

Berufliche Weiterbildung während der Kurzarbeit - § 106a SGB III

Häufige Fragen

Stand: 07.12.2021

Mit der Teilnahme von Kurzarbeitenden an Qualifizierungsmaßnahmen während einer Kurzarbeitsphase kann die ausgefallene Arbeitszeit sinnvoll genutzt werden. Der Gesetzgeber hat mit § 106a SGB III zum 1. Januar 2021 neue Regelungen für das Thema Weiterbildung während KUG getroffen. Eine Förderung Kurzarbeitender nach § 82 SGB III ist damit ausgeschlossen.

Um was geht es?

Die neue gesetzliche Regelung beinhaltet, dass Betrieben bei Weiterbildung während Kurzarbeit bis 31. Juli 2023 unter bestimmten Voraussetzungen pauschaliert 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet und ein Zuschuss zu den Lehrgangskosten gewährt (§106a SGB III) werden.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Die Arbeitnehmer*innen müssen Kurzarbeitergeld beziehen und an einer Weiterbildung teilnehmen, die während der Kurzarbeit begonnen hat. Die Weiterbildung

- Umfasst mehr als 120 Stunden, Maßnahme und Bildungsträger sind nach AZAV zugelassen
- oder die Weiterbildung bereitet auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel bei einem hierfür geeigneten Träger vor.

Wer wird gefördert?

Betriebe, die ihre Arbeitnehmer*innen während der Kurzarbeit weiterbilden.

Wie werden Betriebe bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit unterstützt?

Durch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen:

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert zu 50 %, nur für Monate mit Teilnahme an der Weiterbildung und Bezug von Kurzarbeitergeld.

Durch einen Zuschuss zu den Lehrgangskosten:

Zuschuss zu den Lehrgangskosten bis zum Ende der Teilnahme an der Weiterbildung, auch nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld, längstens jedoch bis zum 31. Juli 2023. Die Höhe des Zuschusses ist abhängig von der Betriebsgröße (15 % bis 100 %). Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zu 100 Prozent, mit 10 bis 249 Beschäftigten zu 50 Prozent, mit 250 und weniger als 2 500 Beschäftigten zu 25 Prozent und für Betriebe mit 2 500 oder mehr Beschäftigten zu 15 Prozent.

Ausnahme: Für Weiterbildungen, die auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten, können dem Betrieb lediglich die Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert erstattet werden. Eine Bezuschussung der Lehrgangskosten erfolgt in diesen Fällen nicht.

Wird KUG weitergewährt, wenn die Beschäftigten während der Zeit des Arbeitsausfalls an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen?

Grundvoraussetzung für die Anwendung des § 106a SGB III ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme während der Kurzarbeit aufgenommen worden ist. Zur Erfüllung dieser Voraussetzung darf der Beginn der Weiterbildungsmaßnahme nicht vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit der einzelnen Arbeitnehmerin oder des einzelnen Arbeitnehmers liegen. Wird die Weiterbildungsmaßnahme durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit begonnen, entsteht kein Anspruch nach § 106a SGB III. In diesen Fällen kann eine Förderung nach § 82 SGB III in Betracht kommen.

Darüber hinaus müssen auch mit der neuen Regelung die KUG-spezifischen Voraussetzungen weiterhin erfüllt sein. Das sind u.a.:

- Die betrieblichen und persönlichen Anspruchsvoraussetzungen für den KUG-Bezug müssen weiterhin vorliegen.
- Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme muss sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb orientieren, nicht umgekehrt.
- Das Verschieben bzw. der Abbruch der Maßnahme muss möglich sein, um produktive Arbeit im Betrieb aufnehmen zu können. Eine entsprechende Erklärung ist vom Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmenträger abzugeben.

Für Weiterbildungsmaßnahmen, die während der individuellen Kurzarbeit aufgenommen werden und für die die Voraussetzungen einer Förderung nach § 106a SGB III oder § 81 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht vorliegen, ist die (Weiter-)Gewährung von Kug während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich nur möglich, wenn die Maßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Soweit hierüber Zweifel bestehen, ist die Agentur für Arbeit einzuschalten.

Gilt "auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar" auch bei Lehrgängen, an denen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen des Arbeitgebers teilgenommen wird?

Die Bundesagentur für Arbeit hat für die Teilnahme an bestimmten Lehrgängen (für die eine gesetzliche Vorgabe besteht) Ausnahmeregelungen getroffen und festgelegt, dass KUG gezahlt werden kann, sofern der/die Teilnehmer/in Arbeitsentgelt oder Urlaubsentgelt tatsächlich nicht erhält. Diese Festlegung ist unabhängig von der Fragestellung getroffen worden, ob die Maßnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar ist. Allerdings darf der Arbeitgeber tatsächlich kein Arbeits- oder Urlaubsentgelt (z.B. aufgrund tarifrechtlicher oder sonstiger Vorschriften) gewähren. Die o. a. Ausnahmen sind:



- Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang für Unfallverhütung einer Berufsgenossenschaft (§ 23 SGB VII): Nimmt der Sicherheitsbeauftragte eines Betriebes an einem solchen Lehrgang teil, ohne hierfür Arbeitsentgelt oder Urlaubsentgelt tatsächlich zu erhalten, kann KUG gezahlt werden.
- Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang in „Erster Hilfe“: Nimmt der/die Ersthelfer/in eines Betriebes an einem solchen Lehrgang teil, ohne hierfür Arbeitsentgelt oder Urlaubsentgelt tatsächlich zu erhalten, kann KUG gezahlt werden (gilt NICHT für den Kurs „Sofortmaßnahmen am Unfallort“ für die Führerscheinprüfung!)

