

Kurzarbeit und Qualifizierung

Häufige Fragen

Stand: 27.11.2020

Zeiten der Kurzarbeit bieten sich für eine Weiterbildung an, weil die ausgefallene Arbeitszeit so sinnvoll genutzt werden kann. Gewisse Regelungen gilt es dabei zu beachten. Drei Fragestellungen spielen hierbei eine Rolle:

1. Welche Weiterbildungen sind für das Kurzarbeitergeld unschädlich, d. h. Kurzarbeitergeld wird während der Qualifizierung weitergewährt?
2. Kann die Weiterbildung finanziell von der Agentur für Arbeit gefördert werden (z. B. Lehrgangskosten)?
3. Erfüllt die Weiterbildung die Voraussetzungen, damit ab 01.07.21 nach wie vor die Sozialversicherungsbeiträge für das Kug mit (weiteren) 50 % übernommen werden?

Wird Kug auch weitergewährt, wenn die Mitarbeiter während der Zeit des Arbeitsausfalls an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen?

Die Teilnahme von Kurzarbeitern an Qualifizierungsmaßnahmen ist möglich, soweit die Kug-spezifischen Voraussetzungen erfüllt sind. Das sind u.a.:

- Die betrieblichen und persönlichen Anspruchsvoraussetzungen für den Kug-Bezug müssen weiterhin vorliegen.
- Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren und 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 Maßnahmeträger abzugeben
- Die Maßnahme vermittelt überwiegend Inhalte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

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

Kurzarbeitergeld 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 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 Arbeit bzw. Vollarbeit zurückzukehren und den Arbeitsausfall im Betrieb zu beenden.

Entscheidet sich der Arbeitgeber nach beendeter Kurzarbeit dafür, den Mitarbeiter für die Weiterbildung weiterhin freizustellen, so kann ggf. mit AEZ gefördert werden (siehe Frage unten).

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

Die BA hat für die Teilnahme an bestimmten Lehrgängen (für die eine gesetzliche Vorgabe besteht) Ausnahmeregelungen getroffen. Allerdings darf der AG tatsächlich kein Arbeits- oder Urlaubsentgelt (z.B. aufgrund tarifrechtlicher oder sonstiger Vorschriften) gewähren. Diese Ausnahmen sind:

- Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang für Unfallverhütung einer Berufsgenossenschaft (§ 23 SGB VII)
- Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang in „Erster Hilfe (gilt NICHT für den Kurs "Sofortmaßnahmen am Unfallort für die Führerscheinprüfung!)



Muss die Agentur für Arbeit über die Weiterbildungsmaßnahme informiert werden?

Nein, nicht in jedem Fall. Wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, dann muss die Agentur für Arbeit nicht informiert werden. Nur in Zweifelsfällen z. B. zur Voraussetzung "auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar" bietet sich eine vorherige Rücksprache an.

Hinweis: Kug wird grundsätzlich im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung 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 Arbeitszeitnachweise zu führen. Die Aufbewahrungsfrist für die erforderlichen Nachweise und Unterlagen beträgt 10 Jahre.

Können Kurzarbeiter an Kursen teilnehmen, an denen auch Mitarbeiter teilnehmen, die nicht in Kurzarbeit sind?

Weiterbildung in Kurzarbeit muss nicht in eigenen Kurzarbeiterkursen zusammengefasst werden, ein breites Angebot für alle Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, das von Kurzarbeitern auch genutzt werden kann.

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

ja, wenn alle oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Soll die Maßnahme jedoch mit Weiterbildungskosten gefördert werden, gelten spezielle Regeln.

Kann die Weiterbildung während Kug gefördert werden?

Für die Beschäftigtenförderung gibt es bestimmte Voraussetzungen: Maßnahmedauer mehr als 120 Stunden, Maßnahme und Träger sind nach AZAV zugelassen, die Weiterbildung geht über eine kurze arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung hinaus. Bezogen auf den Arbeitnehmer: AN wurde in den letzten 4 Jahren nicht nach § 82 SGB III gefördert, Berufsabschluss i.d.R. mindestens 4 Jahre her (gilt nicht für Ungelernte und abschlussorientierte Maßnahme). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Förderung grundsätzlich möglich, wenn sich eine Anpassung und Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen ergibt.

Wie funktioniert das Zusammenspiel von Weiterbildungskosten (WK), Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)?

Findet die Weiterbildung ausschließlich an den Tagen statt, für die ein Arbeitsausfall mit Anspruch auf Kug besteht, wird Kug gezahlt, soweit die Kug-spezifischen Tatbestände erfüllt sind. Die Förderung mit WK ist möglich. Ein AEZ kann nicht bewilligt werden, da Kug-Anspruch besteht.

Findet die Weiterbildung ausschließlich an den Tagen statt, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, ist die Förderung mit WK und mit AEZ möglich. Kug wird für die Tage mit Entgeltausfall gezahlt, soweit die Kug-spezifischen Tatbestände erfüllt sind. Kug und AEZ schließen sich hier nicht gegenseitig aus, da eine Trennung/Abgrenzung der Kug-Zeiten zur Weiterbildungszeit möglich ist.

Findet die Weiterbildung an Tagen statt, für die ein Arbeitsausfall mit Anspruch auf Kug besteht und an Arbeitstagen mit einem Anspruch auf Arbeitsentgelt, ist eine Förderung mit WK möglich. Ein AEZ kann nicht bewilligt werden, da innerhalb der Weiterbildungszeit ein Kug-Anspruch besteht. Eine Kombination von AEZ und Kug innerhalb der Weiterbildungszeit ist ausgeschlossen. Kug wird gezahlt, soweit die Kug-spezifischen Tatbestände erfüllt sind.

Kann die Weiterbildung nach Ende der Kurzarbeit mit AEZ weitergeführt werden?

Endet die Kurzarbeit doch vor dem Ende der geförderten Weiterbildung, kann für den danach weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall mit Arbeitsentgeltzuschuss AEZ gefördert werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Fall **VOR Beginn** der Weiterbildung formlos einen Antrag auf AEZ gestellt hat. Diese formlose Antragstellung ist vor Beginn der Weiterbildung zu dokumentieren.

Welche Weiterbildungen erfüllen die Voraussetzungen für die Übernahme der vollen SVB ab 01.07.2021?

Voraussetzungen für eine Erstattung von 100 % statt 50 % der SVB ab 01.07.2021: Maßnahme- und Trägerzulassung, Mindestdauer von mehr als 120 Stunden oder es handelt sich um eine Maßnahme nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG).