Bundesagentur für Arbeit

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

Qualifizierungsgeld (QG)

§§ 82a bis 82c Drittes Buch Sozialgesetzbuch

(SGB III)

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Fassung vom 21.10.2026

- FW zu § 82a: Ergänzung bei Ziffer 5.2 Absatz 1 Konkretisierung der förderfähigen Maßnahmen
- FW zu § 82a: Ergänzung bei Ziffer 5.5 Regelung bei befristeten Arbeitsverträgen

Fassung vom 20.02.2025

- FW zu § 82a: Ergänzung bei Ziffer 5.2 Absatz 3 Befristete Öffnung erste Fortbildungsstufe nach dem AFBG, hier Geprüfte Berufsspezialistin / Geprüfter Berufsspezialist
- FW zu § 82a: Anpassung bei Ziffer 6.1.6 Absatz 1 Anpassung aufgrund des Postrechtsmodernisierungsgesetzes (PostModG)

Fassung vom 01.04.2024

- Neufassung als Fachliche Weisungen

Bundesagentur für Arbeit

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis:

1. Vorbemerkung 4
2. Grundsatz 4
3. Gesetzestext 5
4. Ziel der Leistung 11
5. Teil 1: Förderrechtliche Aspekte der Entgeltersatzleistung 11
5.1 Beratung 11
5.2 Anforderungen an die Maßnahme bzw. den Träger 11
5.3 Betriebliche Voraussetzungen 13
5.3.1 Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf 13
5.3.2 Finanzierung durch den Arbeitgeber 13
5.3.3 Regelungen in Betriebsvereinbarung / betriebsbezogenemTarifvertrag 14
5.4 Ermessen 15
5.5 Persönliche Voraussetzungen 15
5.6 Förderausschlüsse 15
5.7 Behinderungsbedingte Mehraufwendungen 16
6. Teil 2: Bemessung und Zahlbarmachung des Qualifizierungsgeldes 17
6.1 Bemessung 17
6.1.1 Nettoentgeltdifferenz 17
6.1.2 Soll-/Ist-Entgelt 18
6.1.3 Referenzzeitraum 21
6.1.4 Höhe 22
6.1.5 Anrechnung von Nebeneinkommen 23
6.1.6 Anspruchsausschluss / persönliche Voraussetzungen 25
6.2 Zahlbarmachung 27
6.2.1 Antragstellung 27
6.2.2 Zuständigkeit 28
6.2.3 Verfahren 28
6.2.4 Auszahlung 30
6.2.5 Rücknahmen / Aufhebungen 30
6.2.6 IT-Verfahren 32

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

1. Vorbemerkung

Alle Paragraphen ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

2. Grundsatz

Das Qualifizierungsgeld soll Betriebe im Strukturwandel bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten besser unterstützen und Fachkräfte sichern. Fördervoraussetzungen für das Qualifizierungsgeld sind ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft, eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag (ausgenommen Kleinstunternehmen) und eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive im aktuellen Betrieb. Das Qualifizierungsgeld wird unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt und als Entgeltersatzleistung in Höhe von 60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes, das durch die Weiterbildung entfällt, geleistet. Das Qualifizierungsgeld ist als Ermessensleistung ausgestaltet. Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Übernahme der Weiterbildungskosten- und Sozialversicherungsbeiträge) der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obliegt dabei dem Arbeitgeber. Das Qualifizierungsgeld ergänzt das bisherige Instrumentarium der Beschäftigtenqualifizierung (vgl. Fachliche Weisungen Förderung der beruflichen Weiterbildung SGB III)

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

3. Gesetzestext

§ 82a Qualifizierungsgeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung für die Dauer der Maßnahme ein Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten, wenn

1. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
2. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
4. der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist und
5. die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfasst.

(2) Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb bestehen und diese mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen,
2. der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert und
3. beim Arbeitgeber durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden über

a) das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs,

b) die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und

c) die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes.

Abweichend von Satz 1 Nummer 1 ist es in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausreichend, wenn mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf betroffen sind. Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 ist in dem Betrieb zu ermitteln, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Der nach Satz 1 Nummer 1 oder Satz 2 ermittelte Anteil der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt für die Dauer von drei Jahren ab Antragstellung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht an den Kosten nach Satz 1 Nummer 2 beteiligt werden; zulässig ist eine Kostenübernahme durch Dritte. Abweichend von Satz 1 Nummer 3 ist in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anstelle einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

(3) Bei der Ausübung des Ermessens hat die Agentur für Arbeit die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektiven und das Ausmaß der Inanspruchnahme nach § 323 Absatz 3 angemessen zu berücksichtigen.

(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird,

2. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat und

3. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Qualifizierungsgeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. § 98 Absatz 3 gilt entsprechend. Die persönlichen Voraussetzungen sind in Zeiten, in denen ein Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt besteht, nicht erfüllt.

(5) Eine Förderung ist nicht möglich, wenn

1. der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen zur Durchführung der Maßnahme verpflichtet ist oder

2. für die gleiche Maßnahme Leistungen nach § 82 beantragt wurden.

Die §§ 107 und 108 gelten entsprechend, das Qualifizierungsgeld tritt an die Stelle des Kurzarbeitergeldes.

(6) Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer nach Absatz 1 geförderten Maßnahme entstehen, werden übernommen.

(7) § 318 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Pflichten nur für den Arbeitgeber gelten, auch wenn die Maßnahme bei einem Träger durchgeführt wurde oder wird. § 318 Absatz 2 findet keine Anwendung.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

§ 82b Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes

(1) Das Qualifizierungsgeld beträgt

1. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent,

2. für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent

der durchschnittlich auf den Tag entfallenden Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum. Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im Referenzzeitraum (Soll-Entgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, das sich unter Annahme des Entgeltausfalls durch den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall wegen einer Maßnahme im Rahmen von § 82a im Referenzzeitraum ergibt (Ist-Entgelt). Der Referenzzeitraum ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, welcher spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.

(2) Bei der Bestimmung der Nettoentgeltdifferenz bleiben Arbeitsentgelte außer Betracht,

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Mehrarbeit erhalten haben,

2. die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern einmalig gewährt werden,

3. die im Hinblick auf den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall für den Referenzzeitraum zusätzlich vereinbart worden sind oder

4. die als Wertguthaben einer Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches nicht nach dieser Vereinbarung verwendet werden.

(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen Gründen als wegen der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen von § 82a kein Arbeitsentgelt, so ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; Satz 1 ist insoweit nicht anzuwenden.

(4) Als Arbeitsentgelt ist für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezogen hat, das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde zu legen, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte.

(5) Lässt sich das Soll-Entgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Referenzzeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen, so ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Referenzzeitraumes im Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist eine Berechnung nach Satz 1 nicht möglich, so ist das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

(6) Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. Mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel gilt § 153 für die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte beim Qualifizierungsgeld entsprechend; bei der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte wird die Steuerklasse zugrunde gelegt, die im Referenzzeitraum zuletzt galt. § 317 gilt entsprechend.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

§ 82c Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers

(1) Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während einer Zeit erwerbstätig, für die ihr oder ihm Qualifizierungsgeld zusteht, ist das daraus erzielte Einkommen nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge, der Werbungskosten sowie eines Freibetrages in Höhe von 165 Euro in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit neben der Weiterbildung ausgeübt wird, auf das Qualifizierungsgeld anzurechnen. Handelt es sich um eine selbständige Tätigkeit, eine Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, sind bei der Anrechnung pauschal 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben abzusetzen, es sei denn, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weist höhere Betriebsausgaben nach. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Einkommen aus Erwerbstätigkeiten, die bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurden.

(2) Leistungen, die eine Bezieherin oder ein Bezieher von Qualifizierungsgeld

1. vom Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen von § 82a erhält oder

2. auf Grund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Ausübung einer Beschäftigung für die Zeit der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen von § 82a erhält,

werden nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, soweit sie zusammen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigen.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

§ 323 Antragserfordernis

(1) Leistungen der Arbeitsförderung werden auf Antrag erbracht. Arbeitslosengeld gilt mit der Arbeitslosmeldung als beantragt, wenn die oder der Arbeitslose keine andere Erklärung abgibt. Leistungen der aktiven Arbeitsförderung können auch von Amts wegen erbracht werden, wenn die Berechtigten zustimmen. Die Zustimmung gilt insoweit als Antrag. Die Sätze 3 und 4 gelten nicht für das Qualifizierungsgeld.

(2) …

(3) Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dem Antrag ist eine Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Qualifizierungsgeld erhalten sollen, zur Teilnahme an der Maßnahme beizufügen. Der Arbeitgeber hat in Folgeanträgen darzulegen, wie viele der für die Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Betriebsvereinbarung, des Tarifvertrags oder der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers eine Maßnahme im Rahmen von § 82a abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Sind zum Zeitpunkt eines Folgeantrags seit dem letzten Nachweis des nach § 82a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 zu belegenden Anteils der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger als drei Jahre vergangen, ist kein erneuter Nachweis hierüber erforderlich.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

4. Ziel der Leistung

Zukunftssichere Beschäftigung durch berufliche Weiterbildung

Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen im besonderen Maße durch die Transformation der Arbeitswelt der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen berufliche Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im aktuellen Betrieb ermöglichen sollen.

Das Qualifizierungsgeld ergänzt die bereits bestehenden Instrumente der Beschäftigtenqualifizierung.

5. Teil 1: Förderrechtliche Aspekte der Entgeltersatzleistung

5.1 Beratung

Beratungsangebote

(1) Bei Bedarf steht den Beschäftigten und den Arbeitgebern das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Eine Beratung aller betroffenen Beschäftigten durch die BA ist aber nicht Fördervoraussetzung für das Qualifizierungsgeld.

(2) Das Ergebnis einer Arbeitgeber-Beratung (Qualifizierungsberatung) kann zum Beispiel Personalentwicklung beziehungsweise. betriebliche Qualifizierung sein und erst im Anschluss daran geht es im Rahmen der Förderberatung um das für den Arbeitgeber-Kunden und dessen Rahmenbedingungen zielführendste Förderinstrument.

(3) Dabei erfolgt die institutionelle Beratung von Arbeitgebern im Kontext des Qualifizierungsgeldes durch den jeweils zuständigen Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agenturen für Arbeit.

5.2 Anforderungen an die Maßnahme bzw. den Träger

Keine überwiegend betriebsspezifischen Inhalte förderbar

(1) Gefördert werden kann die Vermittlung von Fachtheorie und Fachpraxis im Rahmen von Unterricht bzw. Unterweisung.

Zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten und Wettbewerbsverzerrungen sollen Qualifizierungen mit überwiegend betriebsspezifischen Inhalten nicht gefördert werden. Dies bedeutet, dass Maßnahmen, die überwiegend am Arbeitsplatz stattfinden, arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierungen (z.B. kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) nicht gefördert werden können.

Gefördert werden können nur unmittelbar betroffene Beschäftigte, deren Weiterbildung direkt an eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive ermöglicht.

Die Förderung von Qualifizierungen, die zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes zwingend notwendig sind sowie Onboarding-Maßnahmen für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ausgeschlossen.

Beispiel:

Produkt B soll aufgrund des Strukturwandels zukünftig Produkt A ersetzen. Dafür ist eine Qualifizierung der Mitarbeitenden erforderlich.

Gefördert werden können nur Qualifizierungen die für die Erzeugung des Produktes B erforderlich sind. Nicht gefördert werden kann die Qualifizierung von Mitarbeitenden für die weitere Erzeugung des Produktes A.

(2) Kürzere und innerbetriebliche Anpassungsfortbildungen sind von den Betrieben allein zu finanzieren. Die Förderung zielt daher vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen. So können vor allem substanzielle Qualifizierungsbedarfe besser erschlossen und gedeckt werden.

Befristete Öffnung erste Fortbildungsstufe nach dem AFBG

(3) Die Förderung von Fortbildungen ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Maßnahme auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet. In § 22 Abs. 1a wird jedoch eine befristete Öffnung der Förderung mit Qualifizierungsgeld (§ 82a) ermöglicht, wenn die Fortbildung auf einen Fortbildungsabschluss zur „Geprüften Berufsspezialistin“ oder zum „Geprüften Berufsspezialisten“ vorbereitet und diese vor dem 1. April 2028 begonnen wird. Es werden Fortbildungsabschlüsse mit der Bezeichnung „Geprüfter Berufsspezialist für“ oder „Geprüfte Berufsspezialistin für“ erfasst, die in Fortbildungsregelungen des Bundes oder der zuständigen Stellen (z.B. Kammern) bzw. der Handwerkskammern geregelt sind. Über die Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kann eine Übersicht „Geprüfte/r Berufsspezialist/-in“ aufgerufen werden: Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen. Diese kann als Informationsquelle genutzt werden.

Trägerzulassung erforderlich

(4) Für die Förderung mit dem Qualifizierungsgeld ist eine Trägerzulassung ausreichend. Eine Maßnahmezulassung nach § 179 ist nicht erforderlich. Das Erfordernis der Zulassung durch eine fachkundige Stelle (§ 176 Abs. 1 Satz 1) gilt gleichermaßen für den Arbeitgeber, sofern dieser Maßnahmen oder Maßnahmeteile durchführen möchte, die über das Maß einer betrieblichen Lernphase (Mitarbeit am Arbeitsplatz unter fachlicher Anleitung) hinausgehen, er also selbst als Träger agiert (Konzeption einer Maß-

nahme, Durchführung einer Maßnahme, Vermittlung von fachtheoretischen und fachpraktischen Kenntnissen und Fertigkeiten durch Lehrkräfte und Ausbilder vornimmt, etc.). Der Ausnahmetatbestand des § 176 Abs. 1 S. 2 trifft in diesem Fall nicht zu.

Mindestumfang mehr als 120 Stunden

(5) Nach § 82a Abs. 1 Nr. 5 muss die Weiterbildungsmaßnahme insgesamt mehr als 120 Stunden umfassen. Diese ist nicht zwingend am Stück zu absolvieren. Bei der Umsetzung können Stunden als Unterrichtseinheiten verstanden werden (bei fachtheoretischem und fachpraktischem Unterricht 45 Minuten, bei betrieblichen Lernphasen 60 Minuten). Für den Maximalumfang ist die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 maßgeblich.

5.3 Betriebliche Voraussetzungen

5.3.1 Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf

Darlegungserfordernis der Betriebsparteien

(1) Digitalisierung und Dekarbonisierung sind zentrale Treiber des beschleunigten sektoralen, qualifikatorischen und regionalen Strukturwandels, welcher mit erheblichen Veränderungen für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und die Qualifizierung der Beschäftigten einhergeht. Da strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe jedoch neben der ökologischen und digitalen Transformation auch auf anderweitige Anpassungen beispielsweise in Reaktion auf technologische Entwicklungen zurückzuführen sein können, ist keine Beschränkung auf ein Anwendungsfeld vorgesehen. Branchen und Betriebe sind in den Auswirkungen sehr heterogen betroffen. Daher sollen die damit verbundenen Qualifizierungsbedarfe von den Betriebsparteien dargelegt werden. Im Rahmen der geforderten Substituierbarkeit oder Betroffenheit vom Strukturwandel in sonstiger Weise stellen die Betriebsparteien dar, wie die konkrete Qualifizierung den Verbleib der/des Beschäftigten im Betrieb sichern kann.

5.3.2 Finanzierung durch den Arbeitgeber

Keine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(1) Die Weiterbildungskosten sind durch den Arbeitgeber zu tragen. Zu den Kosten gehören insbesondere Weiterbildungskosten nach §§ 83 bis 87. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht an den Weiterbildungskosten beteiligt werden. Zulässig ist eine Kostenübernahme durch Dritte.

(2) Die Betriebs- und Tarifpartner können vorsehen, die Entgeltersatzleistung teilweise oder vollständig aufzustocken oder weitere alternative Leistungen für die Beschäftigten vorzusehen.

(3) Mit der Regelung des § 82c Abs. 2 soll ermöglicht werden, dass der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld aufstocken kann, ohne dass sich dieses Arbeitsentgelt leistungsmindernd auf das Qualifizierungsgeld auswirkt.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

(4) Für die Aufstockung ist es unerheblich, um welchen Gehaltsbestandteil es sich bei der Aufstockung durch den Arbeitgeber handelt. Der Aufstockungsbetrag darf zusammen mit dem Qualifizierungsgeld jedoch das Soll-Entgelt nicht übersteigen.

5.3.3 Regelungen in Betriebsvereinbarung / betriebsbezogenemTarifvertrag

(1) Die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag muss den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf beschreiben.

Inhalt

(2) Die Betriebs- und Tarifpartner benennen für das Qualifizierungsgeld diejenigen Bereiche, in denen die beruflichen Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Dabei muss in der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag betriebsbezogen dargestellt werden, welche Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten dem Grunde nach geplant sind und warum die Betriebs- beziehungsweise Tarifparteien davon ausgehen, dass durch die Qualifizierungsmaßnahmen eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert wird. Hierzu reicht eine nachvollziehbare Prognose aus.

Mindestbetroffenheit

(3) Das Qualifizierungsgeld wird als Transformationsinstrument mit dem Ziel eingeführt, dass möglichst viele Arbeitsplätze durch die geförderte Weiterbildung erhalten werden und eine zukunftssichere Beschäftigungsperspektive im Betrieb erreicht wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle vom Strukturwandel betroffenen Arbeitsplätze, die für die Ermittlung des Quorums berücksichtigt wurden, erhalten bleiben. Durch die Vorlage einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrages, der die strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb regelt, wird der Rahmen vorgegeben, für welche Anzahl an Beschäftigten die Inanspruchnahme der Förderung in Betracht kommt.

Zu berücksichtigende Beschäftigte

(4) Für die Ermittlung des Anteils von 20 bzw. 10 Prozent der Beschäftigten mit strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen wird als Bezugswert die Gesamtzahl der Beschäftigten in dem Betrieb zugrunde gelegt, für den die Betriebsvereinbarung oder der betriebsbezogene Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Es gilt ein engerer Betriebsbegriff als im § 82 Abs. 6 S. 2 Nr.2. Die Zahl der Beschäftigten, für die Qualifizierungsgeld in Anspruch genommen wird, kann davon abweichen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen (Auszubildende), Praktikanten und geringfügig Beschäftigte (z. B. Minijobber) nicht zu berücksichtigen.

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

5.4 Ermessen

(1) Das Ermessen ist auszuüben, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. Im Rahmen der Ermessensausübung nach § 82a Abs. 3 sind zu prüfen:

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

(2) Die strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe müssen als Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. Die Ermessensausübung bezieht sich darauf, 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.

(3) Bei der mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektive ist zu prüfen, ob die vorgenommene Prognose nachvollziehbar ist.

(4) Nach § 323 Abs. 3 S.3 muss der Arbeitgeber in Folgeanträgen darlegen, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Maßnahmen nach § 82a ab-geschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Die Frage des Ausmaßes der Inanspruchnahme kann im Rahmen der Ermessensausübung erst Berücksichtigung finden, wenn Folgeanträge gestellt werden.

5.5 Persönliche Voraussetzungen

(1) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn innerhalb der letzten vier Jahre eine Weiterbildung nach § 82a in der ab dem 01.04.2024 geltenden Fassung gefördert wurde.

(2) Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein. Eine Förderung ist ebenfalls ausgeschlossen, sofern es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt, der auf zwei Jahre oder weniger befristet ist, da dies einer nachhaltigen Beschäftigungsperspektive in diesem Betrieb widerspricht.

5.6 Förderausschlüsse

(1) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen zur Durchführung der Maßnahme verpflichtet ist. Bundes- oder landesrechtli-

che Verpflichtungen können beispielsweise aus berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Unfallverhütung bzw. zur Hygiene resultieren.

(2) Es ist ausgeschlossen, dass Förderleistungen nach § 82 und § 82a gleichzeitig für ein und dieselbe Person (Beschäftigte/r) beantragt werden. Für unterschiedliche Beschäftigte können im selben Betrieb jedoch parallel sowohl die Förderleistungen nach § 82 als auch nach § 82a in Anspruch genommen werden.

(3) Die Förderungen nach § 81 Abs. 2 (Rechtsanspruch) hat Vorrang vor der Förderung nach § 82a.

5.7 Behinderungsbedingte Mehraufwendungen

(1) Mehraufwendungen, die behinderungsbedingt erforderlich sind und im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer geförderten (bereits bewilligten) Maßnahme entstehen, werden übernommen.

(2) Die Geltendmachung erfolgt durch die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer an der mit Qualifizierungsgeld geförderten Weiterbildungsmaßnahme.

(3) Zu den Voraussetzungen und dem Verfahren nach aktuellem Stand:

a) Die Nachweise über die Erforderlichkeit und den Umfang der Leistung sind durch die beschäftigte Person selbst beizubringen. Hierzu zählen insbesondere der Nachweis über das Vorliegen einer Behinderung und die Einschränkung in der konkreten Weiterbildung. Weiter ist dazulegen, weshalb gegebenenfalls bereits vorhandene Hilfsmittel nicht in der Weiterbildung verwendet werden können beziehungsweise neu beschafft werden müssen. Bei der Übernahme der Kosten ist der Umfang der Notwendigkeit zu berücksichtigen.

b) Die Zahlung der Leistung kann mit Zustimmung der beschäftigten Person direkt an die Leistungserbringerinnen / den Leistungserbringer erfolgen. Eine Auszahlung ist nach Vorliegen der Rechnung möglich, auch wenn die Leistung noch nicht erbracht worden ist.

c) Die erbrachte Leistung verbleibt im Eigentum der beschäftigten Person, sofern es sich nicht um eine bauliche Umsetzung gehandelt hat.

d) Die eingereichten Nachweise sowie zahlungsbegründenden Unterlagen sind durch die Agentur zu prüfen, in deren Bezirk die Entscheidung über das Qualifizierungsgeld getroffen worden ist.

e) Bei einer positiven Stellungnahme sind die entsprechenden Posten in COSACH im Teilnehmer-Kontext zu erfassen. Die Verfügung über die Bewilligung, Teilbewilligung oder Ablehnung ist an den zuständigen OS zur Auszahlung weiterzuleiten.

f) Der zuständige OS nimmt die Auszahlung über COSACH durch Übergabe an ERP vor und erstellt einen entsprechenden Bescheid.

