



FAQ Kurzarbeitergeld für Auszubildende

Vorbemerkung

Zum Thema Kug für Auszubildende gibt es so gut wie keine Vorlagen. Es existieren weder Urteile noch Abhandlungen. Die nachfolgenden Ausführungen sind daher erste Einschätzungen für die aber keine Gewähr übernommen werden kann.

Können Azubis überhaupt Kug bekommen?

In der Regel sind Auszubildende nicht von Kurzarbeit betroffen. Da der Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungspflicht hat (§ 14 Abs. 1 BBiG) muss er versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt. Erst wenn alle Handlungsspielräume ausgeschöpft wurden, kann auch für Auszubildende der Ausfall der Ausbildung infrage kommen. Dies wird aber sehr genau und restriktiv von der Arbeitsverwaltung überprüft und gehandhabt. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt, die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (zum Beispiel Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) zu beteiligen.

Gibt es Besonderheiten wenn der Azubi nach Beendigung der Ausbildung eine versicherungspflichtige Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Arbeitgeber aufnimmt?

1

Nein, hier gelten die allgemeinen Voraussetzungen wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch.

Kann Kurzarbeit vom Betrieb einfach angeordnet werden?

Nein. Kurzarbeit kann nicht ohne Weiteres einseitig durch den Betrieb angeordnet werden. Hierzu muss zunächst eine rechtliche Grundlage vorhanden sein. Diese kann sich, wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch, aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder dem Ausbildungsvertrag ergeben.

Im „Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV)“ finden sich keine Regelungen. Die allgemein üblichen Ausbildungsverträge enthalten auch keine entsprechende Klausel. In Betrieben ohne Betriebsrat muss daher mit den einzelnen Auszubildenden eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden.

Darf der Azubi, wenn er die Kurzarbeiterregelung nicht unterschreibt, weiterhin beschäftigt werden und Hilfsarbeiten ohne Anleitung eines Ausbilders ausführen?

Dies wird man verneinen müssen. Auch die Hilfsarbeiten müssen einen Bezug zu den eigentlichen Ausbildungsinhalten haben und in enger Abstimmung mit dem Ausbilder erfolgen.

Wie wird Kurzarbeit bei Azubis beantragt?

1. Der Ausbildungsbetrieb zeigt den Arbeitsausfall des Azubis bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz an
2. Der Ausbildungsbetrieb zahlt sechs Wochen (30 Tage bei Fünf-Tage Woche) die volle Ausbildungsvergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG).
3. Der Antrag für das KuG wird nach diesen 30 Tagen bei der Agentur für Arbeit gestellt.

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Wie berechnet sich die Frist für den Sechs-Wochen-Zeitraum zur Fortzahlung der vollen Ausbildungsvergütung?

Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. KuG könnte somit erst von dem darauffolgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.

Einzelne Beispiele zur Berechnung des Sechs-Wochen Zeitraums zur Fortzahlung der vollen Ausbildungsvergütung:

2

Sind Krankheitstage Ausfalltage für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist?

Bei der Fristberechnung werden die Krankheitstage mitberechnet, d.h. Krankheitstage sind Ausfalltage, wenn an den Krankheitstagen ein Arbeitsausfall eingetreten wäre.

Sind Berufsschultage Ausfalltage für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist?

Nein, diese müssen bei der Zählung herausgerechnet werden, so dass sich der Zeitraum um die Anzahl dieser Berufsschultage verlängert. (Argument: an den Schultagen findet kein Arbeitsausfall statt)

Sind Urlaubstage Ausfalltage für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist?

Nein, Urlaubstage zählen nicht zu den 30 Tagen mit.

Sind Feiertage Ausfalltage für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist?

Feiertage, an denen die Azubis gearbeitet haben, zählen nicht mit, da kein Arbeitsausfall vorlag.

Feiertage, an denen die Azubis nicht gearbeitet haben, zählen zu den 30 Tagen, wenn sie für diesen Feiertag als Azubi eingetragen worden sind, sie an diesem Feiertag aufgrund der Kurzarbeit aber nicht gearbeitet haben.

Zählen Arbeitstage, an denen der Azubi nicht oder mit einer verkürzten Arbeitszeit (aufgrund von Corona) gearbeitet hat, für den Sechs-Wochen Zeitraum zur Fortzahlung der vollen Ausbildungsvergütung mit?

Ja, diese Arbeitstage zählen dazu, da hier ein Arbeitsausfall vorliegt.

