

FAQ

Qualifizierung während Kurzarbeit

(Stand 06.12.2021)

Qualifizierung während Kurzarbeit

Seit 01. Januar 2021 ist das sogenannte Beschäftigungssicherungsgesetz in Kraft. Das Gesetz regelt u.a. die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Weiterbildung während der Kurzarbeit und die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (§106a SGB III). Demnach werden dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstattet.

ABER: Weil Betrieben aktuell die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit nach der Kurzarbeitsverordnung bis zum 31.12.2021 voll erstattet werden, hat die gesetzliche Erstattungsregelung derzeit keine Wirkung. Jedoch wird die pauschale Erstattung ab 1. Januar 2022 auf die Hälfte reduziert. Durch die dann mögliche zusätzliche Erstattung von 50 % der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge bei beruflicher Qualifizierung können Unternehmen, die mit der Kurzarbeit bis 30. September 2021 begonnen haben und ihren Beschäftigten nach § 106a SGB III geförderte Weiterbildungen anbieten, auch nach dem 1. Januar 2022 bis einschließlich 31. März 2022 von einer 100 %igen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge profitieren.

| | | |
|------------------------------|--------------|--------------|
| 01.01.2021 bis 31.12.2021 | KugV 100% | |
| 01.01.2022 bis 31.03.2022 | KugverIV 50% | BeschSiG 50% |
| 01.04.2022 bis 31.07.2023 | BeschSiG 50% | |

Bildquelle: Eigene Darstellung nach BMAS, 2021

Mit dieser FAQ-Liste (Stand 06.12.2021) wollen wir Sie darüber hinaus über weitere Rahmenbedingungen bei der Umsetzung von Qualifizierung während der Kurzarbeit informieren. Sie sind nicht fündig geworden?

Dann senden Sie uns eine E-Mail an folgende Adresse: wuerth@unternehmer-bw.de

Wir werden die FAQ-Liste entsprechend anpassen und erweitern. Weitere Informationen und FAQ-Listen zur Kurzarbeit und Hinweise zum Coronavirus erhalten Sie [hier](#).

Änderung vom 06.12.2021

Mit Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt vom 06. Dezember 2021 tritt die Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung - KugverIV) mit nachfolgenden Inhalten ab 01. Januar 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft.

Im Einzelnen:

- Mit der KugverIV werden die bis zum 31.12.2021 in der bisherigen Kurzarbeitergeld-Verordnung und Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung geregelten Erleichterungen und Sonderregelungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld um weitere drei Monate bis zum 31. März 2022 verlängert
- Die bisherige vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wird dabei auf die Hälfte reduziert
- Zusätzlich wird auch die in der Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung bis Ende 2021 geregelte Möglichkeit, die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von bis zu 24 Monaten nutzen zu können, um weitere 3 Monate verlängert
- Der Zugang für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Kurzarbeitergeld bleibt bis zum 31. März 2022 eröffnet

Mit der neuen Verordnung wird der Status quo also im Wesentlichen um drei Monate verlängert.

Änderung vom 09.06.2021

Die Bundesregierung hat sich in der Kabinettsitzung am 09. Juni 2021 auf die erneute Verlängerung der Sonderregeln für das Kurzarbeitergeld (KuG) verständigt. Die "Dritte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" enthält folgende Regelungen:

- Der erleichterte Zugang zum KuG gilt bis zum 30. September 2021 fort, also auch für Betriebe, die bis zu diesem Tag Kurzarbeit neu oder nach einer Unterbrechung von mindestens drei Monaten erneut einführen. Dies umfasst die Absenkung des Mindestquorums auf 10 Prozent, den Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden sowie die Öffnung des KuG für die Zeitarbeit (§§ 1, 3 KugV).
- Außerdem wird die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls bis zum 30. September 2021 verlängert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 KugV). Vom 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021 werden noch 50 Prozent des Sozialaufwands erstattet. Beides gilt für Betriebe, die bis zum 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben. Die komplette Erstattung ist im vierten Quartal weiterhin möglich, wenn während der Kurzarbeit qualifiziert wird (§ 106a SGB III).

Mit der neuen Verordnung wird der Status quo also im Wesentlichen um drei Monate verlängert.

Änderung vom 01.01.2021

In der Vergangenheit konnten Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit über §82 SGB III (besser bekannt als „Qualifizierungschancengesetz“) durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden. Die Regelungen des §82 SGB III haben mit in Kraft treten des §106a SGB III (als „Beschäftigungssicherungsgesetz“ vom Gesetzgeber verkündet) für die Qualifizierung während Kurzarbeit keine Bedeutung mehr. Die FAQ-Liste wurde auf die Neuregelungen durch den §106a SGB III (insbesondere der Fördermöglichkeiten durch die BA) angepasst.

