



Qualifizierung von Beschäftigten in der digitalen Transformation

Leitfaden zur Weiterbildungsförderung nach
QCG und Folgegesetzen für Unternehmen

Auf einen Blick

QCG-Leitfaden

Weiterbildung ist der Schlüssel, um die Transformation der Arbeitswelt aktiv zu gestalten und Fachkräfte zu sichern. Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) und seinen Folgegesetzen können Unternehmen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern lassen. Dieser Leitfaden zeigt, wie das in der Praxis gelingt – von der ersten Idee bis zur Bewilligung.

Die Eckdaten

- **Voraussetzungen:** mehr als 120 Stunden, Träger und Maßnahme nach AZAV zertifiziert, letzter Berufsabschluss mindestens 2 Jahre her.
- **Förderhöhe:** Unterteilt in Zuschuss zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschuss. Höhe abhängig von Betriebsgröße und individuellen Voraussetzungen. Bis zu 100 Prozent Förderquote sind möglich.
- **Antrag:** In der Regel 4 bis 8 Wochen von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Bewilligung. Zuständig ist Agentur für Arbeit. Förderung ist Ermessensleistung, in der Regel kein Rechtsanspruch.

Was der Leitfaden bietet

- **Alles zur Förderung auf einen Blick:** Alle Informationen auf vier Seiten
- **Fördervoraussetzungen prüfen:** Welche Weiterbildungen und welche Beschäftigten förderfähig sind. Inklusive Entscheidungshilfe für eine schnelle Ersteinschätzung.
- **Einschätzung zur Fördersumme:** Fördersätze, Berechnung und Kalkulationsszenarien Schritt für Schritt erklärt.
- **Antrag erfolgreich stellen:** Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung mit Praxistipps aus der Bitkom-Mitgliedschaft, von der Vorhabenidentifikation bis zur Auszahlung.
- **Aus Erfahrung lernen:** Unternehmen berichten, was im Antragsprozess funktioniert hat und was nicht.

Direkt starten: der Bitkom-Qualifizierungsrechner

In wenigen Schritten zur ersten Orientierung: Der **Bitkom-Qualifizierungsrechner** zeigt unverbindlich, wie hoch die Förderung in Ihrem konkreten Fall ausfallen könnte.

35%

der Unternehmen qualifizieren Beschäftigte aus anderen Bereichen für IT-Berufe ([Bitkom Research 2026](#))

Inhalt

Einleitung	4
Die Förderung auf einen Blick	8
Fördervoraussetzungen	12
Weiterbildung	12
Beschäftigte	13
Berechnung der Förderung	15
Ermessensleistung zu festen Förderkonditionen	15
Bestimmung der Betriebsgröße	16
Berechnung der Fördersumme	16
Kalkulationsszenarien	19
Antragstellung	22
1. Schritt: Weiterbildungsvorhaben identifizieren	22
2. Schritt: Über Fördermöglichkeiten informieren und beraten lassen	23
3. Schritt: Ausfüllen der Antragsformulare	24
4. Schritt: Bewilligung	27
Erfahrungsberichte	29
Die Zukunft der Weiterbildungsförderung	33
Anhang: Förderprogramme der Bundesländer	35

Einleitung

Bedeutung von Weiterbildung in der Transformation der Arbeitswelt

Die Transformation unserer Arbeitswelt ist in vollem Gange. Kaum jemand wird im Jahr 2030 noch so arbeiten wie heute. Die Digitalisierung, aber auch andere gesamtgesellschaftliche Entwicklungen führen dazu, dass Anforderungen sich verändern, ganze Berufsfelder neu entstehen oder sich grundlegend anders ausrichten.

Schon jetzt ist deutlich, welche wirtschaftlichen Auswirkungen ein Mangel an qualifizierten Fachkräften haben kann. Eine **immer größer werdende Fachkräftelücke** bedeutet einen Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand. Die Digitalwirtschaft ist besonders betroffen. 2025 waren branchenübergreifend rund 109.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt. Im Jahr 2040 könnten laut Bitkom-Berechnungen ohne gebündelte Maßnahmen rund 663.000 IT-Fachkräfte fehlen¹. Neben der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ist die **Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials zentral**, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Bereits jetzt nutzen 35 Prozent aller Unternehmen Weiterbildungsprogramme, um Beschäftigte aus anderen Bereichen für IT-Berufe zu qualifizieren. Das ist für Unternehmen die mit Abstand wichtigste Maßnahme gegen den IT-Fachkräftemangel².

Weiterbildung ist der Schlüssel, um die Transformation der Arbeitswelt aktiv zu gestalten und Fachkräfte zu sichern. Sie macht die **Chancen der Digitalisierung für die Gesellschaft nutzbar**. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren, indem sie sich zukunftsrelevante Kompetenzen erschließen. Denn Weiterbildung bereitet die Beschäftigten von heute auf die Arbeit von morgen vor und stellt ausreichend Fachkräfte für die Herausforderungen der Zukunft sicher.

Weiterbildung ist in Deutschland zum Großteil betrieblich finanziert, und es besteht Einigkeit darüber, dass allein den betrieblichen Interessen dienende Weiterbildungen auch durch Betriebe finanziert werden. Dennoch stellen Transformationsprozesse die Wirtschaft vor Herausforderungen. Deswegen arbeiten Wirtschaft und Politik in Form von geförderter Weiterbildung für Beschäftigte zusammen, um Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten und Fachkräfte zu sichern.

Es gilt, die Chancen der Weiterbildungsförderung für die digitale Transformation der Arbeitswelt und für die Digitalwirtschaft besser zu nutzen. Dieser Leitfaden unterstützt Unternehmen und Beschäftigte dabei.

109.000

Stellen für IT-Fachkräfte waren in deutschen Unternehmen 2025 unbesetzt. Laut einer Bitkom-Studie.

¹ Bitkom (2025): In Deutschland fehlen weiterhin mehr als 100.000 IT-Fachkräfte

² Bitkom (2025): Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte

Weiterbildungsförderung für Beschäftigte

Angesichts der Transformation der Arbeitswelt hat der Gesetzgeber 2019 das Qualifizierungschancengesetz beschlossen. Es ermöglichte die Förderung von Weiterbildungen für Beschäftigte. Es wurde 2020 durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz und zuletzt 2024 im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung erweitert. Die so entstandenen **Regelungen zur Beschäftigtenqualifizierung** sind in **§ 81 und § 82 des SGB III** gefasst, es wird aber in der Praxis oft aufgrund des Ursprungsgesetzes von einer **Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz (QCG)** gesprochen. **Aufgrund dieser etablierten Bezeichnung verwenden wir den Begriff QCG auch in diesem Leitfaden.**

Unternehmen und ihre Beschäftigten sollen mit der Förderung dabei unterstützt werden, sich an den technologischen Wandel und die Digitalisierung anzupassen. Ziel ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, auch in Zukunft am Arbeitsmarkt bestehen und ihre Arbeitsplätze sichern zu können.

Mit der Einführung des QCG offenbarten sich Probleme in der Umsetzung. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen³ zu Beginn eine geringe Nutzung und Bekanntheit des Förderinstruments, insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben. Insbesondere aufgrund der neuen Bedingungen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2024 stieg die Zahl der Eintritte in die Beschäftigtenförderung 2024 um knapp 35% im Vergleich zum Vorjahr und hat sich Stand August 2026 mit leichtem Rückgang auf hohem Niveau eingependelt⁴. Das QCG ist zu einem zentralen Instrument der Gestaltung der Transformation auf dem Arbeitsmarkt geworden.

67.788

Beschäftigte haben zwischen Mai 2025 und April 2026 eine geförderte berufliche Weiterbildung begonnen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Stimme aus der Praxis



Björn Krienke

Vorsitzender der Geschäftsführung, Agentur für Arbeit Frankfurt am Main

In der Stadt Frankfurt am Main als dynamischem Wirtschaftszentrum und Herzstück der Metropolregion wird die Transformation auf dem Arbeitsmarkt auf besondere Art und Weise spürbar. Das gilt ebenso für die damit verbundenen Herausforderungen. Wir erleben täglich, wie **gezielte Weiterbildung Beschäftigte fit für neue Anforderungen macht** und Unternehmen dabei unterstützt, zukunftsfähig zu bleiben. **Das QCG ist ein zentraler Hebel für die erfolgreiche Gestaltung dieses Wandels.** Wenn Betriebe und Beschäftigte die Chancen des QCG nutzen, entstehen neue Perspektiven - für den Einzelnen, für die Wirtschaft und für die gesamte Region.

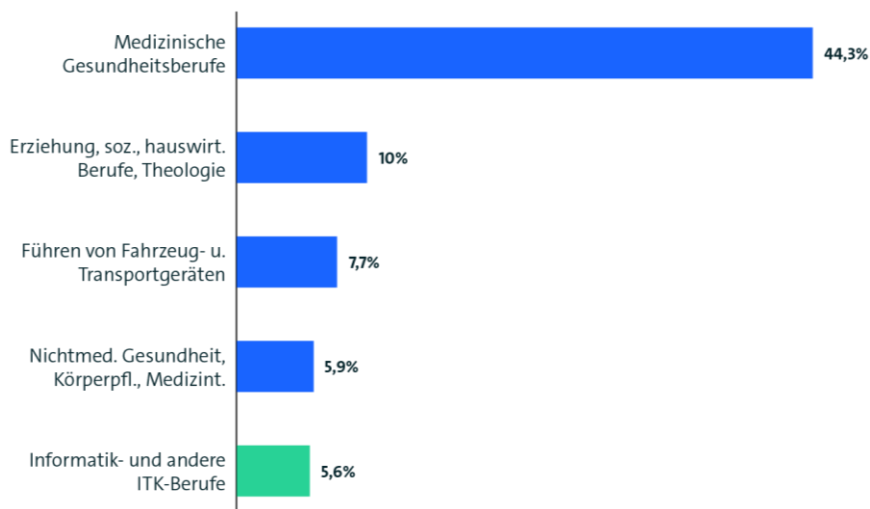
³ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben.

