbildung mit diesem zu erörtern und zu versuchen, zu einer Einigung zu kommen. Planung und Konzeption der beruflichen Förderung bleiben jedoch im Zuständigkeitsbereich des Arbeitgebers. Ebenso wenig ergibt sich aus der Förderungspflicht eine Pflicht zur Einrichtung von Berufsbildungsmaßnahmen.

Im Zuge des am 18. Juni 2021 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (**Betriebsrätemodernisierungsgesetz**), wurde § 96 BetrVG um einen neuen Abs. 1a ergänzt. Danach soll in Zukunft bei Nichteinigung der Betriebsparteien über Maßnahmen der Berufsbildung eine Einigungsstelle eingesetzt werden können, die eine **Einigung** zwischen den Parteien zu **versuchen** hat.

Ein Einigungszwang besteht nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht. Der Einigungsstelle kommt in diesem Fall – anders als es sonst im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung der Fall ist – keine Entscheidungsbefugnis zu. Das heißt, sie kann keinen Spruch fällen, der die Einigung der Betriebsparteien ersetzt.

³ Kramer, IT-Arbeitsrecht, 2. Auflage 2019, Rn. 1213.

b) Mitbestimmung bei konkretem Qualifizierungsbedarf (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

Über ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** im Sinne eines Initiativrechts verfügt der Betriebsrat nur dann, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme in einem Betrieb einführt, die zur Folge haben kann, dass die Beschäftigten nicht mehr ausreichend qualifiziert sind. (Nur in diesen Fällen können Betriebsräte die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen einfordern, vgl. § 97 Abs. 2 BetrVG. Ziel dieses Mitbestimmungsrechts ist es, durch Qualifizierungsmaßnahmen präventiv einen Arbeitsplatzverlust infolge eines Qualifikationsdefizits vorzubeugen.

Der Betriebsrat kann hier auch von sich aus die Initiative ergreifen und Weiterbildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber fordern (und ggf. im Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG durchsetzen). Eine Grenze folgt nach h. M. daraus, dass die Maßnahme dem Arbeitgeber zumutbar sein muss. Die Zumutbarkeit wird anhand einer Abwägung ermittelt, bei der die technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten des Arbeitgebers dem Qualifikationsbedarf des Arbeitnehmers gegenübergestellt werden.

c) Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme (§ 98 BetrVG)

Die Mitbestimmung bei der konkreten Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme – also beim „Wie“ der Fortbildung – ist in § 98 BetrVG geregelt. Diese Norm räumt dem Betriebsrat echte Mitbestimmungsrechte generell ein

- bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung (Ausgestaltung hins. Inhalt, Umfang und Methode der Vermittlung sowie Ausgestaltung der Prüfung),
- bei der Bestellung der Ausbilder und
- bei der Auswahl der an der Berufsbildung teilnehmenden Arbeitnehmer.

Einigkeit besteht darüber, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über die Höhe der für die Maßnahme zur Verfügung stehenden Mittel entscheiden kann. Ebenso unterliegt die Zahl der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber für die Teilnahme an der Maßnahme vorsieht, nicht der Mitbestimmung.

d) Kein Vetorecht des Betriebsrats

Sinn und Zweck der Mitbestimmungsrechte §§ 96 ff. BetrVG ist also gerade die **Gewährleistung** einer Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer in begründeten Fällen. Ein Vetorecht steht dem Betriebsrat hingegen in Fällen, in denen der Arbeitgeber qualifizieren will, nicht zu.

e) Tabellarische Übersicht

Im Ergebnis ergibt sich folgende Übersicht:

Norm	Art der Beteiligung	Voraussetzungen	Initiativrecht ⁴
§ 96 Abs. 1 BetrVG	Ermittlungs-, Beratungs- und Vorschlagsrecht	voraussetzungslos	nein
§ 97 Abs. 1 BetrVG	Beratungsrecht	Setzt ein, sobald der Arbeitgeber beabsichtigt, betriebliche Einrichtungen für die Berufsbildung zu schaffen, betriebliche Bildungsmaßnahmen einzuführen oder sich an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu be-	nein

⁴ Initiativrecht = Der Betriebsrat kann von sich aus eine Maßnahme initiieren.

Norm	Art der Beteiligung	Voraussetzungen	Initiativrecht ⁴
		teiligen und/oder seinen Arbeitnehmern die Teilnahme an solchen außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.	
§ 97 Abs. 2 BetrVG	Erzwingbares Mitbestimmungsrecht ⁵	Der Arbeitgeber führt eine tätigkeitsändernde Maßnahme ein.	ja
§ 98 Abs. 1 BetrVG	Erzwingbares Mitbestimmungsrecht	Der Arbeitgeber hat sich entschlossen, eine betriebliche Bildungsmaßnahme durchzuführen.	nein
§ 98 Abs. 2 BetrVG	Widerspruchs-/Abberufungsrecht	Der Arbeitgeber hat eine Person mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragt	nein
§ 98 Abs. 3 BetrVG	„Vorschlagsrecht“ i. S. eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Teilnehmer	Der Arbeitgeber hat betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung eingeführt oder er stellt Arbeitnehmer für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung frei	nein

III. Tarifrrechtliche Rahmenbedingungen

Die Sozialpartner haben in den Regionen mit den Tarifverträgen zur Qualifizierung und Bildung ein Konzept für die Weiterbildung der Beschäftigten geschaffen, das auch die Kostentragung für Weiterbildungen festlegt.

Kostentragung und Qualifizierungszeit – § 5 Ziff. 1 u. 3 TV Q

Maßnahme		Kosten	Zeit
Betrieblich notwendige Weiterbildungs- maßnahmen	Erhaltungsqualifizierung	AG	AG
	Anpassungsqualifizierung	AG	AG
	Umqualifizierung	AG	AG
Betrieblich zweckmäßige Weiterbildungs- maßnahmen	Entwicklungsqualifizierung	AG	AG / AN *
Persönliche berufliche Weiterbildungs- maßnahmen	Persönliche berufliche Weiterbildung	AN	AN

* Bestimmung des Verhältnisses anhand des betrieblichen Nutzens, ausgehend von 50%-Regelung

Um sicherzugehen, dass Sie alle tarifrrechtlichen Besonderheiten in Ihrer Region bei der Planung der Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigen, wenden Sie sich bitte an die Abteilung Tarifrrecht und Arbeitsorganisation von NORDMETALL.

⁵ Bei Streitigkeiten entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

Alle für Sie relevanten Ansprechpartner finden Sie unter → 0. 1. Ansprechpartner im Arbeitgeberverband

IV. Fördermöglichkeiten

Wenn Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, gibt es die Möglichkeit, **Zuschüsse** aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten. Es gibt Zuschüsse zum **Arbeitsentgelt** und zu den **Lehrgangskosten**, die von der **Beschäftigtenanzahl** des Unternehmens abhängig sind.

Außerdem existieren regionale Förderungen (Meisterbonus, Bildungsscheck usw.).

→ siehe 2. Landesförderungen

Für Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit gelten besondere Regeln.

→ siehe Qualifizierung in der Kurzarbeit

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die Fördermöglichkeiten und ihre Voraussetzungen.

1. Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter

Durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 82 SGB III

(Qualifizierungschancengesetz)

a) Grundlagen

Das Qualifizierungschancengesetz (**QCG**) (ehemals WeGebAU) trat zum **1. Januar 2019** in Kraft (§§ 82 ff. SGB III) und eröffnet Möglichkeiten zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. Ziel der Förderung ist es, „denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben“.

Hinweis:

Es können keine Aufstiegsfortbildungen, wie z. B. Meister, Techniker und Fachwirt gefördert werden. Sollten Sie unsicher sein, welche Weiterbildungsmaßnahmen und welches Curriculum sich für Ihre Belegschaft anbieten, können Sie die Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen.

→ siehe 4. Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Planen Sie Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit, gelten besondere Regeln: Zu beachten ist, dass nach einer Gesetzesänderung vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Juli 2023 Maßnahmen, die während der Kurzarbeit aufgenommen worden sind, nicht gemäß § 82 SGB III förderbar sind.

→ siehe Qualifizierung in der Kurzarbeit

b) Förderungsvoraussetzungen

Um eine zielgerichtete Förderung sicherzustellen, ist die **volle** oder **teilweise** Übernahme der Lehrgangskosten und der Arbeitsentgeltzuschuss an fünf konkrete Vorgaben geknüpft:

- Es müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen **hinausgehen**.
- Der Erwerb des Berufsabschlusses, für den eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, muss in der Regel mindestens **vier Jahre** zurückliegen.
- Der Arbeitnehmer darf in den letzten **vier Jahren** vor Antragsstellung **nicht** an einer durch § 82 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

- Die Maßnahme muss außerhalb des Betriebes oder von einem zertifizierten Dritten im Betrieb durchgeführt werden und **mehr als 120 Stunden** dauern.
- Die Qualifizierungsmaßnahme und der Träger der Maßnahme müssen für die Förderung nach dem Zertifizierungsverfahren **AZAV** (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung Rechtsverordnung des BMAS zur Qualitätssicherung) der Bundesagentur für Arbeit **zugelassen** sein. Um zertifizierte Maßnahmen und Träger zu finden, wenden Sie sich bitte an das Bildungswerk der Wirtschaft in Ihrer Region. → 3. Bildungswerke
- Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist (z.B. Sicherheitsunterweisungen).

Die Vergabe der Fördermittel für entsprechende Weiterbildungen von Arbeitnehmern wird zudem daran geknüpft, dass sich der Arbeitgeber „in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten **beteiligt**“. Arbeitgeber können zudem durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt. Art und Umfang der Förderungen orientieren sich maßgeblich an der Unternehmens- bzw. Konzerngröße⁶.

Hinweis:

Die Weiterbildungsmaßnahmen müssen nicht am Stück durchgeführt werden.

Die möglichen Qualifizierungsarten orientieren sich an den derzeit gängigen Formen wie e-learning und Hybridveranstaltungen und sind nach dem Qualifizierungschancengesetz förderfähig.

Darüber hinaus ist es möglich, Beschäftigte mehrerer Unternehmen an einer Maßnahme teilnehmen zu lassen. Auf diese Weise können die Mindest-Teilnehmerzahlen leichter erreicht werden. Außerdem bietet es sich an, dass Lerninhalte rotierend in verschiedenen Unternehmen durchgeführt werden, um so die Maßgabe „außerhalb des Betriebs“ zu erfüllen.

Es kann überdies empfehlenswert sein, geringqualifizierte Beschäftigte weiterzubilden, anstatt sie in Kurzarbeit zu schicken: Bei geringqualifizierten Beschäftigten können sowohl die Lehrgangskosten als auch die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt zu jeweils 100 Prozent gefördert werden. Sie können im Transformationsprozess z. B. mit einer oder mehreren Teilqualifizierungen schrittweise auf die sich verändernde Arbeitswelt vorbereitet werden.

⁶ vgl. § 82 Abs. 2, Abs. 6 Nr. 2 SGB III.

Förderstaffel gemäß § 82 SGB III:

Zuschüsse	Kleinstunternehmen unter 10 MA	KMU 10 – 249 MA
zu den Lehrgangskosten	bis zu 100 % = 100 % Zuschüsse max. möglich	bis zu 50 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 10 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 65 % Zuschüsse max. möglich
zum Arbeitsentgelt	bis zu 75 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 20 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 90 % Zuschüsse max. möglich	bis zu 50 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 10 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 65 % Zuschüsse max. möglich

Zuschüsse	Größere Unternehmen 250 – 2.449 MA	Großunternehmen ab 2.500 MA
zu den Lehrgangskosten	bis zu 25 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 20 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 40 % Zuschüsse max. möglich	bis zu 15 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 20 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 30 % Zuschüsse max. möglich
zum Arbeitsentgelt	bis zu 25 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 20 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 40 % Zuschüsse max. möglich	bis zu 25 % + 10 % bei Qualifizierungsbedarf von mind. 20 % der MA + 5 % bei BV oder TV über Weiterbildung = 40 % Zuschüsse max. möglich

Außerdem:

- Übernahme der Weiterbildungskosten bei fehlendem Berufsabschluss oder berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen und Zuschuss zum Arbeitsentgelt bis zur Höhe des Betrags, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet
- bis zu 100 % Zuschuss zu Lehrgangskosten für Beschäftigte ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten

Da es sich um eine **Ermessensleistung** der Agentur für Arbeit handelt, sollten Arbeitgeber sich auf jeden Fall **vorab** mit ihrer örtlichen Agentur für Arbeit und ggf. mit Ihrem regionalen Arbeitgeberverband in Verbindung setzen, um die Förderkonditionen zu besprechen. **Keine** Förderbedingung im Sinne des Gesetzes ist die Anzahl der Personen, die an einer Qualifizierung teilnehmen sollen/müssen. Die Gruppengröße ist für die Bildungsträger aus wirtschaftlicher Sicht sehr wichtig und relevant für das Zustandekommen einer Qualifizierungsmaßnahme. Es wird deshalb empfohlen, das Gespräch mit Ihrem **Arbeitgeberverband** und den **regionalen Bildungsanbietern** zu suchen.

→ siehe 1. Ansprechpartner im Arbeitgeberverband

→ siehe 3. Bildungswerke

Es bietet sich eventuell an, sich mit anderen Betrieben zu einem **Qualifizierungsverbund** zusammenzuschließen. Durch eine Gesetzesänderung können Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2021 auch **Sammelanträge** für die Förderung mehrerer Beschäftigter stellen. Dies erleichtert eine bedarfsgerechte und unternehmensspezifische Qualifizierung.

Hinweis:

Für Sammelanträge müssen folgende zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

- die Beschäftigten haben vergleichbare Qualifikationen, Bildungsziele oder einen vergleichbaren Weiterbildungsbedarf
- die Beschäftigten oder die Betriebsvertretung haben ihr Einverständnis zu einem Sammelantrag erteilt

c) Verfahren

Um die Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der **Arbeitgeber** als auch die **Beschäftigten** auf die Agentur für Arbeit zugehen.

Die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Agentur für Arbeit prüfen dann den Anspruch auf Förderung und stellt fest, ob eine Förderung möglich ist. Ist dies der Fall, wird in der Regel ein **Bildungsgutschein** an die Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung **zugelassenen** Träger ihrer Wahl einlösen.⁷ Gleichzeitig können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen **Zuschuss** zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn sie ihre Beschäftigten für eine Qualifizierungsmaßnahme **freistellen** und währenddessen das Arbeitsentgelt **weiterzahlen**. Ist die Beantragung erfolgreich, zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt **direkt** an den Arbeitgeber aus.

Hinweis:

Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Bundesagentur für Arbeit erhältlich ist:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-6-weiterbildung_ba015381.pdf

Außerdem gibt die Bundesagentur für Arbeit das Themenheft „Durchstarten – Weiter durch Bildung“ heraus:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/durchstarten-weiterbildung_ba035162.pdf

Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen:

<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung, Stand 01.08.2020, S. 18, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Weiterführende Informationen zu den Voraussetzungen für eine Förderung der Weiterbildung und die Ausstellung eines Bildungsgutscheins gibt es hier:⁸

<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung>

<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/bildungsgutschein>

⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung, Stand 01.08.2020, S. 18, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8

2. Landesförderungen

(Auswahl)

Bremen	Bremer Weiterbildungsscheck https://www.bremen.de/wirtschaft/weiterbildungsberatung
Hamburg	Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS www.weiterbildungsbonus.net
Niedersachsen	Weiterbildungsförderung Niedersachsen https://www.bildungspraemie.info/de/niedersachsen.php
Mecklenburg-Vorpommern	Bildungsschecks für Unternehmen www.gsa-schwerin.de
Schleswig-Holstein	Landesprogramm Arbeit Aktion C4 Weiterbildungsbonus www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/W/weiterbildung

3. Weitere Fördermöglichkeiten

Auch jenseits des Dritten Sozialgesetzbuchs und der Landesförderung gibt es finanzielle Fördermöglichkeiten für Qualifizierungen:

- Übersicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie www.foerderdatenbank.de
- Informationen zu Fördermöglichkeiten im Rahmen von Aufstiegsfortbildungen (z.B. Meister- und Technikerbildungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, auch Meister-BAföG genannt) finden sich auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/>)
- Unterstützung des Bundesministerium für Bildung und Forschung für Erwerbstätige bei beruflicher Fortbildung (www.bildungspraemie.info)

