



Ausbildung

Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern": Prämien für Ausbildungsbetriebe

Die Bundesregierung hat das Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern" beschlossen. Über das mit 500 Millionen Euro ausgestattete Programm sollen kleine und mittlere Unternehmen, die sich durch die Corona-Pandemie in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befinden, bei ihren Ausbildungsanstrengungen unterstützt und Ausbildungsverhältnisse gesichert werden.

Für die Zuordnung zum neuen Ausbildungsjahr ist allein der Ausbildungsbeginn maßgeblich. In die Förderung einbezogen sind alle Ausbildungen, die frühestens am 1. August 2020 beginnen. Auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Ausbildungsvertrags kommt es dabei nicht an, d.h., es können auch Ausbildungen gefördert werden, für die der Ausbildungsvertrag bereits vor Inkrafttreten der Förderrichtlinie abgeschlossen worden ist.

Konkret sieht das Programm folgende Maßnahmen vor:

- **Ausbildungsprämie bei gleichbleibendem Ausbildungsniveau:** Betriebe, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren auf gleichem Niveau aufrechterhalten, obwohl sie von der Corona-Krise erheblich betroffen sind, sollen für jeden neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 2.000 Euro erhalten (nach Ablauf der Probezeit).
- **Ausbildungsprämie bei erhöhtem Ausbildungsniveau:** Unternehmen, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren trotz starker Betroffenheit durch die Corona-Pandemie sogar erhöhen, erhalten für jeden zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 3.000 Euro (nach Ablauf der Probezeit).
- **Zuschuss zur Ausbildungsvergütung bei Vermeidung von Kurzarbeit:** Ausbildungsbetriebe, die ihre Ausbildungsaktivitäten trotz der Belastungen durch die Corona-Krise fortsetzen und Auszubildende sowie Ausbilder trotz erheblichem Arbeitsausfall nicht in Kurzarbeit bringen, können eine Förderung von 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung erhalten. Dies greift für jeden Monat, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent hat und ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.
- **Übernahmeprämie:** Ausbildungsbetriebe, die Auszubildende von pandemiebedingt insolventen Unternehmen bis zum Abschluss ihrer Ausbildung übernehmen, erhalten je Auszubildendem eine Prämie von 3.000 Euro. Dies ist befristet bis zum 30. Juni 2021.
- **Auftrags- und Verbundausbildung:** Können Unternehmen die Ausbildung temporär nicht fortsetzen, können andere Betriebe, überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister zeitlich befristet die Ausbildung übernehmen und dafür Förderung erhalten. Dies gilt, wenn der Geschäftsbetrieb des ursprünglich ausbildenden Unternehmens vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist, die eine Fortsetzung des Geschäftsbetriebs maßgeblich behindern. Die Förderung ist befristet bis zum 30. Juni 2021.

Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind ausbildende kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern (Stichtag

29.02.2020).

Antragsverfahren

Die Antragsunterlagen können ab sofort bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden. Dem Antrag ist auch eine Bescheinigung der zuständigen Stelle (z. B. der IHK zu Leipzig) beizufügen.

Senden Sie die Bescheinigung der zuständigen Stelle bitte ausgefüllt

per E-Mail an: ausundweiterbildungsberatung@leipzig.ihk.de

oder per Post an: Industrie- und Handelskammer zu Leipzig, Aus- und Weiterbildungsberatung, Goerdelerring 5, 04109 Leipzig

Die IHK prüft das Formular und sendet die Bescheinigung unterschrieben an das antragstellende Unternehmen zurück.

Hinweise:

Über die Bewilligung der finanziellen Mittel entscheidet die Agentur für Arbeit.

Bitte prüfen Sie zunächst, ob die Antragsvoraussetzungen erfüllt sind.

Bei Rückfragen zum Bundesprogramm wenden Sie sich an den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit unter: 0800 4 5555 20.

[Erste Förderrichtlinie](#)

[Ausbildungsprämien im Überblick](#)

[Weitere Informationen und Antragstellung bei der Agentur für Arbeit](#)

Kurzarbeitergeld auch für Auszubildende

Bei Arbeitsausfällen aufgrund der Corona-Pandemie ist ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld auch für Auszubildende grundsätzlich möglich. Das hat die Agentur für Arbeit Leipzig mitgeteilt.

Demnach kann ab der siebten Woche auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Der Auszubildende hat zunächst für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Hotline der Arbeitsagentur (für Arbeitgeber): 0800 4 5555 20

Fragen und Antworten rund um die Ausbildung

Müssen Auszubildende in den Ausbildungsbetrieb, wenn die Berufsschule geschlossen hat?

Ja. Denn Auszubildende sind gemäß § 9 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) bzw. § 15 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) nur für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Ausbildung freigestellt. Die Freistellung der Auszubildenden durch ihre Ausbildenden endet jedoch, wenn ein Besuch der Berufsschule unterbleiben muss. Auch wenn die Berufsschule als Ersatz einen Online-Unterricht anbietet, darf der Auszubildende nicht einfach zu Hause bleiben. Die Entscheidung darüber, ob der Auszubildende am Online-Unterricht im Betrieb oder an anderer Stelle teilnimmt, trifft der Betrieb. Im Idealfall natürlich in Abstimmung mit dem Auszubildenden.

Muss der Betrieb den Auszubildenden Zeit für den Lernstoff von der Berufsschule einräumen, wenn der Unterricht Corona-bedingt ausfällt?

Wenn die Berufsschulen Lernformate anbieten, die auch ohne Anwesenheit in der Schule möglich sind, muss der Betrieb dem Azubi die Zeit einräumen, sich mit Hilfe dieser Formate den Lerninhalt anzueignen. Der zeitliche Umfang hierfür ist so zu bemessen, dass er dem Freistellungszeitraum für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG entspricht. Von der Zeit, die der Ausbilder den Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb zum Lernen einräumt, wird allerdings die Wegezeit vom Betrieb zur Berufsschule und zurück abgezogen. Auch Lehrzeiten an der Berufsschule, die über die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit hinaus erteilt werden, wie z.B. Sport, Religion, etc. werden abgezogen.

Sind Auszubildende berechtigt, aufgrund der mit der Corona-Pandemie einhergehenden Ansteckungsgefahr der betrieblichen Ausbildung fernzubleiben?

Grundsätzlich dürfen Auszubildende die betriebliche Ausbildung nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Insbesondere ist jedes eigenmächtige Fernbleiben von Auszubildenden von der betrieblichen oder schulischen Ausbildung ein Verstoß gegen seine vertragliche und gesetzliche Verpflichtung, sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben und kann sowohl arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen als auch die Zulassung zur Abschlussprüfung wegen Fehlzeiten gefährden. Ein Fernbleiben von der Ausbildung ist deshalb nur im Einvernehmen mit dem Auszubildenden möglich oder sofern ein behördliches Verbot bzw. ein gesetzlicher/vertraglicher Anspruch darauf besteht.

Kann auch für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?

Grundsätzlich kann der Ausbildungsbetrieb Auszubildenden gegenüber keine Kurzarbeit anordnen. Der Ausbildungsbetrieb ist zunächst dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplanes durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Einsatz in anderen Unternehmensbereichen

- Versetzung in die Lehrwerkstatt
- Online-Schulungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings nur beschränkt zu handhaben. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist - das dürfte bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein - können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Wichtig: Auch in Kurzarbeit besteht die Pflicht, die Ausbildungsvergütung für sechs Wochen in voller Höhe fortzuzahlen, § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG.

Kann die Ausbildung während Kurzarbeit im Betrieb weiter erfolgen bzw. kann für Ausbilder*innen Kurzarbeit angeordnet werden?

