

# Schwerpunkte im Arbeits- und Ausbildungsmarkt – Bildungsziele 2024



# Bildungsträgerkonferenz für 2024

---

## Tagesordnung

- Nachfrageschwerpunkte des regionalen Arbeitsmarktes 2023/ 2024
  - Stellen | Bewerberinnen und Bewerber | Fach- und Arbeitskräfte
- Fachkräftesicherung 2024 – Schwerpunkt in der BA- Kompetenzbasierte Qualifizierung
- Bildungsziele im AA - Bezirk Freising 2024
- Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern
- „Online bringt weiter“ – Beitrag der Bildungsträger
- Praxisbeispiele aus der Beschäftigtenförderung
- Rechtsänderungen in der Beschäftigtenförderung ab 01.04.2024

# Der Arbeitsmarkt im Oktober 2023 im Bezirk der Agentur für Arbeit Freising

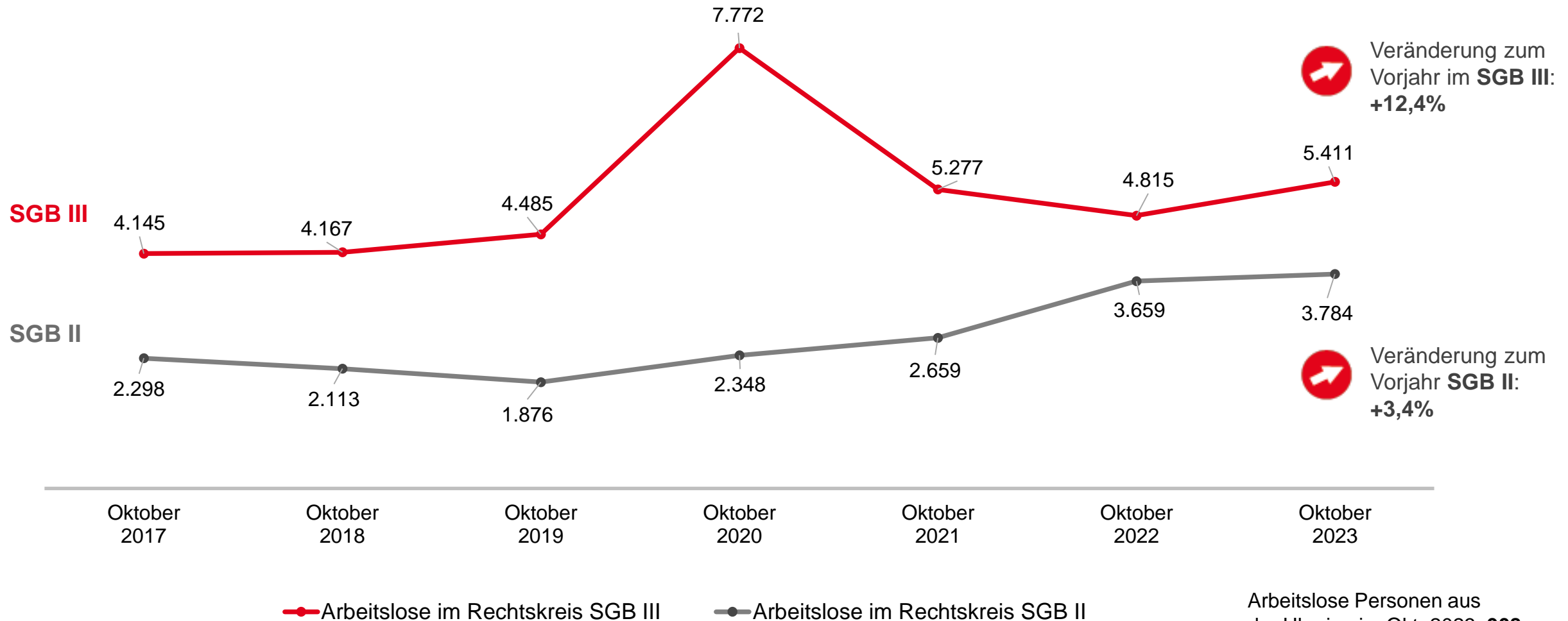
## Arbeitslosigkeit nimmt leicht ab

- Die Herbstbelegung auf dem regionalen Arbeitsmarkt setzte sich im Oktober 2023 weiter fort: In den Landkreisen Dachau, Ebersberg, Erding und Freising sank die Zahl der Arbeitslosen zuletzt auf insgesamt 9.195 Personen. Das waren 463 Frauen und Männer weniger im Vergleich zum September 2023.
- Die Arbeitslosenquote für den Agenturbezirk reduzierte sich um 0,1 Prozentpunkte auf einen aktuellen Wert von 2,5 Prozent. Im Oktober 2022 lag die Quote bei 2,3 Prozent.
- Von den jüngsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt profitierten erfreulicherweise verschiedenste Personengruppen.

## Hohe Personalnachfrage in der Region

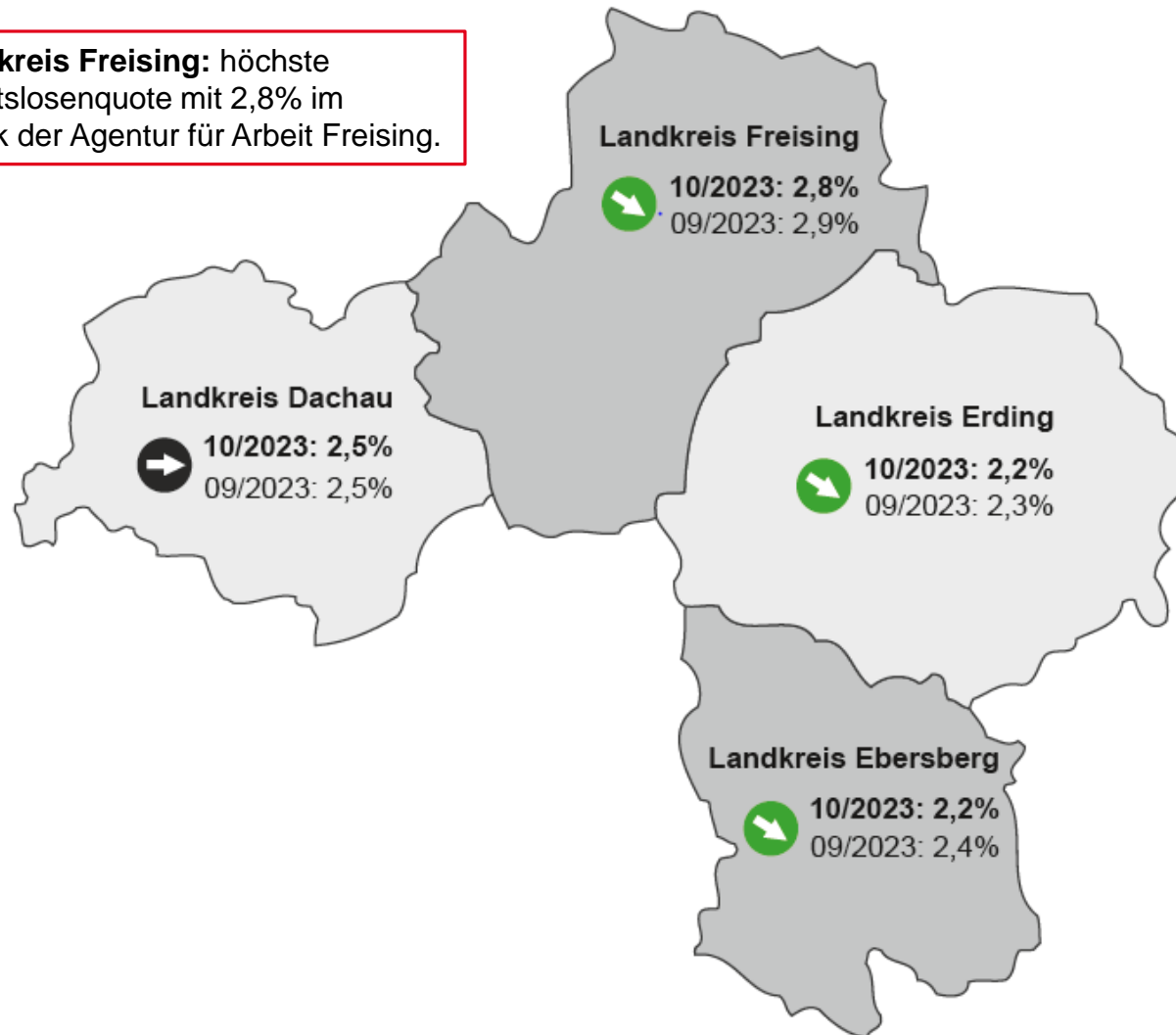
- Derzeit ist die Nachfrage nach Personal weiterhin hoch. So informierten die Unternehmen die Agentur für Arbeit im Oktober 2023 über 937 neu zu besetzende Arbeitsstellen in den vier Landkreisen.
- Damit befanden sich insgesamt 6.866 Arbeitsangebote im Stellenpool der Agentur für Arbeit. Das waren 160 Stellen weniger als im Vormonat, aber 125 Stellen mehr als im Oktober vor einem Jahr.
- Die größte Nachfrage kam aus dem Berufsbereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit: Es wurden Mitarbeitende für 1.691 offene Stellen gesucht. Im produzierenden Gewerbe waren 1.607 Arbeitsstellen vakant. Im Berufsbereich Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus waren im Oktober 1.124 Stellen zu besetzen.
- 80 Prozent der gemeldeten Stellen richteten sich an Fachkräfte sowie Expertinnen und Experten.

# Die Arbeitslosigkeit liegt in beiden Rechtskreisen - SGB II und SGB III- über Vorjahresniveau (Stand Statistik Oktober 2023)



# Der Landkreis Erding hat im Oktober 2023 die niedrigste Arbeitslosenquote im Vergleich der 4 Landkreise im AA – Bezirk Freising

**Landkreis Freising:** höchste Arbeitslosenquote mit 2,8% im Bezirk der Agentur für Arbeit Freising.



**Landkreise Erding und Ebersberg:** günstigste Arbeitslosenquoten im Agenturbezirk Freising mit 2,2%.

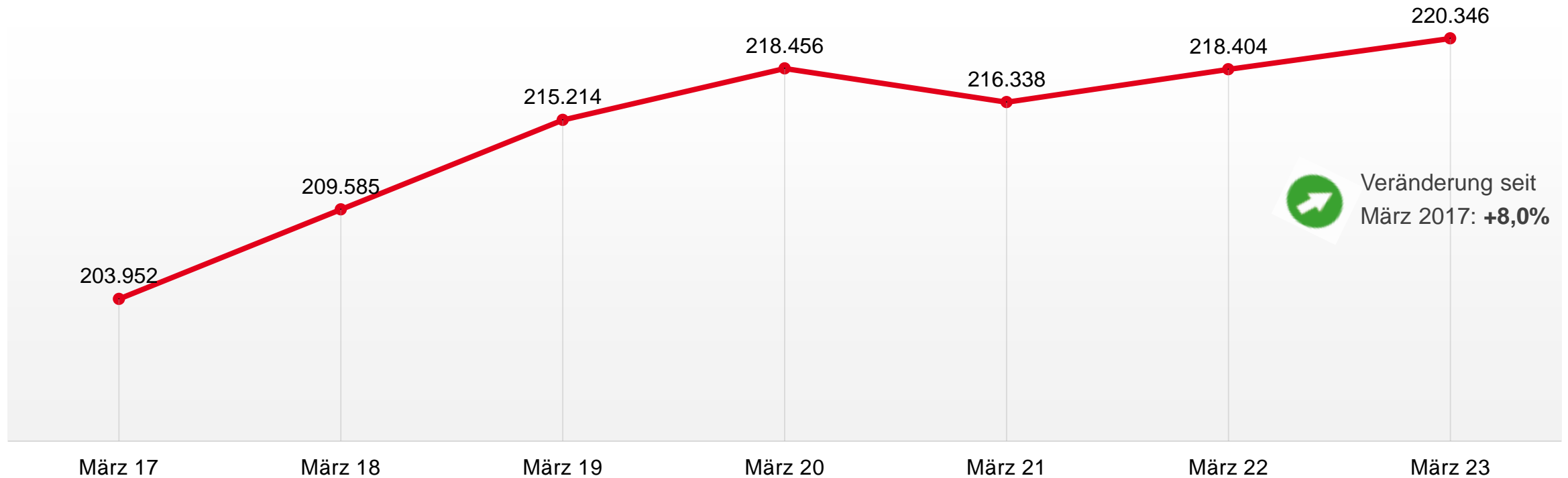
Für den Bezirk der **AA Freising** errechnete sich im Oktober 2023 nach der AA Donauwörth (2,4%) die zweitniedrigste Arbeitslosenquote bayern- und bundesweit.

**Arbeitslosenquote**  
Bezirk der Agentur für Arbeit Freising (gesamt)

10/2023: 2,5%  
09/2023: 2,6%

# Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (svB) ist im AA-Bezirk Freising im Vorjahresvergleich erneut angestiegen (Datenstand März 2023)

Anzahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort im Bezirk der Agentur für Arbeit Freising  
Stichtag: jeweils 31. März



# Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) und der Arbeitskräfte- nachfrage nach Berufssegmenten im Bezirk der Agentur für Arbeit Freising im Oktober 2023

Berufssegment	Beispielberufe (m/w/d)	svB März 2023	Veränderung svB zum Vorjahr (%)	Stellen im Bestand Oktober 2023	Veränderung Stellen zum Vorjahr (%)
<b>Gesamt</b>		<b>220.346</b>	<b>+0,9</b>	<b>6.691</b>	<b>+0,9</b>
Verkehrs- und Logistikberufe	FahrerInnen, Speditionskaufleute, Lagerlogistikfachkräfte, Fachkräfte für Kurier-/Postdienstleistungen etc.	42.990	+1,7	1.398	-5,0
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	Bürokaufleute, Sekretariatskräfte, Personalwesen, Betriebsassistenten etc.	25.346	-0,7	298	-3,9
Handelsberufe	v.a. Verkauf (auch Lebensmittel), Kaufleute im Einzel- oder Großhandel	22.767	-2,5	832	+17,0
Fertigungstechnische Berufe	Fahrzeugtechnik, Mechatronik, Maschinenbau, Energie-/Elektrotechnik	22.175	-0,1	892	+14,5
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	ArzthelferInnen, Altenpflege, Krankenpflege etc.	18.286	+2,0	613	+10,5
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	ErzieherInnen, Lehrkräfte, SozialpädagogInnen etc.	16.891	+1,3	298	-14,4
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	Bankkaufleute, Steuerfachangestellte, Versicherungskaufleute, Medienkaufleute	14.612	+1,8	286	+11,7
Bau- und Ausbauberufe	Dachdeckerei, MalerInnen, Gerüstbau, Zimmerei, Gas-, Wasser-, Heizungsinstallation etc.	13.263	+1,0	564	-7,5
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	Gastronomie, Hotelfachkräfte, Hotelkaufleute, Tourismuskauflleute, Köche/Köchinnen, Lebensmittelherstellung etc.	12.058	+10,9	503	-0,8
Fertigungsberufe	Metallbau, SchweißerInnen, Schreinerei, Mediengestaltung etc.	8.990	-0,6	492	+5,8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	Informatik, IT-Vertrieb, ProgrammiererInnen, BiologInnen, ChemikerInnen etc.	7.682	-5,4	181	-15,0
Reinigungsberufe	Reinigungskräfte	5.825	+4,5	131	-14,4
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	v.a. GärtnerInnen, andere Gartenbaufachkräfte	4.338	+2,1	138	+3,8
Sicherheitsberufe	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	4.073	-0,8	65	-46,3
Ohne Angabe	-	1.050	+0,6	-	-

# „Transformation, Digitalisierung und Strukturwandel“

---

**...Die Arbeitswelt wandelt sich....  
... Der Wandel ist rasant...**





# Die Transformation der Wirtschaft kommt in drei Dimensionen

## Digitalisierung und technologische Transformation

- **Digitalisierung** bereits heute einer der **Haupttreiber** der Wertgenerierung von Unternehmen
- Zunehmende **Geschwindigkeit von Innovationszyklen**
- **Corona-Pandemie** als dramatischer **Beschleuniger** von Digitalisierung und technologischer Transformation

## Ökonomische und soziale Transformation

- Digitalisierung und digitale Technologien ermöglichen völlig **neue Geschäftsmodelle und „Player“**
- Weitere Globalisierung bei teilweiser **Rückverlagerung von Zulieferketten** in die eigene Region
- Zunehmende **Relevanz sozialer Themen**, wie z. B. Diversität & Inklusion und Umsetzung sozialer Standards

## Ökologische Transformation

- Der **Klimawandel** wird heute von einer Mehrheit als große Bedrohung wahrgenommen
- Die Bevölkerung sieht **vor allem die Industrie** in der Pflicht
- Für einen **nachhaltigen Umbau** der Wirtschaft sind noch **große Anstrengungen** erforderlich

Nachhaltigkeit

# Transformation der Arbeitswelt – Hohe Vernetzung einer Vielzahl von Entwicklungen und Themen



## Fachkräftesicherung

Fachkräfte-Engpässe verstärken sich



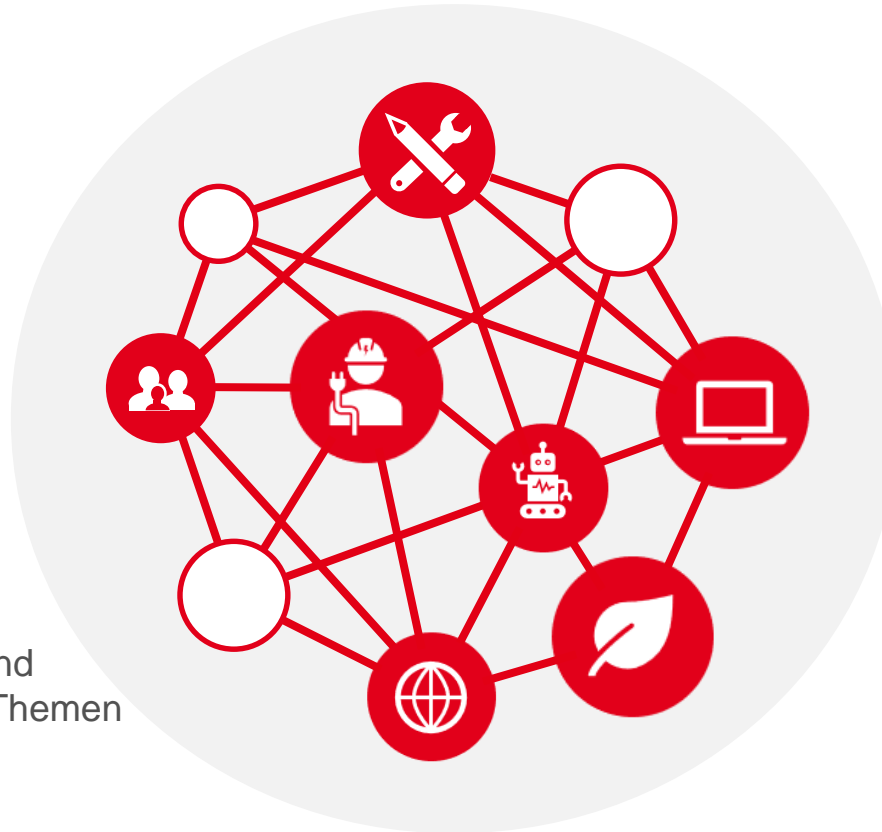
## Demografie

Die erwerbsfähige Bevölkerung sinkt in den nächsten 15 Jahren merklich



## Globalisierung

Verlagerung von Lieferketten und steigende Bedeutung sozialer Themen



## Strukturwandel

Der Dienstleistungsbereich gewinnt weiter an Bedeutung



## Digitalisierung

Schreitet weiter voran und benötigt spezielle qualifizierte Fachkräfte



## Automatisierung

Zunehmend können auch komplexere Tätigkeiten automatisiert werden



## Klimawandel

Wird in einigen Branchen zu Beschäftigungswachstum führen



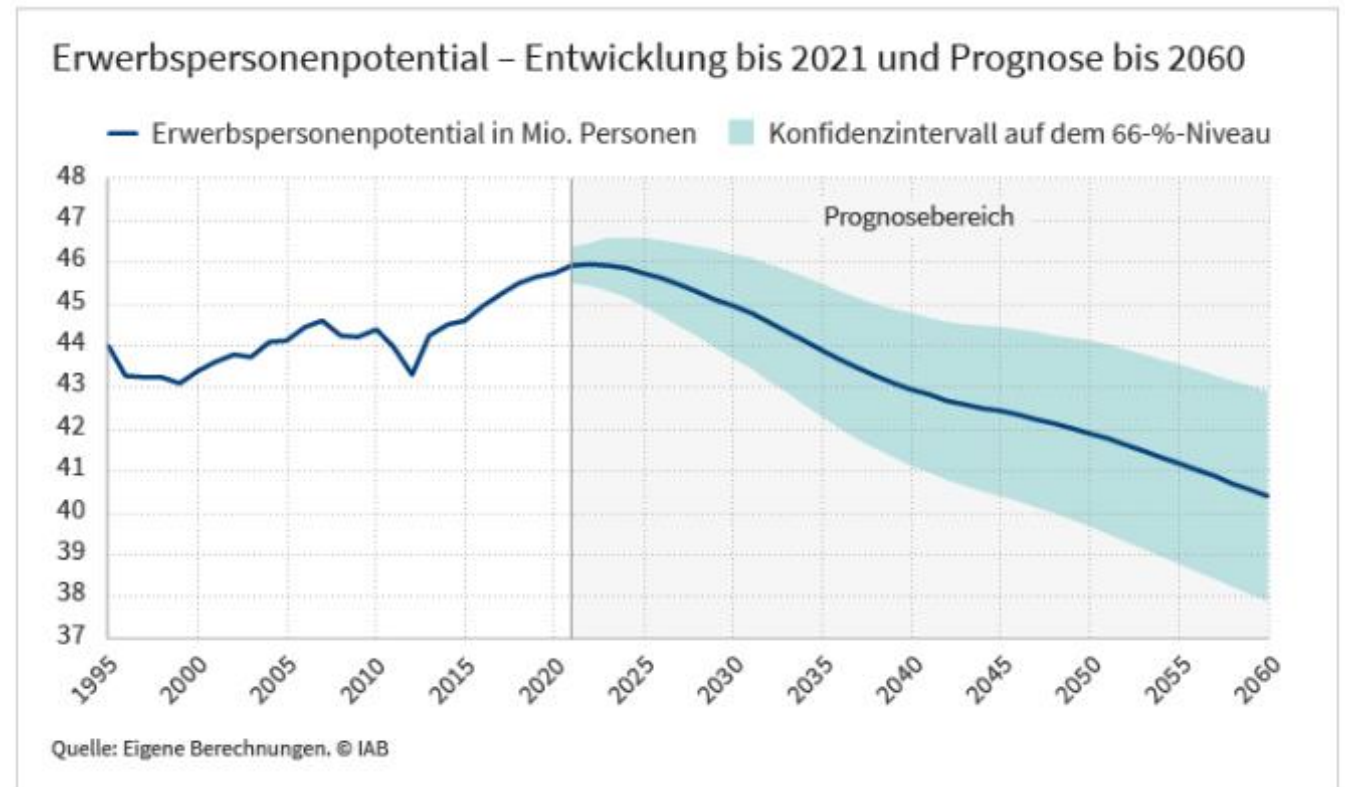
## Akute Krisen<sup>1</sup>

Beschleunigen Entwicklungen und verschärfen Probleme

<sup>1</sup> z.B. Pandemien, Kriege, wirtschaftliche Sanktionen

# Erwerbspersonenpotenzial: Deutlicher Rückgang des Arbeitskräfteangebots in den kommenden Jahrzehnten

- Die Zahl der Personen, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, dürfte bis zum Jahr 2060 auf 40,4 Millionen sinken.
- Damit nimmt sie über vier Jahrzehnte um rund 11,7 Prozent gegenüber 2020 ab.
- Der rein **demografische Effekt** ist stark negativ. Er wird in der Entwicklung nur teilweise durch steigende **Erwerbsquoten** und positive **Nettozuwanderung** ausgeglichen.
- Die Migration verschiebt sich von der EU auf Drittländer.



Detaillierte Informationen dazu lesen Sie im [IAB-Discussion Paper 5/2023](#).

Quelle: IAB, 05.05.2023

# Transformation des Arbeitsmarkts und Strukturwandel – Unser Verständnis

## **Transformation des Arbeitsmarkts**

Unter Transformation des Arbeitsmarkts verstehen wir komplexe, sich gegenseitig beeinflussende Prozesse in Wirtschaft und Gesellschaft, die einschneidende Veränderungen in den Beziehungen der Marktbeteiligten mit sich bringen. Die Transformations- oder auch Veränderungsprozesse unserer Zeit sind durch eine hohe Geschwindigkeit gekennzeichnet. Häufig sind die Möglichkeiten, die sich durch die Digitalisierung eröffnen, hierfür ausschlaggebend.

Auf Branchen, Unternehmen, Kundinnen und Kunden und Beschäftigte wirken sich Transformationsvorgänge langfristig und zumeist ergebnisoffen aus und nehmen nachhaltigen Einfluss auf Strategie, Werte und Kultur.

Ausgelöst werden diese Prozesse durch interne Impulse (z.B. Neuausrichtung des Unternehmens) oder externe Impulse (z.B. Technologiesprünge, Innovationsdruck durch Konkurrenz, sich ändernde gesellschaftliche Prioritäten).

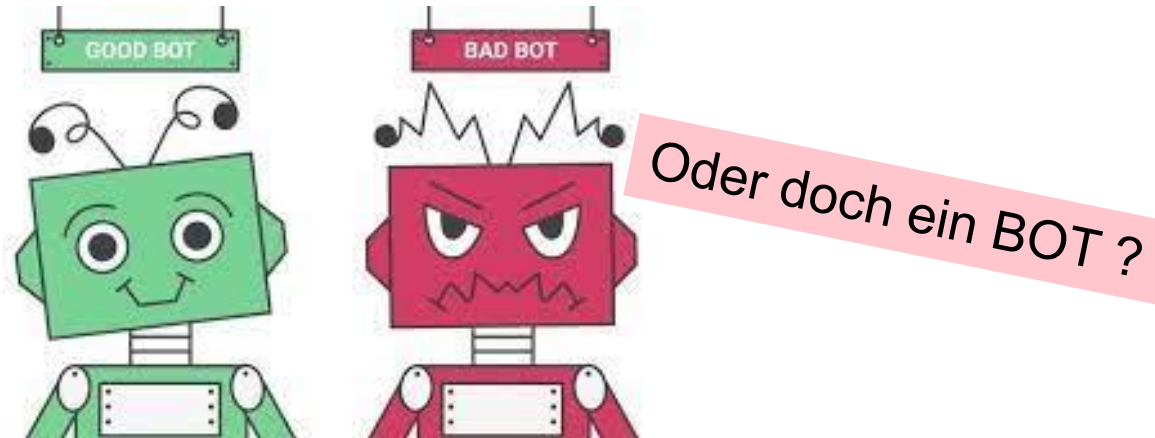
Strukturwandel ist ein Aspekt der Transformation.

## **Strukturwandel (wirtschaftlich)**

Strukturwandel meint den Prozess der Veränderung der Wirtschaftsstruktur in einem Land oder einer Region. Kennzeichnend hierfür ist eine Verschiebung der relativen Stärke der Sektoren und Branchen (z. B. aufgrund einer Stärkung des Dienstleistungssektors gegenüber dem produzierenden Gewerbe).

# Transformation – Demographie – Digitalisierung – KI - Strukturwandel – Kultur - Megatrends – Automatisierung – Dekarbonisierung - ....

Die Transformations- oder auch Veränderungsprozesse unserer Zeit sind durch eine hohe Geschwindigkeit gekennzeichnet. Häufig sind die Möglichkeiten, die sich durch die Digitalisierung eröffnen, hierfür ausschlaggebend.



Zur Erinnerung: Ich bin kein BOT!!!

# Transformation der Arbeitswelt: Sich gegenseitig beeinflussende Entwicklungen bringen Chancen und Herausforderungen für alle Marktteilnehmenden

## Entwicklungen am Arbeitsmarkt ...



### Demografischer Wandel



### Transformation der Wirtschaft

- Digitalisierung und technologische Transformation
- Ökonomische und soziale Transformation
- Ökologische Transformation



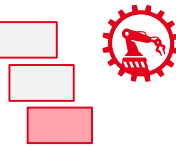
### Beruflicher Wandel

## ... bringen Chancen und Herausforderungen für

- Menschen im Erwerbsleben
- Unternehmen und Branchen
- Regionen
- Gewerkschaften
- Kammern und Verbände
- Bildungsträger
- Politik
- ...
- Bundesagentur für Arbeit



# Ökologische Transformation – Wachstumsmfelder der nächsten Jahre



## Wasserstoff

- Grüner Wasserstoff
- Treibstoff / Fahrzeuge
- Schlüssel zur Dekarbonisierung
- Energiespeicher & Elektrolyseure
- Grüner Flugverkehr / grüne Raumfahrt
- Chemische / drucklose Speicherung Wasserstoff



## Digitale Geschäftsmodelle

- Digitalisierung bestehender Geschäftsmodelle und Prozesse
- Entwicklung neuer Geschäftsmodelle
- Plattformökonomie
- Potentiale durch KI-Anwendungen



## Bioökonomie

- Nachhaltige Ressourcennutzung und Ressourceneffizienz
- Zirkuläre Kreislaufwirtschaft



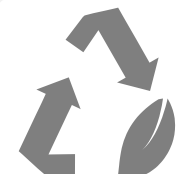
## Gesundheitswirtschaft

- Verbesserte Arbeitsbedingungen durch neue Technologien
- Digitalisierung der Patientenprozesse
- Telemedizin



## Automotive

- E-Mobilität und ggf. Wasserstoff
- Ladetechnologie
- Umbau der gesamten Industrie
- CO<sub>2</sub>-neutraler Nahverkehr (bis 2030)



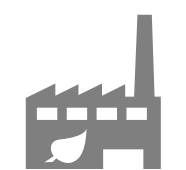
## Erneuerung der deutschen Industrie

- Umstieg auf neue Energieträger
- Modernisierung von Anlagen
- Reduzierung der Abhängigkeit bei kritischen Rohstoffen, Energieträgern und Produkten



## Gebäudesanierung

- Gebäudedämmung
- Heizungstechnologie
- Photovoltaik
- Serielle Gebäudesanierung