Alle anderen Lehrgänge, zu denen der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Regelungen verpflichtet ist, fallen nicht unter diese Ausnahmeregelung!

Warum muss das Verschieben oder der Abbruch der Maßnahme möglich sein?

Kurzarbeitergeld (KUG) kann nur gewährt werden, wenn unter anderem ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Im Rahmen der Schadensminderungspflicht hat der Betrieb vor Beginn und während des Arbeitsausfalls alles in seiner Kraft Stehende zu unternehmen, um den Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben. Sobald der Arbeitsausfall behoben ist bzw. behoben werden kann, wird die Kurzarbeit beendet und der Betrieb kehrt zurück zum Normalbetrieb. Daher ist es erforderlich, dass die Qualifizierungsmaßnahme jederzeit unterbrochen werden kann, um zur (Voll-)Arbeit zurückzukehren und den Arbeitsausfall im Betrieb zu beenden.

Entscheidet sich der Arbeitgeber nach beendeter Kurzarbeit dafür, die Beschäftigten für die Weiterbildung weiterhin freizustellen, kann er dies tun. Sogar die nach § 106a SGB III zu erstattenden Lehrgangskosten können weiterbezahlt werden.

Muss die Agentur für Arbeit über die Weiterbildungsmaßnahme informiert werden?

Die Agentur für Arbeit muss darüber informiert werden damit sie entscheiden kann, ob die Voraussetzung für die Gewährung des KUG weiterhin vorliegen.

Hinweis: KUG wird grundsätzlich im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III bewilligt. Einige Monate nach dem Ende des KUG-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend durch die Bundesagentur für Arbeit geprüft. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung über die gewährte KUG-Zahlung, die dem Betrieb schriftlich mitgeteilt wird. Für die Durchführung der Abschlussprüfung werden von der Agentur für Arbeit in der Regel ausgewählte zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Für Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit sind daher gesonderte Teilnehmerlisten und Arbeitszeitznachweise zu führen. Die Aufbewahrungsfrist für die erforderlichen Nachweise und Unterlagen beträgt 10 Jahre.

Können Kurzarbeitende an Kursen teilnehmen, an denen auch Beschäftigte teilnehmen, die nicht in Kurzarbeit sind?

Weiterbildung in Kurzarbeit muss nicht in eigenen Kurzarbeiterkursen zusammengefasst werden. Es kann ein breites Angebot für alle Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, das von Kurzarbeitenden auch genutzt werden kann.

Sofern Erstattungsleistungen nach dem § 106a SGB III in Anspruch genommen werden sollen ist vorab zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen für die Beschäftigten in Kurzarbeit vorliegen.

Kann die Weiterbildungsmaßnahme vom Unternehmen selbst durchgeführt werden und im Unternehmen stattfinden?

Sofern Lehrgangskosten und Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a SGB III beantragt werden, muss die Maßnahme zugelassen sein und durch einen AZAV-zertifizierten Träger durchgeführt werden.
Wenn keine Lehrgangskosten und Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a SGB III beantragt werden, kann der Betrieb die Weiterbildungsmaßnahme auch selbst durchführen, sofern die grundsätzlichen KUG-spezifischen Voraussetzungen (siehe oben) weiterhin vorliegen.

Wie funktioniert das Zusammenspiel von § 82 (Förderung von Weiterbildung allgemein) und § 106a (Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit)?

Wird die Weiterbildungsmaßnahme während des KUG-Bezuges begonnen, ist eine Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 82 ab dem 01.01.2021 ausgeschlossen.
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kein KUG beziehen, ist die Förderung nach § 82 möglich.

Wer entscheidet über die Förderung nach § 106a SGB III?

Örtlich zuständig ist die Agentur für Arbeit (AA), in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Betriebs liegt (§ 327 (3) Satz 1 SGB III).
(Hinweis: Bei der Förderung nach § 82 bzw. § 81 Abs.2 SGB III ist die AA zuständig, in deren Bezirk die personalverantwortliche Leitung angesiedelt ist.)

Kann die Weiterbildung nach § 106a SGB III nach Ende der Kurzarbeit mit Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) weitergeführt werden?

Wenn die nach § 106a Abs. 2 SGB III geförderte Maßnahme über den Bezug von Kurzarbeitergeld hinaus dauert, ist nach Ende des Arbeitsausfalls/der Kurzarbeit eine Förderung mit AEZ **nicht** möglich.
(Hinweis: Die Erstattung der Lehrgangskosten nach §106a Abs. 2 SGB III erfolgt auch über das Ende des Arbeitsausfalls/der Kurzarbeit hinaus.)