V. Qualifizierung in der Kurzarbeit

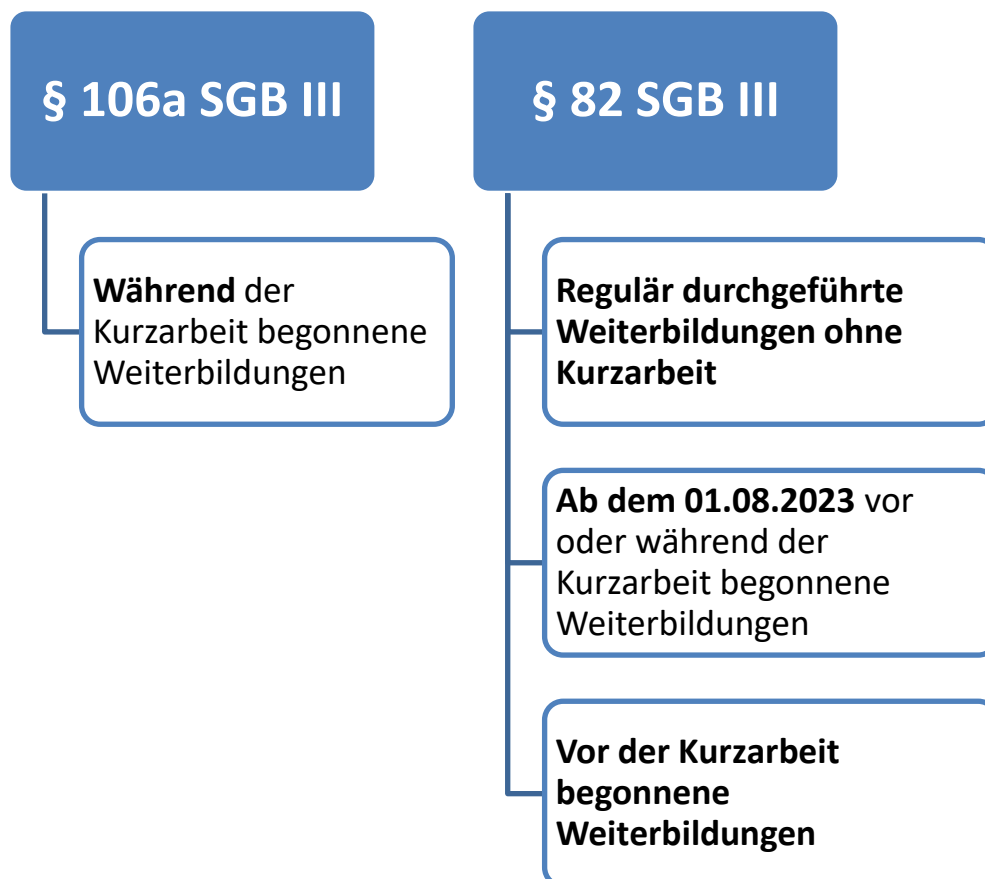
Für Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten in der Kurzarbeit gelten **zwei** Förderszenarien. Um herauszufinden, welches Szenario einschlägig ist, kommt es entscheidend darauf an, **wann** die Maßnahme **beginnt**.

Eine Qualifizierungschancengesetz-Förderung (§ 82 SGB III) von Maßnahmen, die **während** der Kurzarbeit begonnen werden, scheidet im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Juli 2023 aus. Stattdessen richten sich in diesem Fall die Förderbedingungen ausschließlich nach § 106a SGB III (vgl. §§ 82 Abs. 9, 106a Abs. 2 S. 2 SGB III).⁹

→ siehe 1. Förderung von während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Weiterbildungsmaßnahmen, die **vor** der Kurzarbeit begonnen worden sind, greift die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz weiterhin. Dabei ist vor allem zu beachten, dass weiterbildungsbedingte Freistellungszeiten keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld mit sich bringen.

→ siehe 2. Förderung von Weiterbildung vor der Kurzarbeit



⁹ Bundesagentur für Arbeit, Weisung 202012014 vom 17. Dezember 2020, Weiterbildung während Kurzarbeit, Hinzuverdienstmöglichkeit, Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. und 7. Bezugsmonat, S. 3-4: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202012014_ba146773.pdf

1. Förderung von während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen

(1. Januar 2021 bis 31. Juli 2023)

Die Teilnahme von Kurzarbeitern an Qualifizierungsmaßnahmen während einer Kurzarbeitsphase (auch aufgrund der Corona-Pandemie) steht der Gewährung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich **nicht** entgegen. Qualifizierungsmaßnahmen sind aber nicht nur mit dem Kurzarbeitergeldbezug kompatibel – die Verknüpfung beider Instrumente ist sogar ausdrücklich politisch gewollt und wird besonders **gefördert**.

50 Prozent Sozialversicherungsbeitragsersatzung, § 106a Abs. 1 SGB III

Gemäß der ab 1. Januar 2021 geltenden Neufassung von § 106a SGB III erhalten Arbeitgeber **50 Prozent** der von ihnen während der Kurzarbeit zu zahlenden **Sozialversicherungsbeiträge** unter den folgenden Voraussetzungen erstattet:

Alternative 1: § 106a Abs. 1 Nr. 2 a) SGB III	Alternative 2: § 106a Abs. 1 Nr. 2 b) SGB III
Qualifizierung von Beschäftigten während der Kurzarbeit, die vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen und deren Maßnahme während der Kurzarbeit beginnt	Qualifizierung von Beschäftigten während der Kurzarbeit, die vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen und deren Maßnahme während der Kurzarbeit beginnt
Weiterbildungsmaßnahme dauert insgesamt mehr als 120 Stunden	Vorbereitung auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) förderfähiges Fortbildungsziel
Träger und Maßnahme sind nach dem 5. Kapitel des SGB III zertifiziert (§§ 176 ff. SGB III in Verbindung mit der AZAV)	Träger ist nach § 2a AFBG zertifiziert

Ausgeschlossen von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lehrgangskosten ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen **verpflichtet** ist.

Während der Qualifizierung müssen **weiterhin** die betrieblichen und persönlichen Anspruchsvoraussetzungen für den KuG-Bezug vorliegen (§§ 95 ff. SGB III).

Hinweis:

Durch die Regelung in § 106a SGB III bekommen Arbeitgeber die Möglichkeit, von der 100-prozentigen Sozialversicherungsbeitragserstattung bei Kurzarbeit während der Corona-Pandemie auch über den 31. Dezember 2021¹⁰ hinaus zu profitieren:

Über die Kurzarbeitergeldverordnung kann nur noch bis zum 31. Dezember 2021 eine vollständige Erstattung der vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge

¹⁰ § 2 KugV in der Fassung der Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vom 23.09.2021.

erfolgen. Danach ist im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. März 2022 nur noch eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach den Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld möglich.¹¹

Findet aber ab dem 1. Januar 2022 während der Kurzarbeit eine nach § 106a SGB III geförderte Weiterbildung statt, können weitere 50 Prozent der SV-Beiträge von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden. So kann im Ergebnis eine 100-prozentige Erstattung erreicht werden.



* § 2 KugV

** § 3 KugverIV

*** § 106a SGB III

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt nur für die Zeit, in der die Beschäftigten jeweils vom vorübergehenden Arbeitsausfall **betroffen** sind.¹²

Hinweis:

Um zu ermitteln, ob eine Maßnahme während der Kurzarbeit begonnen hat, kommt es auf den individuellen Beginn der Kurzarbeit an.

Der Beginn der Weiterbildungsmaßnahme darf nicht vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit des einzelnen Beschäftigten liegen. Hat der Beschäftigte vor seinem ersten Kurzarbeitstag die Maßnahme begonnen, scheidet eine Förderung gemäß § 106a SGB III aus.¹³

Dies ist insbesondere für die Fälle relevant, in denen Arbeitgeber und Beschäftigte bereits – ohne Kenntnis von einer eventuell drohenden Kurzarbeit – Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart haben. Sollte dann Kurzarbeit eingeführt werden und diese sich mit der Weiterbildungsmaßnahme überschneiden, kommt es für die Förderung auf den tatsächlichen Beginn der individuellen Kurzarbeit des Beschäftigten an. Dies gilt unabhängig davon, ob bereits vor dem Beginn der Kurzarbeit die Entscheidung zur Weiterbildung getroffen wurde. Sollte die Maßnahme nach dem Beginn der individuellen Kurzarbeit begonnen werden, kommt nur eine Förderung gemäß § 106a SGB III und nicht nach § 82 SGB III in Frage.

Bedacht werden muss in diesem Zusammenhang, dass ein weiterbildungsbedingter Arbeitsausfall kein wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall im Sinne von § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III und daher nicht kurzarbeitergeldfähig ist.

¹¹ § 3 KugverIV (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung).

¹² Bundesagentur für Arbeit, Weisung 202012014 vom 17. Dezember 2020, Weiterbildung während Kurzarbeit, Hinzuverdienstmöglichkeit, Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. und 7. Bezugsmonat, S. 3: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202012014_ba146773.pdf

¹³ Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen § 106a SGB III, Anlage 1 zur Weisung 202102006 vom 08.02.2021, S. 3: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202102006_ba146866.pdf

Hinweis:

§ 106a Abs. 1 S. 2 SGB III schreibt nicht vor, in welchem Zeitraum (Arbeitszeit, Arbeitsausfallzeit, Freizeit) die Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt werden muss. Die Formulierung „Die Erstattung erfolgt für die Zeit, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jeweils vom vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen ist“ bezieht sich auf die Zeiträume der konkreten Arbeitsausfälle der jeweiligen Beschäftigten und nicht auf den Zeitraum der Weiterbildung. Die Maßnahme kann sogar über die Zeit der Kurzarbeit hinausgehen, solange sie noch während der Kurzarbeit begonnen wurde.¹⁴

Hinweis:

Für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei AFBG-Maßnahmen ist es nicht erforderlich, dass diese Maßnahmen tatsächlich nach dem AFBG gefördert werden. Die Beiträge werden auch in den Fällen erstattet, in denen diese Maßnahmen von den Arbeitgebern ohne Förderung eigenfinanziert werden.¹⁵ Ob ein Träger geeignet ist, kann durch die Erfüllung der in § 2a AFBG aufgeführten Voraussetzungen nachgewiesen werden. Ein Träger ist geeignet, wenn es sich um einen öffentlichen Träger oder einen unter staatlicher Aufsicht stehenden Träger, einen für die Weiterbildungsförderung nach dem 5. Kapitel des SGB III zugelassenen Träger oder einen sonstigen Träger handelt, der ein System zur Sicherung der Qualität anwendet.

Lehrgangskostenerstattung, § 106a Abs. 2 SGB III

Liegen alle Fördervoraussetzungen des § 106a Abs. 1 Nr. 2 a) SGB III vor, werden dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit auf Antrag neben der hälftigen Sozialversicherungsbeitragsersatzung auch pauschal die **Lehrgangskosten** für Weiterbildungsmaßnahmen erstattet.

Für diese kurzarbeitsbezogene Lehrgangskostenerstattung gilt folgende Förderstaffel:

- 100 % bei bis zu 9 Beschäftigten,
- 50 % bei 10 bis 249 Beschäftigten,
- 25 % bei 250 bis 2.499 Beschäftigten,
- 15 % bei 2.500 Beschäftigten und mehr.

Bei der Betriebsgröße kommt es auf den **Betriebsgrößenbegriff** des § 97 SGB III an.¹⁶ Das heißt, dass (im Gegensatz zur Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz) ausdrücklich nicht darauf abgestellt wird, ob der in der Kurzarbeitsanzeige erwähnte Betrieb oder die Betriebsabteilung einem Unternehmen bzw. Konzern angehört.¹⁷ Es wird für die Förderstaffel nur die Beschäftigtenanzahl im angezeigten Betrieb bzw. der angezeigten Betriebsabteilung zugrunde gelegt.

Die Erstattung der Lehrgangskosten erfolgt für die **Dauer** der Qualifizierungsmaßnahme. Das heißt, dass die Maßnahmenförderung auch **nach** Ende der Kurzarbeit über die Zeit des Arbeitsausfalls hinaus fortgeführt werden kann.¹⁸

¹⁴ BeckOK SozR/Bieback, 59. Edition 01.12.2020, § 106a SGB III Rn. 5.

¹⁵ Beschlussempfehlung zum Beschäftigungssicherungsgesetz vom 18.11.2020, BT-Drs. 19/24481, S. 17; BeckOK SozR/Bieback, 59. Edition 01.12.2020, § 106a SGB III Rn. 3.

¹⁶ Ebenda.

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen zum Kurzarbeitergeld vom 20. Dezember 2018, Rn. 97.1 f., S. 35 f.

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Weisung 202012014 vom 17. Dezember 2020, Weiterbildung während Kurzarbeit, Hinzuverdienstmöglichkeit, Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. und 7. Bezugsmonat, S. 3:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202012014_ba146773.pdf

Hinweis:

Die Anwendung des § 82 SGB III ist für bis zum 31. Juli 2023 während der Kurzarbeit begonnene Maßnahmen ausgeschlossen (§ 106a Abs. 2 S. 2 SGB III).

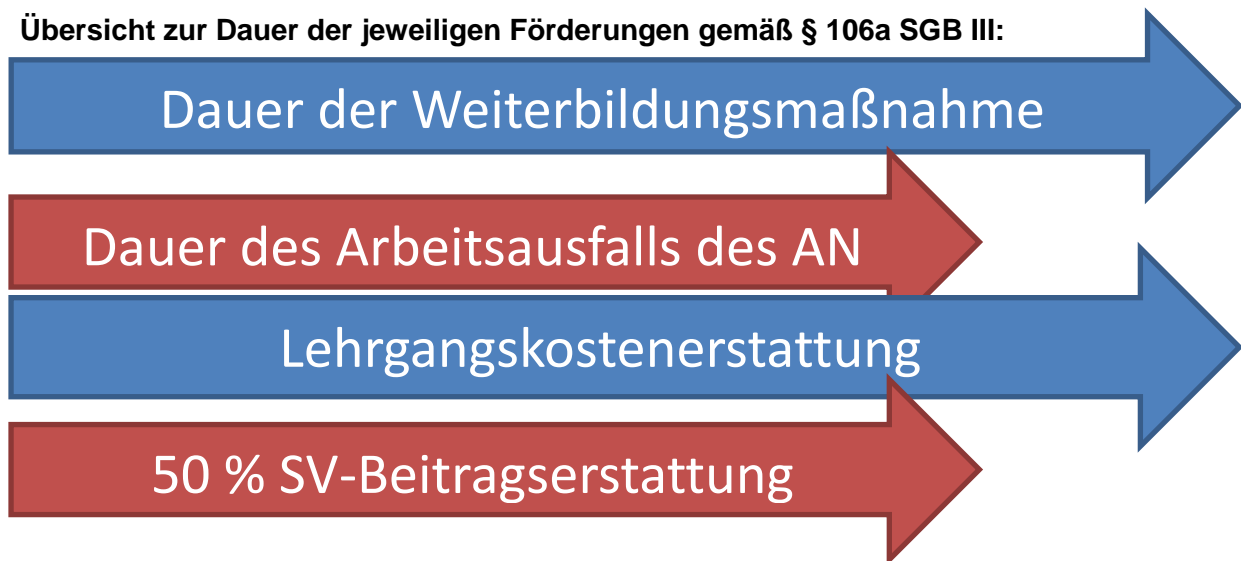
Das bedeutet:

Bei Anwendung des § 106a SGB III ist eine gleichzeitige oder anschließende Förderung derselben Maßnahme über § 82 SGB III ausgeschlossen. Es werden im Rahmen des § 106a SGB III keine Arbeitsentgeltzuschüsse (§ 82 Abs. 3 SGB III) gewährt. Auch die Regelung, nach der bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung der Arbeitgeber abgesehen werden kann (§ 82 Abs. 2 S. 4 SGB III), ist nicht einschlägig. Dasselbe gilt für die Sonderfördertatbestände in § 82 Abs. 4 und Abs. 5 SGB III. Eine Übernahme von Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für die auswärtige Unterbringung und Verpflegung und Kosten der Eignungsfeststellung (§§ 82, 83 SGB III) ist bei einer während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahme nach § 106a Abs. 1 Nr. 2a SGB III ebenfalls ausgeschlossen.

Bei Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (§§ 2 Abs. 1, 2a AFBG) kann nur die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch genommen werden. Eine Lehrgangskostenerstattung ist für AFBG-Maßnahmen **nicht vorgesehen**.

Dieser Unterschied in der Förderung wurde damit begründet, dass die Zahlung eines Maßnahmebeitrags bei Vorliegen aller Fördervoraussetzungen zu den Leistungen des AFBG gehört.¹⁹ Aus diesem Grund erfolgt keine Lehrgangskostenerstattung für AFBG-Maßnahmen gemäß § 106 Abs. 2 SGB III.

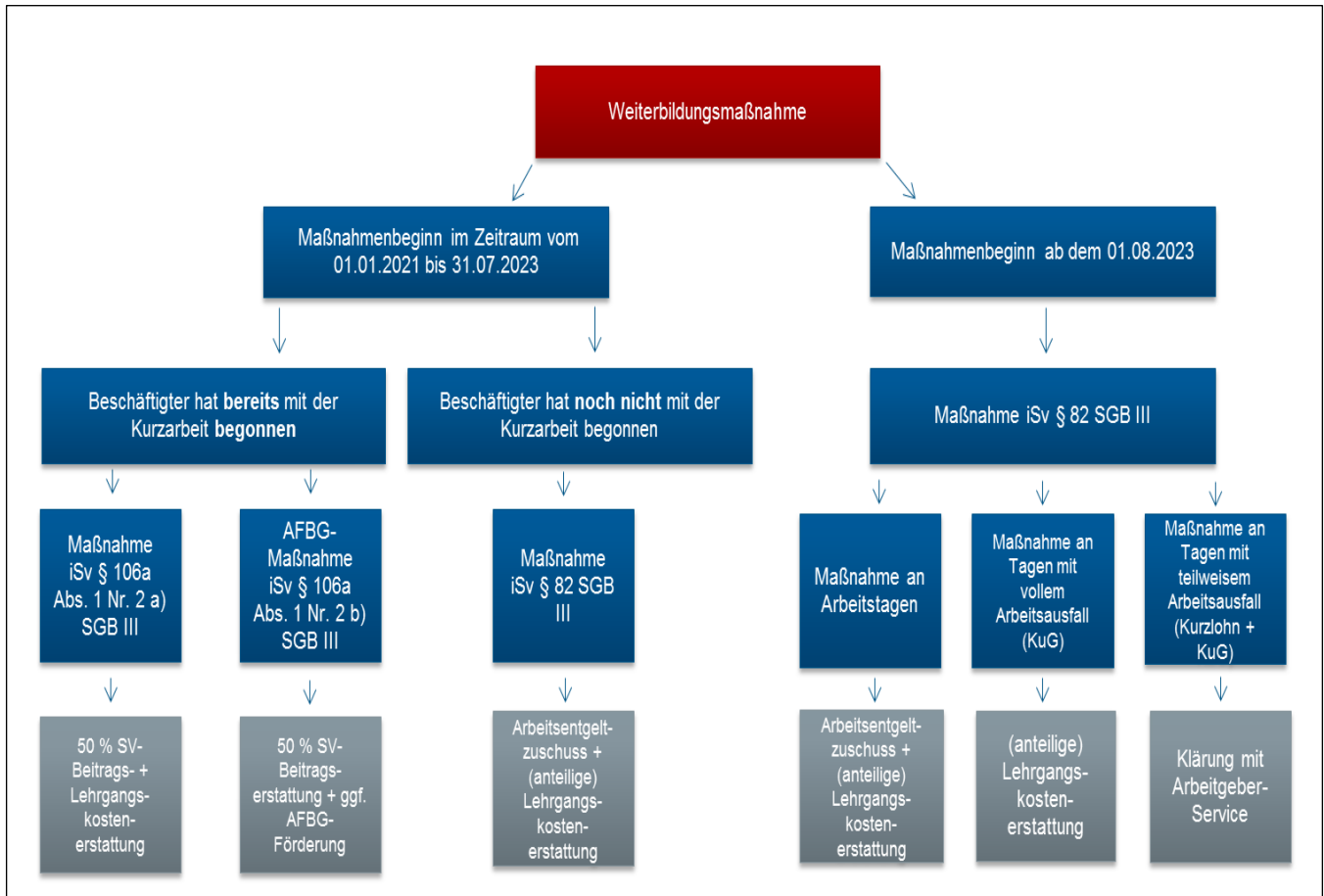
Übersicht zur Dauer der jeweiligen Förderungen gemäß § 106a SGB III:



¹⁹ Beschlussempfehlung zum Beschäftigungssicherungsgesetz vom 18.11.2020, BT-Drs. 19/24481, S. 17.

Überblick

Übersicht zur Ermittlung der einschlägigen Fördertatbestände (Abgrenzung von § 106a SGB III und § 82 SGB III):



Übersicht zu den Unterschieden zwischen § 106a SGB III und § 82 SGB III:

	§ 82 SGB III (Qualifizierungschancengesetz – QCG)	§ 106a SGB III (Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während der Kurzarbeit)
Regelungsziel	Weiterbildungsförderung von Beschäftigten	Weiterbildungsförderung von Beschäftigten während der Kurzarbeit
Anspruchsinhaber	Beschäftigte	Arbeitgeber
Lehrgangskostenerstattung	ja, Höhe ist abhängig von Unternehmens- bzw. Konzerngröße	ja, Höhe ist abhängig von Betriebs- bzw. Betriebsabteilungsgröße (nur im Fall von § 106a Abs. 1 Nr. 2 a) SGB III)
Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)	ja, Höhe ist abhängig von Unternehmens- bzw. Konzerngröße	nein
Übernahme von Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterbringung, Verpflegung, Eignungsfeststellung usw.	ja	nein
Erstattung von SV-Beiträgen bei Kurzarbeit	nein	ja, 50 % der allein vom AG zu tragenden SV-Beiträge in pauschalierter Form für den jeweiligen Kalendermonat

Verhältnis von § 106a SGB III zu § 81 SGB III

Neben den bereits behandelten Fördertatbeständen in § 82 SGB III und § 106a SGB III gibt es außerdem noch speziell auf geringqualifizierte und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte zugeschnittene Förderungen. Diese sind in **§ 81 Abs. 1, Abs. 2 SGB III** geregelt. Die Inanspruchnahme dieser Förderungen ist grundsätzlich auch **während** der Kurzarbeit möglich.

Geringqualifizierte Beschäftigte, die an einer **abschlussorientierten** Weiterbildung teilnehmen (§ 81 Abs. 2 SGB III), werden **individuell** von der BA gefördert. Sie haben einen eigenen Rechtsanspruch auf Nachholung eines Berufsabschlusses, wenn sie die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 81 Abs. 2 SGB III erfüllen. Der zuständige Arbeitgeberservice der BA berät die Arbeitgeber zu den Voraussetzungen und Verfahrensschritten. Dieser Anspruch wird durch den Rechtsanspruch des Arbeitgebers auf Bezuschussung der Lehrgangskosten im Rahmen des § 106a Abs. 2 SGB III **nicht** verdrängt.

Bei der Förderung nach § 81 Abs. 2 SGB III kann der Arbeitgeber **zusätzlich** für die betroffenen Beschäftigten die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen des § 106a Abs. 1 SGB III vorliegen.

Um die höchstmögliche Förderung zu erreichen und zu entscheiden, ob der geringqualifizierte Beschäftigte während der Weiterbildung in die Kurzarbeit einbezogen werden sollte oder nicht, sollte mit dem zuständigen Arbeitgeber-Service der BA vorab geklärt werden.

Zusammengefasst sind folgende Förderungen möglich:

- Lehrgangskostenförderung **auf Antrag der Beschäftigten in voller Höhe** (Bildungsgutscheinverfahren)
- Übernahme der **sonstigen** Weiterbildungskosten (§ 81 Abs. 2 iVm §§ 83 ff. SGB III)
- Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss ist für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall auch dann möglich, wenn die Maßnahme über den Kurzarbeitergeldbezug **hinausgeht**²⁰

Auch von **Arbeitslosigkeit bedrohte** Beschäftigte können **individuell gefördert** werden (§ 81 Abs. 1 SGB III), wenn sie die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Der zuständige Arbeitgeber-Service der BA berät die Arbeitgeber zu den Voraussetzungen und Verfahrensschritten. Auch dieser Anspruch wird **nicht** durch den Rechtsanspruch des Arbeitgebers auf Bezuschussung der Lehrgangskosten im Rahmen des § 106a Abs. 2 SGB III verdrängt. Es ist ebenfalls möglich, **zusätzlich** für die betroffenen Beschäftigten die **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** zu beantragen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen des § 106a SGB III vorliegen.

