

FAQ Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug (Stand 22. März 2021)

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) sind zum 1. Januar 2021 Regelungen in Kraft getreten, die es erleichtern, Zeiten der Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen. Folgende Fragen und Antworten wurden mit der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt:

1. Was muss beim Thema „Qualifizierung und Kurzarbeitergeld (Kug)“ grundsätzlich beachtet werden?

Ungeförderte Weiterbildung während Kurzarbeit:

Es ist möglich, Zeiten der Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Eine Teilnahme an einer Qualifizierung steht der Gewährung von Kurzarbeit grundsätzlich nicht entgegen, sofern mit der Weiterbildung erst nach der individuellen Kurzarbeit begonnen wurde. Bei nicht durch die BA geförderte Maßnahmen muss die Qualifizierungsmaßnahme allerdings überwiegend Inhalte vermitteln, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Sollten hierüber Zweifel bestehen, sollte Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeber-Service gehalten werden.

Geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit – gültig ab 1. Januar 2021

Die BA kann Qualifizierungen während des Kug-Bezugs nach [§ 106a SGB III](#) durch eine anteilige Erstattung der Lehrgangskosten und hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge fördern.

Eine hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ist dann möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme während des individuellen Bezugs von Kug begonnen wurde und wenn eine der beiden Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Die Weiterbildungsmaßnahme hat einen Mindestumfang von über 120 Stunden, und Träger und Maßnahme sind nach AZAV zugelassen. Oder:
2. Die Weiterbildungsmaßnahme bereitet auf ein nach [§ 2 Abs. 1 AFBG](#) förderfähiges Fortbildungsziel vor.

Die Übernahme der hälftigen Sozialversicherungsbeiträge erfolgt nur für die Monate in denen ein Kug-Bezug vorliegt und die Weiterbildung auch stattfindet.

Für Anpassungsqualifizierungen und Aufstiegsfortbildungen ist weiterhin Folgendes zu beachten:

Die anteilige Erstattung der Lehrgangskosten ist für Maßnahmen nach Ziffer 1 möglich. Für AFBG-Maßnahmen ist eine Förderung der Lehrgangskosten nach § 106a Abs. 2 SGB III hingegen ausgeschlossen. Die Förderung ist nach Betriebsgröße gestaffelt. Erstattet werden:

- 100 % bei bis zu 9 Beschäftigten
- 50 % bei 10 bis 249 Beschäftigten
- 25 % bei 250 bis 2.499 Beschäftigten
- 15 % bei 2.500 oder mehr Beschäftigten

Die [Weisung der BA zur Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld](#) stellt klar, dass sich der Begriff „Betrieb“ in [§ 106a SGB III](#) am Betriebsbegriff i. S. d. Kug nach [§ 97 SGB III](#) orientiert. D. h., es wird nur die Zahl der Beschäftigten im angezeigten Betrieb oder in der angezeigten Betriebsabteilung berücksichtigt.

Dauert die Maßnahme über die Bezugsdauer von Kug hinaus an, werden die Lehrgangskosten bis zum Ende der Maßnahme erstattet. Allerdings ist für die weiterbildungsbedingte Freistellungszeit kein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) nach [§ 82 SGB III](#) möglich.

[§ 106a SGB III](#) ist befristet bis zum 31. Juli 2023. Das Erfordernis des zeitlichen Umfangs der Weiterbildungsmaßnahme von mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit wurde durch das [Beschäftigungssicherungsgesetz](#) (BeschSiG) gestrichen.

Für die abschlussorientierte Weiterbildung von Geringqualifizierten sowie die Förderung von Arbeitslosigkeit Bedrohten ist weiterhin Folgendes zu beachten:

Abweichend zur oben beschriebenen Anpassungsqualifizierung bleiben auch während der Weiterbildung während Kurzarbeit die individuellen Fördermöglichkeiten für Geringqualifizierte bei Teilnahme an abschlussorientierten Maßnahmen sowie für von Arbeitslosigkeit Bedrohte nach [§ 81 SGB III](#) bestehen.

