

Merkblatt

Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben

The background of the lower half of the page is a composite image. It features a woman in the bottom left corner talking on a mobile phone. The rest of the background is a blue-toned architectural scene with a grid overlay and various geometric shapes. On the far left edge, there is a vertical list of numbers: 002, 008, 101, 113, 129, 112, 000, 324, and 12.

**IHK –
die erste
Adresse**

Informationen zur Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben!

Grundsätzlich sind Auszubildende bei der Prüfung, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, außen vor zu lassen. Dennoch ist auch die Ausbildung in der Regel von den Auswirkungen der Kurzarbeit betroffen. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Handlungsspielräume und Optionen der betroffenen Betriebe.

Kurzarbeit der Azubis

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er z.B. folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

Kurzarbeit der Ausbilder

Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Vergütungspflicht

Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens 6 Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

Kündigung

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen, es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Ansprechpartner

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer Nordschwarzwald unter der 07231/201-740.