Verbundtreffen: Arbeitsplatzbeschreibungen und Förderinstrumente für die betriebliche Praxis

ZAL, Ludwigsfelde, 08. Juni 2023

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Finanziert von der Europäischen Union
NextGenerationEU

Teilnehmende

	Vorname	Name	Institution
1.	Peter	Albrecht	GEBIFO mbH
2.	Mandy	Bahlmann	ZAA ZeitArbeitsAgentur GmbH Ludwigsfelde
3.	Ralf	Basler	TRAINICO GmbH
4.	Steven	Berger	Wielton GmbH
5.	Bettina	Bettge	Zentrum Aus- und Weiterbildung GmbH Ludwigsfelde-Luckenwalde
6.	Carola	Franz	Zentrum Aus- und Weiterbildung GmbH Ludwigsfelde-Luckenwalde
7.	Jan	Fritsche	TRAINICO GmbH
8.	Mareike	Gerhardt	Institut für Betriebliche Bildungsforschung IBBF
9.	Mike	Grave	Wayss & Freytag
10.	Thomas	Grun	Zentrum Aus- und Weiterbildung GmbH Ludwigsfelde-Luckenwalde
11.	Petra	Hobeck	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG
12.	Anke	Lehmann	Jobcenter Teltow-Fläming
13.	Detlef	Malz	Grädler Fördertechnik GmbH
14.	Nicole	Menz	ZAA ZeitArbeitsAgentur GmbH Berlin
15.	Kerstin	Poloni	IHK Potsdam
16.	Vicky	Pulvermacher	IHK Potsdam
17.	Juliane	Schiller	Dr. Schiller Walz- und Werkzeugtechnik GmbH
18.	Evelyn	Schmidt-Meergans	Institut für Betriebliche Bildungsforschung IBBF
19.	Katrin	Schwarzer	Arbeitsagentur - Geschäftsstelle Zossen
20.	Manuela	Zauritz	GEBIFO mbH

Begrüßung

Thomas Grun (ZAL)

Vorstellungsrunde

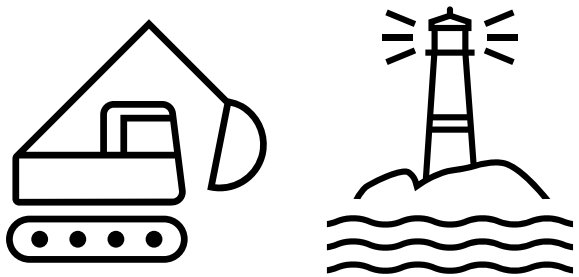
Mareike Gerhardt (IBBF)

Neuigkeiten aus dem Verbund

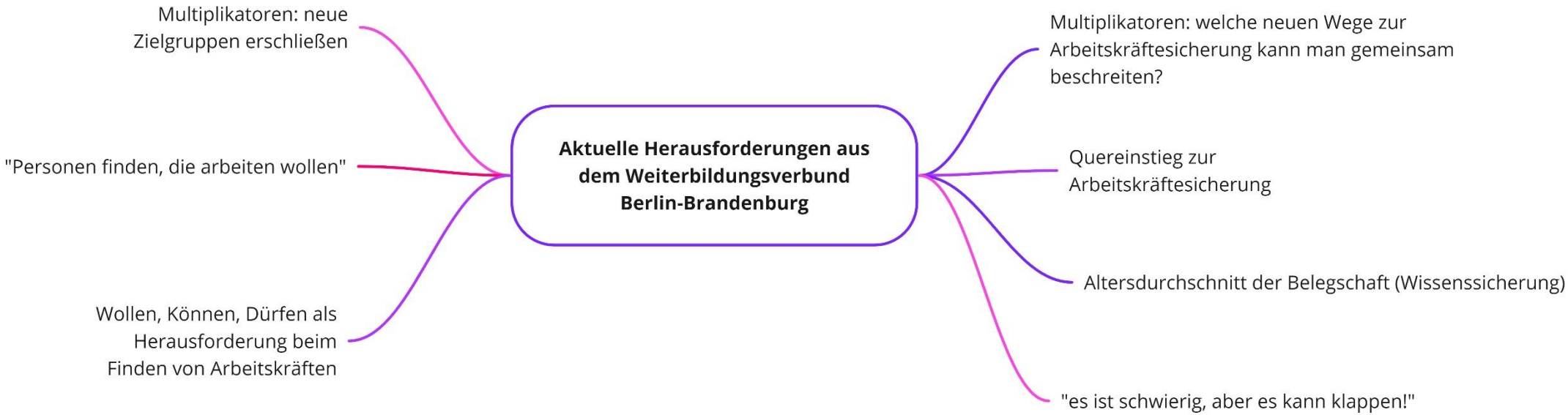
MEKA-BB

Welches Thema treibt Sie aktuell in Ihrem Unternehmen zum Thema Fachkräftesicherung und Weiterbildung besonders um?

Welches Thema treibt Sie als Multiplikatoren zum Thema Fachkräftesicherung und Weiterbildung besonders um?



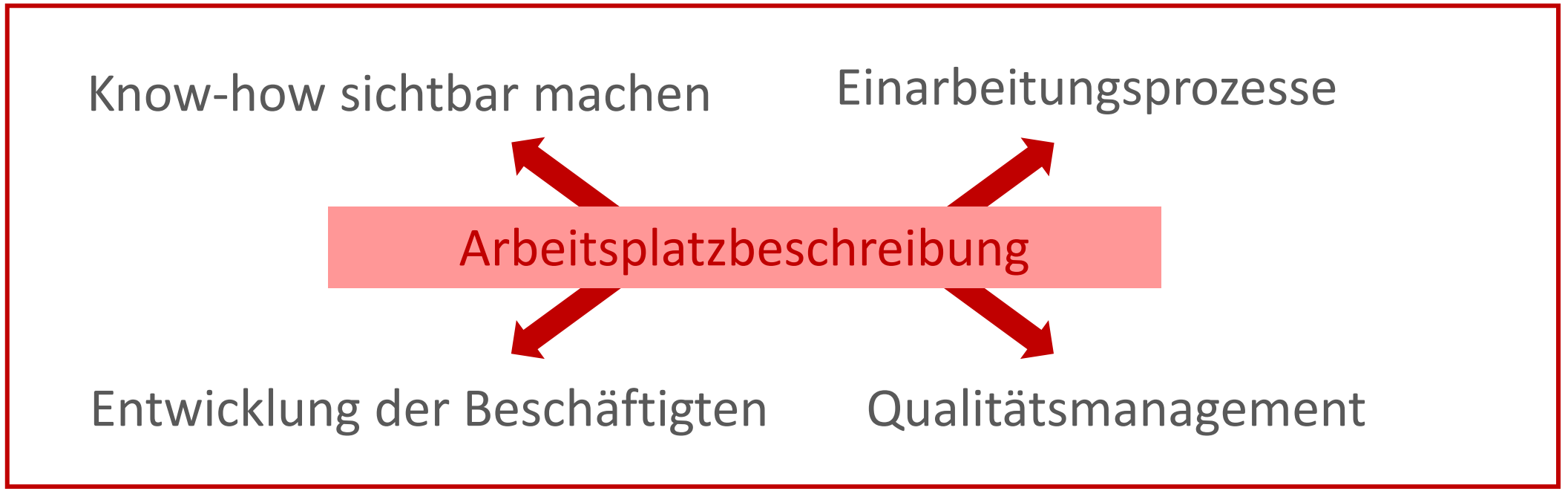
Neuigkeiten aus dem Verbund



Arbeitsplatzplatzbeschreibungen als Instrument betrieblicher Bildungsarbeit

Manuela Zauritz & Peter Albrecht (GEBIFO)

Prozesse vom Arbeitsplatz denken



Prozesse vom Arbeitsplatz denken

MEKA-BB

Erstellung einer Arbeitsplatzbeschreibung

- Aufgaben
- Arbeitsmittel
- Anforderungen
- Schnittstellen
- Kenntnisse

Beispiel Arbeitsplatzbeschreibung

Hauptaufgaben	• Kommunikation mit Kunden und Lieferanten per Telefon und E-Mail • Kaufmännische Begleitung laufender Projekte, u.a.: – gesamte Prozesskette der Projekte unterstützen → Angebote, Auftragsbestätigungen und Rechnungen schreiben – auch Vor- und Nachbereitung von Projekten einschließlich Dokumentation – Nachtragsangebote schreiben – mit Materiallisten arbeiten und Preisanfragen/Angebote beim Großhändler einholen – Wareneingang dokumentieren – Versand von Unterlagen und Geräten an Kunden – Geräteverwaltung, Geräte mit Seriennummern ablegen in PowerBird – Ticketverwaltung im PowerBird – Antragstellung bei Stromnetzbetreibern – Erstellung von Errichterbescheinigungen • Terminabwicklung, Mitarbeiterplanung und Organisation, u.a.: – Terminverwaltung Kunde & Mitarbeiter – Terminkoordination Kundendienstanfragen – Versand von Terminbestätigungen an Kunden

Unterlagen, Arbeitsmittel, Arbeitsgegenstände	• Handwerkerprogramm PowerBird • Office-Programme • Optional: technisches Zeichenprogramm DDScad • Surface-PCs • Telefonanlage mit Headset • Mobiltelefon • Bedienung von verschiedenen Bürogeräten • RFID Transponder • Beschriftungsgeräte
Schnittstellen & Zusammenarbeit mit Anderen	• Projektleiter • Kunde • Mitarbeiter im Projekt/Monteure

PAECH ELEKTRO

Nutzen

MEKA-BB

Neue Mitarbeiter:innen sind schneller produktiv!

Beispiel Einarbeitungsplan

Aufgaben-bereich	Relevante Tätigkeiten am Arbeitsplatz	Priorität (1-2-3)	Einarbeitungsaufgabe	Pate	Termin	Erle-digt
Wareneingang	• Ware entgegen nehmen • Eingangskontrolle (Produktkontrolle, Dokumentenkontrolle) • Warenreklamation • Wareneingang buchen • Warenverteilung (z.B. Ersatzteile, Neuware, Homecare) • Belegscheinverwaltung	Auswahl	☐ Mit vorhandenen Arbeitsmitteln und deren Bedienung vertraut machen: Rolltor, Hubwagen, Ameise	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Software kennenlernen: Adam, Eva	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Unterlagen und die Bedeutung/Einzelposten kennenlernen: Belegschein, etc.	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Überblick über die wesentlichen Buchungsvorgänge verschaffen, exemplarischen Wareneingang buchen	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Reklamationsbeleg erstellen	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Etikettenlabel erstellen	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Etikettenrolle wechseln	Name	Datum	☐
		Auswahl	☐ Schnittstellen verstehen: Innendienst, Außendienst, Werkstatt, Qualitätsmanagement, Homecare-Lager	Name	Datum	☐

Nutzen

Kompetenzen können relativ einfach **sichtbar** gemacht werden!

Prozesse vom Arbeitsplatz denken

MEKA-BB

Beispiel: VL5-2

Dr. Schiller
WALZ- UND WERKZEUGTECHNIK

Bildquelle: http://www.dr-schiller-wwt.de/

Beispiel: Kompetenzen sichtbar machen

Aufgaben und Anforderungen (Beschreibung des Arbeitsplatzes, typische Arbeitssituation und benötigte Kompetenzen)	**Stufe 1: Basis/Einsteiger** • *Grundkenntnisse → Voraussetzung: Einweisung an Maschine (Maschine kennen, Kühl-/Schmierstoffe,…)* • *Zeichnungen lesen* • *Verpackungsvorschriften kennen* • *Umgang beim Chargenwechsel* • *Aufgaben werden unter Anleitung oder mit guter Vorbereitung ausgeführt*	**Stufe 2: erweitert/Könner** • *Kenntnisse und Erfahrungen sind vorhanden* • *Aufgaben werden selbstständig bearbeitet* • *Unvorhergesehene Situationen werden weitestgehend beherrscht*	**Stufe 3: Spezialist/Experte** • *Umfangreiches Fachwissen* • *Vielfältige Erfahrungen* • *Logisches/räumliches Denken* • *Neuartige, komplexe Aufgaben werden beherrscht* • *Bei Problemen werden Lösungswege gefunden*	**Selbsteinschätzung**	**Fremdeinschätzung**	**Bereinigung**
2. Maschine in den Fertigungsprozess starten/Produktionsprozess beenden	• Eingerichtete Maschine starten/beenden können. • Referenzpunkt Revolver anfahren können.	• Vorhandenes Programm auswählen können (ggf. an Revisionsstand anpassen können). • Einrichtefehler erkennen und beheben können. • Spanndruck einstellen können. • Programmübersicht kennen (Werkzeug- und Werkstückprogramm). • Werkzeugträger bestücken können (Revolver, Werkzeugaufnahme). • Spannbacken auswählen, montieren und ausdrehen können.	• Neues CNC Programm erstellen können. (Grafiksimulation) • Kenntnisse zu allen relevanten G- und M- Befehlen. • Maschinenparameter anpassen können.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

Beispiel:
Kompetenzen sichtbar machen

„Gelbe Seiten“

Person A

Person B

Person C

Person D

Person E

Einrichten Maschine xy

Einhaltung Sicher-heitsvorschriften

Zuführen von Material

Wartung der Maschine xy

Serie produzieren

Prüfen von Teilen

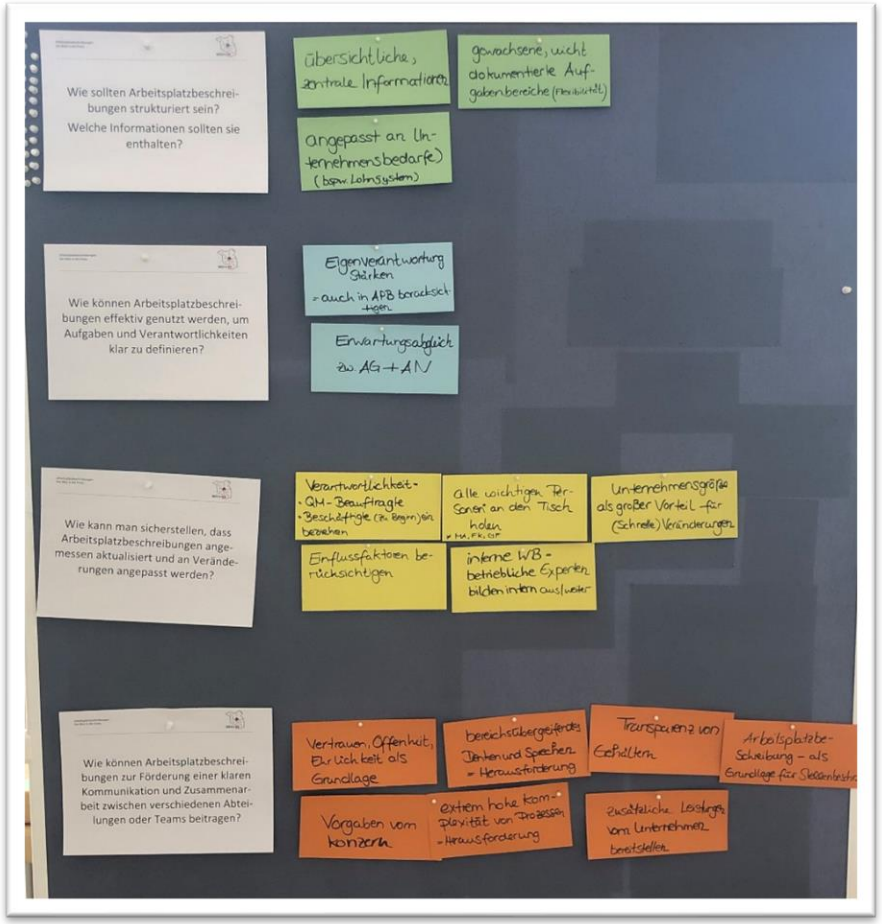
Anpassen der Maschineneinstellungen

Nutzen & Einsatzfelder

Arbeitsplatzbeschreibung im Betrieb als Basis für …

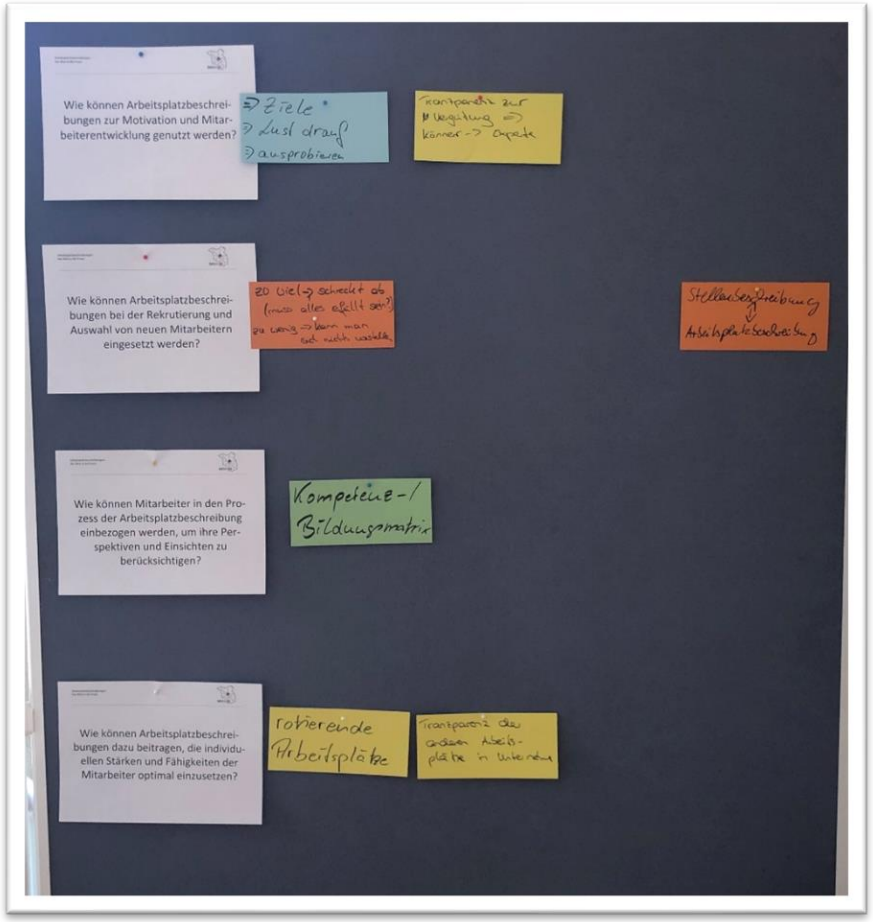
- Bewerbermanagement
- Einarbeitungsprozesse
- Personaleinsatzplanung
- Mitarbeitergespräche
- Personalentwicklung
- Nachfolgeplanung
- Wissensmanagement
- Qualitätsmanagementprozesse
- …

Ergebnisse der Arbeitsphase



- Wie sollten Arbeitsplatzbeschreibungen strukturiert sein? Welche Informationen sollten sie enthalten?
- Wie können Arbeitsplatzbeschreibungen effektiv genutzt werden, um Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar zu definieren?
- Wie kann man sicherstellen, dass Arbeitsplatzbeschreibungen angemessen aktualisiert und an Veränderungen angepasst werden?
- Wie können Arbeitsplatzbeschreibungen zur Förderung einer klaren Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen oder Teams beitragen?

Ergebnisse der Arbeitsphase



- Wie können Arbeitsplatzbeschreibungen zur Motivation und Mitarbeiterentwicklung genutzt werden?
- Wie können Arbeitsplatzbeschreibungen bei der Rekrutierung und Auswahl von Mitarbeitern eingesetzt werden?
- Wie können Mitarbeiter in den Prozess der Arbeitsplatzbeschreibung einbezogen werden, um ihre Perspektiven und Einsichten zu berücksichtigen?
- Wie können Arbeitsplatzbeschreibungen dazu beitragen, die individuellen Stärken und Fähigkeiten der Mitarbeiter optimal einzusetzen?

Blick in die Praxis

Weiterbildungsstammtisch = Austausch

Vorstellung & Diskussion zu Förderinstrumenten für Unternehmen

Katrin Schwarzer & Anke Lehmann

Sicherung des Arbeitskräftebedarfs

Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit

Agenda

- Förderung der Ausbildung
- Förderung der Arbeitsaufnahme
- Teilhabechancengesetz
- Förderung während des Beschäftigungsverhältnisses
- Regierungsentwurf Weiterbildungsgesetz
- Informationsquellen

Förderung der Ausbildung

- Einstiegsqualifizierung, § 54 a SGB III
  - soll Jugendliche und junge Erwachsene, die sich für einen Beruf entschieden haben, auf die Ausbildung vorbereiten.
  - sozialversicherungspflichtiges Praktikum, Höhe der Vergütung kann vereinbart werden, tarifliche Regelungen sind zu beachten.
  - AA zahlt einen Zuschuss zur Vergütung (derzeit max. 262 Euro) und pauschalierten Anteil an Sozialversicherung (derzeit max. 131 Euro)
  - EQ ist als betriebliches Ausbildungsverhältnis anzusehen. Es soll die Berufsschule besucht werden (Pflicht bei Berufsschulpflicht).
  - Dauer: mindestens 6 Monate, max. 12 Monate, Beginn i.d.R. ab Oktober möglich, in Ausnahmefällen schon ab August
  - Flyer Einstiegsqualifizierung

- Assistierte Ausbildung, §§ 74 ff. SGB III
  - Ausbildungsbegleitung bei fachlichen & sozialen Schwierigkeiten, bei Konflikten und Schwierigkeiten im Ausbildungsbetrieb
  - Unterstützt bei Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung
  - soll sowohl die Aufnahme einer Ausbildung als auch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung unterstützen.
  - Angebote sind optional nach Bedarf gestaltet und können dauerhaft oder punktuell genutzt werden, Einstieg jederzeit möglich
  - eine feste Ansprechperson, Kostenübernahme durch die AA
  - Flyer Assistierte Ausbildung

Förderung der Arbeitsaufnahme (Antragsstellung durch Arbeitgeber)

- Eingliederungszuschuss, §§ 88 ff. SGB III
  - zeitlich befristeter Zuschuss zum Arbeitsentgelt, falls die notwendige Einarbeitung den betriebsüblichen Rahmen übersteigt
  - Voraussetzungen: erhöhter Einarbeitungsaufwand auf Arbeitgeberseite **+** berufliche Eingliederung erschwert auf Arbeitnehmerseite
  - muss vor Abschluss des Arbeitsvertrages beantragt werden
  - Ermessensentscheidung: max. 12 Monate i.H.v. 50 %, Ausnahmen für Menschen ab 50 Jahren & Schwerbehinderte möglich
  - ungeförderte Nachbeschäftigung notwendig (entspricht der Dauer der Förderung, längstens aber 12 Monate), bei kürzerer Nachbeschäftigung evtl. teilweise Rückzahlungspflicht
  - Flyer Eingliederungszuschuss

- Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderung, § 46 Abs. 1 SGB III
  - bei Zweifeln an der Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingter Einschränkungen
  - Antrag ist vor Abschluss des für 3 Monate befristeten Probearbeitsverhältnisses zu stellen
  - Förderfähig sind für 3 Monate alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Kosten (Lohn/ Gehalt, Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, sonstige Leistungen aufgrund Gesetz/ Tarif, Umlagen (z.B. zur Berufsgenossenschaft).
  - Flyer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Förderung der Arbeitsaufnahme (Antragsstellung durch Arbeitnehmer)

- Maßnahme beim Arbeitgeber (Probearbeiten), § 45 SGB III

  - dient der Feststellung der beruflichen Eignung in Bezug auf die angestrebte Tätigkeit oder der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen durch das Erlangen von Berufserfahrung
  - Dauer: zur Eignungsfeststellung: max. einige Tage, zur Kenntnisvermittlung: bis zu 6 Wochen, bei Langzeitarbeitslosen bis zu 12 Wochen
  - Die Maßnahme ist nur mit Zuweisung durch AA/ JC für Arbeitgeber kostenfrei, sie ist dann kein Praktikum. Ohne Zuweisung handelt es sich um ein reguläres Praktikum, das dem MiLoG unterliegt.
  - Link: Maßnahme beim Arbeitgeber

- Qualifizierung vor Beschäftigungsaufnahme, § 81 SGB III

  - mit Einstellungszusage unter Angabe der notwendigen Qualifizierung
  - Förderung erfolgt nur bei Notwendigkeit:
    - Vermittlungsvorrang: Prüfung, ob eine Integration in den Arbeitsmarkt auch ohne die Weiterbildung möglich ist (Qualifikation muss notwendig sein, um die Arbeitslosigkeit zu beenden.)
    - Qualifikation muss am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar und gefragt sein (keine Förderung von betriebsspezifischen Weiterbildungen).
    - Maßnahme und Bildungsträger müssen zur Förderung mit Bildungsgutschein zugelassen sein und mehr als 120 UE umfassen.
  - Link: Weiterbildung mit Bildungsgutschein

Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose
TEILHABECHANCENGESETZ

Am 01.01.2019 trat das Teilhabechancengesetz (THCG) in Kraft. Es beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II (§16i SGB II) und erweitert ein bereits bestehendes Regelinstrument (§16e SGB II).

Wesentliche Neuerungen:

➔ geförderte Arbeitsplätze müssen nicht wettbewerbsneutral, zusätzlich und gemeinnützig sein

➔ Paradigmenwechsel in der Politik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit - Menschen, die lange Zeit arbeitslos waren können eine reguläre Arbeit (auch zum Tariflohn) antreten

➔ Flankierend ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) während der Förderung zur Steigerung des Leistungsvermögens und Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und damit Unterstützung der dauerhaften Eingliederung in den allg. Arbeitsmarkt.

Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose
TEILHABECHANCENGESETZ

§16e SGB II *neu gefasst*
„Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“

Wer wird gefördert?

- Für Personen, die seit **mindestens zwei Jahren** arbeitslos sind

Was wird gefördert?

- Sozialversicherungspflichtige* Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei kommunalen Unternehmen und bei Trägern, auch in Teilzeit.
  *Ohne Versicherungspflicht in der Alv
- Lohnkostenzuschüsse für die Dauer von zwei Jahren

1. Jahr	2. Jahr
75%	50%

- Übernahme von Kosten für eine ganzheitliche Beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), zur Unterstützung der Integration der Beschäftigten in den Arbeitsalltag im Unternehmen. Bei Bedarf kann auch der Arbeitgeber unterstützt werden
- Ganz oder teilweise Übernahme von Weiterbildungskosten

Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose
TEILHABECHANCENGESETZ

§16i SGB II *neu eingeführt*
„Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Wer wird gefördert?

- für sehr arbeitsmarktferne eLB ab 25 Jahre, die seit mindestens **sechs Jahren –** innerhalb der letzten sieben Jahre - Grundsicherungsleistungen beziehen und in diesem Zeitraum nicht oder nur sehr kurz erwerbstätig waren
- Härtefallregelung für (Allein-) Erziehende oder Schwerbehinderte eLB ab 25 Jahren, die seit **fünf oder mehr Jahren** Grundsicherungsleistungen beziehen und in diesem Zeitraum nicht oder nur sehr kurz erwerbstätig waren

Was wird gefördert?

- Sozialversicherungspflichtige* Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei kommunalen Unternehmen und bei Trägern, auch in Teilzeit.

  *Ohne Versicherungspflicht in der Alv
- Dauer und Höhe der Förderung

1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
100%	100%	90%	80%	70%

- Bemessung für tarifgebundene und tariforientierte Arbeitgeber AG) sowie für AG, die nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnen, nach dem gezahlten Arbeitsentgelt – für andere AG nach dem gesetzlichen Mindestlohn
- Weiterbildungskosten können bis zu 3.000 € übernommen werden
- Kosten einer ganzheitlich beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer. Bei Bedarf kann auch der Arbeitgeber unterstützt werden
- Möglichkeiten von Praktika

Förderung während des Beschäftigungsverhältnisses

- Kurzarbeitergeld, §§ 95 ff. SGB III
  - dient dem Erhalt der Arbeitskräfte in wirtschaftlich schwierigen Zeiten durch teilweisen Ausgleich des Arbeitsentgeltes
  - Voraussetzungen: erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, unvermeidbar und vorübergehend
  - wird gezahlt für ungekündigte, sv-pflichtig beschäftige Arbeitnehmer*innen - Höhe: 60 % (bei Beschäftigten mit mind. 1 Kind: 67 %) des Nettoentgeltes für bis zu 12 Monate, SV-Beiträge werden nicht übernommen
  - (teilweise) Kostenübernahme (abhängig von Betriebsgröße) für Qualifizierung während Kurzarbeit möglich, § 106 a SGB III
  - Link: Kurzarbeitergeld

- Beschäftigtenqualifizierung, §§ 81 Abs. 2, 82 SGB, 106a SGB III

WEITER.BILDUNG!
#QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

  - Zuschüsse zu Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt für ausgefallene Arbeitsstunden aufgrund der Weiterbildung, Höhe abhängig von der Betriebsgröße
  - Ausnahme: abschlussorientierte Maßnahmen für geringqualifizierte Arbeitnehmer/innen: Weiterbildungskosten zu 100 %, Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 %, unabhängig von Betriebsgröße
  - keine Prüfung der Notwendigkeit der Weiterbildung, aber auch keine Kostenübernahme bei gesetzlicher Verpflichtung zur Weiterbildung
  - Maßnahme und Bildungsträger müssen zur Förderung mit Bildungsgutschein zugelassen sein.
  - Link: Beschäftigtenqualifizierung

Wie kann die Weiterbildung Beschäftigter finanziell unterstützt werden?

Weiterbildungsförderung
- Auf einen Blick -

		ABSCHLUSSORIENTIERTE WEITERBILDUNG (§§ 81ff SGB III, ggf § 16 SGB II)	ANPASSUNGSQUALIFZIERUNG (§§ 82ff SGB III, ggf. § 16 SGB II)				QUALIFZIERUNG WÄHREND KuG (§ 106a SGB III, befristet bis 31.07.2023)			
		Fördermöglichkeiten durch die BA	Fördermöglichkeiten durch die BA				Fördermöglichkeiten durch die BA			
Betriebsgröße		keine Einschränkungen	Betriebe unter 10 MA	Betriebe mit 10 – 249 MA	Betriebe mit 250 – 2.499 MA	Betriebe ab 2.500 MA	Betriebe unter 10 MA	Betriebe mit 10 – 249 MA	Betriebe mit 250 – 2.499 MA	Betriebe ab 2.500 MA
Förderleistungen durch BA (Rest von AG)	Lehrgangskosten	zu 100 %	bis zu 100 %	bis zu 65 %	bis zu 40 %	bis zu 30 %	100 %	50 %	25 %	15 %
	Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100 %	bis zu 90 %	bis zu 65 %	bis zu 40 %	bis zu 40 %	-	-	-	-
	Sozialversicherungsbeiträge	im AEZ enthalten	im AEZ enthalten				• **bis 31.07.2023:** 50 %, wenn während Kurzarbeit qualifiziert wird			
Zusatzleistungen		• Weiterbildungsprämie ○ € 1.000,- bei erfolgreicher Zwischenprüfung ○ € 1.500,- bei erfolgreicher Abschlussprüfung • Umschulungsbegleitende Hilfen	• Sammelantrag für mehrere Mitarbeiter mit vergleichbarer Qualifikation, Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf				-			
		Zusätzliche Kosten für Fahrten, Kinderbetreuung und Unterbringung					-			

Weiterbildungsgesetz

Stand Regierungsentwurf Weiterbildungsgesetz 29.03.2023

Die geplanten Regelungen im Kontext der Ausbildungsgarantie betreffen vier Förderinstrumente.

Berufsorientierungspraktika § 48a SGB III - *neu*

- Zur beruflichen Orientierung und Absicherung der Berufswahlentscheidung
- Für Ausbildungsuchende
- Vollzeitschulpflicht muss erfüllt sein
- Praktika bei einem oder mehreren Arbeitgebern (1- bis max. 6 Wochen)
- Übernahme notwendiger Kosten, insbesondere Fahrt- und ggf. Kosten der Unterkunft

Geplantes Inkrafttreten: 01.April 2024

Mobilitätszuschuss § 73a SGB III - *neu*

- Anreiz für die Ausbildungsaufnahme in einer anderen Region
- Förderung von einer Familienheimfahrt im Monat (im ersten Ausbildungsjahr)

Geplantes Inkrafttreten: 01.April 2024

Förder-instrumente

Einstiegsqualifizierung § 54a SGB III - *Anpassungen*

- Mindestdauer der EQ wird von sechs auf vier Monate verkürzt
- Erleichterte Durchführung der Einstiegsqualifizierung in Teilzeit
- Förderung künftig auch, wenn sie auf eine Ausbildung nach den Ausbildungsregelungen des § 66 Berufsbildungsgesetz oder § 42r Handwerksordnung vorbereitet
- Förderung mit EQ in Betrieb künftig möglich, auch wenn zuvor ein Ausbildungsverhältnis in diesem Betrieb vorzeitig gelöst wurde

Geplantes Inkrafttreten: 01.April 2024

Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) § 76 SGB III - *Anpassungen*

- Öffnung der Zielgruppe „Marktbenachteiligte“
- Erhöhung der Vermittlungspauschale als Anreiz für den Träger BaE-Teilnehmende in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu vermitteln
- Finanzierte Weiterbetreuung der Auszubildenden bei Übergang aus der BaE in eine betriebliche Berufsausbildung durch denselben Träger

Geplantes Inkrafttreten: 01.August 2024

Mit der Weiterentwicklung der Beschäftigtenqualifizierung (§ 82 SGB III) werden wesentliche Anregungen der BA zur Vereinfachung aufgegriffen.

Zielsetzung

Vereinfachung

Transparenz

Planungssicherheit

§ 82 SGB III (Status quo)

Hohe Komplexität:

- Voraussetzung: Betroffenheit von Strukturwandel oder Weiterbildung in Engpassberuf
- Vierjährige Wartefristen
- Vielzahl an Fördervarianten aufgrund des Auswahlermessens
- Staffelung nach vier Betriebsgrößen bei den Zuschüssen zu den Lehrgangskosten, abweichende Zuschusshöhen bei den Arbeitsentgeltzuschüssen
- Erhöhte Förderzuschüsse zu den Weiterbildungskosten und den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. einer tarifvertraglichen Regelung sowie bei besonderen Weiterbildungsbedarfen

§ 82 SGB III (Referentenentwurf vom 29.03.2023

Komplexitätsreduktion:

- Verzicht auf die Voraussetzung der Betroffenheit von Strukturwandel oder Weiterbildung in Engpassberuf
- Reduzierung der Wartefristen auf zwei Jahre
- Etablierung fester Fördersätze
- Harmonisierung der Fördersätze zwischen den Zuschüssen zu den Lehrgangskosten und dem Arbeitsentgelt
- Reduzierung der Sondertatbestände
- Bei KMU soll (bisher kann) auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verzichtet werden, wenn der/die Beschäftigte über 45 Jahre oder schwerbehindert ist
- Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen

Beschäftigtenqualifizierung nach § 81 (2) und § 82 SGB III ab 01.12.2023

	Abschlussorientierte Weiterbildung (bei fehlendem Berufsabschluss)	Sonstige berufliche Weiterbildung			
	Unabhängig von der Unternehmensgröße	Kleinstunternehmen (≤ 10 Beschäftigte) bzw. ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in KMU	Kleine und mittlere Unternehmen (< 250 Beschäftigte)	Größere Unternehmen (≥ 250 Beschäftigte)	Große Unternehmen (≥ 2500 Beschäftigte)
Lehrgangs-kosten	vollständig	„Soll“ 100%	50%	25%	15%
Arbeits-entgelt-zuschuss	bis zu 100%	75%	50%	25%	25%

- plus 5% bei Qualifizierungsvereinbarung der Sozialpartner
- Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen werden übernommen.

Informationsquellen für Unternehmen

- Arbeitgeber-Service-Hotline 0800 – 4 5555 20
- Homepage der BA: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen
- Flyer Arbeitgeberservice: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service
- Homepage Berufsberatung im Erwerbsleben: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/potsdam/content/1533745630938
- Flyer Berufsberatung im Erwerbsleben: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/potsdam/download/1533750649517.pdf

- Video „Berufsabschluss nachholen“ https://youtu.be/fXBweLwpm-Y (3:26 min.)
- Video „Qualifizierungschancengesetz – Arbeit im Wandel“: https://www.youtube.com/watch?v=UgKe-AXqv2o (3:26 min.)
- Video Berufsberatung im Erwerbsleben für Beschäftigte: https://www.youtube.com/watch?v=aTPSmCRIzFg (1:55 min.)

Ausblick & nächste Schritte

für den Weiterbildungsverbund Berlin-Brandenburg

Nächste Schritte

- Das nächste Verbundtreffen bzw. der nächste Weiterbildungsstammtisch findet im **Oktober/November 2023** statt

- Die Terminabstimmung erfolgt per Doodle

- Senden Sie uns gerne im Vorfeld Ihre Themenvorschläge zu: thomas.grun@zal-bildung.de