Was muss der Ausbildungsbetrieb bei der IHK bzw. HWK anzeigen, wenn er KuG für seine Auszubildenden beantragt hat?

Da es sich um eine wesentliche Vertragsänderung handelt, muss der Ausbildungsbetrieb gem. § 11 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 4 BBiG die Änderung bei der IHK bzw. HWK anzeigen. Dies kann durch eine einfache E-Mail an die Vertragsregistrierung erfolgen oder über eine Änderungsmail im Onlineportal.

Wie wird die Berufsschulzeit bei der Berechnung des KUG bei Azubis angerechnet? Mit wieviel Prozent zählt die Berufsschule? Ist eine Kurzarbeit von 0% zulässig, wenn die Schule Unterrichtsinhalte zur Verfügung stellt?

Die Berufsschultage zählen bei der Berechnung des KuG nicht mit. Es zählen nur die Zeiten, in denen der Azubi tatsächlich im Betrieb ist. D.h.: Wenn der Betrieb bspw. geschlossen ist und 100% Arbeitsausfall vorliegt, zeigt der Ausbildungsbetrieb den Umfang der Arbeitszeitverkürzung bei der Arbeitsagentur mit 100% an, unabhängig davon, ob der Auszubildende zur Erledigung der Berufsschulaufgaben freigestellt wird.

3

Gibt es die Möglichkeit, die Probezeit der Azubis für die Zeit der Schließung des Ausbildungsbetriebes auszusetzen?

Generell ist eine Verlängerung der Probezeit über den gesetzlichen Höchstzeitraum von 4 Monaten nicht zulässig (Arg. Schutznorm zugunsten des Azubis).

Das BAG hat entschieden, dass eine Verlängerung zulässig ist, wenn die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen wird und dies vereinbart wurde;

Bsp.: Bei 4 Monaten Probezeit laut Vertrag (16 Wochen: 3) = Wenn mehr als 5,3 Wochen Unterbrechung, dann Verlängerung der Probezeit.

Sollte die Unterbrechung kürzer sein, ist die Probezeit nicht zu verlängern, damit liegt das Risiko bei den Betrieben. In den Musterausbildungsverträgen findet sich hierzu eine entsprechende Vereinbarung.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf die Zulassung zur Abschlussprüfung aus, Stichwort Fehlzeiten?

Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung ist gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, dass die Ausbildungszeit zurückgelegt wurde. Die Ausbildung muss dazu tatsächlich aktiv absolviert worden sein. Das ist nicht der Fall, wenn Ausbildungsinhalte aufgrund von Ausfällen (Fehlzeiten) nicht vollumfänglich vermittelt werden können. Die durch Kurzarbeit eintretenden Ausbildungsversäumnisse sind als Fehlzeiten zu berücksichtigen, auch wenn sie vom Auszubildenden nicht verschuldet wurden. Überschreiten die Fehlzeiten die Erheblichkeitsgrenze (ca. 10% der gesamten Ausbildungszeit), kann eine Zulassung zur Abschlussprüfung gefährdet sein.



Tipp: Dokumentieren Sie genau, welche Ausbildungsinhalte versäumt wurden und holen Sie diese sobald wie möglich nach. Darüber ist ein Nachweis zu erbringen. Daneben besteht bei längeren Ausfällen die Möglichkeiten einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 2 BBiG bei der IHK bzw. HWK zu stellen.

Kann die Teilzeitberufsausbildung eine Alternative sein?

Eine Möglichkeit zur Reduzierung der finanziellen Belastung der Ausbildungsbetriebe durch die in voller Höhe fortzuzahlende Ausbildungsvergütung und gleichzeitig zum Erhalt des Ausbildungsplatzes für Auszubildende kann die Teilzeitberufsausbildung sein.

Mit einer Vertragsänderung kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50 Prozent verkürzt und die Vergütung entsprechend gekürzt werden. Allerdings verlängert sich das Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit um die Zeit, welche durch die Reduzierung der Ausbildungszeit insgesamt nicht für die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit zur Verfügung steht (§ 7a Abs. 2 BBiG).

Kontakt

Hermann-Josef Falke
Berlin
030 / 86 00 04-26
falke@fg-bau.de

Holger Gültzow
Berlin
030 / 86 00 04-56
gueltzow@fg-bau.de

Sylke Radke
Brandenburg
0335 / 557 16 30
radke@fg-bau.de

Clemens Bober
Brandenburg
0331 / 280 07 91
bober@fg-bau.de