

André Köhler, Regionaldirektion Sachsen- Anhalt-Thüringen

Fachforum „Weiterbildung im Wandel – Berufliche Qualifizierung für den Arbeitsmarkt der Zukunft“ am 03.09.2019 in Erfurt

Weiterbildung für alle?

Qualifizierungschancengesetz und Lebensbegleitende Berufsberatung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt-Thüringen

PROJEKT ICH

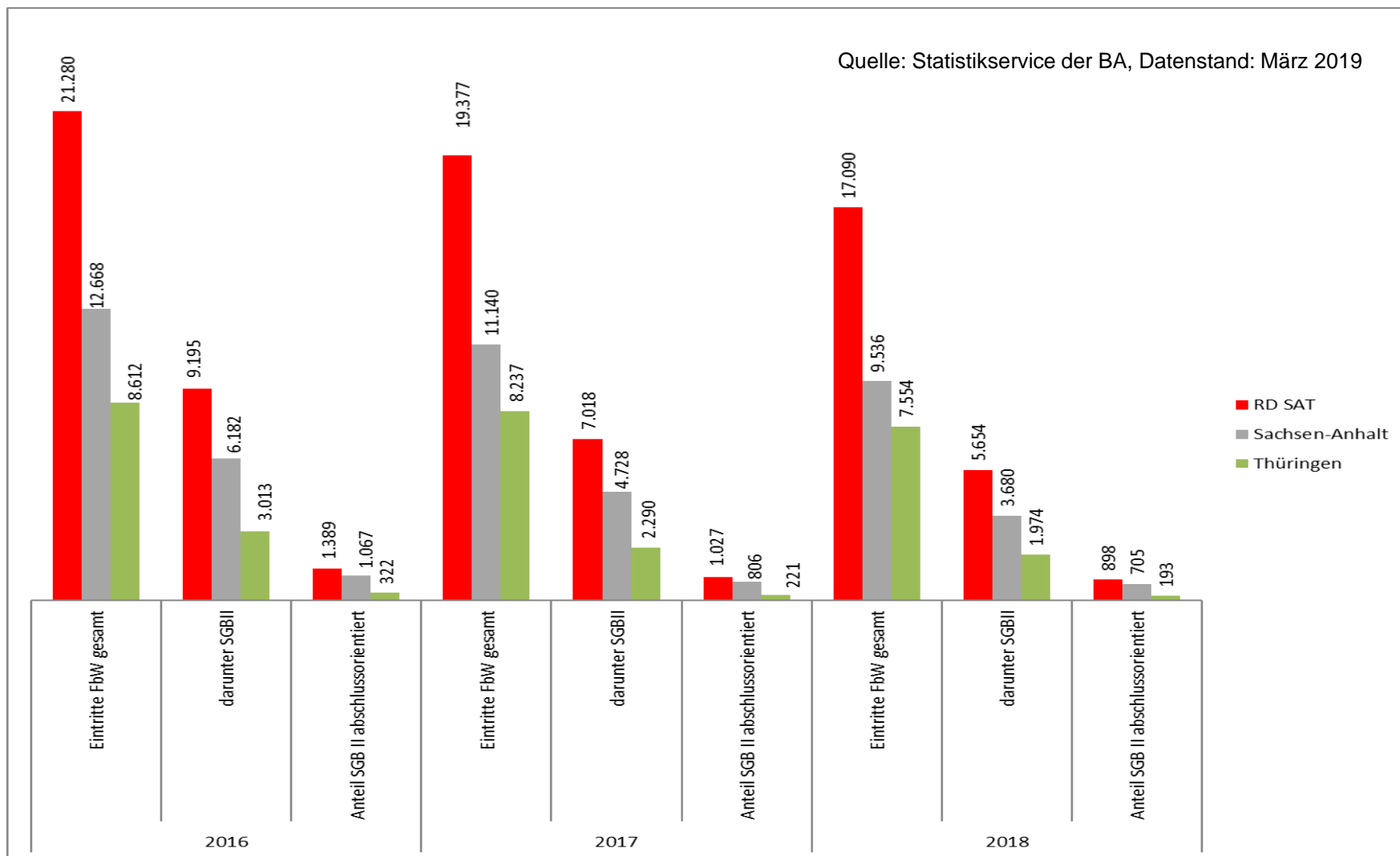
LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG

WEITER.BILDUNG!