1. Können Mitarbeiter während der Kurzarbeit qualifiziert werden?

Ja, eine Qualifizierung während der Kurzarbeit ist grundsätzlich möglich. Die Teilnahme von Kurzarbeitern an Qualifizierungsmaßnahmen während einer Kurzarbeitsphase steht der Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht entgegen. Dies gilt gerade auch für Kurzarbeit auf Grund der COVID-19-Pandemie (s. hierzu auch Frage 4). Ab 01.01.2022 sieht der Gesetzgeber sogar die zwingende Koppelung von Qualifizierung und Kurzarbeit vor, um die hälftige Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden SV-Beiträge zu erhalten. Gesetzliche Grundlage hierfür ist §106a SGB III in Verbindung mit der KugverIV.

2. Was ist bei der Qualifizierung während Kurzarbeit zu beachten?

Es müssen weiterhin die betrieblichen und persönlichen [Anspruchsvoraussetzungen für den Kug-Bezug](#) vorliegen.

3. Können Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit gefördert werden?

Ja, die Agentur für Arbeit hat die Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit über §106a SGB III („Beschäftigungssicherungsgesetz“) zu fördern. Um diese Leistungen in Anspruch nehmen zu können, müssen bestimmte Fördervoraussetzungen gegeben sein. Ab 01.01.2022 müssen diese Voraussetzungen auch erfüllt sein, um die hälftige Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden SV-Beiträge zu erhalten.

Eine Übersicht über diese Fördervoraussetzungen erhalten Sie [hier](#)

Einen Überblick über mögliche Förderkonditionen erhalten Sie [hier](#)

4. Kann während Kurzarbeit jede Art der Qualifizierung durchgeführt?

Grundsätzlich ja. Es ist aber wichtig, dass die Qualifizierungsmaßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Warum ist das so? Der Gesetzgeber unterstellt im Prinzip, dass wenn es sich um rein betriebs-spezifische Qualifizierungen handelt (also reines Betriebsinteresse), für diese Zeit offensichtlich keine Kurzarbeit nötig wäre.

Bei einer von der Agentur für Arbeit geförderten Qualifizierungsmaßnahme ist man etwas eingeschränkter. In diesen Fällen sind die Förderkriterien des §106a SGB III zugrunde zu legen.

Eine Übersicht dieser Förderkriterien erhalten Sie [hier](#).

Ab 01. Januar 2022 müssen diese Förderkriterien auch erfüllt werden, um eine SV-Erstattung zu erhalten ([s. Einleitung](#)).

5. Muss die Agentur für Arbeit über die Qualifizierungsmaßnahme informiert werden?

Bei einer von der Agentur für Arbeit geförderten Qualifizierungsmaßnahme versteht sich dies von selbst. Bei einer nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahme ist dies nicht notwendig, wenn die Qualifizierungsmaßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Soweit hierüber Zweifel bestehen, ist der Arbeitgeberservice einzuschalten (s. hierzu auch Frage 4).

6. Kann die Qualifizierungsmaßnahme auch im Unternehmen stattfinden?

Bei nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahmen kann die Maßnahme ohne Einschränkungen im Unternehmen durchgeführt werden.

Bei von der Agentur für Arbeit geförderten Qualifizierungen gilt, dass die Maßnahme im Unternehmen nur durchgeführt werden kann, wenn diese von einem nach AZAV zertifizierten Träger durchgeführt wird und die weiteren [Förderbedingungen des §106a SGB III](#) erfüllt sind. Ab 01. Januar 2022 müssen diese Förderkriterien auch erfüllt werden, um eine SV-Erstattung zu erhalten ([s. Einleitung](#)).

7. Kann die Qualifizierungsmaßnahme vom Unternehmen selbst durchgeführt werden?

Auch in diesem Fall muss wieder unterschieden werden zwischen einer geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme. Bei einer ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme kann das Unternehmen selbst (z.B. der Betriebsleiter, Ingenieur, etc.) die Qualifizierungsmaßnahme durchführen. Diese kann dann im Unternehmen stattfinden oder auch über eine Onlineschulung, Webinar, etc. (bitte beachten Sie hierzu auch Frage 4).

Bei einer von der Agentur für Arbeit geförderten Qualifizierungsmaßnahme kann das Unternehmen die Maßnahme nur dann selbst umsetzen, wenn das Unternehmen eine Träger- und Maßnahmezulassung nach AZAV (Rechtsverordnung des BMAS zur Qualitätssicherung) besitzt.

8. Muss die Maßnahme als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden?

Nein, die Qualifizierung muss nicht als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Denkbar sind auch alternative Durchführungsmethoden wie z.B. Webinare, Videotutorials, Onlinekurse, etc.

9. Was passiert bei Beendigung oder Unterbrechung der Kurzarbeitsphase?

Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren. D.h., das Verschieben bzw. der Abbruch der Maßnahme muss möglich sein, um produktive Arbeit im Betrieb aufzunehmen.

Dies sollte mit dem durchführenden Bildungsträger thematisiert werden.

10. Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Wenn der Arbeitgeber zustimmt und die Beschäftigte oder den Beschäftigten weiter freistellt, kann die Weiterbildung ggf. auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden. Evtl. besteht sogar die Möglichkeit, weiterhin eine Förderung der Agentur für Arbeit in Form eines Zuschusses zu den Lehrgangskosten nach §106a zu erhalten.

Die Anwendung des §82 SGB III („Qualifizierungschancengesetz“) ist dabei ausgeschlossen. D.h., kein Bezug von Arbeitsentgeltzuschuss und Gewährung sonstiger Weiterbildungskosten. Dieser Förderausschluss gilt nicht bei gering qualifizierten und von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten (§81 SGB III). Einzelheiten zur Weiterfinanzierung im Rahmen der Förderung

nach §106a SGB III im Anschluss an die Kurzarbeit können bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.

11. Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist zu beachten, dass Kurzarbeitergeld für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten gezahlt wird. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht. Ggf. von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.

12. Welche Unterstützungsmöglichkeit bietet mir die Bundesagentur für Arbeit?

Neben der Beratung zum Thema Qualifizierung durch den Arbeitgeberservice, hat die Agentur für Arbeit über den §106a SGB III die Möglichkeit, entstandene Lehrgangskosten dem Unternehmen anteilig zu erstatten.

Einen Überblick zu möglichen Förderkonditionen erhalten Sie [hier](#)

Eine Übersicht über die Förderbedingungen erhalten Sie [hier](#)

13. Wo erhalte ich weitere Unterstützung?

Gerne können Sie sich mit Ihrem Anliegen an Herrn Maximilian Mühlhausen, Projektkoordinator [Qualifizierungsverbände Baden-Württemberg](#), wenden:

E-Mail muehlhausen.maximilian@biwe.de; Mobil 0162 2416531

Zudem unterstützen Sie auch weitere Mitarbeiter vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft:

Zu geförderten Qualifizierungsmaßnahmen:

Uwe Bies-Herkommer (bies-herkommer.uwe@biwe.de, Tel. 0172 9635525)

Zu betrieblichen und offenen Seminar- und Trainingskonzepten:

Die Ansprechperson für Ihre jeweilige Region finden Sie [hier](#).

14. Fördermöglichkeiten und Fördervoraussetzungen

Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit durch den §106a SGB III („Beschäftigungssicherungsgesetz“)

Die Kosten für die während der Kurzarbeit durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen können abhängig von der Betriebsgröße (Betriebsgröße = Betrieb bzw. Betriebsabteilung im Sinne §97 SGB III) anteilig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Ausgenommen sind Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist. Dabei gilt:

- Betriebe mit weniger **10 Beschäftigte** erhalten **100 % Erstattung** der Lehrgangskosten
- Betriebe mit **10 – 249 Beschäftigte** erhalten **50 % Erstattung** der Lehrgangskosten
- Betriebe mit **250 – 2.499 Beschäftigte** erhalten **25 % Erstattung** der Lehrgangskosten
- Betriebe ab **2.500 Beschäftigte** erhalten **15 % Erstattung** der Lehrgangskosten

Ausnahme: Geringqualifizierte und/oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen eine 100%ige Erstattung erhalten.

Weitergehende Fördermöglichkeiten wie sie nach § 82 SGB III geregelt sind, finden keine Anwendung. Hier trennt der Gesetzgeber zukünftig strikt zwischen der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit mit Freistellungsregelung (§ 82 SGB III) und Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit (§ 106a SGB III).

Voraussetzungen für die Förderung einer Qualifizierung nach §106a SGB III („Beschäftigungssicherungsgesetz“)

- Dauer der Maßnahme muss mehr als 120 Stunden betragen (muss nicht am Stück sein)
- Die Qualifizierungsmaßnahme muss nach den Richtlinien der Bundesagentur für Arbeit (AZAV) zugelassen sein und von einem zugelassenen Träger umgesetzt werden.
- Nicht förderfähig sind Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist (z. B. Sicherheitsunterweisungen)
- Keine Förderbedingung im Sinne des Gesetzes ist die Anzahl der Personen, die an einer Qualifizierung teilnehmen sollen/müssen. Die Gruppengröße ist für die Bildungsträger aus wirtschaftlicher Sicht aber sehr wichtig und relevant für das Zustandekommen einer Qualifizierungsmaßnahme. Sprechen Sie deshalb mit Ihrem Bildungsträger. Ggf. bietet es sich an, sich mit anderen Betrieben zu einem [Qualifizierungsverbund](#) zusammenzuschließen