

FAQ
Weiterbildungsförderung Beschäftigter (§ 82 SGB III),
Qualifizierungsgeld (§ 82a – c SGB III)
und
Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzar-
arbeit (§ 106a SGB III)

Stand: April 2024

Das [Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung](#) wurde am 20. Juli 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Durch das Gesetz wird die Weiterbildungsförderung Beschäftigte reformiert und ein Qualifizierungsgeld eingeführt. Zudem wird die Regelung zur Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit verlängert.

Die Regelungen zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter und die Regelungen zum Qualifizierungsgeld sind am 1. April 2024 in Kraft getreten. Die Regelung zur Erstattung bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit ist bereits am 21. Juli 2023 in Kraft getreten und läuft am 31. Juli 2024 aus.

Zu den neuen Regelungen stellen sich rechtliche und praktische Fragen, die dieses FAQ-Papier versucht zu beantworten. Das FAQ-Papier wird bei Bedarf aktualisiert. Zur Umsetzung der Regelungen durch die Arbeitsagenturen hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) [fachliche Weisungen](#) veröffentlicht. Es gilt dabei jedoch immer den jeweiligen Einzelfall genau zu betrachten und rechtlich zu würdigen. Das vorliegende FAQ-Papier kann daher eine rechtliche Beratung durch Ihren Arbeitgeberverband im Einzelfall nicht ersetzen.

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III	4
1. Kann eine Aufstiegsfortbildung nach § 82 SGB III gefördert werden?	5
2. Welche AZAV-Zertifizierungen setzt die Weiterbildungsförderung Beschäftigter voraus? .5	
3. Hat sich das Mindeststundenerfordernis von mehr als 120 Stunden durch die Reform des § 82 SGB III geändert?	5
4. Welches Betriebsverständnis gilt als Grundlage zur Bestimmung der Betriebsgrößen?....	5
Teil 2: Qualifizierungsgeld nach § 82a - c SGB III	6
1. Wie ist ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf durch den Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit nachzuweisen?	7
2. Was ist unter einer nachhaltigen Beschäftigung im Betrieb zu verstehen? Ist diese Voraussetzung bei einem Wechsel in einen anderen Betrieb innerhalb desselben Unternehmens erfüllt?	7
3. Wie sind die 10 % bzw. 20 % Betroffenheit der Beschäftigten vom Strukturwandel zu berechnen?	7
4. Müssen auch Arbeitgeber mit weniger als 10 Beschäftigten im Betrieb eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag abschließen?	7
5. Ist eine vorhergehende Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte durch die Bundesagentur für Arbeit Voraussetzung, um das Qualifizierungsgeld beantragen und erhalten zu können?	8
6. Wie wird das Qualifizierungsgeld beantragt und durch wen?	8
7. Können Unternehmen das Qualifizierungsgeld für bereits begonnene Weiterbildungen beantragen?	8
8. Wann liegt ein Entgeltausfall bei Weiterbildung vor? Wie berechnet sich das Qualifizierungsgeld?	8
9. Wer ist für die Berechnung und Auszahlung des Qualifizierungsgeldes verantwortlich und wie wird es ausgezahlt?	9
10. Kann der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld aufstocken?	9
11. Ist eine zusätzliche finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers auf das Qualifizierungsgeld steuer- und sozialversicherungsfrei?	9
12. Wie wirkt sich Nebeneinkommen aus?	9
13. Welche Auswirkungen haben Zeiten von Urlaub auf das Qualifizierungsgeld?	10
14. Welche Kosten muss der Arbeitgeber tragen?	10
15. Gibt es einen Qualifizierungsgeld-Programmablaufplan (analog KuG-PAP) für Entgeltabrechnungsprogramme?	10
16. Wie wird eine einheitliche Ausübung des Ermessens für die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes sichergestellt?	10
17. Für wie lange gilt die Feststellung der Anzahl der Beschäftigten mit strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf durch die Arbeitsagentur? Welche Rolle spielt dabei die Gültigkeitsdauer der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung/ des Tarifvertrages?	11
18. Droht bei Folgeanträgen ein Förderausschluss, wenn vormals geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb beschäftigt sind?	11
19. Welche Beschäftigten können keine Förderung erhalten?	11