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE



Durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Eintritte in Weiterbildungen sind seit 2016 rückläufig



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



Demografischer Wandel

- Das **Erwerbspersonenpotenzial** in Deutschland geht bis 2040 um **3,7 Mio. zurück**¹
- Der Anteil und die Bedeutung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Arbeitsmarkt wachsen



Struktureller Wandel und Digitalisierung

- Berufsbilder unterliegen auf Grund der Digitalisierung einem starken Wandel
- Für **48% der Bevölkerung** sind **digitale Technologien** der **Grund für Veränderungen am Arbeitsplatz**²
- Einfache Tätigkeiten entfallen und werden maschinell verrichtet, Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen



Flexibilisierung und Individualisierung

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



Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

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

1 IAB-Kurzbericht 06/2017, Annahmen: Wanderungssaldo 200.000 p.a., steigende Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen (Szenario 3)

2 Studie des Zukunftsinstituts über die Generation Y (2013)

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

Qualifizierungschancengesetz bietet neue attraktive Möglichkeiten für die Qualifizierung

	1	2	3
	Beratung	Förderung	Leistungsgewährung
Ziele	Stärkung der Rolle der BA zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung	Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer	Ausweitung des Schutzbereiches der Arbeitslosenversicherung, Entlastung der Beitragszahler
Lösungsansätze	<p>Erweiterung des Dienstleistungsangebotes der BA durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> LBB vor dem Erwerbsleben LBB im Erwerbsleben <p>Beratung als Pflichtaufgabe</p> <p>Berufsberatung unverzüglich nach der Arbeitsuchend-Meldung</p>	<p>Verstärkung qualifikatorischer Anpassungsprozesse im Hinblick digitaler und demografischer Strukturwandel</p> <p>Übernahme von Weiterbildungskosten für erweiterten Personenkreis</p> <p>Arbeitsentgeltzuschuss an AG auch bei nicht abschlussorientierter Weiterbildung</p> <p>Förderung unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße - mit Kofinanzierung durch AG</p>	<p>Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung von 3,0% auf 2,6%</p> <p>Erweiterung der Rahmenfrist von 24 Monate auf 30 Monate (hier: Inkrafttreten ab 01.01.2020)</p> <p>Senkung der für die Berechnung des ALG maßgeblichen SV-Pauschale von 21% auf 20%</p>

1.1 Ziel von LBB ist die Unterstützung der Menschen bei der Bewältigung der Herausforderungen des Arbeitsmarktes

PROJEKT ICH
LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG

Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Demografischer Wandel



Struktureller Wandel und Digitalisierung



Flexibilisierung und Individualisierung



Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

Konsequenzen für Beschäftigte

Beschäftigte werden zukünftig **länger im Erwerbsleben** stehen und die Wahrscheinlichkeit von **Arbeitsplatzwechseln** und die Notwendigkeit von **beruflichen Veränderungen und Weiterbildung** werden zunehmen



Zielsetzung der Lebensbegleitenden Berufsberatung

Unterstützung der Jugendlichen und Erwachsenen über den Ausbau und die Etablierung hochwertiger **Präsenz- und Onlineangebote der beruflichen Orientierung und Beratung** über das **gesamte Erwerbsleben** hinweg

1.2 LBB fokussiert auf Zielgruppen an entscheidenden Weichenstellungen vor und im Erwerbsleben

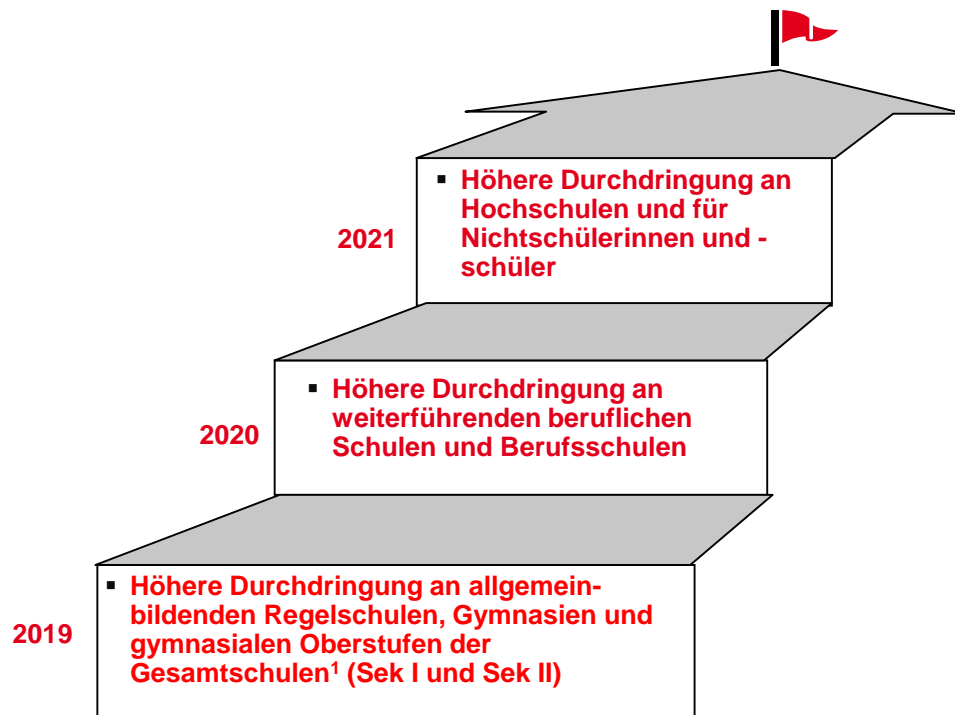
	Weichenstellung	Kernanliegen	Zielgruppe/ Interventionspunkt
Vor dem Erwerbsleben	Übergang Schule – Ausbildung/ Studium	Berufliche Erstorientierung/Ausbildungschancen einschl. Studium	1 Schüler der Sekundarstufen I und II mindestens ab der Vor-Vor-Entlassklasse, an weiterführenden beruflichen Schulen , sowie Nichtschülerinnen/Nichtschüler
	Übergang Ausbildung/ Studium – Arbeitsmarkt	Stabilisierung von Ausbildung/Studium bei unvermeidbarem Abbruch anschlussorientierte Alternativen	2 Auszubildende in Ausbildungsgängen mit hohen Abbruchquoten und Berufsfeldern mit Fachkräftemangel
		Individuelle Arbeitsmarktchancen beim Berufseintritt bzw. Berufswechsel	3 Studierende in Fächern mit hohen Abbruchquoten und Berufsfeldern mit Fachkräftemangel sowie in Studiengängen mit nicht klar definiertem Berufsbild
Im Erwerbsleben	Wiedereinstieg und berufliche Neuorientierung	Berufliche Stabilisierung/ Neuorientierung (ggf. Rat zu Qualifizierung)	4 Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Beratungs- und Orientierungsbedarf
			5 Erwerbstätige mit niedriger Qualifikation , in oft wechselnden kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, vor beruflichem Wieder-/Neueinstieg (inkl. Stille Reserve) oder von digitalem Wandel besonders betroffen

1.3 LBB vor dem Erwerbsleben – wo stehen wir?



Der Aufwuchs der Beratung vor dem Erwerbsleben erfolgt in drei Jahresscheiben

PROJEKT ICH
LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG



- Definierter Zielzustand wird in 2021 erreicht sein
- bereits bestehende Arbeit an z. B. beruflichen Schulen oder Hochschulen wird nicht zurückgefahren
- Kooperation mit den Netzwerkpartnern erforderlich
- unterschiedliche Ausgangsbasis und Rahmenbedingungen in den AA

1.4 Das Dienstleistungsangebot der Weiterbildungsberatung (WBB) in Thüringen

- Die Weiterbildungsberatung ist ein Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit mit dem **Ziel der aktiven Fachkräftesicherung.**
- Weiterbildungsberatung richtet sich an Personen in der **Erkundungs-, Etablierungs- und Erhaltungsphase ihres Berufslebens.**



Entwicklung einer beruflichen Perspektive

Berufliche Stabilisierung

Berufliche Weiterentwicklung

Positionserhalt

2.1 Änderungen in der beruflichen Weiterbildungsförderung durch das Qualifizierungschancengesetz

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



Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung

- ✓ Flexibilisierung der beruflichen Weiterbildungsförderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Ermöglichung von **Erweiterungsqualifizierungen**.
- ✓ **Ausbau** der **Weiterbildungsförderung für alle Beschäftigten**, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht werden oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben
- ✓ **Erweiterter Zugang** zur **Weiterbildungsförderung für Beschäftigte** unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße

2.2 Wesentliche Änderungen im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung ab 01.01.2019



Förderung von Erweiterungsqualifizierungen
Arbeitsloser

Förderung von Weiterbildungen in
Engpassberufen

Erweiterung der Weiterbildungsförderung
für Beschäftigte

Zusätzliche Voraussetzungen der
Weiterbildungsförderung für Beschäftigte

WEITER.BILDUNG!
KUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE



[Bundesgesetzblatt/Qualifizierungschancengesetz](#)

2.3 Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die Weiterbildung gestärkt und für Beschäftigte und Arbeitgeber attraktiver



- ➔ Die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte wird **weiter geöffnet**, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen.
- ➔ Außerdem werden die **Förderleistungen verbessert**, indem neben den Weiterbildungskosten auch Zuschüsse zu dem Arbeitsentgelt, welches während der Weiterbildung vom Arbeitgeber an den/die Arbeitnehmer/-in gezahlt wird, erbracht werden können.
- ➔ Die Übernahme von Weiterbildungskosten und die Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine **Kofinanzierung** durch den Arbeitgeber voraus.
- ➔ Für bestimmte Personengruppen in KMU (ältere oder schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder solche in Kleinstbetrieben) sind **Ausnahmemöglichkeiten** von diesem Grundsatz vorgesehen.

2.4 Persönliche und maßnahmebezogene Voraussetzungen für die Weiterbildungsförderung Beschäftigter

- ✓ Es müssen Kenntnissen und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
- ✓ Beschäftigte mit einem anerkannten Berufsabschluss können nur gefördert werden, wenn der Erwerb dieses Abschlusses in der Regel länger als vier Jahre zurückliegt.
- ✓ Beschäftigte, die in den letzten vier Jahren an Weiterbildungen teilgenommen haben, die nach § 82 SGB III in der ab 01.01.2019 geltenden Fassung gefördert wurden, sind von der Förderung ausgeschlossen.
- ✓ Die Maßnahme muss entweder außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem die zu fördernden Beschäftigten angehören, durchgeführt werden und mehr als 160 Stunden dauern.
- ✓ Die Maßnahme und der Träger der Maßnahme müssen für die Förderung zugelassen sein. Das gilt sowohl im Bezug auf die Förderung mit Lehrgangskosten als auch mit einem Arbeitsentgeltzuschuss.

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



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

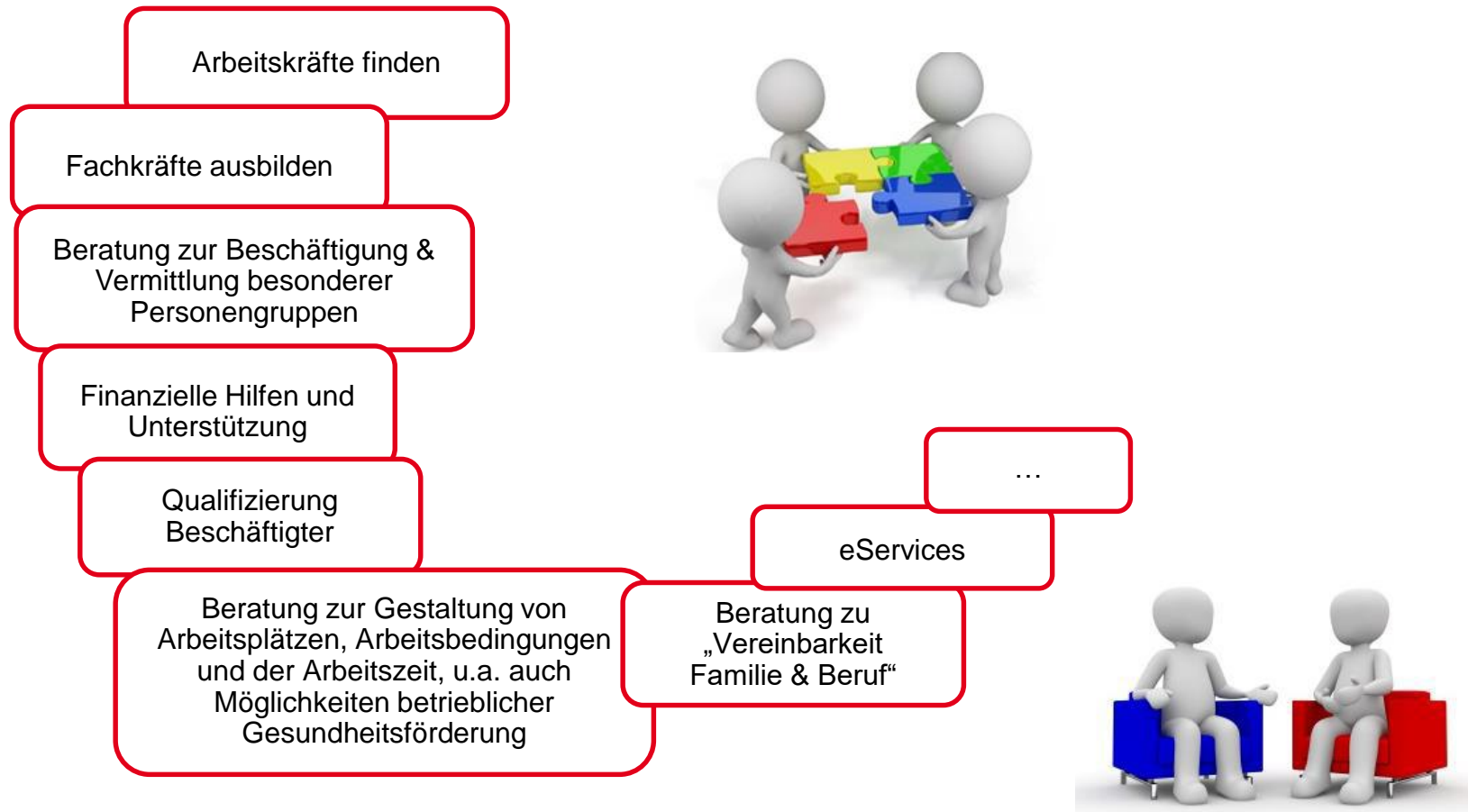


Ein Förderausschluss nach § 82 SGB III besteht ebenfalls für die Teilnahme an Maßnahmen, die auf ein Fortbildungsziel vorbereiten, das nach § 2 Absatz 1 des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes** förderfähig ist.

2.6 Das Dienstleistungsangebot der Agenturen für Arbeit für Arbeitgeber



Personalrekrutierung – Personalentwicklung – Personalbindung



2.7 Profitieren Sie von der Förderung und nutzen Sie das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit

Haben Sie Interesse an einer Beratung zur Weiterbildungsförderung Ihrer Beschäftigten?

Dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf:

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

Die Mitarbeiter/-innen des Arbeitgeber-Service unterstützen Sie kompetent bei der Feststellung des unternehmensspezifischen Weiterbildungsbedarfs und beraten Sie individuell über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für die Förderung Beschäftigter.

Übersichten kurz und knapp



Weiterbildungsberatung - Ansprechpartner in Thüringen:



