

**Ermessenslenkende Weisung 01/2020  
Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (FbW Beschäftigte)**

---

**Inhalt**

Gültigkeit der Ermessenslenkenden Weisung.....	1
Einleitung .....	1
Fördergrundsätze und Verfahrenshinweise .....	2
Fördervoraussetzungen.....	2
Teilqualifikationen, Geringqualifizierte.....	2
Anforderung an die Weiterbildung/Anpassungsqualifizierung.....	2
Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) .....	2
Förderdauer .....	2
Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt.....	3
Förderhöhe .....	3
Lehrgangskosten .....	4
Abschlussorientierte Maßnahmen .....	4
Anpassungsqualifizierungen.....	4
Gründe für die ermessenslenkende Weisung .....	5

---

**Gültigkeit der Ermessenslenkenden Weisung**

Diese Weisung gilt ab dem 20.01.2020 für alle Antragstellungen ab diesem Zeitpunkt.

**Einleitung**

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurden die Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erweitert. Menschen, die trotz ihres Einkommens weiter auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen sind, sollen vorrangig mit Weiterbildungen gefördert werden, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Damit leistet das Jobcenter München einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und erweitert gleichzeitig die Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Lebensunterhalt aus eigenen Kräften bestreiten zu können.

Auch sollen mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter mehr Menschen zur Weiterbildung angeregt werden und so dafür gesorgt werden, dass Beschäftigte dem zunehmend digitalisierten und automatisierten Arbeitsmarkt gewachsen sind.

Daneben können Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung erhalten, die einem Arbeitnehmer mit für die Teilnahme an einer Weiterbildung ganz oder teilweise freistellen.

Das Jobcenter kann bei Leistungen der aktiven Arbeitsförderung ermessenslenkende Weisungen erlassen, um den Integrationsfachkräften eine sachgerechte Auswahl unter den zu fördernden Leistungsberechtigten zu ermöglichen.

Das Jobcenter stellt einen Teil der Mittel aus seinem Eingliederungstitel für die Förderung der beruflichen Weiterbildung bereit. Diese sind Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung.

## Fördergrundsätze und Verfahrenshinweise

Ergänzend zu dieser ermessenslenkenden Weisung sind die Umsetzungshinweise des JC München und die fachlichen Weisungen der BA zu §§ 81 ff SGB III in Verbindung mit § 16 SGB II beachten. Hinsichtlich der internen Abwicklung und den Dokumentationsstandards gelten die in den Umsetzungshinweisen des Jobcenter Münchens beschriebenen Abläufe und Zuständigkeiten.

Als Umsetzungshinweise gilt der Wiki-Artikel zu [FbW für Beschäftigte](#).

Das Jobcenter München orientiert sich grundsätzlich bei der Förderhöhe der Lehrgangskosten und des AEZ an den in der jeweils gültigen Fassung der [Geschäftsanweisung der AA München zur Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter](#) festgelegten Höhen. (s. [BA Intranet](#) » [Dienststellen](#) » [Bayern](#) » [AA München](#) » [Arbeitsmittel](#) » Geschäftsanweisungen)

Hinsichtlich der Regelungen zur Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit gilt die zwischen der AA München und dem JC München abgestimmte Vereinbarung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (FbW Beschäftigte) in der jeweils gültigen Fassung.

## Fördervoraussetzungen

### Teilqualifikationen, Geringqualifizierte

Geringqualifizierte, die auf Grundlage des § 81 SGB III i.V.m. § 16 SGB II gefördert werden, können ausschließlich bei Teilnahme an Weiterbildungen gefördert werden, die zu einem Berufsabschluss führen. Grundsätzlich hat der Erwerb von Berufsabschlüssen in herkömmlicher Form über Umschulungen oder Vorbereitungslehrgänge für Externenprüfungen Vorrang vor dem Erwerb von Teilqualifikationen.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 25 Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist immer zu prüfen, ob eine Berufsausbildung noch möglich ist.

### Anforderung an die Weiterbildung/Anpassungsqualifizierung

- Maßnahme ist zur dauerhaften und individuellen Beschäftigungssicherung notwendig
- Maßnahmen, deren Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingeschränkt sind, können nicht gefördert werden (weder mit FbW noch mit AEZ). Grundsätzlich können nur Maßnahmen mit einer Dauer von mehr als 160 (mindestens 161) Unterrichtseinheiten gefördert werden
- Der jeweilige Kurs muss nach AZAV zertifiziert sein bzw. es muss sich um eine Umschulung mit Einzelzulassung (betriebliche Umschulung) handeln.

## Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)

### Förderdauer

AEZ wird für die gesamte Dauer der Maßnahme gewährt. Als Maßnahmedauer gilt der komplette Maßnahmezeitraum vom 1. bis zum letzten Teilnahmetag. Wird z.B. eine Maßnahme mit 161 Unterrichtseinheiten auf 12 Monate Teilnahme verteilt, werden auch 12 Monate Förderdauer für den AEZ zu Grunde gelegt.

Die Förderdauer beträgt in der Regel bei Teilnahme an:

- Umschulungen 2/3 der regulären Ausbildungsdauer  
Ausnahmen:
  - Wenn eine Verkürzung um 1/3 der regulären Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen ist, so ist ein Maßnahmeteil von bis zu zwei Dritteln förderungsfähig, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert ist.

- Für den Bereich Altenpflege gelten die auf Grund § 131b SGB III in den Fachlichen Weisungen festgesetzten Sonderregelungen. Demnach kann bei Weiterbildungen zum/ zur Altenpfleger/in, die bis zum 31.12.2019 beginnen, ein AEZ für die dreijährige Ausbildungsdauer gewährt werden, wenn bei der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer keine Verkürzungstatbestände gem. § 7 Altenpflegegesetz (AltPflG) vorliegen.
- Vorbereitung auf die Externenprüfung in der Regel 3-8 Monate
- Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen in der Regel 2-6 Monate je Modul (5-8 Module)

### **Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt**

Für den Zuschuss sind berücksichtigungsfähig das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es das tarifliche Arbeitsentgelt oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Arbeitsentgelt nicht übersteigt, sowie der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

### **Förderhöhe**

Die Förderhöhe richtet sich nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei ist unter anderem das arbeitsmarktpolitische Interesse, das Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbildung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen.

Die Förderhöhe beträgt grundsätzlich maximal bis zu 100% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.

Bei Teilnahme an abschlussorientierten Weiterbildungen soll die AEZ-Höhe 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Bei Teilnahme an berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen richtet sich die Förderhöhe nach der Anzahl der bereits absolvierten Bausteine und staffelt sich wie folgt:

<b>Absolvieren der</b>	<b>Zuschusshöhe</b>
1. Teilqualifikation	mindestens 50%
2. Teilqualifikation	mindestens 60%
3. Teilqualifikation	mindestens 80%
4. Teilqualifikation	90%
5. Teilqualifikation und jede weitere aufbauende TQ	100%

Bei einer Förderung mit unmittelbarer Einstellung direkt aus Arbeitslosigkeit im SGB II-Bezug ist, unabhängig von der Anzahl der absolvierten Bausteine, grundsätzlich eine 100% Förderung möglich. Dies gilt insbesondere dann, wenn davon auszugehen ist, dass im Anschluss an die Qualifizierung der Arbeitnehmer unabhängig vom SGB II leben kann.

Die AEZ Förderhöhe bei Anpassungsfortbildungen ist abhängig von der Betriebsgröße und staffelt sich wie folgt:

Betriebsgröße	Lehrgangskosten
Betriebe unter 10 Mitarbeiter (Kleinstbetriebe)	maximal 75%
Betriebe mit 10 bis 249 Mitarbeiter (KMU)	maximal 50%
Betriebe mit 250 bis 2.499 Mitarbeiter	maximal 25%
Betriebe ab 2.500 Mitarbeiter	maximal 25%

## Lehrgangskosten

Von der Möglichkeit des Verzichts der Ausstellung eines Bildungsgutscheins wird im Jobcenter München kein Gebrauch gemacht.

### Abschlussorientierte Maßnahmen

Bei Teilnahme an abschlussorientierten Weiterbildungen (Umschulungen, TQ, Externenprüfung, Grundkompetenzen) beträgt die Förderhöhe der Lehrgangskosten generell 100%.

### Anpassungsqualifizierungen

Im Jobcenter München sollen Personen, die trotz (Erwerbs-) Einkommens hilfebedürftig sind (sog. Erwerbsaufstocker) grundsätzlich gemäß § 16 SGB II i.V.m. § 82 SGB III gefördert werden. Diese Regelung sieht eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten vor.

Die Zuschusshöhe orientiert sich an der Betriebsgröße und staffelt sich wie folgt:

Betriebsgröße	Lehrgangskosten
Betriebe unter 10 Mitarbeiter (Kleinstbetriebe)	i.d.R. bis 100%
Betriebe mit 10 bis 249 Mitarbeiter (KMU)	i.d.R. 50%
Mitarbeiter in KMU ab 45 Jahren oder mit SB Status	i.d.R. bis 100%
Betriebe mit 250 bis 2.499 Mitarbeiter	maximal 25%
Betriebe ab 2.500 Mitarbeiter	maximal 15%
Ausnahme bei Vorliegen einer Betriebs-/ Tarifvereinbarung, die eine betriebliche Weiterbildung regelt	maximal 20%

Im Rechtskreis SGB II ist die Förderung einer Weiterbildung von Erwerbsaufstockern grundsätzlich auch nach § 16 SGB II i.V.m. § 81 Abs. 1 SGB III möglich, sofern die Weiterbildung notwendig ist, um die Hilfebedürftigkeit zu verringern oder zu beenden.

Ist bereits vor Beginn der Weiterbildung absehbar, dass der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin durch die Teilnahme an der Maßnahme die Hilfebedürftigkeit beenden kann, soll im Jobcenter München die Förderung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter vorrangig nach den Vorschriften des § 16 SGB II i.V.m. § 81 Abs. 1 SGB III erfolgen. In diesen Fällen werden die Lehrgangskosten unabhängig von der Betriebsgröße generell in voller Höhe übernommen.

Eine Wettbewerbsverzerrung zu Gunsten von Erwerbsaufstockern, die gemäß § 16 SGB II i.V.m. § 81 Abs. 1 SGB III gefördert werden, ist nicht zu befürchten, da die Erhöhung des Einkommens im Anschluss an eine erfolgreiche Weiterbildung mit einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten gleichzusetzen ist.

### **Gründe für die ermessenslenkende Weisung**

Diese ermessenslenkende Weisung dient der Sicherstellung einer Gleichbehandlung im Jobcenter München und bildet die Grundlage für die Bewilligung der Leistung. Unabhängig davon ist im Einzelfall immer Ermessen, insbesondere bei atypischen Fällen, durch die Integrationsfachkräfte auszuüben und mit dem/der TL abzusprechen.

Darüber hinaus ist sie Grundlage für die Einhaltung einheitlicher Standards bei der Beratung und Förderung Beschäftigter Arbeitnehmer im Jobcenter und der Agentur für Arbeit München.