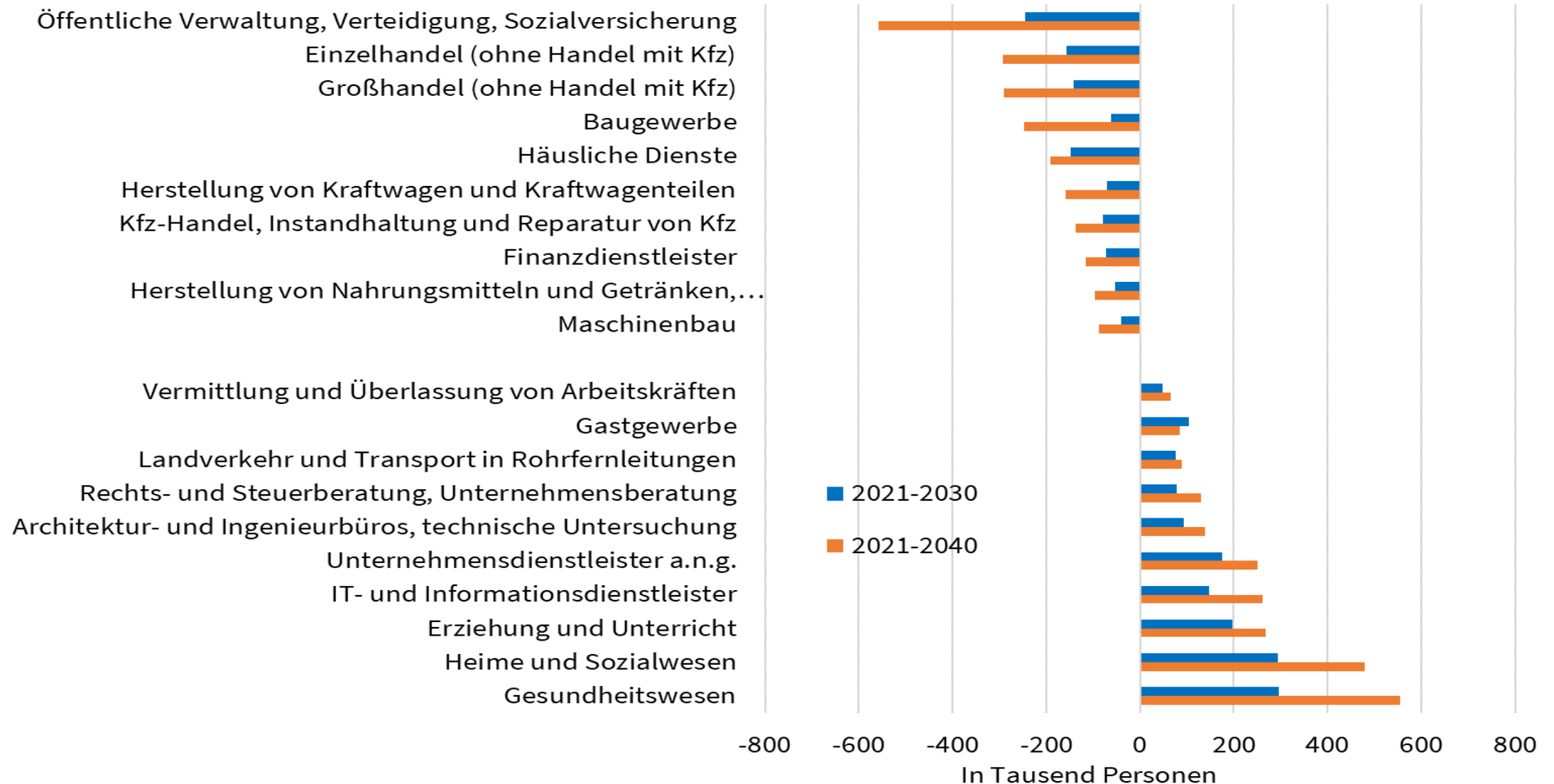
## Energiewende allgemein

- Klimaneutrale Wertschöpfungs- und Lieferketten, CO<sub>2</sub>-neutrale Produktion
- CO<sub>2</sub>-neutrale Unternehmensexpansion
- Ressourceneffizienz

Quelle: Internetrecherche, eigene Überlegungen



# Auswirkungen Demographie und Strukturwandel für Bund - Studie bibb, GWS und IAB 2022: Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs (Erwerbstätige) zwischen 2021 und 2040 nach Wirtschaftsbereichen, Top 10 und Bottom 10, in Tausend Personen





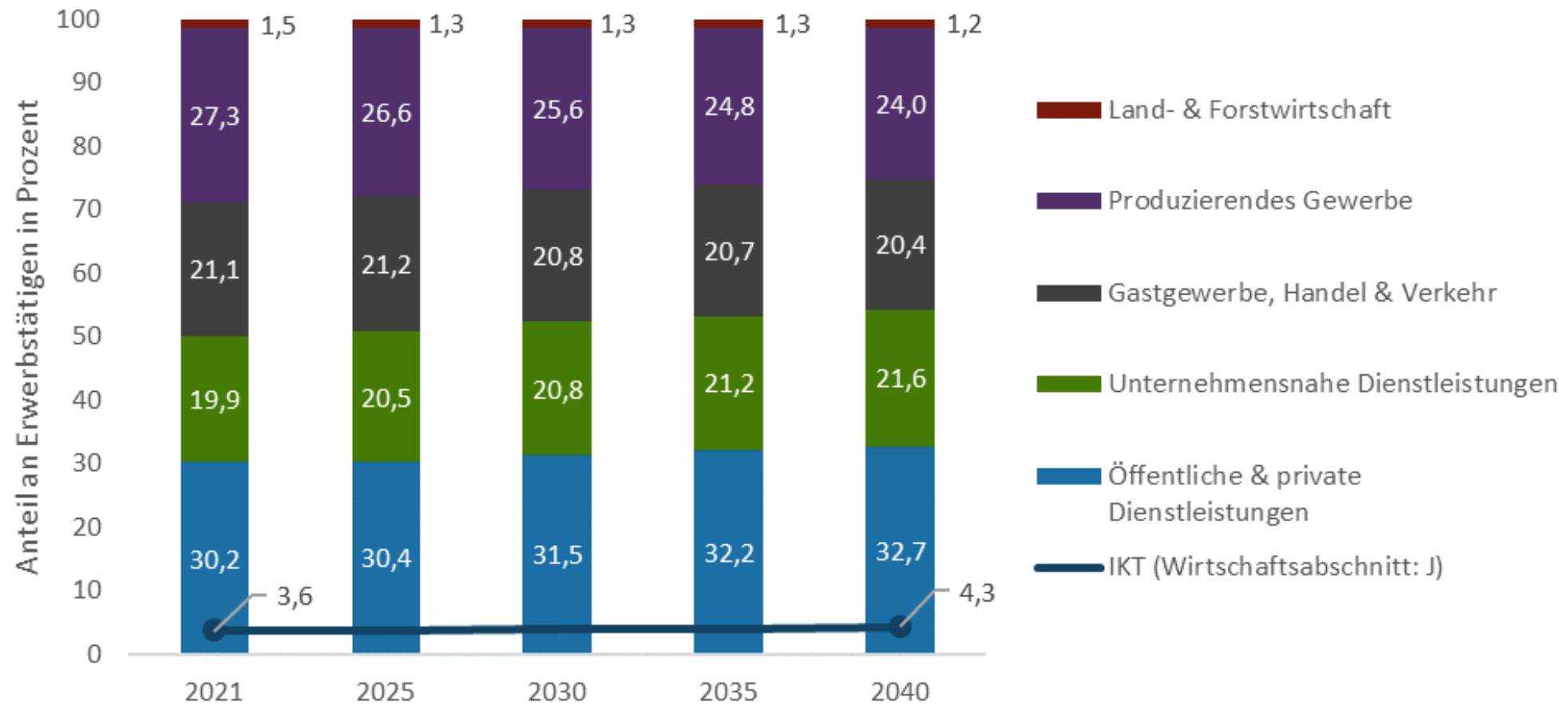
# IAB Forschungsbericht – Auswirkungen des Strukturwandels nach Wirtschaftsbereichen – Prognose Bayern (Stand 2022)

Wirtschaftsbereiche mit dem größten Stellenaufbau und -abbau zwischen 2021 und 2040 in Bayern

	Wirtschaftsbereiche mit <b>größtem Stellenaufbau</b> in 1000 Personen		Wirtschaftsbereiche mit <b>größtem Stellenabbau</b> in 1000 Personen	
<b>Bayern</b>	Gesundheitswesen	130	Baugewerbe	-60
	Heime und Sozialwesen	100	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-50
	Erziehung und Unterricht	70	Fahrzeugbau	-50
	IT- und Informationsdienstleister	60	Übriges verarbeitendes Gewerbe	-40
	Sonstige Unternehmensdienstleister	50	Finanz- und Versicherungsdienstleister	-30

# IAB Forschungsbericht – Auswirkungen des Strukturwandels: Erwerbstätigkeit – Prognose Bayern

Zahl der Erwerbstätigen nach Branchen im Bundesland Bayern 2021 bis 2040, Anteil in Prozent



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

# 2024 – Zentrale Einordnung der BA

Das zentrale und bestimmende Thema am Arbeitsmarkt – deutlich vehementer als in den Vorjahren – wird 2024 die Fachkräftesicherung sein.

Der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt wird nur mit den erforderlichen Fachkräften gelingen.

Diese werden in der Transformation neue Fähigkeiten und Kompetenzen brauchen (unter anderem „future skills“).

Ebenso betonen Wissenschaftler:innen, dass Arbeitnehmer:innen „ihr volles Potenzial erst entfalten können, wenn sie mit modernen Technologien arbeiten.

Aus-, Fort- und Weiterbildung sind hier zentrale Faktoren“.

## Fachkräftestrategie – Handlungsfelder

Ausbildung

Weiterbildung

Arbeitspotentiale und Erwerbsbeteiligung

# Ausblick: Die klassische Bildungszielplanung wird sich verändern hin zu einer kompetenzbasierten Bildungsplanung

	<b>Klassische Bildungszielplanung</b>	<b>Kompetenzbasierte Bildungsplanung</b>
<b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitslose, Arbeitsuchende</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erwerbspersonen (Beschäftigte, Arbeitslose)</li></ul>
<b>Vorgehen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abgleich zwischen Stellen- und Bewerberangebot der BA</li><li>• Identifizierung Qualifikationsdefizite bei den Bewerberinnen und Bewerbern</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorausschauender Abgleich zwischen am Markt/ in Branchen nachgefragten und bei den typischen Bewerberinnen und Bewerbern verfügbaren Kompetenzen</li><li>• Identifizierung von Bildungsbedarfen, z. B. für spezifische Branchen</li></ul>
<b>Datenquellen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stellenangebot der BA</li><li>• Bewerberangebot der BA</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stellenanzeigen bei der BA und in externen Medien</li><li>• Neue Curricula Ausbildungsgänge</li></ul>
<b>Fokus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bildungsabschlüsse</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neue Lernmethoden; benötigte Kompetenzen, weiterhin auch Bildungsabschlüsse notwendig</li></ul>
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agentur für Arbeit</li><li>• Bildungsträger</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agentur für Arbeit, RD, Z, IAB</li><li>• Kammern, Verbände, Arbeitgeber</li><li>• Bildungsträger</li><li>• Weitere Akteure....</li></ul>

# WARUM ?

Unternehmen suchen kompetenz-basiert Personal

Auswertung von Stellenanzeigen

Beschäftigte fragen sich: Welche Kompetenzen habe ich?

Persönliche Karrierepläne umsetzen

Strukturwandel bedingte Berufliche Neuorientierung

Welche Kompetenzen braucht die Gesellschaft, die Wirtschaft in den kommenden Jahren?

Alle Akteure sind gefordert

Informationen der Arbeitsnachfrage werden für die zielgenaue Ausrichtung on regionalen Weiterbildung

Detaillierte Kenntnisse über Kompetenzen bei Stellenausschreibungen sind eine wichtige Informationsgrundlage für alle Arbeitsmarktakteure

Unternehmen nutzen die Informationen für Rekrutierungs- und Weiterbildungsstrategien

Bildungseinrichtungen prüfen, ob sich daraus für Ihre Arbeit neue Anforderungen ableiten lassen

# Kompetenzbasierte Betrachtung (1)

Das Wissen um Kompetenzen, die für die Ausübung eines Berufes notwendig sind, ist eine wichtige Informationsgrundlage für das Handeln verschiedener Akteure:innen am Arbeitsmarkt.

Fachliche Kompetenzen	Überfachliche Kompetenzen
<p>Individuelle Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben, die mit einer bestimmten beruflichen Tätigkeit verbunden sind, selbständig und eigenverantwortlich zu bewältigen. Sie werden als berufstypisch angesehen. Grundlage: BERUFENET</p>	<p>....beziehen sich nicht immer auf bestimmte berufliche Tätigkeiten.</p> <p>Am häufigsten werden in einer großen Zahl von verschiedenen beruflichen Tätigkeiten erwartet: Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-&gt; berufstypische Zuordnung nicht erwartet</li><li>-&gt; keinen konkreten inhaltlichen Bezug zu Berufsabgrenzungen</li><li>-&gt; Einsatz in den unterschiedlichsten Berufen</li><li>-&gt; Methode: Kompetenzatlas nach Heyse/ Erpenbeck 2004</li></ul>

Datenquelle/ Grundlagen der Auswertung: „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“  
(Stops et al. 2020)

## Kompetenzbasierte Betrachtung (2)

---

Kompetenzatlas nach Heyse/ Erpenbeck 2004:

Unterscheidung von 64 überfachlichen Kompetenzen in vier Kompetenzkategorien:

1. Personale Kompetenzen
2. Aktivitäts- und Handlungskompetenzen
3. Fachlich methodische Kompetenzen
4. Sozial- kommunikative Kompetenzen

# Kompetenzüberblick am Beispiel IT-Berufe

## Erhebung Hamburg, 2019 Top 10 der überfachlichen und fachlichen Kompetenzen

Überfachliche Kompetenzen	Fachliche Kompetenzen
Kommunikationsfähigkeit	Entwicklung
Teamfähigkeit	Management
Analytische Fähigkeiten	Analyse
Eigenverantwortung	Wirtschaftsinformatik
Ergebnisorientiertes Handeln	Systemintegration
Projektmanagement	Planung
Dialogfähigkeit mit Kunden	Konfigurieren
Systematisches- methodisches Vorgehen	Datenbank SQL
Schöpferische Fähigkeit	Betriebssystem LINUX
Initiative	Softwareimplementierung

Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE 2019



# AA Freising: Ansätze Kompetenzbasierter Bildungsmaßnahmen: Überblick

Kategorien	„Überfachliche und fachliche Kompetenzen“ „Zukunftskompetenzen“/ „ Querschnittskompetenzen“
Personale Kompetenzen- Übergreifend	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kollaboration, Agilität, Teamfähigkeit, kritisches Hinterfragen</li></ul>
Grundkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mathematik, Deutschkenntnisse, Lernen lernen</li></ul>
Digitale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Querschnittskompetenzen für alle am Gesellschaftl. Leben Beteiligte</li><li>• Umgang mit neuen Medien, Kommunikationsmitteln, IT-Sicherheit (Wirtschaft 4.0)</li><li>• IT- Technologiekompetenzen</li></ul>
modernisierte Standardberufsbildpositionen <a href="https://www.bibb.de/de/134916.php">https://www.bibb.de/de/134916.php</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht</li><li>• Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</li><li>• Umweltschutz und Nachhaltigkeit</li><li>• Digitalisierte Arbeitswelt</li></ul>
Kompetenzen IT- Berufe	„Future Skills: „Technological Skills, Digital Citizenship Skills, Classik Skills, Kommunikationsfähigkeit, Eigenverantwortung, Analytische Fähigkeiten, Kreativität, unternehmerisches Denken und Handeln, Durchhaltevermögen, Umgang mit komplexen Datenmengen
Überfachliche Kompetenzen	Personale und Sozial- kommunikative Kompetenzen: Konflikte lösen, Teamfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gewissenhaftigkeit, Resilienz

# „Kompetenzbasierte Bildungsziele“- Austausch -Angebot der AA Freising

Austausch zum Thema Kompetenzbasierte Bildungsmaßnahmen in der Region Freising

**Ankündigung: 7. Februar 2024 / Raum 152**

Bei Interesse bitte bis zum 18.12.2023 Mail an Email-Adresse:

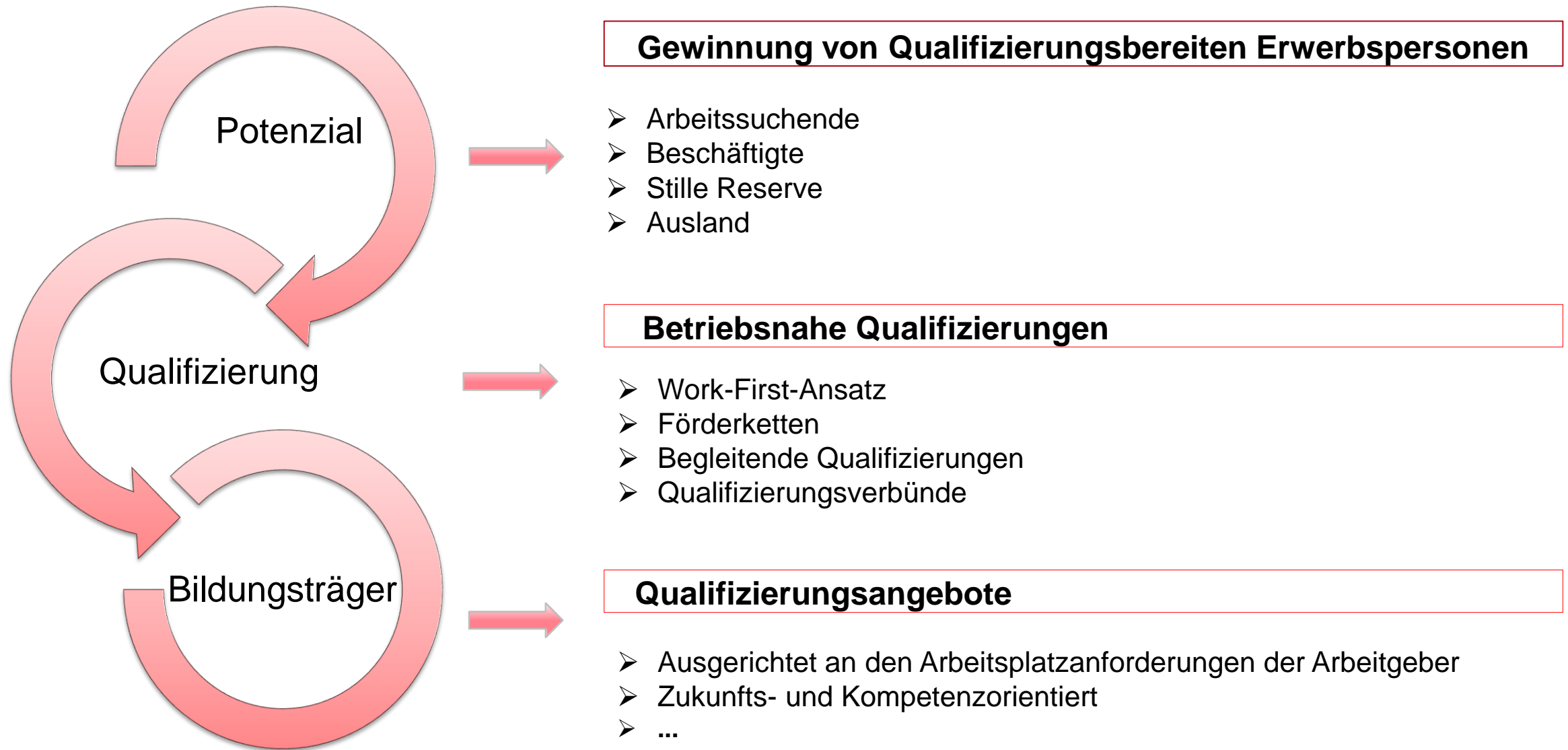
**[Freising.100-BdG@arbeitsagentur.de](mailto:Freising.100-BdG@arbeitsagentur.de)**

**Stichwort: Kompetenzbasierte Bildungsmaßnahmen**

# 2024 – Rahmenbedingungen für den Agenturbezirk Freising

Wirtschaftliche Eckdaten/ Prognosen	Budget 2024	Prämissen der Zentrale der BA
<p><b>IAB-Prognose (Mittelwerte):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung der SvB: +1,3%: 222.300</li> <li>Entwicklung Arbeitslosigkeit: + 3,2% ggü. '23; Arbeitslosenquote: 2,5% Arbeitslose: 9.600</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ auskömmliche Ausstattung</li> </ul>	<p>Demografie, Transformation und Digitalisierung sowie Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften erfordern eine zielgerichtete und arbeitsmarktorientierte Weiterbildung und Qualifizierung und ein lebenslanges Lernen</p>
<p><b>Prognose der BA- Kundenpotential</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kundenpotentialentwicklung: +0,9 % ggü. '23               <ul style="list-style-type: none"> <li>Übernahmebestand: +1,1% ggü. 23</li> <li>Zugänge in Arbeitslosigkeit 2024: +0,9% ggü. VJ</li> </ul> </li> </ul>	<p>Instrumenteneinsatz: Fortführung aus 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Qualifizierung</li> <li>➤ Betriebsnah</li> <li>➤ abschlussorientiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fach- und Arbeitskräftegewinnung der örtlichen Unternehmen unterstützen</li> <li>➤ Weiterbildungsbedarfe Beschäftigter und Nichtbeschäftigter unterstützen</li> <li>➤ Ausbildungsmarkt – Bewerbergewinnung für Ausbildungsstellenbesetzung</li> </ul>
<p><b>Kundenbestand 2023 AA-Bezirk Freising</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kundenanteile ohne Berufsabschluss steigen an (Geringqualifizierte): ca. 37%</li> <li>Kundenanteile Älterer (über 55 Jahre) steigen deutlich an: ca. 34%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• QCG</li> <li>• FbW</li> <li>• EGZ/ MAG</li> <li>• MAT</li> <li>• GZ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nutzen aller Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterbildung aller Potenziale – ob in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit</li> </ul>

# AA Freising: 2024 - Strategie zur Fach- und Arbeitskräftegewinnung





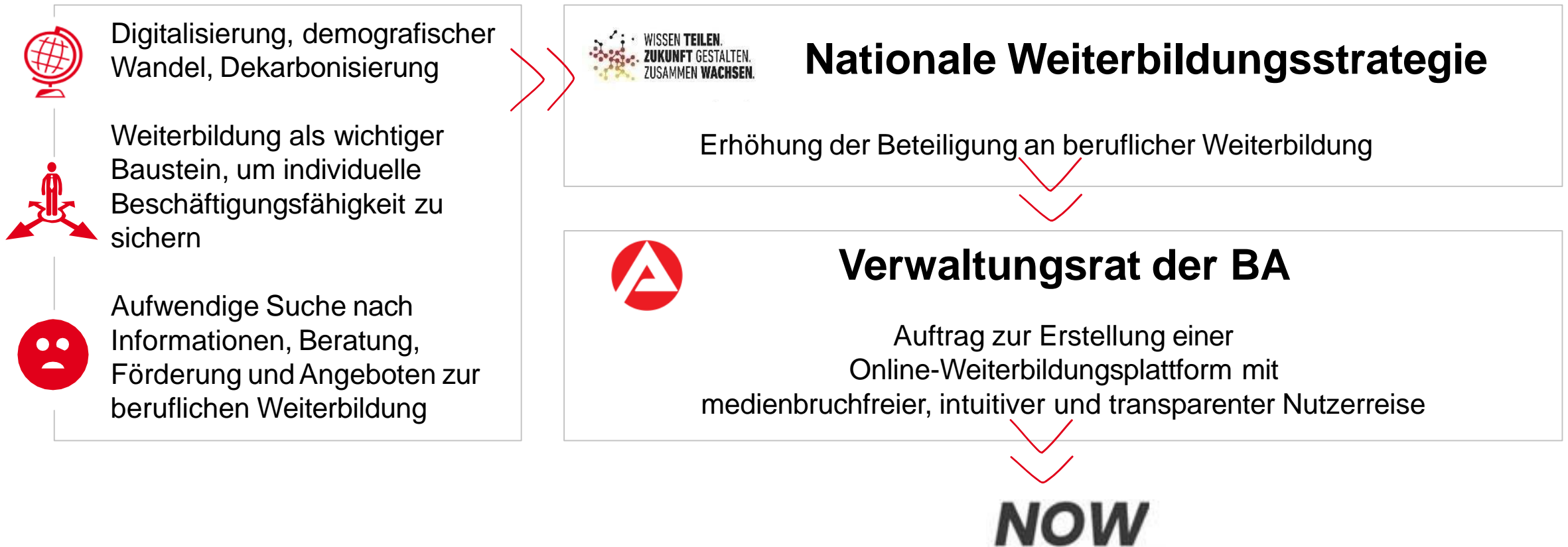
Branchenschwerpunkte	Bildungsziele
Verkehr/ Logistik/ Lager	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landverkehr: Fahrerausbildungen: LKW, Bus</li> <li>• Flugverkehr: Flugzeugabfertigung, Bodendienste, etc.</li> <li>• Fachkraft Lager / Logistik</li> <li>• Fachkraft Schutz- und Sicherheit</li> </ul>
Gesundheitsberufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflege mit Deutsch</li> <li>• Pflegehelfende</li> <li>• Generalistische Ausbildung Pflege; Heilerziehungspflege</li> <li>• Anerkennungslehrgänge inkl. Deutsch</li> <li>• Praxis-Assistenz</li> </ul>
Erziehungsberufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistenz- / Ergänzungskraft nach dem bayerischen Modell</li> <li>• Staatlich geprüfte/r Kinderpflegende</li> <li>• Erzieher</li> <li>• Pädagogische Fachkraft zur Grundschulkindbetreuung</li> </ul>
Handel/ kaufmännische Berufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umschulung Steuerfach</li> <li>• Anpassungsqualifizierungen kaufmännisch; Verkaufsberufe</li> </ul>
Handwerksberufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Gewerke, insbesondere: Gas-Wasser-Heizung, Gebäudetechnik, Elektro, Energie, Schweißer</li> <li>• Betriebliche Einzelumschulungen</li> </ul>
IT-Berufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildung</li> <li>• Betriebliche Einzelumschulungen IT- Berufe</li> </ul>
Hotel- und Gaststättenberufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkraft Küche</li> <li>• TQ – Ausbildungen, Anpassungsqualifizierungen</li> </ul>

# AA Freising: Eintritte 2024 – Überblick Qualifizierungsziele „Förderung beruflicher Weiterbildung“

FbW Nichtbeschäftigte	Grundkompetenzen	Deutsch für den Beruf A2 bis B2	Digitale Grundkompetenzen, Arbeitswelt 4.0	betriebliche Einzelumschulungen (gewerblich-technischer Bereich, Sicherheit, IT, Logistik, etc.)	umschulungsbegleitende Hilfen	überbetriebliche Umschulungen VZ/TZ (Steuerfach, IT- Systeminformatiker)	Anpassungsqualifizierungen akademischer Bereich	Anpassungsqualifizierungen gewerblich-technisch / IT	Anpassungsqualifizierungen kaufmännisch / Handel	Anpassungsqualifizierungen im Bereich Gesundheit / Pflege / Erziehung	Anpassungsqualifizierungen im Bereich Sicherheit	Anpassungsqualifizierungen Lager / Logistik	Einzelbildungsgutscheine, sonstige	Summe
Summe	82	89	52	25	15	49	45	25	24	21	8	12	612	1.059
FbW-Beschäftigte	Grundkompetenzen	betriebliche Einzelumschulungen	umschulungsbegleitende Hilfen	Generalistische Pflegeausbildung	Heil- und Erziehungspfleger	Externenprüfung Kinderpflege	Einzelbildungsgutscheine abschlussorientierte Qualifizierungen	Teilqualifizierung Lager	TQ Verkauf/Handel	TQ LKW-Fahrer / Bus-Fahrer	TQ Sicherheit	TQ Flugzeugabfertigung	Einzelbildungsgutscheine Anpassungsqualifizierungen	Summe
Summe	38	39	10	90	70	63	57	13	6	40	10	12	118	566

# Was ist NOW und Warum braucht es NOW?

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt erfordert eine nationale Weiterbildungsplattform



# Was steckt in NOW?

## Ein Produktüberblick

### *Dafür steht NOW*

- Zentraler und niedrighschwelliger Online-Zugang zum **Ökosystem** der beruflichen Weiterbildung
- **Neutral** gestaltetes Online-Angebot mit einer **gleichberechtigten** Übersicht über Weiterbildungsangebote aller **Partner\*innen**
- Durchgehende, individuelle **Nutzendenreise** für eine langfristige Begleitung bei der beruflichen Weiterbildung

**Ziel** ist, in einem Zusammenspiel von miteinander **vernetzten Angeboten** Informationen und Dienste zum Thema berufliche Weiterbildung über einen **zentralen digitalen Zugang** für Nutzende bereitzustellen.

### *Für wen ist NOW*



**Menschen im Erwerbsleben** auf der Suche nach beruflicher Weiterentwicklung

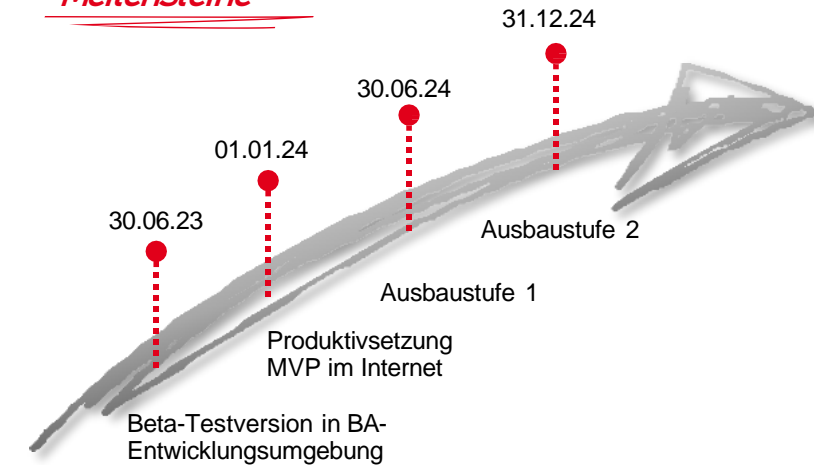


**Arbeitgebende** (insb. KMU) auf der Suche nach geeigneten Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter\*innen



**Weiterbildungsanbietende**, die die Reichweite ihrer Weiterbildungsangebote vergrößern möchten

### *Meilensteine*



### *→ Diese fünf Dienste bietet NOW*

Informationen zu Berufen, Branchen & Perspektiven

Tests zur beruflichen Orientierung

Suche nach Weiterbildungsangeboten

Informationen zu Fördermöglichkeiten

Informationen zu Beratungsmöglichkeiten



# Unser gemeinsames Verständnis einer qualitätsgeleiteten Zusammenarbeit

**Die qualitätsgeleitete Maßnahmedurchführung und erfolgreiche Abschlüsse der Teilnehmenden ist unser aller Ziel!**

**Wir bitten die Beteiligten Partner um:**

- Frühzeitige Einbindung und Information der Agentur bei Problemen in der Maßnahmedurchführung
- rechtzeitige Mitteilung bei Fehlzeiten und Maßnahmeabbrüchen von Teilnehmenden
- Störungen des Vertragsverlaufs
- Gefährdung des Erreichens des Bildungszieles
- Frühzeitige Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen bei externen Prüfungen
- Praktika kommen nicht zustande – der Arbeitgeberservice unterstützt
- Frühzeitige Einleitung und Unterstützung des Absolventenmanagement (bevorzugt über Video)
- Unterstützung der Online-Strategie der Agentur für Arbeit

# Bildungszielplanung 2024 der Agentur Freising

## Themen in der Zusammenarbeit

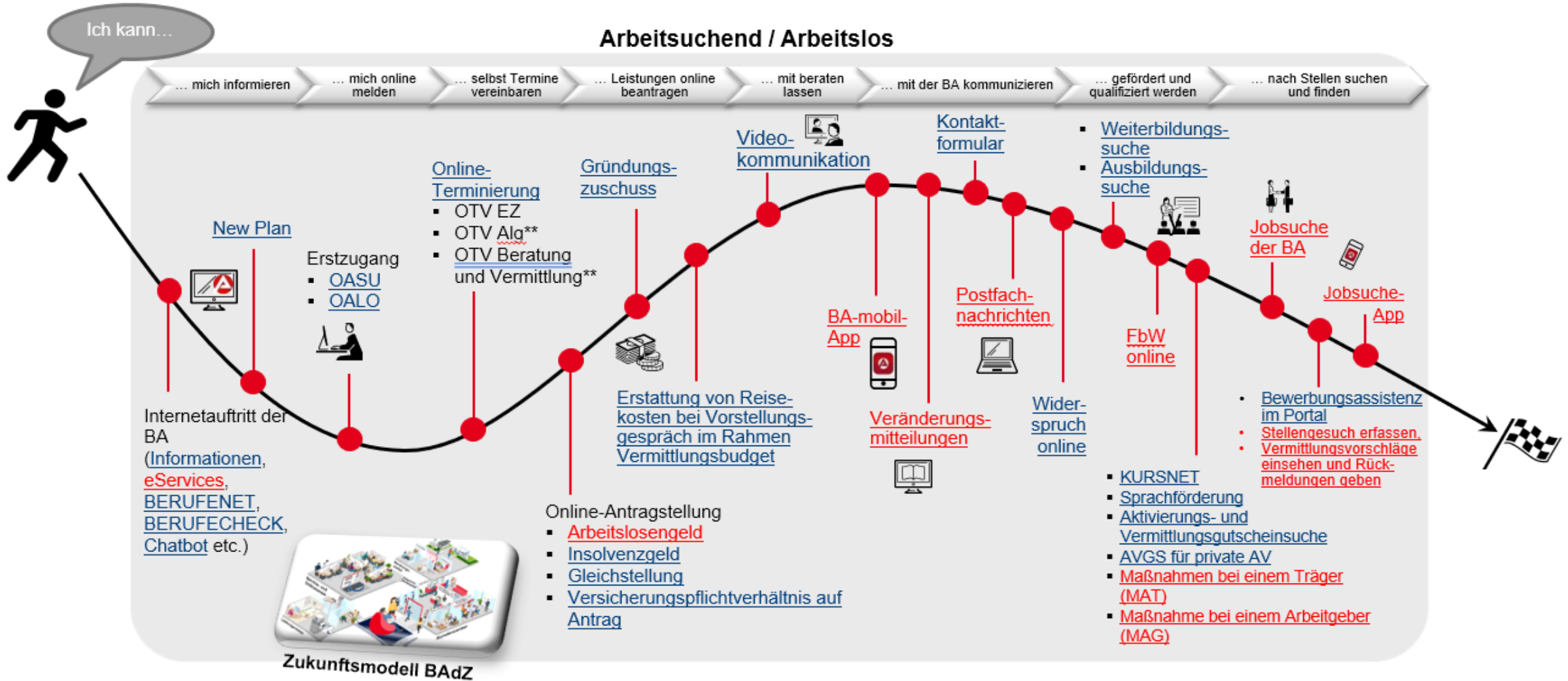
---

- Veröffentlichung der Bildungszielplanung 2024 im Intranet im Anschluss an die Konferenz
- Ansprechpartner für neue Maßnahmen / neue Bildungsziele
  - Bereichsleitung für DAH-ED: Herr Bräutigam, [Freising.BL2@arbeitsagentur.de](mailto:Freising.BL2@arbeitsagentur.de)
  - Bereichsleitung für FS-EBE: Frau Faßbender, [Freising.BL1@arbeitsagentur.de](mailto:Freising.BL1@arbeitsagentur.de)
- Flyer für konkrete Weiterbildungsangebote können an folgende E-Mail-Adresse gesandt werden: [Freising.Weiterbildung@arbeitsagentur.de](mailto:Freising.Weiterbildung@arbeitsagentur.de)
- Zertifizierung von Maßnahmen für Beschäftigte und Nichtbeschäftigte
  - Vergabe Maßnahmennummer / Bildungsgutschein
- Anforderungen von Arbeitgebern an Bildungsmaßnahmen
  - Hybride Formen
  - Zeitlich flexibel
- Mitwirkung der Bildungsträger bei den Online-Angeboten der Bundesagentur

# „Online bringt weiter“ – Beitrag der Bildungsträger

- die Bildungsträger **informieren** als Auftragnehmer die BA-Kundinnen und Kunden zu den Online-Angeboten, dazu gehören insbesondere die:
  - eServices
  - BA-Mobil-App
  - Rubrik „Karriere und Weiterbildung“
- die Vorteile der e-Services der BA **vermitteln** (hierfür bereitgestellte Arbeitsmittel unter: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/informationen-online-angebote-bildungstraeger\\_ba147815.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/informationen-online-angebote-bildungstraeger_ba147815.pdf))
- den Aufbau der BA-Startseite im Internet ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) **erklären**, dazu zählt insbesondere ein grober Überblick über die einzelnen Informationskacheln, die Kundenanmeldung am Portal sowie die Nutzung der Zugangsdaten

# Überblick – Kundenreise



# „eServices“ – Beitrag der Bildungsträger

---

- eServices = Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit
- Kunde kann neben der Beantragung von Anträgen (ALG, BAB, etc..) auch Änderungen in seinen Verhältnissen oder Arbeitsaufnahmen mitteilen
- die eServices sind bequem von zu Hause und unterwegs zu erreichen und nutzbar
- die Bildungsträger geben den Teilnehmenden einen Überblick über die eServices + erläutern die Vorteile
- der Auftragnehmer informiert sich insbesondere vor Maßnahmebeginn über Änderungen der bereitgestellten Online-Services und berücksichtigt diese bei der Vermittlung
- Einführung in die eServices geben Erklärvideos
- Videos finden Sie auf <https://www.arbeitsagentur.de/eservices> oder auch auf YouTube <https://www.youtube.com/@Bundesagentur/videos>

# „BA-Mobil-App“ – Beitrag der Bildungsträger

---

- die Maßnahme- und Bildungsträger weisen die Teilnehmenden insbesondere auf die BA-mobil-App hin
- bis auf die Antragsstellung sind alle e-Service-Funktionen mit der App möglich
- informieren über die wichtigsten Funktionalitäten (Postfachfunktion, Terminverwaltung, Stellenvermittlung, Geldleistungen/Anträge, Mitteilung von Veränderungen)
- und erläutern die Vorteile mithilfe des aktuell zur Verfügung gestellten Klickdummy zur BA-mobil-App, unter: (<https://ke4bt9.axshare.com/?id=dgfezl&p=dashboard&c=1>)

# „Rubrik: Karriere und Weiterbildung“ – Beitrag der Bildungsträger

---

- viele Informationen zur beruflichen Weiterentwicklung, Planung der individuellen Karriere, zu Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zu Chancen im Rahmen der persönlichen Berufsentwicklung
- der Auftragnehmer informiert die Teilnehmenden über die Möglichkeiten dieses Online-Angebotes
- Informationsmöglichkeit unter: (<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung>)
- diese Funktionalitäten werden laufend angepasst und optimiert
- der Auftragnehmer informiert sich insbesondere vor Maßnahmebeginn über Änderungen der bereitgestellten Online-Services und berücksichtigt diese bei der Vermittlung

# Videokommunikation – Beitrag der Bildungsträger

---

- BA bietet Ihren Kundinnen und Kunden die Möglichkeit Termine mit Ihrer Agentur für Arbeit per Video durchzuführen
- die Bildungsträger können die Teilnehmenden über dieses Angebot unter Zuhilfenahme des Kundenbooklets informieren, unter:  
([https://www.arbeitsagentur.de/datei/sgbiii\\_booklet\\_videokommunikationpdf\\_ba147398.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/sgbiii_booklet_videokommunikationpdf_ba147398.pdf))
- Vorteile der Videokommunikation:
  - ❖ Sie sparen sich Zeit und Kosten
  - ❖ Anfahrtswege und Wartezeiten fallen weg
  - ❖ Sie können die Videotermine zu Hause durchführen
  - ❖ Medien und Informationen können mit Ihnen geteilt werden
  - ❖ Wir gewährleisten Gesundheitsschutz für Sie und uns



# Vorteilsübersetzung

---

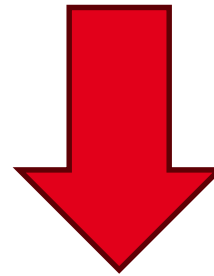
Warum soll ich als Kundin / Kunde die eServices und die Online-Angebote der BA nutzen?

- die Online-Dienste sind ganz bequem und von überall - 24/7 – verfügbar
- Online-Dienste der BA funktionieren schnell und einfach
- mit dem Smartphone und der BA-mobil-App sind die Dienstleistungen der BA in der Hosentasche und immer dabei
- Safety First – gerade bei sensiblen Daten: Die Nachrichten über das Postfach der eServices oder in der App sind deutlich sicherer als E-Mails
- direkter Draht: Nachrichten / Anliegen landen direkt bei der richtigen Stelle
- Transparenz wie bei der Paketverfolgung: Die Trackingfunktion zeigt jederzeit transparent den Bearbeitungsstand von online gestellten Alg-Anträgen an
- viele einfache Anliegen lassen sich bequem von zuhause oder unterwegs erledigen und spart Anreisezeit und Kosten

# Arbeitshilfen und Downloads für Bildungsanbieter und Bildungsträger

---

- unter diesem Link werden viele Arbeitshilfen und Downloads für die Bildungsträger zur Verfügung gestellt



[Institutionen: Merkblätter und Formulare | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)

# Gute Praxisbeispiele

## — Praxisbeispiele aus dem Bereich Beschäftigte

### ▪ Lagerhelfer seit 8 Jahren einer Spedition tätig

Bei einem Außendienst von AGS und BBiE im Betrieb erfolgte eine Beratung des Arbeitgebers zu Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit. Der Arbeitgeber hat das Potential bei seinem Mitarbeiter erkannt und unterstützt dessen Weiterentwicklung.