Wie wird die Weiterbildung Geringqualifizierter in abschlussorientierten Maßnahmen / von Arbeitslosigkeit Bedrohten gefördert?

Geringqualifizierte haben einen (vorrangigen) Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses. Nehmen sie an einer abschlussorientierten Maßnahme teil, erfolgt die Förderung der Lehrgangskosten nach § 81 Abs. 2 SGB III. Arbeitgeber können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine solche Maßnahme während des KUG-Bezuges beginnen, nach Ende der Kurzarbeit einen AEZ erhalten, wenn dieser bereits vor Eintritt in die Maßnahme formlos beantragt wurde (Dokumentation ist erforderlich!).

Von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können durch Übernahme der vollständigen Weiterbildungskosten im Rahmen einer Ermessensentscheidung nach § 81 Abs. 1 SGB III gefördert werden. Der Anspruch auf diese Ermessensentscheidung wird durch den Rechtsanspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Lehrgangskosten nach § 106a Abs. 2 auch nicht verdrängt. Die Ausführungen bezüglich AEZ des vorangegangenen Absatzes gelten entsprechend.

Eine Förderung nach § 106a Abs. 2 SGB III bzw. § 82 SGB III ist hier nachrangig.

Welche Weiterbildungen ermöglichen die Übernahme der vollen Sozialversicherungsbeiträge (SVB) ?

Aufgrund der aktuellen Regelungen aus der Kurzarbeitergeldverordnung, die zuletzt am 30.11.2021 verlängert wurde, werden Betrieben aktuell die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit bis zum 31.12.2021 noch vollständig erstattet.

Vom 01.01.2021 bis zum 31.03.2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge nur noch zur Hälfte erstattet.

Ab 01.04.2022 entfällt eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge über die Kurzarbeitergeldverordnung und es werden nur noch bei Weiterbildung während Kurzarbeit 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Weitere Voraussetzungen sind:

- Maßnahme und Träger sind zugelassen. (s. §106 a, Abs. 1a SGB III)
- Mindestdauer von mehr als 120 Stunden oder Maßnahme nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, s. §106 a, Abs. 1b SGB III).

Für die Erstattung der Beiträge bei Teilnahme an Maßnahmen nach dem AFBG ist nicht erforderlich, dass diese Maßnahmen auch tatsächlich nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden. Daher sind die Beiträge auch in den Fällen zu erstatten, in denen diese Maßnahmen von den Arbeitgebern ohne Förderung eigenfinanziert werden. Die Eignung des Trägers für die Durchführung dieser Maßnahmen liegt vor, wenn es sich um einen öffentlichen Träger oder einen unter staatlicher Aufsicht stehenden Träger, einen für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger (nach 5. Kapitel SGB III) oder sonstigen Träger handelt, der ein System zur Sicherung der Qualität anwendet.

Überblick über die Erstattung SVB in 2021 und ab 01.01.2022

Einführung KUG	Höhe Erstattung SVB für die Ausfallzeit
<ul style="list-style-type: none"> • Einführung KUG bis 31.12.2021 	<ul style="list-style-type: none"> • bis 31.12.2021 100% SVB-Erstattung KUG-VO • vom 01.01.2022 – 31.03.2022 50% SVB-Erstattung auf nach KugverIV + • ab 01.01.2022 zusätzlich weitere 50% SVB-Erstattung bei Qualifizierung nach § 106a SGB III
<ul style="list-style-type: none"> • Einführung KUG ab 01.01.2022 bis 31.03.2022 <ul style="list-style-type: none"> • ohne Qualifizierung nach § 106a SGB III • mit Qualifizierung nach § 106a SGB III 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% SVB-Erstattung nach KugverIV • 50% SVB-Erstattung nach KugverIV + • 50% SVB-Erstattung nach § 106a SGB III
<ul style="list-style-type: none"> • Einführung KUG ab 01.04.2022 <ul style="list-style-type: none"> • ohne Qualifizierung nach § 106a SGB III 	<ul style="list-style-type: none"> • 0% SVB-Erstattung

- mit Qualifizierung nach § 106a SGB III

- 50% SVB-Erstattung nach § 106a SGB III

Was müssen Sie tun?

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge kann mit den bisherigen Antragsunterlagen zum Kurzarbeitergeld monatlich nachträglich beantragt werden. Zur Erstattung der Lehrgangskosten stehen gesondert ein Antrag und eine Abrechnungsliste Online zur Verfügung (Antragstellung ebenfalls monatlich nachträglich).

An wen kann ich mich wenden?

Bitte wenden Sie sich bei Bedarf an Ihre/n persönlichen Ansprechpartner/in des Arbeitgeber Service vor Ort oder die Service-rufnummer für Arbeitgeber 0800 4 555520 (gebührenfrei).

Weitere Informationen: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung