

# GV MANAGER

DAS MANAGEMENT-MAGAZIN  
FÜR DIE GEMEINSCHAFTSGASTRONOMIE

**10 WEITERBILDUNGS-NAVI**  
FINANZIELLE FÖRDERUNG

**16 CONTROLLING**  
LIEFERKETTENGESETZ

**19 #SPÜRBARGRÜN-SPECIAL**  
SOZIALE NACHHALTIGKEIT



SEITE 8  
MANAGER  
IM GESPRÄCH


**Teil 4**
**WEITER-  
BILDUNGS-  
NAVI**

Regelmäßige Weiterbildung bildet den Grundstein, um das eigene Team kompetent, motiviert und agil zu halten. Doch wie kann eine erfolgreiche Weiterbildungsstrategie aussehen? Mit unserer Serie „Weiterbildungs-Navi“ wollen wir Sie durch das Dickicht der Weiterbildungschancen und -Hürden führen.

**Bisherige Teile verpasst? Warum es Sinn macht, mit System vorzugehen, zeigt Teil 1 auf, wie Weiterbildung zum Profilierungs- und Bindungs-Tool wird Teil 2. Teil 3 widmete sich digitalen Weiterbildungsmethoden. Nachzulesen sind die Teile online, z. B.: [www.blgastro.de/gvmanager/weiterbildungs-navi-dritter-teil](http://www.blgastro.de/gvmanager/weiterbildungs-navi-dritter-teil)**

# Fördern und gefördert werden

Wer heute mit den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt Schritt halten will, setzt auf eine systematische Weiterbildung von Fach- und Hilfskräften sowie Quereinsteigern. Dafür gibt es zum Teil Unterstützung durch Fördergelder. Teil 4 unseres Weiterbildungs-Navi.

**H**eute ist es wichtiger und tatsächlich auch einfacher denn je, in die Weiterbildung des Teams zu investieren. Und das mit finanzieller Unterstützung, ohne Beeinträchtigungen im Betriebsablauf. „Wenn sich

Mitarbeitende offen auf eine Weiterbildung einlassen und Neuem somit aufgeschlossen gegenüberstehen, so ist davon auszugehen, dass dies eine Grundhaltung spiegelt, mit der sie auch betrieblichen Veränderungen gegen-

überstehen. In die Weiterbildung zu investieren bedeutet, dass man diese Offenheit und Neugier aktiv fördert. So ist auch im Wandel der Mehrwert für das Unternehmen da, da man bereits die richtigen Leute dafür im Team hat“,

erklärt Maïke Sander, Förderungsexpertin der Deutschen Hotelakademie (DHA). Maïke Sander berät Studierende wie Arbeitgeber, wie man am besten an eine Förderung für die gewünschte Weiterbildung kommt. Ihre Tipps für die Förderung durch öffentliche Gelder:

### Schritt 1: Informieren und beraten lassen

Der erste Schritt zur Förderung der Weiterbildung besteht darin, sich zunächst einmal zu informieren. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Optionen und auch die Konditionen können sehr stark, von Bundesland zu Bundesland, variieren. Es ist auch nicht jede Fortbildung auf dieselbe Art und Weise förderfähig. Daher gilt es, die verschiedenen Förderprogramme und -möglichkeiten, die für das Unternehmen und die Branche relevant sind, zu recherchieren. Alternativ kann man auch den Weiterbildungsanbieter für eine Beratung kontaktieren.

### Schritt 2: Förderung beantragen

Sobald Informationen über die verschiedenen Förderprogramme vorliegen, ist es an der Zeit, die entsprechenden Anträge auszufüllen bzw. zu erstellen und einzureichen. Wichtig ist das Beachten möglicher Fristen und das Einreichen vollständiger Unterlagen, um eine reibungslose Bearbeitung des Antrags zu gewährleisten. Wichtig: Der Antrag muss in jedem Fall vor Beginn der Weiterbildung gestellt und bewilligt werden, um förderfähig zu sein.

### Schritt 3: Weiterbildung planen und umsetzen

Nachdem die Förderung bewilligt wurde, geht es an die gemeinsame Planung der Weiterbildung des Mitarbeitenden, sodass betriebsinterne Abläufe nicht beeinträchtigt werden. Wer als Arbeitgeber am Fortschritt der Weiterbildung teilhat und die Mitarbeitenden bei Fragen oder Herausforderungen unterstützt, stellt sicher, dass sie das Beste aus der Qualifizierung herausholen können.

## Wie viel kann der Arbeitgeber sparen?

Pauschale Aussagen, wer wie viele Fördermittel rausholen kann oder was die gängigsten Fördermöglichkeiten sind, gibt es leider nicht. „Es kommt immer auf mehrere Faktoren an, kein Förderantrag nutzt die derzeitige Position als Kriterium zur Bewilligung oder Ablehnung. Arbeitgeber können die höchstmögliche Bezuschussung mit den Förderprogrammen der

Agentur für Arbeit erhalten“, erläutert Maïke Sander und ergänzt zur Konkretisierung das Beispiel eines Betriebsverpflegers aus dem Main-Taunus-Kreis, der während der Pandemie zwei der Mitarbeitenden aus dem Küchenbereich mit einer Fortbildung zum Diätkoch (IHK) gefördert hat. „Bei unserer Beratung konnten wir den klassischen Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur als bestmögliche Förderstelle identifizieren. Am Ende gab es für den Betrieb zwei spezialisierte Fachkräfte, 50 Prozent Fördergelder auf die Gesamtkursgebühr von 2.590 Euro und die restlichen Gebühren konnten steuerlich geltend gemacht werden. Für die Arbeitnehmer war die Qualifizierung komplett kostenfrei.“

## Wie viel kann der Arbeitnehmer sparen?

Die am häufigsten genutzte Förderung bei IHK-geprüften Weiterbildungen für Arbeitnehmer ist das Aufstiegs-Bafög. Auch für Lars Schmidt, der sich an der Deutschen Hotelakademie zum Küchenmeister weiter-

„Der Antrag für Fördergelder muss in jedem Fall vor Beginn der Weiterbildung gestellt und bewilligt werden, um förderfähig zu sein.“

**Maïke Sander**  
Förderungsexpertin,  
Deutsche Hotelakademie (DHA)



bildete, resultierte dieses nach einem Beratungsgespräch als bestmögliche Lösung. Wie viel sparte er dadurch konkret? „Die Gesamtkosten der Weiterbildung inklusive Prüfungsgebühren lagen bei 4.600 Euro. Die Hälfte davon wurde bezuschusst, wovon ich nichts zurückzahlen musste. Als ich meine Prüfung erfolgreich bestanden habe, gab es noch einen Darlehenserrlass in Höhe von 1.150 Euro obendrauf. Am Ende habe ich mich mit einem Invest von 53 Euro pro Monat weiterbilden und meine Karriere auf das nächste Level bringen können“, erzählt Küchenmeister Lars Schmidt begeistert.

## Rechnung, die aufgeht

Ganz gleich, ob man es als Individuum selbst in die Hand nimmt oder der Arbeitgebende aktiv wird: geförderte Weiterbildungen sind ein lohnendes Investment für beide. Durch die kontinuierliche Qualifizierung bleiben Unternehmen zukunftsfähig und erweitern ihre Kompetenzen intern auf effiziente Art und Weise. Ganz nebenbei fördern sie die Bindung der Mitarbeitenden und stärken ihre Arbeitgebermarke. Gleichzeitig profitieren Arbeitgebende von den Vorteilen einer hochqualifizierten Belegschaft, die innovative Ideen und Lösungen einbringt, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen optimiert und somit die Wettbewerbsfähigkeit steigert. Mit den verschiedenen Förderprogrammen können Betriebe ihre Kosten für die passenden Weiterbildungen minimieren und dennoch maximale Vorteile erzielen. Dieses geringe Investment zahlt sich langfristig aus und trägt dazu bei, dass sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende erfolgreich und zukunftsfähig bleiben.

**Anja Eigen**

## FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR WEITERBILDUNGEN

- Aufstiegs-Bafög (für AN), gilt generell für alle IHK-geprüften Weiterbildungen, z. B. für Fachwirt im Gastgewerbe (IHK)
- Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit (greift für AG und AN), Voraussetzung: Kurse müssen Maßnahmen-zertifiziert sein
- WeGebAU (für AG), Ansprechpartner ist der Arbeitgeberservice der Arge
- Bundeslandspezifische Förderprogramme, wie der Bildungsscheck NRW (bis zu 500 Euro Zuschuss, greift für AG, wenn als Klein- und Mittelständler eingruppiert, und für AN bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze), der Qualischeck Rheinland-Pfalz (bis zu 60 % Zuschuss, greift nur für AN) und der Weiterbildungsscheck Thüringen (bis zu 1.000 Euro Zuschuss, greift für AN mit berufsbezogener Weiterbildung)

Weiterführende Informationen:

[www.dha-akademie.de/studienablauf/foerdermoeglichkeiten](http://www.dha-akademie.de/studienablauf/foerdermoeglichkeiten)