



*Professor Dr. Dirk Selzer,  
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit*

## **„Das neue Qualifizierungsgeld – sozialrechtliche Grundlagen und kollektivarbeitsrechtliche Vereinbarung“**

Vortrag am 14. März 2024

Dr. Dirk Selzer ist Professor an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim und externer Berater bei der Arbeitsrechtskanzlei Wolff/Schultze/Kieferle in München. Er hielt einen sozialrechtlichen Vortrag zu dem aktuellen Thema „Das neue Qualifizierungsgeld – sozialrechtliche Grundlagen und kollektivarbeitsrechtliche Vereinbarung“.

Einleitend stellte der Referent die Änderungen im Weiterbildungsgesetz vor und rückte dabei die §§ 82 a bis c SGB III in den Fokus. Diese Vorschriften treten zum 01.04.2024 in Kraft und regeln das neue Qualifizierungsgeld. Im Allgemeinen Teil seines Vortrags zeigte Professor Dr. Selzer zunächst die Motive des Gesetzgebers und den Anpassungsbedarf für Betriebe durch ökologische Transformation, Digitalisierung und demographischen Wandel auf. In diesem Zusammenhang wurde auch der Betriebsbegriff diskutiert. Aus den bisherigen Regelungen zur Fortentwicklung der Förderung der beruflichen Weiterbildung werde deutlich, dass sich der Gesetzgeber von Präventionsgedanken leiten lasse. Ziel sei es, durch Weiterbildung eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und dadurch bereits das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu verhindern. Anschließend verschaffte der Vortragende den Zuhörerinnen und Zuhörern einen Überblick über die neuen Regelungen zum Qualifizierungsgeld. § 82 a SGB III legt die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen, die Trägerschaft sowie die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme fest. § 82 b SGB III regelt die Höhe und die Bemessung des Qualifizierungsgeldes. § 82 c SGB III beschäftigt sich mit der Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers.

Im zweiten Teil seines Vortrags warf Professor Dr. Selzer die Frage auf, ob es sich bei dem Qualifizierungsgeld lediglich um ein anders genanntes Transformationskurzarbeitergeld handle. Für die Beantwortung dieser Frage zeigte der Referent die Struktur der Ansprüche auf Kurzarbeitergeld, die sich grundlegend aus § 95 SGB III ergeben und auf den unterschiedlichen Ursachen für den Arbeitsausfall beruhen, auf. Daran anknüpfend zeigte Professor Dr. Selzer die Unterschiede zwischen dem Qualifizierungsgeld und dem Kurzarbeitergeld auf. Im Gegensatz zu §§ 95, 101 SGB III muss für die Bewilligung von Qualifizierungsgeld kein Arbeitsausfall eintreten; die Weiterbildung soll vielmehr die Weiterbeschäftigung im Betrieb ermöglichen. In Abgrenzung zu § 111 SGB bedarf es keines dauerhaften Arbeitsplatzwegfalls. Der Vortragende kam dementsprechend zu dem Ergebnis, dass das Qualifizierungsgeld zwar der Idee des Transformationskurzarbeitergeldes entspreche, es jedoch dogmatisch bei der beruflichen Weiterbildung zu verordnen sei. Es handle sich um eine Ermessensleistung.

Sodann verwies Professor Dr. Selzer auf die wesentlichen Unterschiede zwischen § 81, § 82 und dem neuen § 82 a SGB III. Wichtig sei auch, dass sich Förderleistungen nach § 82 a und § 82 SGB III gegenseitig ausschließen.

Schließlich wurde die kollektivrechtliche Regelungsnotwendigkeit hervorgehoben. Ziel der Neuerungen sei es auch, Anreize zu schaffen, die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten kollektivarbeitsrechtlich zu regeln. Es bedürfe insbesondere einer kollektivrechtlichen Regelung, die Kriterien für einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf festlege und damit Klarheit schaffe, was unter diesem Begriff zu verstehen sei. Darüber hinaus müssten in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag auch Perspektiven zur nachhaltigen Beschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer im Betrieb dargelegt werden. Professor Dr. Selzer wies auf die Möglichkeit, kollektivrechtliche Regelungen zur Aufstockung des Qualifizierungsgeldes zu treffen, hin und zeigte praktische Beispiele für deren Umsetzung auf.

Für die folgende Diskussion warf der Vortragende mehrere Thesen in den Raum, wodurch neben der Überkomplexität der Förderleistungen bei der beruflichen Weiterbildung und dem Wunsch nach Vereinfachung, auch die kollektivrechtliche Regelungsnotwendigkeit als weitgehend zwingender Tatbestandsvoraussetzung erörtert wurde. Abschließend wurde über die Frage der Risikoverteilung debattiert und überlegt, ob es durch die Neuregelung zu einer weitgehenden Verlagerung der unternehmerischen Verantwortung bzgl. der hinreichenden Qualifikation der Arbeitnehmer auf die Solidargemeinschaft des SGB III komme. Insgesamt zeigte sich eine offensichtliche Unzufriedenheit mit dem neu verabschiedeten Qualifizierungsgeld.

Christiane Waschke  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin