

Arbeitsmarkt

Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen

Leitfaden
Stand: September 2025

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm





Vorwort

Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe

Die Unterstützungsoptionen für deutsche und bayerische Unternehmen im Bereich der Weiterbildung sind vielfältig wie noch nie. Es liegt im Interesse der Unternehmen, die eigenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, um alle vorhandenen Potenziale auszuschöpfen. 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 46 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 bei der fortlaufenden 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 die 2024 neu eingeführten Regelungen im Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung flankieren mit weiteren Förderoptionen die vielfältigen Angebote für eine berufliche Weiterbildung.

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

Bertram Brossardt
03. September 2025



Inhalt

1	Weiterbildungsförderung Beschäftigter	1
2	Was wird gefördert?	2
2.1	Abschlussorientierte Weiterbildungen	2
2.1.1	Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen	3
2.2	Anpassungsqualifizierungen	4
2.2.1	Förderung Anpassungsqualifizierungen	4
2.3	Das Qualifizierungsgeld	6
2.3.1	Förderung Qualifizierungsgeld	6
3	Beratung und Kontakt	9
3.1	Taskforce Fachkräftesicherung FKS+	9
3.2	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit	10
	Ansprechpartner/Impressum	11



1 Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Umfangreiche Förderoptionen der Bundesagentur für Arbeit nutzen

Betriebliche Weiterbildung ist ein Erfolgsfaktor für erfolgreiche nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Sie orientiert sich an den Unternehmenszielen und den betrieblichen Bedürfnissen. Weiterbildung befähigt Beschäftigte dazu, 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). Im Zuge des Weiterbildungsgesetzgebungsverfahrens wurde auch eine Reform der Beschäftigtenförderung § 82 SGB III erwirkt. Es kam zu einer Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgröße, es wurden feste Fördersätze eingeführt und Sondertatbestände für erhöhte Fördersätze wurden gestrichen. Weiterbildungsmaßnahmen sind nun unabhängig von Ausbildungshintergrund, Lebensalter und Betriebsgröße förderfähig.

Förderfähig sind Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von mehr als 120 Unterrichtseinheiten. Neben der teilweisen Übernahme von Lehrgangskosten 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 die Vorbereitung auf Externenprüfungen.

Durch die Einführung des Bürgergeldgesetzes ist die abschlussorientierte Weiterbildung seit dem 01. Juli 2023 nun auch in der vollständigen Ausbildungszeit von drei Jahren förderfähig. Ebenfalls wurde die Möglichkeit zur Förderung von Vorschalt-Grundkompetenzkursen in Deutsch, Mathe sowie IT geschaffen. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung hat der Gesetzgeber 2024 zusätzlich das Qualifizierungsgeld eingeführt. 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.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die geförderten Weiterbildungen sowie die Förderbedingungen des Qualifizierungschancengesetzes, des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes für Weiterbildungen sowie des Qualifizierungsgeldes.

2 Was wird gefördert?

Zuschüsse für Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt

Mit dem breiten Portfolio an Weiterbildungsmaßnahmen sind mittlerweile alle Beschäftigten unabhängig von der Qualifikation, dem Alter oder der Unternehmensgröße förderfähig. 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.

2.1 Abschlussorientierte Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen sind Qualifizierungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Zielgruppe der abschlussorientierten Weiterbildung sind ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmer, die über keinen anerkannten Abschluss verfügen oder als „wieder ungelernete“ eingestuft werden. Als „wieder ungelernete“ gilt dabei, wer zwar einen Berufsabschluss hat, aber seit mehr als vier Jahre in einer anderen Tätigkeit beschäftigt ist. Zu den abschlussorientierten Weiterbildungen gehören Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen sowie berufsanschlussfähige Teilqualifikationen.

Unterscheidung der abschlussorientierten Weiterbildungen

- Die **Externenprüfung** bietet Menschen die Möglichkeit, bisher erworbene berufliche Kompetenzen durch eine Prüfung zu belegen und somit einen anerkannten Abschluss zu erwerben. Eine Vorbereitung auf die Externenprüfung wird in der Regel berufsbegeleitend in Teilzeit umgesetzt und dauert 6 bis 18 Monate, je nach Berufsbild.
 - Eine **Umschulung** stellt eine komplette Ausbildung in einem Ausbildungsberuf dar. Dabei beträgt die Dauer in der Regel 2/3 der regulären Ausbildungszeit. Flankierend zu einer betrieblichen Umschulung ist auch eine Unterstützung im Rahmen von umschulungsbegleitenden Hilfen möglich. Umschulungsbegleitende Hilfen können beispielsweise Stützunterricht, Prüfungsvorbereitung und Unterstützung bei Lern- und Arbeitstechniken umfassen.
 - Bei **berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen (TQ)** handelt es sich um Bildungsangebote, die in systematisch aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss im Rahmen der Externenprüfung vorbereiten. In der Regel umfasst die Qualifizierung in einem Ausbildungsberuf fünf bis acht Module. Dabei ist es auch möglich, nur einzelne TQ-Module eines Berufsbildes zu absolvieren oder sie zur Vorbereitung auf eine Umschulung zu nutzen.
-



Was wird gefördert?

Bei Bedarf kann vor einer abschlussorientierten Weiterbildung ein Vorschalt-Grundkompetenz-Kurs in Deutsch, Mathe und IT genutzt werden.

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.

2.1.1 Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen

Bei abschlussorientierten Weiterbildungen sind die Kosten für die Weiterbildung förderfähig. Zudem kann der Arbeitgeber einen Arbeitsentgeltzuschuss beantragen und dem Mitarbeiter selbst wird, bei erfolgreichem Bestehen der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung, eine Weiterbildungsprämie gewährt.

2.1.1.1 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.

2.1.1.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Bei abschlussorientierter Weiterbildung ist die Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses 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.



Was wird gefördert?

2.1.1.3 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.

2.2 Anpassungsqualifizierungen

Anpassungsqualifizierungen zielen 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.

Grundsätzlich können alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße an einer Anpassungsqualifizierung teilnehmen. Voraussetzung ist, dass der Erwerb des Berufsabschlusses in der Regel mindestens 2 Jahre zurückliegt und der Mitarbeiter in den letzten zwei Jahren nicht an einer nach §82 SGB III geförderten Anpassungsqualifizierung teilgenommen hat.

Bei Bedarf kann vor einer Anpassungsqualifizierung ein Vorschalt-Grundkompetenz-Kurs in Deutsch, Mathe und IT genutzt werden.

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

2.2.1 Förderung Anpassungsqualifizierungen

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 außerdem ausgeschlossen, wenn

- innerhalb der letzten zwei Jahre eine Weiterbildung nach § 82 SGB III gefördert wurde,



Was wird gefördert?

- 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

2.2.1.1 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 anteilig in Relation zur Betriebsgröße gefördert:

- 100 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitern sowie für über 45-jährige oder schwerbehinderte Beschäftigte in Unternehmen bis 499 Arbeitnehmer
- 50 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben mit 50 bis zu 499 Mitarbeitern
- 25 Prozent bei Beschäftigten in Betrieben ab 500 Mitarbeitern

Liegt eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung beziehungsweise ein Tarifvertrag vor, so werden weitere 5 Prozent zu den Lehrgangskosten bezuschusst. 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.

Auch die Lehrgangskosten für einen Vorschalt-Grundkompetenz-Kurs werden immer zu 100 Prozent von der Agentur für Arbeit gefördert.

2.2.1.2 Arbeitsentgeltzuschuss

Wie auch die Zuschüsse zu den Lehrgangskosten, wurden auch die Arbeitsentgeltzuschüsse im Zuge des Weiterbildungsgesetzgebungsverfahrens vereinheitlicht. Bei Anpassungsqualifizierungen ist die Förderung in Abhängigkeit der Betriebsgröße 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

Was wird gefördert?

- die Weiterbildung in der Summe mehr als 120 Unterrichtseinheiten umfasst.

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

- 75 Prozent in Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitern
- 50 Prozent in Betrieben mit 50 bis zu 499 Mitarbeitern
- 25 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter

Wie auch bei den Lehrgangszuschüssen gilt beim Arbeitsentgeltzuschuss analog, dass weitere 5 Prozent zum Arbeitsentgelt bezuschusst werden, sofern eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder ein Tarifvertrag vorliegen.

2.3 Das Qualifizierungsgeld

Zum 01. April 2024 ist im Zuge des Aus- und Weiterbildungsgesetzes das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III eingeführt worden. Dieses ist eine Entgeltersatzleistung für die Dauer der beruflichen Weiterbildung. Die Finanzierung der Weiterbildung erfolgt durch den Arbeitgeber. Das Qualifizierungsgeld zielt darauf ab, Betriebe im Strukturwandel bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Während mit dem gleichen Gesetzgebungsverfahren die Voraussetzung der Betroffenheit vom Strukturwandel oder Weiterbildung in einem Engpassberuf bei der Anpassungsqualifizierung gestrichen wurde, ist dies bei der Gewährung des Qualifizierungsgeldes Voraussetzung. Ebenfalls muss ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vorliegen. Hierin müssen die Bereiche dargestellt werden, in denen die beruflichen Tätigkeiten der Beschäftigten durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Das Qualifizierungsgeld ist eine Ermessensleistung der zuständigen Agentur für Arbeit. Hierbei wird die Notwendigkeit des strukturbedingten Qualifizierungsbedarfes, die mit der beruflichen Weiterbildung verbundene Beschäftigungsperspektive sowie das Ausmaß der Inanspruchnahme geprüft.

2.3.1 Förderung Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld kann von allen Unternehmen unabhängig von der Unternehmensgröße beantragt werden. Für eine Förderung gelten die im Folgenden ausgeführten Voraussetzungen.

Was wird gefördert?

Tabelle 1

Voraussetzungen für die Förderung mit Qualifizierungsgeld

Voraussetzungen	Beschreibung
Zielgruppe	Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld erhalten, wenn <ul style="list-style-type: none">– die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt und– innerhalb der letzten 4 Jahre nicht nach dieser Vorschrift gefördert worden ist.– das bestehende Arbeitsverhältnis während der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.
Betriebliche Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none">– Strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe eines wesentlichen Teils der Belegschaft (20 Prozent bei mindestens 250 Beschäftigten, 10 Prozent bei weniger als 250 Beschäftigten)– Arbeitgeber finanziert die betriebliche Weiterbildung (Kostenübernahme durch Dritte ist zulässig)– Vorliegende Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag (bei Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern reicht eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers aus). Darin müssen der Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im betroffenen Betrieb dargestellt sein.
Angestrebtes Maßnahme-Ziel	Arbeitsmarktlich sinnvolle/relevante berufliche Weiterbildung <ul style="list-style-type: none">– die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgeht– zu welcher der Arbeitgeber nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelung verpflichtet ist– Träger der Maßnahme ist AZAV zertifiziert– nicht bereits für die gleiche Maßnahme Leistungen nach § 82 SGB III beantragt wurden
Maßnahmedauer	<ul style="list-style-type: none">– mehr als 120 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten– maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach §180 Abs. 4 SGB III

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

Das Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dem Antrag ist eine Zustimmung der Arbeitnehmer, die Qualifizierungsgeld erhalten sollen, zur Teilnahme an der Maßnahme beizufügen. Der Antrag sollte spätestens 3 Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.



Was wird gefördert?

Bei der Gewährung des Qualifizierungsgeldes müssen die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber übernommen werden, zulässig ist auch eine Kostenübernahme durch Dritte.

2.3.1.1 Arbeitsentgeltzuschuss

Die Betriebsvereinbarung/der betriebsbezogene Tarifvertrag muss für Zeiten der Teilnahme an einer Weiterbildung vorsehen, dass kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

Das Qualifizierungsgeld beträgt bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent und bei Beschäftigten ohne Kinder 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz. Die Nettoentgeltdifferenz wird aus dem Soll- und Ist-Entgelt für den Referenzzeitraum (letzter abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum, welcher 3 Monate vor dem Beginn der Maßnahme liegt) ermittelt. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, das Qualifizierungsgeld richtig zu berechnen (vgl. § 320 Abs. 1a SGB III und Rechtsfolge bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Erfüllung der Verpflichtung vgl. § 321 Nr. 5 SGB III) und Steuern und Sozialabgaben richtig abzuführen. Daher ist die Empfehlung das Qualifizierungsgeld nur mit einem dafür vorgesehen Programm abzurechnen und keine Übergangslösungen über Kurzarbeitergeldprogramme zu nutzen, da wesentliche Unterschiede der Abrechnung bestehen und sich Fehler bei der Verbeitragung und Versteuerung des Arbeitsentgeltes einschleichen könnten, die dann zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Gewährt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer, während der durch das Qualifizierungsgeld geförderten Maßnahme, Zusatzleistungen, werden diese Zusatzleistungen in der Regel nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Ausnahme ist, wenn die Summe aus Zuschuss, Qualifizierungsgeld und Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

3 Beratung und Kontakt

Hilfestellung für Unternehmen

3.1 Taskforce Fachkräftesicherung FKS+

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+* beinhaltet folgende Serviceleistungen für Unternehmen:

- Individuelle Bedarfsanalyse
- Qualifizierung von Beschäftigten
- Beratung zu Förderinstrumenten
- Unterstützung bei der Personalgewinnung aus dem Inland
- Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland
- Unterstützung bei der Integration von Geflüchteten
- Digitalisierung und Arbeiten 4.0
- Kostenfreie Online-Veranstaltungen der Taskforce FKS+

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 Serviceeinheit fungiert außerdem 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 verschiedenen Themen der Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung an. Ein Themenschwerpunkt ist dabei der Bereich der Aus- und Weiterbildung und aktuelle Förderoptionen.

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



3.2 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

Sandra Kühn

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-479
sandra.kuehn@baymevbm.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