→ QCG Förderung zum Berufskraftfahrer

→ Entwicklung einer neuen Fachkraft und Bindung an den Betrieb

Die Stelle als Lagerhelfer wurde mit Unterstützung der Agentur nachbesetzt.

### ▪ Feinwerkmechaniker seit 6 Jahren in einem Metallbetrieb tätig

Eine Beratung des Arbeitgebers erfolgte durch den AGS. Aufgrund der technischen Weiterentwicklung und Umstellungen war eine Anpassungsqualifizierung notwendig.

→ Förderung zur CAD Fachkraft

# Gute Praxisbeispiele

## — Praxisbeispiele aus dem Bereich Nichtbeschäftigte

- Teilqualifikation
  - Kundin mit nicht anerkanntem Abschluss aus dem Ausland und 8 Jahren Berufserfahrung im Bereich Büro. Eine Beratung erfolgte durch die Arbeitsvermittlung.
    - ➔ TQ im Bereich Büro
    - ➔ nach erfolgreichem Abschluss Anstellung als Debitorenbuchhalterin
- Vorbereitung auf die Externenprüfung
  - Kunde ohne Ausbildung, seit 8 Jahren als Lagerhelfer tätig. Eine Beratung erfolgte durch die Arbeitsvermittlung.
    - ➔ Förderung der Externenprüfung als Fachkraft Lagerlogistik
    - ➔ Anstellung bei einer Spedition nach erfolgreicher Teilnahme
- Nachholen eines Abschlusses
  - Kundin mit abgebrochenem Studium und 6 Jahren Berufserfahrung im Bereich Social Media. Beratung erfolgt im Rahmen der Arbeitsvermittlung.
    - ➔ Förderung Marketing Fachwirt und danach Anstellung als Marketingfachkraft

# Rechtsänderungen in der Beschäftigtenförderung ab 01.04.2024

## Förderinstrumente

### Anpassung des §82 SGBIII (Förderung von Anpassungsqualifizierungen)

Harmonisierung der Fördersätze zwischen den Zuschüssen zu den Lehrgangskosten und dem Arbeitsentgelt und eine bessere Planbarkeit für den Arbeitgeber durch feste Fördersätze

### Qualifizierungsgeld §82 a&b SGBIII

*Das Qualifizierungsgeld soll als Entgeltersatzleistung für Beschäftigte gezahlt werden, deren Arbeitsplatz durch den Strukturwandel bedroht ist, bei denen Weiterbildung jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann. [www.bmas.de](http://www.bmas.de)*

### Verlängerung der Geltungsdauer des §106a SGB III bis zum 31.07.2024

(Weiterbildung während Kurzarbeit)

**Vielen Dank für Ihr Interesse!**



# WEITER.BILDUNG! von Beschäftigten – Ein Überblick: aktuelle Rechtslage



	Abschlussorientierte Weiterbildung §81	Anpassungsqualifizierung §82			
Zielgruppe	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <b>MÜSSEN</b> sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein!				
	ungelernte / wieder ungelernete Beschäftigte	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			
Vorhandene Qualifikation	KEIN (verwertbarer) Berufsabschluss	unterschiedlich nach Qualifikationswunsch			
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	Qualifikation zum anerkannten Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ kurzfristige Anpassungsfortbildung</li> <li>○ AZAV-zertifiziert</li> <li>○ mindestens 121 Unterrichtsstunden à 45 min</li> <li>○ KEINE Aufstiegsqualifizierung (Meister, Fachwirt)</li> </ul>			
Unternehmensgröße	Beschäftigte im Gesamtunternehmen				
	keine Einschränkungen	unter 10 MA	10 - 249 MA	250 - 2499 MA	ab 2.500 MA
Förderleistungen	Lehrgangskosten zu 100 %	100 %	U45: 50% (Ü45/SB: 100%)	25 %	15 - 20 %
	Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) bis zu 100 %	75%	50%	25%	25%
Zusatzleistungen	Erhöhung der Förderung möglich, nach Prüfung des Erhebungsbogens				
	Übernahme von Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Übernachtung				

# WEITER.BILDUNG! von Beschäftigten – Ein Überblick vorauss. 01.04.2024



	<b>Berufsabschluss nachholen → „Helfer/-in zur Fachkraft“ – Abschlussorientierte Weiterbildung (§§ 81ff SGB III / ggf. § 16 SGB II)</b>		<b>Anpassungsqualifizierung → „die Tätigkeiten von morgen ausüben können“ – während Beschäftigung (§§ 82 SGB III, ggf. § 16 SGB II)</b>		
<b>Zielgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte <b>ohne Berufsabschluss</b> oder „wieder ungelernte“ Beschäftigte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte <b>ohne Berufsabschluss</b> oder „wieder ungelernte“ Beschäftigte in <b>Kurzarbeit</b></li> </ul>	ALLE Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße		
	→ Rechtsanspruch auf Förderung eines Berufsabschlusses				
<b>vorhandene Qualifikation</b>	Kein (verwertbarer) Berufsabschluss		<ul style="list-style-type: none"> <li>Erwerb des Berufsabschlusses liegt i.d.R. mind. <b>2</b> Jahre zurück</li> <li>In den letzten <b>2</b> Jahren nicht an einer nach § 82 SGB III geförderten Anpassungsqualifizierung teilgenommen (Start der Frist ist der 1.1.2019)</li> </ul>		
<b>Angestrebtes Maßnahme-Ziel</b>	<u>Anerkannter Berufsabschluss</u> durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>Umschulung</li> <li>Vorbereitung auf Externenprüfung</li> <li>Berufsanschlussfähige Teilqualifikation (TQ) → TQ vor Umschulung ist möglich! → Vermittlung von Grundkompetenzen (u.a. allg. Deutsch) zur Vorbereitung</li> </ul>		arbeitsmarktlich sinnvolle/relevante berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> <li>die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht</li> <li>die AZAV-zertifiziert ist</li> <li>zu der der AG nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist</li> </ul> KEINE Aufstiegsfortbildungen (nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)		
<b>Maßnahmedauer</b>	In der Regel: <ul style="list-style-type: none"> <li>Umschulung in voller Ausbildungszeit oder verkürzt um 1/3</li> <li>3-8 Monate zur Vorbereitung auf Externenprüfung</li> <li>2-6 Monate je Modul TQ (5-8 Module) + mind. ¼ Praktikum</li> </ul>		<u>mehr als</u> 120 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten  → flexible Durchführung bezüglich Unterrichtsform (z.B. modular, E-Learning, ...), Lage der Schulungszeit (VZ / TZ / berufsbegleitend /...)		
<b>Fördermöglichkeiten durch die BA</b>					
<b>Unternehmensgröße</b>	Keine Einschränkungen		<b>unter 50 MA</b>	<b>50 bis 499 MA</b>	<b>ab 500 MA</b>
<b>Förderleistungen durch BA (Rest ggf. von AG)</b>	Lehrgangskosten zu 100 %		<b>100 %</b>	<b>50 % *</b> <b>(Ü45 / SB 100%)</b>	<b>25 %*</b>
	Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) bis zu 100 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurzarbeitergeld</li> <li>50 % SV-Beiträge</li> </ul>	<b>75 %*</b>	<b>50 %*</b>	<b>25 %*</b>
<b>Zusatzleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterbildungsprämie (1.000€ bei erfolgreicher Zwischenprüfung, 1.500€ bei Bestehen Abschlussprüfung)</li> <li>Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)</li> <li>zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung usw.</li> </ul>		zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung  * + 5% bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag		



# WEITER.BILDUNG! von Beschäftigten – Ein Überblick vorauss. 01.04.2024



	NEU: Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III)	Anpassungsqualifizierung in der Kurzarbeit (§106a SGB III befristet bis 31.07.2024)			
Zielgruppe	AN können bei beruflicher Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld erhalten, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnis und</li> <li>• innerhalb der letzten 4 Jahre nicht nach dieser Vorschrift bereits gefördert worden ist</li> <li>• das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.</li> </ul>	Alle beschäftigten Hilfs-, Fach- und Führungskräfte in Kurzarbeit			
Betriebliche Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb mit mind. 20 % Betroffenheit der ArbeitnehmerInnen (bei KMU 10 % Betroffenheit)</li> <li>• Arbeitgeber finanziert die betriebliche Weiterbildung (Kostenübernahme durch Dritte ist zulässig)</li> <li>• eine <u>Betriebsvereinbarung</u> oder <u>durch einen Tarifvertrag</u> betriebsbezogen der Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb geregelt sind (bei Betrieben mit weniger als 10 AN reicht eine schriftliche Erklärung des AG aus)</li> </ul>	Bezug von Kurzarbeitergeld im Unternehmen oder in der Betriebsabteilung			
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	arbeitsmarktlich sinnvolle/relevante berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> <li>• die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht</li> <li>• <b>Träger der Maßnahme</b> für die Förderung zugelassen</li> </ul> Eine Förderung ist nicht möglich, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen zur Durchführung der Maßnahme verpflichtet ist oder</li> <li>• wenn für die gleiche Maßnahmen Leistungen nach § 82 beantragt wurden.</li> </ul>	berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> <li>• die AZAV-zertifiziert ist</li> <li>• zu der der AG nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist</li> </ul>			
Maßnahmedauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert</li> <li>• maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Abs. 4 SGB III</li> </ul>	mehr als 120 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten → flexible Durchführung bezüglich Unterrichtsform (z.B. modular, E-Learning, ...), Lage der Schulungszeit (VZ / TZ / berufsbegleitend /...)			
<b>Fördermöglichkeiten durch die BA</b>					
Unternehmensgröße	Keine Einschränkungen	unter 10 MA	10 bis 249 MA	250 bis 2.499 MA	ab 2.500 MA
Förderleistungen durch BA (Rest ggf. von AG)	Das Qualifizierungsgeld beträgt für Arbeitnehmer/Innen 60 Prozent des Netto-Entgelts (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 67 Prozent)	Lehrgangskosten 100 %	50 %	25 %	15 %
	Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dem Antrag ist eine Zustimmung der AN, die Qualifizierungsgeld erhalten sollen, zur Teilnahme an der Maßnahme beizufügen. Der Antrag sollte spätestens 3 Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.	Kurzarbeitergeld			
Zusatzleistungen	Leistungen, die ein AG wegen der Teilnahme an einer Maßnahme zahlt, werden nicht angerechnet soweit sie das Soll-Entgelt nicht übersteigen.	zusätzlich 50% SV-Erstattung, wenn eine nach § 106a SGB III geförderte Weiterbildung oder eine Aufstiegsweiterbildung stattfindet.			