20. Können ausschließlich diejenigen Beschäftigten Qualifizierungsgeld erhalten, die einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf haben?	11
21. Können Beschäftigte zeitgleich sowohl über die Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III als auch über das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III gefördert werden?....	12
22. Können im Rahmen des Qualifizierungsgeldes verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen zeitgleich gefördert werden?	12
23. Über das Qualifizierungsgeld können Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden. Welche Voraussetzungen müssen hierfür beachtet werden und welche Fortbildungen können gefördert werden? .	12
24. Was ist beim Mindeststundenerfordernis von mehr als 120 Stunden zu beachten?	12
25. Wird es trotz Wegfall der Maßnahmenzertifizierung eine Prüfung der Maßnahmen geben?	12
26. Für eine Förderung mit dem Qualifizierungsgeld ist eine Trägerzulassung notwendig. Gilt dies auch für den Arbeitgeber selbst?	13
27. Welche Maßnahmen werden nicht gefördert?	13
28. Wie wird der Bearbeitungsaufwand bei der Beantragung von Förderungen minimiert? ..	13
29. Wo gibt es weitere Informationen und Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit?	13
Teil 3: Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III (befristet bis 31. Juli 2024).....	14
Teil 4: Wichtige Informationen und Links der Bundesagentur für Arbeit.....	15

Teil 1: Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter gibt es bereits seit einigen Jahren. Diese FAQ konzentrieren sich daher auf die Fragen, die im Zusammenhang mit der aktuellen Reform an uns herangetragen wurden. Die Änderungen bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter sind am 1. April 2024 in Kraft getreten und beinhalten im Wesentlichen eine Reduzierung der Staffeln nach Betriebsgrößen, feste Fördersätze und die Streichung eines Sondertatbestandes für erhöhte Fördersätze.

Konkret gilt zukünftig:

- **Förderung der Lehrgangskosten:**
 - 100 % bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten
 - 100 % bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist.
 - 50 % bei Betrieben mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten
 - 25 % bei Betrieben ab 500 Beschäftigten
- **Arbeitsentgeltzuschüsse:**
 - 75 % bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten
 - 50 % bei Betrieben mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten
 - 25 % bei Betrieben mit 500 Beschäftigten oder mehr
- bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrags, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht:
 - Erhöhung der Förderung um 5 % bei Lehrgangskosten (abhängig von Betriebsgröße)
 - Zuschuss zum Arbeitsentgelt **kann** um 5 % erhöht werden
- Reduzierung der „Wartefristen“ von vier auf zwei Jahre
- Verzicht auf die Voraussetzung der Betroffenheit vom Strukturwandel oder Weiterbildung in einem Engpassberuf
- Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entstehen
- **Hinweis:** Bei der abschlussorientierten Weiterbildungsförderung geringqualifizierter Beschäftigter nach § 81 Abs. 2 SGB III erfolgt die volle Übernahme der Lehrgangskosten. Darüber hinaus kann der Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall nach § 82 Abs. 3 SGB III bis zu 100 % betragen.

1. Kann eine Aufstiegsfortbildung nach § 82 SGB III gefördert werden?

Nein, eine Förderung von Fortbildungen ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Maßnahme auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet ([anders beim Qualifizierungsgeld, siehe Teil 2 Frage 23](#)).

2. Welche AZAV-Zertifizierungen setzt die Weiterbildungsförderung Beschäftigter voraus?

Für die Weiterbildungsförderung Beschäftigter ([§ 82 SGB III](#)) wird sowohl eine Trägerzulassung als auch eine Maßnahmenzulassung nach den §§ 176 ff SGB III i. V. mit der [Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung \(AZAV\)](#) benötigt ([anders beim Qualifizierungsgeld, siehe Teil 2 Frage 25](#)).

3. Hat sich das Mindeststundenerfordernis von mehr als 120 Stunden durch die Reform des § 82 SGB III geändert?

Nein, das Mindeststundenerfordernis beträgt nach wie vor mehr als 120 Stunden. Diese müssen nicht am Stück absolviert werden. Wichtig ist, dass vor Beginn der Weiterbildung feststeht, über welchen Zeitraum die Stunden stattfinden werden.

4. Welches Betriebsverständnis gilt als Grundlage zur Bestimmung der Betriebsgrößen?

Im Rahmen der Bestimmung der Betriebsgröße nach [§ 82 Abs. 1 bis 3 SGB III](#) sind sämtliche Beschäftigte des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, und, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, die Zahl der Beschäftigten des Konzerns maßgeblich.

Teil 2: Qualifizierungsgeld nach § 82a - c SGB III

Die Regelungen zum Qualifizierungsgeld sind am 1. April 2024 in Kraft getreten. Das Qualifizierungsgeld ist ein neues Instrument, das darauf abzielt, Betriebe im Strukturwandel bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Ziel ist es, die Weiterbeschäftigung der vom Strukturwandel betroffenen Beschäftigten im aktuellen Betrieb zu ermöglichen.

Konkret gilt:

- **Wesentliche Voraussetzungen:**
 - entsprechende Betriebsvereinbarung oder betriebsbezogener Tarifvertrag (Ausnahme für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend) über
 - das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs
 - damit verbundene Perspektiven der Beschäftigten für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb (Prognose ausreichend)
 - Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes
 - bei Betrieben ab 250 Beschäftigten müssen mindestens 20 % und bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten müssen mindestens 10 % der Beschäftigten einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf vorweisen
 - Weiterbildungsmaßnahme muss mehr als 120 Stunden umfassen
 - Trägerzulassung nach [Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung \(AZAV\)](#)
- **Ermessen:** Qualifizierungsgeld ist Ermessensleistung, berücksichtigt werden:
 - die Notwendigkeit des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs
 - die mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektiven
 - Ausmaß der Inanspruchnahme
- **Wartefristen:** Eine erneute Förderung ist für den einzelnen Beschäftigten frühestens vier Jahre nach Teilnahme an einer Weiterbildung mit Bezug von Qualifizierungsgeld möglich
- **Weiterbildungskosten:**
 - müssen vom Arbeitgeber übernommen werden
 - zulässig ist Kostenübernahme durch Dritte
- **Höhe des Qualifizierungsgeldes:**
 - Entgeltersatzleistung i. H. v. 60 % bzw. 67 % des Nettoentgelts
 - wird nur geleistet, wenn für Zeiten der Teilnahme an einer Weiterbildung tatsächlich ein Entgeltausfall geregelt ist
- **behinderungsbedingte Mehraufwendungen:** werden übernommen

1. Wie ist ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf durch den Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit nachzuweisen?

Voraussetzung für den Bezug von Qualifizierungsgeld ist nach [§ 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB III](#) ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Hierin müssen die Bereiche dargestellt werden, in denen die beruflichen Tätigkeiten der Beschäftigten durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Es müssen Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten dem Grunde nach benannt werden. Dabei muss angegeben werden, warum die Betriebs- bzw. Tarifparteien davon ausgehen, dass durch die Qualifizierungsmaßnahmen eine nachhaltige Beschäftigung gesichert werden kann ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

Zu den Besonderheiten für Arbeitgeber mit weniger als zehn Beschäftigten [siehe Teil 2 Frage 4](#).

2. Was ist unter einer nachhaltigen Beschäftigung im Betrieb zu verstehen? Ist diese Voraussetzung bei einem Wechsel in einen anderen Betrieb innerhalb desselben Unternehmens erfüllt?

Voraussetzung für den Bezug von Qualifizierungsgeld ist nach [§ 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3b SGB III](#), dass durch die Qualifizierung eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb erreicht wird. Es genügt hierzu eine nachvollziehbare und realistische Prognose. Grundlage für diese Prognose ist die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag mit den unter Frage 1 genannten Inhalten.

Betrieb meint hier den Betrieb, für den die Betriebsvereinbarung oder der betriebsbezogene Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Es gilt ein engerer Betriebsbegriff als im [§ 82 Abs. 6 S. 3 Nr. 2 SGB III](#). Bei einem Wechsel in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens ist daher keine nachhaltige Beschäftigungsperspektive gegeben ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

3. Wie sind die 10 % bzw. 20 % Betroffenheit der Beschäftigten vom Strukturwandel zu berechnen?

Voraussetzung für das Qualifizierungsgeld ist, dass ein Mindestanteil der Beschäftigten von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen betroffen ist. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten müssen mindestens 10 % betroffen sein; bei Betrieben ab 250 Beschäftigten müssen mindestens 20 % betroffen sein.

Für die Ermittlung des Anteils von 10 % bzw. 20 % der Beschäftigten mit strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen wird die Gesamtzahl der Beschäftigten in dem Betrieb zugrunde gelegt, für den die Betriebsvereinbarung oder der betriebsbezogene Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Die Zahl der Beschäftigten, für die das Qualifizierungsgeld in Anspruch genommen wird, kann davon abweichen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte (z. B. Minijobber) nicht zu berücksichtigen ([siehe Teil 2 Frage 19](#); [vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

4. Müssen auch Arbeitgeber mit weniger als 10 Beschäftigten im Betrieb eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag abschließen?

Abweichend vom Regelfall ist nach [§ 82a Abs. 2 S. 6 SGB III](#) in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten anstelle einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend. Die Erklärung muss ebenso Angaben über das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs, der damit verbundenen Perspektive für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Regelung

der Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes beinhalten ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

5. Ist eine vorhergehende Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte durch die Bundesagentur für Arbeit Voraussetzung, um das Qualifizierungsgeld beantragen und erhalten zu können?

Eine vorhergehende Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte durch die Bundesagentur für Arbeit ist keine Voraussetzung, um das Qualifizierungsgeld beantragen und erhalten zu können.

6. Wie wird das Qualifizierungsgeld beantragt und durch wen?

Das Qualifizierungsgeld ist nach [§ 323 Abs. 3 SGB III](#) schriftlich vom Arbeitgeber zu beantragen. Zuständig ist diejenige Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Sitz des Betriebes liegt, in dem die personalverantwortliche Leitung für die Beschäftigten ausgeübt wird. Das Qualifizierungsgeld kann auch elektronisch über den [eService](#) der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden ([siehe Teil 2 Frage 28](#)).

Der [Antrag](#) setzt nach [§ 323 Abs. 3 SGB III](#) die Zustimmung der Beschäftigten voraus. Ohne Zustimmung kann für diese Person kein Qualifizierungsgeld gezahlt werden.

Die [Zustimmung](#) der Beschäftigten muss gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Dem Antrag sind die Zustimmungen der Beschäftigten in Kopie, eine [Abrechnungsliste](#) mit den Daten zur Berechnung des Qualifizierungsgeldes und eine [Teilnehmerliste](#) beizufügen. Nähere Informationen sind unter [www.arbeitsagentur.de > unternehmen > finanziell > foerderung-von-weiterbildung > qualifizierungsgeld](#) auffindbar.

Wichtig: Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt, den Antrag spätestens drei Monate vor Beginn des Weiterbildungsmaßnahme zu stellen, um eine rechtzeitige Bearbeitung sicherzustellen. Bei Folgeanträgen ist darzulegen, wie viele der betroffenen Beschäftigten bereits qualifiziert worden sind (im Rahmen des Qualifizierungsgeldes) und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

7. Können Unternehmen das Qualifizierungsgeld für bereits begonnene Weiterbildungen beantragen?

Für bereits begonnene Weiterbildungsmaßnahmen kann Qualifizierungsgeld grundsätzlich nicht nachträglich beantragt werden ([vgl. § 324 Abs. 1 S. 1 SGB III](#)).

8. Wann liegt ein Entgeltausfall bei Weiterbildung vor? Wie berechnet sich das Qualifizierungsgeld?

Das Qualifizierungsgeld ist eine Entgeltersatzleistung. Aus diesem Grund muss die Betriebsvereinbarung bzw. der betriebsbezogene Tarifvertrag für Zeiten der Teilnahme an einer Weiterbildung vorsehen, dass kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Diese Voraussetzung zum Erhalt des Qualifizierungsgeldes gilt auch für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und muss in der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers für die betroffenen Beschäftigten geregelt sein.

Die Berechnung des Qualifizierungsgeldes ist in [§ 82b SGB III](#) geregelt. Beschäftigte mit Kindern erhalten 67 % der Nettoentgeltdifferenz, Beschäftigte ohne Kinder 60 % der durchschnittlich auf den Tag entfallenen Nettoentgeltdifferenz ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

Die Nettoentgeltdifferenz wird aus dem Soll- und Ist-Entgelt für den Referenzzeitraum ermittelt:

- Soll-Entgelt nach § 82b Abs. 1 S. 2: ist das Bruttoarbeitsentgelt, soweit dies beitragspflichtige Einnahmen nach §§ 342 ff. SGB III sind
- Ist-Entgelt nach § 82b Abs. 1 S. 2: ist das fiktive beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, welches sich unter der Annahme eines Entgeltausfalls infolge eines weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls im Referenzzeitraum ergibt
- weiterbildungsbedingter Arbeitsausfall: ist die durchschnittlich auf den Monat entfallende Anzahl von Weiterbildungsstunden während der Dauer der gesamten Maßnahme, auf die sich der Antrag auf Qualifizierungsgeld bezieht
- Referenzzeitraum: ist der letzte bereits abgerechnete und mindestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme liegende Abrechnungsmonat. Beispiel: Die Qualifizierungsmaßnahme soll am 15. Juli beginnen, der Monat März wurde am 31. März abgerechnet. Der zugrunde zulegende Referenzzeitraum ist der Monat März ([vgl. Fachliche Weisung der BA unter 6.1.3](#)).

9. Wer ist für die Berechnung und Auszahlung des Qualifizierungsgeldes verantwortlich und wie wird es ausgezahlt?

Der Arbeitgeber muss das Qualifizierungsgeld kostenlos berechnen und an die Beschäftigten auszahlen. Bei der Antragstellung und auf Verlangen muss der Arbeitgeber nach [§ 320 Abs. 1a SGB III](#) die Voraussetzungen für die Erbringung von Qualifizierungsgeld nachweisen. Die Nachweispflicht schließt auch die Berechnung des Qualifizierungsgeldes mit ein.

Das Qualifizierungsgeld wird monatlich nachträglich von der Agentur für Arbeit an den Arbeitgeber gezahlt ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

10. Kann der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld aufstocken?

Der Arbeitgeber kann das Qualifizierungsgeld aufstocken, also den Beschäftigten für die Zeit der Maßnahme zusätzlich zum Qualifizierungsgeld eine finanzielle Unterstützung auszahlen. Dieser Zuschuss wird nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, sofern die Summe aus Zuschuss, Qualifizierungsgeld und Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt ([zu Soll- und Ist-Entgelt siehe Teil 2 Frage 8; vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

11. Ist eine zusätzliche finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers auf das Qualifizierungsgeld steuer- und sozialversicherungsfrei?

Der Aufstockungsbetrag unterliegt der Beitrags- und Steuerpflicht. Sonderregelungen analog zum Kurzarbeitergeld, wie z. B. nach [§ 3 Nr. 28a EStG](#) oder nach [§ 1 Abs. 1 Nr. 8 SVEV](#), sind nicht vorgesehen.

12. Wie wirkt sich Nebeneinkommen aus?

Beschäftigte können während des Bezugs von Qualifizierungsgeld einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten gilt ein Freibetrag von 165 €. Der übersteigende Betrag wird jedoch im entsprechenden Kalendermonat auf das Qualifizierungsgeld angerechnet.

Anrechnungsfrei bleibt ein Nebeneinkommen nur dann, wenn die Nebenbeschäftigung bereits im Referenzzeitraum ausgeübt wurde, also vor dem Bezug von Qualifizierungsgeld ([siehe Teil 2 Frage 8](#)).

Die Beschäftigten müssen den Arbeitgeber über das anzurechnende Nebeneinkommen informieren und dieses bescheinigen. Der antragstellende Betrieb muss das Nebeneinkommen

dann bei der Berechnung des Qualifizierungsgeldes anrechnen ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

13. Welche Auswirkungen haben Zeiten von Urlaub auf das Qualifizierungsgeld?

Qualifizierungsgeld wird nicht für Tage der Weiterbildung gewährt, an denen Beschäftigte Anspruch auf Urlaubsentgelt haben. Qualifizierungsgeld kann daher nicht zusätzlich zum Urlaubsentgelt bezogen werden. Das Qualifizierungsgeld muss in diesem Monat entsprechend gekürzt an den jeweiligen Beschäftigten ausgezahlt werden. Bei der Agentur muss eine Veränderungsmitteilung eingereicht werden, in der die Urlaubstage an Tagen der Weiterbildung angegeben werden. Für den entsprechenden Monat besteht dann ein geringerer Anspruch auf Qualifizierungsgeld für den Beschäftigten ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

14. Welche Kosten muss der Arbeitgeber tragen?

Der Arbeitgeber muss die Kosten der Weiterbildung [§ 82a Abs. 2 Nr. 2 SGB III](#) tragen. Dies beinhaltet Weiterbildungskosten (§§ 83 – 87 SGB III) und Sozialversicherungsbeiträge ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)). In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht Beitragspflicht. Die Beiträge sind aus dem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von 80% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt zu zahlen und vom Arbeitgeber allein zu tragen.

Eine Kostenübernahme durch Dritte ist zulässig, z. B. eine Kombination mit einer Landesförderung des jeweiligen Bundeslandes ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

15. Gibt es einen Qualifizierungsgeld-Programmablaufplan (analog KuG-PAP) für Entgeltabrechnungsprogramme?

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wird es keinen eigenen Qualifizierungsgeld-Programmablaufplan geben. Der KuG-PAP ist zu nutzen, da die Berechnung der Höhe des Qualifizierungsgeldes auf Basis der Nettoentgeltdifferenz analog zum KuG erfolgt.

16. Wie wird eine einheitliche Ausübung des Ermessens für die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes sichergestellt?

Die Gewährung des Qualifizierungsgeldes liegt im Ermessen der zuständigen Agentur für Arbeit ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

Wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Qualifizierungsgeld vorliegen, berücksichtigt die Agentur für Arbeit im Rahmen des Ermessens nach [§ 82a Abs. 3 SGB III](#):

- Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe,
- mit der beruflichen Weiterbildung verbundene Beschäftigungsperspektiven,
- Ausmaß der Inanspruchnahme.

Laut [Weisung](#) der Bundesagentur für Arbeit wird dabei geprüft, ob die vorgesehene Qualifizierung den in der Betriebsvereinbarung bzw. im betriebsbezogenen Tarifvertrag festgestellten Qualifizierungsbedarfen entspricht und diese für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb notwendig ist. Bei der mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektive wird geprüft, inwieweit die vorgenommene Prognose des Arbeitgebers nachvollziehbar ist. Die Frage des Ausmaßes der Inanspruchnahme wird erst im Falle von Folgeanträgen relevant. Hier ist die konkrete Handhabung noch unklar.

17. Für wie lange gilt die Feststellung der Anzahl der Beschäftigten mit strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf durch die Arbeitsagentur? Welche Rolle spielt dabei die Gültigkeitsdauer der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung/des Tarifvertrages?

Die Feststellung des erforderlichen Anteils der von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen betroffenen Beschäftigten ([siehe Teil 2 Frage 3](#)) gilt für die Dauer von drei Jahren ab Antragstellung. Die Dauer von drei Jahren ergibt sich aus [§ 323 Abs. 3 S. 4 SGB III](#). Der betriebsbezogene Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung ist zwar Voraussetzung für die Antragstellung, jedoch spielt dessen Gültigkeitsdauer keine weiterführende Rolle.

18. Droht bei Folgeanträgen ein Förderausschluss, wenn vormals geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb beschäftigt sind?

Eine einmal erfolgte Feststellung des erforderlichen Anteils der von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen betroffenen Beschäftigten gilt für die Dauer von drei Jahren ab Antragstellung. Innerhalb dieses Zeitraumes ist kein weiterer Nachweis hierüber erforderlich. Während dieses Zeitraums hat der Arbeitgeber lediglich in einem Folgeantrag darzulegen, wie viele der für die Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen betroffenen Beschäftigten auf Grundlage der Betriebsvereinbarung, des Tarifvertrags oder der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers eine Maßnahme im Rahmen von [§ 82a SGB III](#) abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Sollten nicht mehr alle vormals geförderten Beschäftigten bei dem jeweiligen Betrieb beschäftigt sein, führt dies jedoch nicht automatisch zu einem Förderausschluss vom Qualifizierungsgeld ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

19. Welche Beschäftigten können keine Förderung erhalten?

Von einer Förderung nach [§ 82a SGB III](#) ausgeschlossene Personen sind ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)):