6. Teil 2: Bemessung und Zahlbarmachung des Qualifizierungsgeldes

6.1 Bemessung

6.1.1 Nettoentgeltdifferenz

Definition Nettoentgeltdifferenz

(1) Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Bei der Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte sind nach § 82b Abs. 6 S. 2 i. V. m. § 153 grundsätzlich die Vorschriften über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld anzuwenden. Die zugrundeliegende Nettoentgeltdifferenz ist taggenau zu bestimmen. Sie wird einmalig berechnet und für die gesamte Bewilligungsdauer festgelegt.

Pauschalierte Abzüge

(2) Zur Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts ist das Soll- bzw.- Ist-Entgelt um pauschalisierte Abzüge zu vermindern. Die Differenz dieser beiden pauschalierten Nettoentgelte ist zur Ermittlung der täglichen Nettoentgeltdifferenz nach § 339 S. 1 durch 30 Tage zu dividieren.

Abzüge sind:

1. die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Abs. 1 S. 2 Nr. 1,
2. die Lohnsteuer, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen auf Grund des § 51 Abs. 4 Nr. 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablauf, bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchstabe a) bis c), des Einkommensteuergesetzes zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, ergibt
3. und der Solidaritätszuschlag.

Bei der Berechnung der Abzüge nach Nr. 2 und 3 sind Freibeträge und Pauschalen, die nicht jeder Arbeitnehmerin bzw. jedem Arbeitnehmer zustehen, nicht zu berücksichtigen.

Teilmonate

(3) Sofern die Maßnahme nicht am ersten Kalendertag eines Monats beginnt oder am letzten Kalendertag eines Monats endet, besteht für diesen Monat ein anteiliger Anspruch ausgehend vom Tag des Beginns. In diesem Fall wird der Monat mit 30 Tagen zugrunde gelegt (vgl. § 339 S.1).

6.1.2 Soll-/Ist-Entgelt

Soll-Entgelt

(1) Soll-Entgelt gemäß § 82b Abs. 1 S. 2 ist das Bruttoarbeitsentgelt, soweit es beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) und damit als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Lohnbestandteile sind nach Maßgabe des § 14 SGB IV und der aufgrund des § 17 Abs. 1 SGB IV ergangenen Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (SvEV) zu berücksichtigen. Auch Zulagen oder sonstige Leistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.) sind daher zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleibt dagegen das Bruttoarbeitsentgelt, das die monatliche Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung übersteigt, da auch nur bis zu dieser Beitragsbemessungsgrenze Beiträge entrichtet werden.

Ist-Entgelt und Referenzzeitraum

(2) Ist-Entgelt gemäß § 82b Abs. 1 S. 2 ist das fiktive beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, welches sich unter der Annahme des Entgeltsausfalls infolge der Weiterbildung nach § 82a im Referenzzeitraum ergibt.

Der angenommene weiterbildungsbedingte Arbeitsausfall ist der monatlich durchschnittliche Umfang des Ausfalls während der gesamten Maßnahme (zur Definition der Maßnahme vgl. 6.2.1 Abs. 4). Dazu wird der zeitliche Umfang aller Bausteine der Maßnahme durch die Zahl der Monate der Weiterbildung geteilt.

Beispiel:

Beginn Qualifizierungsmaßnahme: 15.07.

Referenzzeitraum: März

Dauer der Qualifizierungsmaßnahme: 12 Monate

Gesamtumfang der Qualifizierungsmaßnahme: 240 Stunden

Berechnung fiktives Ist-Entgelt: Es muss der Gesamtumfang der Qualifizierungsmaßnahme durch die Dauer der Maßnahme geteilt werden, um die durchschnittliche

Anzahl von Qualifizierungsstunden für den Referenzzeitraum zu erhalten. In dem Beispiel müssen 240 Stunden durch 12 Monate geteilt werden. Im monatlichen Durchschnitt hat die Qualifizierungsmaßnahme einen Umfang von 20 Stunden. Das bedeutet im Referenzzeitraum März werden 20 Qualifizierungsstunden fiktiv angesetzt. Anschließend wird nach den einschlägigen für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen das Arbeitsentgelt für den März fiktiv festgelegt, welches sich noch ergeben würde unter Berücksichtigung der 20 Stunden Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme für die kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dieser Betrag ist dann das fiktive Ist-Entgelt.

Das Ist-Entgelt wird um die Beträge erhöht, die aus anderen Gründen als der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 82b nicht mit Arbeitsentgelt vergütet werden, zum Beispiel für unbezahlten Urlaub. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Qualifizierungsgeld nicht das aus anderen Gründen ausfallende Entgelt kompensiert. Auch beim Ist-Entgelt bleibt das Bruttoarbeitsentgelt unberücksichtigt, welches die monatliche Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung übersteigt.

Entgelt für Mehrarbeit

(3) Entgelte für Mehrarbeit (vgl. § 82b Abs. 2 Nr. 1) sind beim Soll- und Ist-Entgelt nicht zu berücksichtigen. Dies sind alle Entgelte, bei denen eine Arbeitsleistung über die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit (Überstunden) hinaus abgegolten wird. Sie umfassen sowohl die entgeltliche Abgeltung der Arbeitsleistung selbst (z. B. Stundenlohn) als auch den daneben gezahlten Zuschlag (Überstundenzuschlag). Das gilt auch, wenn die Zuschläge in Form einer pauschalierten Abgeltung geleistet werden.

Einmalzahlungen

(4) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld) bleibt außer Betracht (vgl. § 82b Abs. 2 Nr. 2).

(5) Nach § 82b Abs. 2 Nr. 3 werden die Arbeitsentgelte nicht beim Soll- und Ist-Entgelt mit einbezogen, die im Hinblick auf den weiterbildungsbedingen Arbeitsausfall vereinbart worden sind.

Wertguthaben-vereinbarungen

(6) Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht, die als Wertguthaben nach § 7b SGB IV nicht gemäß dieser Vereinbarung verwendet werden (vgl. § 82b Abs. 2 Nr. 4).

Nach § 7b SGB IV liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, wenn

- sie schriftlich abgeschlossen wurde (Nr. 1),
- sie nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt (Nr. 2),
- Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen (Nr. 3),
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Nr. 4),
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (Nr. 5).

Diese fünf Grundvoraussetzungen sind für die Annahme einer wirksamen Wertguthabenvereinbarung zwingend und müssen kumulativ erfüllt sein.

Sofern ein solches Wertguthaben nicht entsprechend dieser Vereinbarung verwendet wird, z. B. weil das Wertguthaben aufgelöst und in einer Summe im Referenzzeitraum ausgezahlt wird, dann wird dieser Betrag nicht dem Soll- und Ist-Entgelt hinzugerechnet.

Kollektivrechtliche Beschäftigungsvereinbarungen

(7) Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz bleiben aufgrund kollektivrechtlicher Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (= Verminderungen) außer Betracht. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen bei der Bemessung des Qualifizierungsgeldes keinen Nachteil erleiden. Die sich ergebende finanzielle Besserstellung gegenüber dem vorher erzielten Einkommen ist in dem Wesen dieser Vereinbarung angelegt und leistungsunschädlich. Als vorübergehend sind Arbeitszeitverminderungen nur anzusehen, die binnen Jahresfrist vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme vorgenommen wurden. Maßgeblich ist der Beginn der Durchführung der Beschäftigungssicherungsmaßnahme und nicht der Zeitpunkt des Abschlusses der

Vereinbarung. Derartige Arbeitszeitverkürzungen auf Basis einer solchen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen haben keine Absenkung des Soll-Entgelts zur Folge. Dieses ist vielmehr nach dem Entgelt festzulegen, das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ohne Beschäftigungssicherungsvereinbarung zustünde (= fiktives Soll-Entgelt). Im Fall kollektivrechtlicher Beschäftigungssicherungsvereinbarungen ist das fiktive Ist-Entgelt auf Grundlage des tatsächlich noch erzielten Arbeitseinkommens (auf Grundlage der aktuellen Beschäftigungssicherungsvereinbarung erzielt) zu bestimmen.

Sanierungstarifverträge

Sanierungstarifverträge (Verträge mit nicht bezahlten zusätzlichen Stunden) fallen nicht unter den Begriff der „kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarung“.

Kug

(8) Soweit im Referenzzeitraum Kurzarbeitergeld (Kug) bezogen wurde, wird das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde gelegt, das ohne die Kurzarbeit gezahlt worden wäre. Dadurch wird verhindert, dass bei einem unmittelbaren Übergang von Kurzarbeit in die Qualifizierung, die Entgeltersatzleistung nach dem durch die Kurzarbeit abgesenkten Entgelt bemessen wird.

Zuschuss zum Qualifizierungsgeld

(9) Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber trotz einer vollständigen Freistellung bzw. bei einer teilweisen Freistellung zusätzlich zahlt (= Zuschuss zum Qualifizierungsgeld), wird nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, auch wenn der Aufstockungsbetrag der Beitragspflicht unterliegt (vgl. § 82c Abs. 2). Hierdurch wird ermöglicht, dass der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld aufstocken kann, ohne dass das zusätzliche Arbeitsentgelt sich leistungsmindernd auswirkt. Dies gilt jedoch nur, soweit die Summe aus Zuschuss, Qualifizierungsgeld und Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

6.1.3 Referenzzeitraum

Abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum

(1) Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums durch den Arbeitgeber vorgenommen. Ein Entgeltabrechnungszeitraum ist abgerechnet und das Arbeitsentgelt erzielt, wenn es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zugeflossen ist oder es aufgrund der erfolgten Abrechnung nur noch des technischen Überweisungsvorganges bedarf, damit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über das Entgelt verfügen kann.

Referenzzeitraum

(2) Der Entgeltabrechnungszeitraum für den Referenzzeitraum liegt mindestens drei Monate vor dem Anspruchsbeginn und umfasst einen Abrechnungsmonat.

Beispiel:

Beginn der Qualifizierungsmaßnahme: 15.07.

Das Qualifizierungsgeld wird am 10.04. beantragt. Der Monat März wurde am 31.03. abgerechnet.

Referenzzeitraum: März

Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

(3) In der Regel lässt sich das Soll-Entgelt eines Beschäftigten mit hinreichender Sicherheit feststellen. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich (z. B. bei Personen, deren Höhe des Arbeitsentgelts ausschließlich von dem Arbeitsergebnis und nicht von der Arbeitszeit abhängt), ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Referenzzeitraumes – vermindert um Entgelt für Mehrarbeit – durchschnittlich erzielt hat. Das gesamte in dem Referenzzeitraum zu berücksichtigende Arbeitsentgelt muss bei demselben Arbeitgeber erzielt worden sein. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne das Entgelt für Mehrarbeit) wird ermittelt, indem das gesamte in den 3 Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch 3 dividiert wird.

Soll-Entgelt eines vergleichbaren Beschäftigten

(4) Ist eine Berechnung des Soll-Entgelts aus dem Referenzzeitraum von 3 Kalendermonaten (vgl. Abs. 3) ebenfalls nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin bzw. eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Von dieser Regelung werden z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst, die kurz vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung im Betrieb aufnehmen (z. B. bei Übernahme von Ausgebildeten) und bei denen ansonsten kein Soll-Entgelt festgestellt werden kann.

Spätere Änderungen der Berechnungsgrundlage

(5) Spätere Änderungen der Grundlage für die Berechnung des Arbeitsentgeltes (z. B. Entgelterhöhung während des Bezugs von Qualifizierungsgeld, Steuerklassenwechsel) werden nicht berücksichtigt, da das Soll- und Ist-Entgelt nur einmalig festgelegt wird. Auch bleiben Änderungen, die zu einem Jahreswechsel (z. B. aufgrund von Steuererleichterungen, Änderungen der Beitragssätze oder der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung) erfolgen, außer Betracht.

6.1.4 Höhe

Höhe

(1) Die Höhe des Qualifizierungsgeldes beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd

getrennt leben, 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz – Leistungssatz 1) und

- für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz – Leistungssatz 2)

der durchschnittlich auf den Tag entfallenen Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum (vgl. Nummer 6.1.3).

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

Änderungen in den Verhältnissen

Tritt während der Teilnahme an der Maßnahme eine Änderung in den Verhältnissen ein, die Auswirkung auf den Leistungssatz hat (z. B. durch Wegfall berücksichtigungsfähiger Kinder), so ist der Leistungssatz ab Beginn des Kalendermonats neu zu bestimmen, in dem die Änderung wirksam geworden ist.

Kug-Tabellen für Berechnung nutzbar

(2) Es wird jährlich eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) zur Verfügung gestellt. Diese Tabelle ist auch für das Qualifizierungsgeld zugrunde zu legen und enthält die rechnerischen Leistungssätze, die sich auf Grund der vorstehenden Berechnung der pauschalisierten Nettoentgelte und unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 ergeben.

Lohnsteuerklasse

(3) In welche Lohnsteuerklasse die einzelne Arbeitnehmerin bzw. der einzelne Arbeitnehmer einzuordnen ist, hängt grundsätzlich von den Eintragungen in der elektronischen Lohnsteuerkarte im Referenzzeitraum ab. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitpunkt geändert, ist dies unbeachtlich, da die Höhe des Qualifizierungsgeldes nur einmal festgesetzt wird.

Rundung

(4) Soll- und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Betrag zu runden. Beträge, die den Zwanzigerbetrag um bis zu 9,99 Euro übersteigen, werden abgerundet, Beträge oberhalb dieser Grenze aufgerundet. Im Übrigen ist § 338 zu berücksichtigen.

6.1.5 Anrechnung von Nebeneinkommen

Anzurechnendes Nebeneinkommen

(1) Übt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Zeit, für die sie oder er Qualifizierungsgeld bezieht, eine weitere Erwerbstätigkeit aus, wird das daraus erzielte Einkommen in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit neben der Weiterbildung ausgeübt wird, auf das Qualifizierungsgeld angerechnet.

Keine Anrechnung

(2) Eine Nebeneinkommensanrechnung erfolgt nicht, wenn die zugrundeliegende Erwerbstätigkeit bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurde.

Freibetrag

Gültig ab: 21.10.2026
Gültigkeit bis: fortlaufend

(3) Bei einem Nebeneinkommen wird nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten ein Freibetrag von 165 Euro gewährt. Der übersteigende Betrag wird angerechnet.

Werbungskosten

(4) Werbungskosten werden ungeachtet der Werbungskostenpauschale nur in tatsächlicher Höhe und nur im Rahmen der steuerrechtlichen Grenzen berücksichtigt.

Werbungskosten sind z. B.:

- Beiträge zu Berufsverbänden (§ 9 Abs. 1 Nr. 3 EStG),
- Aufwendungen für Arbeitsmittel (§ 9 Abs. 1 Nr. 6 EStG),
- Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ab dem ersten Entfernungskilometer für die einfache Wegstrecke (§ 9 Abs.1 Nr.4 EStG).

Selbständige Tätigkeit / Mithelfende Familienangehörige

(5) Für selbständige Tätigkeiten oder Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger erfolgt ein pauschaler Abzug in Höhe von 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben. Dies gilt dann nicht, wenn die Empfängerin oder der Empfänger von Qualifizierungsgeld nachweisen kann, dass sie oder er höhere Betriebsausgaben hatte. Betriebsausgaben sind alle Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind, z. B.

- Aufwendungen für Betriebsräume (Miete, Beleuchtung, Heizung, Reinigung),
- Aufwendungen für Hilfskräfte (Lohn, Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge),
- Aufwendungen, die sonst als Werbungskosten (§ 9 EStG) von den Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit abgezogen werden, soweit sie bei der Ausübung der selbständigen Tätigkeit entstanden sind,
- Beiträge zu Berufsständen und Berufsverbänden,
- Steuern, z. B. Umsatzsteuer,
- Absetzungen für Abnutzung oder Substanzverringerung (§ 7 EStG).

Keine Betriebsausgaben sind andere steuerlich abzugsfähige Beträge, wie z. B. Sonderausgaben, Altersentlastungs- und Sonderfreibeträge und außergewöhnliche Belastungen.

(6) Nach § 313 Abs. 3 hat der Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung unverzüglich eine Nebeneinkommensbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung oder der selbständigen Tätigkeit sowie die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung für die Zeiten zu erstellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist im Gegenzug verpflichtet, während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme die Nebeneinkommensbescheinigung zu verlangen und dem Arbeitgeber, bei dem die Weiterbildung durchgeführt wird, vorzulegen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat auch dem Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte zur Nebenbeschäftigung zu erteilen.

Nebeneinkommensbescheinigung / Auskunftspflicht

(7) Die Anrechnung des Nebeneinkommens erfolgt durch den Arbeitgeber, bei dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Weiterbildung durchführt und das Qualifizierungsgeld erhält. Der Arbeitgeber teilt die Höhe der Nebeneinkommensanrechnung der Agentur für Arbeit durch eine unverzügliche Veränderungsmitteilung mit.

Anrechnung durch Arbeitgeber

6.1.6 Anspruchsausschluss / persönliche Voraussetzungen

(1) Das bestehende Arbeitsverhältnis darf während der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

Kündigung / Aufhebungsvertrag

Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 623 BGB) und der Person zugegangen ist (§ 130 Abs. 1 BGB), entfällt der Anspruch auf Qualifizierungsgeld bei

- Übergabe des Kündigungsschreibens - mit dem darauffolgenden Tag
- Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief - 4 Tage nach der Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet)
- Abschluss des Aufhebungsvertrages - mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

Der Arbeitgeber hat die Agentur für Arbeit über eine Kündigung / ein Aufhebungsvertrag einer Person während der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme unverzüglich über eine Veränderungsmitteilung zu informieren.

(2) Auch bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus der den Anspruch auf Qualifizierungsgeld begründenden Weiterbildungsmaßnahme (z. B. durch Kündigung oder Abbruch der Weiterbildungsmaßnahme) besteht wegen Wegfalls der persönlichen Voraussetzungen nur zeitanteilig bis zum letzten Tag der Teilnahme ein Anspruch auf Qualifizierungsgeld.

Vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme

Arbeitsunfähigkeit

(3) Die Voraussetzungen zum Bezug von Qualifizierungsgeld erfüllen auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

a) wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Qualifizierungsgeld eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Maßnahmebeginns oder danach erkrankt) und

b) solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall bestehen würde.

§ 98 Absatz 3 Nr. 2 und 3 gelten entsprechend. Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Qualifizierungsgeld liegen beim Bezug von Krankengeld daher nicht vor. Das Ende der Entgeltfortzahlung hat der Arbeitgeber mit einer Veränderungsmitteilung der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind durch ihren Arbeitgeber elektronisch abzurufen bzw. diesem vorzulegen.

Urlaub

(4) Qualifizierungsgeld wird nicht für Tage der Weiterbildung gewährt, an denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt hat. Qualifizierungsgeld kann damit nicht zusätzlich zum Urlaubsentgelt bezogen werden. Die Urlaubstage an Tagen der Weiterbildung hat der Arbeitgeber mit einer Veränderungsmitteilung der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

Beispiel (Berechnung gilt für alle Tatbestände nach Abs. 2 bis 5):

2 Tage Urlaub an Tagen der Weiterbildung im Juli. Beginn der Maßnahme am 02.07.

Ein Anspruch auf Qualifizierungsgeld besteht in Höhe von täglich 30,90 Euro. Die Zahlung erfolgt bei einem Teilmonat für die Tage, für die tatsächlich ein Anspruch besteht.

Im Monat Juli besteht somit ein Anspruch auf Qualifizierungsgeld in Höhe von 865,20 Euro (30,90 Euro x 28 Tage), da für insgesamt 28 Tage die Voraussetzungen vorlagen.

Altersrente

(5) Kein Anspruch auf Qualifizierungsgeld haben 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.

(6) Versicherungsfreie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ebenfalls keinen Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Das sind z. B. Personen,

Versicherungsfreie Personen

a) die die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats,

b) während der Zeit, für die ihnen eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist,

c) in einer geringfügigen Beschäftigung i.S. des § 8 SGB IV,

d) in einer unständigen Beschäftigung, die berufsmäßig ausgeübt wird.

6.2 Zahlbarmachung

6.2.1 Antragstellung

(1) Betriebe, die Qualifizierungsgeld in Anspruch nehmen wollen, sind bedarfsorientiert durch den AG-S zu beraten und ggf. durch diesen auf die im Internet eingestellten Informationen (insbesondere Merkblatt, Antragsvordruck) hinzuweisen und auch bei Fragen zum Förderrecht steht der AG-S zur Verfügung. Auskünfte zur Bemessung des Qualifizierungsgeldes, die über allgemeine Informationen hinausgehen, werden vom Operativen Service (OS) erteilt. Für die datenschutzkonforme Übermittlung von Dokumenten zum Qualifizierungsgeld ist der Betrieb insbesondere auf das Online-Angebot im angemeldeten Bereich (e-Service) aufmerksam zu machen.

