

**THEMA**

Kurzarbeitergeld für Auszubildende

Die nachfolgenden Hinweise und Antworten geben den Stand 18.11.2020 wieder. Es handelt sich um eine erste rechtlichen Einschätzung, die sorgfältig recherchiert wurde, für die aber keine Gewähr übernommen wird, da das Thema Kurzarbeit für Auszubildende in dieser Tiefe – auch in der juristischen Kommentierung – noch nicht behandelt wurde.

Schritte zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes bei Auszubildenden

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

Bitte beachten Sie bei der Beantragung:

Eine gesonderte Anzeige nur für Auszubildende ist nicht erforderlich. Wurde der Arbeitsausfall bereits für den Betrieb angezeigt, können auch Auszubildende nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung KuG erhalten.

Auch für Auszubildende berechnet der Arbeitgeber das KuG und zahlt es aus. Zusammen mit den übrigen Arbeitnehmern wird das KuG vom Arbeitgeber monatlich nachträglich bei der Agentur für Arbeit beantragt.

Falls die Beantragung des KuG durch ein Steuerbüro im Namen des Betriebsinhabers erfolgt, muss eine formlose Bevollmächtigung gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur bei Abgabe der Anzeige oder spätestens bei Antragstellung erfolgen.

Eine Bestätigung durch die IHK Berlin für den Ausbildungsbetrieb, dass KuG im Einzelfall für die Auszubildenden erforderlich ist, ist nicht notwendig.

<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.

Aktuell / Stand November 2020:

Muss der Ausbildungsbetrieb erneut 6 Wochen Vergütungsfortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG leisten, wenn eine Unterbrechung des Bezuges von KuG für Azubis vorliegt?

Dies hängt davon ab, ob der Arbeitgeber seinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld noch hat oder nach einer Unterbrechung der Bezugszeit von **3 Monaten** ein neues Verfahren startet:

- a) Wird in einem Betrieb das Kurzarbeitergeld ohne Unterbrechung oder **nur mit kurzzeitigen Unterbrechungen unter drei Monaten bezogen**, wird die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes fortgesetzt. Aufgrund des weiterhin bestehenden Versicherungsfalls im Betrieb besteht kein erneuter Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Auszubildenden.
- b) Wurde die Zahlung von Kurzarbeitergeld in einem Betrieb für einen **Zeitraum von drei zusammenhängenden Monaten unterbrochen** und liegen die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erneut vor, beginnt eine neue Bezugsdauer (vgl. § 104 Abs. 3 SGB III). In diesen Fällen liegt ein neuer Versicherungsfall vor, mit der Folge, dass für die Auszubildenden ein neuer Anspruch auf Vergütungsfortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG entsteht. Das Kurzarbeitergeld kann demnach erst nach Ablauf der 6-wöchigen Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

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

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

Für die Fristberechnung werden die Krankheitstage mitberechnet, d.h.

Krankheitstags 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 Berufsschultage, an denen digitale Lerninhalte vermittelt werden, Ausfalltage für die Berechnung der Sechs-Wochenfrist?

Nein, auch bei digitalem Berufsschulunterricht werden diese Tage herausgerechnet. Es gilt die gleiche Regelung wie beim Präsenzunterricht.



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?

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

Sind Arbeitstage, an denen der Azubi nicht oder mit einer verkürzten Arbeitszeit (aufgrund von Corona) gearbeitet hat, Ausfalltage für die Berechnung der Sechs-Wochenfrist?

Beispiel: Nach Anzeige des KuG und der hierfür unterschriebenen Vereinbarung, arbeitet der Auszubildende 6 Stunden statt der vereinbarten 8 Stunden.

Ja, diese Arbeitstage, an denen der Azubi 6 Stunden arbeitet, zählen dazu, da hier ein Arbeitsausfall vorliegt.

Wie sieht danach die Vergütung/ Berechnung des KuG bei verkürzter Arbeitszeit aus?

Der Ausbildungsbetrieb bezahlt nach Ablauf der Sechs-Wochenfrist an den Ausfalltagen für die 6 Stunden Ausbildungsvergütung und für die 2 Stunden zahlt die Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld.