Auch hier ist zu empfehlen, mit dem zuständigen Arbeitgeber-Service der BA vorab zu klären, auf welchem Weg die höchstmögliche Förderung zu erreichen ist und ob der von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte während der Weiterbildung in die Kurzarbeit einbezogen werden sollte oder nicht.

Zusammengefasst sind folgende Förderungen möglich:

- Übernahme der Weiterbildungskosten **auf Antrag des Beschäftigten in voller Höhe** (Ermessensentscheidung; Bildungsgutscheinverfahren)
- Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss ist für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall auch dann möglich, wenn die Maßnahme über den Kurzarbeitergeldbezug **hinausgeht**²¹.

2. Förderung von Weiterbildung vor der Kurzarbeit

Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, die vor der Kurzarbeit begonnen haben und Maßnahmen, die ab dem 1. August 2023 durch das Qualifizierungschancengesetz beginnen.

Für alle bereits vor der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen und für alle Maßnahmen ab dem 1. August 2023 gelten (vorbehaltlich einer etwaigen Verlängerung von § 106a SGB III) folgende Hinweise:

Die **Lage** der Weiterbildungsmaßnahmen spielt eine wichtige Rolle für die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz gemäß § 82 SGB III:

²⁰ Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen § 106a SGB III, Anlage 1 zur Weisung 202102006 vom 08.02.2021, S. 7-8: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202102006_ba146866.pdf

²¹ Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen § 106a SGB III, Anlage 1 zur Weisung 202102006 vom 08.02.2021, S. 7-8: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202102006_ba146866.pdf

Wird die Qualifizierung während der Kurzarbeit ausschließlich an **Arbeitstagen** durchgeführt, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt (**Kurzlohn**) besteht, sind eine **anteilige** Förderung der Lehrgangskosten und die Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses möglich.



Findet die Weiterbildung ausschließlich an den Tagen statt, für die ein **Arbeitsausfall** mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wird **Kurzarbeitergeld** gezahlt, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen (§ 95 ff. SGB III). Die **anteilige** Förderung der Lehrgangskosten ist möglich. Es besteht hingegen **kein** Anspruch auf einen Arbeitsentgeltzuschuss, da ja ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht.



Planen Sie Qualifizierungsmaßnahmen für Tage, an denen teilweise normal gearbeitet wird, aber zum Teil auch kurzarbeitsbedingter Arbeitsausfall stattfindet, bietet es sich an, den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit einzuschalten, um eine möglichst sinnvolle Strategie für die Lage der Maßnahmen und deren Finanzierung zu erarbeiten.

→ siehe 0. 4. Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

a) Unterscheidung zwischen geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahmen

Zu beachten ist, dass die Agentur für Arbeit **nicht jede** während der Kurzarbeit durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme durch Gewährung von Kurzarbeitergeld unterstützt. Bei Durchführung von Maßnahmen, die den Kriterien des Qualifizierungschancengesetzes entsprechen, wird (weiter) Kurzarbeitergeld gezahlt. Erfüllt die Qualifizierung nicht die Voraussetzungen des Qualifizierungschancengesetzes (**ungeförderte** Qualifizierungsmaßnahme), kommt es darauf an, dass die Qualifizierungsmaßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt **verwertbar** sind. Nur so ist die (Weiter-)Gewährung von Kurzarbeitergeld während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme möglich. Soweit hierüber Zweifel bestehen, sollte der Arbeitgeber-Service eingeschaltet werden (→ siehe 4. Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit)

Hintergrund für diese Differenzierung ist eine Wertung des Gesetzgebers: Es wird unterstellt, dass für die Dauer der Durchführung rein betriebsspezifischer Qualifizierungen, die im reinen Betriebsinteresse liegen, offensichtlich **keine** Kurzarbeit nötig wäre. Aus diesem Grund ist es zu empfehlen, bei einer nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahme die Agentur für Arbeit **vorab** über Qualifizierungsvorhaben zu informieren, um Kurzarbeitergeldrückforderungen zu vermeiden.

Bei der Weiterführung von Qualifizierungen nach Beginn bzw. Ende von Kurzarbeit ist zu beachten: Hat ein Beschäftigter eine berufsbegleitende Weiterbildung, die außerhalb der Arbeitszeiten stattfindet, bereits vor der Kurzarbeit begonnen und soll diese während der

Kurzarbeit fortgesetzt werden, ist dies grundsätzlich möglich. Findet die bereits begonnene Weiterbildung jedoch ganz oder teilweise **während** der Arbeitszeit statt und ist dafür eine **Freistellung** erfolgt, wird **kein** Kurzarbeitergeld gezahlt. Kurzarbeitergeld wird nur für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten geleistet. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen aber **qualifizierungsbedingt**, so dass hier weiterhin ein Lohnanspruch besteht. Gegebenenfalls von der Agentur für Arbeit geförderte Qualifizierungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.

Hinweis:

Wird während der Kurzarbeit eine Qualifizierungsmaßnahme in der Arbeitsausfallzeit begonnen, die nach der Kurzarbeit weitergeführt werden soll, muss sich die Maßnahme an die ganz oder teilweise entfallende Kurzarbeit anpassen. Es muss in diesem Fall darauf geachtet werden, dass die Weiterbildung nicht der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit entgegensteht. Bei vollständiger Rückkehr zur Regelarbeitszeit muss die Weiterbildungsmaßnahme daher enden. Stimmt der Arbeitgeber zu und stellt er die Beschäftigten weiter zum Zweck der Beendigung der Weiterbildung frei, kann sie gegebenenfalls auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden.²²

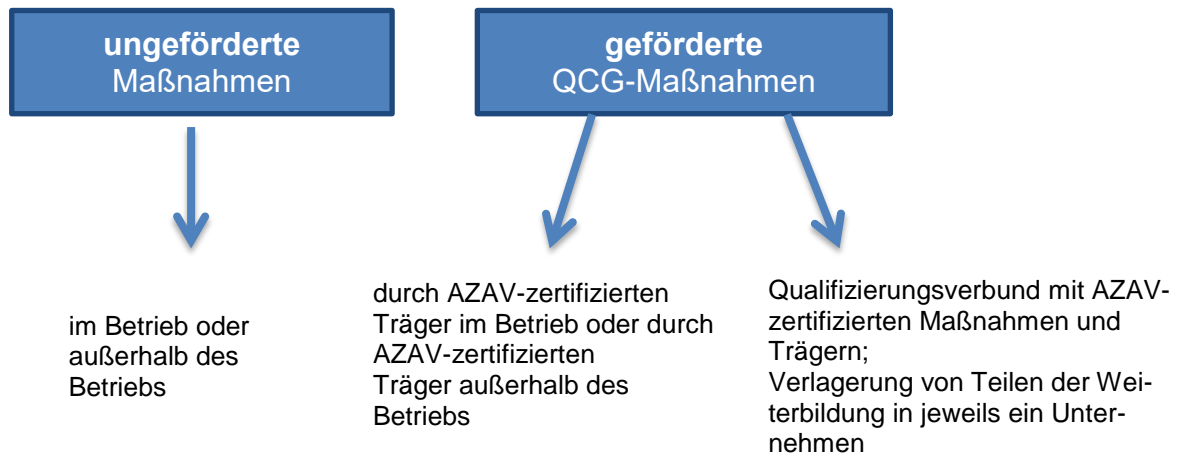
b) Hinweise zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit

Bei der Planung einer Qualifizierungsmaßnahme während der Kurzarbeit ist zu klären, wer die Maßnahme in welcher Form durchführt. Auch in diesem Fall ist wieder zwischen einer geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme zu unterscheiden: Bei einer ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme kann das Unternehmen **selbst** die Qualifizierungsmaßnahme durchführen. Diese kann dann im Unternehmen stattfinden oder auch über eine Onlineschulung, Webinar etc. Bei einer von der Agentur für Arbeit geförderten Qualifizierungsmaßnahme kann das Unternehmen die Maßnahme nur dann selbst umsetzen, wenn das Unternehmen eine Träger- und Maßnahmenzulassung nach den §§ 176 ff. SGB III sowie **AZAV** besitzt.