Eine Förderung nach [§ 81 Abs. 1 und 2 SGB III](#) ist auch während der Kurzarbeit möglich. Lehrgangskosten werden auf Antrag der oder des Beschäftigten im Rahmen der Individualförderung in voller Höhe getragen. Die unmittelbar im Zusammenhang mit der Weiterbildung entstehenden sonstigen Weiterbildungskosten werden nach [§ 81 Abs. 1 oder Abs. 2](#) i. V. m. [§§ 83 ff.](#) übernommen.

In Fällen, die nach [§ 81 Abs. 1 oder 2 SGB III](#) gefördert werden, ist auch nach Ende des Bezugs von Kug eine Förderung mit AEZ möglich.

Eine Erstattung der hälftigen Sozialversicherungsbeiträge ist bei Beginn der Weiterbildung während des individuellen Kug-Bezuges und Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen nach [§ 106a Abs. 1 SGB III](#) auch dann möglich, wenn die Lehrgangskosten über [§ 81 Abs. 1 oder 2 SGB III](#) gefördert werden, statt nach [§ 106a SGB III](#).

2. Kann der Betrieb wählen, ob seine Beschäftigten in Kurzarbeit bei der Weiterbildung über den neuen [§ 106a SGB III](#) oder über [§ 81](#) bzw. [§ 82 SGB III](#) gefördert werden?

Nach [§ 82 Abs. 9 SGB III](#) können Weiterbildungen, die während Kurzarbeit beginnen explizit nicht über [§ 82 SGB III](#) gefördert werden, hier ist nur eine Förderung nach [§ 106a SGB III](#) möglich.

Lediglich bei der abschlussorientierten Weiterbildung von Geringqualifizierten können Arbeitgeber zwischen einer individuellen Förderung nach [§ 81 Abs. 2 SGB III](#) und der betrieblichen Förderung nach [§ 106a SGB III](#) wählen.

Auch eine Förderung nach [§ 81 Abs. 1 von Arbeitslosigkeit Bedrohten](#) ist während der Kurzarbeit möglich.

Abhängig vom individuellen Bedarf des Betriebes kann es sinnvoll sein, anstatt einer Qualifizierung nach § 106a SGB III während Kurzarbeit eine Qualifizierung nach § 82 SGB III ohne gleichzeitige Kurzarbeit durchzuführen. Zu Vor- und Nachteilen berät der zuständige Arbeitgeber-Service.

3. Gibt es bei der Weiterbildungsförderung nach § 106a SGB III ein Ermessen wie bei der Förderung nach § 82 SGB III?

Nein, die Förderkonditionen sind bei der Erstattung der Lehrgangskosten nach § 106a Abs. 2 SGB III fest vorgegeben. Die Förderung erfolgt pauschal. Es gibt hier keinen Ermessensspielraum seitens der Arbeitsagenturen wie bei § 82 SGB III.

4. Eine der Voraussetzungen für eine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Lehrgangskosten bei Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug nach § 106a Abs.1 Satz 1 Nummer 2a SGB III ist eine Mindestdauer der Maßnahme von über 120 Stunden. Handelt es sich dabei um Zeitstunden (60 Minuten) oder um Unterrichtsstunden (45 Minuten)?

Stunden sind als Unterrichtseinheiten zu verstehen. Hier gilt der [Umsetzungshinweis der Bundesagentur für Arbeit \(BA\) zur Dauer einer Maßnahme/ Unterrichtsstunde](#): Bei fachtheoretischem und fachpraktischem Unterricht dauert eine Unterrichtseinheit 45 Minuten, bei betrieblichen Lernphasen 60 Minuten.

5. Die Höhe der Erstattung der Lehrgangskosten richtet sich nach der Betriebsgröße. Was ist unter Betriebsgröße zu verstehen?

Für den Betriebsbegriff von [§ 106a SGB III](#) gilt [§ 97 SGB III](#) (siehe [Weisung der BA](#)). Relevant ist nur die Gesamtzahl der Beschäftigten im **Betrieb oder** in der **Betriebsabteilung**, die auf dem Kug-Antrag angegeben ist.

Beispiel: Ein Unternehmen mit einer deutschlandweiten Beschäftigtenzahl von 6.000 nimmt für einen Betrieb Kurzarbeitergeld (Kug) in Anspruch. In diesem Betrieb arbeiten 1.000 Beschäftigte. Sieben Beschäftigte in Kurzarbeit sollen weitergebildet werden. Der Betrieb erhält dann eine anteilige Erstattung der Lehrgangskosten von 25 %. Wäre in dem genannten Betrieb nur für eine **Betriebsabteilung** i.S.v. [§ 97 S. 2 SGB III](#) mit 100 Beschäftigten Kug angezeigt und in Anspruch genommen worden, dann würden 50 % der Lehrgangskosten erstattet werden.

Hinweis: Ein Wechsel der Anzeige von Gesamtbetrieb auf Betriebsabteilung i.S.v. [§ 97 S. 2 SGB III](#) während des Kug-Bezugs ist nicht möglich. Erst nach einer Unterbrechung von drei Monaten kann wieder neu Kurzarbeit für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung angezeigt werden (siehe auch Frage 7 in den [FAQ Kurzarbeit](#)).

6. Erfolgt die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge tagesgenau, d. h. nur für die Tage, an denen auch die Weiterbildungsmaßnahme stattfindet?

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt für die Kug-Bezugszeiträume im gesamten Monat, sofern Beschäftigte in diesem Monat auch tatsächlich an einer Maßnahme teilnehmen.

***Beispiel:** Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin arbeitet im Juli 2021 an drei Tagen pro Woche verkürzt, an zwei Tagen davon nimmt er/sie an einer Weiterbildung teil. Dem Arbeitgeber werden die allein von ihm zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für die Kug-Bezugszeiträume des gesamten Monats erstattet, auch für die Ausfalltage, an denen keine Weiterbildung stattfindet.*

7. Werden die allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge auch hälftig erstattet, wenn die Weiterbildung nur während der Arbeitszeit stattfindet und nicht während der Ausfallzeit?

Die Erstattung erfolgt unabhängig davon, ob die Weiterbildung ganz oder teilweise während der Ausfallzeit, der Arbeitszeit oder der Freizeit (z. B. Wochenende) stattfindet. Neben den Voraussetzungen in [§ 106a SGB III](#) ist lediglich darauf zu achten, dass die Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt wird, damit für diesen Monat auch Anspruch auf hälftige Erstattung der allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge besteht.

8. Ist es relevant, wann ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin erstmalig verkürzt arbeitet und wann die Weiterbildung beginnt? Was ist unter „Beginn der Weiterbildung“ zu verstehen?

Die Reihenfolge ist relevant. Eine Erstattung der Lehrgangskosten und Sozialversicherungsbeiträge nach [§ 106a SGB III](#) ist nur dann möglich, wenn die Weiterbildung während der Kurzarbeit aufgenommen worden ist. Der Beginn der Weiterbildungsmaßnahme darf nicht vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit der/des einzelnen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers liegen.

***Beispiel 1:** Ein Betrieb zeigt am 5. Juli 2021 Kurzarbeit an. Ein Beschäftigter/eine Beschäftigte beginnt eine Weiterbildung am 8. Juli 2021. Am 20. Juli 2021 arbeitet er/sie erstmalig verkürzt. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Erstattung nach [§ 106a SGB III](#), weil die Weiterbildung bereits vor der individuellen Kurzarbeit beginnt. Der Zeitpunkt der Kug-Anzeige ist dabei unerheblich.*

***Beispiel 2:** Ein Beschäftigter/eine Beschäftigte arbeitet am 6. Juli 2021 erstmals verkürzt, am 11. Juli 2021 beginnt er/sie eine Weiterbildung. Am 20. Juli 2021 reicht der Arbeitgeber die Kug-Anzeige ein. In diesem Fall besteht Anspruch auf Erstattung nach [§ 106a SGB III](#), weil die Weiterbildung erst nach der Kurzarbeit beginnt.*

Eine Weiterbildung beginnt mit dem Tag, an dem die erste Unterrichtsveranstaltung der Maßnahme beginnt. Das ist auch dann der Fall, wenn Beschäftigte aus triftigen Gründen (z. B. Krankheit,) nicht an dieser ersten Unterrichtsveranstaltung teilnehmen können. Reguläre Arbeit (z. B. wegen eines kurzfristigen Auftragseingangs) zählt dabei nicht als triftiger Grund.

9. Besteht auch nach Ende der Weiterbildung ein Anspruch auf eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a SGB III?

Ein Anspruch auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach [§ 106a Abs.1 SGB III](#) besteht nur für Monate mit einer Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme. Bei weiterem Bezug von Kurzarbeitergeld nach dem Auslaufen einer Weiterbildungsmaßnahme liegen die Voraussetzungen für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht vor. Die Erstattung nach [§ 106a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III](#) setzt die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme voraus.

***Beispiel:** Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bezieht von März 2021 bis September 2021 Kurzarbeitergeld. Er/sie nimmt an in den Monaten März bis Juli 2021 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Ein Anspruch auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a Abs. 1 SGB III greift für Juli 2021. Für die Monate von August und September 2021 besteht kein Anspruch mehr auf die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach [§ 106a Abs.1 SGB III](#).*

(Unabhängig von der Weiterbildung greift für die Monate März bis Juni 2021 noch die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach [§ 2 S. 1 Nr. 1 KugV](#). In den Monaten Juli, August und September 2021 werden lediglich 50 % der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 S. 1 Nr. 2 KugV erstattet.)

10. Ist ein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) nach § 82 SGB III möglich, wenn die Kurzarbeit beendet ist, die Weiterbildung jedoch noch weiterläuft?

Bei einer Förderung nach § 106a SGB III ist ein AEZ nach dem Ende der Kurzarbeit nicht möglich.

***Hinweis 1:** Bei einer Förderung nach § 106a SGB III ist aber nach Ende der Kurzarbeit eine weitere Förderung der Lehrgangskosten möglich (siehe Frage 11).*

***Hinweis 2:** bei einer Förderung nach § 81 Abs. 1 oder 2 SGB III während Kurzarbeit ist ein AEZ möglich (siehe Frage 12).*

11. Wenn eine Anpassungsqualifizierung vor Beginn von Kurzarbeit gestartet und nach [§ 82 SGB III](#) gefördert wurde, findet dann ein Wechsel der Förderung zu [§ 106a SGB III](#) statt, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte plötzlich während der Weiterbildung Kurzarbeitergeld (Kug) in Anspruch nehmen muss?

Bei Qualifizierungen, die bereits vor dem Bezug von Kug begonnen wurden, greift [§ 106a SGB III](#) nicht, stattdessen können Beschäftigte weiterhin nach [§ 82 SGB III](#) gefördert werden. Eine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nach [§ 106a SGB III](#) ist nicht möglich, wenn die Weiterbildung bereits vor der Kurzarbeit begonnen worden ist.

Der Anspruch auf Kug schließt die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) aus, da der Arbeitsausfall vorrangig nicht weiterbildungsbedingt ist, sondern auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Nur für weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall ist ein AEZ nach § 82 SGB III möglich.

Eine Förderung der Weiterbildungskosten als auch ein AEZ nach § 82 SGB III ist bis zum Ende der Weiterbildung auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus möglich.

12. Ist die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach [§ 106a SGB III](#) auch bei Förderung nach [§ 81 Abs. 1 oder Abs. 2 SGB III](#) möglich (d. h. wenn z. B. geringqualifizierte Beschäftigte während der Kurzarbeit eine abschlussorientierte Weiterbildung beginnen)? Kann in diesem Fall nach Ende der Kurzarbeit ein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) gezahlt werden?

Auch bei einer Förderung der Weiterbildungskosten nach [§ 81 Abs. 1 oder 2 SGB III](#), kann der Arbeitgeber zusätzlich für die betroffenen Personen die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten, wenn die Anspruchsvoraussetzungen dafür nach § 106a Abs.1 SGB III erfüllt sind.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur, wenn sie eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben und das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Bei Beschäftigten, die nach § 81 Abs. 1 der 2 SGB III gefördert werden (z. B. Geringqualifizierte), ist auch nach dem Ende der Kurzarbeit ein AEZ möglich.

13. Wie wird die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragt?

Da während der Zeit vom 1. Januar 2021 bis 30. Juni 2021 aufgrund der geänderten [Kurzarbeitergeldverordnung KugV](#) noch Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 100 % erstattet werden, bedarf es eines Antrages auf pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a SGB III erst ab dem 1. Juli 2021.

Zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen nach § 106a Abs. 1 SGB III wird im Leistungsantrag [Kug 107](#) bzw. [Kug 307](#) abgefragt, ob in der Abrechnungsliste (Abrechnungsliste [Kug 108](#) bzw. [Kug 308](#)) Arbeitnehmer/innen aufgeführt sind, die an einer während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben.

Wenn ja, muss der Arbeitgeber bei erstmaliger Antragstellung auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a SGB III einmalig den Nachweis über die Zulassung von Träger und Weiterbildungsmaßnahme (Zertifikat der Träger- und Maßnahmezulassung) vom Betrieb vorlegen. Die Dauer der Maßnahme ist dem Maßnahmezertifikat zu entnehmen. Die Zulassung der Maßnahme und des Trägers sind zeitlich begrenzt. Die vorgesehene berufliche Weiterbildungsmaßnahme ist förderfähig, wenn die Zertifikate zu Beginn der Maßnahme gültig sind.

Für Maßnahmen, die auf ein nach [§ 2 Abs 1 des AFBG](#) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten, ist für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei erstmaliger Antragstellung das nach [§ 2a AFBG](#) erforderliche Zertifikat über die Eignung des Trägers vom Betrieb vorzulegen.

Die erneute Vorlage eines Zertifikates kann entfallen, wenn es im Rahmen der Beantragung der Lehrgangskosten bereits vorgelegt worden ist.

14. Wie wird die Erstattung der Lehrgangskosten nach § 106a SGB III beantragt?

Für die Erstattung der Lehrgangskosten nach § 106a Abs. 2 SGB III gelten ein gesonderter [Antrag auf Erstattung](#) und eine gesonderte [Abrechnungsliste](#). Diese Vordrucke können auch bei Saison-Kurzarbeitergeld genutzt werden. Die Erstattung von Lehrgangskosten kann für Zeiten der Weiterbildung während Kurzarbeit ab dem 1. Januar 2021 beantragt werden.

Der erste Antrag auf Erstattung der Lehrgangskosten muss zusammen mit dem Leistungsantrag Kug 107 eingereicht werden, damit die Agentur prüfen kann, ob die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Weitere Anträge auf Erstattung der Lehrgangskosten können dann monatlich nachträglich auch gesondert eingereicht werden. Nach [§ 324 Abs. 2 SGB III](#) sind die Lehrgangskosten nachträglich und innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten ([§ 325 Abs. 3 SGB III](#)) zu beantragen.

Sollten in einem Betrieb Beschäftigte an unterschiedlichen Maßnahmen teilnehmen, ist mit dem Antrag auf Erstattung für jede Maßnahme eine eigene Abrechnungsliste und eine eigene Rechnung beizufügen.

Für Weiterbildungsmaßnahmen, die auf ein förderfähiges Ziel nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz vorbereiten, besteht kein Anspruch auf Erstattung von Lehrgangskosten nach § 106a Abs. 2 SGB III.