

Berufliche Weiterbildung in der Großregion

Bestandsaufnahme
September 2024

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Task Force Grenzgänger 3.0
der Großregion

Berufliche Weiterbildung in der Großregion

Bestandsaufnahme
September 2024



Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

Berufliche Weiterbildung in der Großregion, Bestandsaufnahme September 2024

Autorinnen: Alfonsine Camiolo, Céline Laforsch

Finanziert durch die Partner der Großregion:

Staatskanzlei des Saarlandes

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz

Ministerium für Arbeit, Luxemburg

Region Grand Est

Präфекtur Grand Est

Departement Moselle

Service public de Wallonie économie emploi formation recherche

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit und Übersetzbarkeit wurde in dieser Broschüre darauf verzichtet, immer gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die benutzten Formulierungen umfassen in gleicher Weise immer Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

Haftungsausschluss:

Für die in dieser Broschüre bereitgestellten Informationen gilt Haftungsausschluss. Die Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden.

Urheberrechte:

© Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion, September 2024

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion unzulässig.



Einleitung	5
I. Politik und Definitionen	6
A. Auf internationaler Ebene	6
B. Auf Ebene der Europäischen Union	6
C. Auf Ebene der Großregion	7
D. Politik der beruflichen Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion	8
E. Definitionen der beruflichen Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion	10
F. Zusammenfassung	14
II. Wesentliche Rechtsgrundlagen	15
A. Auf internationaler Ebene	15
B. Auf Ebene der Europäischen Union	15
C. Auf Ebene der Großregion	15
III. Hauptakteure	20
Entscheidungsträger / Hauptakteure in den einzelnen Ländern	20
IV. Maßnahmen und Instrumente	25
A. Deutschland: Saarland und Rheinland-Pfalz	25
B. Belgien: Wallonische Region und Deutschsprachige Gemeinschaft	30
C. Frankreich: Region Grand Est	34
D. Luxemburg	38
V. Finanzierung	41
A. Systeme zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	41
B. Finanzielle Anreize aufgeschlüsselt nach Begünstigtengruppen	45
VI. Freistellung von der Arbeit	53
VII. Best Practices: Projekte und Kooperation	56
A. Projekt Interreg Großregion DigiMob Industrie 4.0	56
B. Interreg-Projekt Nordwesteuropa Green SKHy	57
C. Kooperation zwischen den öffentlichen französischen und deutschen Arbeitsvermittlungsstellen: Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (GüS)	57
VIII. Im grenzüberschreitenden Kontext zu berücksichtigende Aspekte	59
IX. Feststellungen und Denkanstöße	63
X. Interviews	66
A. Vorgehensweise, Methodik und Danksagung	66
B. Liste der Interviews	66
XI. Konsultierte Berichte	69
Anhang 1 – Zusammenfassende Tabelle – Teil IV: Maßnahmen und Instrumente	71
Das Projekt Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0)	75



Einleitung

In Zeiten, in denen der Mangel an Arbeitskräften in unseren Gesellschaften immer stärker spürbar wird und die Entwicklung der Techniken und der Digitalisierung exponentiell verläuft, erscheint das Instrument der beruflichen Weiterbildung als unumgänglich, um diesen Herausforderungen zu begegnen.¹ Diese Erkenntnis ist natürlich auch in den Regionen/Staaten des Kooperationsraums der Großregion² im Bewusstsein. Derzeit sind dort Anpassungen und Erneuerungen der für den Bereich der beruflichen Weiterbildung geltenden Rechtsnormen und Politiken in vollem Gange. Eines der Merkmale der Großregion ist, dass sie ein Verflechtungsraum mit einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ist, in dem im Jahr 2023 mehr als 274.000³ Arbeitnehmer regelmäßig eine Grenze überquerten, um in einem Nachbarstaat zu arbeiten.

Auch wenn die Systeme der beruflichen Weiterbildung auf regionaler oder nationaler Ebene kohärent sind, stellt sich heraus, dass sie mehrheitlich noch nicht an die grenzüberschreitende oder europäische Mobilität angepasst sind. Um einen Überblick über die im Raum der Großregion bestehenden Systeme und Mechanismen zu gewinnen, haben die Finanzpartner des Projekts der Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0) die Ausarbeitung einer Bestandsaufnahme gewünscht, die ihnen ermöglichen soll, dieses Zukunftsthema unter einem rechtlichen Blickwinkel besser zu erfassen, insbesondere in seiner grenzüberschreitenden Dimension. Diese Bestandsaufnahme soll den politischen Entscheidungsträgern des Gipfels der Großregion als Arbeitsgrundlage dienen, um mögliche Handlungsansätze zu formulieren.

Ziel dieser Bestandsaufnahme ist es, die Organisation der Systeme sowie die bestehenden Maßnahmen und Instrumente der beruflichen Weiterbildung⁴ für die Zielgruppen der Grenzgänger in abhängiger Beschäftigung und der Arbeitssuchenden⁵ in jedem Teilgebiet der Großregion darzustellen. Dies geschieht insbesondere durch einen Vergleich der jeweiligen Definitionen des Begriffs der beruflichen Weiterbildung. Zudem ist die Kenntnis der Organisation und der Regelungen der benachbarten Systeme eine notwendige Voraussetzung, um eine gegenseitige Akzeptanz oder Anerkennung der Weiterbildungen und der Bildungseinrichtungen zu begünstigen. Darüber hinaus beleuchtet diese Bestandsaufnahme die grenzüberschreitenden Aspekte, die bei der Förderung von Kooperationsmaßnahmen oder Projekten, die zu beruflicher Weiterbildung führen, berücksichtigt werden müssen, ausgehend von der Feststellung, dass das Engagement für die berufliche Weiterbildung heutzutage nicht an den nationalen Grenzen Halt machen darf.⁶

¹ Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Großregion Band 24, Schwerpunktthema: Weiterbildung, S. 89.

² Der Raum der Großregion besteht aus: Deutschland durch die beiden Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland, Belgien durch die Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, Frankreich mit den Departements: Meurthe et Moselle, Meuse und Moselle, die zur Region Grand Est gehören sowie das Großherzogtum Luxemburg. <https://www.grossregion.net/Die-Grossregion-kompakt/Kooperationsraum>, abgerufen am 12.09.2024.

³ Berechnungen: IBA-OIE | Quellen: BA, IGSS, INAMI, INSEE (Schätzungen). Daten von 2023

* Schätzungen für 2022. Daten berechnet mit den Zahlen von BA und INAMI (2022) und dem Anteil der Lothringer unter den französischen Grenzgängern gemäß der letzten Volkszählung (2020, INSEE)

** 4.610 Personen davon wohnen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens <https://www.iba-oie.eu/>, abgerufen am 12.09.2024.

⁴ Gesetzlich vorgeschriebene Schulungen, die sich auf einen Beruf oder eine Berufsgruppe beziehen, sind nicht Gegenstand dieser Studie.

⁵ Die Situation von Beamten oder gleichgestellten Personen sowie von Selbstständigen ist nicht Gegenstand dieser Studie.

⁶ Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Großregion Band 24, Schwerpunktthema: Weiterbildung, S. 89 §3.

I. Politik und Definitionen

Unsere Gesellschaften sind im Wandel begriffen. Die Entwicklung der Techniken und der Digitalisierung ist immer weitreichender, zunehmend komplexer und rasanter. Damit der Arbeitsmarkt mit dieser Entwicklung Schritt halten kann, müssen die Kompetenzen der Arbeitskräfte laufend angepasst werden. Berufliche Weiterbildung spielt dabei eine entscheidende Rolle. Dieser erste Teil ist den politischen Tendenzen und den verfügbaren Definitionen dieses Begriffs gewidmet. Damit soll der Rahmen der beruflichen Weiterbildung beschrieben werden, auf dem diese Bestandsaufnahme beruht.

A. Auf internationaler Ebene

Auf internationaler Ebene wird die berufliche Weiterbildung nicht unter dieser Bezeichnung erwähnt. Diesbezüglich kann jedoch das 1974 ausgearbeitete Übereinkommen Nr. 140⁷ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den **bezahlten Bildungsurlaub** zitiert werden. Dieses Übereinkommen wurde von Frankreich (1975), Deutschland (1976) und Belgien (1993) ratifiziert. Es wurde dagegen nicht von Luxemburg ratifiziert. Bereits 1974 wurde in der Präambel festgehalten, dass die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwecken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und kultureller Art zu entsprechen. Der bezahlte Bildungsurlaub sollte nach diesem Übereinkommen als eines der Mittel zur Befriedigung der echten Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers in einer modernen Gesellschaft betrachtet werden.

Interessant ist, wie der Begriff **„bezahlter Bildungsurlaub“** in Artikel 1 des Übereinkommens definiert wird: *„bezahlter Bildungsurlaub bedeutet einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.“* Gemäß Artikel 11 des Übereinkommens sind Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichzustellen.

B. Auf Ebene der Europäischen Union

Die Weiterbildung ist auch in den Texten der Europäischen Union verankert. So hat gemäß Artikel 14, Abs. 1 der **Charta der Grundrechte der Union**⁸ jede Person das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung.

2017 wurde dieses Recht in Kapitel 1, Ziffer 1 der **Europäischen Säule sozialer Rechte**⁹ unter der Überschrift „Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen“ erneut festgehalten.

In diesem Absatz heißt es: *„Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und **lebenslanges Lernen** von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem*

⁷ Das gesamte Übereinkommen kann unter folgendem Link abgerufen werden: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312285:NO, abgerufen am 18.07.2024.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>, abgerufen am 24.07.2024.

⁹ Amtsblatt der Europäischen Union (Abl. EU) vom 13.12.2017, interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (2017/C 428/09).



Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen“. Der Aktionsplan zur europäischen Säule setzt auf dem Gebiet der Kompetenzen ein ambitioniertes Ziel: Bis 2030 sollen mindestens 60 % aller Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter jedes Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.¹⁰

Unter der französischen Präsidentschaft der Union nahm der Rat der Union im Jahre 2022 eine Empfehlung zur Unterstützung der Initiativen der Mitgliedstaaten an, die mehr Erwachsene in die Lage versetzen sollen, sich an Weiterbildungen zu beteiligen. Außerdem wird den Mitgliedstaaten empfohlen, **individuelle Lernkonten einzurichten**,¹¹ die unabhängig vom Erwerbs- oder Beschäftigungsstatus der Personen geführt werden und Ansprüche sichern sollen, die jedes Jahr angespart oder genutzt werden können, um eine umfassendere Weiterbildung zu ermöglichen.¹²

C. Auf Ebene der Großregion

In einer 2010 vom INSEE Lorraine (französisches Amt für Statistik und Wirtschaftsstudien) veröffentlichten Studie¹³ wurde darauf hingewiesen, dass es keine gemeinsame Definition des Begriffs der Weiterbildung gibt. Zitiert wurde jedoch die von der **OECD formulierte Definition**, wonach **berufliche Weiterbildung** „alle Arten von Ausbildungen umfasst, die von Behörden organisiert, finanziert oder gefördert, auf Kosten der Arbeitgeber angeboten oder von den Begünstigten selbst finanziert werden. Alle organisierten systematischen Schulungs- und Ausbildungsaktivitäten, an denen Erwachsene teilnehmen, um im Rahmen ihrer aktuellen Beschäftigung oder im Hinblick auf eine künftige Beschäftigung Kenntnisse und/oder neue Qualifikationen mit dem Ziel zu erwerben, ihr Einkommen und/oder ihre Karrieremöglichkeiten bei ihrer aktuellen oder einer anderen Berufstätigkeit zu verbessern und überhaupt, um ihre Beförderung- und Aufstiegschancen zu erhöhen.“¹⁴

Beim 14. Gipfel der Großregion im Jahre 2014 unterzeichneten die Exekutiven und zuständigen Gremien eine Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion¹⁵ und brachten damit den gemeinsamen politischen Willen zum Ausdruck, die grenzüberschreitende Berufsbildung in dieser Region zu fördern. In Artikel 2 dieser Vereinbarung wurde festgehalten, dass grenzüberschreitende Berufsbildung die grenzüberschreitende Weiterbildung umfasst. Gemäß Artikel 2.3 sollen folgende Varianten grenzüberschreitender beruflicher Weiterbildung unterstützt und gestärkt werden: grenzüberschreitende Praktika; bilaterale und multilaterale berufliche Weiterbildungsangebote, die zum Erwerb von zwei oder mehreren anerkannten Berufsabschlüssen oder Zusatzqualifikationen führen; berufliche Weiterbildungen, die im Nachbarland vollständig absolviert werden und zu einem Berufsabschluss, einem Weiterbildungsabschluss oder einer Zusatzqualifikation führen.

¹⁰ Siehe MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN vom 4.3.2021: Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, SWD (2021) 102 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102>, abgerufen am 24.07.2024.

¹¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03)), Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022, (2022/C 243/03), abgerufen am 24.07.2024.

¹² Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 (2022/C 243/03), Punkt 5 bis 11.

¹³ Economie Lorraine Nr. 213-214, INSEE, „La formation continue dans la Grande Région transfrontalière“, 2010, Cindy Lopes-Bento, Gérard Moreau.

¹⁴ OECD „Regards sur l'éducation“, 1997, S.206, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-1997-fr.pdf?expires=1708513520&id=id&accname=guest&checksum=EC52C2B13D-9C367C9F6F85F041A2C112>, abgerufen am 24.07.2024.

¹⁵ Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion, unterzeichnet am 4. Dezember 2014 in Mainz und am 4. Dezember 2015 in Arel.

D. Politik der beruflichen Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion

1) Deutschland: Rheinland-Pfalz / Saarland

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Entwicklung der Weiterbildung angesichts des Strukturwandels und der neuen Herausforderungen des Arbeitsmarktes eine aktuelle Thematik. In diesem Sinne wurde im Juni 2019 die Nationale Weiterbildungsstrategie zwischen dem Bund, den Ländern, den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit beschlossen. Im Rahmen dieser Strategie soll der Zugang zu Weiterbildungsangeboten und zur Förderung erleichtert und transparenter gestaltet werden, insbesondere für Zielgruppen, die bisher unterdurchschnittlich an Weiterbildungen teilnehmen (Geringqualifizierte und/oder Beschäftigte kleiner und mittlerer Unternehmen). Nachdem die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie im Juni 2021 eine erste Bilanz zogen, wurde eine Fortführung der Strategie mit konkreten Maßnahmen und einer Stärkung der Weiterbildungskultur beschlossen. In diesem Rahmen fand im November 2023 die erste Nationale Weiterbildungskonferenz statt. Die zweite Konferenz ist im ersten Halbjahr 2025 geplant.¹⁶

Im Rahmen der EU-2030-Strategie hat sich die Bundesrepublik Deutschland das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 60 % zu steigern.

2) Belgien

Die Notwendigkeit, die berufliche Weiterbildung auszubauen, wird auf föderaler Ebene anerkannt. Das ergibt sich aus dem im November 2021 veröffentlichten Bericht des Obersten Rates für Beschäftigung (CSE), in dem der Rat erklärt: „Die Ausbildung der Arbeitnehmer ist mehr denn je ein Schwerpunkt der Beschäftigungspolitik.“¹⁷ Hier kann als Beispiel das Gesetz vom 3. Oktober 2022 genannt werden, das ein individuelles Recht auf Weiterbildung vorsieht (vier Tage im Jahr 2023 und fünf Tage ab 2024). Diese Politik wird insbesondere im Rahmen von ergänzenden Projekten umgesetzt, wie z. B. mit dem von der föderalen Regierung in Abstimmung mit den Teilstaaten eingeführten persönlichen Bildungskonto.

a) Französische Gemeinschaft und Region Wallonien

Die Regierungen der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt (Collège de la Commission communautaire française) sind bestrebt, ein konsolidiertes Angebot für lebenslanges Lernen zu entwickeln. Beabsichtigt ist insbesondere, Synergien zwischen den Akteuren der Aus- und Weiterbildung zu schaffen und auf allen Ebenen ein qualitätsvolles, zugängliches Angebot zur Verfügung zu stellen, wobei duale Ausbildung, qualifizierende Ausbildungen und Ausbildung für den sozialen Aufstieg (enseignement de la promotion sociale) im Vordergrund stehen.¹⁸ In der politischen Erklärung der Wallonischen Region vom 11. Juli 2024¹⁹ wurde hervorgehoben, dass digitale Kompetenzen und lebenslanges Lernen gefördert werden müssen,²⁰ und der Wunsch geäußert, die Berufsbildungslandschaft zu optimieren²¹ und für die berufliche Weiterbildung eine modernisierte Finanzierung festzulegen²².

¹⁶ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/germany/entwicklungen-und-gegenwaertige-politische-prioritaeten>, Stand: 22.04.2024, abgerufen am 24.07.2024.

¹⁷ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2021_formation_continue_des_salaries.pdf, abgerufen am 24.07.2024.

¹⁸ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/belgium-french-community/education-et-formation-des-adultes>, Stand: 28.03.2024, abgerufen am 23.04.2024.

¹⁹ Erklärung der wallonischen Region „Mut zur Veränderung, damit die Zukunft klarer wird“ vom 11. Juli 2024, Legislaturperiode 2024-2029.

²⁰ Vorzitierte Erklärung, S. 30.

²¹ Vorzitierte Erklärung, S. 37.

²² Vorzitierte Erklärung, S. 40.



b) Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde 1981 ein Rat für Erwachsenenbildung ins Leben gerufen, der als Sprachrohr für die nicht-formale Erwachsenenbildung fungiert. Zu seinen Hauptaufgaben gehört die Beratung des zuständigen Ministers, die Erstellung von Gutachten und die Abgabe von Stellungnahmen.²³

Am 17. November 2008 wurde ein Dekret zur Förderung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung erlassen. Im Fokus dieses Dekrets steht das Recht aller Bürger, Schlüsselkompetenzen zu erwerben, zu vertiefen oder zu aktualisieren. Seine Anwendung führte zu einer grundlegenden Umorganisation der Bildungseinrichtungen für Erwachsene²⁴.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens ist in der Organisation der beruflichen Bildung autonom und verfügt über zwei Institute: IAWN und ZAWM. Einige neuere Texte, die die aktuelle Bedeutung der beruflichen Weiterbildung verdeutlichen, sind z. B. der Regierungsbeschluss vom 13.12.2018 über die berufliche Bildung für Arbeitssuchende oder das Dekret vom 13.11.2023 über Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungsförderung und Arbeitsvermittlung.

In einer aktuellen Regierungserklärung vom 16.09.2024 wurden die Eckpunkte der zukünftigen Prioritäten dargelegt. Der zweite Punkt ist ganz der Bildung und dem lebenslangen Lernen gewidmet. Darüber hinaus ist geplant, die Unterstützung und Anreize für Arbeitssuchende in Ausbildung anzupassen.²⁵

3) Frankreich

Erwachsenenbildung ist ein seit 1971 anerkanntes Recht²⁶. Ziel dieser Bildung ist u.a., die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung der Erwachsenen zu begünstigen, die Erhaltung der Beschäftigung zu ermöglichen oder den Ausbau der Kompetenzen zu fördern und eine Anpassung der Arbeitskräfte an die Änderungen der Techniken und der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.²⁷

Die letzte wesentliche Änderung auf dem Gebiet der Berufsbildung wurde in Frankreich im Jahre 2018 mit dem Gesetz zur Freiheit der Berufswahl beschlossen. Gegenstand dieser Reform ist im Bereich der beruflichen Weiterbildung u. a. eine Umgestaltung des persönlichen Bildungskontos (CPF), auf dem die von jeder Person in ihrem gesamten Erwerbsleben erworbenen Ansprüche erfasst werden, und die Gründung der Einrichtung „France Compétence“.

4) Luxemburg

Im Großherzogtum Luxemburg wird lebenslanges Lernen (Lifelong Learning) als unbedingte Notwendigkeit anerkannt. Luxemburg ist bestrebt, Ausbildungen und Schulungen allen Erwachsenen, die das Schulsystem verlassen haben, unabhängig von ihrem Alter, Qualifikationsniveau oder Berufsstatus zugänglich zu machen.²⁸

²³ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/belgium-german-speaking-community/entwicklungen-und-aktuelle>, Stand: 14.12.2023, abgerufen am 24.04.2024.

²⁴ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/belgium-german-speaking-community/distribution-responsibilities>, Stand: 27/11/2023, abgerufen am 24/04/2024.

²⁵ https://ostbelgienlive.be/PortalData/2/Resources/downloads/240916_Regierungserklaerung_Grosses_im_Kleinen_bewirken.pdf, abgerufen am 30.09.2024.

²⁶ Gesetz Nr. 71-575 vom 16. Juli 1971.

²⁷ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/Frankreich/education-et-formation-des-adultes>, Stand: 14.12.2023, abgerufen am 23.04.2024.

²⁸ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/Luxemburg/education-et-formation-des-adultes>, abgerufen am 23.04.2024.

Das Bildungsangebot für Erwachsene ist so gestaltet, dass alle Zielgruppen die Möglichkeit haben, eine Qualifikation zu erwerben, sich beruflich umschulen zu lassen, mit den neuen Technologien vertraut zu machen und ihre sprachlichen Kompetenzen oder Allgemeinkenntnisse zu erweitern.²⁹

Die Missionen des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend in den Bereichen Fortbildung und berufliche Umorientierung stehen im Kapitel IV des Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. *„Berufliche Weiterbildung und berufliche Umschulung gewähren jeder Person das Recht, im Laufe ihres Lebens ihre Kenntnisse und Kompetenzen zu erweitern, ihre berufliche Qualifikation zu verbessern und sich aufgrund ihrer persönlichen Bedürfnisse oder der Änderung des wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Umfeldes neu zu orientieren.“*

Die Abteilung für Berufsbildung erfüllt ihre Aufgaben in der Beratung und Weiterbildung aller Erwachsener.

Weiterbildung zieht sich wie ein roter Faden durch den Koalitionsvertrag 2023-2028 des Großherzogtums.³⁰ Darin wird der Wille bekräftigt, das Weiterbildungsangebot zu erweitern, anzupassen und zu bewerten. *„Um lebenslanges Lernen zu fördern, sollen das Kofinanzierungsmodell der betrieblichen Weiterbildung und der individuelle Bildungsurlaub bewertet und angepasst werden“*, heißt es im Koalitionsvertrag.³¹

Die Arbeitsagentur ADEM setzte sich in ihrer Strategie „ADEM 2025“ das Schlüsselziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitssuchenden und der Arbeitnehmer, die aufgrund der Nichteignung ihrer Kompetenzen für die Bedürfnisse des Marktes arbeitslos werden könnten, zu erhalten und zu erhöhen.³² Die Kompetenzen stehen im Mittelpunkt der Maßnahmen der ADEM.

E. Definitionen der beruflichen Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion

1) Deutschland

Die noch heute maßgebliche Definition der Weiterbildung wurde 1970 vom deutschen Bildungsrat wie folgt formuliert: *„Die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase.“*³³

Zur **Weiterbildung** gehören berufliche Maßnahmen, wie Lehrgänge, Umschulungen und Meisterkurse, genauso wie Sprachunterricht, das Nachholen von Schulabschlüssen oder freizeitorientierte Bildungsangebote. Für viele Weiterbildungen gibt es die Möglichkeit einer staatlichen Förderung. Weiterbildung umfasst dabei drei Arten von Bildungsangeboten: allgemeine und politische Weiterbildung, berufliche Weiterbildung und Weiterbildung an Hochschulen.³⁴

²⁹ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/Luxemburg/education-et-formation-des-adultes>, abgerufen am 23.04.2024.

³⁰ <https://gouvernement.lu/fr/publications/accord-coalition/accord-de-coalition-2023-2028/accord-de-coalition-2023-2028.html>, abgerufen am 24.04.2024.

³¹ Siehe Seite 128 des vorzitierten Koalitionsvertrags.

³² Siehe Seite 10 und 15 der ADEM-Strategie 2025: <https://adem.public.lu/fr/publications/adem/strategie-adem-2025.html>, abgerufen am 21.06.2024.

³³ „Deutscher Bildungsrat (Hrsg. 1970): Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen“, Stuttgart 1970. S. 197.

³⁴ Quelle: Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/weiterbildung_node.html, abgerufen am 08.03.2024.



Saarland: Unter beruflicher Weiterbildung ist jeder „Bildungsvorgang“ zu verstehen, der eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft oder erweitert. Vorangegangen sind frühere Bildungsphasen, z.B. im Dualen System der Berufsausbildung, Fachschulen, Berufsakademien oder Hochschulen und gegebenenfalls eine zwischenzeitliche Berufstätigkeit.³⁵

§1 (2) des saarländischen Gesetzes:³⁶ „Die berufliche Weiterbildung fördert die berufliche und soziale Handlungskompetenz. Sie dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen oder berufsübergreifenden Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Der beruflichen Weiterbildung zugeordnet werden auch die Abschlüsse, einschließlich der mit der Maßnahme im Zusammenhang stehenden Prüfungen.“

Rheinland-Pfalz: §3 des rheinland-pfälzischen Bildungsfreistellungsgesetzes³⁷: „Berufliche Weiterbildung dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt und schließt auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Orientierungswissen ein.“

2) Belgien³⁸

Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit. Gemäß Kapitel 9, Artikel 35 versteht man unter:

a) formeller Ausbildung: von Ausbildern und Referenten ausgearbeitete Kurse und Praktika. Diese Ausbildungen kennzeichnen sich durch ein hohes Maß an Organisation seitens des Ausbilders oder der Ausbildungseinrichtung. Sie finden an einem Ort statt, der deutlich vom Arbeitsplatz getrennt ist. Diese Ausbildungen richten sich an eine Gruppe Lernender. Diese Ausbildungen können vom Unternehmen selbst oder von einer externen Einrichtung entwickelt und verwaltet werden;

b) informeller Ausbildung: andere als die unter Buchstabe a) erwähnten Ausbildungstätigkeiten, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Diese Ausbildungen kennzeichnen sich durch ein hohes Maß an Autonomie seitens des individuell Lernenden oder einer Gruppe Lernender in Bezug auf Stundenplan, Ort und Inhalt, einen auf die individuellen Bedürfnisse des Lernenden am Arbeitsplatz abgestimmten Inhalt und einen direkten Zusammenhang mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz, einschließlich der Teilnahme an Konferenzen oder Messen zu Lernzwecken.“

Französische Gemeinschaft und Wallonische Region

Vom „Conseil de l'Education et de la Formation“ der Französischen Gemeinschaft aus dem europäischen Programm Leonardo da Vinci übernommene Definition: „Jede von einer Arbeitskraft, d.h. einer mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung stehenden beschäftigten oder nicht beschäftigten Person, einschließlich Freiberufler - im Laufe ihres Erwerbslebens in der Gemeinschaft unternommene Ausbildung.“³⁹

³⁵ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Saarland (2016): Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten, Aktionsprogramm 2016, Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar, https://www.saarland.de/dokumente/thema_arbeitsmarktfoerderung/Aktionsprogramm_Berufliche_Weiterbildung.pdf (07.08.2018), zitiert im Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, erstellt vom Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle. S.97.

³⁶ Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) vom 10. Februar 2010 zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. April 2024 (Amtsbl. I S. 311).

³⁷ Bildungsfreistellungsgesetz (BFG) vom 30. März 1993 in der Fassung v. 16.12.2002, §3.

³⁸ Es handelt sich hierbei um eine freie Übersetzung der Rechtstexte aus dem französischen Original, mit Ausnahme des Teils, der die deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens betrifft.

³⁹ Berufsbildung, Marie Monville, Dimitri Léonard in Courrier hebdomadaire du CRISP 2008/2, S. 5 und 6.

Forem: „...im Hinblick auf bestehende oder potenzielle Bedürfnisse oder Spannungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt; berufsbezogene Ausbildungsgänge zielen auf den Erwerb von Kompetenzen ab, die das Erlernen eines bestimmten Berufs ermöglichen, während bereichsübergreifende Ausbildungsgänge auf den Erwerb von Kompetenzen abzielen, die für die berufliche Eingliederung nützlich sind und nicht direkt mit einem Beruf in Verbindung stehen“.⁴⁰ Erwachsenenbildung, die es ermöglicht, das für ein Reskilling oder Upskilling benötigte Wissen und Know-how mit dem Ziel zu erwerben, ins Berufsleben einzusteigen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, den Arbeitsplatz zu behalten oder sich beruflich zu verändern.⁴¹

Deutschsprachige Gemeinschaft

Dekret vom 16/12/1991 (Mittelstand): „Abschnitt 2 - Die Weiterbildung“

Artikel 10 - §1. Die Weiterbildung bietet den Gesellen, Meistern und Betriebsangehörigen, die einen der in Artikel 2 erwähnten Berufe ausüben, die Möglichkeit, ihre berufliche Befähigung zu verbessern, indem sie die berufliche Befähigung der technischen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Entwicklung anpasst.