Für viele Arbeitgeber stellt sich auch die Frage, ob die in Aussicht genommene Qualifizierungsmaßnahme **im Betrieb** selbst oder **außerhalb** durchgeführt werden muss. Bei nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahmen kann die Maßnahme grundsätzlich im Betrieb durchgeführt werden. In diesem Fall ist aber zu beachten, dass bei Weiterbildungen durch nicht AZAV-zertifizierte Unternehmen keine Förderung von Lehrgangskosten oder Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen erfolgen kann. Bei von der Agentur für Arbeit geförderten Maßnahmen gilt, dass die Maßnahme in der Regel nur dann im Betrieb durchgeführt werden kann, wenn ein **externer Bildungsträger** dies übernimmt und die Voraussetzungen des Qualifizierungschancengesetzes erfüllt sind.

Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, dass sich mehrere Unternehmen an einer Lerngruppe beteiligen und Teile der Weiterbildungsmaßnahme jeweils in ein Unternehmen verlagern. In sogenannten „**Qualifizierungsverbänden**“ können sich mehrere Unternehmen (insbesondere KMU) zur unternehmensübergreifenden Weiterbildung zusammenschließen. So können möglichst viele Beschäftigte qualifiziert und gefördert werden. Auch in diesen Fällen ist die Träger- und Maßnahmenzulassung nach AZAV zu beachten.

²² Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung, Stand: 01.08.2020, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8



VI. Praktische Hinweise und Ansprechpartner

1. Ansprechpartner im Arbeitgeberverband

Bei Fragen zu den Bildungsangeboten:

Kim Schütze

Telefon: 040-6378-4212

E-Mail: schuetze@nordmetall.de

Thomas Küll

Telefon: 040-6378-4203

E-Mail: kuell@nordmetall.de

Bei Fragen zum Arbeitsrecht:

Wenden Sie sich gerne an die Ihr Unternehmen betreuenden Juristinnen und Juristen in der entsprechenden NORDMETALL-Geschäftsstelle.

Bei Fragen zum Tarifvertrag zur Qualifizierung:

Wenden Sie sich gerne an die Juristinnen und Juristen in der Abteilung Tarifrecht und Arbeitsorganisation

Telefon: 040-6378-4240

E-Mail: tarifabteilung@nordmetall.de

2. Bestehende Weiterbildungs- und Qualifizierungsinitiativen des Arbeitgeberverbandes

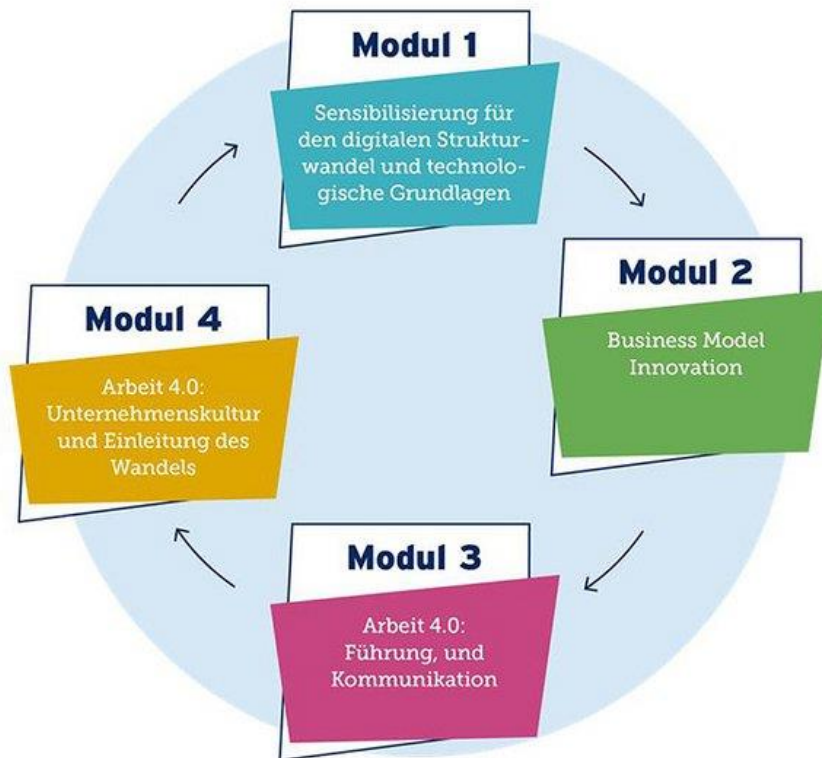
Modulqualifizierung Digitale Strategie

NORDMETALL und AGV NORD haben speziell für ihre Mitgliedsunternehmen das strategische Führungsinstrument „Modulqualifizierung Digitale Strategie“ entwickelt. In der Modulqualifizierung lernen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen das Aufbauen strategischer Kompetenzen zur Gestaltung des digitalen Wandels.

Die Teilnehmer erkennen die unterschiedlichen Dimensionen des digitalen Strukturwandels und ihre wechselseitigen Einflüsse. Sie erleben die unterschiedlichen Perspektiven durch intensiven Austausch in Unternehmens- und hierarchieübergreifenden Lerngruppen.

Die Weiterbildung für Beschäftigte aus jeweils drei Unternehmen umfasst acht Tage, verteilt auf zweieinhalb Monate, und enthält vier Module (siehe Grafik). Die Terminabsprache eines Durchlaufes erfolgt individuell und in enger Absprache mit den teilnehmenden Unternehmen.

Die Modulqualifizierung kann dabei in Präsenz oder im digitalen Raum durchgeführt werden.















Weitere Informationen unter: <https://meinarbeitgeberverband.de/themen-news/modulqualifizierung-digitale-strategie>

3. Bildungswerke

Als Ansprechpartner für Themen der betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung sowie für bildungspolitische Fragen stehen Ihnen die Partner und Gesellschafter der Nordbildung gGmbH gern jederzeit zur Verfügung:

Bremen	Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. Schillerstraße 10 28195 Bremen Telefon: 0421 363250 Telefax: 0421 323536 E-Mail: seminar@bwu-bremen.de Internet: www.bwu-bremen.de
Hamburg	Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e. V. Kapstadtring 10 22297 Hamburg Telefon: 040 63784500 Telefax: 040 63784599 E-Mail: info@bwh-hamburg.de Internet: www.bwh-hamburg.de

	<p>Nordbildung gGmbH Kapstadtring 10 22297 Hamburg Telefon: 040 63784203 Telefax: 040 63784599 E-Mail:  info@bwh-hamburg.de Internet:  www.bwh-hamburg.de</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e. V. Am Schlosspark 4 19417 Hasenwinkel Telefon: 03847 66300 Telefax: 03847 66316 E-Mail:  verein@bwmv.de Internet:  www.bwmv.de</p> <p>AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH Alter Hafen Süd 334 18069 Rostock Telefon: 0381-8017-0 Telefax: 0381-8017-130 E-Mail:  afz@afz-rostock.de Internet:  www.afz-rostock.de</p>
Niedersachsen	<p>Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH Höfestraße 19-21 30163 Hannover Telefon: 0511 96167-0 Telefax: 0511 96167-70 E-Mail:  zentrale@bnw.de Internet:  www.bnw.de</p>
Schleswig-Holstein	<p>Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum Tannenfelde 1 24613 Aukrug Telefon: 04873 1818 Telefax: 04873 1888 E-Mail:  adjei@tannenfelde.de Internet:  www.tannenfelde.de</p> <p>Technische Akademie Nord e.V. Schleusenstraße 1 24016 Kiel Telefon: 0431- 339 37-30 Telefax: 0431- 30991 E-Mail:  info.ki@t-a-nord.de Internet:  www.tannenfelde.de</p>

4. Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Unmittelbarer Ansprechpartner in allen Personalfragen ist der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit.

Mehr Informationen zur Kontaktaufnahme sind auf der Webseite der Bundesagentur zu finden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/inspiration/individuelle-beratung>

5. Weitere Projekte zur Qualifizierung

Außerdem existieren noch andere Initiativen und Projekte zur Weiterbildung, die teilweise gesondert vom BMBF gefördert werden:

a) Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

Die sogenannte Teilqualifizierung (TQ) ermöglicht Arbeitssuchenden und Beschäftigten eine modulweise Qualifizierung bis zum Berufsabschluss. Die Teilnehmenden erwerben in den Modulen Fachwissen aus Ausbildungsberufen. Jedes TQ-Modul enthält Praxis- und Theorie-teile. Die Praxisteile können die Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz absolvieren. Sinn und Zweck der TQ ist, dass teilqualifizierte Beschäftigte höherqualifizierte Fachkräfte entlasten, indem sie anspruchsvollere Tätigkeiten erledigen können. Ungelernte Beschäftigte können so berufsbegleitend qualifiziert werden. Im Falle von schwankender Personalauslastung oder Kurzarbeit können die TQ-Module kurzfristig angefordert werden.

Die Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (AGI TQ) ist eine Kooperation zwischen den deutschen Arbeitgeberverbänden und den Bildungswerken der deutschen Wirtschaft. Sie etablieren mit dem gemeinsamen Gütesiegel „Eine TQ besser!“ einheitliche Standards, Qualität und Sicherheit für TQ.

Bei den Teilqualifizierungen der AGI TQ werden anerkannte Ausbildungsberufe nach den von der Bundesagentur für Arbeit vorgegebenen „Konstruktionsprinzipien zu berufsan-schlussfähigen Teilqualifikationen“ in fünf bis acht Module gegliedert. Ein TQ-Modul in Vollzeit dauert zwei bis sechs Monate.

Jedes TQ-Modul endet mit einer Kompetenzfeststellung in Theorie und Praxis. Die erfolgreiche Kompetenzfeststellung wird durch ein Zertifikat bescheinigt und trägt das Gütesiegel „Eine TQ besser!“. Das Zertifikat weist die Prüfungsergebnisse und die Prüfungsdauer im Detail auf. Es ist besonders aussagekräftig, weil es auch die überfachlichen Kompetenzen sowie Ort und Dauer der betrieblichen Praxisphase enthält. Ergänzt wird das Zertifikat durch die im TQ-Modul vermittelten Kompetenzen inklusive eines Verweises auf die entsprechenden Passagen im Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan des jeweiligen Berufes. Sofern alle TQ-Module eines Berufes absolviert werden, bildet die Summe der Zertifikate das gesamte Berufsbild inhaltlich ab. Nach erfolgreichem Abschluss aller Module eines Berufes ist daher eine Anmeldung zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer möglich.

Seit 2013 haben im Rahmen der AGI TQ mehr als 2.700 Teilnehmende erfolgreich eine Teilqualifizierung abgeschlossen.

Mehr Informationen zu Teilqualifizierungen sind unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.nachqualifizierung.de/>

b) Projekt AlphaGrund

AlphaGrund bietet arbeitsplatznahe Grundbildungsangebote für geringqualifizierte Beschäftigte an.

Alle Grundbildungsmodule werden mit den Arbeitgebern abgestimmt und intern oder extern – je nach Bedarf – durchgeführt und evaluiert. Die Information, Beratung, Konzeption und Durchführung des Angebots ist für Arbeitgeber aufgrund der Projektförderung durch das BMBF aktuell unter bestimmten Umständen kostenlos.

Folgende Kompetenzen können in einer AlphaGrund-Maßnahme geschult werden:

- **Deutsch:** arbeitsplatzrelevante Dokumente verstehen und anwenden (z. B. Sicherheitsvorschriften, Skizzen, Protokolle) und Texte schreiben (z. B. Berichte, Notizen), Fachwortschatz erweitern und effektiv kommunizieren,
- **Rechnen:** mit den Grundrechenarten umgehen, Stückzahlen und Maße berechnen,
- **PC-Grundlagen:** Textverarbeitung, Internet, E-Mail, neue Computertechnologien,
- **Soziale und kommunikative Kompetenzen:** Teamfähigkeit, mit Veränderungen am Arbeitsplatz positiv umgehen, Probleme lösen,
- **Lernen lernen:** Lernstrategien, -methoden und -bereitschaft fördern,
- **Englisch:** Grundlagen und Wortschatz für Alltag und Beruf,
- **Orientierung in der Lebens- und Arbeitswelt:** Betriebs- und Warenkunde, interne Strukturen und Prozesse.

Mehr Informationen zu AlphaGrund sind auf dieser Webseite zu finden:

<https://www.alphagrund-projekt.de/>

c) Projekt „Netzwerk Q 4.0“

„Netzwerk Q 4.0“ ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. In diesem Vorhaben wird angestrebt, einen bundesweiten Standard zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals 4.0 zu entwickeln.

Die Projektlaufzeit endet am 31. Dezember 2022. Das Projekt unterstützt das Berufsbildungspersonal dabei, Fach- und Sozialkompetenzen weiterzuentwickeln, um Inhalte und Prozesse der dualen Ausbildung im digitalen Wandel zu gestalten.

Praxisnahe Weiterbildungsangebote werden entwickelt und erprobt. Das Berufsbildungspersonal erhält kostenlosen Zugang zu einem Lernmanagementsystem mit einem umfangreichen Weiterbildungsangebot für die Ausbildung 4.0.

Mehr Informationen zu diesem Projekt finden Sie unter: <https://netzwerkq40.de/de/>

VII. Musterrechnung: IT-Weiterbildung in der Kurzarbeit

Berechnung Kurzarbeit und Weiterbildung

Beispielsrechnung: Maßnahmenkalkulation und Umfang der AG-Beteiligung bei Kurzarbeit Null (2021)

Durchschnittsarbeitnehmer der M+E-Industrie, Soll-Entgelt 4.231,00 €, Ist-Entgelt: 0,00 €

SV-Beiträge vom AG zu tragen 1.270,99 €

davon erstattet BA hälftig 635,50 €

Kalkulation einer Maßnahme für Expertenlevel (Bereich IT und andere IKT-Berufe)

Kosten pro Teilnehmer: 2.078,18 €

bei Teilnehmerstundensatz laut Bundesdurchschnittskostensätzen:
13,74 €/Std. x 121 Std. inkl. 25 % Kostenüberzug

Betriebsgröße:	BA-Förderzuschuss Lehrgangskosten:	AG-Anteil mind.:
Betriebe bis 9 AN:	100 %	0,00 € → 0,00*
Betriebe 10 bis 249 AN:	max. 50 %	1.039,09 € → 1,64*
Betriebe 250 bis 2.499 AN:	max. 25 %	1.558,63 € → 2,45*
Betriebe 2.500 + AN:	max. 15 %	1.766,45 € → 2,78*

*Anzahl der SV-Monatsbeiträge im Verhältnis zum AG-Anteil an den Maßnahmekosten

© Gesamtmetall

	Mitarbeiter 1 ohne Weiterbildung	Kumulierte Kosten AG	Mitarbeiter 2 mit Weiterbildung	Erstattung BA	Kumulierte Kosten AG
Kosten für AG bei 2.500 + AN					
Januar	635,50 €	635,50 €	2.401,94 €	635,50 €	1.766,45 €
Februar	635,50 €	1.270,99 €	635,50 €	635,50 €	1.766,45 €
März	635,50 €	1.906,49 €	635,50 €	635,50 €	1.766,45 €
April	635,50 €	2.541,98 €	635,50 €	635,50 €	1.766,45 €
Mai	635,50 €	3.177,48 €	635,50 €	635,50 €	1.766,45 €
Juni	635,50 €	3.812,98 €	635,50 €	635,50 €	1.766,45 €
Kosten für AG bei bis 249 AN					
Januar	635,50 €	635,50 €	1.674,58 €	635,50 €	1.039,09 €
Februar	635,50 €	1.270,99 €	635,50 €	635,50 €	1.039,09 €
März	635,50 €	1.906,49 €	635,50 €	635,50 €	1.039,09 €
April	635,50 €	2.541,98 €	635,50 €	635,50 €	1.039,09 €
Mai	635,50 €	3.177,48 €	635,50 €	635,50 €	1.039,09 €
Juni	635,50 €	3.812,98 €	635,50 €	635,50 €	1.039,09 €