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Einsatzfelder in der digitalen Transformation der Arbeitswelt

Die bereits geförderten Weiterbildungen konzentrieren sich allerdings bisher auf bestimmte Branchen. Nur 5,6 Prozent der geförderten Weiterbildungen zwischen Mai 2025 und April 2026 fanden im Bereich der Informatik und ITK-Berufe statt. **Die Digitalwirtschaft schöpft das Potenzial der Weiterbildungsförderung zur Sicherung von Fachkräften bisher nicht aus.** Dabei bestehen zahlreiche Chancen für die digitale Transformation der Wirtschaft. Der Leitfaden richtet sich daher **gezielt an Unternehmen der Digitalwirtschaft**, um dieses Potenzial besser und einfacher nutzbar zu machen.

Eintritte in die Beschäftigtenqualifizierung von Mai 2025 – April 2026 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Gleitende Jahressumme. Stand August 2026.

Ein praxisnahes Beispiel für den gezielten Einsatz von Fördermitteln liegt im Aufbau von gefragten **Data Analytics & KI-Kompetenzen**. Viele Unternehmen sammeln bereits viele Daten – doch es fehlt an Mitarbeitenden, die diese sinnvoll auswerten und für fundierte Entscheidungen nutzbar machen.

Der **Aufbau grundlegender Digitalkompetenzen** ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe entlang der gesamten Bildungskette und ein zentrales Handlungsfeld der beruflichen Bildung mit Relevanz für nahezu alle Beschäftigten.

Die Weiterbildungsförderung lässt sich auch mit **Recruiting-Herausforderungen** verbinden. Neue Mitarbeitende können bereits ab dem ersten Arbeitstag an einer geförderten Weiterbildung teilnehmen, um gezielt in **Zukunftskompetenzen** geschult zu werden. Das signalisiert nicht nur eine klare Entwicklungs- und Lernkultur, sondern stärkt auch die Arbeitgebermarke und bindet Talente langfristig ans Unternehmen.

Aufbau des Leitfadens

Der Leitfaden gibt zunächst einen **kompakten Überblick** mit allen Informationen zur Förderung, die Sie für ein erstes Beratungsgespräch brauchen. Es folgen **detailliert und anschaulich aufbereitete Informationen für Expertinnen und Experten** zu Fördervoraussetzungen, der Berechnung der Förderung und zur Antragstellung. **Best-Practice-Beispiele und Erfahrungsberichte** ermutigen zur Nutzung des Förderinstruments.

Immer wieder finden Sie im Leitfaden solche Boxen mit Stimmen und Tipps aus der Praxis.

Der Leitfaden richtet sich damit einerseits an **Betriebe** – insbesondere aus der Digitalwirtschaft. Sei es im Rahmen von Change Management, bei der systematischen Unterstützung des Kompetenzaufbaus, der beruflichen Weiterentwicklung Beschäftigter oder zur Anpassung an den Strukturwandel und die digitale Transformation: Die Einsatzmöglichkeiten der Weiterbildungsförderung sind vielseitig. Gleichzeitig stellt der Leitfaden **Bildungsanbietern** und **beratenden Organisationen** alle Informationen zur Verfügung, um Unternehmen kompetent zu informieren. Auch für **Beschäftigte**, die selbst eine geförderte Weiterbildung wahrnehmen wollen, kann dieser Leitfaden zentrale Informationen bereitstellen.

Die Förderung auf einen Blick

Ziel der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz und Folgegesetzen ist die gezielte Unterstützung Beschäftigter und Betriebe bei der Qualifizierung für den Arbeitsmarkt der Zukunft. Dieser Abschnitt gibt einen **Überblick**. Details finden sich in den folgenden Kapiteln. Zuständig für die Anträge und Auszahlung der Förderung ist die **Agentur für Arbeit**.

Bei der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte handelt es sich um eine Ermessensentscheidung. Es besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Förderung. Die Entscheidung, ob gefördert wird oder nicht, hängt immer von einer individuellen Einzelfallprüfung der Agentur für Arbeit ab.

Die Weiterbildungsförderung umfasst einerseits die **Übernahme der Weiterbildungskosten** (z. B. für einen Lehrgang) für den einzelnen Beschäftigten (Arbeitnehmerförderung) und andererseits die Gewährung von **Arbeitsentgeltzuschüssen** für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber (Arbeitgeberleistung). Die Förderung erfordert grundsätzlich eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers.

Je nach Bedingungen kann die Förderquote für Lehrgangskosten bei **bis zu 100 Prozent** liegen. Dies ist maßgeblich von der Betriebsgröße abhängig und wird von weiteren Faktoren beeinflusst. Es gibt höhere Fördersätze für Menschen ab 45 und schwerbehinderte Menschen. Wenn mit der **Weiterbildung ein Berufsabschluss nachgeholt oder eine Teilqualifizierung angestrebt wird**, gelten andere Bedingungen und potenziell höhere Fördersätze.

Förderzuschüsse im Überblick

	 <50 Beschäftigte Kleinstunternehmen	 <500 Beschäftigte Kleine und mittlere Unternehmen	 >500 Beschäftigte Größere Unternehmen	 Nachholen eines Berufsabschlusses
Lehrgangskosten- zuschuss	bis zu 100% bis zu 100% ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen	50% oder 55%*	25% oder 30%*	100%
Arbeitsentgelt- zuschuss (während der Weiterbildung)	75% oder 80%*	50% oder 55%*	25% oder 30%*	bis zu 100%

*Erhöhung der Basiszuschüsse um fünf Prozentpunkte bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglichen Regelung

Qualifizierungsrechner

Mit dem Bitkom Qualifizierungsrechner können Sie in wenigen Schritten eine erste Orientierung zur für Ihren Fall mögliche Fördersumme errechnen. Klicken Sie dafür auf das untenstehende Bild.



Dieser Rechner kann die für eine behördliche Entscheidung nach den §§ 81 ff. SGB III maßgeblichen Umstände des Einzelfalls nicht hinreichend berücksichtigen. Die bereitgestellten Informationen dienen daher ausschließlich der allgemeinen Information und stellen keine Rechtsberatung dar. Für die sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität der berechneten Ergebnisse wird keine Haftung übernommen. Die Verwendung des Rechners liegt in der eigenen Verantwortung des Benutzers.

Beispielhaftes Ergebnis

Ihre mögliche Förderung:

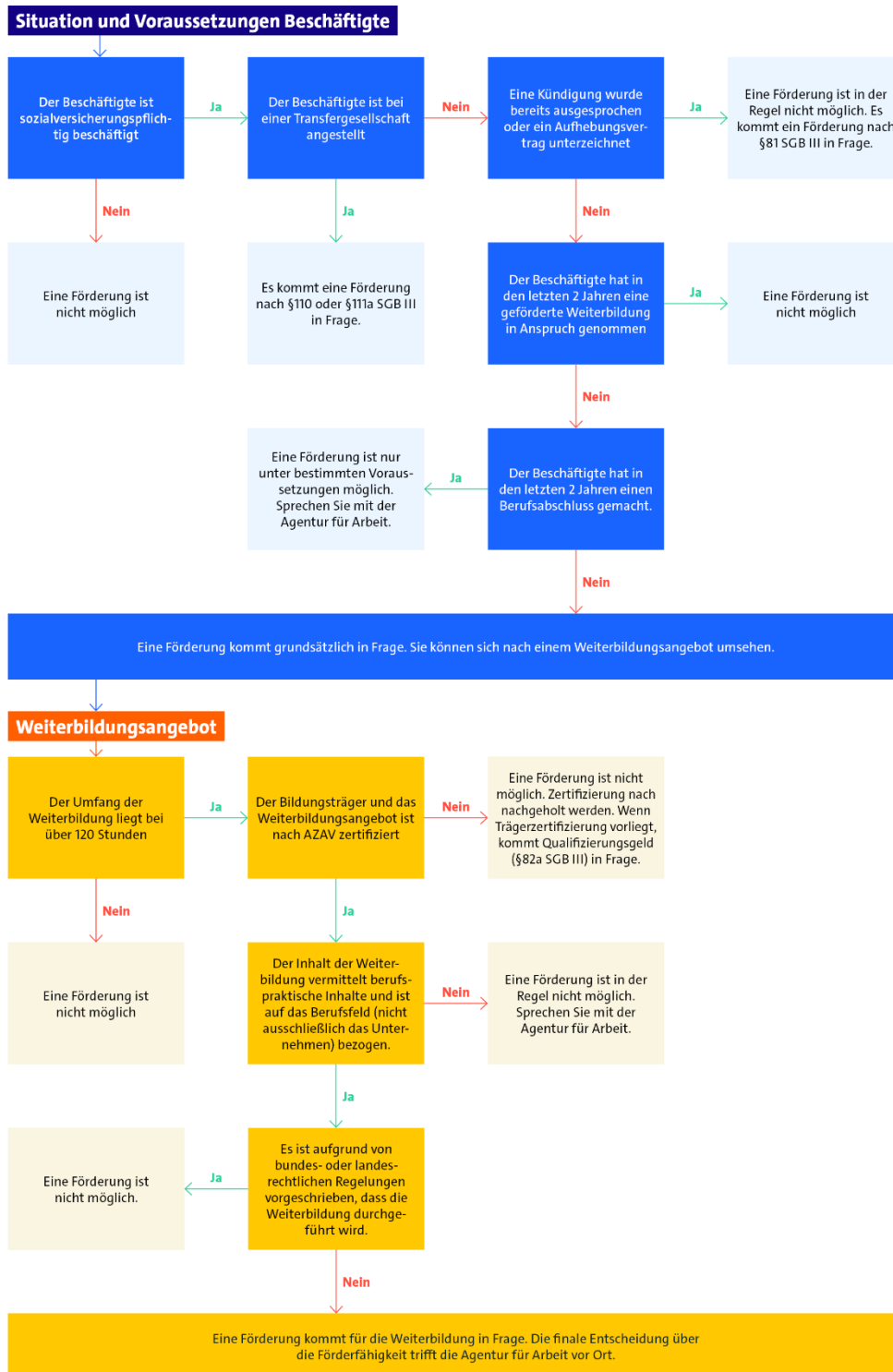


Fördervoraussetzungen

Um die Förderung in Anspruch nehmen zu können, muss die Weiterbildung einige **Fördervoraussetzungen** erfüllen, z. B. bestimmte inhaltliche Anforderungen. Die Weiterbildung muss zusätzlich **mehr als 120 Stunden** umfassen und sowohl der Weiterbildungsträger als auch die Weiterbildung selbst müssen nach bestimmten Regeln – der sogenannten AZAV – **zertifiziert** sein. Die letzte geförderte berufsbildende Maßnahme sowie der letzte Berufsabschluss des Beschäftigten müssen **mindestens 2 Jahre zurückliegen**.

Gehen Sie immer **ergebnisoffen in eine Beratung** mit dem regionale Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit. Auch wenn die Voraussetzungen für eine Förderung nach dem QCG und Folgegesetzen nicht möglich ist, gibt es andere Fördermöglichkeiten, die für Ihren Fall in Frage kommen könnten.

Entscheidungshilfe: Könnte die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte nach §82 SGB III (QCG) in meinem Fall in Frage kommen?



Das Rezept für einen erfolgreichen Antrag

Anträge auf die Beschäftigtenqualifizierung können in einem **Einzelantrag** individuell für eine Person oder in einem **Sammelantrag** für mehrere Beschäftigte gleichzeitig gestellt werden. Aus der Bitkom Mitgliedschaft haben wir folgende Tipps für einen erfolgreichen Antrag gesammelt:

- Insbesondere bei Ihrem ersten Antragsprozess ist es wichtig, **ausreichend zeitlichen Vorlauf** einzuplanen. Sehen Sie direkt zu Beginn die Antragsunterlagen ein und sammeln Sie alle Informationen so bald wie möglich. Im Beratungsgespräch mit der Agentur für Arbeit sollten alle Fragen zu Antragsunterlagen und dem Zeitplan geklärt werden.
- Beschäftigte und Unternehmen müssen beide einer Weiterbildung zustimmen, um eine Förderung erhalten zu können. **Gewinnen Sie Ihre Beschäftigten** für die Weiterbildung und **entscheiden Sie gemeinsam** über Format, Ziel und Timing der Weiterbildung.
- Bauen Sie eine **langfristige Beziehung zum Arbeitgeber-Service** auf. Transparente Kommunikation über Ihre konkrete Situation, Bedenken und offene Fragen helfen dabei, Ihnen die bestmögliche Beratung bereitzustellen. Der Arbeitgeber-Service kann auch bei anderen Aspekten, etwa der Vermittlung von Beschäftigten für offene Stellen, hilfreich sein.
- Nehmen Sie die **Unterstützung des Bildungsträgers** Ihrer Weiterbildung in Anspruch. Hier liegt oft schon viel Vorerfahrung zum Antragsprozess vor, typische Stolpersteine und Lösungsmöglichkeiten sind bereits bekannt. Oft besteht auch seitens des Bildungsträgers ein Kontakt zur Agentur für Arbeit, den Sie nutzen können.

Nächste Schritte

Der Leitfaden stellt Ihnen weitere **detaillierte Informationen** bereit. Springen Sie mit den folgenden Links zu den Kapiteln:

- [Fördervoraussetzungen](#)
- [Berechnung der Förderung](#)
- [Antragstellung](#)

Lesen Sie gerne weiter oder kontaktieren Sie jetzt direkt Ihre Ansprechperson beim regionalen Arbeitgeber-Service. Nutzen Sie dafür die folgenden Kontaktmöglichkeiten:

- [eServices der Agentur für Arbeit](#)
- (0)800 4 5555 20 (gebührenfrei)
- [E-Mail-Formular](#)

Fördervoraussetzungen

Um die Förderung nach dem QCG und Folgegesetzen in Anspruch zu nehmen, müssen das Weiterbildungsangebot und die sich weiterbildenden Beschäftigten verschiedene Voraussetzungen erfüllen.

Die Förderung ist eine **Ermessensleistung**. Das bedeutet, dass eine Förderentscheidung immer eine individuelle Einzelfallentscheidung der zuständigen Person der Agentur für Arbeit ist. **Auch wenn alle Fördervoraussetzungen erfüllt sind, besteht kein Rechtsanspruch auf eine Förderung.** Ausnahme ist die Förderung zum Nachholen eines Berufsabschlusses und die Förderung einer Teilqualifizierung, hier besteht für geringqualifizierte Beschäftigte in der Regel ein Rechtsanspruch. Alle Details zu Regelungen der Fördervoraussetzungen finden sich in der entsprechenden Fachlichen Weisung der Agentur für Arbeit.

Grundsätzlich gilt:

- Sowohl Beschäftigter als auch Unternehmen müssen der Weiterbildung zustimmen.
- Eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers wird vorausgesetzt.

Neben der Förderung nach QCG und Folgegesetzen gibt es weitere Möglichkeiten der staatlichen Förderung für eine Weiterbildung Beschäftigter. Diese haben andere Fördervoraussetzungen und könnten in Ihrer Situation ebenfalls passend sein. In der Beratung des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit erhalten Sie umfassende und passgenaue Informationen.

Weiterbildung

Der **Umfang** der Weiterbildung muss über 120 Stunden liegen. Damit sind Unterrichtseinheiten von 45 Minuten gemeint. Diese sind nicht zwingend am Stück zu absolvieren. Förderfähig sind grundsätzlich **alle Weiterbildungsformate** – ob in Präsenz, hybrid oder rein digital. Für Online-Anbieter gelten dabei besondere Qualitätsanforderungen. So müssen detailliertere Stundenpläne sowie genaue Nachweise über die Durchführungs- und Betreuungsform vorgelegt werden.

Der Bildungsträger und die Weiterbildungsmaßnahme müssen nach der AZAV **zertifiziert** sein.

Exkurs: AZAV-Zertifizierung

Die Zulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist ein Qualitätsnachweis für Bildungsträger, die eine Förderung für ein Weiterbildungsangebot von der Agentur für Arbeit erhalten. Sie wird nicht von der Agentur selbst, sondern von sogenannten fachkundigen Stellen vergeben. Der Bildungsträger weist aus, ob er als Träger und der spezifische Kurs über die Zertifizierung verfügt.

Der **Inhalt des Weiterbildungsangebots** muss einen berufsfachlichen Charakter haben. Die Inhalte müssen über kurzfristige, arbeitsplatzbezogene Maßnahmen hinausgehen. Sie ist also nicht auf konkrete Anforderungen des Arbeitsplatzes bezogen (z. B. Kenntnisse zu einer spezifischen Software, die nur im Betrieb eingesetzt wird). Die Weiterbildung fördert die Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktattraktivität des Beschäftigten allgemein.

Eine Förderung ist grundsätzlich **nicht möglich**, wenn:

- Eine Weiterbildung zu einem Berufsabschluss führt, der nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Aufstiegs-BAföG) gefördert werden könnte. Das gilt z. B. für Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in bzw. geprüfter Berufsspezialist/in oder Bachelor Professional/Master Professional.
- Der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist, eine Weiterbildung durchzuführen.
- Es sich um einen allgemeinbildenden Kurs ohne berufsfachlichen Charakter handelt.
- Es sich um eine arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierung (z. B. kurze Einweisungsschulung) handelt.

Tipp aus der Praxis

2 Zentrale Fragen zur Förderfähigkeit des Inhalts einer Weiterbildung

- Kann das vermittelte Wissen auch in einem anderen Betrieb verwendet werden?
- Kann der Geschäftsbetrieb im Unternehmen auch ohne die Weiterbildung aufrechterhalten werden?

Wenn **beide Fragen mit Ja** beantwortet werden können, ist die Weiterbildung höchstwahrscheinlich förderfähig.

Beschäftigte

Es sind nur Weiterbildungen von Beschäftigten in **sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis** förderfähig. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf **in den letzten 2 Jahren** vor Antragstellung nicht an einer geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Bei einer Qualifizierung, die bei einem anderen Arbeitgeber nahtlos fortgeführt wird, muss nicht 2 Jahre gewartet werden.

Ausnahme: Die Wartezeit von 2 Jahren gilt nicht für geringqualifizierte Beschäftigte, die einen Abschluss nachholen.

Der letzte Berufs- oder Studienabschluss muss ebenfalls **mindestens 2 Jahre** zurückliegen. Ein solcher Abschluss liegt dann vor, wenn er offiziell anerkannt ist **und** mindestens 2 Jahre Lernen oder Ausbildung voraussetzt.

Ausnahmen können hier auftreten, wenn ein Beschäftigter berufsfremd beschäftigt wird oder den erlernten Beruf z. B. aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann. Sprechen Sie über Ihren individuellen Fall immer mit dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit.

Voraussetzungen für eine Förderung sind, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht. Im Falle eines **Jobwechsels** kann die Förderung der Weiterbildung aber für die beschäftigte Person weiterlaufen. Der neue Arbeitgeber muss dem zustimmen und die Kofinanzierung leisten. **Beschäftigte mit einem befristeten Aufenthaltstitel** können unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden, sofern der Arbeitsmarktzugang erhalten bleibt.

Exkurs: Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III

Das Qualifizierungsgeld wurde 2024 mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und ist das Schwesterprogramm des QCG. Es richtet sich gezielt an Betriebe im Strukturwandel.

Qualifizierungsgeld ist eine **Entgeltersatzleistung**. Die Agentur für Arbeit ersetzt Beschäftigten während der Weiterbildung einen Teil des ausfallenden Arbeitsentgelts in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent bei Beschäftigten mit Kindern.

Es muss ein **strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf** von 20 Prozent der Beschäftigten nachgewiesen werden (bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten: 10 Prozent). Der Bedarf muss in einer **Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag** verankert sein.

Das Potenzial bleibt noch weitgehend ungenutzt: Im Jahr 2025 wurden 140 Beschäftigte über das Qualifizierungsgeld gefördert (Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

Zu der Frage, ob das Qualifizierungsgeld in Ihrem Fall in Frage kommt und eine sinnvolle Alternative zum QCG sein kann, erhalten Sie gezielte Beratung vom Arbeitgeberservice Ihrer Agentur für Arbeit.

Berechnung der Förderung

Die Förderung unterteilt sich in den Zuschuss zu Lehrgangskosten und den Arbeitsentgeltzuschuss. Die Höhe der Förderung ist von der Betriebsgröße, individuellen Faktoren des Beschäftigten und dem Vorhandensein eines Tarifvertrags abhängig. Alle Details zur Berechnung der Förderung finden sich in der entsprechenden Fachlichen Weisung der Agentur für Arbeit.

Die Weiterbildungsförderung umfasst:

Übernahme der Weiterbildungskosten

Die Agentur für Arbeit übernimmt für den einzelnen Beschäftigten einen Anteil der Kosten, die für die Weiterbildung anfallen (Arbeitnehmerförderung).

Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)

Die Agentur für Arbeit trägt einen Teil der Lohnkosten bei weiterbildungsbedingten Arbeitsausfallzeiten (Arbeitgeberleistung).

Fördersätze

	 <50 Beschäftigte Kleinstunternehmen	 <500 Beschäftigte Kleine und mittlere Unternehmen	 >500 Beschäftigte Größere Unternehmen	 Nachholen eines Berufsabschlusses
Lehrgangskosten- zuschuss	bis zu 100% bis zu 100% ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen	50% oder 55%*	25% oder 30%*	100%
Arbeitsentgelt- zuschuss (während der Weiterbildung)	75% oder 80%*	50% oder 55%*	25% oder 30%*	bis zu 100%

*Erhöhung der Basiszuschüsse um fünf Prozentpunkte bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglichen Regelung

Ermessensleistung zu festen Förderkonditionen

Wie im Kapitel zu den Fördervoraussetzungen bereits erläutert, ist die Weiterbildungsförderung nach QCG und Folgegesetzen eine Ermessensleistung. Ob eine Förderung erfolgt, ist eine individuelle Einzelfallentscheidung. Es besteht kein Rechtsanspruch, dass eine Förderung stattfindet.

Ist eine Förderentscheidung gefallen, gelten allerdings **feste Förderkonditionen**. Es besteht in der Regel **kein Ermessensspielraum bei den Fördersätzen**. Feste

Es gibt drei Ausnahmen:

- Dient die Förderung zum **Nachholen eines Berufsabschlusses oder dem Abschluss einer Teilqualifizierung**, kann der Arbeitsentgeltzuschuss unabhängig von der Unternehmensgröße auf 100 Prozent Förderquote erhöht werden. Dieser erhöhte Fördersatz ist allerdings eine Ermessensleistung und wird im Einzelfall entschieden.
- Bei **Kleinstunternehmen (<50 Beschäftigte)** soll der Lehrgangskostenzuschuss bei 100 Prozent liegen. Er kann im Einzelfall aber niedriger ausfallen.

- Bei **Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder über 45 Jahren** in kleinen und mittleren Unternehmen soll der Lehrgangskostenzuschuss bei 100 Prozent liegen. Er kann im Einzelfall aber niedriger ausfallen.

Erhöhter Fördersatz bei einem Tarifvertrag

Ist die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag verankert, werden die Fördersätze um 5 Prozentpunkte erhöht. Dies gilt sowohl für den Zuschuss für Lehrgangskosten als auch den Arbeitsentgeltzuschuss.

Bestimmung der Betriebsgröße

Die Betriebsgröße ist entscheidend für die Höhe der Fördersätze. Bei der Anzahl der Mitarbeitenden gilt das **Vollzeitäquivalent**. Dies wird im Antragsformular abgefragt. Die Agentur für Arbeit hat eine interne Datenbank zur Überprüfung der Angaben. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und geringfügig Beschäftigte werden nicht berücksichtigt.

Alle Partnerunternehmen bzw. verbundenen Unternehmen zählen bei der Betriebsgröße hinzu. Unternehmen zählen als verbunden, wenn sie zu einem Konzern gehören und Zugang zu finanziellen oder sonstigen Ressourcen haben, auf die Wettbewerber nicht zugreifen können. Vollständig voneinander unabhängige Unternehmen können also auch trotz eines teilweise geteilten Namens unter Umständen als unabhängig betrachtet werden.

Grundsätzlich zählen nur Beschäftigte in Deutschland, die Größe eines international tätigen Konzerns kann aber in einer Ermessensentscheidung bei der Bewilligung der Förderung in Betracht gezogen werden.

Berechnung der Fördersumme

Zur Berechnung der Fördersumme werden die nach den oben dargestellten Kriterien ermittelten Fördersätze mit den zu fördernden Kosten verrechnet.

Zuschuss zu den Lehrgangskosten

Hier werden die Kosten für die Weiterbildung mit dem Fördersatz verrechnet. Es ergibt sich folgende Formel: **Lehrgangskosten x Fördersatz**

Arbeitsentgeltzuschuss

Die Berechnung des Arbeitsentgeltzuschusses ergibt sich aus der folgenden Formel:
(Berücksichtigtes Bruttogehalt + 20%) x Teilzeitfaktor x Fördersatz

Berechnung des berücksichtigten Bruttogehalts

Das berücksichtigte Bruttogehalt muss nicht zwangsläufig dem auf dem Lohnzettel angegebenen, tatsächlich gezahlten Gehalt entsprechen. Bei der Berechnung des

Einkommens, das als Grundlage für den Arbeitsentgeltzuschuss angesetzt wird, sind mehrere Regelungen zu beachten⁵.

Es wird die Gesamthöhe des Gehalts für die Dauer der Weiterbildung errechnet. Verdient ein Beschäftigter beispielsweise 50.000€ im Jahr und die Weiterbildung dauert 3 Monate, verdient er in der Zeit der Weiterbildung 12.500€, die als Bruttogehalt berücksichtigt werden.

Es wird nur **regelmäßiges Gehalt** zur Berechnung herangezogen. Einmalige Bonuszahlungen, Weihnachtsgeld, Zulagen und Provisionen sowie variable Zulagen (z. B. variabler Sonntagszuschlag, variabler Überstundenausgleich) zählen nicht in die Bemessungsgrundlagen. Andere Entgeltbestandteile (z. B. geldwerter Vorteil, Kinderzulage, Schichtzulagen, vermögenswirksame Leistungen) können angerechnet werden, wenn sie sozialversicherungspflichtig, regelmäßig monatlich und in gleichbleibender Höhe gezahlt werden.

In Fällen, in denen im Arbeitsvertrag kein monatliches Entgelt, sondern ein Stundenlohn festgelegt wurde, folgt das monatliche Entgelt der Formel »Stundenlohn x Wochenarbeitszeit x 30 / 7«

Die Höhe des zu berücksichtigenden Bruttogehalts unterliegt unterschiedlichen **Höchstwerten**. Das berücksichtigte Bruttogehalt:

- ist grundsätzlich auf die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeits- und Rentenversicherung von 101.400€ (Stand 2026) gedeckelt.
- ist auf ein tariflich gezahltes Entgelt gedeckelt.
- Falls kein Tarifvertrag existiert: ist auf ein ortsübliches Gehalt für eine vergleichbare Tätigkeit gedeckelt. Die Höhe des ortsüblichen Gehalts entscheidet die Agentur für Arbeit.

Es greift immer der niedrigere Höchstwert.

Beispiel: Verdient ein Beschäftigter nach Tarifvertrag 120.000€ im Jahr, wird das zu berücksichtigende Bruttogehalt auf 101.400€ festgelegt.

Beispiel: Eine Beschäftigte verdient ohne tarifvertragliche Regelung 120.000€ im Jahr. Es käme eine Deckelung auf die Beitragsbemessungsgrenze in Frage. Allerdings liegt das ortsübliche Gehalt für eine vergleichbare Tätigkeit bei 81.000€. Das zu berücksichtigende Bruttogehalt wird auf 81.000€ festgelegt.

Anschließend wird eine **Pauschale für den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung von 20 Prozent** aufgerechnet.

Berechnung der Arbeitszeit für den Arbeitsentgeltzuschuss

Zur Berechnung des Arbeitsentgeltzuschusses wird die Arbeitszeit zugrunde gelegt, die ein Beschäftigter mit der Weiterbildung verbringt und daher nicht regulär arbeiten kann. Bei einer Weiterbildung in Teilzeit wird die Arbeitszeit anteilig an der regulären Gesamtstundenzahl berechnet. Es ergibt sich ein **Teilzeitfaktor**.

⁵ Die Regelungen zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt erfolgen analog zum Eingliederungszuschuss und ergeben sich aus der Fachlichen Weisung zu § 91 SGB III.

Es wird nur die Arbeitszeit für den Zuschuss in Betracht gezogen, in der ein Beschäftigter tatsächlich durch die Weiterbildung ausfällt.

Beispiel: Findet die Weiterbildung teilweise am Wochenende oder am Abend nach der Arbeitszeit statt, werden diese Zeiten nicht als Ausfallzeiten betrachtet und daher nicht für die Berechnung des Arbeitsentgeltzuschusses berücksichtigt.

Zusätzliche weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten können berücksichtigt werden, wenn z. B. längere Fahrzeiten durch die Lage des Unterrichtsortes oder der Unterrichtszeiten entstehen.

Beispiel: Ein Beschäftigter arbeitet regulär 35 Stunden/Woche. Er nimmt an 15 Stunden/Woche, also 43 Prozent seiner Arbeitszeit, an einer Weiterbildung teil. Die Agentur für Arbeit legt bei der Errechnung der Bemessungsgrundlage für den Arbeitsentgeltzuschuss also einen Teilzeitfaktor von 0.43 an.

Stimme aus der Praxis



Leo Marose

Vorstandsmitglied im Arbeitskreis Learning Solutions des Bitkom,
Geschäftsführer StackFuel

Seit 2023 unterstützen Leo Marose und sein Team Unternehmen aktiv dabei, QCG-Fördermittel zu akquirieren, um die eigene Belegschaft im Bereich Daten & KI kostenschonend weiterbilden zu können. Er tauscht sich regelmäßig mit anderen Bildungsträgern sowie lokalen Agenturen für Arbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen aus. Im Leitfaden teilt er einige Praxiserfahrungen aus der Antragsstellung sowie der konkreten Zusammenarbeit mit lokalen Agenturen für Arbeit.

Mir sind Fälle bekannt in denen Förderanträge abgelehnt wurden, weil der Lohn des Arbeitnehmers als zu hoch eingestuft wurde. Wichtig zu wissen ist aber, dass es einen Deckel gibt, welcher sich aus Beitragsbemessungsgrenze, tariflichem Entgelt oder ortsüblichem Entgelt ergeben. Bitten Sie in solchen Fällen um eine schriftliche Begründung, auf deren Grundlage Sie Einspruch einlegen können.

Kalkulationsszenarien

Die folgenden Szenarien aus der Bitkom-Mitgliedschaft geben einen praktischen Einblick, wie die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz genutzt werden kann.

Fallbeispiel 1: Kleinstunternehmen

Ein Kleinstunternehmen mit 60 Mitarbeitenden, aber 40 Vollzeitäquivalenten möchte 1 Mitarbeitende weiterbilden. Sie verdient 50.000€ im Jahr und arbeitet 40h/Woche. Es liegt kein Tarifvertrag vor. Die Weiterbildung kostet 8.338,50€ pro Person und dauert 4 Monate mit 20h/Woche.

Zuschuss zu Lehrgangskosten = Kosten des Lehrgangs x Fördersatz
Lehrgangskosten

8338,50€ x bis zu 100 Prozent = bis zu 8338,50€

Arbeitsentgeltzuschuss = (Berücksichtigtes Bruttogehalt + 20 Prozent) x
Teilzeitfaktor x Fördersatz

Berücksichtigtes Bruttogehalt = 50.000€ x 0,33 (da Weiterbildung 4 Monate dauert)

Teilzeitfaktor = 0,5 (20 Stunden/Woche Ausfall wegen Weiterbildung bei 40 Stunden/Woche vertraglicher Arbeitszeit)

Fördersatz = 75 Prozent

(16.666€ + 20 Prozent) x 0,5 x 75 Prozent = 7500 €

Gesamtfördersumme: bis zu 15.838,50€

Fallbeispiel 2: Mittelständisches Unternehmen

Ein mittelständisches Unternehmen mit 250 Beschäftigten und 200 Vollzeit-äquivalenten ein Kernteam weiterbilden. Dafür sollen 5 Personen eine 2-monatige Weiterbildung für 8.338,50€ pro Person und 1 Person eine 4-monatige Weiterbildung für 16.677€ wahrnehmen.

Der Beschäftigte mit 4-monatiger Weiterbildung ist über 45 Jahre alt (= Förderquote für Lehrgang 100 Prozent) und verdient 60.000€ im Jahr.

Die 5 Teilnehmenden der 2-monatigen Weiterbildung verdienen im Durchschnitt der Gruppe 55.000€.

Die Weiterbildung zum Data Analyst kostet 8.338,50€ pro Person. Die Weiterbildung zum Data Scientist kostet 16.677,00 €.

Zuschuss zu Lehrgangskosten = Kosten des Lehrgangs x Fördersatz Lehrgangskosten

2-monatig: 5 Personen x 8338,50€ x 50 Prozent = 20.846,25€

4-monatig: 1 Person x 16.677,00 x bis zu 100 Prozent = 16.677€

Arbeitsentgeltzuschuss = (Berücksichtigtes Bruttogehalt + 20 Prozent) x Teilzeitfaktor x Fördersatz

2-monatig: 5 Personen x (9163 + 20 Prozent) x 1 x 50 Prozent = 27.489€

4-monatig: (19.880 + 20 Prozent) x 1 x 50 Prozent = 11.928€

Gesamtfördersumme: bis zu 76.892,25€

Bei Vorliegen eines Tarifvertrags erhöhen sich die Fördersätze von 50 Prozent auf 55 Prozent. Das entspricht einer zusätzlichen Fördersumme von: **6025€**

Fallbeispiel 3: Großer Konzern

Ein großer Konzern mit weltweit 150.000 Mitarbeitenden und 20.000 davon in Deutschland hat eine langfristige Weiterbildungsstrategie und Regelungen zur Weiterbildung im Tarifvertrag. Beschäftigte können eine 4-monatige Weiterbildung in Teilzeit (50 Prozent) wahrnehmen. In einem Jahr nutzen diese Möglichkeit 40 Beschäftigte, die im Durchschnitt 62.000€ verdienen.

Die Weiterbildung kostet 8.338,50€ pro Person.

**Zuschuss zu Lehrgangskosten = Kosten des Lehrgangs x Fördersatz
Lehrgangskosten**

40 Personen x 8338,50€ x 30 Prozent = 100.062€

**Arbeitsentgeltzuschuss = (Berücksichtigtes Bruttogehalt + 20 Prozent) x
Teilzeitfaktor x Fördersatz**

40 Personen x (20.460 + 20 Prozent) x 0,5 x 30 Prozent = 147.312€

Gesamtfördersumme: 247.374€

Antragstellung

Die Antragsstellung wird oft als eine der zentralen Hürden bei der Weiterbildungsförderung nach dem QCG wahrgenommen. Unsere Schritt-für-Schritt-Anleitung und Praxistipps machen die Antragsstellung einfach und effizient. Die Antragsstellung übernimmt das Unternehmen, nicht einzelne Beschäftigte.

Stimme aus der Praxis



Leo Marose

Vorstandsmitglied im Arbeitskreis Learning Solutions des Bitkom,
Geschäftsführer StackFuel

Je nach Region und Antragsaufkommen können sich daher die lokale Bearbeitungszeit und auch die angeforderten Dokumente unterscheiden. Fragen Sie bereits zu Beginn des Antragsprozesses konkret nach, welche Dokumente benötigt werden, wie lange die voraussichtliche Bearbeitungszeit aktuell beträgt und an wen man sich kurzfristig bei Rückfragen wenden kann.

1. Schritt: Weiterbildungsvorhaben identifizieren

Suchen Sie im ersten Schritt den Kontakt mit Ihren Beschäftigten und entscheiden Sie gemeinsam über

- Entwicklungsziele
- Weiterbildungsvorhaben
- einen möglichen Startzeitpunkt (Beachten Sie dabei, dass ein Antragsprozess **in Regelfällen bis zu 8 Wochen** dauern kann. Die Antragsbearbeitung kann sich darüber hinaus je nach regionalem Aufkommen verzögern.)

Tipp aus der Praxis

Vorteile digitaler Weiterbildungsformate nutzen

Beschäftigten fällt es oft schwer, familiäre Betreuungspflichten und langen Fahrtzeiten mit einer Weiterbildung zu vereinbaren. Digitale Lern- oder Fernunterrichtsformate können gegenüber Präsenzfortbildungen in solchen Fällen hilfreich sein, um die Teilnahme von Beschäftigten zu ermöglichen. Sie lassen sich auch besser in den betrieblichen Alltag integrieren. Sprechen Sie mit Beschäftigten über Ihre Bedürfnisse und finden Sie die passende Weiterbildungsform.

Mögliche Weiterbildung recherchieren

- Suchen Sie eine Weiterbildung heraus, die inhaltlich zu den von Ihnen festgelegten Weiterbildungszielen, -form und dem gewünschten Startzeitpunkt passt.
- Achten Sie darauf, dass eine Maßnahmenummer hinterlegt ist. Dies zeigt an, dass die Maßnahme und der Träger für eine Förderung zertifiziert sind.
- Kontaktieren Sie den Bildungsträger Ihrer Weiterbildung frühzeitig, da er beim Antragsprozess unterstützen kann.

Wie finde ich eine passende Weiterbildung?

Die Plattform meinNow ist als nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung die beste erste Anlaufstelle.

2. Schritt: Über Fördermöglichkeiten informieren und beraten lassen

Informieren Sie sich im nächsten Schritt, welche Fördermöglichkeiten für Ihr Weiterbildungsvorhaben passen könnten.

- Testen Sie die Förderfähigkeit nach dem QCG und Folgegesetzen, indem Sie der Entscheidungshilfe **»Könnte die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte nach § 82 SGB III (QCG) in meinem Fall in Frage kommen?«** in diesem Leitfaden folgen.
- Nutzen Sie die Informationen der Bundesagentur für Arbeit zu finanziellen Fördermöglichkeiten und die eServices der Agentur für Arbeit.

Individuelle Beratung durch den Arbeitgeber-Service

Ein direkter Kontakt zum Arbeitgeber-Service ist wichtig für eine erfolgreiche Weiterbildungsförderung. In einem Erstgespräch werden Sie **individuell und ganzheitlich zu**

Ihrem Qualifizierungsbedarf und Weiterbildungsvorhaben beraten. Sie können so gemeinsam die richtige Fördermöglichkeit für Ihren Fall identifizieren.

Jedes Unternehmen hat eine zentrale Ansprechperson bei der Agentur für Arbeit. Falls Sie Ihre Ansprechperson noch nicht kennen, fragen Sie intern in der Personalabteilung nach oder nutzen Sie eine der folgenden Kontaktmöglichkeiten:

- (0)800 4 5555 20 (gebührenfrei)
- E-Mail-Formular

Für ein Beratungsgespräch ist keine weitere Vorbereitung notwendig, es ist aber hilfreich, wenn Sie die folgenden Informationen zum Gespräch mitbringen:

- Betriebsnummer
- Daten zur Weiterbildung:
 - Titel
 - Bildungsträger
 - Maßnahmenummer
 - Anzahl der Beschäftigten, die eine Weiterbildung wahrnehmen sollen

Die Agentur für Arbeit und der Arbeitgeber-Service haben ein umfangreiches digitales Informationsportal und die Antragsstellung kann über die eServices abgewickelt werden. Wenn kein besonderer Beratungsbedarf besteht oder Sie bereits Erfahrung mit der QCG-Förderung gesammelt haben, kann der Informations- und Antragsprozess **vollständig online** erfolgen.

Auf ein erstes Beratungsgespräch können weitere Gespräche im Antragsprozess folgen. Die Agentur für Arbeit berät Sie gerne. Hinweis: Die Agentur für Arbeit ist zur Neutralität verpflichtet und kann deshalb keine Bildungsträger oder konkrete Weiterbildungen empfehlen.

3. Schritt: Ausfüllen der Antragsformulare

Wenn die Weiterbildungsförderung nach QCG und Folgegesetzen als für Sie passende Fördermöglichkeit identifiziert wurde, erhalten Sie von Ihrer Ansprechperson im Arbeitgeber-Service oder über die eServices alle nötigen Antragsformulare.

Tipp aus der Praxis

Setzen Sie auf Ihren Bildungsträger

Nehmen Sie beim Ausfüllen der Anträge die Unterstützung des Bildungsträgers Ihrer Weiterbildung in Anspruch. Hier liegt oft schon viel Vorerfahrung zum Antragsprozess und Kontakte zur Agentur für Arbeit vor.

Zwei verschiedene Antragsarten

Es gibt zwei Formen von Anträgen: Den Einzelantrag und den Sammelantrag. Beide Anträge sind **als Online-Antrag** über die eServices der Agentur für Arbeit möglich.

Der **Einzelantrag** gilt für einen einzigen Beschäftigten, der an einer Weiterbildung teilnimmt. Das Ausfüllen der Antragsformulare dauert **in der Regel 30-60 Minuten**. Bei Folgeanträgen, wenn Sie mit dem Prozess bereits vertraut sind, etwa 30 Minuten.

Beim **Sammelantrag** wird ein Antrag für mehrere Beschäftigte gestellt, die an derselben Weiterbildung teilnehmen und einen ähnlichen Qualifizierungsbedarf haben. Eine Antragstellung dauert **in der Regel etwas länger als der Einzelantrag**, dafür ist nicht für jede Person ein eigener Antrag notwendig. Der Sammelantrag **reduziert den Aufwand für beide Seiten** deutlich. Wir raten daher dazu, wann immer möglich einen Sammelantrag zu wählen.

Informationen von Beschäftigten

Je nach Antragsart sind unterschiedliche Informationen von den Beschäftigten erforderlich. Binden Sie Ihre Beschäftigten frühzeitig in den Prozess ein und stellen Sie sicher, dass alle notwendigen Informationen vorliegen.

Beim Einzelantrag:

- Fragebogen für Beschäftigte bei Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme
- Einen **Lebenslauf**
- Eventuell: **Abschlusszeugnisse**

Beim Sammelantrag:

- Liste der teilnehmenden Beschäftigten
- Hinweise zur Liste der teilnehmenden Beschäftigten
- **Jeder Beschäftigte** muss eigenständig Angaben zur Weiterbildung und eventuell zusätzlich anfallenden Kosten machen: Anlage »Erhebungsbogen für Beschäftigte«

Anträge ausfüllen

Beachten Sie beim Ausfüllen der Dokumente, dass sich die **Antragsverfahren und -formulare lokal unterscheiden können**. Entscheidend sind immer die Dokumente, die Sie von Ihrem lokalen Ansprechpartner bekommen.

Manche Standorte setzen auf einen **Erhebungsbogen**, bei dem zentrale Informationen zu Betrieb, Weiterbildung und Beschäftigten zur schnelleren Entscheidungsgrundlage abgefragt werden.

Die Erfahrungswerte der Bitkom-Mitglieder zeigen, dass in einem Großteil der Fälle auch eine **Stellungnahme zum Weiterbildungsvorhaben** notwendig ist. Hier müssen Sie in der Regel die folgenden Fragen beantworten:

- Wie wird die Weiterbildung begründet? Welche Vorteile bietet sie für den Arbeitnehmer? Hier sollten Sie die **Verbesserung der Chancen** des Arbeitnehmers **auf dem Arbeitsmarkt** allgemein hervorheben und die Vorteile für **die**

Beschäftigungsfähigkeit in Ihrem Unternehmen deutlich machen. Dies ist besonders wichtig für das Kriterium der **Zweckmäßigkeit** (= Erreichung des Ziels des Förderinstruments), das die zuständige Person in der Agentur für Arbeit in ihrer Ermessensentscheidung berücksichtigen kann.

- Hat der Arbeitnehmer zugestimmt?
- Haben Sie die QCG-Förderung bereits genutzt? Welcher Anteil der Beschäftigten des Unternehmens wird weitergebildet?

Zusätzlich zu den regional unterschiedlichen Dokumenten und Anforderungen werden in der Regel folgende Formulare und Informationen abgefragt.

Einzelantrag

- AEZ Antrag
- Arbeitsvertrag
- AEZ Arbeitnehmererklärung zum Antrag
- AEZ Trägerbescheinigung (durch den Träger auszufüllen und zu unterschreiben)
- AEZ Schlussklärung
- Es können zusätzlich angefordert werden: Lebenslauf, (Abschluss-)Zeugnisse

Sammelantrag

Zusätzlich zu den Angaben zum Beschäftigten sind in der Regel die folgenden Antragsunterlagen notwendig:

- einen Nachweis der Lehrgangskosten,
- die Zertifikate des Bildungsträgers (erhalten Sie vom Bildungsträger)
- einen Nachweis darüber, dass die Maßnahme als Arbeitsförderung gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen ist (erhalten Sie vom Bildungsträger)
- gegebenenfalls die Einverständniserklärung der Betriebsvertretung,
- gegebenenfalls die Betriebsvereinbarung beziehungsweise der Tarifvertrag.

Tipp aus der Praxis

Antragsprozess nochmal durchgehen

Insbesondere wenn es Ihr erster Förderantrag nach dem QCG ist: Gehen Sie den Antragsprozess mit Ihrer Ansprechperson durch und fragen Sie nach einer schriftlichen Anleitung. So können Sie sicherstellen, dass wirklich alle Seiten das gleiche Verständnis des weiteren Vorgehens haben.

Notwendigkeit von Dokumenten abklären

Fragen Sie Ihre Ansprechperson, welche Dokumente zwingend notwendig sind, um die Bewilligung zu erhalten. Oft können weiterführende Dokumente nachgereicht werden, nachdem das Training bereits bewilligt und gegebenenfalls bereits gestartet wurde.

4. Schritt: Bewilligung

Bei der erfolgreichen Bewilligung erhalten Sie je nach Antragsart ein unterschiedliches Dokument. Beim Einzelantrag erhält der einzelne Mitarbeitende einen **Bildungsgutschein**, der **vor** Startdatum ausgefüllt bei der Agentur für Arbeit wieder eingereicht werden muss. Beim Sammelantrag das Unternehmen einen **Bewilligungsbescheid**.

Der gesamte Prozess von der ersten Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit bis zur Bewilligung sollte **insgesamt 4-8 Wochen** dauern, kann sich aber je nach regionaler Auslastung des Arbeitgeber-Service verlängern.

Ein weiterer Kontakt mit der Agentur für Arbeit wird in Fällen nötig, in denen sich die Zeit, die Beschäftigte mit der Weiterbildung verbringen, verändert. Das kann bei Fehlzeiten, Krankheit oder spontanem Urlaub passieren. Dazu dient die AEZ Schlusserklärung. Sie wird im Anschluss der Förderung oder bei Änderungen – etwa im Arbeitsverhältnis – eingereicht.

Wie erfolgt die Auszahlung?

Die Auszahlung der Förderung erfolgt je nach Form der Antragstellung unterschiedlich.

Beim **Einzelantrag** überweist die Agentur für Arbeit den Trainingskostenzuschuss direkt an den Bildungsträger. Das Unternehmen zahlt die Restsumme der Kosten – abzüglich der geförderten Summe – an den Bildungsträger. Den Arbeitsentgeltzuschuss erhält das Unternehmen von der Agentur für Arbeit.

Beim **Sammelantrag** erhält das Unternehmen sämtliche Förderung (Trainingskosten- und Arbeitsentgeltzuschuss) und zahlt dem Bildungsträger die Kosten für die Weiterbildung.

Stimme aus der Praxis



Leo Marose

Vorstandsmitglied im Arbeitskreis Learning Solutions des Bitkom,
Geschäftsführer StackFuel

Bearbeitungsstand erfragen

Sollte eine Rückmeldung übermäßig lange dauern, können Sie auch direkt bei der Agentur für Arbeit den aktuellen Bearbeitungsstand nachfragen. Durch Urlaube oder krankheitsbedingte Ausfälle kann es vorkommen, dass Anträge vorübergehend nicht bearbeitet werden. Mit einer Nachfrage kann sichergestellt werden, dass ein anderer Sachbearbeiter oder Sachbearbeiterin übernimmt oder Sie zumindest erfahren, wie lange sich die Bearbeitung verzögert, sodass Sie den passenden Starttermin für die Weiterbildung aussuchen können. Sie haben ebenfalls immer die Möglichkeit, auf ein Gespräch mit der Teamleitung hinzuwirken.

Grundsätzlich sind alle zuständigen Personen, von Sachbearbeitung bis zur Geschäftsführung, an einer **positiven Nutzererfahrung** mit der Beschäftigtenqualifizierung interessiert und werden Sie bei Ihrer Antragsstellung unterstützen.

Erfahrungsberichte

Die **fehlende Sichtbarkeit von Erfahrungen** mit dem Förderinstrument erschwert die tatsächliche Nutzung des QCG. Das wollen wir ändern.

Deswegen haben wir Unternehmen mit QCG-Erfahrung oder -Plänen zu ihrer Einschätzung befragt. In den Gesprächen geht es um Vor- und Nachteile sowie Ratschläge für Unternehmen, die geförderte Weiterbildung planen. Außerdem sprechen wir über Entwicklungspotenziale des QCG im Sinne einer breiteren und erfolgreicherer Nutzung der Fördermöglichkeiten.



Ioannis Voudouris

Geschäftsführer, Deutsche Hochschulwerbung

Was hätten ihr gerne gewusst, bevor ihr das QCG zum ersten Mal genutzt habt?

Bevor wir das QCG zum ersten Mal nutzten, hätten wir gerne gewusst, wie wichtig eine frühzeitige Planung und Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit ist. Der Antragsprozess erfordert eine detaillierte Darstellung der Weiterbildungsziele und -inhalte sowie eine genaue Dokumentation. Wir empfehlen anderen Unternehmen, sich frühzeitig über die Voraussetzungen und den Ablauf zu informieren und gegebenenfalls Beratung in Anspruch zu nehmen, um den Prozess effizient zu gestalten.

Welche Vorteile seht ihr in der Förderung?

Insgesamt hat die Nutzung des Qualifizierungschancengesetzes es uns ermöglicht, die Fähigkeiten unseres Teams gezielt weiterzuentwickeln und gleichzeitig von staatlichen Förderungen zu profitieren. Dies stärkt nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern fördert auch die Zufriedenheit und Bindung unserer Mitarbeitenden.



