

Arbeitsmarkt

Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen

Leitfaden
Stand: Juli 2023

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe

Die Unterstützungsoptionen für deutsche und bayerische Unternehmen im Bereich der Weiterbildung sind so umfangreich und vielfältig wie noch nie. Damit reagieren Bund und Länder auf den zunehmenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in allen Branchen.

Mehr denn je ist das Gebot der Stunde, die vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, um alle vorhandenen Potenziale auszu-schöpfen. Auch für die Beschäftigten selbst ist lebenslanges Lernen unerlässlich, um ihre beruflichen Fähigkeiten anzupassen und zu erweitern – und auf diese Weise fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu bleiben.

Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 41 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Das Engagement der Betriebe in Deutschland und Bayern bewegt sich damit bereits auf einem sehr hohen Niveau. Um die Unternehmen vor allem in Zeiten der digitalen und strukturellen Transformation zu unterstützen, hat die Bundesregierung 2019 im Zuge der Qualifizierungsoffensive das Qualifizierungschancengesetz für die Förderung beruflicher Weiterbildung eingeführt. Das Arbeit-von-Morgen-Gesetz sowie Regelungen im Bürgergeldgesetz flankieren mit weiteren Förderoptionen die vielfältigen Angebote für eine beruflichen Weiterbildung.

In unserem Leitfaden haben wir für Sie übersichtlich zusammengefasst, welche Fördermöglichkeiten Sie für die berufliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter nutzen können.

Bertram Brossardt
Juli 2023



Inhalt

1	Weiterbildungsförderung Beschäftigter	1
2	Wer wird gefördert?	3
3	Was wird gefördert?	5
3.1	Abschlussorientierte Weiterbildungen	5
3.1.1	Weiterbildungskosten	5
3.1.2	Arbeitsentgeltzuschuss	6
3.1.3	Weiterbildungsprämie	6
3.2	Anpassungsqualifizierungen	6
3.2.1	Zuschuss zu Weiterbildungskosten	7
3.2.2	Arbeitsentgeltzuschuss	8
4	Beratung und Kontakt	9
4.1	Taskforce Fachkräftesicherung+	9
4.2	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit	10
	Ansprechpartner/Impressum	11



1 Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Qualifizierungschancengesetz erweitert Förderoptionen

Betriebliche Weiterbildung ist ein Indikator für erfolgreiche nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Sie orientiert sich an den Unternehmenszielen und den betrieblichen Bedürfnissen. Weiterbildung befähigt Beschäftigte die sich wandelnden Anforderungen in den Betrieben zu bewältigen und somit Produktivitäts- und Innovationserwartungen zu meistern.

Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz bieten ein breites Portfolio an Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Dabei werden Weiterbildungsmaßnahmen unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße gefördert.

Förderfähig sind Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von mehr als 120 Unterrichtseinheiten. Neben der Übernahme von Weiterbildungskosten werden Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung gewährt. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße.

Auch abschlussorientierte Weiterbildungen und deren Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt sind förderfähig. Hierzu zählen beispielsweise Teilqualifizierungen, Umschulungen sowie Vorbereitungen auf Externenprüfungen.

Durch das Bürgergeldgesetz ist seit dem 01. Juli 2023 die abschlussorientierte Weiterbildung nun auch in der vollständigen Ausbildungszeit von drei Jahren förderfähig. Ebenfalls wurde die Möglichkeit zur Förderung von Vorschalt-Grundkurse in Deutsch, Mathe sowie IT geschaffen. Ziel dieser umfassenden Förderkulisse ist es dem Fachkräftemangel zu begegnen und Unternehmen durch gezielte Weiterbildungsförderung zu unterstützen.

Die Förderung ist unabhängig vom Rechtskreis des für den Geförderten zuständigen Kostenträgers, dem SGB II und SGB III. Rechtsgrundlagen für die Förderung sind die §§ 81 und 82 SGB III sowie gegebenenfalls § 16 SGB II.

Die *Taskforce FKS+* informiert und berät Unternehmen zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung und unterstützt im gesamten Umsetzungsprozess. Die Ansprechpartner der *Taskforce FKS+* finden Sie unter www.fks-plus.de.

Im Folgenden haben wir eine Übersicht der Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen für Weiterbildungen für Sie zusammengefasst.



Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Tabelle 1
Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen für die Weiterbildung

	Abschlussorientierte Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung
Zielgruppe	Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder „wieder ungelernete“ Beschäftigte (in Kurzarbeit)	Alle Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. In Unternehmen ab 250 MA mit Fokus auf: <ul style="list-style-type: none"> – Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können – Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind – Weiterbildung in einem Engpassberuf
Vorhandene Qualifikation	kein (verwertbarer) Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> – Erwerb des Berufsabschlusses liegt i.d.R. mind. 4 Jahre zurück – In den letzten 4 Jahren nicht an einer nach §82 SGB III geförderten Anpassungsqualifizierung teilgenommen
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	Anerkannter Berufsabschluss durch: <ul style="list-style-type: none"> – Vorbereiten auf Externenprüfung – Umschulung – Berufsabschlussfähige Teilqualifizierung (TQ) <ul style="list-style-type: none"> – TQ vor Umschulung möglich – Vermittlung von Grundkompetenzen zur Vorbereitung 	Arbeitsmarktlich sinnvolle / relevante berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> – Die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht – Die AZAV-zertifiziert ist – Zu der der AG nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist Keine Aufstiegsfortbildungen (nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)
Maßnahmedauer	In der Regel: <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 verkürzte Ausbildung bei Umschulungen oder – NEU: in voller Ausbildungszeit – 3-8 Monate zur Vorbereitung auf Externenprüfung – 2-6 Monate je Modul TQ (5-8 Module) und mind. ¼ Praktikum 	Mehr als 120 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten <ul style="list-style-type: none"> – Flexible Durchführung bezüglich Unterrichtsform (z.B. modular, E-Learning, etc.) und Lage der Schulungszeit (VZ / TZ / berufsbegleitend etc.) – NEU: Vorschalt-Grundkurs in Deutsch, Mathe und IT

Fördermöglichkeiten durch die BA

Beschäftigte im Gesamtunternehmen

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)	Lehrgangskosten zu 100%	Bis 100%	Bis 65% (Ü45 /SB 100%)	Bis 40%	30%
	Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) bis zu 100%	Kurzarbeitergeld SV-Beiträge	Bis 90%	Bis 65%	Bis 40%
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildungsprämie (1.000€ bei erfolgreicher Zwischenprüfung, 1.500€ bei Bestehen Abschlussprüfung) – Umschulungsbegleitende Hilfen – Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung usw. 	Dargestellt sind die maximalen Fördersätze inklusive der Boni bei vorhandener Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag über Weiterbildung (5 %-Punkte) und Betroffenheit der Mitarbeiter in Bezug auf fehlende berufliche Anforderungen (10 %-Punkte) <ul style="list-style-type: none"> – Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung 			

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (BA)

2 Wer wird gefördert?

Keine Beschränkungen auf bestimmte Personengruppen

Mit dem breiten Portfolio an Weiterbildungsmaßnahmen sind grundsätzlich alle Beschäftigten unabhängig von der Qualifikation, dem Alter oder der Unternehmensgröße förderfähig. In großen Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 250 Personen liegt der Fokus auf der Förderung von Beschäftigten, die eine berufliche Tätigkeit ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Beschäftigte in einem Engpassberuf

Die Förderung von Arbeitnehmern in Großunternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, soll dem hohen Fachkräftebedarf und den überdurchschnittlich guten Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen Rechnung tragen. Engpassberufe werden von der Bundesagentur für Arbeit jährlich in einer speziell durchgeführten Fachkräfteengpassanalyse festgelegt.

Die aktuelle Auswertung zeigt, dass in 200 der rund 1.200 bewerteten Berufen ein Engpass festgestellt wurde, 52 mehr als ein Jahr zuvor. In mittlerweile jedem sechsten Beruf werden somit Fachkräfte knapp. Gut die Hälfte dieser Berufsgattungen mit einem Engpass sind Berufe auf Fachkräfteebene, ein gutes Viertel sind Spezialisten und ein Fünftel Experten. Es zeigen sich Engpässe vor allem in Pflegeberufen, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerksberufen und in IT-Berufen. Aber auch Berufskraftfahrer sowie Erzieher werden händeringend gesucht.

Besonders deutlich wird der Fachkräftemangel daran, dass die Zeit zwischen dem gewünschten Besetzungstermin einer Stelle und der tatsächlichen Besetzung, die sogenannte Vakanzzeit, immer länger wird. Unternehmen können ihre Stellen immer schwerer besetzen. Die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe hat sich zwischen 2010 und 2020 mehr als verdoppelt von 57 Tage 2010 auf 127 Tage 2020.

Fachkräfteanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit stellt eine Möglichkeit dar, die aktuelle Fachkräftesituation zu bewerten. Sie basiert auf Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit wie den gemeldeten Stellen und den registrierten Arbeitslosen. Die Analyse zielt darauf ab, bundesweite Engpässe nach Berufen zu identifizieren. Neben einer rein technisch-statistischen Analyse wird die Situation zusätzlich (berufs-)fachlich bewertet und unter Hinzuziehung weiterer Daten und Informationen in einen Gesamtkontext eingeordnet.



Wer wird gefördert?

Die Engpassanalyse zieht die Vakanzenzeiten der gemeldeten Stellen, den Stellenzugang und -bestand bei der BA, den Bestand an Arbeitslosen und die berufsspezifische Arbeitslosenquote heran. Demnach liegt ein Fachkräftemangel in einem Beruf vor, wenn:

- die regionale Vakanzenzeit ab 30 Prozent über dem Bundes- beziehungsweise Landesdurchschnitt aller Berufe liegt und
- es weniger als 200 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen gibt (bei Experten weniger als 400 je 100 gemeldete Stellen) und
- die berufsspezifische Arbeitslosenquote (soweit vorhanden) nicht höher als 3 Prozent liegt.

Die aktuelle Engpassanalyse finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=DC42C6C6BC9F64F009E7808C1B69D771?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse



3 Was wird gefördert?

Zuschüsse für Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter können nicht nur zwingende qualifikatorische Anpassungen fördern, sondern darüber hinaus zusätzliche oder ergänzende berufliche und schulische Qualifikationen. Voraussetzung ist, dass diese an den bestehenden und zu erwartenden Bedarfen am Arbeitsmarkt ausgerichtet und geeignet sind, die individuellen Eingliederungs- und Beschäftigungschancen zu erhöhen oder zu verbessern.

3.1 Abschlussorientierte Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen sind Qualifizierungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Dazu gehören Umschulungen und Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen sowie berufsanschlussfähige Teilqualifikationen. Die Externenprüfung bietet Menschen die Möglichkeit, bisher erworbene berufliche Kompetenzen durch eine Prüfung zu belegen und somit einen anerkannten Abschluss zu erwerben. Zur Vorbereitung auf eine abschlussbezogene Weiterbildung kann auch die Vermittlung von Grundkompetenzen gefördert werden. Flankierend zu einer betrieblichen Umschulung ist auch die Förderung von umschulungsbegleitenden Hilfen möglich.

Zielgruppe der abschlussorientierten Weiterbildung sind ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmer, die über keinen anerkannten Abschluss verfügen. Die gewählte Weiterbildungsmaßnahme und der durchführende Weiterbildungsträger müssen nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert sein.

3.1.1 Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
- Fahrtkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden die Lehrgangskosten unabhängig der Betriebsgröße in voller Höhe gefördert. Sonstige Weiterbildungskosten (Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Kosten für Kinderbetreuung) werden nur übernommen, wenn sie zusätzlich entstehen. Kosten, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses ohnehin anfallen, können nicht erstattet werden.

Was wird gefördert?

3.1.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Bei abschlussorientierter Weiterbildung ist die Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) von bis zu 100 Prozent zuzüglich einer Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers möglich, gestaffelt nach Unternehmensgröße.

Voraussetzungen hierfür sind, dass

- es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt,
- das Arbeitsverhältnis des geförderten Mitarbeiters bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht,
- wegen der Teilnahme an der Weiterbildung ganz oder teilweise die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann,
- der Geförderte für die Dauer der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freigestellt ist.

3.1.3 Weiterbildungsprämie

Der Gesetzgeber hat sogenannte Weiterbildungsprämien eingeführt, um die Motivation von Arbeitnehmenden zu erhöhen, eine abschlussbezogene Weiterbildung aufzunehmen, durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Teilnehmende an einer abschlussbezogenen Weiterbildung erhalten beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Die Prämienregelung wurde im Zuge des Bürgergeld-Gesetzes zum 01. Juli 2023 entfristet.

Hinzu kommt, dass seit 01. Juli 2023 Bürgergeld-Empfänger, die eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme wahrnehmen, zusätzlich zu der Weiterbildungsprämie einen Bürgergeldbonus von monatlich 75 Euro erhalten, wenn eine Maßnahme durchgeführt wird, die langfristig die Jobchancen verbessert. Die Weiterbildung muss nicht abschlussbezogen sein, aber über mindestens acht Wochen laufen. Das Weiterbildungsgeld von 150 Euro im Monat, welches ebenfalls im Zuge des Bürgergeldgesetzes zum 01.07.2023 in Kraft getreten ist, erhalten Empfänger von Bürgergeld oder Arbeitslosengeld, wenn die Weiterbildung zu einem Berufsabschluss führt. Durch diese Maßnahmen sollen weitere Anreize zu einer Weiterbildungsaufnahme gesetzt werden.

3.2 Anpassungsqualifizierungen

Die Förderung zielt vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von 120 Unterrichtseinheiten übersteigen. Hierbei geht es nicht nur um zwingende qualifikatorische Anpassungen, sondern darüber hinaus um zusätzliche oder ergänzende berufliche Qualifikationen, die zu einer Kompetenzerweiterung und Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten führen. Auch solche Qualifikationen müssen sich am Bedarf des Arbeitsmarktes orientieren.



Was wird gefördert?

Anpassungsqualifizierungen mit überwiegend betriebsspezifischen Inhalten werden nicht gefördert. Dies bedeutet, dass Maßnahmen, die ganz oder teilweise am Arbeitsplatz stattfinden, arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierungen (zum Beispiel kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) beinhalten oder zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes zwingend notwendig sind, nicht gefördert werden können.

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

- innerhalb der letzten vier Jahre eine Weiterbildung nach § 82 gefördert wurde,
- es sich um nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähige Fortbildungsziele handelt, beispielsweise Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildungen,
- bundes- oder landesrechtliche Verpflichtungen die Weiterbildung notwendig machen,
- die Weiterbildung in Summe weniger als 120 Unterrichtseinheiten (von jeweils 45 Minuten) umfasst.

Die gewählte Weiterbildungsmaßnahme und der durchführende Weiterbildungsträger müssen nach AZAV zertifiziert sein.

3.2.1 Zuschuss zu Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
- Fahrtkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei Anpassungsqualifizierungen werden die Lehrgangskosten grundsätzlich nur anteilig in Relation zur Betriebsgröße gefördert. Die volle Übernahme der Lehrgangskosten ist nur bei Beschäftigten in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Arbeitnehmer) sowie über 45-jährigen oder schwerbehinderten Beschäftigten in KMUs möglich.

Bei allen anderen Beschäftigten gilt die folgende Staffelung bei der Förderung der Lehrgangskosten:

- Bis zu 65 Prozent bei Beschäftigten in KMU (unter 250 Mitarbeiter)
- Bis zu 40 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 2.499 Mitarbeiter
- Bis zu 30 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit über 2.500 Mitarbeiter und mit kollektivrechtlichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) über betriebliche Weiterbildung.

Sonstige Weiterbildungskosten (Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Kosten für Kinderbetreuung) werden nur übernommen, wenn sie zusätzlich entstehen. Kosten, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses ohnehin anfallen, können nicht erstattet werden.



Was wird gefördert?

