



Die Ausführungen in diesem Merkblatt spiegeln
den Rechtsstand zum 01.04.2024 wider.

Merkblatt Qualifizierungsgeld

Für Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Hinweise	3
2.1 Internet	3
2.2 eService	3
2.3 Kontakte	3
3. Fördervoraussetzungen	3
3.1 Beratungsangebot	3
3.2 Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahme beziehungsweise den Träger	3
3.3 Betriebliche Voraussetzungen	4
3.3.1 Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf	4
3.3.2 Finanzierung durch den Arbeitgeber	4
3.3.3 Regelungen in Betriebsvereinbarung / betriebsbezogenem Tarifvertrag	4
3.4 Persönliche Voraussetzungen	4
3.5 Förderausschlüsse	4
4. Behinderungsbedingte Mehraufwendungen	5
5. Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes	5
5.1 Nettoentgeltdifferenz	5
5.2 Soll-Entgelt	5
5.3 Ist-Entgelt	5
5.4 Referenzzeitraum	6
5.5 Zustehendes Qualifizierungsgeld	6
5.6 Teilmonate	6
6. Anspruchsausschlüsse	6
6.1 Kündigung/Aufhebungsvertrag	6
6.2 Vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme	6
6.3 Arbeitsunfähigkeit	7
6.4 Urlaub an Tagen der Weiterbildung	7
6.5 Altersrente	7
6.6 Versicherungsfreie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	7



7. Anrechnung von Nebeneinkommen	7
8. Antragstellung/Auszahlung des Qualifizierungsgeldes	7
9. Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen	8
10. Schadenersatzpflicht, Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen, Geldbuße, strafrechtliche Verfolgung	8
11. Anzeigepflichten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers	8
12. Steuerliche Behandlung	9
13. Soziale Sicherung	9
13.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Qualifizierungsgeld	9
13.2 Auswirkungen von Qualifizierungsgeld auf eine mögliche Arbeitslosigkeit	9
14. Entscheidung, Rechtsbehelf, Auskunft	9
14.1 Entscheidung	9
14.2 Rechtsbehelf	9
14.3 Auskunft	9
15. Datenschutz	10



1. Vorwort

Das Qualifizierungsgeld hat zum Ziel, Betriebe im Strukturwandel bei der Qualifizierung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu unterstützen und Fachkräfte zu sichern. **Fördervoraussetzungen** für das Qualifizierungsgeld sind unter anderem ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft und eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive im aktuellen Betrieb.

Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen durch den Strukturwandel 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 soll.

Zu diesen Punkten bedarf es einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder einem entsprechenden betriebsbezogenen Tarifvertrag.

Das Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatzleistung in Höhe von 60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes, das durch die Weiterbildung entfällt, geleistet. Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (Übernahme der Weiterbildungskosten und Sozialversicherungsbeiträge) der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obliegt dabei dem Arbeitgeber. Das Qualifizierungsgeld ergänzt das Instrumentarium der Beschäftigtenqualifizierung.

Bitte beachten Sie: Leistungsüberzahlungen, die vom Arbeitgeber verursacht wurden, müssen in jedem Fall zurückgezahlt werden.

2. Hinweise

2.1 Internet

Vordrucke, Hinweise zum Antragsverfahren und weitere Informationen zum Qualifizierungsgeld finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

→ Unternehmen → Finanzielle Hilfen und Unterstützung → Förderung von Weiterbildung → Qualifizierungsgeld

2.2 eService

Wenn Sie als Arbeitgeber ein Benutzerkonto für unsere eServices haben, können Sie Ihre Dokumente direkt hochladen. Weitere Informationen erhalten Sie auf www.arbeitsagentur.de unter dem Menü „Unternehmen“ im darunterliegenden Abschnitt „eServices“.

2.3 Kontakte

Arbeitgeber

Bei Fragen zum Qualifizierungsgeld hilft Ihnen Ihre persönliche Ansprechperson im Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit gerne weiter.