Carolin Drumm

HR-Project-Manager, T-Systems International GmbH

Wie nutzt ihr die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetz?

Wir haben zu Beginn des Jahres mit einem Piloten gestartet, um den Prozess und die Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit kennenzulernen. Dabei war die Unterstützung unseres Bildungsanbieters sehr hilfreich.

Jetzt schauen wir auf Basis unserer Skill-Bedarfe im Unternehmen, wo wir diese Fördermöglichkeit weiter nutzen können. Eine Herausforderung ist vor allem die recht lange Lerndauer der geförderten Angebote von mindestens 120 Stunden. Weiterhin würden uns diese Programme bei jungen Beschäftigten helfen, die noch nicht alle Skills haben, um loslegen zu können. Wenn ihr letzter Studienabschluss weniger als 2 Jahre zurück liegt, können sie die Fördermöglichkeiten aktuell nicht nutzen.

Was hättet ihr gerne gewusst, bevor ihr das QCG zum ersten Mal genutzt habt?

Wichtig ist insbesondere ein guter Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit. Der umfangreiche Prozess kann sehr aufwändig sein und wenn es mal gehakt hat, konnten uns die Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit am besten weiterhelfen. Viele Dokumente konnten wir online einstellen, was sehr hilfreich war. Ein schlanker Prozess würde dabei helfen, die Fördermöglichkeiten zugänglicher zu machen.



Jessica Schlauer

Head of Techem Academy

Wie blickt Techem auf das Qualifizierungschancengesetz?

Techem begrüßt das Qualifizierungschancengesetz ausdrücklich als wichtigen Impuls zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft im Transformationsprozess. Wir sehen in einer vorausschauenden Qualifizierungsstrategie einen entscheidenden Hebel, um die digitale und nachhaltige Zukunft der Wirtschaft aktiv zu gestalten. Gerade im Kontext von Dekarbonisierung, Digitalisierung und sich wandelnden Kundenanforderungen braucht es verlässliche Rahmenbedingungen, die flexibles, kontinuierliches Lernen ermöglichen. Das bestehende Gesetz legt hierfür eine wertvolle Grundlage.

Ihr habt die Förderung aber bisher selbst noch nicht genutzt. Was würdet ihr euch wünschen, um das in Zukunft zu tun?

Aus praktischer Erfahrung heraus würden wir eine Weiterentwicklung der Förderkriterien begrüßen, um auch kürzere, modulare Lernformate stärker zu berücksichtigen. Agile Weiterbildungsangebote, die gezielt bestehende Kompetenzen erweitern, sind zunehmend zentral für Unternehmen, die den Wandel schrittweise und kompetenzbasiert gestalten. Eine Modernisierung des Qualifizierungschancengesetzes im Sinne größerer Flexibilität könnte dazu beitragen, die Attraktivität und Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung weiter zu erhöhen – und so die Transformation der deutschen Wirtschaft nachhaltig zu unterstützen.

Was meinst du damit konkret?

Die 120 Stunden Mindestdauer einer Maßnahme sind sehr umfangreich. Wir setzen bei Techem eher auf modulare Weiterqualifizierung. Eine weitere Hürde für uns ist der große Prozess- und Verwaltungsaufwand. Ein schlanker Antragsprozess würde uns da sehr helfen. Wir würden uns auch wünschen, dass nicht nur große, umfangreiche Neuqualifizierungen im Fokus stehen, sondern eher auf kontinuierlicher Kompetenzentwicklung und Kompetenzerweiterung gesetzt wird.



Prof. Dr. Margit Kling

Gründerin und Geschäftsführerin, Customer Code GmbH

Welche Vorteile bietet die Weiterbildung von Mitarbeitenden für euch?

Wie in vielen Branchen wandelt sich auch unser Feld derzeit grundlegend: datengetrieben, automatisiert, KI-gestützt. In der Weiterbildung sehen wir großes Potenzial: für die Automatisierung datenintensiver Abläufe, die tiefere Integration von KI in den Arbeitsalltag und die Fähigkeit, noch komplexere Datenanalysen umzusetzen. Genau das ist in unserem Markt ein klarer Erfolgsfaktor.

Was war für euch im Prozess der Förderung besonders wichtig?

Zentral ist ein passendes Weiterbildungsangebot bei einem guten Bildungsanbieter. Der Markt rund um geförderte Weiterbildungen war aus unserer Sicht zunächst sehr unübersichtlich. Es hat uns sehr geholfen, einen Anbieter gefunden zu haben, der bei der Beantragung der Förderung unterstützen konnte.

Inwieweit hat die Möglichkeit der Förderung zum Erfolg der Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden beigetragen?

Die Förderung war ein entscheidender Impuls, die Weiterbildung konkret anzugehen. Sie senkt die wirtschaftliche Einstiegshürde deutlich und schafft die nötige Verbindlichkeit, Weiterbildung im dynamischen Arbeitsalltag nicht nur anzustoßen, sondern auch kontinuierlich umzusetzen. Ohne diesen Rahmen würde sie vermutlich leicht in der alltäglichen Hektik und Priorisierung zurückfallen – so aber bleibt sie präsent und wirksam.

Die Zukunft der Weiterbildungsförderung

Weiterbildung ist der Schlüssel, um die Transformation der Arbeitswelt aktiv zu gestalten und Fachkräfte zu sichern. Der Leitfaden verdeutlicht, wie die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz dabei unterstützen kann, Beschäftigte von heute auf die Arbeit von morgen vorzubereiten. Er unterstützt dabei, Fördermöglichkeiten besser und einfacher zu nutzen.

Eine Weiterentwicklung des Förderinstruments ist im Sinne seiner Zukunftsfähigkeit notwendig. Die Überarbeitung der Fördervoraussetzungen aus 2024 hat wichtige Impulse gesetzt. Die Nutzungszahlen gehen nach oben. Nun gilt es, diese Dynamik auch politisch zu nutzen. Mit der Erwartung, dass mehr Beschäftigte von der Weiterbildungsförderung profitieren können, müssen auch die **Mittel im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für die Beschäftigtenförderung steigen**. Mancherorts sind diese Mittel aktuell bereits aufgebraucht. Die Bundesagentur muss die entsprechenden Haushaltspositionen stärken und die Bundesregierung die grundsätzliche Finanzierung der Bundesagentur in wirtschaftlich angespannter Zeit über die bisherige Praxis zinsloser Darlehen weiter unterstützen. So wird sichergestellt, dass die bestehende Dynamik beschleunigt und nicht ausgebremst wird.

Gleichzeitig ist die Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem letzten Berufsabschluss oder der letzten Weiterbildungsförderung im digitalisierten Arbeitsmarkt nicht mehr zeitgemäß. **Wartezeitenregelungen** sollten vor dem Hintergrund des fortlaufenden Qualifizierungsbedarfs **auf ein Jahr reduziert** und ab dem Maßnahmenstart laufen, oder ganz **abgeschafft** werden.

Zudem sollte die **Mindestanforderung an die Maßnahmendauer von 120 Stunden abgeschafft oder auf 50 Stunden reduziert** werden. Das entspräche bei Unterrichtseinheiten von 45 Minuten einer Arbeitswoche eines Beschäftigten in Vollzeit. Auch eine Modularisierung der Maßnahmendauer mit Anschlussqualifikationen wäre denkbar. Denn: Mehr Lernstunden führen nicht automatisch zu höherer Lernwirksamkeit; stattdessen sollte der Kompetenzerwerb im Vordergrund stehen. Durch kürzere Formate und kontinuierliches Lernen wird Weiterbildung zum festen Bestandteil des Arbeitsalltags und die Weiterbildungskultur im Unternehmen gestärkt.

Ähnliches gilt für das **Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III**. Der Grundgedanke, Beschäftigung durch frühzeitige Qualifizierung zu sichern, bevor Arbeitsplätze verloren gehen, ist richtig. Die Ausgestaltung verhindert jedoch genau das: Der Schwellenwert von mindestens 20 Prozent der Beschäftigten mit strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf (10 Prozent in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) schließt Unternehmen aus, die vorausschauend handeln, bevor ein Großteil ihrer Belegschaft betroffen ist. Der Nachweis des strukturwandelbedingten Bedarfs stellt darüber hinaus eine Hürde dar. Die Anforderungen an die Mindeststundenzahl verhindern auch hier kompakte und modulare Formate.

Die Schwellenwerte sollten daher deutlich abgesenkt und der Strukturwandel-Nachweis bei Digitalisierungs- und KI-bezogenen Qualifizierungen durch eine

Vermutungsregelung ersetzt werden. Kleine und mittlere Unternehmen sollten die Möglichkeit erhalten, das Qualifizierungsgeld mit den Zuschüssen zu Lehrgangskosten aus dem QCG zu kombinieren.

Besonders **digitale Formate** können bei einer zielgruppengerechten und effektiven Weiterbildung unterstützen. Die **Änderung der AZAV-Beiratsempfehlung** aus dem Juni 2025 stellen den Unterrichtscharakter von asynchronen Lerneinheiten in Frage und setzen digitale Formate in der Weiterbildung so unter Druck. Die zeitliche und örtliche Flexibilität digitalen Lernens erlaubt eine einfache Integration in den Betriebsalltag und macht eine Weiterbildung erst möglich. Eine klare **Gleichwertigkeit digitaler und analoger Formate** beim QCG und der Zulassung von Maßnahmen ist entscheidend, um den Aufschwung in der Beschäftigtenqualifizierung nicht zu gefährden.

Der Informationsstand zur Weiterbildungsförderung bleibt eine Herausforderung. Die zunehmende Eintrittsdynamik muss entsprechend unterstützt werden. Denn vielen Unternehmen ist weiterhin nicht bekannt, dass sie von Weiterbildungsförderung profitieren können. Hier sind **Informationskampagnen**, etwa im Rahmen von meinNOW, und mit Einbindung der Bildungsträger notwendig, um Bekanntheit zu steigern und Kontakte zwischen Unternehmen und dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit zu verbessern.

Viele Unternehmen beschreiben den **Antragsprozess als zentrale Herausforderung**. Dabei ist besonders wichtig, dass die regionalen Agenturen für Arbeit über die notwendigen Ressourcen verfügen, um eine zeitnahe Förderentscheidung zu ermöglichen. Die digitale Bereitstellung von Antragsprozess und -formularen im eService der Agentur für Arbeit ist dabei ein wichtiger und begrüßenswerter Schritt. Regional unterschiedliche Antragsformulare und Informationsabfragen stellen Unternehmen allerdings weiterhin vor Herausforderungen. Informationen zur Weiterbildungsförderung sollten einheitlich und widerspruchsfrei online verfügbar sein.

Für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung bleibt eindeutig: Wissen und Kompetenzen sind Deutschlands wichtigste Ressourcen. Sie spielen bei der Transformation unserer Wirtschaft eine zentrale Rolle. Unternehmen und Staat müssen gemeinsam Verantwortung übernehmen, um Beschäftigungsfähigkeit und Fachkräfte zu sichern. Der Grundstein für eine effektive Weiterbildungsförderung ist gelegt, nun müssen die **Rahmenbedingungen verbessert** werden, um sie weiter zu stärken.

Anhang: Förderprogramme der Bundesländer

Sollte eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz oder anderen bundesweiten Förderprogrammen nicht möglich sein, könnte für Sie auch eine Förderung durch ein Landesprogramm in Frage kommen. Wir haben eine Übersicht aller Landesprogramme zusammengetragen.

Stand Mai 2025

Programm	Beschreibung	Zielgruppe	Förderkonditionen	Förderstelle
Baden-Württemberg				
<u>Fachkursförderung Baden-Württemberg – Digitalisierung</u>	In Baden-Württemberg gibt es spezielle Förderungen für Fachkurse im Bereich Digitalisierung. Diese umfassen IT-Kurse, Schulungen zur Implementierung digitaler Geschäftsprozesse und IT-Sicherheit.	Beschäftigte in Baden-Württemberg	Zuschuss von 45%	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg
Bayern				
<u>Qualifizierung von Erwerbstätigen in Bayern</u>	Ziel des Programms ist es, die Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen und notwendiges Wissen in Schlüsseltechnologien zu vermitteln.	Erwerbstätige mit Wohnsitz oder Arbeitsort in Bayern	Zuschuss von 40 Prozent der Weiterbildungskosten	Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
Berlin				
<u>Transfer BONUS Berlin</u>	Transfer BONUS bietet Berliner KMUs Zuschüsse für Kooperationsprojekte mit Forschungseinrichtungen, die die digitale Transformation vorantreiben. Dies umfasst auch Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Digitalisierung.	Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit Betriebsstätte in Berlin	Zuschuss bis zu 70 Prozent der Projektkosten, max. 45.000 €	Investitionsbank Berlin (IBB)

Programm	Beschreibung	Zielgruppe	Förderkonditionen	Förderstelle
Brandenburg				
<u>Weiterbildungsrichtlinie</u>	Mit der Weiterbildungsrichtlinie wird das Weiterbildungsengagement von Brandenburger Unternehmen und Beschäftigten unterstützt.	In Brandenburg lebende oder arbeitende Personen und Unternehmen mit Erstwohnsitz bzw. Niederlassung in Brandenburg	Zuschuss bis zu 60 Prozent für Einzelpersonen, 50 Prozent für Betriebe	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg; Investitionsbank des Landes Brandenburg
Bremen				
<u>Weiterbildungscheck</u>	Der Weiterbildungscheck setzt einen finanziellen Anreiz für Personen, die sich durch eine Weiterbildung selbst weiterentwickeln wollen, sowie für Unternehmen, die ihren Beschäftigten die Möglichkeit geben die eigenen Kompetenzen zu erweitern.	In Bremen lebende oder arbeitende Bildungsinteressierte sowie Beschäftigte aus Klein-/Kleinstunternehmen (bis 50 Beschäftigte)	Bis zu 70 Prozent der Lehrgangskosten, max. 500 €	Agentur für Arbeit Bremen - Bremerhaven
Hamburg				
<u>Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS</u>	Der Hamburger Weiterbildungsbonus unterstützt IT-Schulungen und Digitalisierungsprojekte, um Unternehmen und Mitarbeiter für den digitalen Wandel zu qualifizieren.	Beschäftigte mit Wohnsitz oder Arbeitsort in Hamburg	Zuschuss von 40 Prozent der Weiterbildungskosten. Bis 750 € bei Kosten bis 2.499 €, bis 1.000 € bei Kosten ab 2.500 €. Handwerkliche Weiterbildungen bis zu 75 Prozent, SGB-II-Aufstocker:innen bis 100 Prozent	Freie und Hansestadt Hamburg
Hessen				

Derzeit keine länderspezifische Förderung.

Programm	Beschreibung	Zielgruppe	Förderkonditionen	Förderstelle
Mecklenburg-Vorpommern				
<u>Weiterbildungsscheck für Unternehmen</u>	Das Land Mecklenburg-Vorpommern unterstützt Sie bei Vorhaben der berufsbegleitenden Qualifizierung.	Unternehmen mit Betriebsstätte oder Niederlassung in Mecklenburg-Vorpommern	Zuschuss von 50 – 70 Prozent, max. 3.000 € je Weiterbildung	Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung MV
Niedersachsen				
Derzeit keine länderspezifische Förderung.				
Nordrhein-Westfalen				
<u>Bildungsscheck 2.0</u>	Seit Februar 2026 gibt es den ESF-kofinanzierten Bildungsscheck 2.0. Weiterbildungsinteressierte erhalten eine Förderung der Weiterbildungsausgaben.	Personen mit Wohnsitz in Nordrhein-Westfalen. Unternehmen können nicht mehr direkt für Mitarbeitende beantragen	Zuschuss von 50 Prozent (maximal 500 €), kann pro Person einmal im Kalenderjahr beantragt werden	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, ESF
Rheinland-Pfalz				
<u>QualiScheck in Rheinland-Pfalz</u>	Der QualiScheck ist eine finanzielle Unterstützung für Beschäftigte, die an einer anerkannten beruflichen Weiterbildung teilnehmen.	Beschäftigte mit Wohnsitz oder Arbeitsort in Rheinland-Pfalz	Zuschuss von 60 Prozent der Weiterbildungskosten (100–1.500 € pro Person und Jahr)	Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung RLP
Saarland				
<u>Kompetenz durch Weiterbildung</u>	Das Förderprogramm »Kompetenz durch Weiterbildung KdW« unterstützt KMU mit Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten ihrer Mitarbeiter.	KMU mit Betriebsstätte im Saarland und weniger als 250 Beschäftigten	Zuschuss von 40 Prozent der Weiterbildungskosten, max. 2.000 € pro Mitarbeiter	Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland
<u>Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in großen</u>	Mit dem Landesprogramm wird großen Unternehmen ein finanzieller Anreiz	Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten	Zuschuss von 40 Prozent der Personalkosten für Ausbilder	Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland

Programm	Beschreibung	Zielgruppe	Förderkonditionen	Förderstelle
<u>Unternehmen im Saarland</u>	zur Qualifizierung von Beschäftigten geboten.	und Betriebsstätte im Saarland	(10.000–2.000.000 € pro Projekt)	
Sachsen				
<u>Förderung beruflicher Weiterbildung</u>	Das Programm fördert berufliche Weiterbildungsmaßnahmen sowie die fachlichen und Überfachlichen Kompetenzen und Qualifikationen. Derzeit ausgesetzt.	Natürliche Personen mit Hauptwohnsitz in Sachsen	50 Prozent. Für geringfügig Beschäftigte gilt ein Fördersatz von in der Regel 80 Prozent, max. 4.500 €	Sächsischen Aufbaubank – Förderbank – (SAB)
Sachsen-Anhalt				
<u>Sachsen-Anhalt Weiterbildung (individueller Zugang)</u>	Dieses Programm fördert individuelle berufliche Qualifizierungen und begleitende Lehrgänge.	Personen mit Wohnsitz oder Arbeitsort in Sachsen-Anhalt und Einkommen unter der Pflichtversicherungsgrenze	Zuschuss bis zu 90 Prozent, max. 25.000 €	Investitionsbank Sachsen-Anhalt
<u>Sachsen-Anhalt Weiterbildung (betrieblicher Zugang)</u>	»Sachsen-Anhalt Weiterbildung« fördert die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten und Unternehmen.	Unternehmen mit Betriebsstätte in Sachsen-Anhalt und maximal 250 Beschäftigten	Zuschuss bis zu 90 Prozent, max. 100.000 €	Investitionsbank Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein				
<u>Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein</u>	Förderung insbesondere von Weiterbildungen in Digitalisierung, Pflege, Handwerk und erneuerbare Energien.	Erwerbstätige mit Arbeitsort in Schleswig-Holstein	Zuschuss von 40 Prozent, maximal 1.500 € pro Weiterbildung und Kalenderjahr	Investitionsbank Schleswig-Holstein
Thüringen				
<u>Weiterbildungsscheck in Thüringen</u>	Zuschuss zu den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen, unterstützt durch den ESF Plus.	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Jahreseinkommen bis 55.000 €	Zuschuss von bis zu 1.000 € für Teilnahme- und Prüfungsgebühren	Landesverwaltungsamt Thüringen

Programm	Beschreibung	Zielgruppe	Förderkonditionen	Förderstelle
<u>Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie: 2.1 Anpassungsqualifizierung</u>	Förderung von Projekten zur beruflichen Anpassungsqualifizierung.	Unternehmen mit Betriebsstätte in Thüringen	Zuschuss von bis zu 50 Prozent der Weiterbildungskosten und Lohnausfälle	Landesverwaltungsamt Thüringen

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 700 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

Herausgeber

Bitkom e.V.

Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

Ansprechpartner/in

Lewis Erckenbrecht | Referent Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft

T +49 30 27576309 | l.erckenbrecht@bitkom.org

Verantwortliches Bitkom-Gremium

Bitkom AK Future of Learning

Autorinnen und Autoren

Leo Marose | StackFuel

Robert Magiera | WBS Training

Frank Blümel | Klett Corporate Education

Teresa Kreis | VisionYOU

Thomy Roecklin | Distart Education

Copyright

Bitkom 2026

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.