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. Da sich diese i.d.R. nicht im Ausbildungsvertrag findet, kann sich die Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit aus einer Betriebsvereinbarung oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag ergeben. Wenn es keine rechtliche Grundlage gibt, müssen alle Auszubildenden, die von der Kurzarbeit betroffen sind, der Kurzarbeit zustimmen. Es muss eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinen betroffenen Angestellten darüber geben, um wie viel Prozent ihre jeweilige Arbeitszeit reduziert werden soll. Diese Vereinbarung sollte schriftlich festgehalten werden.

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

Nach unserer Einschätzung müssen auch die Hilfsarbeiten einen Bezug zu den eigentlichen Ausbildungsinhalten haben und in enger Abstimmung mit dem Ausbilder erfolgen.



Was muss der Ausbildungsbetrieb bei der IHK Berlin 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 Berlin anzeigen. Dies kann durch eine einfache E-Mail an die Vertragsregistrierung der IHK Berlin 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. Für die Berufsschulzeiten hat der Auszubildende einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung.

Das bedeutet, dass KuG nur für die Zeiten gezahlt wird, an denen die Arbeit kurzarbeitsbedingt ausfällt. Bekommt der Auszubildende für die Berufsschultage Unterrichtsinhalte zur Verfügung gestellt, ist hier von einer Freistellung aufgrund von Berufsschule auszugehen. Dies gilt auch bei digitalem Lernstoff. Der Umstand, dass er ohne die Berufsschule an dem Tag nicht hätte arbeiten können, ist nachrangig. Es ist hierbei auch unerheblich, dass bei den anderen Mitarbeitern Kurzarbeit von 0 % vorliegt. Wenn der Azubi sich in seiner Freizeit auf die Prüfungen vorbereitet, ist dies keine Arbeitszeit und somit auch nicht relevant für die o.g. Berechnung.

Exkurs: Freistellung für digitale Lerninhalte/ Berechnung KuG:

Wenn der Ausbildungsbetrieb den Azubi für den digitalen Berufsschulunterricht oder die digitale Prüfungsvorbereitung z.B. für 2 Stunden freistellt, da für die Bearbeitung z.B. nur zwei Stunden notwendig sind, besteht auch nur für diese Zeit ein Vergütungsanspruch nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG. Für die restlichen ausfallenden Arbeitsstunden besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

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 Möglichkeit einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 2 BBiG bei der IHK Berlin (Ausbildungsberatung) zu stellen.

Welche sozialen Leistungen (Berufsausbildungsbeihilfe, Arbeitslosengeld II) können Auszubildende, die Kurzarbeitergeld erhalten, zusätzlich beantragen?

Auszubildende haben jederzeit die Möglichkeit Berufsausbildungsbeihilfe zu beantragen. Des Weiteren können Auszubildende Arbeitslosengeld II beantragen, wobei BAB eine vorrangig zu zahlende Leistung ist.

Wenn die Auszubildenden bereits BAB erhalten, hat dies keinen Einfluss, wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit anzeigt und es treten keine Veränderungen ein.

Wenn der Auszubildende kein BAB erhält, da die Voraussetzungen nicht erfüllt werden, kann er / sie Grundsicherung beantragen.

Werden die Fördermittel des Landes Berlin für die Berufsausbildung auf das Kurzarbeitergeld angerechnet?

Betriebe haben - unabhängig von der derzeitigen Situation - die Möglichkeit, Zuschüsse für die Berufsausbildung besonderer Personengruppen (u.a. Benachteiligte, Frauen in atypischen Berufen, Alleinerziehende, Geflüchtete) zu beantragen. Diese werden anteilig von der Ausbildungsvergütung gewährt. Eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt nicht.



Weitere Informationen unter: verbundberatung-berlin.de

Wenn in einem Ausbildungsbetrieb alle Mitarbeiter in Kurzarbeit geschickt wurden,

a) kann der Betrieb seine Auszubildenden, wenn diese ausgelernt haben, trotzdem übernehmen?

Die Übernahme der Ausgelernten und eine gegebenenfalls Einbeziehung in die Kurzarbeit ist problemlos möglich. Dieser Fall ist explizit in § 98 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c) SGB III benannt.

b) kann er neue Azubis ab August einstellen?

Die Einstellung von Azubis während der Kurzarbeit ist möglich. Für eine eventuelle Einbeziehung der Azubis in die Kurzarbeit gilt dann das Gleiche, was bereits jetzt gilt.