3.2.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Seit dem 01. Oktober 2020 sind höhere Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt möglich. Bei Anpassungsqualifizierungen ist die Förderung mittels eines der Höhe nach gestaffelten Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) möglich.

Voraussetzungen hierfür sind, dass

- es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt,
- das Arbeitsverhältnis des geförderten Mitarbeiters bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht,
- wegen der Teilnahme an der Weiterbildung ganz oder teilweise die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann,
- der Geförderte für die Dauer der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freigestellt ist und
- die Weiterbildung in der Summe mehr als 120 Unterrichtseinheiten umfasst.

Die Höhe des AEZ orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung. Dabei gelten die folgenden Obergrenzen in Relation zur Betriebsgröße:

- bis zu 90 Prozent in Kleinstbetrieben (unter 10 Mitarbeiter)
- bis zu 65 Prozent in KMU mit bis zu 249 Mitarbeiter
- bis zu 40 Prozent in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiter.



4 Beratung und Kontakt

Hilfestellung für Unternehmen

4.1 Taskforce Fachkräftesicherung+

Die *Taskforce Fachkräftesicherung+* (FKS+) ist Teil der Initiative „Fachkräftesicherung+“, die die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. im Oktober 2018 zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen hat. Zentrale Aufgabe der *Taskforce FKS+* ist es, Unternehmen in ganz Bayern zielgerichtet bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Das Portfolio der *Taskforce FKS+* sieht insbesondere folgende Serviceleistungen für Unternehmen vor:

- Individuelle Bedarfsanalyse
- Qualifizierung von Beschäftigten/Entwicklung von Qualifizierungsstrategien
- Beratung zu Fördermitteln
- Passgenaue Vermittlung von Fachkräften aus dem Inland
- Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland
- Unterstützung bei Digitalisierung und Arbeiten 4.0
- Unterstützung bei Integration von Geflüchteten

Ein Beratungsschwerpunkt der *Taskforce FKS+* liegt auf dem Thema (Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern, um diese auf die Anforderungen der Arbeit von morgen vorzubereiten.

Die *Taskforce FKS+* informiert und berät Unternehmen zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung und unterstützt im gesamten Umsetzungsprozess.

In einer individuellen Beratung werden die zu qualifizierenden Mitarbeiter und das Bildungsziel definiert. Anschließend schlägt die *Taskforce FKS+* passgenaue Bildungsprodukte vor und prüft deren Förderfähigkeit. Die *Taskforce FKS+* unterstützt Unternehmen, die möglichen Varianten auszuloten und im Hinblick auf die Förderkonstellationen miteinander zu vergleichen. Die *Taskforce FKS+* fungiert als wichtige Schnittstelle zwischen Unternehmen und Beschäftigten, Bildungsträgern und den örtlichen Agenturen für Arbeit.

Die *Taskforce FKS+* bietet neben ihrem Beratungsservice auch kostenfreie Online-Veranstaltungen zu Themen wie Teilqualifizierung an. Im Rahmen dieser Veranstaltungen wird immer auch auf die einschlägigen Förderoptionen eingegangen.

Die Ansprechpartner der *Taskforce FKS+* finden Sie unter www.fks-plus.de.



4.2 Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer lokalen Agentur für Arbeit berät und unterstützt rund um die Themen der Ausbildung, Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften. Ab der ersten Kontaktaufnahme erhält der Betrieb einen persönlichen Ansprechpartner für sein Anliegen. Für die erstmalige Kontaktaufnahme ist der AG-S der bayerischen Agenturen unter der folgenden Servicrufnummer, die Sie anhand Ihrer Vorwahl automatisch an die zuständige lokale Agentur verbindet, erreichbar: 0800-4 5555-20.

Auf ihrer neuen Plattform Weiterbildung bietet die Regionaldirektion Bayern zudem ihrerseits zahlreiche Informationsangebote zu den Qualifizierungsmöglichkeiten und Förderoptionen. Die Plattform finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-by/Weiterbildung-Qualifizierungsoffensive>



Ansprechpartner/Impressum

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215

veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de