AA Erfurt Frau Thämer, Evelin Herr Förster, Falko
Herr Haak, Thomas



AA Suhl Frau Pfeifer, Simone Frau Bracke, Kerstin



AA Jena Frau Lehmann-Puhl, Helma Herr Güttler, Sven



Servicerufnummer: 0800 4 5555 00



**Telefonsprechttag jeweils erster Do. im Monat
0361 / 302 2222**



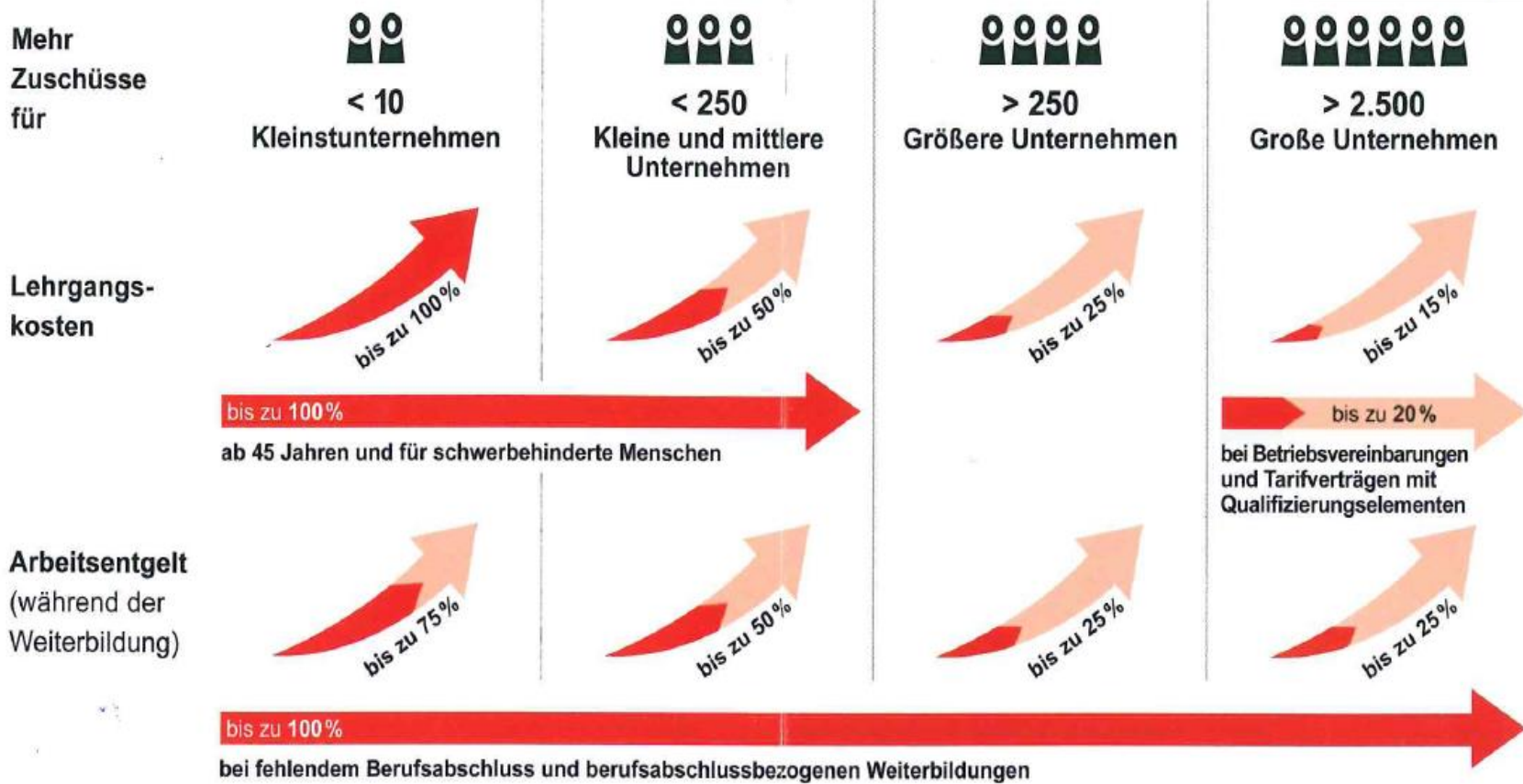
e-mail

Erfurt.Weiterbildungsberatung@arbeitsagentur.de

WEITER.BILDUNG

mögliche Zuschüsse auf einen Blick

WEITER.BILDUNG!
EQUALISIERUNGSOFFENSIVE



Förderübersicht über die Weiterbildungsförderung Beschäftigter seit dem 01.01.2019



Bezeichnung	Geringqualifizierte Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte				
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III	§ 82 SGB III				
Berufsabschluss	Kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen				
Mindestdauer	entfällt	mehr als 160 Unterrichtsstunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)				
Lage der Weiterbildung	Innerhalb (z.B. betriebliche Einzelumschulung) oder außerhalb des Betriebes	Außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassenen Träger im Betrieb				
Maßnahmeziel	Nachträglicher Erwerb Berufsabschluss (Umschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegend. Der Arbeitgeber darf zur Durchführung der Weiterbildung nicht gesetzlich verpflichtet sein)				
Zulassung	Erforderlich (durch fachkundige Stelle oder im Rahmen der Einzelfallzulassung nach § 177 Abs. 5 SGB III bei betrieblichen Einzelumschulungen)					
Übernahme Lehrgangskosten	100%	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte bzw. ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in KMU	Sonstige Beschäftigte in KMU (10-249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250-2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte) mit vertraglichen Vereinbarungen	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte) ohne vertragliche Vereinbarungen
		Bis zu 100%	Bis zu 50%	Bis zu 25%	Bis zu 20%	Bis zu 15%
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	Entfällt	50%	75%	80%	85%
Übernahme sonstiger Weiterbildungskosten	wenn sie durch die Weiterbildung zusätzlich entstehen					
Arbeitsentgeltzuschuss	Bis zu 100 %	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte	Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten		Großbetriebe (mind. 250 Beschäftigte)	
		Bis zu 75%	Bis zu 50%		Bis zu 25%	
Hinweis	entfällt	Generell gelten für diese Beschäftigtengruppe zusätzliche maßnahme- und personenbezogene Förderungsbedingungen (§§ 22, 82 Abs. 1 SGB III)				