



Berlin | 12. August 2026

Förderung von gFAB und SPZ in Werkstätten

Nach § 82 SGB III können Weiterbildungen von Arbeitnehmer*innen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden. Gefördert werden können sowohl Weiterbildungskosten (§ 82 Abs. 1 und 2 SGB III) als auch – alternativ – Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (§ 82 Abs. 3 SGB III), sofern die Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis durchgeführt wird.

Um die Auswirkungen auf die Weiterbildungsförderung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) und die Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ) zu bewerten, hat die BAG WfbM ein Rechtsgutachten bei der Kanzlei Bernzen in Auftrag gegeben. Seine wesentlichen Inhalte werden in diesem Werkstatt:Telegramm dargestellt.

1. Voraussetzungen für eine Förderung (§ 82 Abs. 1 S. 1 SGB III)

Für eine Förderung von gFAB und SPZ nach § 82 SGB III müssen Arbeitnehmer*innen in Werkstätten und bei anderen Leistungsanbietern alle **nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen**:

- **Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen**
Die Weiterbildungen sind gemäß § 9 Abs. 2 und Abs. 3 WVO Voraussetzung für den Einsatz als Fachkraft und Regelqualifikation für Werkstattleitungen. Damit gehen sie über eine Arbeitsplatzanpassung hinaus.
- **Zeitlicher Abstand zum Berufsabschluss**
Der Erwerb des Berufsabschlusses, für den eine **mindestens zweijährige Ausbildungsdauer** vorgesehen ist, muss **in der Regel mindestens zwei Jahre zurückliegen**. Ob diese Fördervoraussetzung erfüllt ist oder eine begründete Ausnahme vorliegt, ist **im Einzelfall zu prüfen**.
Innerhalb eines Zeitrahmens von fünf Jahren soll die SPZ oder gFAB gemäß WVO erworben werden, sodass der zeitliche Abstand zum Berufsabschluss gewahrt werden kann.
- **Wartezeit von zwei Jahren seit der letzten Weiterbildung nach § 82 SGB III**
Erfasst werden hier nur berufliche Weiterbildungen nach § 82 SGB III, andere schließen eine Förderung nicht aus. Auch hier ist eine **Einzelfallprüfung** erforderlich.
- **Mindestumfang der Maßnahme**
Die Weiterbildung muss einen **zeitlichen Umfang von mehr als 120 Stunden** haben. Diese Voraussetzung ist bei SPZ- sowie gFAB-Maßnahmen erfüllt.
- **Zulassung von Träger und Maßnahme**
Sowohl der **Maßnahmeträger** als auch die **konkrete**

Weiterbildungsmaßnahme müssen für die Förderung zugelassen sein (§§ 176 ff. SGB III i. V. m. Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)). Ob die notwendigen Zulassungen vorliegen, ist **für jede Maßnahme gesondert zu prüfen**. In der Regel liegt diese vor; ggfs. erfordert die konkrete Maßnahme noch eine AZAV.

Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, kann eine Förderung nach § 82 Abs. 1 S. 1 SGB III **grundsätzlich gewährt werden**. **Allerdings bestehen verschiedene Ausschlussgründe, die einer Förderung nach § 82 SGB III dennoch im Weg stehen könnten.**

2. Ausschlussgründe

Es kommen verschiedene Gründe in Betracht, warum eine Förderung von gFAB und SPZ nicht möglich ist. Am bedeutendsten ist § 82 Abs. 1 Satz 2 SGB III, wonach Weiterbildungen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber **aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist**, von der Förderung ausgeschlossen sind.

Einordnung für Werkstätten:

Die Frage, ob die SPZ und die gFAB hiernach von einer Förderung ausgeschlossen sind, ist eine Frage der Auslegung dieses Ausschlussgrundes. Es sprechen jedoch viele Argumente **für eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III**:

- Von dem Ausschlussgrund sind nur unmittelbare Verpflichtungen wie Schulungen, Unterweisungen oder Fortbildungen umfasst, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie etwa aus Arbeitsschutz- oder Hygienevorschriften. Die SPZ und gFAB stellen nach der WVO hingegen eine Qualitätsanforderung an die personelle Ausstattung der Einrichtungen dar, die der Arbeitgeber vorhalten muss. Dies kann sowohl durch Einstellung entsprechend qualifizierten Personals als auch durch die Qualifizierung bereits tätiger Mitarbeiter*innen erfolgen. Eine unmittelbare Verpflichtung zur Durchführung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen ergibt sich aus der WVO daher nicht.
- Die WVO und das SGB IX folgen einer anderen Systematik als § 82 SGB III. Eine Qualifikation kann somit zugleich rechtlich vorgehalten werden müssen und dennoch als berufliche Weiterbildung nach § 82 SGB III förderfähig sein.
- Der Ausschluss gesetzlich vorgeschriebener Maßnahmen soll lediglich eine Refinanzierung bereits verpflichtender Qualifizierungen verhindern. Die Qualifizierungen zur SPZ und gFAB verfolgen hingegen einen eigenständigen arbeitsmarktpolitischen Zweck und gehen über eine bloße betriebliche Pflichtunterweisung hinaus.
- Ein Ausschluss der Förderfähigkeit von SPZ und gFAB würde Sinn und Zweck des § 82 SGB III zuwiderlaufen. Gerade in fachkräfteeintensiven,



verantwortungsvollen und besonders regulierten Bereichen (soziale, rehabilitative, pflegerische oder pädagogische Tätigkeitsfelder) sind Qualifizierungen bedeutsam. Es entspricht dem Förderzweck des § 82 SGB III, derartige Weiterbildungen im öffentlichen Interesse zu unterstützen und damit die Fachkräftesicherung sowie die Qualität der Leistungserbringung zu stärken.