§2. Die Weiterbildung umfasst: 1° die ergänzende Schulung; 2° die Fortbildung. (Und die nachfolgenden Artikel).

Artikel 2 des Erlasses der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens vom 13.12.2018: ⁴²

„Im Rahmen des vorliegenden Erlasses sind unter Berufsausbildungen im Sinne von Artikel 27, Nr. 6, des Erlasses vom 25. November 1991 alle Maßnahmen zu verstehen, die dem Kursteilnehmer die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang oder durch eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz vermitteln.“

Die Berufsausbildung umfasst:

1. das Erlernen eines Handwerks oder eines Berufs;
2. die Umschulung im Handwerk oder Beruf;
3. das Aneignen der zur Ausübung einer Berufstätigkeit notwendigen Kompetenzen und Sprach- und Fachkenntnisse;
4. die Umschulung, Verbesserung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse.

Die Berufsausbildung kann in einer vom Arbeitsamt organisierten oder bezuschussten Einrichtung absolviert werden. Außerdem kann es sich bei der Berufsausbildung um eine individuelle Berufsausbildung im Unternehmen oder um eine individuelle Berufsausbildung in einer Bildungseinrichtung, die vom Arbeitsamt anerkannt wird, handeln.“

3) Frankreich⁴³

Artikel L. 6111-1, des Arbeitsgesetzbuchs (Code du travail):

Lebenslange Berufsausbildung ist eine nationale Verpflichtung. Sie soll es jeder Person ermöglichen, unabhängig von ihrer Stellung, Kenntnisse und Kompetenzen zu erwerben und zu aktualisieren, die ihren beruflichen Werdegang begünstigen, und bei ihrer Qualifikation im Laufe ihres Berufslebens zumindest

⁴⁰ Décret du 6/5/1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, abgerufen am 30.09.2024.

⁴¹ Le Forem weist darauf hin, dass es für die Definition der beruflichen Weiterbildung mehrere Quellen und Texte gibt. Diese kurze Definition wurde in einem Gespräch mit dem Forem formuliert, siehe Teil X „Interviews“.

⁴² 13. Dezember 2018 - Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende, abgerufen am 30.07.2024.

⁴³ Es handelt sich hierbei um eine freie Übersetzung der Rechtstexte aus dem französischen Original.



die nächsthöhere Stufe zu erreichen. Sie trägt als entscheidender Faktor zur Sicherung der Berufslaufbahn und zum Aufstieg der Arbeitnehmer bei. Gemäß Artikel L. 6123-1, Abs. 2 wird vom Staat, den Regionen und den Sozialpartnern eine koordinierte nationale Strategie festgelegt und umgesetzt. Im Rahmen der regionalen Kommission für Beschäftigung, Ausbildung und Berufsberatung wird diese Strategie auf die verschiedenen Regionen abgestimmt.

Sie umfasst eine Erstausbildung, zu der insbesondere die duale Ausbildung gehört, und nachträgliche Ausbildungen, die für Erwachsene und Jugendliche, die bereits erwerbstätig sind oder ins Berufsleben einsteigen, bestimmt sind und die berufliche Weiterbildung darstellen.

Artikel L. 6311-1 des Arbeitsgesetzbuch (Code du travail)⁴⁴:

Zweck der **beruflichen Weiterbildung** ist es, die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung der Arbeitnehmer zu fördern, die Erhaltung ihrer Beschäftigung zu ermöglichen, die Entwicklung ihrer Kompetenzen und den Zugang zu den verschiedenen Stufen der beruflichen Qualifikation zu begünstigen, und zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung, zur Sicherung des beruflichen Werdegangs und zum sozialen Aufstieg beizutragen.

Sie soll es auch Personen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, um sich um ihren pflegebedürftigen Ehegatten, ihre pflegebedürftigen Kinder oder Verwandten in absteigender Linie zu kümmern, ermöglichen, wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen.

4) Luxemburg⁴⁵

Gesetz vom 19. Dezember 2008, Artikel 2 Ziff. 3:

Berufliche Weiterbildung ist „eine Maßnahme, die es ermöglicht, Kenntnisse und berufliche Fähigkeiten zu erwerben, zu erhalten, zu erweitern und an die sozialen und technologischen Anforderungen anzupassen oder beruflich aufzusteigen.“

Gesetz vom 19. Dezember 2008, Artikel 42: Berufliche Weiterbildung und berufliche Umschulung gewähren jeder Person das Recht, im Laufe ihres Lebens ihre Kenntnisse und Kompetenzen zu erweitern, ihre berufliche Qualifikation zu verbessern und sich aufgrund ihrer persönlichen Bedürfnisse oder der Änderung des wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Umfeldes neu zu orientieren.

Sie sind für Personen bestimmt, die:

1. eine Qualifikation erwerben möchten;
2. ihre Qualifikation erhalten oder erweitern möchten;
3. ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, arbeitslos sind oder ihren Beruf nicht mehr ausüben können.

⁴⁴ Geändert mit Gesetz Nr. 2009-1437 vom 24. November 2009.

⁴⁵ Es handelt sich hierbei um eine freie Übersetzung der Rechtstexte aus dem französischen Original.

F. Zusammenfassung

Die Entwicklung der Weiterbildungspolitik und die gemeinsamen Schlüsselemente der verschiedenen regionalen, nationalen oder supranationalen Definitionen werden nachstehend kurz zusammengefasst:

1) Entwicklung der Formulierung und der Zielgruppe

Seit den 70er Jahren wird die berufliche Weiterbildung von allen Akteuren als wichtiges Instrument anerkannt, die Fähigkeit der Arbeitskräfte zu gewährleisten, sich an die Entwicklung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen. In diesem Sinne wurde insbesondere das Übereinkommen der ILO über den bezahlten Bildungsurlaub von Frankreich, Deutschland und Belgien ratifiziert.

Festzustellen ist, dass der Zweck der beruflichen Weiterbildung, d. h. die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes durch Ausbildungsmaßnahmen sicherzustellen, angesichts des Strukturwandels des Arbeitsmarktes nach wie vor aktuell ist, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung, aber auch aufgrund des durch den Bevölkerungsrückgang bedingten zunehmenden Arbeitskräftemangels. Berufliche Weiterbildung richtet sich nicht mehr zwangsläufig nur an beschäftigte Arbeitskräfte. Vielmehr wird zunehmend die Person in ihrer Gesamtheit berücksichtigt. Seit 2012 ist das Recht auf Weiterbildung in der Charta der Grundrechte der Union verankert. In die 2017 herausgegebene Säule sozialer Rechte wurde der Begriff des **lebenslangen Lernens**⁴⁶ aufgenommen, das u. a. die berufliche Weiterbildung umfasst. Ob eine Person beschäftigt ist oder nicht, darf ihr Recht oder ihre Möglichkeiten, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren, nicht beeinträchtigen. In diesem Sinne empfahl der Rat der Union im Jahre 2022, Initiativen der Mitgliedstaaten zu unterstützen, die mehr Erwachsene in die Lage versetzen, sich weiterzubilden. Den Mitgliedstaaten wird außerdem empfohlen, **individuelle Lernkonten einzurichten**.

2) Gemeinsamkeiten der beruflichen Weiterbildung in der Großregion

Obwohl es keine einheitliche Definition des Begriffs der beruflichen Weiterbildung gibt, können Gemeinsamkeiten hervorgehoben werden:

- Ziel der beruflichen Weiterbildung ist **der Erwerb von Wissen, Kenntnissen oder Fähigkeiten**, die mit den Bedürfnissen der Gesellschaft und der Wirtschaft in Zusammenhang stehen oder nicht.
- Berufliche Weiterbildung richtet sich an **Erwachsene**, d.h. an Personen, die bereits eine **Erstausbildung abgeschlossen haben oder nicht**. Dabei kann es sich um Arbeitnehmer, aber auch um Arbeitssuchende handeln.
- Berufliche Weiterbildung **hängt nicht von der Art des Veranstalters oder von der Art der Finanzierung ab**. Sie kann von Behörden, vom Arbeitgeber oder von der betroffenen Person organisiert und/oder finanziert werden.
- Weiterbildung steht meist in Verbindung mit einer **Freistellung von der Arbeit**. In den meisten Fällen wird hierfür ein **finanzieller Ausgleich** gewährt.
- Grenzüberschreitende berufliche Weiterbildung wird in keiner der Definitionen erwähnt.

⁴⁶ „Lebenslanges Lernen beinhaltet Ausbildung und Weiterbildung in einem eng miteinander verwobenen Verhältnis“ in „Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden“, Prof Dr. Bernd Käßlinger, AK-Beiträge 11/2023, S. 35.



II. Wesentliche Rechtsgrundlagen

In diesem Teil werden die zu dieser Bestandsaufnahme herangezogenen Rechtsgrundlagen zusammengestellt, die in der Großregion auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer zur Anwendung kommen. Dieser Überblick soll die Lektüre der thematischen Abschnitte erleichtern, aber auch denjenigen, die sich vertiefend mit diesem Thema auseinandersetzen möchten, die rechtlichen Rahmen aufzeigen.

In allen Teilgebieten der Großregion gibt es zu diesem Thema viele verstreute Regelungen. Festzustellen ist, dass die Rechtsgrundlagen sehr umfangreich sind.

A. Auf internationaler Ebene

- Übereinkommen Nr. 140⁴⁷ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den bezahlten Bildungsurlaub aus dem Jahre 1974

B. Auf Ebene der Europäischen Union

- Artikel 14, Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁴⁸
- Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (2017/C 428/09)⁴⁹
- Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 (2022/C 243/03), in der den Mitgliedstaaten vorgeschlagen wird, individuelle Lernkonten einzurichten⁵⁰

C. Auf Ebene der Großregion

- Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion, unterzeichnet am 4. Dezember 2014 in Mainz und am 4. Dezember 2015 in Arlon (Vereinbarung politischer und nicht rechtlicher Natur)⁵¹

1) In Deutschland: Rheinland-Pfalz und Saarland

Auf Bundesebene

- Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 20. Juli 2023⁵²
- Sozialgesetzbuch III, 4. Abschnitt „Berufliche Weiterbildung“, §§ 81 bis 87a⁵³; Sozialgesetzbuch III, §106c, §139, Abs. 2
- Aufstiegsausbildungsförderungsgesetz (AFBG)⁵⁴

⁴⁷ Das gesamte Übereinkommen kann unter folgendem Link abgerufen werden: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312285:NO, abgerufen am 14.02.2024.

⁴⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>, abgerufen am 28.08.2024.

⁴⁹ Amtsblatt der Europäischen Union (Abl. EU) vom 13.12.2017, interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (2017/C 428/09).

⁵⁰ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03)), Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022, (2022/C 243/03), abgerufen am 28.08.2024.

⁵¹ <https://www.granderegion.net/Mediatheque/Publications/Accord-cadre-relatif-a-la-formation-professionnelle-transfrontaliere-dans-la-Grande-Region-Rahmenvereinbarung-ueber-grenzueberschreitende-Beru>, abgerufen am 27.08.2024.

⁵² „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“, BGBl. 2023 I Nr. 191. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>, abgerufen am 27.08.2024.

⁵³ SGB III, vierter Abschnitt „Berufliche Weiterbildung“, §§ 81-87a, <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/87a.html>, abgerufen am 27.08.2024.

⁵⁴ „Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“, <https://www.gesetze-im-internet.de/afbg/>, abgerufen am 30.09.2024.

Auf Landesebene

Rheinland-Pfalz

- Landesgesetz vom 30. März 1993 über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung⁵⁵
- Landesverordnung vom 8. Juni 1993 zur Durchführung des Bildungsfreistellungsgesetzes⁵⁶
- Rahmenbedingungen für den Förderansatz „QualiScheck“, Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung⁵⁷
- Rahmenbedingungen für den Förderansatz „Betriebliche Weiterbildung für Erwerbstätige“, Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung⁵⁸

Saarland

- Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz vom 10. Februar 2010, zuletzt geändert gemäß Gesetz vom 24. April 2024 (SBFG)⁵⁹
- Richtlinie zur Umsetzung des Förderprogramms Kompetenz durch Weiterbildung in der ESF+ Förderperiode 2021-2027⁶⁰

2) In Belgien: Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und Wallonische Region

Auf föderaler Ebene

- Artikel 4 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen, in der Fassung vom 1. Februar 2024⁶¹
- Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit⁶²
- Gesetz vom 20. Oktober 2023 zur Einrichtung und Verwaltung des „Federal Learning Accounts“⁶³
- Kollektives Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 103 vom 27. Juni 2012 zur Einführung eines Zeitkreditsystems, geändert gemäß KAA Nr. 103/6 vom 27. September 2022⁶⁴
- Königlicher Erlass vom 12. Dezember 2001 zur Ausführung des Kapitel IV des Gesetzes vom 10. August 2001 über das In-Einklang-Bringen von Beschäftigung und Lebensqualität in Bezug auf das System des Zeitkredits, die Laufbahnverkürzung und die Kürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, geändert gemäß königlichem Erlass vom 26. Januar 2023⁶⁵

⁵⁵ Bildungsfreistellungsgesetz (BFG), zuletzt geändert gemäß Artikel 20 des Gesetzes vom 22.12.2015 (GVBl. S. 461), <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-BiFreistGRPrahen>, abgerufen am 27.08.2024.

⁵⁶ BFGDVO vom 8. Juni 1993, zuletzt geändert gemäß Verordnung vom 05.07.2023 (GVBl. S. 193), <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-BiFreistGDVRPrahen>, abgerufen am 27.08.2024.

⁵⁷ „Rahmenbedingungen für den Förderansatz QualiScheck“, Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Rahmenbedingungen_QualiScheck_Stand_09.09.2022_Endfassung.pdf, abgerufen am 28.08.2024.

⁵⁸ „Rahmenbedingungen für den Förderansatz Betriebliche Weiterbildung für Erwerbstätige“, Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/Betriebliche_Weiterbildung/RB_betriebliche_Weiterbildung_Stand_18.06.2024.pdf, abgerufen am 28.08.2024.

⁵⁹ „Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz“ vom 10. Februar 2010, zuletzt geändert gemäß Gesetz vom 24. April 2024 (Amtsbl. I S. 311), <https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-BiFreistGSL2010rahmen>, abgerufen am 27.08.2024.

⁶⁰ „Richtlinie zur Umsetzung des Förderprogramms Kompetenz durch Weiterbildung in der ESF+ Förderperiode 2021-2027“, https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/ausundweiterbildung/kdw_richtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=5, abgerufen am 27.08.2024.

⁶¹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1980/08/08/1980080801/justel>, abgerufen am 11.06.2024.

⁶² https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-03-octobre-2022_n2022206360.html, abgerufen am 27.08.2024.

⁶³ https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-20-octobre-2023_n2023205627.html, abgerufen am 27.08.2024.

⁶⁴ <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Concertation%20sociale/R%C3%A9glementation/cct%20103%20-%202e%20version.pdf>, abgerufen am 27.08.2024.

⁶⁵ https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-26-janvier-2023_n2023040169.html, abgerufen am 19.07.2024.



Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

- Kapitel IV, Abschnitt 6 des Gesetzes zur Sanierung im Rahmen der ständigen Weiterbildung der Arbeitnehmer vom 22. Januar 1985, in der Fassung vom 8.05.2024⁶⁶
- Dekret über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen vom 16. Dezember 1991⁶⁷
- Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 13. Februar 2008 über die Ausbildungsbeihilfen für Arbeitnehmer in Unternehmen, angepasst durch den Erlass vom 17. September 2020⁶⁸
- Dekret vom 17. November 2008 zur Förderung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Dekret vom 27. Juni 2005 zur Schaffung einer autonomen Hochschule⁶⁹
- Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende vom 13. Dezember 2018⁷⁰
- Dekret vom 13. November 2023 über Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungsförderung und Arbeitsvermittlung⁷¹
- Erlass vom 22. Mai 2023 über die bedarfsgeleitete Arbeitsvermittlung⁷²
- Rundschreiben vom 12. September 2017 zur Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, zuletzt geändert gemäß Rundschreiben vom 24. Mai 2024⁷³

Wallonische Region

- Dekret der wallonischen Regierung vom 1. April 2004 (Artikel 3, 4)⁷⁴
- Dekret über das wallonische Amt für Berufsbildung und Beschäftigung (Forem) vom 6. Mai 1999⁷⁵
- Verwaltungsverträge zwischen dem Forem und der wallonischen Regierung⁷⁶
- Dekret über finanzielle Anreize zur Ausbildung der bei Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer vom 10. April 2003⁷⁷
- Verordnung der wallonischen Regierung vom 1. April 2004 zur Ausführung des Dekrets vom 10. April 2003 über finanzielle Anreize zur Ausbildung der bei Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, zuletzt geändert gemäß Verordnung der wallonischen Regierung vom 24. Mai 2017⁷⁸
- Königlicher Erlass vom 23. Juli 1985 zur Durchführung von Abschnitt 6 - Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub im Rahmen der ständigen Weiterbildung der Arbeitnehmer - von Kapitel IV des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 mit sozialen Bestimmungen vom 29. September 2016⁷⁹
- Verordnung der wallonischen Regierung zur Änderung der königlichen Verordnung vom 23. Juli 1985 zur

⁶⁶ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1985/01/22/1985021271/justel#LNK0038>, abgerufen am 18.07.2024.

⁶⁷ „Dekret über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/1991/12/16/1992033017/justel>, abgerufen am 18.06.2024.

⁶⁸ https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/dekrete/2008-02-13__Erlass_Ausbildungsbeihilfen_koordiniert.pdf, abgerufen am 29.09.2024.

⁶⁹ https://rfe-dg.be/wp-content/uploads/2024/04/2008_11_17-Dekret-zur-Foerderung-der-Einrichtungen-5.pdf, abgerufen am 29.09.2024.

⁷⁰ „Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/13/2019200313/justel> abgerufen am 27.08.2024.

⁷¹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2023/11/13/2023206751/justel>, abgerufen am 11.06.2024.

⁷² „Dekret über die bedarfsgeleitete Arbeitsvermittlung“, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2023-10-03&numac_search=2023204472&page=1&lg_txt=D&caller=list&2023204472=3&view_numac=&dt=DE-KRET&ddd=2023-05-22&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 18.06.2024.

⁷³ „Rundschreiben vom 12. September 2017 zur Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft“, https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/24.1072_koordinierte_Fassung_BRAWO_Regelwerk_12.09.2017_II_ohne_Unterschrift.pdf, abgerufen am 19.07.2024.

⁷⁴ „Décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail“, https://etaamb.openjustice.be/fr/decret-du-01-avril-2004_n2004201566.html, abgerufen am 28.08.2024.

⁷⁵ https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/19/7599_D%C3%A9cret_relatif_%C3%A0_l_%27Office_wallon_de_la_formation_professionnelle_et_de_l_%27emploi_01-01-2023-15-10-2023.pdf, abgerufen am 28.08.2024.

⁷⁶ <https://www.leforem.be/documents/a-propos-du-forem/contrat-gestion-2022-2027.pdf>, abgerufen am 28.08.2024.

⁷⁷ https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/9/20117_D%C3%A9cret_relatif_aux_incitants_financiers_%C3%A0_la_formation_des_travailleurs_occup%C3%A9s_par_les_entreprises_01-01-2013-31-12-2013.pdf, abgerufen am 28.08.2024.

⁷⁸ https://etaamb.openjustice.be/fr/decret-du-10-avril-2003_n2003027273.html, abgerufen am 28.08.2024.

⁷⁹ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1985072334&table_name=loi, abgerufen am 30.09.2024.

Ausführung von Abschnitt 6 – Gewährung des bezahlten Bildungsurlaubs im Rahmen der Weiterbildung der Arbeitnehmer - Kapitel IV des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen vom 29. September 2016⁸⁰

- Dekret der wallonischen Regierung über die individuelle Berufsbildung vom 4. April 2019 zuletzt geändert durch das Dekret vom 11. April 2024 (in Kraft getreten am 1. Oktober 2024)⁸¹
- Verordnung der wallonischen Regierung vom 25. April 2019 zuletzt geändert durch den Erlass der wallonischen Regierung vom 6. Juni 2024 zur Ausführung des Dekrets vom 4. April 2019 über die individuelle Berufsausbildung (Inkrafttreten 1. Oktober 2024)⁸²
- Ministerialerlass vom 24. September 2024 zur Festlegung des Modells des Ausbildungs- und Eingliederungsplans gemäß Artikel 7, Absatz 3 des Erlasses der wallonischen Regierung vom 25. April 2019 zur Ausführung des Dekrets vom 4. April 2019 über die individuelle Berufsausbildung (Veröffentlichung wird erwartet)
- Erlass der wallonischen Regierung vom 6. Juni 2024 über die Berufsausbildung von Arbeitssuchenden (Inkrafttreten 1. Oktober 2024)
- Programmgesetz vom 2. August 2002, KAPITEL X. über Vereinbarungen über berufliche Immersion⁸³

3) Frankreich: Region Grand Est

- Gesetz Nr. 2018-771 vom 5. September 2018 zur Freiheit der Berufswahl⁸⁴
- Arbeitsgesetzbuch, sechster Teil: lebenslange Berufsbildung (Artikel L. 6111-1 bis L. 6523-7)⁸⁵
- Arbeitsgesetzbuch, L. 1233-65⁸⁶
- Arbeitsgesetzbuch, Artikel D. 6312-1 bis R. 6363-1⁸⁷
- Dekret Nr. 2018-1209 vom 21. Dezember 2018 über die Zulassung und Arbeitsweise der staatlichen Einrichtungen zur Ausbildungsorganisation und -finanzierung (OPCO) sowie der Bildungssicherungsfonds der selbständig Erwerbstätigen und über die Kontrolle der beruflichen Ausbildung⁸⁸
- Bofip-Impôts Nr. BOI-TPS-FPC über die Beteiligung der Arbeitgeber an der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FPC)⁸⁹
- Anweisung DGEFP/2022/35 vom 7. Februar 2022 über die Einführung des im Programm France Relance vorgesehenen Instruments „kollektive Umstellung“ (Transco)⁹⁰

⁸⁰ https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-du-gouvernement-wallon-du-29-septembre-2016_n2016205123.html, abgerufen am 28.08.2024.

⁸¹ https://wallex.wallonie.be/fr_BE/contents/acts/7/7477/1.html, abgerufen am 28.08.2024.

⁸² <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2019/04/25/2019202675>, abgerufen am 28.08.2024.

⁸³ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2024-10-09&pd_search=2002-08-29&numac_search=2002003381&page=1&lg_txt=F&caller=list&2002003381=26&view_numac=&htit=loi+programme+2+ao%FBt&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation, abgerufen am 30.09.2024.

⁸⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660>, abgerufen am 22.08.2022.

⁸⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132349, abgerufen am 22.08.2024.

⁸⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195618/#LEGISCTA000024422271, abgerufen am 22.08.2024.

⁸⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018498016/, abgerufen am 22.08.2024.

⁸⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037848195>, abgerufen am 22.08.2024.

⁸⁹ <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5798-PGP.html/identifiant%3DBOI-TPS-FPC-20240717>, abgerufen am 28.08.2024.

⁹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45279>, abgerufen am 22.08.2024.



4) Luxemburg

- Arbeitsgesetzbuch: Artikel L. 235-1 ff.: Arbeitszeitkonto⁹¹; Artikel L. 234-72 ff.: Sprachurlaub⁹²; Artikel L. 542-11: Unternehmen (Kofinanzierung)⁹³
- Geändertes Gesetz vom 1. Dezember 1992 über 1. die Einrichtung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und 2. die Festlegung des Rahmens des Personals der beruflichen Weiterbildungszentren⁹⁴
- Entwurf der großherzoglichen Verordnung zur Änderung der geänderten großherzoglichen Verordnung vom 4. Februar 1993 über die Festlegung der Modalitäten der Arbeitsweise der öffentlich-rechtlichen Anstalt zur Förderung der beruflichen Weiterbildung⁹⁵
- Großherzogliche Verordnung vom 14. April 1999 zur Einrichtung eines beruflichen Weiterbildungszentrums in Esch-sur-Alzette mit Außenstelle in Ettelbrück⁹⁶
- Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 über die Allgemeinverbindlichkeit des branchenübergreifenden Sozialdialogs betreffend den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung: unbezahlter Urlaub zur Weiterbildung⁹⁷
- Geändertes Gesetz vom 16. März 2007 über 1. die Organisation der beruflichen Weiterbildungskurse im Nationalen Zentrum für berufliche Weiterbildung (CNFPC), 2. die Einführung einer Ausbildungsprämie und einer Weiterbildungszulage⁹⁸
- Großherzogliche Verordnung vom 10. Mai 2007 zur Festlegung der Bedingungen und Modalitäten für die Gewährung einer Beihilfe im Rahmen der beruflichen Weiterbildung⁹⁹
- Großherzogliche Verordnung vom 24. August 2007 über die Organisation, Durchführung und Bewertung der im Nationalen Zentrum für berufliche Weiterbildung (CNFPC) veranstalteten beruflichen Weiterbildungs- und Umschulungskurse (großherzogliche Verordnung des geänderten Gesetzes vom 16. März 2007 – INFPC)¹⁰⁰
- Großherzogliche Verordnung vom 1. September 2008 zur Erläuterung der Anwendungsmodalitäten des individuellen Bildungsurlaubs¹⁰¹
- Geändertes Gesetz vom 19. Dezember 2008 über die Reform der Berufsbildung¹⁰²
- Geändertes Gesetz vom 18. Januar 2012 über die Einrichtung der Arbeitsagentur (ADEM)¹⁰³
- Gesetzentwurf Nr. 8234 über 1. die Einführung eines Programms zur vorausschauenden Beschäftigungs- und Qualifikationspolitik und 2. die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs (Skills-Plang)¹⁰⁴

⁹¹ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2019/04/12/a262/fo>, abgerufen am 22.08.2024.

⁹² https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/#art_l_234-60, abgerufen am 22.08.2024.

⁹³ https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20240227#art_l_542-11, abgerufen am 22.08.2024.

⁹⁴ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2024/04/18/a177/fo>, abgerufen am 22.08.2024.

⁹⁵ <https://legilux.public.lu/eli/dl/pr/2023/364>, abgerufen am 22.08.2024.

⁹⁶ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1999/04/14/n6/fo>, abgerufen am 22.08.2024.

⁹⁷ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2006/03/30/n2/fo>, abgerufen am 22.08.2024.

⁹⁸ Mémorial A, Nr. 54, 2007, S. 904.

⁹⁹ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2007/05/10/n4/fo/fr>, abgerufen am 21.06.2024.

¹⁰⁰ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2007/08/24/n9/fo>, abgerufen am 22.08.2024.

¹⁰¹ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2008/09/01/n1/fo>, abgerufen am 22.08.2024.

¹⁰² <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2008/12/19/n19/fo>, abgerufen am 28.08.2024

¹⁰³ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2012/01/18/n1/fo>, abgerufen am 21.06.2024.

¹⁰⁴ <https://www.chd.lu/fr/dossier/8234>, abgerufen am 21.06.2024.

III. Hauptakteure

In diesem Teil werden tabellarisch die Hauptakteure und/oder wichtigsten Entscheidungsträger auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung in einer nach Ländern geordneten Übersicht unter Angabe des angesprochenen Publikums aufgeführt. Ergänzend dazu enthält die Übersicht Informationen zur Frage, ob sie Bildungsmaßnahmen umsetzen oder Einfluss haben auf die auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung verfolgte Politik und die getroffenen Maßnahmen. Angesichts der Vielzahl der in den Teilregionen tätigen Akteure erhebt die Übersicht keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Entscheidungsträger / Hauptakteure in den einzelnen Ländern

Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
DEUTSCHLAND ¹⁰⁵	Bundesstaat	Arbeitnehmer, Stellenbewerber und Arbeitssuchende	ja	nein
	Agentur für Arbeit	Stellenbewerber und Arbeitssuchende	nein	ja
	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Politische Entscheidungsträger	ja (Empfehlungen an die Regierung und die Bildungseinrichtungen)	nein
Rheinland-Pfalz	Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung	Erwerbstätige, Beschäftigte	ja	Weiterbildungsmaßnahme: nein Förderung: ja Bildungsfreistellung: ja
	Landesbeirat für Weiterbildung	Politische Entscheidungsträger	Empfehlungen an die Regierung	nein
	Universitäten und Hochschulen des Landes, Akademien der Kammern (z.B. Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern), Volkshochschulen, gewerkschaftliche und kirchliche Bildungseinrichtungen, private Bildungseinrichtungen	Erwerbstätige, Beschäftigte, Unternehmen	nein	ja

¹⁰⁵La formation professionnelle en Allemagne - Euroguidance, <https://www.euroguidance-france.org/actualites/la-formation-professionnelle-en-allemaigne/>, abgerufen am 23.04.2024.



Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
Saarland	Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie	Arbeitnehmer und Unternehmen	ja	ja
	Weiterbündungsverbund Saarland	Privatpersonen, Unternehmen, Bildungseinrichtungen		Vernetzung der Akteure
	Universität des Saarlandes (UdS), Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar), private Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG), Berufsakademien, Kammern, usw. Volkshochschulen, gewerkschaftliche und kirchliche Bildungseinrichtungen, Bildungszentren der Kammern, private Organisationen oder auch Bildungseinrichtungen ¹⁰⁶	Arbeitnehmer oder Unternehmen	nein	ja

Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
BELGIEN	Föderalstaat	Arbeitnehmer und Unternehmen	ja	ja (teilweise bezahlter Bildungsurlaub)
	Paritätische Kommissionen	Arbeitnehmer	nein	ja (Sektorenfonds)
Wallonie	Service Public de Wallonie (SPW)	Arbeitssuchende, Unternehmen, Arbeitnehmer, Ausbilder und Bildungseinrichtungen	ja	ja
	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Le Forem)	Arbeitssuchende (vorwiegend) und Arbeitnehmer	nein (strategischer Kontakt mit den regionalen und föderalen institutionellen Instanzen)	ja
	Institut francophone de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFAPME)	Privatpersonen und Gewerbetreibende (Unternehmen)	nein	ja
	Lehranstalten, Ausbildungs- und Schulungszentren	Erwachsene (Arbeitnehmer)	nein	ja

¹⁰⁶ https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/arbeit/zfs/zfs_ap_weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, abgerufen am 18.07.2024.

Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens¹⁰⁷	Ministerium		ja	
	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG)	Arbeitssuchende und Arbeitnehmer	nein	ja
	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) und Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM)	Arbeitssuchende und Arbeitnehmer	nein	ja
	Akademien für Erwachsenenbildung und Abendschulen ¹⁰⁸	alle Zielgruppen	nein	ja
	Rat für Erwachsenenbildung und Einrichtungen der Erwachsenenbildung	alle Zielgruppen	nein	ja
	Autonome Hochschule gegebenenfalls in Kooperation mit der Krankenpflegevereinigung	Lehrer, Krankenpfleger	nein	ja

Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
FRANKREICH¹⁰⁹	Staat Vor allem zwei Ministerien: - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Ministère de l'Éducation nationale		ja (bestimmt die Ausrichtung der beruflichen Weiterbildungspolitik)	ja (AFPA) ja (GRETA)
	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)	Unternehmen	nein	ja
	Region (Grand Est)	vorwiegend Arbeitssuchende	ja CPRDFOP (Vertrag über die Einführung eines regionalen Plans zur Entwicklung der Berufsausbildung und -beratung)	ja (in Partnerschaft)

¹⁰⁷<https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5987/>, abgerufen am 23.04.2024.

¹⁰⁸Überblick über die Akademien: https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3143/5824_view-1499/searchcategory-1499/, abgerufen am 18.06.2024.

¹⁰⁹<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/education-et-formation-des-adultes>, Stand: 14.12.2023, abgerufen am 23.04.2024.



Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
FRANKREICH	France Compétence	Alle Zielgruppen	Organisation, Leitung und Regelung des Bereichs der Berufsbildung	nein
	France Travail (vormals Pôle emploi)	Stellenbewerber und Arbeitssuchende	nein	ja
	11 Kompetenzzentren	Arbeitnehmer und Arbeitssuchende	nein	ja
	Caisse des dépôts et consignations	Arbeitnehmer, Stellenbewerber und Arbeitssuchende	Arbeitnehmer, Stellenbewerber und Arbeitssuchende	
	Regionale branchenübergreifende paritätische Kommissionen	Arbeitnehmer und Arbeitgeber		nein
	Berater (Conseillers en évolution professionnelle)	Arbeitnehmer	nein (Begleitende Funktion)	ja
	Association Transition Pro	Arbeitnehmer und Arbeitgeber	nein	
	Die wichtigsten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen für Erwachsene und Schulungseinrichtungen: <ul style="list-style-type: none"> - GRETA-Netzwerk - Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) - Centre National d'Enseignement à distance (CNED) - Association nationale pour la Formation Professionnelle des adultes (Afp) - Gewerkekammern (Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Handwerkskammern) 	Arbeitnehmer, Stellenbewerber oder Arbeitssuchende	nein	ja

Land	Akteur	Zielgruppe	Politische Entscheidungs- oder Gesetzgebungsbefugnis	Umsetzung von Maßnahmen im weitesten Sinne
LUXEMBURG	Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE)	alle Zielgruppen	ja	ja (2 berufliche Weiterbildungszentren (CNFPC), Esch-sur-Alzette und Ettelbrück)
	ADEM (Arbeitsagentur)	Arbeitssuchender	nein	ja
	Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC)	Unternehmen, Privatpersonen und Schulungseinrichtungen	nein (die Beobachtungsstelle des INFPC erstellt Studien und Trendanalysen)	ja
	Institut national des langues Luxembourg	Erwachsene, Arbeitnehmer und Grenzgänger, Schulungspersonal, Expatriierte	nein	ja
	Berufskammern (Arbeitnehmer, Handwerker, Kaufleute, Landwirte)	Arbeitnehmer und freischaffende Personen	nein	ja
	Einrichtungen, die Weiterbildungen anbieten ¹¹⁰ Öffentliche Schulen und Institutionen, insbesondere: - Schulen, die Erwachsenen klassischen und allgemeinen Sekundarunterricht anbieten - École Nationale pour Adultes (ENAD): Ausbildungen für Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren - Universität Luxemburg: Erstausbildung und Weiterbildung im Vollzeit- und Teilzeitstudium, Lehrveranstaltungen für Gasthörer in einem auf lebenslanges Lernen ausgerichteten Ansatz - Die Centres Nationaux de la Formation Professionnelle Continue (CNFPC): Erwachsenenurse im Sekundarunterricht und berufliche Weiterbildungen an verschiedenen Standorten - Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST): berufliche Weiterbildung auf verschiedenen Fachgebieten, Gemeinden und Vereine ohne Gewinnzweck, die sich vorwiegend für allgemeine Erwachsenenbildung einsetzen, Sozialpartner, z.B. Arbeitgeber- und Arbeiterkammern (die in ihren Lehranstalten und Ausbildungsabteilungen berufliche Weiterbildungsprogramme und Hochschulstudiengänge anbieten) sowie Gewerkschaften, die sich für die Weiterbildung und staatsbürgerschaftliche Bildung einsetzen, Sektorspezifische Einrichtungen, die je nach dem Bedarf des Wirtschaftszweigs Weiterbildungen organisieren, Kommerzielle Anbieter und ausländische Bildungseinrichtungen, die auf allen Gebieten der Erwachsenenbildung tätig werden	nein	ja	

¹¹⁰<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/luxembourg/principaux-operateurs-de-formation>, abgerufen am 23.04.2024.



IV. Maßnahmen und Instrumente

Nach der Zusammenstellung der relevanten Rechtsgrundlagen und Hauptakteure, folgt in diesem Abschnitt eine Beschreibung der in den verschiedenen Teilgebieten der Großregion auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden vorgesehenen Maßnahmen und Instrumente. Eine zusammenfassende Tabelle befindet sich in Anhang 1.¹¹¹

A. Deutschland: Saarland und Rheinland-Pfalz

1) Gemeinsame Instrumente auf Bundesebene

Basisförderung der beruflichen Weiterbildung

Die Agentur für Arbeit gewährt Anspruchsberechtigten einen Zuschuss zur „Förderung der beruflichen Weiterbildung“. Diese Leistung ist für zwei Zielgruppen bestimmt: einerseits für Arbeitssuchende oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte, andererseits für Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis.

Hierfür müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein: die Weiterbildung muss erforderlich sein, der Antragsteller muss von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter beraten worden sein, die Weiterbildungsmaßnahme und der Maßnahmenträger müssen für die Förderung zugelassen sein. Für die Notwendigkeit der Weiterbildung sind mehrere Kriterien maßgebend: es muss darum gehen, Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit wiedereinzugliedern oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, erweiterte berufliche Kompetenzen zu erwerben, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und eine Weiterbildung anzubieten, die zu den Anforderungen und der Entwicklung des Arbeitsmarktes passt.

Für Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss besteht ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufs- oder Schulabschlusses.

Gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen oder Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen.

Bei Arbeitnehmern können die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses übernommen werden, wenn Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, der Erwerb des Berufsabschlusses länger als zwei Jahre zurückliegt, der Beschäftigte in den letzten zwei Jahren vor Antragstellung an keiner geförderten Weiterbildung teilgenommen hat, die berufliche Weiterbildung mehr als 120 Stunden umfasst, die Weiterbildungsmaßnahme und der Maßnahmenträger für die Förderung zugelassen sind. Der Arbeitgeber muss sich in gewissem Maße an der Finanzierung beteiligen.

Im Rahmen der Förderung können die Kosten der Ausbildung (Lehrgangskosten), die Fahrt-, Unterbringungs-, Verpflegungs-, und Kinderbetreuungskosten übernommen werden. Hierfür stellt die Agentur für Arbeit dem Anspruchsberechtigten einen Bildungsgutschein aus.

Arbeitgebern kann in Abhängigkeit von der Betriebsgröße ein Entgeltzuschuss gewährt werden zum Ausgleich der Vergütung, die für die bildungsbedingt nicht geleisteten Arbeitsstunden bezahlt wurde.

¹¹¹ Diese Liste ist zwar sehr umfassend, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass je nach Konstellation bestimmte Maßnahmen und Instrumente kumulierbar sind.

Zuschuss für die Weiterbildung von Personen in Kurzarbeit oder in einer Transfergesellschaft

Ab 2020 wurden Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten in der Phase der Kurzarbeit berufliche Weiterbildung ermöglichen, von der Agentur für Arbeit die Hälfte der von ihnen allein getragenen Sozialversicherungsbeiträge und die Lehrgangskosten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße ganz oder teilweise erstattet. Laut Gesetzestext ist diese Maßnahme am 31.07.2024 ausgelaufen.

Arbeitnehmern, die Transferkurzarbeitergeld beziehen, kann auch über ihren Arbeitgeber ein Zuschuss zu den Weiterbildungskosten gewährt werden.

Qualifizierungsgeld

Dieser Zuschuss wird von der Agentur für Arbeit Unternehmen gewährt, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind. Damit sollen die davon betroffenen Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt werden, so dass sie einen neuen Beruf erlernen können.

Aufstiegs-BAföG

Förderungsfähig sind ungefähr 700 Fortbildungsabschlüsse¹¹². Dabei handelt es sich um Weiterbildungen zum Erwerb einer Qualifikation zum Meister, Techniker oder geprüften Berufsspezialisten oder um Ausbildungen zum Bachelor Professional oder Master Professional. Gefördert werden Personen, die bereits über einen Erstausbildungsabschluss verfügen und beispielsweise im technischen, handwerklichen oder erzieherischen Bereich eine höhere Bildungsstufe erreichen möchten. Die Förderung umfasst einkommens- und vermögensunabhängig einen Beitrag zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie zu den Materialkosten. Bei Vollzeitmaßnahmen kann auch ein Beitrag zum Lebensunterhalt gewährt werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, zinsgünstige Darlehen aufzunehmen.

2) Instrumente im Saarland

Bildungsfreistellung

Beschäftigte, deren Arbeitsstätte im Saarland liegt, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber für die Zeit der Weiterbildung Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter vollumfänglicher Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts (das gilt auch für eine politische Weiterbildung und für die Ausübung einer ehrenamtlichen, gemeinwohlorientierten, freiwilligen Tätigkeit). Dieser Anspruch kann frühestens nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden, wobei die Beschäftigten bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr an freistellungsfähigen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen können. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Anspruch auf Freistellung des laufenden Kalenderjahres auf das folgende Kalenderjahr übertragen und mit dem Anspruch aus diesem zusammengefasst werden, um die Teilnahme an einer länger dauernden Bildungsmaßnahme zu ermöglichen. Die Freistellung muss spätestens sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung beim Arbeitgeber beantragt werden. Die Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag ist spätestens zwei Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Bei Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten genügt eine mündliche Mit-

¹¹²<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/was-wird-gefoerdert/was-wird-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-gefoerdert.html>, <https://weiterbildungsportal.saarland/privatpersonen/foerderung/aufstiegs-bafoeg/>, abgerufen am 29.09.2024.



teilung. Erfolgt keine Mitteilung des Arbeitgebers, gilt die Freistellung als erteilt. Die Freistellung kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Beschäftigter entgegenstehen. Die begründete Ablehnung kann nur schriftlich oder elektronisch erfolgen. Ist aufgrund einer Ablehnung eine Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung während des laufenden Kalenderjahres nicht mehr möglich, geht der Anspruch auf Freistellung auf das folgende Kalenderjahr über.

Freistellung kann nur für Weiterbildungsveranstaltungen beansprucht werden, die als freistellungsfähig festgestellt worden sind. Bei der Feststellung der Freistellungsfähigkeit sind mehrere Kriterien zu berücksichtigen: die Weiterbildungsveranstaltung muss allen Beschäftigten offenstehen; die Teilnahme muss freigestellt sein; die personellen, sachlichen und räumlichen Rahmenbedingungen müssen die Erreichung des angestrebten Lernerfolgs erwarten lassen; die Informationen über die Weiterbildung müssen zugänglich gemacht werden und das tägliche Arbeitsprogramm der Weiterbildungsveranstaltung darf sechs Unterrichtsstunden nicht unterschreiten. Es kann sich auch um Veranstaltungen handeln, die nach vergleichbaren Standards bereits von einem anderen Bundesland oder in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union als freistellungsfähig festgestellt wurden. Eine Weiterbildungsveranstaltung kann auch in digitaler Form durchgeführt werden, sofern eine permanente synchrone Kommunikation sichergestellt ist. Bestimmte Weiterbildungen sind ausgeschlossen, z.B. Veranstaltungen, die der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze dienen, oder Veranstaltungen im Rahmen betrieblicher Bildungsmaßnahmen, deren Inhalt überwiegend auf betriebsinterne Erfordernisse ausgerichtet ist. Über die Freistellungsfähigkeit einer Bildungsmaßnahme der beruflichen Weiterbildung entscheidet das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie.

Aufstiegsbonus

Der Aufstiegsbonus¹¹³ ist ein Zuschuss von 1.000 Euros, der einer Person mit Arbeits- oder Wohnort im Saarland für das Bestehen von Meisterprüfungen oder gleichwertigen öffentlich-rechtlichen Fortbildungsprüfungen in gewerblichen und kaufmännischen Berufen sowie in Berufen der Landwirtschaft gewährt wird.

Kompetenz durch Weiterbildung (KdW)¹¹⁴

Das Förderprogramm „Kompetenz durch Weiterbildung“ (KdW) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die im Saarland eine Betriebsstätte haben, mit Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten ihrer Mitarbeiter. Förderungsfähig sind ausschließlich die mit der Ausbildung selbst verbundenen Kosten. Nebenkosten wie z.B. Fahrt- und Verpflegungskosten sind ausgeschlossen. Die Entscheidung über die Gewährung liegt im Ermessen der Verwaltungsbehörde. Ein Rechtsanspruch auf die Förderung besteht nicht.

Förderungsfähig ist eine betrieblich bedingte Teilnahme der Beschäftigten an einer Weiterbildung, wenn sie der Erweiterung ihrer fachlichen, methodischen oder sozialen Kompetenzen dient und folgende Kriterien erfüllt: sie dient dem Unternehmenszweck, betrifft die Tätigkeit im Unternehmen und steht allen Interessenten offen. Onlineschulungen sind förderungsfähig, wenn sie interaktiv und audiovisuell stattfinden. Vom Förderprogramm ausgeschlossen sind hingegen Ausbildungen zur individuellen Gesundheitsprävention, Fachtagungen und Kongresse sowie Schulungen, deren Zweck auf den Vertrieb von neuen Produkten oder Dienstleistungen gerichtet ist. Die Ausbildung muss bei einem qualifizierten externen Weiterbildungsträger

¹¹³<https://www.saarland.de/mwide/DE/portale/ausundweiterbildung/weiterbildung/aufstiegsbonus.html>, abgerufen am 30.09.2024.

¹¹⁴https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/ausundweiterbildung/kdw_richtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=5, https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/ausundweiterbildung/ESF_Dokumente/F%C3%B6rdergrunds%C3%A4tze_KDW.pdf?__blob=publicationFile&v=1, https://www.saarland.de/mwide/DE/portale/ausundweiterbildung/weiterbildung/kdw_/kdw_node, abgerufen am 28.08.2024.

absolviert werden. Die Qualität der Ausbildungsmaßnahme kann durch eine AZAV-Zertifizierung (Qualitätssiegel im Weiterbildungsbereich), den Nachweis einer bestimmten Erfahrung, Referenzen oder ein anderes Gütesiegel anerkannt werden. Der Weiterbildungszuschuss beträgt 40% der Ausbildungskosten, maximal jedoch 2.000 Euro pro Arbeitnehmer. Die Förderung ist pro Unternehmen und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße begrenzt.

3) Instrumente in Rheinland-Pfalz

QualiScheck¹¹⁵

Das Förderprogramm QualiScheck unterstützt Beschäftigte bei der Finanzierung der Teilnahme an einer anerkannten Weiterbildung, unabhängig von der Höhe ihres Einkommens. Gefördert werden Beschäftigte mit Hauptwohnsitz oder Arbeitsort in Rheinland-Pfalz mit bis zu 1.500 Euro jährlich.

Es muss sich um individuelle berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen für Einzelpersonen handeln, die der Verbesserung der Fach-, Methoden- oder Sozialkompetenz dienen¹¹⁶. Die Weiterbildung muss im beruflichen Kontext stehen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit oder der Erhöhung des Qualifikationsniveaus beitragen.¹¹⁷

Betriebliche Weiterbildung

Dieses Förderprogramm richtet sich an Erwerbstätige. Antragsberechtigt sind Unternehmen, die ihren Sitz oder eine Niederlassung in Rheinland-Pfalz haben. Gefördert werden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 120 Stunden pro Weiterbildung, vorausgesetzt, dass sie der Verbesserung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz dienen. Förderfähig sind sowohl die Teilnahme an externen Weiterbildungsmaßnahmen als auch die Durchführung von Inhouse-Veranstaltungen durch externe Weiterbildungsanbieter.¹¹⁸ Die Förderung beträgt bis zu 30.000 Euro jährlich pro Unternehmen.

Bildungsfreistellung¹¹⁹

Im Land Rheinland-Pfalz Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für Zwecke der Weiterbildung unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich auf zehn Arbeitstage für jeden Zeitraum zweier aufeinander folgender Kalenderjahre. Im Gesetz heißt es weiter, dass niemand wegen der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung benachteiligt werden darf.

¹¹⁵Rahmenbedingungen für den Förderansatz QualiScheck, MASTD.

¹¹⁶Definitionen aus dem Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR): „Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen“. „Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu gehört auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden“. „Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten“, <https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/glossar/deutscher-qualifikationsrahmen-glossar.html>, abgerufen am 29.09.2024.

¹¹⁷https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Flyer_ESF__Berufliche_Weiterbildung_Web.pdf, Seite 5, abgerufen am 28.08.2024.

¹¹⁸https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Flyer_ESF__Berufliche_Weiterbildung_Web.pdf, Seite 4, abgerufen am 28.08.2024.

¹¹⁹<https://lsjv.rlp.de/themen/arbeit/bildungsfreistellung>, abgerufen am 02.09.2024.



Die Freistellung erfolgt nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen (oder gesellschaftspolitischen¹²⁰) Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt und schließt auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Orientierungswissen ein.

Der Anspruch auf die gesetzliche Bildungsfreistellung ist ein Mindestanspruch. Andere günstigere tarifvertragliche Regelungen, betriebliche Vereinbarungen sowie sonstige vertragliche oder betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist bei dem Arbeitgeber mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich geltend zu machen. Zusammen mit dem Antrag müssen bestimmte Informationen über die Veranstaltung übermittelt werden. Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung für den vorgesehenen Zeitraum nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Vor einer derartigen Ablehnung ist der Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen. Bei Ablehnung der Bildungsfreistellung im laufenden Zweijahreszeitraum gilt der Anspruch auf Bildungsfreistellung als auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen; eine nochmalige Ablehnung ist unzulässig. Die ordnungsgemäße Teilnahme an der Veranstaltung ist dem Arbeitgeber nach deren Beendigung nachzuweisen.

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist jedoch eingeschränkt: er besteht nicht, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt. Bei kleineren Unternehmen soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange Bildungsfreistellung gewährt werden. Der Anspruch entsteht nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung auch ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsfreistellungen in Anspruch genommen worden sind, die Zahl der anspruchsberechtigten Beschäftigten erreicht hat.

Die Ausbildungsmaßnahmen werden unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag des Veranstalters vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung anerkannt. Sie müssen u.a. der beruflichen Weiterbildung und dürfen nicht der Erholung, Unterhaltung oder der allgemeinen Freizeitgestaltung dienen. Sie sollen mindestens drei Tage in Block- oder Intervallform und müssen in der Regel mindestens je Tag durchschnittlich sechs Unterrichtsstunden umfassen. Außerdem müssen sie offen zugänglich sein, wobei die offene Zugänglichkeit eine Veröffentlichung der Veranstaltung voraussetzt. Die Teilnahme an den Veranstaltungen darf nicht von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei oder Gewerkschaft abhängig gemacht werden. Veranstaltungen, die aufgrund vergleichbarer Rechtsvorschriften anderer Bundesländer oder anderer Teilgebiete der Großregion anerkannt worden sind, werden anerkannt, wenn die Anerkennungsvoraussetzungen gegeben sind. Bestimmte Bildungseinrichtungen des Landes, z.B. Volkshochschulen gelten automatisch als anerkannt.

Veranstaltungen im Online- oder Hybridformat sind anererkennungsfähig, wenn die Voraussetzungen für eine Anerkennung in Präsenzform erfüllt sind. Der Online-Unterricht darf nur als Synchronunterricht abgehalten werden. Es muss eine Teilnahmeverpflichtung bestehen. Online- und Präsenzunterrichtstage sind in einem eigenen Unterrichtsprogramm auszuweisen.

¹²⁰Laut Gesetz dient Gesellschaftspolitische Weiterbildung der Information über gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge sowie der Befähigung zur Beurteilung, Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben.

Aufstiegsbonus

Der Aufstiegsbonus¹²¹ ist ein Zuschuss von 2.000 Euros, der einer Person mit Arbeits- oder Wohnort in Rheinland-Pfalz für das Bestehen von Meisterprüfungen oder gleichwertigen öffentlich-rechtlichen Fortbildungsprüfungen in gewerblichen und kaufmännischen Berufen sowie in Berufen der Landwirtschaft gewährt wird.

B. Belgien: Wallonische Region und Deutschsprachige Gemeinschaft

1) Gemeinsame Instrumente auf föderaler Ebene

Fortbildungsplan im Unternehmen¹²²

In Belgien sind Unternehmen, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, verpflichtet, jährlich einen Fortbildungsplan aufzustellen. Der Entwurf dieses Plans wird dem Betriebsrat zur Stellungnahme vorgelegt. Hat das Unternehmen keinen Betriebsrat, muss er der Gewerkschaftsvertretung – wenn auch eine solche nicht vorhanden ist – den Arbeitnehmern vorgelegt werden. Der Planinhalt wird vom Arbeitgeber nach freiem Ermessen festgelegt und muss formelle und informelle Ausbildungen für alle Arbeitnehmer des Unternehmens umfassen. Die Form ist freigestellt oder kann in einem Tarifvertrag festgelegt werden.

Individueller Mindestanspruch auf Bildung¹²³

Seit 2023 haben Arbeitnehmer in Belgien kein kollektives, sondern ein individuelles Bildungsrecht.¹²⁴ Alle Vollzeitbeschäftigten eines Unternehmens mit mindestens 20 Arbeitnehmern haben ab 2024 Anspruch auf fünf Ausbildungstage pro Jahr. Teilzeitbeschäftigte können diesen Anspruch zeitlich anteilig geltend machen. Im Rahmen eines auf Branchen- oder Unternehmensebene abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens kann das Bildungsrecht konkretisiert werden. Die Arbeitgeber sind in jedem Fall verpflichtet, den „Federal Learning Account“ zu nutzen, auf dem die Bildungsansprüche der Arbeitnehmer wie bei einem individuellen Bildungskonto registriert und fortgeschrieben werden. Der Anspruch kann in einem Zeitraum von maximal fünf Jahren von einem auf das andere Jahr übertragen werden. Die Palette der in Frage kommenden Ausbildungen ist umfangreich: es kann sich um formelle, informelle, externe oder interne und auch um dem Wohlbefinden im Unternehmen förderliche Ausbildungen handeln. Die Ausbildungen können während oder – mit Zustimmung des Arbeitnehmers – außerhalb der üblichen Arbeitszeit absolviert werden. In letzterem Fall gilt die Ausbildungszeit als Arbeitszeit unter Fortzahlung des normalen Gehalts. Sonderregelungen gelten für Unternehmen, die zwischen 10 und 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Mitarbeiter dieser Betriebe haben Anspruch auf mindestens einen Ausbildungstag pro Jahr.

¹²¹<https://mwvlw.rlp.de/themen/wirtschaftszweige/fachkraeftesicherung/berufliche-weiterbildung/aufstiegsbonus-i-und-ii-1>, abgerufen am 29.09.2024.

¹²²Gesetz vom 9. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit, veröffentlicht im Moniteur Belge vom 10.11.2022, Seite 81963, Kapitel 9. Weiterführender Link: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/plans-de-formation>, abgerufen am 28.08.2024.

¹²³Gesetz vom 9. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit, veröffentlicht im Moniteur Belge vom 10.11.2022, Seite 81963, Artikel 52 bis 60. Weiterführender Link: https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-faq#toc_heading_3, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-information-pour-les-0>, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-information-pour-les>, abgerufen am 28.08.2024.

¹²⁴<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/deal-pour-lemploi-publication-des-mesures>, abgerufen am 28.08.2024.



Zeitkredit („Crédit-temps“) mit der Begründung „Bildung“

Im Rahmen des Zeitkredits¹²⁵ können Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt werden (Vollzeit-Zeitkredit) oder ihre Arbeitszeit um die Hälfte (Halbzeit-Zeitkredit) oder ein Fünftel (Einfünftel-Zeitkredit) verkürzen, um eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren. Bedingungen werden hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit, der Beschäftigung der Arbeitnehmer und der Dauer der Weiterbildung gestellt. Der Unterricht muss von einer der Gemeinschaften oder einem Sektor anerkannt werden. Der Einfünftel-Zeitkredit kann grundsätzlich von allen Arbeitnehmern des Privatsektors in Anspruch genommen werden, der Vollzeit-Zeitkredit oder Halbzeit-Zeitkredit muss hingegen in einem kollektiven Arbeitsabkommen auf Branchenebene oder Unternehmensebene vorgesehen sein. Das Anrecht auf Zeitkredit ist für die gesamte Berufslaufbahn auf 36 Monate begrenzt. Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, kann beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) der Anspruch auf Unterbrechungsgeld geltend gemacht werden. Die Arbeitnehmer genießen Kündigungsschutz.

2) Wallonische Region

Bezahlter Bildungsurlaub

Im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs¹²⁶ können Arbeitnehmer des Privatsektors, die bei einer Niederlassungseinheit im französischen Sprachgebiet angestellt sind, von der Arbeit freigestellt werden, um in Belgien unter Gehaltsfortzahlung an einer Ausbildung teilzunehmen, die entweder gesetzlich oder von der Kommission Bezahlter Bildungsurlaub „Commission Congé éducation payé“ oder einer paritätischen Kommission anerkannt wurde.¹²⁷ Anerkennungsfähig sind Ausbildungen beruflicher oder allgemeiner Natur, die nicht direkt mit der Beschäftigung im Zusammenhang stehen, wobei eine Ausbildungsdauer von mindestens 32 Stunden vorgeschrieben ist. Die vom Arbeitgeber zu zahlende Vergütung kann vom Forem pauschal bis zu einer bestimmten Höchstgrenze erstattet werden.

Ausbildungsschecks („Chèques-formation“)

Ausbildungsschecks¹²⁸ sind ein finanzieller Anreiz für im französischen Sprachgebiet ansässige kleine und mittlere Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern Ausbildungen anbieten. Anerkannt werden Ausbildungen, die mit dem ausgeübten Beruf direkt im Zusammenhang stehen, d.h. zur Erweiterung der fachlichen und beruflichen Kompetenzen im Unternehmen beitragen. Sie müssen zum Erwerb einer Qualifikation führen, auf andere Unternehmen übertragbar sein und von einem durch den Öffentlichen Dienst der Wallonie (ÖDW) anerkannten Weiterbildungsträger durchgeführt werden. Das Unternehmen bezieht beim Forem Ausbildungsschecks im Wert von 30 Euro zum Preis von 15 Euro. Die Zahl der Schecks, die jährlich beantragt werden können, richtet sich nach der Größe des Unternehmens.

¹²⁵Weiterführende Links: <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive/le-credit-temps-avec-motif> und <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/credit-temps-cct-ndeg-103>, abgerufen am 19.07.2024.

¹²⁶Weiterführende Links: [https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html#:~:text=1\)%20Demande%20via%20la%20Commission,Wallon%20du%2029%20septembre%202016](https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html#:~:text=1)%20Demande%20via%20la%20Commission,Wallon%20du%2029%20septembre%202016) und <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>, abgerufen am 18.07.2024.

¹²⁷Liste der anerkannten Ausbildungen: <https://emploi.wallonie.be/files/eDocsCEP/Liste-Formation-Agrees-RW-FR.pdf>, abgerufen am 18.07.2024.

¹²⁸Weiterführender Link: <https://emploi.wallonie.be/home/formation/cheques-formation.html>, abgerufen am 18.07.2024.

Zuschuss zur Anpassungsfortbildung („Crédit adaptation“)

Der Zuschuss zur Anpassungsfortbildung¹²⁹ wird vom Forem in der Wallonie ansässigen Unternehmen für bestimmte Ausbildungen zur Aufrechterhaltung oder Erweiterung der Kompetenzen der Arbeitnehmer gewährt. Bei diesen Ausbildungen, an denen mindestens drei Mitarbeiter teilnehmen müssen, kann es sich beispielsweise um eine Upgrade-Schulung, um eine Schulung für einen neuen Arbeitsplatz, den Einsatz einer neuen Ausrüstung oder Arbeitsmethode, um die Einführung eines neuen Qualitäts-, Umwelt- oder Sicherheitsmanagementsystems oder um eine Anpassung an industrielle, organisatorische oder technologische Veränderungen handeln.

Ausbildungs- und Eingliederungsvertrag („Contrat Formation-Insertion“, vormals PFI)

Im Rahmen des Ausbildungs- und Eingliederungsvertrags (der früher als Ausbildungs- und Eingliederungsplan bezeichnet wurde)¹³⁰ wird Unternehmen mit Sitz oder Niederlassungseinheit im französischen Sprachgebiet die Möglichkeit geboten, nicht beschäftigte Arbeitssuchende im Hinblick auf eine Anstellung auszubilden. Hierfür zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Entschädigung an das Forem, das seinerseits an den arbeitssuchenden Praktikanten zusätzlich zum gegebenenfalls bezogenen Arbeitslosengeld, den Fahrt- und Kinderbetreuungskosten eine monatliche Beihilfe zahlt. Die Ausbildungskosten werden dem Arbeitgeber vom Forem erstattet.

3) Deutschsprachige Gemeinschaft

Bezahlter Bildungsurlaub

Der bezahlte Bildungsurlaub¹³¹ wird auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angeboten. Im Rahmen dieses Urlaubs können Arbeitnehmer des Privatsektors, die bei einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt sind, von der Arbeit freigestellt werden, um unter Gehaltsfortzahlung an einer Ausbildung teilzunehmen, die gesetzlich oder von der Regierung auf Antrag zugelassen wurde. Auch in Deutschland angebotene Ausbildungen können zugelassen werden. Die vom Arbeitgeber zu zahlende Vergütung wird vom Ministerium pauschal bis zu einer bestimmten Höchstgrenze erstattet.

Ausbildungsbeihilfen

Bei der Ausbildungsbeihilfe¹³² handelt es sich um einen finanziellen Zuschuss, der vom Arbeitsamt an Unternehmen mit Betriebssitz auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft gezahlt wird, die ihr Personal am Arbeitsplatz weiterbilden möchten. Ziel dieser Beihilfe ist die Verbesserung der Qualifizierung der Arbeitnehmer, auch im Hinblick auf die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Ostbelgien. Bezuschusst werden können spezifische Ausbildungen, die hauptsächlich auf die Tätigkeit innerhalb des Unternehmens ausgerichtet sind, sowie allgemeine Ausbildungen, die auf andere Unternehmen über-

¹²⁹Weiterführende Links: <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-credit-adaptation.html> und <https://www.wallonie.be/fr/demarches/beneficier-dun-credit-adaptation>, abgerufen am 18.07.2024.

¹³⁰Weiterführende Links: <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html> und <https://www.wallonie.be/fr/demarches/beneficier-dun-plan-formation-insertion-pfi-destine-financer-la-formation-dun-futur-travailleur-au-sein-de-mon-entreprise>, abgerufen am 18.07.2024.

¹³¹Weiterführender Link: https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012/#:~:text=Der%20bezahlte%20Bildungsurlaub%20ist%20Ihr,30%20Euro%20pro%20Stunde%20zur%20C3%BCck, abgerufen am 18.07.2024.

¹³²<https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-6871/>, abgerufen am 30.09.2024.



tragbare Kompetenzen vermitteln. Für allgemeine Ausbildungen ist eine Mindestteilnehmerzahl von sechs Personen erforderlich.

Berufliche Weiterbildungen für Arbeitssuchende

Berufliche Weiterbildungen für Arbeitssuchende sind in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gesetzlich geregelt. Für die Teilnahme Arbeitssuchender an Weiterbildungen müssen folgende Zulassungsbedingungen erfüllt sein: die Arbeitssuchenden müssen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft und beim Arbeitsamt eingetragen sein; sie dürfen nicht mehr schulpflichtig sein und das gesetzliche Pensionsalter nicht erreicht haben; die Ausbildung muss in ihren Eingliederungsweg passen und arbeitsmarktrelevant sein. Die Zulassung zur Ausbildung kann vom Arbeitssuchenden aus Eigeninitiative beantragt werden. Der Berater des Arbeitsamtes kann die Teilnahme an der Ausbildung empfehlen und den Arbeitssuchenden sogar zur Teilnahme verpflichten. Die Ausbildung muss entweder vom Arbeitsamt organisiert oder anerkannt sein.¹³³ Berufliche Weiterbildungen werden auf Basis mehrerer Kriterien zugelassen: die Maßnahmen müssen dem Kursteilnehmer die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang oder durch eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz vermitteln, für das deutsche Sprachgebiet arbeitsmarktrelevant und qualitativ hochwertig sein. Berufliche Weiterbildungen, die bereits von einer anderen belgischen oder ausländischen Behörde anerkannt wurden, erkennt das Arbeitsamt von Rechts wegen an. Das Arbeitsamt kann auch über die Anerkennung von im Ausland angebotenen Ausbildungen entscheiden, sofern die Kriterien erfüllt sind. Gesetzlich ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags und die Möglichkeit einer Befreiung von der Verpflichtung zur Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt vorgesehen.¹³⁴

Ausbildungsprämie und Rückerstattung der Fahrtkosten der Arbeitssuchenden

Unter bestimmten Bedingungen haben Arbeitssuchende, die zu einer beruflichen Weiterbildung zugelassen wurden, zusätzlich zum Arbeitslosengeld Anspruch auf eine Ausbildungsprämie und Erstattung der Fahrtkosten.¹³⁵

Finanzielle Unterstützung „BRAWO“

Im Rahmen der Beruflichen Aus- und Weiterbildungs-Offensive (BRAWO)¹³⁶ kann insbesondere Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden ein Drittel der mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Kosten, höchstens jedoch ein Betrag in Höhe von 1.000 Euro erstattet werden. Voraussetzung dafür ist, dass sich der Wohnsitz oder Arbeitsort des Arbeitnehmers bzw. der Firmensitz des Unternehmens in der Deutschsprachigen Gemeinschaft befindet. Die Ausbildung kann in Belgien oder im Ausland absolviert werden.

¹³³ Liste der bereits anerkannten Ausbildungen: https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/aus-_und_weiterbildung_-_info/Liste_der_anerkannten_Berufsausbildungen_EXTERN.pdf, abgerufen am 18.07.2024.

¹³⁴ Weiterführender Link: https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-55318, abgerufen am 18.07.2024.

¹³⁵ https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5322/9369_read-55353/, abgerufen am 29.08.2024.

¹³⁶ Weiterführender Link: https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5980/5693_read-35531, abgerufen am 19.07.2024.

C. Frankreich: Region Grand Est

Persönliches Bildungskonto („Compte personnel de formation“ CPF)

Das persönliche Bildungskonto (CPF)¹³⁷ ermöglicht es Erwerbstätigen (ab 16 Jahren bis zum Eintritt in den Ruhestand) Anspruch auf Weiterbildung zu erwerben. Alle Erwerbstätigen sind Inhaber eines CPF, auf dem in der Zeit ihrer Erwerbstätigkeit, je nach Beschäftigungsstatus und Arbeitszeit, im ersten Halbjahr eines Kalenderjahres automatisch ein Euro-Betrag gutgeschrieben wird. Diese Gutschrift steht den Kontoinhabern in voller Höhe zur Verfügung und kann im Laufe ihrer beruflichen Karriere unabhängig von ihrem Status – auch bei Arbeitslosigkeit – für die Teilnahme an anerkanntsfähigen Ausbildungen mobilisiert werden. Anerkennungsfähig sind Ausbildungen, die zum Erwerb einer Qualifikation oder beruflichen Zertifizierung führen¹³⁸; Maßnahmen zur Validierung erworbener Berufserfahrungen (VAE) oder Erstellung eines Kompetenzprofils, Ausbildungs- oder Begleitmaßnahmen im Rahmen einer geplanten Unternehmensgründung oder Fahrschul-ausbildungen. Die Entscheidung, das Konto zu nutzen, obliegt einzig und allein dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, den Arbeitnehmer zur Nutzung seines Bildungskontos zu verpflichten. Die Ausbildung kann in der Freizeit oder während der Arbeitszeit absolviert werden. Pflichtausbildungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Freiwillige Ausbildungen erfolgen außerhalb der Arbeitszeit, es sei denn, der Arbeitgeber ist damit einverstanden. In beiden Fällen muss er seine Zustimmung erteilen. Nimmt er zum Antrag in der gesetzten dreißigtägigen Frist nicht Stellung, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Zeit, in der der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an einer Ausbildung teilnimmt, gilt als tatsächliche Arbeitszeit, in der das Gehalt fortgezahlt werden muss. Das auf dem CPF ausgewiesene Guthaben kann nach bestimmten Modalitäten zur Bezahlung der Ausbildungskosten genutzt werden. Reicht es nicht aus, können zusätzlich andere Instrumente oder Finanzierungen (von Akteuren gewährte Zuschüsse) in Anspruch genommen werden.

Kompetenzentwicklungsplan

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihre Arbeitnehmer für die jeweiligen Arbeitsplätze geeignet sind. Sie müssen die Aufrechterhaltung ihrer Fähigkeit, ihre Aufgaben zu erfüllen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Beschäftigten, Technologien und Organisationen sicherstellen. Auf Wunsch können sie einen betrieblichen Kompetenzentwicklungsplan aufstellen,¹³⁹ in den alle Ausbildungen aufzunehmen sind, an denen die Arbeitnehmer teilnehmen müssen bzw. können. Ausbildungen können direkt am Arbeitsplatz (AFEST), in Präsenzform oder online stattfinden, vom Arbeitgeber intern oder von einem externen Dienstleister organisiert werden. Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen, der bei der zuständigen staatlichen Einrichtung zur Ausbildungsorganisation und -finanzierung (OPCO) eine Finanzierung in Anspruch nehmen kann.

¹³⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche-cpf.pdf>, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12382>, abgerufen am 29.08.2024.

¹³⁸ Berufliche Zertifizierungen, die im nationalen Verzeichnis der beruflichen Zertifizierungen (RNCP) eingetragen sind; Bescheinigungen über die Anerkennung von Kompetenzkomplexen, die Teil von im nationalen Verzeichnis der beruflichen Zertifizierungen (RNCP) eingetragenen beruflichen Zertifizierungen sind; Zertifizierungen und Befähigungsnachweise, die im spezifischen Verzeichnis eingetragen sind (RS), u.a. die die Säule der beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen betreffende Zertifizierung (CléA).

¹³⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences>, abgerufen am 29.08.2024.



Berufsbildungsberatung („Conseil en évolution professionnelle“ CEP)

Im Rahmen der Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung haben Arbeitnehmer und Arbeitssuchende neben anderen Anspruchsberechtigten Zugang zu einer kostenlosen, personalisierten Berufsbildungsberatung¹⁴⁰.

Ausbildungs- und Beschäftigungsfonds („Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi“ FIFE)

Der Ausbildungs- und Beschäftigungsfonds (Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi (FIFE))¹⁴¹ ist eine regionale Finanzierungshilfe der Region Grand Est, die sich an Arbeitgeber richtet, die im Rahmen einer kollektiven Einstellung von Arbeitssuchenden ein maßgeschneidertes Bildungsprojekt auf die Beine stellen möchten, um diese in spezifischen, gesuchten und auf dem Arbeitsmarkt nicht zu findenden Kompetenzen zu schulen. Alle erforderlichen Bildungsmaßnahmen, die von einer anerkannten Bildungseinrichtung durchgeführt werden, können unterstützt werden: berufsbildende, vorqualifizierende oder qualifizierende Maßnahmen. Der Interventionsatz der Region wird erhöht, wenn es sich um die Berufe handelt, in denen die Spannungssituation am größten ist und die als vorrangig identifiziert wurden.

Nationaler Beschäftigungs- und Ausbildungsfonds („FNE-Formation“)

Der Nationale Beschäftigungs- und Ausbildungsfonds (FNE-formation)¹⁴² ist eine Finanzierungshilfe des Staates für Unternehmen in den Schwerpunkten ökologischer Wandel, Wandel im Bereich Ernährung und Landwirtschaft, digitaler Wandel und demografischer Wandel, die der Weiterbildung von Arbeitnehmern gewidmet ist. Die Weiterbildung soll deren Kompetenzen erweitern und ihre Beschäftigungsfähigkeit stärken.

Kollektive Umwandlung („Transitions collectives“ Transco)

Die kollektive Umwandlung¹⁴³ richtet sich an im Ausbau oder Wandel begriffene Unternehmen, die von einem Arbeitsplatzverlust bedrohten Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten möchten, die auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen zu erwerben. Die Arbeitnehmer haben Zugang zu einer qualifizierenden Ausbildung, deren Kosten unter Gehaltsfortzahlung übernommen werden. Die Lohn- und Ausbildungskosten werden ganz oder teilweise vom Staat getragen.

Projekt berufliche Neuorientierung („Projet de transition professionnelle“ PTP)

Im Rahmen des Projekts berufliche Neuorientierung (PTP)¹⁴⁴ kann das CPF auf besondere Art und Weise genutzt werden. Der Arbeitnehmer hat dabei die Möglichkeit, Urlaub in Anspruch zu nehmen, um an einer qualifizierenden Ausbildung mit dem Ziel teilzunehmen, die Tätigkeit oder den Beruf zu wechseln. Voraussetzung dafür ist eine bestimmte Beschäftigungszeit, die sich nach der Art des Arbeitsvertrags richtet (bei

¹⁴⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁴¹ <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/fife-intervention-formation-emploi/>, abgerufen am 29.09.2024.

¹⁴² <https://grand-est.dreets.gouv.fr/Comment-beneficier-du-Fonds-national-de-l-emploi-Formation>, abgerufen am 29.09.2024.

¹⁴³ https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/, <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/mesures/transitions-collectives-transco>, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Arbeitgeber_transitions_collectives.pdf?v=1641296979, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁴⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>, <https://www.transitionspro.fr/nos-dispositifs/projet-de-transition-professionnelle>, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>, abgerufen am 29.08.2024.

unbefristeten Arbeitsverhältnissen: nach zwei Jahren unselbständiger Erwerbstätigkeit, davon ein Jahr im gleichen Unternehmen; bei befristeten Arbeitsverhältnissen: nach zwei Jahren unselbständiger Erwerbstätigkeit in den letzten fünf Jahren, davon mindestens vier Monate in einem befristeten Arbeitsverhältnis in den letzten zwölf Monaten). Der Urlaub wird vom Arbeitgeber auf Antrag gewährt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Urlaub um höchstens neun Monate nach Modalitäten zu verschieben, die sich nach der gewünschten Dauer und dem Personalbestand des Unternehmens richten. Die Dauer der Beurlaubung entspricht der Dauer der gewählten Ausbildung.

Während der Ausbildung ruht der Arbeitsvertrag, so dass der Arbeitnehmer nach Urlaubsende wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs und der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie in Bezug auf die Sozialversicherung ist die Ausbildungszeit der Arbeitszeit gleichgestellt.

Die Ausbildung wird nach Prüfung der Eignung und Genehmigung des Projekts über das CPF und vom regional zuständigen branchenübergreifenden paritätischen Ausschuss finanziert, der auch die Zahlung einer Vergütung übernimmt.

Umschulung oder duale Förderung („Pro-A“)

Die Umschulung oder duale Förderung (Pro-A)¹⁴⁵ ermöglicht es Arbeitnehmern, die aufgrund der Entwicklung der Technologien oder Arbeitsorganisation nicht mehr hinreichend qualifiziert sind, im Rahmen einer dualen Ausbildung eine berufliche Zertifizierung zu erwerben. Die Liste der beruflichen Zertifizierungen wird in einem allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag festgelegt. Die duale Ausbildung umfasst eine von einem Weiterbildungsträger organisierte theoretische Ausbildung und eine berufliche Tätigkeit im Unternehmen. Die Dauer der Ausbildung beträgt 6 bis 12 Monate und kann in besonderen Fällen auf 24 Monate und bei Auszubildenden unter 25 Jahren auf 36 Monate verlängert werden. Der mit dem Arbeitnehmer abgeschlossene Arbeitsvertrag muss durch einen Nachtrag ergänzt werden, in dem Dauer und Ziel der Maßnahme festgelegt werden. In der Ausbildungszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den sozialversicherungsrechtlichen Schutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Findet die Ausbildung während der Arbeitszeit statt, wird das Gehalt weitergezahlt. Diese Vergütung kann vom zuständigen Kompetenzträger erstattet werden.

Instrument Kündigung-Umschulung („Démission-reconversion“)

Die Inanspruchnahme des Instruments Kündigung-Umschulung¹⁴⁶ ermöglicht es einem in Frankreich oder einem Nachbarland¹⁴⁷ beschäftigten Arbeitnehmer, seinen Arbeitsvertrag zu kündigen, um im Rahmen eines beruflichen Umschulungsprojekts an einer Ausbildung teilzunehmen. In der Zeit der Ausbildung erhält er Arbeitslosengeld. Hierfür muss vor der Kündigung mit einem Berufsbildungsberater eine Berufsplanung erstellt und dem regionalen branchenübergreifenden paritätischen Ausschuss, der die Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit prüft, zur Genehmigung vorgelegt werden.

¹⁴⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁴⁶ <https://www.transitionspro.fr/nos-dispositifs/demission-reconversion/>, <https://demission-reconversion.gouv.fr/>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁴⁷ <https://frontaliers-grandest.eu/la-demission-pour-reconversion-professionnelle-un-dispositif-a-connaître/#:~:text=Que%20vous%20soyez%20salari%C3%A9%20exer%C3%A7ant,mais%20aussi%20aux%20travailleurs%20frontaliers>, abgerufen am 29.09.2024.



Qualifizierungsvertrag („Contrat de professionnalisation“)

Bei dem im Rahmen der beruflichen Weiterbildung angebotenen Qualifizierungsvertrag¹⁴⁸ handelt es sich um einen Arbeitsvertrag, der dem Arbeitnehmer den Erwerb einer anerkannten beruflichen Qualifikation ermöglicht. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Bewerber auszubilden und während der Dauer der Maßnahme zu beschäftigen. Der Qualifizierungsvertrag ist vor allem für junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren zur Ergänzung ihrer Erstausbildung und für Arbeitssuchende ab 26 Jahren bestimmt. Es kann sich dabei um einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit zwischen 6 und 12 Monaten oder um einen unbefristeten Vertrag handeln, in dem unter Beachtung der vorgesehenen Dauer eine Qualifizierungsmaßnahme vereinbart wird. Gesetzlich ist Freizügigkeit in der Europäischen Union und in anderen Ländern vorgesehen: der Vertrag kann bis zu sechs Monate oder – wenn die Laufzeit auf 24 Monate verlängert wird – bis zu einem Jahr teilweise im Ausland erfüllt werden.

Ausbildungen für Arbeitssuchende

Neben dem Qualifizierungsvertrag werden Arbeitssuchenden weitere Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildungen angeboten.

Sie können an kostenlosen kollektiven Ausbildungen teilnehmen, die von der Region im Rahmen des Regionalen Ausbildungsprogramms¹⁴⁹ je nach dem im jeweiligen geografischen Gebiet bestehenden Kompetenzbedarf beschafft wurden.

Außerdem besteht die Möglichkeit, an von France Travail genehmigten kostenlosen Ausbildungen teilzunehmen.¹⁵⁰

Die Ausbildung kann auch im Rahmen einer operativen Vorbereitung auf kollektive Beschäftigungen (POEC) erfolgen.¹⁵¹ Dabei handelt es sich um eine kollektive Ausbildungsmaßnahme, an der mehrere Arbeitssuchende teilnehmen können, um die Kompetenzen für Beschäftigungen zu erwerben, die in einem Branchentarifvertrag oder von einer OPCO identifiziert wurden. Die operative Beschäftigungsvorbereitung kann auch individuell erfolgen (POEI).¹⁵² In diesem Fall nimmt der Arbeitssuchende im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber an einer Ausbildung teil, bei der er die Kompetenzen erwirbt, die in einem France Travail übermittelten Stellenangebot mitgeteilt wurden. Die Ausbildung wird vor dem Eintritt in das Unternehmen absolviert und von France Travail und gegebenenfalls einer OPCO finanziert.

Was die Vergütung¹⁵³ der auszubildenden Arbeitssuchenden betrifft, bestehen mehrere Möglichkeiten: Arbeitssuchenden, die Anspruch auf die Wiedereingliederungsbeihilfe (ARE) haben, wird diese Beihilfe im Umfang ihrer Ansprüche weiterhin gewährt mit einer Möglichkeit der Verlängerung. Nach Beendigung der Ausbildung kann eine Ausbildungsschlussvergütung (RFF) bezogen werden. Arbeitssuchende, die an einer von France Travail angebotenen Ausbildung teilnehmen und keine Beihilfe erhalten, können eine von France Travail bezahlte Vergütung (RFFT) oder – wenn sie an einer vom Staat oder von der Region angebotenen

¹⁴⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁴⁹ <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-programme-regional-de-formati.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁵⁰ <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laction-de-formation-conventionn.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁵¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁵² <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/la-preparation-operationnelle-a.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁵³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F760> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-remuneration-pendant-la-formation>, abgerufen am 29.08.2024.

Ausbildung teilnehmen – die Vergütung für Praktika im Rahmen der Berufsbildung (RSFP) beziehen. Die Finanzierung¹⁵⁴ richtet sich nach der Art der Ausbildung: Mobilisierung des CPF, Zuschuss France Travail, OPCO.¹⁵⁵

D. Luxemburg

Fortbildungsplan („Plan de formation“)

Nach luxemburgischem Recht haben Arbeitnehmer im Rahmen der Förderung und Entwicklung der beruflichen Weiterbildung Zugang zu Ausbildungen grundsätzlich nach Maßgabe der Bedingungen und Modalitäten, die entweder im Tarifvertrag oder in einem betrieblichen Fortbildungsplan festgelegt wurden.¹⁵⁶

Kofinanzierung der betrieblichen Weiterbildung durch den Staat

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden in Luxemburg vom Staat unterstützt. Die Unternehmen können je nach ihren jährlichen Investitionen in berufliche Weiterbildung eine staatliche Kofinanzierung beantragen. Diese vom Nationalen Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) unter Verantwortung des Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE) verwaltete Maßnahme gilt für die Ausbildung von Arbeitnehmern, die in Luxemburg sozialversichert und aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind.

Sprachurlaub („Congé linguistique“)

Beim Urlaub zur sprachlichen Weiterbildung¹⁵⁷ handelt es sich um einen Sonderurlaub, der es Arbeitnehmern ermöglicht, Luxemburgisch zu lernen oder ihre Kenntnisse der luxemburgischen Sprache zu vertiefen. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt, aufgrund eines Arbeitsvertrags an ein Unternehmen oder eine Vereinigung mit Sitz im Großherzogtum gebunden und seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Sprachurlaub kann gewährt werden für Luxemburgischkurse, die in Luxemburg oder im Ausland¹⁵⁸ von folgenden zugelassenen Einrichtungen angeboten werden: Einrichtungen, die den Status einer behördlich anerkannten öffentlichen oder privaten Schule haben und von den Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen; Berufskammern und Gemeinden; Stiftungen, natürliche Personen und privatrechtliche Vereinigungen, die

¹⁵⁴<https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/jai-repere-des-formations-interes.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁵⁵Die Finanzierungsmöglichkeiten werden im Abschnitt V. „Finanzierung“ näher beschrieben.

¹⁵⁶<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/formation-professionnelle/plan-formation/plan-formation.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁵⁷<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-linguistique.html>, abgerufen am 29.07.2024.

¹⁵⁸Was Luxemburgischkurse im Ausland betrifft, wird an dieser Stelle auf die den Grenzgängern in Lothringen angebotenen Kurse verwiesen.

Sie beruhen auf einem 2021 im Rahmen der französisch-luxemburgischen zwischenstaatlichen Kommission zur Stärkung der grenzüberschreitenden Kooperation unterzeichneten Abkommen und auf Durchführungsübereinkommen, die zwischen der Lehrkräfte entsendenden Erwachsenenbildungsabteilung des Bildungsministeriums und den betroffenen Gemeinden abgeschlossen und vom Verein EuRegio SaarLorLux+ koordiniert wurden; siehe diesbezüglich: [https://quattropole.org/fr/apprentissage_des_langues/apprendre_le_luxembourgeois/ou_apprendre_le_luxembourgeois/formations_linguistiques#:~:text=EuRegio%20SaarLorLux%2B%20proposer%20des%20cours,%2C%20Villerupt%2C%20Yutz%20et%20Joef](https://quattropole.org/fr/apprentissage_des_langues/apprendre_le_luxembourgeois/ou_apprendre_le_luxembourgeois/formations_linguistiques#:~:text=EuRegio%20SaarLorLux%2B%20proposer%20des%20cours,%2C%20Villerupt%2C%20Yutz%20et%20Joef,https://euregio.lu/multilinguisme/apprendre-le-luxembourgeois/), <https://euregio.lu/multilinguisme/apprendre-le-luxembourgeois/>, <https://men.public.lu/fr/actualites/communiqués-conference-presse/2021/10/20-cooperation-franco-lux.html>, abgerufen am 03.09.2024.



hierfür vom Ministerium für berufliche Weiterbildung individuell zugelassen wurden; Ministerien, Behörden und öffentlich-rechtliche Anstalten.

Die Dauer des Sprachurlaubs ist insgesamt auf 200 Stunden begrenzt, die im Verlauf der beruflichen Laufbahn des Arbeitnehmers in zwei Blöcke von jeweils 80 bis 120 Stunden aufgeteilt werden müssen.

Der Sprachurlaub wird vom Ministerium für Arbeit auf Antrag des Arbeitnehmers nach Stellungnahme des Arbeitgebers gewährt. Eine negative Stellungnahme des Arbeitgebers muss begründet werden. Sie darf abgegeben werden, wenn erhebliche Auswirkungen auf den Betrieb des Unternehmens oder den reibungslosen Ablauf des Jahresurlaubs zu befürchten sind. In diesem Fall wird der Urlaub auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende, teilweise vom Staat erstattete Ausgleichsentschädigung.

Individueller Bildungsurlaub („Congé individuel de formation“)

Beim individuellen Bildungsurlaub¹⁵⁹ handelt es sich um einen Sonderurlaub, der es Arbeitnehmern und anderen im Privatsektor Beschäftigten ermöglicht, an Kursen teilzunehmen, sich auf Prüfungen vorzubereiten und Prüfungen abzulegen oder andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer zulässigen Weiterbildung auszuüben. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt, aufgrund eines Arbeitsvertrags an ein Unternehmen oder eine Vereinigung mit Sitz im Großherzogtum gebunden und seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind. Der Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub ist in der gesamten beruflichen Laufbahn auf 80 Tage begrenzt, wobei innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren höchstens 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden dürfen. Die Dauer des Bildungsurlaubs ist tatsächlicher Arbeitszeit gleichgestellt.

Der individuelle Bildungsurlaub kann gewährt werden für Weiterbildungen, die in Luxemburg oder im Ausland von folgenden Einrichtungen angeboten werden: Berufskammern; Stiftungen, natürliche Personen und privatrechtliche Vereinigungen, die vom MENJE zugelassen wurden; Einrichtungen, die den Status einer behördlich anerkannten öffentlichen oder privaten Schule haben und von den Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen; Gemeinden; Ministerien, Behörden und öffentlich-rechtliche Anstalten. Ausgeschlossen sind insbesondere Weiterbildungen, die Bestandteil eines betrieblichen Fortbildungsplans sind. Die Weiterbildung muss mit der Beschäftigung nicht unbedingt direkt im Zusammenhang stehen.

Der Bildungsurlaub wird vom MENJE auf Antrag des Arbeitnehmers nach Stellungnahme des Arbeitgebers gewährt. Er kann verschoben werden, wenn der Arbeitgeber eine negative Stellungnahme abgibt, weil erhebliche Auswirkungen auf den Betrieb des Unternehmens oder den reibungslosen Ablauf des Jahresurlaubs zu befürchten sind. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende, vom Staat erstattete Ausgleichsentschädigung.

Ausbildung im Rahmen eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Unternehmen, die mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten konfrontiert sind, können Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung aufstellen, die die Teilnahme der Arbeitnehmer an Weiterbildungen oder Umschulungen beinhalten.¹⁶⁰

¹⁵⁹ <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/professionnel/conge-individuel-de-formation.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁶⁰ <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-faillite/sauvegarde-emploi/plan-maintien-emploi/negociier.html>, abgerufen am 29.08.2024.

Unbezahlter Urlaub zur Weiterbildung

Arbeitnehmern kann ein unbezahlter Urlaub zur Weiterbildung gewährt werden.¹⁶¹ Dabei handelt es sich um einen Sonderurlaub, der es ihnen ermöglicht, sich vorübergehend von ihren im Arbeitsvertrag festgelegten beruflichen Pflichten mit der Gewissheit zu befreien, dass die erworbenen Rechte erhalten bleiben. Hierfür müssen sie seit mindestens zwei Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein. Die Gesamtdauer des unbezahlten Urlaubs pro Arbeitgeber ist auf zwei Jahre begrenzt. Sie muss mindestens vier aufeinanderfolgende Wochen und darf höchstens sechs aufeinanderfolgende Monate betragen. Zulässig sind Weiterbildungsmaßnahmen, die in Luxemburg oder im Ausland von bestimmten Einrichtungen angeboten werden.¹⁶² In der Zeit des Weiterbildungsurlaubs ruht der Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer erhält keine Vergütung und muss vom Arbeitgeber bei der Sozialversicherung abgemeldet werden. Nach dem unbezahlten Urlaub zur Weiterbildung kann er grundsätzlich wieder an seinen Arbeitsplatz oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückkehren und genießt alle erworbenen Vorteile.

Finanzielle Unterstützung für die Teilnahme Arbeitssuchender an einer beruflichen Weiterbildung

Bei der Arbeitsagentur (ADEM) gemeldeten Arbeitssuchenden können die Weiterbildungskosten, unabhängig davon, ob sie Leistungen beziehen oder nicht, teilweise erstattet werden.¹⁶³ Der Antrag muss vom Arbeitssuchenden über die für ihn zuständige ADEM-Beratungsfachkraft mindestens acht Wochen vor Beginn der Ausbildung gestellt werden.

Kostenlose Ausbildungen für Arbeitssuchende

Arbeitssuchende können sich zu kostenlosen Ausbildungen anmelden. Angeboten werden diese von der ADEM oder anderen Akteuren im Rahmen von Partnerschaften der ADEM mit den wichtigsten Weiterbildungsträgern, insbesondere von der Handelskammer (House of Training), der Handwerkskammer, der Arbeitnehmerkammer (CSL), dem Nationalen Zentrum für berufliche Weiterbildung (CNFPC), dem Nationalen Spracheninstitut (INL), dem Competence Center der Universität Luxemburg und dem Digital Learning Hub (DLH).¹⁶⁴

Weiterbildungszulage für Arbeitssuchende, die keine Unterstützung erhalten

Arbeitssuchende, die bei der ADEM gemeldet sind, vom Staat keine finanzielle Unterstützung erhalten und auf Vermittlung durch die ADEM an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, kann hierfür unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbildungszulage gewährt werden.¹⁶⁵

¹⁶¹ <https://www.csl.lu/fr/lllc/conges-et-aides-financieres/conges-speciaux/le-conge-sans-solde/>, <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-sans-solde.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁶² Siehe <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-sans-solde.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁶³ <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/aide-formation-professionnelle.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁶⁴ <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/Formations-en-partenariat.html>, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁶⁵ https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/indemnite_formation.html, abgerufen am 29.08.2024.

V. Finanzierung

Ein entscheidender Faktor beim Angebot und bei der Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildungssysteme ist die für alle Akteure und Entscheidungsträger wichtige Finanzierung. Ebenso wichtig sind jedoch die den Zielgruppen (ob es sich um Arbeitnehmer oder Arbeitssuchende handelt) angebotenen Anreize: gegebenenfalls Fortzahlung des Gehalts bzw. der Entschädigung, Unterstützung oder Übernahme der Weiterbildungskosten. Auch die den Unternehmen (Arbeitgebern) zur Verfügung stehenden Unterstützungen sind wesentliche Faktoren, die die Inanspruchnahme der beruflichen Weiterbildung fördern und begünstigen.

A. Systeme zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

1) Deutschland

In Deutschland wird die berufliche Weiterbildung mischfinanziert durch Individuen, Betriebe und die öffentliche Hand.¹⁶⁶ Alle Beteiligten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten zur Finanzierung der Weiterbildung beizutragen.

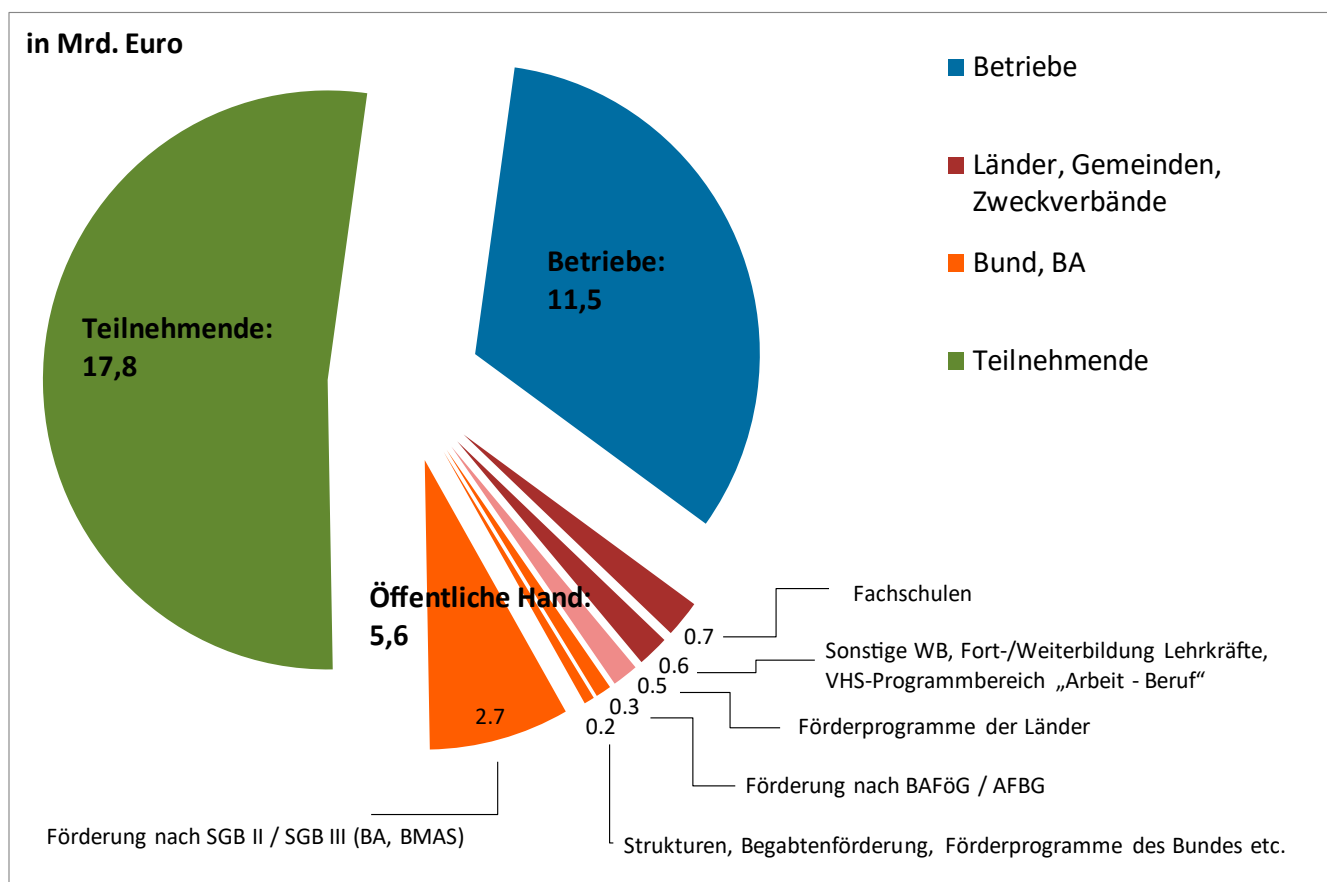


Diagramm: Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland in „Müller, Normann: Finanzierung und Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Version 1.0 Bonn, 2022“.

¹⁶⁶Siehe Website: <https://www.bibb.de/de/1659.php>, abgerufen am 29.04.2024.

Die Finanzierung aus öffentlichen Mitteln (Kommunen, Länder, Bund, Fonds der Europäischen Union) umfasst beispielsweise folgende Bereiche: institutionelle Förderung anerkannter Weiterbildungseinrichtungen auf der Grundlage der Weiterbildungsgesetze durch die Länder, Förderung kommunaler Volkshochschulen durch die Kommunen, Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungs- und Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (BAföG und AFBG), Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern durch die Bundesagentur für Arbeit, Weiterbildung der Beschäftigten bei Bund, Ländern und Kommunen.¹⁶⁷

Die Betriebe investieren einen nicht unwesentlichen Teil in die Erweiterung der Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter. Aufgrund ihrer Verpflichtung zur Freistellung der Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung nach den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder beteiligen sie sich indirekt an der Finanzierung der Weiterbildung.

Die Weiterbildung der Arbeitssuchenden erfolgt beitragsfinanziert nach dem SGB III und SGB II. 2022 beliefen sich die Kosten der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen auf 1,3 Mrd. Euro. Die Aufwendungen für das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung betragen 1,1 Mrd. Euro.¹⁶⁸

Im Allgemeinen tragen die Privatpersonen die Weiterbildungskosten (obwohl vom Einkommen und Berufsbild abhängige Zuschüsse gewährt werden). Die Untersuchung des BIBB hat ergeben, dass ein Großteil der Weiterbildungskosten von Privatpersonen getragen wird.¹⁶⁹

2) Belgien

In Belgien werden Weiterbildungsmaßnahmen von den Behörden, Unternehmen und Einzelpersonen finanziert.¹⁷⁰ Die Zuständigkeiten für die berufliche Weiterbildung wurden den Gemeinschaften und Regionen zugewiesen. Allgemein lässt sich festhalten, dass die Weiterbildungen in Belgien (und somit in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) zu einem großen Teil vom Staat finanziert werden. Der Föderalstaat überweist im Rahmen von Sondergesetzen Dotationen (Zuwendungen) an die zuständigen Teilstaaten. Die Teilstaaten finanzieren die Weiterbildungsmaßnahmen entweder über die Hauptverwaltung oder über getrennte Dienste, wie bspw. die regionalen Arbeitsämter.

Die Zuständigkeit für den bezahlten Bildungsurlaub wurde regionalisiert. Mit der Übertragung einer Zuständigkeit werden den Teilstaaten ebenfalls finanzielle Mittel durch den Föderalstaat übertragen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft übt die regionalisierten Beschäftigungszuständigkeiten im deutschen Sprachgebiet aus und erhält dafür finanzielle Mittel der Wallonischen Region. Die Regionen finanzieren den bezahlten Bildungsurlaub. Wie bei jeder anderen regionalisierten Zuständigkeit steht es den Teilstaaten frei, einen im Vergleich zu den erhaltenen Mitteln höheren oder niedrigeren Betrag für die übertragenen Zuständigkeiten zu investieren.

Darüber hinaus finanzieren die Arbeitgeber über einen festgelegten Anteil der Arbeitgeberlasten die Weiterbildungen, die auf Ebene des Sektors organisiert werden. Das frühere Ziel, dass die Unternehmen des Privatsektors 1,9 % der Lohnsumme investieren müssen, wurde durch ein individuelles Recht auf durchschnittlich fünf Tage Weiterbildung pro Jahr und Vollzeitstelle ersetzt. Somit müssen alle Arbeitgeber des Privatsektors

¹⁶⁷<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/germany/finanzierung-der-allgemeinen-und-beruflichen-erwachsenenbildung>, abgerufen am 26.04.2024, Stand: 15.04.2024.

¹⁶⁸<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/germany/finanzierung-der-allgemeinen-und-beruflichen-erwachsenenbildung>, abgerufen am 26.04.2024, Stand: 15.04.2024.

¹⁶⁹Seite 8, Fazit in Müller Normann: Finanzierung und Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Version 1.0 Bonn, 2022.

¹⁷⁰CRISP, La formation professionnelle continue, Marie Monville, Dimitri Léonard, 2008/2, S. 24 und 57.



fünf Tage Weiterbildung pro Jahr und Vollzeitstelle gewähren¹⁷¹. Dies kann entweder auf sektoraler Ebene („obligatorisch erklärter sektoraler Tarifvertrag“) oder auf Unternehmensebene („individuelles betriebliches Ausbildungskonto“) konkretisiert werden.¹⁷²

Die Unternehmen zahlen außerdem zwei verschiedene Beiträge: an den Fonds zur Ausbildung der Risikogruppen und an branchenspezifische Fonds. Diese Beiträge werden zur Bezahlung eines Teils der mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Kosten zusammengefasst.

Aufgabe der branchenspezifischen Fonds ist es, die Ausbildungspolitik der Unternehmen der jeweiligen Branche durch eine solidarische Nutzung der erhaltenen Gelder zu unterstützen. Finanziert werden diese Fonds mit überwiegend nationaler Tragweite durch die Beiträge der Unternehmen, eigene Gelder, diverse Erlöse, die Behörden und den Europäischen Sozialfonds.¹⁷³

Während bei Arbeitssuchenden die Weiterbildung in den meisten Fällen vom Staat bzw. vom Sektor finanziert wird, zahlen Arbeitnehmer häufig einen Eigenanteil. Es kann vorkommen, dass Projekte im Bereich der Weiterbildung über europäische Programme (ESF-EFRE) gefördert werden.

3) Frankreich

In Frankreich wird die berufliche Weiterbildung vorwiegend vom Staat, den Regionen und Unternehmen finanziert.

Der Staat finanziert u.a. die Ausbildung der mit den größten Schwierigkeiten konfrontierten Zielgruppen. Er erhält die vom Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung gestellten Gelder und unterstützt Ausbildungsmaßnahmen auf verschiedene Art und Weise: Befreiung von der Zahlung der Sozialabgaben, Steuergutschriften oder Förderung der Ausbildungsträger. Außerdem weist der Staat den Regionen Mittel im Rahmen der Dezentralisierung zu.

Die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitssuchenden wird größtenteils von den Regionen sichergestellt. So finanziert beispielsweise der Conseil Régional das regionale Ausbildungsprogramm (PRF). Dabei handelt es sich um kollektive Ausbildungsmaßnahmen, bei denen der Conseil Régional die Kosten der Ausbildungsplätze bezahlt, die nach dem in seinem Gebiet bestehenden Kompetenzbedarf benötigt werden.

Die Unternehmen ihrerseits finanzieren vorwiegend die Weiterbildung der Erwerbstätigen. Alle Unternehmen sind verpflichtet, einen lohnsummenabhängigen Beitrag (0,55 %, wenn sie weniger als 11 Arbeitnehmer beschäftigen, darüber hinaus 1 %) zu zahlen. Dieser Weiterbildungsbeitrag (CFP) dient der Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden und wird vom Sozialversicherungsträger URSSAF auf Basis der sozialrechtlichen Arbeitnehmeranmeldungen eingezogen.¹⁷⁴

Dieser an France Compétences weitergeleitete CFP¹⁷⁵ wird auf die staatlichen Einrichtungen zur Ausbildungsorganisation und -finanzierung (OPCO) verteilt.¹⁷⁶ Dazu kommt gegebenenfalls ein vertraglicher Zusatzbei-

¹⁷¹ Es besteht eine Ausnahmeregelung für Arbeitgeber, die mindestens 10 und weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen.

¹⁷² <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-information-pour-les-0>, <https://www.cgsib.be/fr/les-efforts-de-formation>, abgerufen am 30.09.2024.

¹⁷³ CRISP, La formation professionnelle continue, Marie Monville, Dimitri Léonard, 2008/2, S. 60.

¹⁷⁴ Contribution à la formation professionnelle (CFP) | <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22570#:~:text=La%20contribution%20%C3%A0%20la%20formation,et%20du%20secteur%20d%27activit%C3%A9>. abgerufen am 07.05.2024.

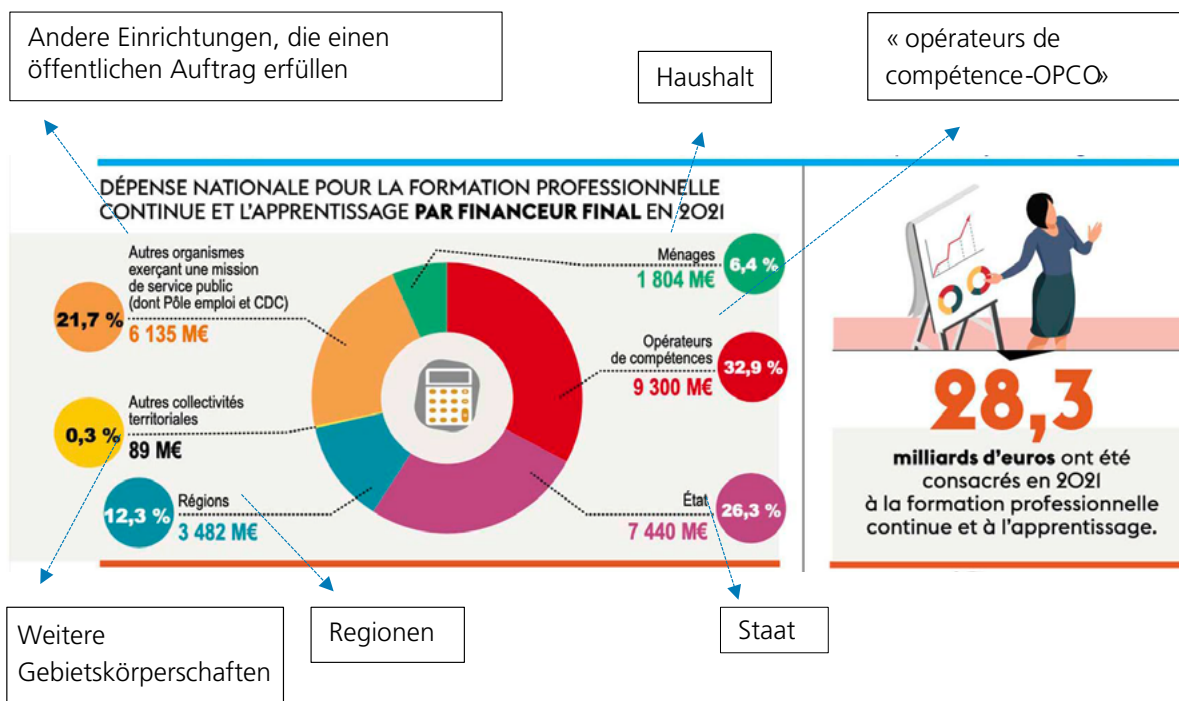
¹⁷⁵ <https://www.francecompetences.fr/financer-le-systeme/>, abgerufen am 07.05.2024.

¹⁷⁶ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/financement-de-leducation-et-formation-des-adultes>, abgerufen am 07.05.2024, Stand: 14.12.2023.

trag, der von Unternehmen der Branchen oder Sektoren zu zahlen ist, für die ein Ausbildungstarifvertrag abgeschlossen wurde.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) leistet ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen. Die Verwaltung dieses Fonds obliegt zu 65 % dem Staat, zu 35 % den Regionen.

2019 entfielen auf die berufliche Weiterbildung 12 % bzw. 19,2 Mrd. Euro der Inlandsausgaben für Erziehung und Bildung.¹⁷⁷



Quelle: Centre Inffo, Infographie veröffentlicht im Inffo Formation 1046 – 15 am 31. Januar 2023 über die nationalen Ausgaben für berufliche Weiterbildung und Berufsausbildung „La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage“¹⁷⁸.

4) Luxemburg

In Luxemburg wird die berufliche Weiterbildung hauptsächlich auf drei verschiedene Arten finanziert.

In erster Linie erfolgt die Finanzierung durch den Staat,¹⁷⁹ der die Kosten der Leistungen öffentlicher Anstalten und Verwaltungsbehörden, z. B. des Nationalen Zentrums für berufliche Weiterbildung (CNFPC) übernimmt. Die berufliche Weiterbildung kann aber auch direkt von den Ministerien und Verwaltungsbehörden organisiert werden. Darüber hinaus trägt der Staat über Vereinbarungen zwischen dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Sozial- und Solidarwirtschaft, der Arbeitsagentur (ADEM), oder der Abteilung für Berufsbildung, die dem Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE) untersteht und den Ausbil-

¹⁷⁷<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/financement-de-leducation-et-formation-des-adultes>, abgerufen am 07.05.2024, Stand: 14.12.2023.

¹⁷⁸La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage - Centre Inffo, abgerufen am 30.09.2024.

¹⁷⁹Weiterführender Link zu den 2003 zugewiesenen Haushaltsmitteln: <https://budget.public.lu/lb/budget2023/am-detail.html?chpt=dependes&dept=10§=80>, abgerufen am 28.06.2024.



dungsträgern zur Finanzierung bei.¹⁸⁰ Eine weitere staatliche Förderungsmöglichkeit ist die Kofinanzierung der unternehmensinternen Ausbildung im Rahmen der Fortbildungspläne der Betriebe. 2020 nahmen 2.203 Unternehmen die staatlichen finanziellen Ausbildungsförderungen in Anspruch.¹⁸¹

Zweite Finanzierungsquelle sind die Interessenträger z. B. die Berufskammern (House of Training der Handelskammer, Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) der Arbeitnehmerkammer und die Handwerkskammer). Diese Kammern werden von den Beiträgen ihrer Mitglieder finanziert. Neben diesen Kammern wurden branchenspezifischen Institute (z. B. das Ausbildungsinstitut des luxemburgischen Bankgewerbes, das Ausbildungsinstitut des Baugewerbes) eingerichtet, die größtenteils von den jeweiligen Wirtschaftszweigen finanziert werden.

Den von der Beobachtungsstelle des Instituts zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC)¹⁸² veröffentlichten letzten Zahlenangaben ist zu entnehmen, dass mehr als 2.000 luxemburgische Unternehmen (die 54,7% der Arbeitnehmer des Privatsektors beschäftigen) die staatliche Förderung der Berufsausbildung in einer Gesamthöhe von 26,2 Mio. Euro in Anspruch genommen haben. Im Durchschnitt investieren diese Unternehmen in Ausbildungsmaßnahmen 170 Euro je Teilnehmer und 54 Euro je Schulungsstunde. Aufschlussreich sind auch die Zahlen, die zum Ausbildungstrend in den in Luxemburg staatlich unterstützten Privatunternehmen veröffentlicht wurden: die Arbeitnehmer nehmen durchschnittlich an vier Schulungen pro Jahr teil, wobei eine Schulung in der Regel etwas mehr als drei Stunden dauert.¹⁸³

Bei der dritten Finanzierungsart handelt es sich um eine rein kommerzielle Finanzierung.

B. Finanzielle Anreize aufgeschlüsselt nach Begünstigtengruppen

In diesem Unterabschnitt werden die in der Großregion zur Förderung der Weiterbildung angebotenen finanziellen Anreize zusammengefasst und nach Ländern und Begünstigten - Arbeitssuchende, Arbeitnehmer, Arbeitgeber - aufgeschlüsselt. Für weitere Informationen zu den übrigen Aspekten dieser Maßnahmen wird auf Teil IV „Maßnahmen und Instrumente“ verwiesen.

1) Finanzielle Anreize für Weiterzubildende je nach Status

a) Deutschland

Anreize für Arbeitssuchende

Die Arbeitssuchenden von der Agentur für Arbeit gewährten Unterstützungen gelten im gesamten Bundesgebiet, also auch in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Die **Weiterbildungskosten**, gegebenenfalls auch die Unterbringungs-, Kinderbetreuungs- und Fahrtkosten, werden von der Agentur für Arbeit **übernommen**.

¹⁸⁰ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/Luxemburg/financement-de-leducation-et-formation-des-adultes>, abgerufen am 28.06.2024, Stand: 14.12.2023.

¹⁸¹ <https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/pratiques-de-formation-novembre-2023.pdf>, abgerufen am 28.06.2024.

¹⁸² <https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/pratiques-de-formation-novembre-2023.pdf>, Artikel „Pratiques de formation, analyse quantitative de l'activité de formation des entreprises bénéficiaires de l'aide financière de l'État en matière de formation professionnelle continue en 2020“, veröffentlicht im November 2023, abgerufen am 29.08.2024.

¹⁸³ <https://www.riseup.ai/fr/blog/financement-cofinancement-formation-Luxemburg>, am 19.03.2024 veröffentlichter Artikel, abgerufen am 29.08.2024.

- **Bildungsgutscheine, Basisförderung:** hiermit werden bestimmte, mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen verbundene Kosten (Lehrgangskosten) übernommen, sofern die Teilnahme an der Maßnahme erforderlich ist.
- Übernahme der **Weiterbildungskosten:** Ausbildungs-, Fahrt-, Unterbringungs- oder Kinderbetreuungskosten.
- **Auftragsmaßnahme** der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter.
- Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen oder **Umschulungen** zum Erwerb von Abschlüssen.
- Unter bestimmten Bedingungen wird ein Zuschuss in Form eines **Weiterbildungsgeldes** gewährt.
- Nach Bestehen der vorgeschriebenen Prüfungen erhalten die Ausbildungsteilnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine **Weiterbildungsprämie**.