- Beschäftigte, die innerhalb der letzten vier Jahre nach Antragstellung an einer nach [§ 82a SGB III](#) geförderten teilgenommen haben,
- Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten,
- Personen, die eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Knappschaftsausgleichleistung oder ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art als Vollrente beziehen. Ist die Altersrente zwar beantragt, aber noch nicht zuerkannt, kann Qualifizierungsgeld gewährt werden.
- Versicherungsfreie Beschäftigte haben ebenfalls keinen Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Das sind z. B. Personen,
 - die die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats,
 - für die eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist, während dieser Zeit,
 - in einer geringfügigen Beschäftigung i. S. des [§ 8 SGB IV](#) (z. B. Minijobber),
 - in einer unständigen Beschäftigung, die berufsmäßig ausgeübt wird.

20. Können ausschließlich diejenigen Beschäftigten Qualifizierungsgeld erhalten, die einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf haben?

Ja, nur Beschäftigte mit einem strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf können Qualifizierungsgeld erhalten ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

21. Können Beschäftigte zeitgleich sowohl über die Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III als auch über das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III gefördert werden?

Förderleistungen nach [§ 82 SGB III](#) und [§ 82a SGB III](#) können *nicht gleichzeitig für ein und dieselbe Person* in Anspruch genommen werden.

Für *unterschiedliche Beschäftigte* können im selben Betrieb jedoch parallel sowohl die Förderleistungen nach [§ 82 SGB III](#) als auch nach [§ 82a SGB III](#) in Anspruch genommen werden.

22. Können im Rahmen des Qualifizierungsgeldes verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen zeitgleich gefördert werden?

Ja, sofern die Weiterbildungsangebote die in § 82a genannten Voraussetzungen erfüllen. Für jede Maßnahme ist ein Antrag auf Qualifizierungsgeld zu stellen. Nehmen mehrere Beschäftigte an einer Maßnahme bzw. einem Qualifizierungsvorhaben mit der gleichen Bezeichnung, den gleichen Inhalten und dem identischen Zeitraum teil, handelt es sich um eine Maßnahme. Bei einem veränderten Maßnahmenzuschnitt (hinsichtlich des Inhaltes, zeitlicher Verteilung etc.) ist ein neuer Antrag erforderlich ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

23. Über das Qualifizierungsgeld können Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden. Welche Voraussetzungen müssen hierfür beachtet werden und welche Fortbildungen können gefördert werden?

[§ 22 Abs. 1a SGB III](#) ermöglicht eine befristete Öffnung der Förderung mit dem Qualifizierungsgeld ([§ 82a SGB III](#)) über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, wenn die erste Fortbildungsstufe zur Berufsspezialistin oder zum Berufsspezialisten absolviert und diese vor dem 1. April 2028 begonnen wird. Eine Übersicht zu förderfähigen Fortbildungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/-in“ sind unter: [BIBB / Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen](#) zu finden.

In allen anderen Fällen bleibt eine Förderung von Fortbildungen grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Maßnahme auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

24. Was ist beim Mindeststundenerfordernis von mehr als 120 Stunden zu beachten?

Nach [§ 82a Abs. 1 Nr. 5 SGB III](#) muss die Weiterbildungsmaßnahme mehr als 120 Stunden umfassen. Die Stunden sind nicht zwingend am Stück zu absolvieren. Bei der Umsetzung sind Stunden als Unterrichtseinheiten zu verstehen (bei fachtheoretischem und fachpraktischem Unterricht 45 Minuten, bei betrieblichen Lernphasen 60 Minuten). Das entspricht der geltenden Rechtslage bei § 82 SGB III.

Für den Maximalumfang ist die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach [§ 180 Abs. 4 SGB III](#) maßgeblich. Die Weiterbildungsmaßnahme kann dabei sowohl in Präsenz, in hybrider Form als auch in rein virtueller Form durchgeführt werden ([siehe Teil 2 Frage 22](#) und [vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

25. Wird es trotz des Wegfalles der Maßnahmenzertifizierung eine Prüfung der Maßnahmen geben?

Da keine AZAV-Maßnahmenzertifizierung vorausgesetzt wird, wird es keine Prüfung der Maßnahme nach AZAV-Kriterien geben. Eine Überprüfung des Trägers nach [§ 2 AZAV](#) bleibt davon unberührt ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)).

26. Für eine Förderung mit dem Qualifizierungsgeld ist eine Trägerzulassung notwendig. Gilt dies auch für den Arbeitgeber selbst?

Ein Arbeitgeber benötigt eine Trägerzulassung durch eine fachkundige Stelle nach [§ 176 Abs. 1 S. 1 SGB III](#), wenn er selbst als Träger mit folgenden Aufgaben agiert ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)):

- Konzeption einer Maßnahme,
- Durchführung einer Maßnahme,
- Vermittlung von fachtheoretischen und fachpraktischen Kenntnissen,
- Vermittlung von Fertigkeiten durch Lehrkräfte und Ausbilder, etc.

27. Welche Maßnahmen werden nicht gefördert?

Nicht gefördert werden ([vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit](#)):

- Qualifizierungen mit überwiegend betriebspezifischen Inhalten,
- Maßnahmen, zu deren Durchführung ein Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist,
- Qualifizierungen, die das Mindeststundenerfordernis von mehr als insgesamt 120 Stunden unterschreiten,
- Qualifizierungen, die den Maximalumfang einer Vollzeitmaßnahme nach [§ 180 Abs. 4 SGB III](#) überschreiten,
- Fortbildungen, die auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten ([Ausnahme siehe Teil 2 Frage 23](#)).

28. Wie wird der Bearbeitungsaufwand bei der Beantragung von Förderungen minimiert?

Es muss nicht für jeden Beschäftigten ein Antrag gestellt werden, sondern es wird ein Antrag auf Qualifizierungsgeld für mehrere Beschäftigte gestellt, die an derselben Maßnahme teilnehmen ([siehe Teil 2 Frage 6](#)).

Innerhalb der dreijährigen Frist ab Antragstellung muss kein erneuter Nachweis über den zu belegenden Anteil der von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen betroffenen Beschäftigten erbracht werden.

Das Qualifizierungsgeld kann elektronisch über den [eService](#) der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden ([siehe Teil 2 Frage 6](#)).

29. Wo gibt es weitere Informationen und Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit?

Bei Interesse an einer Qualifizierungsberatung und der Förderung von Beschäftigten können Arbeitgeber sich informieren über:

- die direkten Ansprechpartner im Arbeitgeberservice oder
- die Hotline-Nummer: 0800 4 555520 (gebührenfrei) oder
- das [elektronische Kontaktformular](#).

Teil 3: Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III (befristet bis 31. Juli 2024)

Nach [§ 106a SGB III](#) ist die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 % bei Weiterbildung während Kurzarbeit möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme während des individuellen Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen wurde und wenn eine der beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Die Weiterbildungsmaßnahme hat einen Mindestumfang von über 120 Stunden und Träger und Maßnahme sind nach AZAV zugelassen. Oder:
2. Die Weiterbildungsmaßnahme bereitet auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor.

Die Lehrgangskosten von Weiterbildungen der Maßnahmen nach Nummer 1 (nicht nach Nummer 2 - § 2 Abs. 1 AFBG) können auch, abhängig von der Betriebsgröße, gefördert werden.

Teil 4: Wichtige Informationen und Links der Bundesagentur für Arbeit

Weiterbildungsförderung Beschäftigter:

- [fachliche Weisung](#)
- [Anlage zur Weisung zum Sammelantragsverfahren](#)
- [weitere Informationen zum Sammelantrag für eine Weiterbildung mehrerer Beschäftigter](#)
- [AEZ-Anlage beschäftigte Personen](#)

Qualifizierungsgeld:

- [fachliche Weisung Qualifizierungsgeld](#)
- [Antrag auf Qualifizierungsgeld](#)
- [Liste der teilnehmenden Beschäftigten](#)
- [Einverständniserklärung Beschäftigte/r](#)

Flyer zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter und zum Qualifizierungsgeld

Weiterbildung während Kurzarbeit:

- [fachliche Weisung](#)
- [Antrag Lehrgangskosten](#)
- [Abrechnungsliste Lehrgangskosten](#)

eService der Bundesagentur für Arbeit