Falls Sie noch keine Ansprechperson haben, kann die kostenlose Servicrufnummer 0800 4 5555 20 (gebührenfrei) genutzt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Lohn- und Gehaltsbüro Ihres Arbeitgebers unterrichtet Sie über die Voraussetzungen für die Gewährung von Qualifizierungsgeld und seine Berechnung. Zusätzlich steht Ihnen das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Hierzu kann die kostenlose Servicrufnummer 0800 4 5555 00 (gebührenfrei) genutzt werden.

3. Fördervoraussetzungen

3.1 Beratungsangebot

Bei Bedarf steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Arbeitgebern das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Eine Beratung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit ist aber nicht Fördervoraussetzung für das Qualifizierungsgeld.

3.2 Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahme beziehungsweise den Träger

Qualifizierungen mit überwiegend betriebsspezifischen Inhalten können nicht mit Qualifizierungsgeld gefördert werden.

Die Förderung von Fortbildungen ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Maßnahme auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet, es sei denn, es handelt sich



um die erste Fortbildungsstufe zur Berufsspezialistin oder zum Berufsspezialisten und die Weiterbildung wird vor dem 1. April 2028 begonnen.

Für die Förderung mit dem Qualifizierungsgeld ist eine Trägerzulassung ausreichend. Eine Maßnahmezulassung ist nicht erforderlich.

Die Weiterbildungsmaßnahme muss insgesamt mehr als 120 Stunden umfassen. Diese ist nicht zwingend am Stück zu absolvieren.

3.3 Betriebliche Voraussetzungen

3.3.1 Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb bestehen und diese mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen. In Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist es ausreichend, wenn mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf betroffen sind.

Für die Ermittlung des Anteils von 20 beziehungsweise 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen wird als Bezugswert die Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Betrieb zugrunde gelegt, für den die Betriebsvereinbarung oder der betriebsbezogene Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Qualifizierungsgeld in Anspruch genommen wird, kann davon abweichen. Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen (Auszubildende), Praktikanten und geringfügig Beschäftigte (zum Beispiel Minijobber) nicht berücksichtigt.

3.3.2 Finanzierung durch den Arbeitgeber

Die Weiterbildungskosten sind durch den Arbeitgeber zu tragen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht an den Weiterbildungskosten beteiligt werden. Zulässig ist eine Kostenübernahme durch Dritte.

Die Betriebs- und Tarifpartner können vorsehen, die Entgeltersatzleistung teilweise oder vollständig aufzustocken oder weitere alternative Leistungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.

Ein Zuschuss zum Qualifizierungsgeld wird nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet (vergleiche § 82c Absatz 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)). 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 zum Qualifizierungsgeld, Qualifizierungsgeld und Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

3.3.3 Regelungen in Betriebsvereinbarung / betriebsbezogenem Tarifvertrag

Die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag muss den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf beschreiben.

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Grunde nach geplant sind und warum die Betriebs- beziehungsweise Tarifparteien davon ausgehen, dass durch die Qualifizierungsmaßnahmen eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert werden kann. Hierzu reicht eine nachvollziehbare Prognose aus.

3.4 Persönliche Voraussetzungen

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird und innerhalb der letzten vier Jahre keine Weiterbildung mit Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III gefördert wurde.

3.5 Förderausschlüsse

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

Es ist ausgeschlossen, dass Förderleistungen nach § 82 und § 82a SGB III gleichzeitig für ein und dieselbe Person (Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer) beantragt werden. Für unterschiedliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im selben Betrieb jedoch parallel sowohl die Förderleistungen nach § 82 SGB III als auch nach § 82a SGB III in Anspruch genommen werden.



4. Behinderungsbedingte Mehraufwendungen

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

Die Geltendmachung erfolgt durch die Teilnehmerin beziehungsweise den Teilnehmer an der mit Qualifizierungsgeld geförderten Weiterbildungsmaßnahme.

5. Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes

Die Höhe des Qualifizierungsgeldes beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 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.

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

5.1 Nettoentgeltdifferenz

Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen

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

Die zugrundeliegende Nettoentgeltdifferenz ist taggenau zu bestimmen. Sie wird einmalig berechnet und für die gesamte Bewilligungsdauer festgelegt.

Zur Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts ist das Soll- beziehungsweise Ist-Entgelt um pauschalisierte Abzüge zu vermindern. Abzüge sind:

1. die Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent (Stand 2024)
2. die Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse und
3. der Solidaritätszuschlag.

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

5.2 Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, soweit es beitragspflichtige Einnahme im Sinne des Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III (§§ 342 ff.) und damit als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Auch Zulagen oder sonstige Leistungen (zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.) sind zu berücksichtigen, sofern diese zu den beitragspflichtigen Einnahmen zählen und der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Unberücksichtigt bleibt dagegen das Bruttoarbeitsentgelt, das die monatliche Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung übersteigt, da auch nur bis zu dieser Beitragsbemessungsgrenze Beiträge entrichtet werden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

5.3 Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das fiktive beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, welches sich unter der Annahme des Entgeltsausfalls infolge der Weiterbildung im Referenzzeitraum ergibt.

Der angenommene weiterbildungsbedingte Arbeitsausfall ist der monatlich durchschnittliche Umfang des Ausfalls während der gesamten Maßnahme. Dazu wird der zeitliche Umfang aller Bausteine der Maßnahme durch die Zahl der Monate der Weiterbildung geteilt.

Beispiel

Dauer der Qualifizierungsmaßnahme: 6 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. Im Beispiel müssen 240 Stunden durch 6 Monate geteilt werden. Im monatlichen Durchschnitt hat die Qualifizierungsmaßnahme einen Umfang von 40 Stunden.



Das bedeutet, im Referenzzeitraum werden 40 Qualifizierungsstunden fiktiv angesetzt. Anschließend wird nach den einschlägigen für die Arbeitnehmerin beziehungsweise den Arbeitnehmer geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen das Arbeitsentgelt für den Referenzzeitraum fiktiv festgelegt, welches sich noch ergeben würde unter Berücksichtigung der 40 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 nicht mit Arbeitsentgelt vergütet werden, zum Beispiel für unbezahlten Urlaub. Auch beim Ist-Entgelt bleibt das Bruttoarbeitsentgelt unberücksichtigt, welches die monatliche Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung übersteigt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

5.4 Referenzzeitraum

Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums vorgenommen. Referenzzeitraum ist damit der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, der spätestens drei Monate vor dem Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.

Beispiel

Beginn der Qualifizierungsmaßnahme: 15.08.

Das Qualifizierungsgeld wird am 10.05. beantragt. Der Monat April wurde am 30.04. abgerechnet.

Referenzzeitraum: April

5.5 Zustehendes Qualifizierungsgeld

Die Agentur für Arbeit stellt jährlich eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung, die auch für die Berechnung des Qualifizierungsgeldes anzuwenden ist. Aus dieser Tabelle werden bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt) die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent) und der in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen (sogenannte rechnerische Leistungssätze). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das monatlich zustehende Qualifizierungsgeld dar. Zur Ermittlung der täglichen Nettoentgeltdifferenz ist dieser monatliche Betrag durch 30 Tage zu teilen.

In welche Lohnsteuerklasse die einzelne Arbeitnehmerin beziehungsweise 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.

Faktorverfahren

Arbeitnehmerehegatten können bei der Steuerklassenwahl IV/IV (§ 39 Einkommensteuergesetz) das sogenannte „Faktorverfahren“ wählen. Die Abrechnungsliste für Qualifizierungsgeld sieht für die besondere Form der Berechnung entsprechende Eintragungsfelder vor. Das errechnete Qualifizierungsgeld ist dann nicht mehr aus der vorgenannten „Tabelle“ nachzuvollziehen.

5.6 Teilmonate

Sofern die Maßnahme nicht am ersten Kalendertag eines Monats beginnt oder am letzten Kalendertag eines Monats endet oder einer der nachfolgend benannten Ausschlussfälle in einem Monat eintritt, besteht für diesen Monat ein anteiliger Anspruch. In diesem Fall wird der Monat mit 30 Tagen zugrunde gelegt und der Zahlungsbetrag anhand der tatsächlichen Tage ermittelt.

6. Anspruchsausschlüsse

6.1 Kündigung/Aufhebungsvertrag

Das bestehende Arbeitsverhältnis darf während der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein. Ab dem Tag des Zugangs einer Kündigung beziehungsweise des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages entfallen die persönlichen Voraussetzungen. Der Anspruch besteht lediglich bis zu dem davor liegenden Tag.

6.2 Vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme

Bei einem vorzeitigem Ausscheiden aus der Weiterbildungsmaßnahme (zum Beispiel durch Abbruch der Weiterbildungsmaßnahme) besteht wegen Wegfalls der persönlichen Voraussetzungen nur zeitanteilig bis zum letzten Tag der Teilnahme ein Anspruch auf Qualifizierungsgeld.



6.3 Arbeitsunfähigkeit

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 beziehungsweise 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.

Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Qualifizierungsgeld liegen beim Bezug von Krankengeld oder nach Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dagegen nicht vor.

6.4 Urlaub an Tagen der Weiterbildung

Qualifizierungsgeld wird nicht für Tage der Weiterbildung gewährt, an denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt hat.

6.5 Altersrente

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.

6.6 Versicherungsfreie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Versicherungsfreie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Das sind zum Beispiel 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 im Sinne des § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV),
- d) in einer unständigen Beschäftigung, die berufsmäßig ausgeübt wird.

7. Anrechnung von Nebeneinkommen

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. Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur dann, wenn das erzielte Nebeneinkommen nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten den Freibetrag von 165 Euro übersteigt. Der übersteigende Betrag wird dann angerechnet.

Eine Nebeneinkommensanrechnung erfolgt nicht, wenn die zugrunde liegende Erwerbstätigkeit bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurde. In diesem Fall ist auch die Höhe des erzielten Nebeneinkommens unerheblich.

Der Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung hat auf Verlangen der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers eine Nebeneinkommensbescheinigung zu erstellen. Die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme unverzüglich nach Aufnahme der Nebentätigkeit die Nebeneinkommensbescheinigung zu verlangen und dem Arbeitgeber, der das Qualifizierungsgeld auszahlt, vorzulegen. Die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber, der das Qualifizierungsgeld auszahlt, die erforderlichen Auskünfte zur Nebenbeschäftigung zu erteilen.

Die Anrechnung des Nebeneinkommens erfolgt durch den Arbeitgeber, der das Qualifizierungsgeld auszahlt. Dieser Arbeitgeber teilt die Höhe der Nebeneinkommensanrechnung der Agentur für Arbeit unverzüglich mittels Veränderungsmitteilung mit.

8. Antragstellung/Auszahlung des Qualifizierungsgeldes

Der Arbeitgeber hat das Qualifizierungsgeld kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Für die Beantragung der Leistung sind grundsätzlich die Vordrucke „Antrag auf Qualifizierungsgeld (QG) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer Weiterbildung“ und die „Abrechnungsliste für Qualifizierungsgeld – Anlage zum Leistungsantrag“ zu verwenden.

Dem Antrag ist eine „Teilnehmerliste“ und für jede Arbeitnehmerin beziehungsweise jeden Arbeitnehmer, die beziehungsweise der an der Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, eine „Erklärung zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme“ zwingend anzufügen.



Die Vordrucke werden von der Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt beziehungsweise können aus dem Internet unter www.arbeitsagentur.de (vergleiche auch unter den Hinweisen aufgeführter Pfad) oder direkt aus unserem [Downloadcenter für Unternehmen](#) heruntergeladen werden.

Das Qualifizierungsgeld kann nur für die Zukunft gewährt werden. Der Antrag soll spätestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.

Für jede Maßnahme ist ein Antrag auf Qualifizierungsgeld zu stellen. Dabei kann die Maßnahme auch aus mehreren Maßnahmeabschnitten beziehungsweise -teilen bestehen, die nicht am Stück zu absolvieren sind. Der Antrag umfasst das Qualifizierungsvorhaben insgesamt. Nehmen mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einer Maßnahme beziehungsweise 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 usw.) ist ein neuer Antrag erforderlich.

Das Qualifizierungsgeld wird monatlich nachträglich gezahlt (vergleiche § 337 Absatz 2 SGB III). Bei eintretenden Änderungen während der Weiterbildungsmaßnahme (zum Beispiel bei Urlaubstagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Tagen der Weiterbildung, bei Nebeneinkommen usw.) hat der Arbeitgeber die Änderungen anhand einer Veränderungsmitteilung der Agentur für Arbeit mitzuteilen. Der monatliche Auszahlungsbetrag wird entsprechend angepasst. Für die Veränderungsmitteilung steht dem Arbeitgeber im Internet ein entsprechender Vordruck zur Verfügung.

9. Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen berechtigt und verpflichtet.

Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Entgeltabrechnung maßgebenden Originalunterlagen nehmen, zum Beispiel in Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Arbeitszeitznachweise, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, genehmigte Urlaubsanträge usw. (§ 319 Absatz 1 SGB III).

Die Prüfung der Antragsunterlagen und eine gegebenenfalls erforderliche Überprüfung am Ende des Bezugs von Qualifizierungsgeld werden im Normalfall nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung in der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit sollen unter anderem eine mit der Prüfung einhergehende Störung der internen Abläufe in Ihrem Betrieb vermieden und kurzfristige abschließende Entscheidungen der Agentur für Arbeit ermöglicht werden.

10. Schadenersatzpflicht, Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen, Geldbuße, strafrechtliche Verfolgung

Wer vorsätzlich oder fahrlässig die ihm obliegenden Verpflichtungen nicht erfüllt, ist der Bundesagentur für Arbeit zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hat der Arbeitgeber oder die von ihm/ihr bestellte Person vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht und hierdurch bewirkt, dass Qualifizierungsgeld zu Unrecht geleistet wurde, sind die zu Unrecht gewährten Beträge vom Arbeitgeber zu erstatten. Die vorsätzliche oder fahrlässige unvollständige oder unrichtige Angabe stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

Ordnungswidrig handelt ein Arbeitgeber daneben, wenn er auf Verlangen der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers oder der Agentur für Arbeit in der Nebeneinkommensbescheinigung vorsätzlich oder fahrlässig eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder die Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer handelt ebenfalls ordnungswidrig, wenn sie oder er die Nebeneinkommensbescheinigung nicht oder nicht unverzüglich von dem Arbeitgeber verlangt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

11. Anzeigepflichten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Bezieherinnen und Bezieher von Qualifizierungsgeld sind verpflichtet, alle Änderungen in ihren Verhältnissen unaufgefordert dem Arbeitgeber anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf Qualifizierungsgeld von Bedeutung sind.

Beispiele für melderelevante Ereignisse:

Melden Sie daher bitte zum Beispiel jedes Nebeneinkommen, das Sie im Kalendermonat erzielen, unverzüglich dem Lohnbüro. Die Höhe des Nebeneinkommens ist durch schriftliche Unterlagen nachzuweisen.

Melden Sie bitte ferner, wenn Sie Altersrente (Vollrente) oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beantragen.



Ist eine Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines/einer Dritten eingetreten (zum Beispiel Verkehrsunfall), geht der Anspruch der/des Verletzten in Höhe des Qualifizierungsgeldes gemäß § 116 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen sind der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift der Schädigerin/des Schädigers zu benennen.

Falls eine Anzeige unterlassen oder unrichtige Angaben gemacht wurden, kann zu Unrecht gezahltes Qualifizierungsgeld zurückgefordert werden.

12. Steuerliche Behandlung

Auskünfte über die steuerliche Behandlung des Qualifizierungsgeldes erteilt das Finanzamt.

13. Soziale Sicherung

13.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Qualifizierungsgeld

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft der Versicherungspflichtigen während des Bezuges von Qualifizierungsgeld erhalten.

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt. Für die weiterbildungsbedingte Ausfallstunden eines pflichtversicherten Qualifizierungsgeld-Empfängers werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

- 80 von Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgeltes (brutto) und des Ist-Entgeltes (brutto) und
- den Beitragssatz in der Krankenversicherung (Allgemeiner plus kassenindividueller Zusatz-Beitragssatz), den Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose und ohne den Beitragsabschlag für Kinder) und den Beitragssatz der Rentenversicherung.

Hinweis: Die Beiträge aus dem fiktiven Arbeitsentgelt trägt der Arbeitgeber allein.

13.2 Auswirkungen von Qualifizierungsgeld auf eine mögliche Arbeitslosigkeit

Während des Bezuges von Qualifizierungsgeld besteht das beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnis in der Arbeitslosenversicherung fort. Insofern kann diese Zeit die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllen und auch bei der Festsetzung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld berücksichtigt werden.

Beschäftigten, die nach dem Bezug von Qualifizierungsgeld arbeitslos werden, entstehen bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes keine Nachteile. Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt worden wäre.

14. Entscheidung, Rechtsbehelf, Auskunft

14.1 Entscheidung

Über den Antrag auf Qualifizierungsgeld entscheidet die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Sitz des Betriebes liegt, in dem die personalverantwortliche Leitung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeübt wird (Betriebssitz-Agentur für Arbeit).

14.2 Rechtsbehelf

Sollte der Arbeitgeber mit einer Entscheidung der Agentur für Arbeit nicht einverstanden sein, so kann dieser innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung Widerspruch einlegen. Der Widerspruch muss bei der Agentur für Arbeit, die den Bescheid erlassen hat, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt oder dort persönlich zur Niederschrift erklärt werden. Näheres kann der Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheides entnommen werden, gegen den der Arbeitgeber Widerspruch erheben möchte. Er bewirkt, dass die Entscheidung der Agentur für Arbeit nochmals überprüft wird. Kann dem Widerspruch nicht oder nicht in vollem Umfang abgeholfen werden, so erhält der Arbeitgeber einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den er Klage erheben kann. Bei welchem Gericht, innerhalb welcher Frist und in welcher Form die Klage einzureichen ist, kann der mit dem Widerspruchsbescheid erteilten Rechtsbehelfsbelehrung entnommen werden.

14.3 Auskunft

Über weitere Einzelheiten erteilt die Agentur für Arbeit gerne Auskunft. Dort können auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften eingesehen werden.



15. Datenschutz

Die Bundesagentur für Arbeit verarbeitet personenbezogene Daten auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), des Sozialgesetzbuches (SGB) sowie nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Soweit die Bundesagentur für Arbeit Sie auffordert in Formularen, Vordrucken oder im Rahmen der elektronischen Antragstellung personenbezogene Daten mitzuteilen, werden diese Angaben aufgrund des gesetzlichen Auftrags der Bundesagentur für Arbeit verarbeitet.

Die Bundesagentur schützt Ihre personenbezogenen Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen vor Verlust und unberechtigtem Zugriff. Personenbezogene Daten werden nur dann an Dritte (zum Beispiel Krankenversicherung, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden (zum Beispiel Finanzämter)) weitergegeben, wenn die Bundesagentur für Arbeit zur Übermittlung dieser Daten verpflichtet ist und eine Rechtsvorschrift die Übermittlung gestattet.

Die Erhebung von Telefonnummer und E-Mail-Adresse ist für die Aufgabenerledigung der Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich nicht erforderlich. Angaben hierzu erfolgen auf freiwilliger Basis. Wenn Sie keine Telefonnummer und keine E-Mail-Adresse angeben, entstehen Ihnen hierdurch keine Nachteile. Sofern Sie Angaben zu Telefonnummer und E-Mail-Adresse gemacht haben, können Sie der Verarbeitung dieser Daten jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widersprechen, ohne dass Ihnen dadurch Nachteile entstehen.

Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten benötigt die Bundesagentur für Arbeit, um Ansprüche auf Qualifizierungsgeld (§§ 82a bis 82c SGB III) feststellen und auszahlen zu können.

Die notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 319, 320 SGB III sowie aus §§ 60 ff. SGB Sozialgesetzbuch – Erstes Buch (SGB I).

Die Daten werden in einer elektronischen Leistungsakte aufgenommen. In diese können Sie, wenn dies zur Wahrung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist, Einsicht nehmen.

Weitere datenschutzrechtliche Hinweise finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de/datenschutz