Anreize für Arbeitnehmer

- **Bildungsgutschein/Basisförderung:** Zielgruppe dieses Förderangebots sind Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis, von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss sowie unter bestimmten Voraussetzungen alle Arbeitnehmer (gilt im Saarland und in Rheinland-Pfalz).
- **Aufstiegs-Bafög:** (gilt sowohl im Saarland als auch in Rheinland-Pfalz) anspruchsberechtigte Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten alters- und einkommensunabhängig einen Beitrag in Höhe der tatsächlich anfallenden Gebühren bis maximal 15.000 Euro. Die Förderung umfasst Zuschüsse, die nicht zurückgezahlt werden müssen. Hierzu tritt die Möglichkeit, bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) ein zinsgünstiges Darlehen über die Differenz zwischen Zuschussanteil und maximalem Förderbetrag abzuschließen. Die Zuschussanteile variieren je nach Fördergegenstand (Kosten der Maßnahme, Unterhaltsbedarf usw.).

Zudem werden bei bestandener Prüfung auf Antrag 50 % des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fälligen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen. Zu den Materialkosten eines Meisterprüfungsprojekts wird eine Förderung bis zur Hälfte der notwendigen Kosten in einer Höhe von 2.000 Euro angeboten (eine Hälfte in Form eines Zuschusses, die andere in Form eines Darlehens).¹⁸⁴

- **Bildungsfreistellungsgesetz:** Arbeitnehmer können unter **Gehaltsfortzahlung** im Saarland und in Rheinland-Pfalz von der Arbeit freigestellt werden. Die für diese Freistellung geltenden Modalitäten sind in den beiden Ländern unterschiedlich geregelt (für weitere Informationen wird auf Teil IV „Maßnahmen und Instrumente“ verwiesen).
- **QualiScheck:** gefördert werden hiermit in Rheinland-Pfalz 60 % der Weiterbildungskosten, d.h. Anmelde-, Teilnahme und Prüfungsgebühren, inklusive Materialkosten, ab 100 Euro bis zu einer maximalen Förderhöhe von 1.500 Euro pro Person.

¹⁸⁴Weiterführende Informationen: https://www.aufstiegs-bafog.de/aufstiegsbafog/de/die-foerderung/wie-wird-gefoerdert/wie-wird-gefoerdert_node.html, abgerufen am 30.08.2024.



b) Belgien

Anreize für Arbeitssuchende

In der Wallonie

- **Alternierende Ausbildung:** Berufsbildung zwischen 3 und 12 Monaten, die eine theoretische Ausbildung und eine praktische Ausbildung im Betrieb oder in einem Forem-, IFAPME- oder Kompetenzzentrum umfasst. In der Ausbildungszeit wird das Arbeitslosengeld, die Eingliederungsbeihilfe oder das soziale Eingliederungseinkommen fortgezahlt. Das Unternehmen zahlt eine monatliche Entschädigung in Höhe von 350 Euro (bei Mangelberufen 450 Euro). Die Ausbildung endet, wenn der Arbeitssuchende nicht mehr Anspruch auf Arbeitslosengeld hat.
- **Outplacementscheck:** für entlassene Arbeitnehmer können die Outplacementkosten bis zu 1.500 Euro vom Forem übernommen werden.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

- **Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitssuchende:** Arbeitssuchende, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und an einer genehmigten Ausbildung teilnehmen, können in der Ausbildungszeit **weiterhin Arbeitslosengeld beziehen** und von der Arbeitssuche freigestellt werden.
- **Ausbildungsprämie und Fahrtkostenrückerstattung.**
- **BRAWO¹⁸⁵:** im Rahmen dieser Maßnahme werden bis zu 1.000 Euro der mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Kosten erstattet. Auch im Ausland absolvierte Ausbildungen können gefördert werden.
- Beschäftigte, die während einer **Kurzarbeitsperiode**, die auf Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen oder auf höhere Gewalt zurückzuführen ist, an einer Weiterbildung teilnehmen, können eine Ausbildungsprämie (höchstens 150 Euro Brutto/Monat) und eine Fahrtkostenentschädigung erhalten.¹⁸⁶

Anreize für Arbeitnehmer

- **Zeitkredit:** (föderaler Ebene) bei diesem zur Teilnahme an einer anerkannten Ausbildung gewährten Urlaub besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf ein vom LfA (Landesamt für Arbeitsbeschaffung) bezahltes Unterbrechungsgeld. Bei einem Vollzeit-Zeitkredit beträgt diese Unterstützung 622,25 Euro brutto bzw. 559,22 Euro netto.¹⁸⁷
- **Bezahlter Bildungsurlaub:** (in der Wallonie und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft) Arbeitnehmer können von der Arbeit freigestellt werden, um an einer Ausbildung unter Gehaltsfortzahlung teilzunehmen.

¹⁸⁵ https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5980/5693_read-35531/, abgerufen am 11.07.2024.

¹⁸⁶ https://adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-6813/11080_read-60492/, abgerufen am 28.10.2024.

¹⁸⁷ <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>, abgerufen am 11.07.2024.

- **Individueller Mindestanspruch auf Bildung:** (föderaler Ebene) es besteht in der Ausbildungszeit Anspruch auf Fortzahlung der normalen Vergütung. Diese Zahlung darf aber nicht zu einem Lohnzuschlag führen.
- Das vorerwähnte (in der Deutschsprachigen Gemeinschaft) angebotene Programm **BRAWO** richtet sich auch an Arbeitnehmer.

c) Frankreich

Anreize für Arbeitssuchende

- In der Zeit der Erwerbstätigkeit erworbenes Bildungsrecht: Arbeitssuchende können über ihr **persönliches Bildungskonto** (CPF) verfügen und den gutgeschriebenen Betrag nutzen. Darüber hinaus kann bei France Travail oder bei OPCOs als Zusatzfinanzierung, die unter bestimmten Voraussetzungen bewilligt wird, ein Zuschuss beantragt werden.
- In der Ausbildungszeit wird das **Arbeitslosengeld** in Form eines **Back-to-work-Zuschusses** (AREF) höchstens im Umfang des Unterstützungsanspruchs fortgezahlt. Die Region und France Travail können zur Finanzierung beitragen und die Vergütung übernehmen, wenn die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während der Ausbildungsmaßnahme abläuft (**Ausbildungsschlussvergütung**, RFF), aber auch bei Kurzpraktika (PMSMP), bei der operativen Vorbereitung auf kollektive (POEC) oder individuelle Beschäftigungen (POEI), bei der Gewährung einer individuellen Ausbildungsbeihilfe (AIF), bei genehmigten Ausbildungsmaßnahmen und - je nach dem Alter des Anspruchsberechtigten - im Rahmen eines Qualifizierungsvertrags.
- Arbeitssuchende, die keine Beihilfe beziehen und an einer von France Travail angebotenen Ausbildung teilnehmen, können eine **Vergütung** von France Travail (RFFT) oder - bei einer vom Staat oder von der Region angebotenen Weiterbildung - die Vergütung für Praktika im Rahmen der Berufsbildung (RSFP) erhalten.
- Der Conseil Régional kann die **Lehrgangskosten** von Ausbildungen, die in das regionale Ausbildungsprogramm aufgenommen wurden, oder von maßgeschneiderten sowie individuell beantragten Ausbildungen übernehmen.
- Unter bestimmten Voraussetzungen gewährt **France Travail eine Beihilfe zur Mobilität (AME), zu den Unterbringungs- oder Kinderbetreuungskosten (AGE).**

Anreize für Arbeitnehmer

In Frankreich werden Arbeitnehmern mehrere Bildungsmöglichkeiten geboten:

- **Ausbildungsplan:** Schulung während der Arbeitszeit nach den Prioritäten des Unternehmens.
- **Persönliches Bildungskonto** (CPF): diesem Konto werden in jedem Beschäftigungsjahr 500 Euro bis zu einer Höchstgrenze von 5.000 Euro gutgeschrieben.
- **Qualifizierungsverträge:** nimmt der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an einer Ausbildung teil, wird sein **Gehalt in voller Höhe fortgezahlt**. Findet die Schulung jedoch außerhalb der Arbeitszeit statt,



ist der Arbeitgeber verpflichtet, an den Arbeitnehmer eine **als Bildungszulage bezeichnete Vergütung** zu bezahlen, die davon abhängt, wer die Initiative der Ausbildung ergriffen hat.¹⁸⁸

- **Projekt berufliche Neuorientierung:** Finanzierung über das CPF und durch den zuständigen branchenübergreifenden paritätischen Ausschuss.
- **Umschulung oder duale Förderung „Pro-A“:** Gehaltsfortzahlung in der Ausbildungszeit.
- **Instrument Kündigung-Umschulung:** der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, vorausgesetzt, dass das Verfahren eingehalten wird.

d) Luxemburg

Anreize für Arbeitssuchende

- **Fortzahlung der bezogenen Leistungen:** die ADEM übernimmt die Kosten der von ihr angebotenen Ausbildungsmaßnahmen.
- **Finanzielle Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung:** mögliche **Übernahme (Erstattung) eines Teils der Anmeldegebühren**, die für Ausbildungen in der Zeit der Arbeitslosigkeit zu zahlen sind. Sie werden von der ADEM auf Antrag des Arbeitssuchenden unabhängig davon übernommen, ob er Leistungen bezieht oder nicht.¹⁸⁹
- **Erstattung der Fahrt und Kinderbetreuungskosten:** sie richtet sich nach den familiären Verhältnissen und dem Einkommen.
- **Weiterbildungszulage** für Arbeitssuchende ohne Leistungsbezug.
- **Umschulungsmaßnahmen:** bei Verlust des Arbeitsplatzes bei Massenentlassungen.

Anreize für Arbeitnehmer

- **Individueller Bildungsurlaub:** während des Bildungsurlaubs erhält der Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber zu zahlende Vergütung, die im Grunde dem Lohn entspricht.
- **Sprachurlaub:** Während des Sprachurlaubs erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung vom Arbeitgeber, die im Grunde dem Lohn entspricht.
- **Steuerliche Absetzbarkeit:** steuerpflichtige Arbeitnehmer können die Kosten für die berufliche Weiterbildung vom zu versteuernden Einkommen absetzen, sofern diese Kosten in direktem Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehen und nicht bereits Gegenstand eines staatlichen Zuschusses sind.

¹⁸⁸ <https://www.droit-travail-france.fr/periode-professionnalisation.php>, abgerufen am 09.07.2024.

¹⁸⁹ <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/aides-financieres/aide-formation-professionnelle.html>, abgerufen am 03.09.2024.

2) Finanzielle Anreize für Unternehmen

a) Deutschland

- **Qualifizierungsgeld:** dieser Zuschuss wird von der Agentur für Arbeit Unternehmen gewährt, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind (Saarland und Rheinland-Pfalz).
- **Transferkurzarbeitergeld:** die Zeit der Kurzarbeit konnte für berufliche Weiterbildungen genutzt werden. Bei diesem für Unternehmen sehr attraktiven Instrument war bis 31. Juli 2024 die Erstattung der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge möglich. Außerdem wurden bei Ausbildungsmaßnahmen, die mehr als 120 Stunden umfassten, die meisten Lehrgangskosten in Höhe von 15 bis 100 % bezuschusst.
- **Kompetenz durch Weiterbildung (KdW):** kleinen und mittleren Unternehmen mit einer Betriebsstätte im Saarland können Zuschüsse gewährt werden.
- **Betriebliche Weiterbildung:** übernommen werden 60 % oder 40 % der Anmelde-, Teilnahme- und Materialkosten von Erwerbstätigen in Unternehmen, die ihren Sitz oder eine Niederlassung in Rheinland-Pfalz haben. Die Förderung kann in der Region Trier bis zu 60 % und in den übrigen Regionen in Rheinland-Pfalz bis zu 40 % betragen, ist jedoch auf 1.500 Euro je Beschäftigten und 30.000 Euro pro Unternehmen begrenzt.¹⁹⁰
- **Bildungsfreistellung:** in Rheinland-Pfalz ist bei Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern eine pauschalisierte Erstattung möglich.

b) Belgien

- **Bezahlter Bildungsurlaub** (Wallonie und Deutschsprachigen Gemeinschaft): die Kosten der Schulungsstunden werden dem Arbeitgeber in der Wallonischen Region vom Forem, in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom Ministerium direkt pauschal erstattet.
- **Ausbildungs- und Eingliederungsvertrag** (Wallonie): dieser früher als Ausbildungsplan bezeichnete Vertrag ermöglicht es Unternehmen, Arbeitssuchende ihrem Bedarf entsprechend zu schulen. Hierfür zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Entschädigung an das Forem, das seinerseits an den arbeitssuchenden Praktikanten zusätzlich zum gegebenenfalls bezogenen Arbeitslosengeld, den Fahrt- und Kinderbetreuungskosten eine monatliche Beihilfe zahlt. Die Ausbildungskosten werden dem Arbeitgeber vom Forem erstattet.
- **Ausbildungsschecks** (Wallonie): ein finanzieller Anreiz für Klein und Mittelbetriebe, die in der französischsprachigen Region ansässig sind. Das Unternehmen bezieht beim Forem Ausbildungsschecks im Wert von 30 Euro zum Preis von 15 Euro.
- **Zuschuss zur Anpassungsfortbildung** (Wallonie): vom Forem an Unternehmen, die ihren Sitz in der Wallonie haben, für bestimmte Ausbildungen bezahlte finanzielle Unterstützung.
- **Ausbildungsbeihilfen** (Deutschsprachigen Gemeinschaft): vom Arbeitsamt an Unternehmen, die ihren Sitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft haben, für bestimmte Ausbildungen bezahlte finanzielle Unterstützung.

¹⁹⁰https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Flyer_ESF__Berufliche_Weiterbildung_Web.pdf, Seite 4, abgerufen am 28.08.2024.



- Das vorerwähnte, in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens angebotene Programm **BRAWO** richtet sich auch an Arbeitgeber.

c) Frankreich

- **Ausbildungs- und Beschäftigungsfonds** der Region Grand Est (FIFE)¹⁹¹: Unternehmen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht die benötigten Kompetenzen finden und sich verpflichten, einen Arbeitssuchenden sechs Monate lang zu beschäftigen, kann von der Region eine Unterstützung gewährt werden, die bis zu 60 % der Schulungskosten deckt, maximal jedoch 100.000 Euro beträgt.
- **Projekt berufliche Neuorientierung**: der zuständige regionale branchenübergreifende Ausschuss erstattet dem Arbeitgeber die bezahlten Vergütungen.
- **Kompetenzentwicklungsplan**: die Ausbildungskosten können von der zuständigen OPCO übernommen werden.
- **Kollektive Umstellung**: der Staat übernimmt die Vergütung (ganz oder teilweise).
- **Umschulung oder duale Förderung „Pro-A“**: die zuständige OPCO kann die zu zahlende Vergütung übernehmen.
- **Qualifizierungsvertrag**: Beschäftigungsbeihilfe und Befreiung von Beitragsleistungen.
- **Nationaler Beschäftigungs- und Ausbildungsfonds (FNE-Formation)**: der Ausbildung der Arbeitnehmer dienende Kofinanzierung für Unternehmen, die mit Schwierigkeiten konfrontiert sind, einen wirtschaftlichen Wandel durchmachen oder einen geschäftlichen Aufschwung feststellen. Die Kofinanzierung beträgt bei Kleinbetrieben (weniger als 50 Beschäftigte, Jahresumsatz oder Bilanzsumme bis zu 10 Mio. Euro) 70 %, bei mittelgroßen Unternehmen (weniger als 250 Beschäftigte, Jahresumsatz bis zu 50 Mio. Euro oder Bilanzsumme bis zu 43 Mio. Euro) 60 % und bei Großunternehmen (die nicht unter die beiden anderen Kategorien fallen) 50 %.¹⁹²

d) Luxemburg

- **Kofinanzierung der Ausbildung durch den Staat**: Unternehmen des Privatsektors, die in Luxemburg ordnungsgemäß niedergelassen sind und dort schwerpunktmäßig ihre Tätigkeit ausüben, können die staatlichen Fördermittel zur Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer in Anspruch nehmen.¹⁹³ Das Unternehmen kann eine Weiterbildungsbeihilfe in Höhe von 15 % des jährlich investierten Betrags (steuerpflichtig) erhalten.

Je nach Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gibt es Höchstgrenzen für die Weiterbildungsinvestitionen:

- 1 bis 9 Beschäftigte: 20 % der Lohnsumme;

¹⁹¹ <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/fife-intervention-formation-emploi/>, abgerufen am 19.07.2024.

¹⁹² <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation>, abgerufen am 02.09.2024.

¹⁹³ <https://www.lifelong-learning.lu/article/cofinancement-de-la-formation/fr>, abgerufen am 28.06.2024.

- 10 bis 249 Beschäftigte: 3 % der Lohnsumme;
- über 249 Beschäftigte: 2 % der Lohnsumme.

Die finanzielle Beteiligung des Staates erhöht sich auf 35 % der steuerpflichtigen Lohnkosten für Teilnehmer, die zum Zeitpunkt des Beginns des Bildungsplans die folgenden Kriterien erfüllen:

- entweder kein anerkannter Abschluss und eine Betriebszugehörigkeit von weniger als 10 Jahren;
- oder zu Beginn der Umsetzung des Ausbildungsplans des Unternehmens über 45 Jahre alt sind.¹⁹⁴

- **Individueller Bildungsurlaub:** Erstattung der an den Arbeitnehmer gezahlten Ausgleichszahlung durch den Staat.
- **Sprachurlaub:** Erstattung der an den Arbeitnehmer gezahlten Ausgleichszahlung durch den Staat.
- **Ausbildung im Rahmen eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung:** den Unternehmen können 50 bis 80 % der im Plan vorgesehenen Ausbildungskosten erstattet werden.¹⁹⁵

¹⁹⁴Der Staat übernimmt die Kosten für die Zusammenstellung der Unterlagen für den Antrag auf Kofinanzierung in Höhe von 500 EUR. Das Unternehmen kann die Höhe der finanziellen Unterstützung, auf die es Anspruch hat, mithilfe eines Simulationsinstruments zur Berechnung der Kofinanzierung abschätzen und die Unterlagen für den Antrag auf Kofinanzierung vorbereiten.

¹⁹⁵<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-faillite/sauvegarde-emploi/plan-maintien-emploi/avantages-complementaires.html>, abgerufen am 26.09.2024, Stand:26.02.2016.



VI. Freistellung von der Arbeit

Abgesehen von der Finanzierung setzt der Zugang zur Weiterbildung der Arbeitnehmer zwangsläufig eine Befreiung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung voraus, um die Teilnahme an einer Schulung zu ermöglichen. Auch wenn sich der Arbeitnehmer in seiner Freizeit beruflich weiterbilden kann, muss er doch einige Zeit aufwenden, was mit regelmäßigen Arbeitszeiten, dem Privatleben und der Notwendigkeit, sich auf die zu erwerbenden Kenntnissen zu konzentrieren, nicht immer in Einklang zu bringen ist.

Im Abschnitt IV. „Maßnahmen und Instrumente“ wurden zahlreiche spezifische Urlaube oder Freistellungen von der Arbeit beschrieben, die in den in der Großregion geltenden Rechtsvorschriften vorgesehen sind. Sie ermöglichen es dem Arbeitnehmer, Arbeitszeit zu nutzen, um sich der Weiterbildung zu widmen. Solche Maßnahmen wurden in der Großregion u. a. zur Erfüllung der Verpflichtungen eingeführt, die sich aus dem ILO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub für die Unterzeichnerstaaten – Frankreich, Deutschland und Belgien – ergeben. Aber auch Luxemburg hat Maßnahmen zur Bildungsfreistellung getroffen, obwohl das Großherzogtum dieses Übereinkommen nicht unterzeichnet hat.

Zu nennen wären hier insbesondere die Bildungsfreistellung im Saarland und in Rheinland-Pfalz; der Zeitkredit mit der Begründung „Bildung“ in Belgien, der bezahlte Bildungsurlaub in der Wallonischen Region bzw. in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, die Ausbildung während der Arbeitszeit unter Nutzung des persönlichen Bildungskontos (CPF) oder der Urlaub im Rahmen des Projekts berufliche Neuorientierung (PTF) in Frankreich; sowie der individuelle Bildungsurlaub, Sprachurlaub und unbezahlte Urlaub zur Weiterbildung in Luxemburg.

Kennzeichnend für diese Regelungen sind folgende Punkte:

– **Anspruch auf Bildungsurlaub, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind**

Nach Maßgabe der meisten Vorschriften hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bildungsurlaub, wenn die in Bezug auf seine Person (Betriebszugehörigkeit, Art des Arbeitsvertrags, Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe), die gewählte Ausbildung (Dauer, Art, Ziel, Inhalt, Zulassung und Dienstleister) oder das Unternehmen gestellten Bedingungen erfüllt sind. In diesem Fall ist der Arbeitgeber in der Regel verpflichtet, den Bildungsurlaub zu gewähren, abgesehen von den im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen, wie im nächsten Abschnitt erläutert wird.

Z. B. für die Bildungsfreistellung im Saarland und in Rheinland-Pfalz, den bezahlten Bildungsurlaub in der Wallonischen Region bzw. in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, den Urlaub im Rahmen des Projekts berufliche Neuorientierung in Frankreich und den individuellen Bildungsurlaub in Luxemburg.

– **Mögliche Einschränkungen des Anspruchs auf Bildungsfreistellung oder des Zugangs zur Freistellung aus Gründen, die mit dem ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb im Zusammenhang stehen**

Einschränkungen sind u.a. möglich, damit der ordnungsgemäße Geschäftsbetrieb sichergestellt werden kann. In jedem Fall muss der Bildungsurlaub beim Arbeitgeber beantragt werden, um eine zeitliche Einplanung zu ermöglichen. Der Arbeitgeber ist zwar grundsätzlich verpflichtet, dem Antrag stattzugeben, hat jedoch das Recht, die Inanspruchnahme aus Gründen zu verschieben, die z. B. mit dem ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb oder mit der Jahresurlaubsplanung im Zusammenhang stehen.

Manche Regelungen enthalten eigene Vorschriften für Kleinbetriebe, wonach der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Freistellung, sondern die Möglichkeit hat, sich unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen von der Arbeit freustellen zu lassen (z. B. Bildungsfreistellung in Rheinland-Pfalz). Der Arbeitgeber kann die Gewährung auch aufgrund der Anzahl der Arbeitnehmer, die den Urlaub im jeweiligen Jahr in Anspruch genommen haben, verweigern (z. B. Zeitkredit mit der Begründung „Bildung“ in Belgien). Teilweise gelten für das Genehmigungsverfahren erleichterte Vorschriften, um die Formalitäten zu vereinfachen (z. B. ist bei der Bildungsfreistellung im Saarland eine schriftliche Antwort nicht vorgeschrieben).

Diese Möglichkeit kann in Form von besonderen Bestimmungen für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben gemäß Artikel 9, Buchstabe b) des ILO-Übereinkommens über den bezahlten Bildungsurlaub festgelegt werden. Darin heißt es jedoch, dass Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden dürfen.

– **Festlegung der freistellungsfähigen Weiterbildungen, teilweise unter Berücksichtigung des grenzüberschreitenden Aspekts**

Alle Texte enthalten Kriterien für die Freistellungsfähigkeit der Weiterbildungen. Vorgeschrieben wird beispielsweise die Verfolgung eines genauen Ziels, eine Mindestdauer oder eine Genehmigungspflicht. Für bestimmte Weiterbildungen kann der Bildungsurlaub ausdrücklich nicht in Anspruch genommen werden, insbesondere aufgrund des betroffenen Fachgebiets, z. B. für Weiterbildungen zur Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer im Rahmen der Bildungsfreistellung im Saarland oder aufgrund des Initiators der Weiterbildungen. So sind z. B. in Luxemburg Weiterbildungen, die Teil des Fortbildungsplans des Arbeitgebers sind, vom individuellen Bildungsurlaub ausgeschlossen.

Bei der Festlegung der freistellungsfähigen Weiterbildungen wird der grenzüberschreitende Aspekt oft insoweit berücksichtigt, als dass Weiterbildungen im Ausland durchgeführt werden können (z. B. der bezahlte Bildungsurlaub in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens und die meisten Regelungen, die einen Weiterbildungsurlaub in Luxemburg vorsehen) oder teilweise im Ausland durchgeführt werden können (z. B. Qualifizierungsvertrag in Frankreich). Manche Texte sehen ausdrücklich die Anerkennung von in anderen EU-Mitgliedstaaten zugelassenen oder anerkannten Weiterbildungen vor (z. B. Bildungsfreistellung im Saarland und in Rheinland-Pfalz).

– **Aspekte im Zusammenhang mit dem Schutz der Arbeitnehmer**

Auf den Schutz der Arbeitnehmer ist man in den Rechtsvorschriften bedacht. So sind bei der Ermittlung der arbeitsrechtlichen Ansprüche (Urlaubsanspruch, Betriebszugehörigkeit) oder der sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche (Mitgliedschaft in der Sozialversicherung) Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung gemäß Artikel 11 des ILO-Übereinkommens über den bezahlten Bildungsurlaub gleichgestellt.

In manchen Texten ist grundsätzlich geregelt, dass die Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürfen, eine Rückkehr an den gleichen Arbeitsplatz oder eine Beschäftigung an einem vergleichbaren Arbeitsplatz sichergestellt sein muss oder eine Kündigung in der Ausbildungszeit verboten ist.

Z. B. für die Bildungsfreistellung im Saarland und in Rheinland-Pfalz, den Zeitkredit mit der Begründung „Bildung“ in Belgien, den bezahlten Bildungsurlaub in der Wallonischen Region bzw. in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, das Projekt berufliche Neuorientierung (PTF) und das persönliche Bildungskonto (CPF) in Frankreich und den individuellen Bildungsurlaub in Luxemburg.



– Regelungen zur Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit

Parallel zur Freistellung von der Arbeit ist teilweise auch die Ausbildungszeit außerhalb der Arbeitszeit geregelt, wenn die Weiterbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber initiiert wird. Diesen Regelungen liegen vermutlich Erwägungen in Bezug auf das Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zugrunde.

Das gilt beispielsweise in Frankreich für Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber im Rahmen des Kompetenzplans vorgesehen sind. Auch in Belgien ist gesetzlich vorgeschrieben, dass für die Teilnahme an Schulungen, die vom Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit angeboten werden, die Einwilligung des Arbeitnehmers eingeholt werden muss.

– Gehaltsfortzahlung oder finanzieller Ausgleich

Alle untersuchten Instrumente, ob Bildungsurlaub oder Freistellung von der Arbeit, enthalten Vorschriften zum finanziellen Aspekt, also zur Vergütung des Arbeitnehmers: entweder muss das Gehalt ganz oder teilweise weitergezahlt oder ein finanzieller Ausgleich gewährt werden. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass in Belgien im Rahmen des Zeitkredits mit der Begründung „Bildung“ in wenigen Ausnahmefällen ein unbezahlter Urlaub möglich ist, auch wenn dem Sinn der Regelung entsprechend grundsätzlich ein bezahlter Urlaub gewährt werden soll. Schließlich besteht in Luxemburg neben den Regelungen, die eine Lohnfortzahlung vorsehen, die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, sich für einen unbezahlten Sonderurlaub zur Weiterbildung zu entscheiden, der bestimmten Formalitäten unterliegt, aber, wie der Name schon sagt, nicht vergütet wird.

VII. Best Practices: Projekte und Kooperation

Wie im ersten Teil „Politik und Definitionen“ erläutert, ist der Begriff der beruflichen Weiterbildung derzeit nicht einheitlich definiert. Für die grenzüberschreitende berufliche Weiterbildung gibt es folglich erst recht keine einheitliche Definition. Aus verschiedenen, mit den Hauptakteuren der beruflichen Weiterbildung in der Großregion geführten Gesprächen¹⁹⁶ geht hervor, dass berufliche Weiterbildung grundsätzlich als grenzüberschreitend bezeichnet wird, wenn bei der Abwicklung ein Auslandsbezug besteht. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig zu einer Grenzüberschreitung führen, damit eine berufliche Weiterbildung als grenzüberschreitend bezeichnet werden kann. Dabei kann es sich beispielsweise um eine Doppelzertifizierung, um ganz oder teilweise in einem anderen Staat absolvierte Bildungsmaßnahmen, um den Erwerb eines ausländischen Diploms, oder das Erlernen der Sprache eines Nachbarlandes, um eine Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen oder Akteuren verschiedener Länder, um Teilnehmer aus verschiedenen Ländern, usw. handeln. Die grenzüberschreitende berufliche Weiterbildung ist derzeit nicht geregelt oder formalisiert (im Gegensatz zur grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildung, für welche es zum Teil gesetzliche Grundlagen sowie bilaterale Abkommen und Vereinbarungen gibt). Sie wird zumeist im Rahmen von Projekten durchgeführt, die aus Mitteln der europäischen Fonds¹⁹⁷ gefördert werden. Einige Projekte oder Kooperationen mit Auslandsbezug konnten ermittelt werden. Für Best Practices auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung mit einer grenzüberschreitenden Komponente werden hier drei Beispiele beschrieben.