Eine Förderung ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn für die Leistung **ein anderer Rehabilitationsträger nach dem SGB IX zuständig** ist (§ 22 Abs. 1 SGB III). Weitere Förderausschlüsse wie § 22 Abs. 1a SGB III sind nicht einschlägig. Zu beachten ist jedoch, dass eine Förderung bei Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 82 Abs. 7 SGB III ausgeschlossen ist.

Eine umfassende juristische Ausführung können Sie dem [Gutachten der Kanzlei Bernzen](#) entnehmen.

3. Rechtsfolge

Die Förderung von Weiterbildungen nach § 82 SGB III erfolgt **im Ermessen der BA**. Es besteht **kein Rechtsanspruch**, sondern lediglich ein Anspruch auf eine **ermessensfehlerfreie Entscheidung**. Dabei besteht jedoch nur ein Ermessen im Hinblick darauf, ob die Maßnahme gefördert wird. Nicht jedoch im Hinblick auf die Höhe der Förderung.

Die BA muss also die Maßnahme nicht fördern, sie kann es aber. Dabei unterliegt die Ausübung des Ermessens zwar stets der Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Allerdings sind pauschale Ablehnungen unzulässig, maßgeblich ist stets der konkrete Einzelfall.

Bei der Ermessensausübung ist stets Sinn und Zweck von § 82 SGB III zu berücksichtigen: Dies sind die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen im Strukturwandel und die Förderung beruflicher Weiterqualifizierung SPZ und gFAB erfüllen diese Vorgabe in besonderem Maße.

Weiterführende Informationen finden Sie in der [Fachlichen Weisung der BA](#).

Diese Einschätzung der Rechtsfolgen stellt eine **vorläufige rechtliche Bewertung** dar und ersetzt keine Einzelfallentscheidung der BA. Insofern kann die BA auch zu anderen Rechtsauffassungen gelangen.

4. Antragsverfahren

- **Individualförderverfahren (Regelfall)**
Antragsteller*in ist grundsätzlich die*der **Arbeitnehmer*in selbst**. Die Antragstellung erfolgt vor Beginn der Weiterbildung bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

- **Sammelantragsverfahren (§ 82 Abs. 5 SGB III)**
Der Antrag kann ausnahmsweise auch durch den **Arbeitgeber (Werkstatt)** gestellt werden, wenn:
 - mehrere Beschäftigte betroffen sind,
 - eine **Vergleichbarkeit** hinsichtlich Qualifikation, Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf besteht und
 - das **Einverständnis der Beschäftigten oder der Betriebsvertretung** vorliegt.

Das Sammelantragsverfahren ist **praktisch umsetzbar** und wird von der BA ausdrücklich vorgesehen.

- **Zuständigkeit**
Der Antrag ist bei der **Agentur für Arbeit am Betriebssitz** zu stellen, also dort, wo die personalverantwortliche Leitung angesiedelt ist.
- Im Sammelantragsverfahren kann die BA **maßnahmebezogene Pauschalen** festlegen, insbesondere bei Fahrt-, Unterbringungs- oder Betreuungskosten.

5. Beteiligung der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten

Arbeitgeber sind verpflichtet, sich **in angemessenem Umfang** an den Weiterbildungskosten zu beteiligen. Die Höhe richtet sich nach der **Anzahl der Beschäftigten**:

- **Weniger als 50 Beschäftigte:** Keine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers.
- **50 bis unter 500 Beschäftigte:** Kostenbeteiligung in Höhe von **50 %**.
- **500 und mehr Beschäftigte:** Kostenbeteiligung in Höhe von **75 %**.
- **Ausnahmen:**
Bei Beschäftigten **ab 45 Jahren** sowie bei **schwerbehinderten Beschäftigten** soll in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten **auf eine Kostenbeteiligung verzichtet werden**.

Zur Frage, ob **Werkstattbeschäftigte** bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl mitzuzählen sind, sprechen sowohl der Wortlaut des Gesetzes („Beschäftigte“) als auch § 82 Abs. 6 Nr. 2 SGB III für eine Berücksichtigung.

Nicht zu berücksichtigen sind hingegen:

- Auszubildende,
- Praktikant*innen,
- geringfügig Beschäftigte (z. B. Minijobber).



6. Förderfähige Kosten

Gefördert werden können insbesondere:

- Lehrgangskosten,
- Kosten der Eignungsfeststellung,
- Fahrkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

Bei Rückfragen zum Werkstatt:Telegramm wenden Sie sich bitte an:

Luka Finn Wolf

+49 30 9 44 13 30 15

l.wolf@bagwfbm.de

Ines Schuster

+49 30 9 44 13 30 21

i.schuster@bagwfbm.de