

Stellungnahme

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Positionierung des ZDH zum Entwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz).

Berlin, 29.03.2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Berufliche Bildung
+49 30 20619-300
born@zdh.de

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
+49 30 20619-182
dannbring@zdh.de
EU Transparency Register Nr. 5189667783-94

Vorbemerkung

Den großen Herausforderungen durch die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und Dekarbonisierung kann nur mit qualifizierten Fachkräften begegnet werden. Das Handwerk will und wird seinen Beitrag für das Gelingen des Transformationsprozesses leisten. Dies kann jedoch nur dann zum Erfolg führen, wenn für diese Herausforderung zusätzliche und einschlägig qualifizierte handwerkliche Fachkräfte verfügbar sind. Notwendig sind hierfür neben dem Qualifizierungsengagement des Handwerks selbst flankierende und unterstützende Maßnahmen. Dabei sind insbesondere die Bedarfe von Kleinst- und Kleinunternehmen im Handwerk in den Blick zu nehmen. Sie sind einerseits bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen aufgrund ihrer Betriebsgröße und des häufig fehlenden Bekanntheitsgrades auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligt. Andererseits stehen geringe Mitarbeiterzahlen einer Freistellung von Beschäftigten für eine (Nach-)Qualifizierung im Weg, da sie der Bearbeitung von Kundenaufträgen entgegenstehen und Betriebsabläufe zum Erliegen bringen können. Diese besonderen Herausforderungen müssen bei dem geplanten Gesetzesvorhaben Berücksichtigung finden.

Bewertung des Gesetzentwurfs

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden Absichtserklärungen aus dem Koalitionsvertrag zur Einführung einer „Ausbildungsgarantie“ und eines Qualifizierungsgeldes umgesetzt sowie die bestehenden Regelungen zur Förderung der Weiterbildung nach § 82 SGB III vereinfacht und die Möglichkeit der Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit verlängert.

„Ausbildungsgarantie“

Mit der Einführung neuer und einer Flexibilisierung bestehender Förderinstrumente am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung werden berufliche und regionale Passungsprobleme in den Blick genommen und Jugendliche bei der Einmündung in eine Ausbildung unterstützt. Die Herausforderungen, vor denen Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze stehen, werden jedoch nur mittelbar durch Anreize für einen Übergang junger Menschen in eine betriebliche Ausbildung gefördert. Gerade Klein- und Kleinstbetriebe im Handwerk sind aber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie der zielgruppengerechten Ansprache von Ausbildungsinteressierten und der Förderung von Auszubildenden zu unterstützen. Ziel muss es sein, ihr Ausbildungsengagement wieder zu erhöhen bzw. ihrem Rückzug vom Ausbildungsmarkt aufgrund mehrjähriger vergeblicher Bemühungen, Ausbildungsstellen zu besetzen, entgegenzuwirken.

Durch ein neues gefördertes Betriebspraktikum (§ 48a SGB III) und die Flexibilisierung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) kann ein unmittelbarer Übergang

in eine betriebliche Ausbildung unterstützt und ein „Klebeffekt“ an einen Ausbildungsbetrieb erreicht werden. Der neu eingeführte Mobilitätzuschuss (SGB III 73a) leistet einen Beitrag zum Abbau finanzieller Hürden für Bewerberinnen und Bewerber bei der überregionalen Ausbildungsplatzsuche. Zur Erhöhung der überregionalen Mobilität ist jedoch auch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum – insbesondere einschließlich einer sozial-pädagogischen Betreuung für die vielfach minderjährigen Auszubildenden im Handwerk – und ein bedarfsorientiertes Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs zwingend erforderlich. Denn die häufig nicht-mobilisierten Jugendlichen können in der Regel nur unter Nutzung des ÖPNV ihre Ausbildungsstätten, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten im Handwerk erreichen.

Angebote der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (SGB III 76) sollen künftig allen Jugendlichen zur Verfügung stehen, werden aber als „ultima ratio“ nach Ausschöpfung anderer Beratungs- und Vermittlungsmöglichkeiten ausgewiesen. Unklar ist weiterhin, in welcher Quantität und Qualität Bewerbungs- und Vermittlungsbemühen erwartet werden und wie diese nachzuweisen sind (§ 76 Abs. 5). Sie sollen ab 1. Juli 2024 durch eine Erhöhung der an Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung gezahlten Vermittlungspauschale für den Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis flankiert werden (§ 76 Abs. 5). Ergänzend ist eine optionale Nachbetreuung nach einem Übergang aus der außerbetrieblichen in eine betriebliche Berufsausbildung durch denselben Träger vorgesehen (§ 76 Abs. 2). Hierdurch kann ein sich anschließendes betriebliches Ausbildungsverhältnis stabilisiert und damit die Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Handwerk unterstützt werden.

Bewertung

- + Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der Folgen der Pandemie und des Ukraine-Krieges ist der Verzicht auf eine betriebliche Ausbildungsumlage und eine damit einhergehende zusätzliche finanzielle Belastung von Handwerksbetrieben ausdrücklich zu begrüßen. Die Vermeidung einer Ausbildungsumlage ist vor diesem Hintergrund auch auf Ebene der Bundesländer essenziell. Der Regierungsentwurf hebt in der Begründung ausdrücklich hervor, dass von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie Abstand genommen wurde. Eine Finanzierung aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit darf jedoch nicht zu einer Erhöhung der Sozialabgaben und damit zu einer weiteren Belastung der Handwerksbetriebe führen.
- + Der ganzheitliche Ansatz bei der Ausgestaltung der „Ausbildungsgarantie“, der mit neuen und flexibilisierten Förderinstrumenten insbesondere die Berufsorientierung und einen Übergang in eine betriebliche Ausbildung in den Blick nimmt, kann die Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk unterstützen.
- + Positiv zu bewerten ist die Erhöhung der Vermittlungspauschale für einen Übergang von einer BaE in eine betriebliche Ausbildung und die Möglichkeit einer Fortsetzung der sozial-pädagogischen Betreuung im Betrieb. Diese Maßnahmen können die betriebliche Ausbildung im Handwerk und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stärken.
- ➔ Aufgrund des häufig minderjährigen Alters der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung im Handwerk ist keine hohe Resonanz auf das neue

Förderinstrument Betriebspraktikum bei einer überregionalen Orientierung zu erwarten. Um die Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk zu unterstützen, ist auch eine Unterbringung von Auszubildenden im Jugendwohnen sicherzustellen.

- ➔ Eine Inanspruchnahme von außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten durch „Marktbenachteiligte“ sollte nur erfolgen, wenn Angebote der Berufsberatung wahrgenommen werden sowie regionale und überregionale Vermittlungsbemühungen trotz Mobilitätsanreizen ebenso wie eigene Bewerbungen nachweislich erfolglos geblieben sind. Hierbei ist eine Klarstellung erforderlich, wie die Art und Anzahl der Angebote und Bewerbungen nachzuweisen sind.
- ➔ Ein zusätzliches außerbetriebliches Ausbildungsangebot soll es nur in Regionen geben, in denen die Agenturen für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben. Für die Definition dieser Unterversorgung ist die Bewerber-Stellen-Relation als einziges relevantes Kriterium heranzuziehen. Ziel muss es sein, die Entwicklung regionaler Ausbildungsmärkte zulasten der Ausbildungsbetriebe im Handwerk zu verhindern.
- ➔ Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeiten im Handwerk, Ausbildungsplätze zu besetzen, ist ein zusätzliches außerbetriebliches Ausbildungsangebot kritisch zu bewerten. Das bestehende Angebot an BaE-Plätzen wird bislang bei weitem nicht ausgeschöpft, sodass ein Bedarf an zusätzlichen Plätzen auch bei einer Öffnung der Zielgruppe auf sogenannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche nicht erkennbar ist. Es ist daher zwingend erforderlich, ergänzend zu den Sozialpartnern auch Handwerkskammern in die Entscheidung einzubeziehen, in welchen Ausbildungsberufen außerbetriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche ohne Förderbedarf angeboten werden.

Qualifizierungsgeld

Mit dem Qualifizierungsgeld (§ 82 a bis c - E) wird ein weiteres Instrument zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im Instrumentenkasten des SGB III geschaffen. Aufgrund der Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes – vor allem mit Blick auf die Leistungshöhe und die Voraussetzungen für die Förderung – ist es eher für große Unternehmen ausgerichtet. Für die Weiterbildung von Beschäftigten der meist kleineren Handwerksbetriebe dürften die Vorschriften nach § 82 in der Regel die günstigere Variante in Bezug auf die Förderhöhe darstellen. Daran wird vermutlich auch die Regelung nichts ändern, nach der in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten statt einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend sein soll.

Das Qualifizierungsgeld soll der strukturwandelbedingten Weiterbildung von Beschäftigten dienen, sofern diese einer nachhaltigen Weiterbeschäftigung im Betrieb dient. Es können Maßnahmen bei zugelassenen Trägern gefördert werden, wenn diese mehr als 120 Stunden umfasst. Als betriebliche Voraussetzungen gelten, dass in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten mindestens 20 Prozent der Beschäftigten einen strukturwandelbedingten Anpassungsbedarf aufweisen und die Weiterbildung vom Arbeitgeber finanziert wird. In kleineren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten müssen lediglich 10 Prozent der Beschäftigten betroffen sein. Zudem muss eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes regeln.

Die geförderten Beschäftigten erhalten für die Dauer der Weiterbildung für den resultierenden Arbeitsausfall Lohnersatzleistungen in Höhe des Kurzarbeitergeldes bzw. Arbeitslosengeldes (60 bzw. 67 Prozent des Nettoentgelts). Die Regelungen zur Berechnung und Berücksichtigung von Hinzuverdiensten entsprechen weitgehend denen beim Kurzarbeitergeld. Eine Förderung mit dem Qualifizierungsgeld soll für Beschäftigte nur einmal in einem Zeitraum von vier Jahren möglich sein.

Bewertung

- + Positiv ist zu bewerten, dass beim Qualifizierungsgeld keine Zertifizierung der einzelnen Maßnahmen vorgeschrieben ist. Die Maßnahmenzertifizierung ist ein wesentliches Hindernis für die Inanspruchnahme der Förderung der Weiterbildung gemäß den bisherigen Regelungen im § 82 SGB III. Allerdings wird auch hier ein Stundenumfang der Maßnahmen von mehr als 120 Stunden vorgesehen, was für viele kleine Handwerksbetriebe eine zu lange Ausfallzeit der Beschäftigten darstellt.
- Im Grundsatz ist derzeit keine Lücke bei der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im SGB III zu erkennen. Ob es insofern eines weiteren eigenen Instrumentes mit dem geplanten Qualifizierungsgeld bedarf, ist anzuzweifeln. Tatsächlich handelt es sich bei dem Qualifizierungsgeld auch nicht um ein eigenständiges „neues“ Instrument. Vielmehr werden im Gegenzug einzelne Regelungen des § 82 gestrichen (z. B. die Erhöhung der Beteiligung an den Weiterbildungskosten und dem Arbeitsentgelt um jeweils 10 Prozentpunkte, wenn 20 Prozent der Belegschaft den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen oder zusätzlich 5 Prozentpunkte der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts bei Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung), die nun beim Qualifizierungsgeld aufgegriffen werden.
- Aufgrund der nun nicht mehr optionalen Anforderungen an die Quote der Betroffenheit vom Strukturwandel und dem Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags ist das Qualifizierungsgeld klar auf große bzw. größere Betriebe ausgerichtet. Nach der neuen Regelung kommen nur solche Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmern in den Genuss der neuen Förderung, wenn das Vorliegen und die Modalitäten eines strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs in einer Betriebsvereinbarung bzw. einem betriebsbezogenen Tarifvertrag, also Haustarifvertrag, geregelt ist. Wenngleich diese Anforderungen nicht für Betriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmern gelten, so werden mit dieser Regelung faktisch etliche mittelgroße Betriebe des Handwerks von der Förderungsmöglichkeit ausgeschlossen. Diese mittelstandsfeindliche Regelung für Betriebe mit bis zu 249 Arbeitnehmern muss gestrichen und dahingehend angepasst werden, dass auch für Unternehmen dieser Größe eine qualifizierte schriftliche Erklärung, die die geplanten betrieblichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung beschreibt, ausreichend ist.
- Vor diesem Hintergrund bleiben die Regelungen für Kleinstbetriebe und kleine Betriebe mit 100 Prozent der Weiterbildungskosten bzw. 75 Prozent des Arbeitsentgelts in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten und 50 Prozent jeweils der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts bei Betrieben mit 11 bis 250 Beschäftigten günstiger.

- Insofern handelt es sich beim Qualifizierungsgeld um ein Instrument, das eher geringe Anwendung im Handwerk finden dürfte. Für große Unternehmen insbesondere der Industrie mit überdurchschnittlichen Löhnen und Gehältern dürfte es hingegen attraktiver sein als die aktuellen Regelungen im § 82 SGB III.

Weitere Änderungen im SGB III zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten nach § 82

Im Gegenzug zur Einführung des Qualifizierungsgeldes werden einige Regelungen des § 82 SGB III abgeschafft, so die Möglichkeit zusätzlicher Leistungen, wenn mindestens 20 Prozent der Belegschaft den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen (§ 82 Abs. 5 SGB III). Dieser Wegfall wird weitgehend durch das Qualifizierungsgeld kompensiert.

Ebenfalls werden die Voraussetzungen für die Förderungen großzügiger gestaltet, indem eine Ausbildung nur noch mindestens zwei statt zuvor vier Jahre zurückliegen muss (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Auch darf die letzte Förderung nach § 82 künftig nur noch zwei statt vier Jahre zurückliegen (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Vor allem die kürzere Frist nach der Ausbildung ist zu begrüßen, da es in vielen Gewerken wichtige Qualifikationen gibt, die die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten verbessern, die aber nicht Gegenstand der Ausbildung sind.

Auch die Einschränkung der Förderung auf durch Technologie- bzw. Strukturwandel betroffene Beschäftigte und Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben in § 82 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 SGB III, wird aufgehoben.¹ Hierdurch können künftig mehr Betriebe ohne einen komplizierten Nachweis der Betroffenheit die Förderung in Anspruch nehmen. Allerdings werden Handwerksbetriebe aufgrund ihrer durchschnittlich geringeren Größe von meist weniger als 250 Beschäftigten von dieser Erleichterung nicht profitieren, da sie schon heute von den Voraussetzungen ausgenommen sind.

Darüber hinaus wird in § 82 Abs. 2 die Auslegung der Förderobergrenzen für die Erstattung der Lehrgangskosten in feste Anteile umgewandelt. Auch werden die bisher 4 Unternehmensgrößenklassen auf nur noch 3 zusammengeführt. Hierbei wird die größte Klasse mit mehr als 2.500 Beschäftigten gestrichen und der Klasse ab 250 Beschäftigten zugeordnet. Damit ist auch den größten Betrieben künftig zusätzlich zum Qualifizierungsgeld eine höhere Förderung bei den Weiterbildungskosten im Rahmen des § 82

¹ „Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind.“

SGB III möglich. Analog werden die Obergrenzen zur Erstattung der Arbeitskosten in fixe Größen umgewandelt und die größte Unternehmenskategorie gestrichen (§ 82 Abs. 3).

Bewertung

- Zusammen mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes fokussieren sich die Leistungsvereinfachungen bzw. Verbesserungen der Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte sehr auf große Unternehmen. Insofern profitieren die durchschnittlich kleinen Handwerksbetriebe eher wenig. Dabei besteht hier durchaus ein Bedarf an Erleichterungen, wie die Förderzahlen zeigen. Trotz der möglichen großzügigen Leistungen im Bereich der Lehrgangskosten und der Erstattung des Arbeitsentgelts wurden zuletzt nur 3.296 Beschäftigte aus Kleinstbetrieben (bis zu 10 Beschäftigte) gefördert. In der Größenklasse darüber waren es immerhin 4.440 Beschäftigte.²
- Ursachen für die geringe Inanspruchnahme der Förderung im Handwerk sind vor allem drei Voraussetzungen, die im Zuge der Reform der Weiterbildungsförderung ebenfalls dringlich angepasst werden sollten. Eine erste wesentliche Hürde für die Anbieter von Weiterbildungsangeboten im Handwerk stellt die geforderte Maßnahmenzertifizierung dar. Diese ist teuer und aufwendig im Verhältnis zu vergleichsweise wenigen potenziellen Teilnehmern an den hoch spezialisierten Weiterbildungen im Handwerk. Die Streichung der Maßnahmenzertifizierung gem. § 82 Abs. 1 Nr. 5 SGB III könnte die Handwerksbetriebe dahingehend unterstützen, schwerpunktsetzend und bedarfsgerecht Weiterbildungskurse für die Beschäftigten zur Förderung zu beantragen.
- Die zweite wesentliche Hürde für die Teilnahme der Beschäftigten an der geförderten Weiterbildung gem. § 82 SGB III stellt der Mindestumfang von 120 Stunden für eine Maßnahme dar. Je intensiver der Fachkräftemangel im Handwerk, umso weniger ist den Betrieben die Freistellung ihrer Beschäftigten für so umfangreiche Weiterbildungen möglich. Hier sollte dringend eine deutliche Absenkung der Mindeststundenzahl vorgenommen werden, um auch für Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten eine Nutzung der Förderung zu erleichtern, mindestens eine Halbierung der Stundenzahl auf 60 Stunden. Besser wäre allerdings eine Absenkung auf 40 Stunden. Dies entspricht am ehesten der gängigen Praxis, da viele Weiterbildungen im Handwerk einen Umfang von 40 Stunden aufweisen. Dies würde vor allem den Handwerksbetrieben gerecht, die sich durch den bereits jetzt schon existierenden Fachkräftemangel eine Freistellung der Beschäftigten für längere Zeit kaum auferlegen und somit die Förderung nicht nutzen können.
- Darüber hinaus stellen die nicht deckenden Erstattungsbeträge ein Problem für die Anbieter von Weiterbildung im Handwerk dar. Die nach Bundesdurchschnitt kalkulierten Erstattungen tragen in Gänze nicht die Kosten für die Anschaffung und Unterhaltung der kostspieligen Technik, die für die Durchführung der technisch hoch spezialisierten Weiterbildungen voraussetzend sind. Zudem wurde die Kalkulation der

² Bei den Zahlen handelt es sich um die Summe der Förderungen seit Jahresbeginn/ den gleitenden Jahresdurchschnitt. Quelle: Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen) der BA, Tabelle 7: Teilnehmende in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach der Fördergrundlage – ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger – Kostenträgerschaft insgesamt, Berichtsmonat Juli 2022.

Erstattung mit dem Parameter von zwölf Teilnehmenden berechnet. Die potenzielle Teilnehmerzahl in den handwerksspezifischen Weiterbildungen liegt erfahrungsgemäß darunter. Daher sollten auch nachweislich höhere Kosten der Weiterbildung erstattungsfähig sein bzw. die Kalkulation der Erstattung auf Basis von wenig als zwölf Teilnehmenden berechnet werden können.

Verlängerung der Förderung beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit gem. § 106a SGB III

Der mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz 2020 und mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz erweiterte § 106a SGB III schafft Anreize, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. Hierbei werden Arbeitgebern, deren Beschäftigte während der Kurzarbeit Weiterbildungen durchführen, die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte und die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet. Diese ursprünglich bis zum 31. Juli 2023 befristete Regelung wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

Bewertung

- Kurzarbeit wird im Handwerk – sofern überhaupt – in der Regel eher kurzfristig genutzt. Eine Änderung der Auftragslage führt dann regelmäßig und meist unvorhersehbar zu einer Beendigung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Dies erschwert Planungen für längerfristige Weiterbildung in den meist kleinen Betrieben des Handwerks erheblich, da alle Beschäftigten bei geänderter Auftragslage benötigt werden. Daher dürfte die Regelung, nach der entsprechend geförderte Weiterbildungen mindestens 120 Stunden umfassen müssen, eher selten Anwendung im Handwerk finden.
- ➔ Für Betriebe anderer Branchen mit langfristigerem Planungshorizont bei Kurzarbeit stellt die Variante der Weiterbildung während Kurzarbeit hingegen eine sinnvolle Möglichkeit dar.

Ansprechpartner:

Dr. Volker Born | Abteilung Berufliche Bildung

+49 30 20619-310

born@zdh.de

Jan Dannenbring | Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

+49 30 20619-182

dannenbring@zdh.de

www.zdh.de

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de