Vordrucke / Auskunftserteilung / e-Service

(2) Das Qualifizierungsgeld ist schriftlich vom Arbeitgeber zu beantragen. Ihm ist hier kraft Gesetzes die Prozessstandschaft[1] für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragen. Der Antrag setzt die Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Teilnahme voraus. Die Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgt gegenüber dem Arbeitgeber. Dem Antrag sind die Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kopie beizufügen. Außerdem ist eine Abrechnungsliste (Anlage zum Antrag auf

Antragstellung / Zustimmung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

[1] Anspruchsberechtigt sind zwar die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Verfahrensrechte (Antragstellung, Entgegennahme der Zahlung, Führen von Rechtsbehelfsverfahren, etc.) können jedoch nicht von diesen ausgeübt werden, sondern sind dem Arbeitgeber als Prozessstandschafter zugewiesen.

Qualifizierungsgeld) mit den Daten zur Berechnung des Qualifizierungsgeldes dem Antrag anzufügen.

(3) Das Qualifizierungsgeld kann nur für die Zukunft gewährt werden. Um eine ausreichende Bearbeitungszeit zu gewährleisten soll der Antrag spätestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.

Zeitpunkt Antragstellung

Beispiel:

Beginn der Qualifizierungsmaßnahme: 15.07.

Der Antrag soll daher spätestens am 15.04. gestellt werden.

(4) Für jede Maßnahme ist ein Antrag auf Qualifizierungsgeld zu stellen. Dabei kann die Maßnahme auch aus mehreren Maßnahmeabschnitten bzw. -teilen bestehen, die nicht am Stück zu absolvieren sind. Der Antrag umfasst das Qualifizierungsvorhaben insgesamt. Nehmen mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Maßnahmezuschnitt (hinsichtlich des Inhaltes, zeitlicher Verteilung etc.) ist ein neuer Antrag erforderlich.

Mehrere Maßnahmen

6.2.2 Zuständigkeit

(1) Die Entscheidung über die Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Bewilligung/Zahlbarmachung der Leistungen obliegt der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Sitz des Betriebes liegt, in dem die personalverantwortliche Leitung für die Beschäftigten ausgeübt wird (Betriebssitz-Agentur für Arbeit).

Zuständige Agentur für Arbeit

(2) Die Entscheidung, ob dem Grunde nach ein Anspruch auf das Qualifizierungsgeld besteht, wird durch die arbeitgeberorientiere Vermittlungs- und Beratungsfachkraft im AG-S getroffen.

(3) Für die Bemessung und Zahlbarmachung ist im OS das Aufgabengebiet BEH zuständig.

6.2.3 Verfahren

(1) Der Arbeitgeber hat das Qualifizierungsgeld kostenlos zu berechnen und auszuzahlen.

Berechnung / Auszahlung

(2) § 320 Abs. 1a enthält eine festgeschriebene Nachweispflicht des Arbeitgebers, nach der der Arbeitgeber bei der Antragsstellung und auf Verlangen die Voraussetzungen für die Erbringung von Qualifizierungsgeld nachzuweisen hat. Die Nachweispflicht schließt auch die Berechnung ein. Es ist jedoch zu beachten,

Nachweispflicht des Arbeitgebers

dass eine einmal erfolgte Feststellung des erforderlichen Anteils der von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer von drei Jahren nach Antragstellung gilt. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Betriebsvereinbarung, des Tarifvertrags oder der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers eine Maßnahme im Rahmen von § 82a abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Hierzu hat der Arbeitgeber in Folgeanträgen anzugeben, ob die seit letztem Antrag qualifizierten Beschäftigten (Weiterbildung ist bereits beendet) weiterhin bei dem Arbeitgeber tätig sind. In gegebenenfalls weiteren Folgeanträgen bedarf es keiner erneuten Überprüfung von Beschäftigten, wenn bereits eine entsprechende Angabe gemacht wurde.

(3) Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums einmalig vorgenommen, da vor Bewilligung der Leistung Dauer und Umfang der Weiterbildung feststeht. Daher ist eine vorläufige Bewilligung nicht vorgesehen. Über den Anspruch wird auch der Höhe nach unmittelbar endgültig entschieden.

Einmalige Bemessung

(4) Die Grundsatzentscheidung über den Antrag auf Qualifizierungsgeld trifft der AG-S im Vier-Augen-Prinzip. Sie wird durch eine entsprechende Stellungnahme (BK-Vorlage) dokumentiert.

AG-S

Durch die arbeitgeberorientierte Vermittlungsfachkraft erfolgt die Prüfung der Fördervoraussetzungen in den Einzelfällen (Ausschlusstatbestände). Die Dokumentation ist in COSACH auf der Registerkarte "Förderung entscheiden" vorzunehmen und in die E-AKTE als zahlungsbegründende Unterlage zu überführen.

Eingangszone

Die erhobenen persönlichen Daten werden durch die Eingangszone in STEP erfasst. Grundlage für die Datenerfassung ist die vom Arbeitgeber vorgelegte Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Ausgangspunkt für die Eingangszone ist der Eingang der Teilnehmerliste als Auftrag im E-AKTE-Postkorb. Die Erfassung der Stammdaten in STEP kann gegebenenfalls im Rahmen eines Massendatenimports oder manuell erfolgen. Nähere Hinweise hierzu können der Arbeitshilfe zum STEP-Massendatenimport entnommen werden. Im Dokument Teilnehmerliste in der E-AKTE ist nach erfolgter Datenerfassung ein Erledigungsvermerk durch das Anbringen einer Verfügung zu erstellen. Nach Abschluss der Bearbeitung ist der Bearbeitungsauftrag an den Postkorb des AG-S weiterzuleiten.

(5) Sofern während der Laufzeit der Weiterbildung Änderungen (z. B. Urlaub an Weiterbildungstagen, Ende der Entgeltfortzahlung,

Veränderungsmitteilung

Kündigung usw.) eintreten, hat der Arbeitgeber diese anhand von Veränderungsmitteilungen der zuständigen Agentur für Arbeit (OS) unverzüglich mitzuteilen und entsprechende Korrekturen bei der Höhe des Qualifizierungsgeldes vorzunehmen. Die Korrekturberechnungen sind vom Arbeitgeber ebenfalls kostenlos vorzunehmen. Im Internet wird dem Arbeitgeber ein Vordruck für die Veränderungsmitteilung zur Verfügung gestellt, in dem für die Teilnehmenden an der Weiterbildungsmaßnahme die Gründe für die Veränderung und die korrigierte Höhe des Qualifizierungsgeldes mitgeteilt werden kann.

6.2.4 Auszahlung

Nachweis der Voraussetzungen Auszahlung

(1) Die Auszahlung des Qualifizierungsgeldes erfolgt nicht rückwirkend. Das bedeutet, dass keine Zahlung für Zeiten vor der Antragstellung erfolgen kann.

(2) Das Qualifizierungsgeld wird monatlich nachträglich gezahlt (vgl. § 337 Abs. 2). Bei eintretenden Änderungen während der Weiterbildungsmaßnahme ist der Auszahlungsbetrag entsprechend anzupassen.

6.2.5 Rücknahmen / Aufhebungen

Allgemeines

(1) Sollten sich aufgrund von Veränderungsmitteilungen oder stichprobenweisen Prüfungen Änderungen ergeben, richtet sich deren Umsetzung nach §§ 44, 45 oder 48 SGB X. Auf die entsprechenden Fachlichen Weisungen zum SGB X wird verwiesen. Im Folgenden werden ggf. zu beachtende Besonderheiten beim Qualifizierungsgeld dargestellt.

(2) Ist eine Aufhebung / Rücknahme nicht möglich, so sind Ansprüche nach § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. §§ 108 bzw. 321 Nr. 5 zu prüfen.

Gesetzliche Prozessstandschaft

(3) Anspruchsberechtigt für das Qualifizierungsgeld sind nach § 82a Abs. 1 S. 1 die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Verfahrensrechte wie Antragstellung usw. können jedoch nur durch den Arbeitgeber ausgeübt werden (gesetzliche Prozessstandschaft).

Änderungen in den Verhältnissen

(4) Den Arbeitgeber trifft außerdem die Pflicht Änderungen in den Verhältnissen (z.B. Erzielung von Nebeneinkommen) zu berücksichtigen und der BA mitzuteilen (vgl. hierzu § 82a Abs. 7 i. V. m. § 318). Die Beziehenden von Qualifizierungsgeld haben dem Arbeitgeber nach § 82b Abs. 6 S. 3 i. V. m. § 317 die erforderlichen Auskünfte zu erteilen; dies umfasst auch die Mitteilung von Änderungen in den Verhältnissen.

Aufhebung nach § 48 SGB X

(5) Änderungen in den Verhältnissen, die nach der Bewilligung von Qualifizierungsgeld eintreten, sind nach § 48 SGB X unter Beachtung der dazu ergangenen Fachlichen Weisungen zum SGB

X umzusetzen. Aufgrund der gesetzlichen Auskunftsverpflichtungen der Beziehenden und der Aufklärung hierüber in der Zustimmungserklärung ist eine Aufhebung wegen Änderungen der Verhältnisse in der Regel auf § 48 Abs. 1 S: 2 Nr. 2 oder 4 SGB X zu stützen.

Rücknahme nach § 45 SGB X

(6) Da anspruchsberechtigt die jeweilige Arbeitnehmerin bzw. der jeweilige Arbeitnehmer ist, ist bei Rücknahmen nach § 45 SGB X für die Vergangenheit die Schutzwürdigkeit des Vertrauens dieser anspruchsberechtigten Personen zu prüfen. Da sie selbst keine Verfahrensrechte gegenüber der BA ausüben können, wird das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – außer bei kollusivem Zusammenwirken im Rahmen Leistungsmissbrauch – in aller Regel schutzwürdig sein. Für diese Fallgestaltungen wurde mit § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. § 108 Abs. 3 eine Möglichkeit geschaffen, dass unabhängig von einer Rücknahme des Bewilligungsbescheides der Arbeitgeber zum Ersatz zu Unrecht geleisteter Beträge verpflichtet ist, soweit er oder eine von ihm bestellte Person dies durch eine in § 45 Abs. 2 S. 3 SGB X genannte Handlung bewirkt hat.

Schadensersatzanspruch

(7) Die Anwendung des öffentlich-rechtlichen Ersatzanspruchs aus § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. § 108 setzt allein voraus, dass die materiell-rechtlichen Anspruchsvoraussetzungen für die Leistungsgewährung ganz oder teilweise nicht vorgelegen haben und dies der Arbeitgeber oder eine von ihm bestellte Person vorsätzlich oder grob fahrlässig i. S. der Alternativen des § 45 Abs. 2 S. 3 SGB X verursacht hat (zu deren Auslegung siehe Fachliche Weisungen zu § 45 SGB X). Die Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erfordert somit nicht die Aufhebung des Verwaltungsaktes. Die Vorschrift des § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. § 108 Abs. 3 räumt der Agentur für Arbeit keinen Ermessensspielraum ein, da sie allein auf die Tatbestandsvoraussetzungen des § 45 Abs. 2 S. 3 SGB X verweist. Insbesondere wird hierzu auf das Urteil des BSG vom 25.06.1998 – B 7 AL 126/95 R zum Kug verwiesen. Der Schadensersatzanspruch, der auf das zu Unrecht geleistete Qualifizierungsgeld begrenzt ist, wird durch Verwaltungsakt festgesetzt.

Haftung Arbeitgeber

(8) Bei § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. § 108 Abs. 3 haftet der Arbeitgeber gemäß § 278 BGB für das Verschulden der von ihm bestellten Personen wie für eigenes Verschulden, d.h. er kann im Gegensatz zu § 831 BGB keinen Entlastungsbeweis führen (z.B. durch eine sorgfältige Auswahl bei der Bestellung der betreffenden Personen oder den Nachweis, die Überzahlung hätte sich auch bei Anwendung der nötigen Sorgfalt nicht verhindern lassen).

Aufrechnung

(9) Eine Aufrechnung überzahlter Beträge mit dem Qualifizierungsgeld ist mangels Gegenseitigkeit nicht möglich.

(10) Ein Schadensersatzanspruch nach § 321 Nr. 5 besteht, sofern der Arbeitgeber seine Pflichten nach § 320 Abs. 1a nicht erfüllt. Die Schadenersatzpflicht nach § 321 Nr. 5 tritt bereits bei leichter und nicht erst bei grober Fahrlässigkeit ein. Sind die Verpflichtungen nach Satz 1 erfüllt, vom Arbeitgeber wurden aber vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Angaben gemacht (vgl. § 45 Abs. 2 SGB X), ist § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. § 108 Abs. 3 anzuwenden. Dieser Schadensersatzanspruch kommt beispielsweise dann zum Tragen, wenn der Arbeitgeber bereits das Qualifizierungsgeld erhalten hat, dieses Geld aber nicht an seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgezahlt hat und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Möglichkeit mehr haben, diesen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen (z.B. im Falle einer Insolvenz). In diesem Fall muss die BA das Qualifizierungsgeld nochmals an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszahlen und hat gleichzeitig einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Nichtauszahlung an Beschäftigte

(11) Die speziellen Regelungen in § 82a Abs. 5 S. 2 i. V. m. §§ 108 Abs. 3 und 321 Nr. 5 gehen nach § 37 S. 1 SGB I den einschlägigen Vorschriften des SGB X vor. Außerhalb ihres Anwendungsbereiches gelten die Vorschriften des SGB X.

Vorrangige Regelung

6.2.6 IT-Verfahren

(1) Es sind alle leistungsrechtlich relevanten sowie zahlungsbegründenden Unterlagen in die E-AKTE zu nehmen.

E-AKTE

Für die Abwicklung des Qualifizierungsgeldes steht der Aktentyp „2108 – Qualifizierungsgeld“ im Cluster 2 „Arbeitgeber/Träger“ zur Verfügung.

(2) Für die Erfassung und Zahlbarmachung der Auszahlung des Qualifizierungsgelds und des behinderungsbedingten Mehraufwands ist COSACH (Verfahrenszweig AMP, der Förderart "QG: (Qualifizierungsgeld)" und das Förderfeld "QG-01: (Qualifizierungsgeld Beschäftigte gem. §§ 82a-c SGB III)") zu nutzen. Es wird dafür eine Arbeitshilfe in den Schulungsunterlagen zur Verfügung gestellt werden.

COSACH

(3) Für die Bearbeitung von Auszahlungs- bzw. Rückforderungsvorgängen in ERP wird auf die ERP-Arbeitshilfe verwiesen.

ERP

Für die Auszahlung des Qualifizierungsgeldes und des behinderungsbedingten Mehraufwands sind Haupt-/Teilvorgang 2201/0018 der ab 01.04.2024 verfügbaren Finanzpositionen 2 685 11-00-2219 zu verwenden.

(4) Die Verbescheidung und die Erstellung von Schreiben erfolgen über BK. Die Vorlagen können über COSACH aufgerufen werden.

BK