A. Projekt Interreg Großregion DigiMob Industrie 4.0

Ziel des vom 1. Oktober 2019 bis 31. Dezember 2022 umgesetzten Interreg-Projekts „DigiMob Industrie 4.0¹⁹⁸“ war es, die grenzüberschreitende Beschäftigungsfähigkeit durch Ausbildungsprogramme in den Berufen der Industrie 4.0 auf folgenden Gebieten zu fördern: Agrar- und Nahrungsmittel-, Luftfahrt-, Automobil-, Textil-, Bau-, Bahn-, Rüstungs-, Kunststoff-, Metall-, Holz- und Glasindustrie, Chemie, Biotechnologie und Pharmazeutik. Industrie 4.0 steht für eine neue Generation von vernetzten, robotergestützten und intelligenten Fabriken.

Am Projekt beteiligten sich vier Partner und elf strategische Partner aus allen Teilgebieten der Großregion. Projektträger war die französische Agentur für Berufsausbildung für Erwachsene (Afp).¹⁹⁹

Im Rahmen des Projekts konnten die Partner für die Berufe der Industrie 4.0 vier grenzüberschreitende Kompetenzbezugssysteme entwickeln, die den Bedürfnissen der Unternehmen der Großregion gerecht werden. Diese Bezugssysteme ermöglichten es, grenzüberschreitende Bildungswege mit einer gemeinsamen Zertifizierung zu erproben (außer für das deutsche Teilgebiet, für das die Teilnehmer parallel dazu eine kurze, vom TÜV Nord Bildung (nunmehr Kolping Bildung Deutschland) angebotene Ausbildung absolvieren mussten, um mangels Anerkennung das IHK-Zertifikat zu erwerben). Darüber hinaus ermöglichte das Projekt eine Vernetzung der Bildungseinrichtungen der Großregion, was insbesondere dem im Anschluss daran umgesetzten Interreg-Nordwesteuropa-Projekt „Green SKHy“ zugutekam.

Im Zuge des Projekts wurden 315 Arbeitssuchende über berufliche Laufbahnen in der Zukunftsindustrie

¹⁹⁶Vollständige Liste der Befragten, siehe Teil X: Interviews.

¹⁹⁷So beteiligt sich z.B. das von der Europäischen Union finanzierte Netzwerk EURES-T Großregion über seine Partner an der Finanzierung grenzüberschreitender Weiterbildungsmaßnahmen.

¹⁹⁸<https://www.digimob-industrie40.eu/fr/>, abgerufen am 09.07.2024.



informiert. 96 Personen wurden im Rahmen einer Umschulung zu Produktions-/Instandhaltungsmitarbeitern herangebildet. Am Projekt beteiligten sich 81 Unternehmen aus allen Industriezweigen der Großregion.¹⁹⁹

B. Interreg-Projekt Nordwesteuropa Green SKHy

Mit den sechs Partnerländern Frankreich, Niederlande, Deutschland, Luxemburg, Belgien und Schweiz erfasst das Interreg-Projekt Nordwesteuropa Green SKHy²⁰⁰, an dem sich 17 Partner und 70 assoziierte Organisationen beteiligen,²⁰¹ das gesamte Gebiet der Großregion.

Ziel des Projekts ist es, einen Beitrag zur Energiewende zu leisten und die Entwicklung der grünen Wasserstoffwirtschaft durch den **Abbau der Hindernisse, die einer europaweiten Anerkennung der Kompetenzen entgegenstehen, und die Entwicklung neuer transnationaler Ausbildungsprogramme** zu fördern. Einer der Schwerpunkte des Projekts liegt auf dem Aufbau eines transnationalen Netzwerks von H2-Technikplattform und der Schaffung von zwei mobilen Bildungseinrichtungen, in denen Studenten und Gewerbetreibende in ganz Nordwesteuropa ausgebildet werden sollen. Es sieht auch vor, mit Unternehmen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen an der Entwicklung gemeinsamer Kompetenzbezugssysteme für Wasserstoffberufe (Industrie, Metallverarbeitung, Mobilität usw.) zu arbeiten, um eine Angleichung der Qualifikationsanforderungen in einem noch im Entstehen begriffenen Sektor zu erreichen. Das 2023 gestartete Projekt Green SKHy mit einer Laufzeit von drei Jahren wird derzeit umgesetzt, sodass noch keine Ergebnisse vorliegen. Im Zeitpunkt der Erstellung dieser Bestandsaufnahme wurde u. a. an der Erfassung der vorhandenen technischen Plattformen gearbeitet und eine erste Weiterbildung der Sorte „Train the Trainer“ wird im Oktober 2024 stattfinden. Mit den gesetzten Zielen und dem gewählten Ansatz ist das Projekt im Hinblick auf die Entwicklung eines grenzüberschreitenden beruflichen Weiterbildungsangebots sehr vielversprechend.

C. Kooperation zwischen den öffentlichen französischen und deutschen Arbeitsvermittlungsstellen: Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (GüS)

Der „Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung“ (GüS)²⁰² ist eine von France Travail und der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel angebotene gemeinsame Dienstleistung, Arbeitssuchende, die in den deutsch-französischen Grenzregionen arbeiten möchten, und Arbeitgeber, die ihren Standort in diesen Grenzregionen haben, zu unterstützen. Er wurde 2013 im Rahmen einer zwischen France Travail (damals Pôle emploi) und der Bundesagentur für Arbeit²⁰³ formalisierten Kooperation eingerichtet, die einer deutsch-französischen Arbeitsvermittlungsstelle gleicht und mit dem Standort Straßburg-Ortenau begann. Danach wurden entlang der deutsch-französischen Grenze drei weitere Vermittlungsstandorte eingerichtet.²⁰⁴

¹⁹⁹ <https://interreg-gr.eu/project/digimob-industrie-4-0-fr/>, abgerufen am 23.07.2024.

²⁰⁰ <https://greenskhy.nweurope.eu/>, abgerufen am 09.07.2024.

²⁰¹ <https://greenskhy.nweurope.eu/partners>, abgerufen am 09.07.2024.

²⁰² <https://www.s-p-t.eu/>, abgerufen am 10.07.2024.

²⁰³ <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/saarland/internationales>, abgerufen am 21.08.2024.

²⁰⁴ <https://www.connexion-emploi.com/de/a/les-chomeurs-transfrontaliers-ont-leur-agence-pour-l-emploi-franco-allemand>, abgerufen am 10.07.2024.

Der GÜS bietet Arbeitssuchenden verschiedene Dienstleistungen an: Vorbereitung auf den deutschen Arbeitsmarkt, persönliche Beratung zur Arbeitsmarktsituation und zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der Grenzregion, Erstellung eines Bewerberprofils in der JOBBÖRSE der Agentur für Arbeit, um den Zugang zu den Stellenangeboten in Deutschland zu erleichtern. Festzuhalten ist, dass auf der Website France Travail Bewerber aus dem Ausland (ohne französische Postschrift, also auch aus Deutschland, bisher kein Profil erstellen können).

Das für Unternehmen bestimmte Angebot des GÜS umfasst folgende Dienstleistungen: Bekanntmachung von Stellenangeboten auf der Website des anderen Staates, gezielte Suche nach geeigneten Bewerbern, Informationen über den Arbeitsmarkt in der Grenzregion, Beratung über die Anerkennung von Prüfungszeugnissen und die vergleichbaren Qualifikationen im Nachbarland.

Der GÜS Moselle Est/Saarland RLP konkretisierte die Kooperation mit einer lokalen Vereinbarung, in der die gemeinsamen Aktionsschwerpunkte festgelegt wurden. Dazu gehört u.a. das Angebot „grenzüberschreitender“ Weiterbildungen, bei denen Arbeitssuchende eine Doppelqualifikation (z. B. CACES®-Gabelstapler) erwerben können, oder die Aufnahme eines bestimmten Moduls in das Ausbildungsprogramm des anderen Staates (z. B. Ausbildung zum Erwerb des Befähigungsnachweises für Kleinkinderbetreuung). Diese Gruppenweiterbildungen werden zumeist von Bildungseinrichtungen im Auftrag der Arbeitsbehörden angeboten (in unserem Bereich oft von der Afpa und der Kolping Bildung Deutschland). Arbeitsvermittlungsstellen sind auch die Eingangspforte für eine etwaige Weiterbildung im früheren Beschäftigungsstaat. So ist es beispielsweise möglich, dass die Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit France Travail die Kosten einer in Deutschland absolvierten Ausbildung übernimmt. In diesem Fall zahlt France Travail während der Ausbildung weiterhin das Arbeitslosengeld an die ehemaligen Grenzgänger.

In der Zeit von Januar bis Juni 2024 wurden 496 Personen vom GÜS Moselle Est/ Saarland RLP begleitet. 130 davon haben wieder eine Beschäftigung gefunden (20 in Frankreich, 103 in Deutschland, 7 in anderen Ländern).



VIII. Im grenzüberschreitenden Kontext zu berücksichtigende Aspekte

Der Arbeitsmarkt der Großregion hat eigene, europaweit einzigartige Merkmale. Die Großregion erstreckt sich auf vier Länder/Regionen: in Deutschland umfasst sie die beiden Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland, in Belgien die Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, das Großherzogtum Luxemburg sowie in Frankreich die Departements: Meurthe et Moselle, Meuse und Moselle, die zur Region Grand Est gehören²⁰⁵. Täglich überqueren etwas mehr als 274.000²⁰⁶ Arbeitnehmer die Grenze, um in einem Nachbarstaat eine Berufstätigkeit auszuüben. Merkmale von Grenzgängern sind, dass sie in einem Staat wohnen und regelmäßig die Grenze überqueren, um in einem anderen Staat zu arbeiten. Diese grenzüberschreitende Besonderheit wirkt sich auch auf das Gebiet der beruflichen Weiterbildung aus.

Zunächst ist festzustellen, dass es bisher **auf Ebene der Europäischen Union keine Regelung zur Harmonisierung oder Koordinierung des Bereichs der beruflichen Weiterbildung gibt**. Auch wenn – wie im ersten Teil „Politik und Definitionen“ ausgeführt – das Recht auf berufliche Weiterbildung auf europäischer Ebene anerkannt wird und die Mitgliedstaaten gemäß Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 31. Mai 2022 ermutigt werden Maßnahmen zu treffen, z. B. individuelle Lernkonten einzurichten, muss festgestellt werden, dass dieses Recht nicht konkretisiert wurde und die Empfehlung unverbindlich ist. Da die in den Mitgliedstaaten bestehenden beruflichen Weiterbildungssysteme sehr vielfältig sind, ist es schwer, die in den Nachbarstaaten geltenden Systeme zu verstehen und zu übernehmen.

Ebenso gibt es derzeit keine **gemeinsame Definition** des Begriffs der beruflichen Weiterbildung und keine ins Ausland übertragbare Struktur. Grenzüberschreitende berufliche Weiterbildung wird zumeist im Rahmen von verstreuten Kooperationsprojekten angeboten. Diese Projekte sind zwar einfallsreich und innovativ, jedoch in ihrem Umfang und zeitlich begrenzt und ermöglichen es in der Regel nicht, auf den gewonnenen Erkenntnissen aufzubauen.

Im Anschluss an die Beschreibung der in der Großregion bestehenden Systeme ist festzustellen, dass **Grenzgänger (Arbeitnehmer)** im Beschäftigungsstaat in der Regel die **gleichen Rechte auf Zugang zu beruflichen Weiterbildungen** haben wie die inländischen Arbeitnehmer. Diese Gleichberechtigung ergibt sich aus dem Unionsrecht. Der Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer²⁰⁷ umfasst u.a. das Recht, in einem anderen EU-Mitgliedstaat eine Beschäftigung auszuüben und gegenüber Staatsbürgern dieses Mitgliedstaates gleich behandelt zu werden. Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit oder des Wohnsitzes sind folglich verboten.

Doch selbst wenn das Recht auf Zugang zu beruflicher Weiterbildung auch für Grenzgänger gewährleistet ist, kann es sein, dass die Durchführung bestimmter Maßnahmen de facto durch Fragen des anwendbaren Sozialversicherungsrechts erschwert werden. Es existieren Maßnahmen oder Instrumente, die vorsehen, dass die **Person** unabhängig von ihrem Wohnsitz für die Dauer der Weiterbildung **nicht mehr dem Sozialversicherungssystem unterliegt**, was dazu führen kann, dass sich der Grenzgänger zum Zeitpunkt der Weiterbildung in einer rechtlich unklaren Situation befindet.

Dies ist zum Beispiel der Fall bei unbezahlttem Bildungsurlaub in Luxemburg, bei dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vom Centre commun de la sécurité sociale abmelden muss. Zur Erinnerung: Wie in den vo-

²⁰⁵ <https://www.grandregion.net/En-bref/Territoire>, abgerufen am 30.09.2024.

²⁰⁶ Quelle: Berechnung: IBA-OIE | Quellen: BA, IGSS, INAMI, INSEE (Schätzungen). Daten 2023, *Schätzung 2022. Datenberechnung anhand der von BA und INAMI veröffentlichten Zahlen (2022). Der Anteil der in Lothringen wohnhaften französischen Grenzgänger wurde auf Basis der letzten Volkszählung (2020, INSEE) ermittelt. **4.610 Grenzgänger aus Lothringen wohnen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

²⁰⁷ Siehe Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

rangegangenen Abschnitten beschrieben, ist der unbezahlte Bildungsurlaub ein zusätzliches Angebot, das Luxemburg Arbeitnehmern unabhängig von ihrem Wohnort zur Verfügung stellt. Darüber hinaus gibt es noch weitere Möglichkeiten für den individuellen Zugang zur beruflichen Bildung, die eine Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft vorsehen. Die Person, die einen solchen unbezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen möchte, muss laut den Gesetzestexten während des Bildungsurlaubs freiwillig Mitglied des luxemburgischen Sozialversicherungssystems werden. Wie wirken sich diese Vorschriften auf die Grenzgänger aus? Können sie sich ebenfalls freiwillig anmelden? Da die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung im Ausland nach luxemburgischem Recht gestattet ist²⁰⁸, behalten sie ihren Grenzgängerstatus im Hinblick auf das europäische Sozialrecht, wenn sie nicht mehr mindestens einmal pro Woche die Grenze überqueren, wie es die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit verlangt, oder wenn ein wesentlicher Teil der Weiterbildung in ihrem Wohnsitzstaat stattfindet? Oder würden sie in diesem Fall in das System der sozialen Sicherheit des Wohnsitzstaates wechseln? Erlaubt letzteres im Übrigen eine Mitgliedschaft in einem solchen Fall?

Diese Fragen scheinen nicht geklärt zu sein, und Auswirkungen im Bereich der sozialen Sicherheit, sollten bei der Einführung solcher Regelungen berücksichtigt werden, sei es in dem oben genannten Beispiel oder in jeder anderen bestehenden oder künftigen Regelung, da eines der Hauptziele darin besteht, die Nutzung der beruflichen Weiterbildung in grenzüberschreitenden Situationen zu fördern.

Bei Grenzgängern ist auch die Frage der erworbenen Ansprüche und ihrer Übertragbarkeit zu klären. So haben z. B. nach saarländischem Recht Beschäftigte Anspruch auf fünf Tage Bildungsfreistellung pro Jahr. Dieser Anspruch kann auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, so dass in diesem Jahr dann zehn Tage zur Verfügung stehen. Bei einem Arbeitsplatzverlust oder bei Aufnahme einer Tätigkeit im Wohnsitzstaat gehen diese Tage verloren. In Rheinland-Pfalz führt ein Arbeitsplatzwechsel nicht zum Verlust des Anspruchs auf zehn Tage Bildungsfreistellung für jeden Zeitraum zweier aufeinander folgender Kalenderjahre. Eine beim bisherigen Arbeitgeber bereits erfolgte Bildungsfreistellung wird jedoch gegenüber dem neuen Arbeitgeber angerechnet. Was gilt auf Bundesebene, d.h. bei einer Beschäftigung in einem anderen Bundesland? Was gilt auf grenzüberschreitender Ebene? Der Anspruch dürfte im Prinzip verloren gehen.

Die gleiche Frage, ob erworbene Ansprüche erhalten bleiben oder darüber verfügt werden kann, stellt sich auch bei Instrumenten in Form von „individuellen Lernkonten“, deren Einrichtung von der EU empfohlen wird. Geht das Guthaben verloren? Besteht das Konto nach ein paar Jahren nicht mehr? Kann das Guthaben genutzt werden, um in einem anderen Staat an einer Ausbildung teilzunehmen? Zahlreiche Fragen, die bisher ungeklärt sind. In Frankreich ist gesetzlich geregelt, dass ein persönliches Bildungskonto (CPF) geführt wird, das dem jeweiligen Inhaber unabhängig von seiner Rechtsstellung (Arbeitssuchender oder Arbeitnehmer) im gesamten Erwerbsleben zur Verfügung steht. Die Übertragbarkeit ist auf nationaler Ebene sichergestellt und nicht von der Rechtsstellung des Kontoinhabers abhängig. Das sollte auch für Grenzgänger oder mobile Arbeitnehmer in der Europäischen Union der Fall sein.

Bei **Arbeitssuchenden** ist die Situation ganz anders. Verliert ein Grenzgänger seinen Arbeitsplatz, muss er sich gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung seines Wohnsitzstaates als Arbeitssuchender melden, so dass dann für die Sozialversicherung ein anderer Staat zuständig ist. Der bisherige Grenzgänger wechselt vom System des Beschäftigungsstaates in das System des Wohnsitzstaates über. Infolge dieses Wechsels ist auch auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung ein anderer Staat zuständig.

²⁰⁸<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/conges-jours-feries/formation-professionnelle/conge-sans-solde-formation.html>, abgerufen am 11.09.2024.



Gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sind bisherige Grenzgänger berechtigt, **sich freiwillig zusätzlich der Arbeitsverwaltung ihres bisherigen Beschäftigungsstaates zur Verfügung zu stellen**. Damit soll Grenzgängern, die auch enge Beziehungen zu ihrem bisherigen Beschäftigungsstaat haben, die Möglichkeit gegeben werden, sich bei der Arbeitsverwaltung des ehemaligen Arbeitsortes als Arbeitssuchende zu melden. Diese Meldung ist zwar in den meisten Fällen möglich, im Rahmen der geführten Gespräche stellte sich jedoch heraus, dass Personen, die in Frankreich keine Postanschrift²⁰⁹ haben, sich derzeit bei France Travail offensichtlich nicht auf elektronischem Weg melden können. Aufgrund dieses administrativen Hemmnisses steht Grenzgängern, die in Frankreich beschäftigt waren, diese Möglichkeit nicht mehr zur Verfügung.

Wie bei Arbeitnehmern ist auch bei der beruflichen Weiterbildung Arbeitssuchender die **etwaige Erhaltung der** in der Beschäftigungszeit **erworbenen Ansprüche** eine zu klärende Frage, z. B. müssen in Ländern oder Regionen, in denen Instrumente in Form von „individuellen Lernkonten“ eingeführt wurden, folgende Fragen beantwortet werden: **Was geschieht mit dem im bisherigen Beschäftigungsstaat eingerichteten Konto?** Geht das Guthaben verloren? Besteht das Konto nach ein paar Jahren nicht mehr? Kann das Guthaben genutzt werden, um in einem anderen Staat an einer Ausbildung teilzunehmen? Fragen, die nach wie vor nicht geklärt sind. In Frankreich ist ein arbeitssuchender Inhaber eines CPF gesetzlich berechtigt, sein Konto in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union als Frankreich zu nutzen, wenn er bei France Travail nicht gemeldet ist. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Vereinbarung zwischen France Travail und der zuständigen öffentlichen Arbeitsverwaltung des Landes, in dem der Betroffene Arbeit sucht.²¹⁰

Ist der bisherige Grenzgänger nicht mehr Arbeitnehmer, sondern Arbeitssuchender, ist sozialversicherungsrechtlich ein anderer Staat zuständig. Dieser **Wechsel des zuständigen Staates hindert die öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen des Wohnsitzstaates daran, ihm frühzeitig** berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. So kann z. B. bei betriebsbedingten Kündigungen, von denen zahlreiche Grenzgänger betroffen sind, der Wohnsitzstaat im Vorfeld keine Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, weil er nach europäischem Sozialrecht noch nicht zuständig ist. Der Beschäftigungsstaat ist nämlich zuständig, solange ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Zeit nach der Bekanntgabe des Kündigungsplans könnte allerdings zu begrenzt sein, um rechtzeitig geeignete Maßnahmen einleiten zu können. Dazu kommt, dass Grenzgänger aufgrund ihrer Sprachkenntnisse nicht immer in der Lage sind, an einer fremdsprachigen Ausbildung teilzunehmen. Die Beherrschung der Landessprache ist also auch ein Faktor, der berücksichtigt werden sollte.

Aus den mit den wesentlichen Akteuren der beruflichen Weiterbildung geführten Gesprächen geht hervor, dass die öffentlichen Arbeitsverwaltungen derzeit **keine Gruppenausbildungen im Ausland beschaffen**. Der Bildungsträger muss offensichtlich im betroffenen Land ansässig sein, damit solche Aufträge erteilt werden können. Es gibt jedoch verschiedene Möglichkeiten, mit diesem Problem umzugehen. So hat z. B. das Unternehmen Kolping Bildung Deutschland in Frankreich die Zweigstelle mit dem Namen „Formation SaarLor“ (FSL) gegründet, um sich an grenzüberschreitenden Maßnahmen beteiligen zu können. Kolping Bildung Deutschland wurde aber auch im Rahmen von grenzüberschreitenden Berufsbildungsprojekten, die von französischer Seite in Auftrag gegeben wurden, als Subunternehmer für die Bildungseinrichtung Afpa tätig.

Die Agentur für Arbeit bietet hingegen Arbeitssuchenden, die bisher als Grenzgänger tätig waren, nach einer mit France Travail getroffenen Vereinbarung in bestimmten Einzelfällen berufliche Weiterbildungen an.

²⁰⁹ Laut einer E-Mail von France Travail muss ein Arbeitssuchender ohne Wohnsitz in Frankreich: sich bei der Agentur France Travail am Sitz seines letzten französischen Arbeitgebers anmelden; einen Nachweis über seine Anmeldung in seinem Wohnsitzstaat und die „AE“ (Arbeitsgeberbescheinigung) seiner Beschäftigung in Frankreich vorlegen; seine Daten monatlich aktualisieren und den ausländischen Träger über seine doppelte Anmeldung informieren.

²¹⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>, abgerufen am 11.09.2024.

So haben im Verhältnis zwischen Frankreich und Deutschland in Frankreich gemeldete Arbeitssuchende in **ganz bestimmten Konstellationen die Möglichkeit, im bisherigen Beschäftigungsstaat** – in diesem Fall in Deutschland – **an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen**. In solchen Fällen zahlt der Wohnsitzstaat weiterhin das Arbeitslosengeld, während der bisherige Beschäftigungsstaat die Ausbildungskosten übernimmt.

Außerdem ist es bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich wichtig, dass den ausländischen Bildungsträgern, die nach dem Recht des jeweiligen Staates erforderlichen Zulassungen erteilt werden. Auch die **Zertifizierung oder Anerkennung des Inhalts** der in anderen Mitgliedstaaten angebotenen Bildungsmaßnahmen bereitet Schwierigkeiten. Diesbezüglich ist der Standpunkt der Staaten oder Regionen, d.h. die **Anerkennung der ausländischen Bildungsträger und des Bildungsinhalts ausschlaggebend**, um den Zugang zu beruflichen Weiterbildungen, die von ausländischen Bildungsträgern angeboten oder im Ausland durchgeführt werden, zu ermöglichen oder zu vereinfachen. So hat z. B. die in Rheinland-Pfalz zuständige Behörde die Entscheidung getroffen, im Rahmen der Bildungsfreistellung und des Förderprogramms Quali-Scheck die Teilnahme an von ausländischen Bildungsträgern angebotenen Bildungsmaßnahmen unter der Voraussetzung zu gestatten, dass sie im jeweiligen Land zugelassen oder genehmigt wurden. Ebenso sind nach Maßgabe des saarländischen Gesetzes vergleichbare Träger anderer Mitgliedstaaten und die dort nach den gleichen Standards angebotenen Maßnahmen freistellungsfähig.²¹¹ Auch im Großherzogtum Luxemburg können von ausländischen Bildungsträgern angebotene Weiterbildungen, z. B. der individuelle Bildungsurlaub zugelassen werden, sofern sie die hierfür gestellten Bedingungen erfüllen.²¹² Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens ermöglicht Arbeitssuchenden in den meisten Fällen die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen im Ausland, insbesondere in Deutschland.²¹³

Wichtig für die Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Weiterbildung ist schließlich die **Umsetzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis**. Für Kurzausbildungen werden in der Regel keine Diplome oder Zertifizierungen ausgestellt. Dabei geht es vielmehr darum, die Kompetenzen zu erweitern oder weitere Fachkenntnisse zu erwerben. Auf nationaler Ebene ist es für die Arbeitnehmer offensichtlich nicht immer einfach, Kurzausbildungen bei den Arbeitgebern zu verwerten. Wenn die Verwertung schon auf nationaler Ebene nicht klar ist, dann kann sie auf grenzüberschreitender Ebene erst recht nicht klar sein.

²¹¹ § 6, Nr. (2) Ziffer 8, und § 6, Nr. (7) Ziffer 2 des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes.

²¹² Artikel L. 234-60 des Arbeitsgesetzbuchs.

²¹³ Mit dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens am 26.03.2024 geführtes Gespräch.



IX. Feststellungen und Denkanstöße

- Im Rahmen dieser Bestandsaufnahme wurde in erster Linie festgestellt, dass die nationalen und regionalen Systeme der beruflichen Weiterbildung in der Großregion komplex und verstreut sind (Vielzahl von Akteuren, umfangreiche institutionelle Landschaft, zahlreiche Rechtsgrundlagen). Die eingeführten Systeme werden verschiedenartig finanziert und sind unterschiedlich aufgebaut. Dazu kommt, dass die vorhandenen Instrumente und Maßnahmen vielfältig und bisweilen aufgespalten sind. Auch wenn Initiativen ergriffen wurden, um auf nationaler oder regionaler Ebene gemeinsame Portale zum Thema Weiterbildung einzurichten, ist es nicht immer einfach, in allen Teilregionen auf Anhieb die benötigten Informationen zu finden und zu verstehen. Auf großregionaler Ebene wäre ein einziger Informationszugang (Website) ein hilfreiches Tool, das es sowohl Grenzgängern als auch den betroffenen Akteuren ermöglichen würde, die erforderlichen Informationen zu erhalten oder zu den relevanten Websites oder Akteuren der Teilregionen der Großregion weitergeleitet zu werden.
- Was die **unselbständig erwerbstätigen Grenzgänger** betrifft, stehen bei der Durchführung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen und dem Willen (Fähigkeit, Ermutigung), daran teilzunehmen, **drei Aspekte im Vordergrund**:
 - die **Gehaltsfortzahlung** oder Zahlung eines angemessenen finanziellen Ausgleichs,
 - die **Freistellung von der Arbeit** und
 - die **Finanzierung der Weiterbildung**.

Die ersten beiden Punkte, also die Zahlung einer **angemessenen Vergütung oder Entschädigung** und die **Freistellung von der Arbeit**, wurden bereits im Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den unbezahlten Bildungsurlaub hervorgehoben. Darin ist einerseits die Gewährung eines Urlaubs (also die Freistellung von der Arbeit) und andererseits die Zahlung angemessener finanzieller Leistungen (die oftmals in Form einer Gehaltsfortzahlung oder Entschädigung erfolgt) vorgesehen. Luxemburg hat zwar dieses Übereinkommen nicht unterzeichnet, erfüllt jedoch diese Kriterien im Rahmen des individuellen Bildungsurlaubs. Das Gleiche gilt für die Unterzeichnerstaaten Belgien (bezahlter Bildungsurlaub) und Deutschland durch die Länder Rheinland-Pfalz und Saarland (Bildungsfreistellung). In Frankreich ist diese Urlaubsform mit der Abschaffung des individuellen Bildungskontos (CIF) im Jahr 2019 weggefallen. An die Stelle trat das Projekt berufliche Neuorientierung (projet de transition professionnelle), dessen Geltungsbereich bei weitem nicht so umfangreich ist, weil es nur berufliche Umschulungen betrifft. Da dieses neue Instrument nicht mehr allen Personen zur Verfügung steht, hat die TFG 3.0 Bedenken bezüglich der Frage, ob Frankreich die im ILO-Übereinkommen festgelegten Kriterien, (möglichst vielen Personen) Bildungsurlaub zu gewähren, heute erfüllt.

Einige Staaten oder Regionen sehen bei der Gewährung eines Bildungsurlaubs die Möglichkeit der Ablehnung mit Übertragung auf einen anderen Zeitpunkt vor, z. B. in Kleinbetrieben zur Berücksichtigung betrieblicher Belange. Diese Möglichkeit ist verständlich. Manche Vorschriften gestatten es dem Arbeitgeber jedoch (z. B. CPF in Frankreich, Bildungsurlaub in Rheinland-Pfalz), überhaupt keinen Bildungsurlaub zu gewähren. Eine Verschiebung scheint gerechtfertigt zu sein; dass gar kein Anspruch darauf besteht oder der Anspruch verloren geht, ist hingegen weit weniger erklärbar. Die Möglichkeit, den Bildungsurlaub gänzlich auszuschließen, steht auch dem Sinn und Zweck des ILO-Übereinkommens entgegen.

Die vorerwähnten, in Deutschland, Belgien und Luxemburg angebotenen Bildungsurlaube sind hinsichtlich ihrer Gestaltung und Dauer ziemlich ähnlich. Aufgrund dieser Ähnlichkeit könnten sie Ausgangspunkt für die Ausarbeitung eines **Projekts zur Übertragbarkeit der Ansprüche innerhalb der Großregion** (vom Arbeitnehmer für die Teilnahme an Weiterbildungen erworbene Zeit) sein, damit der Arbeitnehmer diese Ansprüche nicht verliert, weil er von seinem Recht auf Mobilität Gebrauch macht. Frankreich könnte einen

ähnlichen Bildungsurlaub einführen, um die sich aus dem ILO-Übereinkommen ergebenden Pflichten zu erfüllen und sich auf Ebene der Großregion an einem solchen Projekt beteiligen. Hierfür könnte – aufbauend auf dem in Rheinland-Pfalz genutzten Formular für einen Arbeitsplatzwechsel - ein zweisprachiges Formular ausgearbeitet werden, in das der bisherige Arbeitgeber den verbleibenden Resturlaub einträgt. Dieses Formular würde dann bei der Einstellung an den neuen Arbeitgeber weitergeleitet werden.

Auch der dritte Punkt, die **Finanzierung der Weiterbildungskosten**, darf nicht außer Acht gelassen werden, wenn die Teilnahme der Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden an beruflichen Weiterbildungen gefördert werden soll. Im Jahre 2022 schlug der Rat der Europäischen Union den Mitgliedstaaten in einer Empfehlung vor, **individuelle Lernkonten einzuführen**. Dieser Text bringt zwar den Willen der Mitgliedstaaten zum Ausdruck, ist jedoch nicht verbindlich. Aufgrund der bisherigen Aufteilung der Zuständigkeiten²¹⁴ können auf Ebene der Europäischen Union verbindlichere Initiativen, z. B. Richtlinien oder Verordnungen nicht in Erwägung gezogen werden. Die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung gehört nämlich zu den primären Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten. Die Union nimmt auf diesem Gebiet lediglich eine unterstützende Rolle wahr²¹⁵. Es steht den Mitgliedstaaten frei, Instrumente wie „individuelle Lernkonten“ einzuführen oder nicht.

In der Großregion hat bisher nur Frankreich ein persönliches Bildungskonto (CPF) eingeführt, das die in der vorerwähnten Empfehlung des Rates festgelegten Kriterien erfüllt. Das CPF kann von Grenzgängern in der Beschäftigungszeit genutzt werden, es geht jedoch über die Kriterien der Ratsempfehlung hinaus: das CPF ist der jeweiligen Person zugeordnet und kann unabhängig von ihrer Rechtsstellung (Arbeitnehmer oder Arbeitssuchender) genutzt werden. Die von einem im Ausland ansässigen Kontoinhaber erworbenen Ansprüche können für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen in Frankreich mobilisiert werden (Fernunterricht oder Schulungen vor Ort). Es ist jedoch nicht möglich, das CPF für die Teilnahme an Weiterbildungen im Ausland zu nutzen²¹⁶. Außerdem dürfen Kontoinhaber, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union als Frankreich Arbeit suchen, das Konto nutzen, sofern sie nicht bei France Travail gemeldet sind. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass zwischen France Travail und der zuständigen öffentlichen Arbeitsverwaltung des Landes, in dem sie auf Arbeitssuche sind, eine Vereinbarung abgeschlossen wird. In dieser Vereinbarung muss festgelegt werden, unter welchen Bedingungen die vom Arbeitssuchenden im Rahmen seines Kontos absolvierten Weiterbildungen übernommen werden.²¹⁷ Diese Aspekte sind für die Durchführung grenzüberschreitender beruflicher Weiterbildungen sehr förderlich. Ideal wäre es, wenn bisherige Grenzgänger, die in Frankreich beruflich tätig waren, auch in einem anderen Mitgliedstaat an einer Weiterbildung teilnehmen könnten. Das französische Beispiel könnte auf Ebene der Großregion übernommen werden. Diese Vorgehensweise würde weitgehend zur Durchführung der grenzüberschreitenden Weiterbildung beitragen.

- Für die Zielgruppe der **Arbeitssuchenden** ist der Weiterbezug des **Arbeitslosengeldes** oder die **Zahlung einer Weiterbildungszulage** ein Schlüsselfaktor zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Die Fortzahlung oder die Zahlung einer Zulage setzt in allen Teilgebieten der Großregion voraus, dass die Weiterbildungen gewisse Bedingungen erfüllen (sie müssen zugelassen sein, anerkannt werden, bestimmten Kriterien genügen, usw.). Diese Bedingungen ermöglichen es im Übrigen, die den **Arbeitssuchenden** im

²¹⁴Siehe Projekt des Europäischen Parlaments zur Änderung der Verträge vom 22. November 2023. In dieser Entschließung wird die Union aufgefordert, gemeinsame Normen für die berufliche Bildung zu entwickeln, um die Mobilität der Arbeitnehmer zu erhöhen.

²¹⁵Kurzdarstellung zur Europäischen Union 2024, Lina Sasse/Kristiina Milt 03/2024.

²¹⁶Siehe parlamentarische Anfrage vom 10. März 2023, Frage Nr. 3771, Frédéric Petit (Demokratische Partei (MoDem und Unabhängige) – Franzosen im Ausland, <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/le-cpf-peut-il-financer-des-formations-suivies-a-letranger-question-parlementaire>, abgerufen am 24.09.2024.

²¹⁷[https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20\(CPF\)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20\(CPF\)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20(CPF)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20(CPF)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9), abgerufen am 24.09.2024.



Zusammenhang mit der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt oder der aktiven Arbeitssuche **obliegenden Pflichten zu vereinfachen oder sie davon zu befreien**. Arbeitssuchenden ist es jedoch nicht immer gestattet, in einem anderen Staat an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Eine solche Möglichkeit gibt es im Großherzogtum Luxemburg, in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens und in Frankreich. Sie hängt vor allem vom Willen des zuständigen Staates ab, die ausländischen Bildungsträger oder die in einem anderen Staat angebotenen Weiterbildungen anzuerkennen oder nicht oder bezüglich der Übernahme der Weiterbildungskosten eine Kooperation mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen einzugehen. Es wäre wünschenswert, die gegenseitige Anerkennung der in einem Mitgliedstaat gesetzlich eingerichteten und zertifizierten Bildungsträger zu fördern, aber auch die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen weiter zu intensivieren.

- Grundsätzlich, d.h. in Situationen, von denen unselbständig erwerbstätige Grenzgänger oder mobile Arbeitnehmer betroffen sind, wäre es zweckdienlich, die **gegenseitige Anerkennung ausländischer Bildungsträger und der im Ausland angebotenen Weiterbildungen** zu begünstigen.
- Aus den eingesehenen Berichten ergibt sich, dass viele berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nicht lange dauern (im Durchschnitt ein paar Stunden bis zu einigen Tagen) und in Form von Modulen angeboten werden. Diesbezüglich ist die **Verwertung der bei den Weiterbildungen erworbenen Kenntnisse in der Praxis** fraglich. Es ist sogar auf nationaler oder regionaler Ebene nicht einfach, das erworbene Wissen oder Know-how bei Arbeitgebern zur Geltung zu bringen oder seine Anerkennung durchzusetzen, wenn die Weiterbildungen nicht mit einem Diplom oder einer Zertifizierung abschließen. Eine Befassung mit der Verwertung des erworbenen Wissens und Know-hows in der Praxis ist sowohl auf nationaler als auch auf transnationaler Ebene von wesentlicher Bedeutung. Die Europäische Kommission und der Rat haben am 16.06.2022 Empfehlungen zur Anerkennung der Mikro-Zertifizierungen herausgegeben²¹⁸. Die **Einführung oder die Erweiterung des „Europasses“, der die berufliche Weiterbildung einschließt**,²¹⁹ wäre für die Umsetzung der beruflichen Weiterbildung in der Praxis sowohl auf nationaler Ebene als auch bei grenzüberschreitender Mobilität ein hilfreiches Werkzeug.
- Aus den geführten Gesprächen geht hervor, dass **Projekte** eine **wesentliche Säule** sind, um bei der Durchführung grenzüberschreitender beruflicher Weiterbildungen Fortschritte zu erzielen. Auch wenn sie nur vorübergehend bestehen, so ermöglichen sie doch eine Erprobung und Vernetzung, Innovationen und eine Ermittlung des Bedarfs und der gegebenenfalls bestehenden Hemmnisse.

²¹⁸ <https://education.ec.europa.eu/fr/education-levels/higher-education/micro-credentials#:~:text=Des%20possibilit%C3%A9s%20d%27apprentissage%20flexibles,la%20vie%20et%20l%27employabilit%C3%A9>, abgerufen am 30.09.2024.

²¹⁹ Nach dem Vorbild des Europasses: <https://europass.europa.eu/fr>, abgerufen am 30.09.2024.

X. Interviews

A. Vorgehensweise, Methodik und Danksagung

Für die Erstellung dieser Bestandsaufnahme haben die Autorinnen Gespräche mit den wesentlichen Akteuren der beruflichen Weiterbildung in der Großregion geführt. Diese Gesprächspartner wurden insbesondere von der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt der Großregion benannt, der an dieser Stelle für die Begleitung der Arbeiten und die Vermittlung der notwendigen Kontakte gedankt sei.

Die Interviews wurden zwischen Februar und Juli 2024 per Videokonferenz oder persönlich durchgeführt. Methodisch wurde den Gesprächspartnern vorgeschlagen, einen standardisierten Fragebogen mit ca. 20 Fragen zu beantworten, die sich sowohl auf die berufliche Weiterbildung in ihrem Teilbereich (Organisation, Zuständigkeiten, Definitionen, gesetzliche Grundlagen...) als auch auf die grenzüberschreitende Weiterbildung (Möglichkeiten, Hindernisse, Projekte...) bezogen. Alle Gesprächspartner zeigten großes Interesse an der Bestandsaufnahme. Wir danken ihnen herzlich für ihre Bereitschaft und Teilnahme sowie für die Informationen, die sie uns zur Verfügung gestellt haben und die unsere Arbeit bereichert und konsolidiert haben.

B. Liste der Interviews

1) Deutschland

Rheinland-Pfalz

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz (MATSD), 25.04.2024

Ralf ESCHER, Referent, Referat Europäische Arbeitsmarktpolitik, Europäischer Sozialfonds
 Andrea ROTH, Referatsleiterin für Allgemeine Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsförderung, Grundsicherung für Arbeitsuchende
 York SCHEILE, Referent Arbeits- und Beschäftigungspolitik, Fachkräftesicherung, Transformation
 Stefanie SCHNEIDER, Referent Bildungsfreistellungsgesetz, Weiterbildungsportal, Weiterbildungspreis

Saarland

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE), 20.03.2024

Nora BENYOUCEF, Referentin Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung

Agentur für Arbeit Rheinland-Pfalz/Saarland, 14.03.2024 – 22.07.2024

Hannes BARTH, Standortleiter Saarlouis – Merzig-Wadern
 Achim DÜRSCHMID, Teamleiter „International“ und EURES-Berater
 Helke ERDAN, GüS-Vermittlerin
 Kerstin REUTER, Teamleiterin der Arbeitsvermittlung in der Agentur für Arbeit Saarland / Standort Saarlouis

Kolping Bildung Deutschland, 23.04.2024

Corina MÖRSDORF, Bereichsleiterin, Geschäftsführerin FORMATION SaarLor FSL



2) Belgien

Deutschsprachige Gemeinschaft

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 26.03.2024

Christa WINTGENS, Referat Weiterbildungsförderung, Erwachsenenbildung und Mittelstand

Carmen XHONNEUX, Referatsleiterin für Weiterbildungsförderung, Erwachsenenbildung und Mittelstand

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 27.03.2024

Catherine SIGNON, Fachbereichsleiterin, Berufswahl und -bildung

Wallonie

Service Public de Wallonie Economie Emploi Formation Recherche, 28.02.2024

Edouard FRANCO, Attaché, Gestionnaire du dispositif : chèque-formation, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Yannick PIQUE, Attaché, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Le Forem, 4.06.2024

Guibert DEBROUX, Directeur du département Formations et Services aux entreprises

Sébastien LEMAITRE, Expert Aides publiques et incitants financiers

Evelyne SIMAR, Responsable fonctionnelle, relations internationales

Catherine VANOOSTHUYSE, Responsable fonctionnelle - relations extérieures et internationales

3) Frankreich

DREETS Grand Est (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), 28.02.2024

Yves SCHNEIDER, Chef du Service Compétences et Chef du Service International

Region Grand Est, 12.04.2024

Agnès FEBVAY, Cheffe du service pilotage et animation Territoriale, Direction de la formation pour l'emploi

Alexandre PARMENT, Chargé de mission formations transfrontalières

France Travail, 1.03.2024 – 17.06.2024

François BRAUN, Direction régionale Grand Est – Direction des Opérations, Responsable du Service Partenariat opérationnel, sectoriel, transfrontalier et international

Afpa, 24.06.2024

Clément MAURY, Responsable de la Cellule projets européens et transfrontaliers

Sylvie MAGOT, Chargée mission

4) Luxemburg

Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 11.04.2024

Véronique SCHABER, Directrice adjointe à la Formation professionnelle

Fanny DEDENBACH, Coordinatrice de formation professionnelle continue

ADEM, 19.04.2024

Sophia COOPER, Responsable service formation

Florence JULLIEN, Experte métier, Skills Development

Steffi WOLAK, Chef du service salarié



XI. Konsultierte Berichte

- „Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région“, Comité économique et social de la Grande Région / „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“, Wirtschafts- und soziales Ausschuss der Großregion, 2017/2018
- „Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région“, Comité économique et social de la Grande Région / „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“, Wirtschafts- und soziales Ausschuss der Großregion, 2021/2022
- „Topthema: Mit Weiterbildung die Transformation gestalten“ AK Beiträge, Arbeitskammer des Saarlandes, April 2023
- „Qualifizierung in der Transformation, eine Bestandsaufnahme für die saarländische Automobileindustrie“, AK Texte, Trasaar, Januar 2024
- „Indicateurs statistiques harmonisés, la formation continue dans la Grande Région“ Statistiques Grande Région / „Harmonisierte statistische Indikatoren, Weiterbildung in der Großregion“ Statistik Grossregion, Dezember 2009
- „La formation continue dans la région transfrontalière“, INSEE Lorraine, 2010
- „La formation professionnelle continue en France“, Centre Inffo, Europe-international, septembre 2017
- „La formation dans la Grande Région : réalités et défis“ La formation dans la Grande Région, Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2020, pp.1-35 hal-03044620
- „Formation et marché du travail transfrontalier : quelles pistes face aux déséquilibres croissants ?“ / „Ausbildung und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt : Womit kann der zunehmenden Schieflage entgegenwirken?“, Rachid Belkacem, Vincent Hein, Isabelle Pigeron-Piroth, UniGR-CBS Policy Paper Vol. 3, 2022
- L'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le Grand Est de 2017 à 2021, étude n°37 - mars 2024, DREETS Grand Est
- „Cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, Groupe de Travail Marché du travail“ 2019 – 2020
- „Tout au long de la vie ? La formation des adultes en Wallonie : tendances, enjeux et évolutions possibles“ Cahier de prospective de l'IWEPS, Wallonie, Juin 2020
- „La formation professionnelle continue“, Marie Monville, Dimitri Léonard, Courrier Hebdomadaire du CRISP 2008/2
- „Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux“, Note documentaire Conseil Central de l'Economie (CCE), 2007
- „La formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, une discrète réalité et une grande opportunité“ Conseil Economique et Social (CES) du Luxembourg, 2021

- Stratégie de l'OCDE sur les compétences au Luxembourg (version abrégée) : Evaluation et recommandations, Etudes de l'OCDE sur les compétences, Editions OCDE, Paris, 2023
- Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, 2021
- „Freistellung Beschäftigter für die Inanspruchnahme einer Bildungs(teil)zeit in Deutschland“, Forschungsbericht 6204, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, August 2023
- „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020“, Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2020
- „Stärkung der Weiterbildung, Beschäftigte brauchen mehr Transparenz und Unterstützung“ AK Analyse, Arbeitskammer, August 2024
- „La formation continue des salariés : investir dans l'avenir“, Conseil Supérieur de l'Emploi, Belgique, 2021

Anhang 1 – Zusammenfassende Tabelle – Teil IV: Maßnahmen und Instrumente

Maßnahme/Instrument	Land/ Region	Freistellung von der Arbeitspflicht	Lohnfortzahlung/ Arbeitslosengeld	Zuschuss/ Finanzielle Förderung	Publikum	Zugang für Grenzgänger ^{21,19}	Durchführung im Ausland ausdrücklich erlaubt ^{22,20}
Basisförderung	DE (RP-SL)	nein	nein	ja	Arbeitssuchende / Beschäftigte	ja	-
Kurzarbeit und Transfergesellschaft	DE (RP-SL)	ja	ja	ja	Unternehmen	ja	-
Qualifizierungsgeld	DE (RP-SL)	nein	nein	ja	Unternehmen	ja	-
Aufstiegs-BAföG	DE (RP-SL)	nein	nein	ja	Jedes Publikum	nein (Wohnsitzkriterium)	-
Bildungsfreistellung	DE-SL	ja (5 Tage/Jahr)	ja	nein	Arbeitnehmer	ja	ja (anderes Bundesland, EU)
Aufstiegsbonus	DE-SL	nein	nein	ja	Jedes Publikum	ja	-
Kompetenz durch Weiterbildung	DE-SL	nein	nein	ja	Unternehmen	ja	-
Qualischeck	DE-RP	nein	nein	ja	Arbeitnehmer	ja	ja (anderes Bundesland, EU)
Betriebliche Weiterbildung	DE-RP	nein	nein	ja	Unternehmen	ja	-
Bildungsfreistellung	DE-RP	ja (10 Tage/2 Jahre)	ja	nein	Arbeitnehmer	ja	ja (anderes Bundesland, EU)
Aufstiegsbonus	DE-RP	nein	nein	ja	Jedes Publikum	ja	-
Fortbildungsplan im Unternehmen	BE (Wallonie-DG)	nein	nein	nein	Unternehmen	ja	-

^{21,19}Untersuchung der Situation der Arbeitnehmer: Die geografischen Anknüpfungspunkte, die sich auf die Zielgruppe beziehen, die für die Maßnahme/das Instrument in Frage kommt, ermöglichen es den Grenzgängern, ebenso wie den im Inland ansässigen Arbeitnehmern, von der Maßnahme/dem Instrument zu profitieren (z.B. Anknüpfung an den Wohnort und den Beschäftigungsort / Unternehmen mit Sitz in der Grenzregion).

^{22,20}Die Rechtstexte oder die offiziellen Stellungnahmen der Verwaltung berücksichtigen die Möglichkeit, dass die Maßnahme in einem Nachbarland der Großregion durchgeführt wird.



Maßnahme/Instrument	Land/ Region	Freistellung von der Arbeitspflicht	Lohnfortzahlung/ Arbeitslosengeld	Zuschuss/ Finanzielle Förderung	Publikum	Zugang für Grenzgänger ²¹⁹	Durchführung im Ausland ausdrücklich erlaubt ²²⁰
Individueller Mindestanspruch auf Bildung	BE (Wallonie-DG)	ja (5 Tage/Jahr)	ja	nein	Arbeitnehmer	ja	-
Zeitkredit („Crédit-temps“) mit der Begründung „Bildung“	BE (Wallonie-DG)	ja	nein	ja (Unterbrechungsgeld)	Arbeitnehmer	ja	-
Bezahlter Bildungsurlaub	BE (Wallonie)	ja	ja	nein	Arbeitnehmer Unternehmen (pauschale Erstattung)	ja	-
Ausbildungsscheck	BE (Wallonie)	nein	nein	ja	Unternehmen	ja	-
Zuschuss zur Anpassungsbildung („Crédit adaptation“)	BE (Wallonie)	nein	nein	ja	Unternehmen	ja	-
Ausbildungs- und Eingliederungsvertrag („Contrat Formation-Insertion“, vormals PFI)	BE (Wallonie)	nein	nein	ja (Unterstützung durch Forem)	Unternehmen Arbeitssuchende	-	-
Bezahlter Bildungsurlaub	BE (DG)	ja	ja	ja	Arbeitnehmer	ja	ja (u. a. Deutschland)
Ausbildungsbeihilfen	BE (DG)	nein	nein	ja	Unternehmen	ja	-
Berufliche Weiterbildungen für Arbeitssuchende	BE (DG)	ja	ja	ja (Ausbildungsprämie und Rückerstattung der Fahrtkosten)	Arbeitssuchende	-	ja
„BRAWO“	BE (DG)	nein	nein	ja	Arbeitnehmer, Unternehmen, Arbeitssuchende	ja	ja
Persönliches Bildungskonto (CPF)	FR (Grand Est)	nein	nein	ja	Aktive Personen (16 bis Ruhestand)	ja	-
Kompetenzentwicklungsplan	FR (Grand Est)	nein	nein	ja (möglich OPCO)	Unternehmen	ja	-



Maßnahme/Instrument	Land/ Region	Freistellung von der Arbeitspflicht	Lohnfortzahlung/ Arbeitslosengeld	Zuschuss/ Finanzielle Förderung	Publikum	Zugang für Grenzgänger ²¹⁹	Durchführung im Ausland ausdrücklich erlaubt ²²⁰
Beratung zur beruflichen Entwicklung („Conseil en évolution professionnelle“ CEP)	FR (Grand Est)	nein	nein	nein (kostenlose Beratung)	Arbeitnehmer und Arbeitssuchende	ja	-
Ausbildungs- und Beschäftigungsfonds („FIFE – Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi“)	FR (Grand Est)	nein	nein	ja	Arbeitssuchende	-	-
Nationaler Beschäftigungs- und Ausbildungsfonds („FNE-Formation“)	FR (Grand Est)	nein	nein	ja	Unternehmen Arbeitnehmer	ja	-
Kollektive Umwandlung („Transitions collectives“ Transco“)	FR (Grand Est)	ja	ja	ja (Staat)	Unternehmen Arbeitnehmer	ja	-
Projekt berufliche Neuorientierung („Projet de transition professionnelle“ PTF)	FR (Grand Est)	ja	ja (Vergütung Paritätische Kommission)	ja (CPF und Paritätische Kommission)	Arbeitnehmer	ja	-
Umschulung oder duale Förderung („Pro-A“)	FR (Grand Est)	Zusatz zum Arbeitsvertrag	ja (sofern während der Arbeitszeit)	ja (OPCO mögliche Übernahme der Vergütung)	Arbeitnehmer	ja	-
Kündigung-Umschulung	FR (Grand Est)	ja (Kündigung)	ja	nein	Arbeitnehmer	ja	-
Qualifizierungsvertrag („Contrat de professionnalisation“)	FR (Grand Est)	nein (während der Arbeitszeit)	ja	ja	Jugendliche und Arbeitssuchende	ja	ja (teilweise)
Ausbildungen für Arbeitssuchende	FR (Grand Est)	ja	ja unter bestimmten Bedingungen	ja (CPF, OPCO)	Arbeitssuchende	-	-
Fortbildungsplan („Plan de formation“)	LU	-	-	-	Unternehmen	ja	-
Kofinanzierung der betrieblichen Weiterbildung	LU	-	-	ja (Staat)	Unternehmen	ja	-

Maßnahme/Instrument	Land/ Region	Freistellung von der Arbeitspflicht	Lohnfortzahlung/ Arbeitslosengeld	Zuschuss/ Finanzielle Förderung	Publikum	Zugang für Grenzgänger ²¹⁹	Durchführung im Ausland ausdrücklich erlaubt ²²⁰
Sprachurlaub	LU	ja	ja (Ausgleichszahlung)	ja (Rückerstattung Staat)	Arbeitnehmer	ja	ja
Individueller Bildungsurlaub	LU	ja (80 Karrieretage)	ja (Ausgleichszahlung)	ja (Rückerstattung Staat)	Arbeitnehmer	ja	ja
Unbezahlter Urlaub zur Weiterbildung	LU	ja	nein	nein	Arbeitnehmer	ja	ja
Plan zur Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes	LU	ja oder Kurzarbeit	ja	ja (Rückerstattung Staat)	Unternehmen	ja	-
Ausbildungsförderung für Arbeitssuchende	LU	-	ja	ja (teilweise Rückerstattung, Weiterbildungszulage, kostenlose Weiterbildung)	Arbeitssuchende	-	-



Das Projekt Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0)

Die Task Force Grenzgänger wurde im Januar 2011 als Interreg-IV-A-Projekt gegründet und dann bis zum 30. Juni 2021 mehrmals verlängert.

Auf Wunsch des Gipfels der Großregion im Februar 2021 nach einer Fortführung des Projektes über die Förderperiode hinaus, wurde auf Ebene der Großregion eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Seit dem 01. Juli 2021 trägt die Arbeitskammer des Saarlandes das Projekt Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0) im Auftrag der Projektpartner.

Die Projektpartner der TFG 3.0 sind: die Staatskanzlei des Saarlandes, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Arbeit Luxemburg, die Region Grand Est, die Präfektur Grand Est, das Departement Moselle, der Service public de Wallonie économie emploi formation recherche und das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

Die TFG 3.0 erarbeitet konkrete juristische und administrative Lösungsvorschläge für Probleme grundsätzlicher Art von Grenzgängern, Auszubildenden, Praktikanten und Personen in Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen. Dabei ist sie insbesondere in den folgenden Rechtsgebieten tätig: Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht.

Die erarbeiteten Lösungsvorschläge leitet die TFG 3.0 weiter an die jeweiligen politischen Entscheidungsträger auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Die TFG 3.0 begleitet als Expertin die Umsetzung ihrer Lösungsvorschläge bei den verschiedenen Instanzen.

Neben Rechtsgutachten fertigt die TFG 3.0 auch Informationsvermerke für die Grenzgänger und Arbeitsmarktakteure an. Zur Unterstützung der politischen Entscheidungsträger erstellt die TFG 3.0 auf Anfrage der Projektpartner rechtsvergleichende Bestandsaufnahmen auf Ebene der Großregion zu zukunftsorientierten Themen. Die TFG 3.0 ist auch präventiv tätig und erstellt Gesetzesfolgenabschätzungen zu Entwürfen von Rechtstexten für die politischen Entscheidungsträger, um die Entstehung neuer Mobilitätshemmnisse zu vermeiden.

Ziel ist hierbei die Verbesserung der beruflichen Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet die TFG 3.0 eng mit Institutionen und Netzwerken zusammen. Außerdem ist sie in verschiedenen Gremien der Großregion vertreten.



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681 4005-0
info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grand Est

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

Moselle
L'Eurodépartement



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Landesregierung

SAARLAND



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail



Wallonie

Ostbelgien