Im Fall von Kurzarbeit kann die Ausbildung grundsätzlich weiter betrieben werden. Allerdings muss dann auch das Ausbildungspersonal von der Kurzarbeit ausgenommen werden oder so eingeteilt werden, dass sich in Kurzarbeit befindliche Ausbilder bzw. Ausbildungsgehilfen die Ausbildungszeit so aufteilen, dass Auszubildende weiterhin in Vollzeit ausgebildet werden können. Hierzu ist erforderlichenfalls auch der betriebliche Ausbildungsplan umzustellen.

Darf einem Auszubildenden mangels Aufträgen, behördlich angeordneter Betriebsschließung, Kurzarbeit oder drohender Insolvenz gekündigt werden?

Ein Mangel an Aufträgen, eine behördlich angeordnete Betriebsschließung, Kurzarbeit oder eine drohende Insolvenz sind grundsätzlich keine Gründe für eine Kündigung. Sollte der Ausbildungsbetrieb jedoch für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommen und ist auch auf absehbare Zeit keine Perspektive gegeben, dass eine Besserung der Umstände eintritt und die Ausbildung wieder aufgenommen werden könnte, ist ein wichtiger Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses gegeben. Unter diesen Umständen kann die berufliche Handlungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden. Durch die dadurch weggefallene Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung des/der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Der Auszubildende ist aber dazu verpflichtet, sich rechtzeitig mit der zuständigen Agentur für Arbeit um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Können Auszubildende in den (Zwangs-)Urlaub geschickt werden bzw. kann Betriebsurlaub angeordnet werden?

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. Urlaub müssen Auszubildende beantragen und er kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Die Auszubildenden selbst oder auch der Betriebsrat können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall. Betriebsurlaub kann vom Auszubildenden im Rahmen seines Direktionsrechtes nach den Grundsätzen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung (BAG, Urt. v. 28.07.81, Az. 1 ABR 79/79) angeordnet werden. Es muss sich dann

um eine generelle Regelung für den gesamten Ausbildungsbetrieb oder zumindest für organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsteile handeln, auf die sich die betriebliche Sondersituation auswirkt.

Was bedeutet eine Insolvenz für das Ausbildungsverhältnis?

Weder eine drohende Insolvenz noch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens haben direkte Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. Sollte ein Insolvenzverfahren eröffnet werden, tritt allerdings in der Regel der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildenden (im Falle der Eigenverwaltung der sog. eigenverwaltende Schuldner). Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten. Der Ausbildende bzw. der Insolvenzverwalter sind dazu verpflichtet, die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Pflichten weiter zu erfüllen. Hierzu zählt insbesondere die Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Ausbildender und Auszubildender können sich auf eine Kürzung der Ausbildungsvergütung einigen. Die Ausbildungsvergütung muss jedoch weiterhin angemessen und höher als die gezahlte Vergütung des vorhergehenden Jahres sein (§ 17 Abs. 1 BBiG). Wird im Zuge des Insolvenzverfahrens das Unternehmen, zum Beispiel durch Kauf, vollständig auf eine andere Person übertragen, tritt diese in die Rechte und Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis ein.

Dürfen Auszubildende im Homeoffice arbeiten?

Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht im Homeoffice arbeiten. Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, dass Auszubildende im Homeoffice arbeiten, wenn dies betrieblich ermöglicht werden kann. Auch im Homeoffice sind Auszubildende aber auszubilden und anzuleiten. Ausbilder müssen ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Es wird deshalb empfohlen, Kontakt mit den Auszubildenden zu halten, konkrete Arbeitsaufträge zu erteilen und miteinander zu kommunizieren, insbesondere darüber, wie sich die Ausbildungsfortschritte gestalten.

Was können Teilnehmende an kaufmännischen Umschulungsmaßnahmen tun, deren Praktikumszusagen aufgrund des Coronavirus annulliert worden sind?

Die Umschulungsrichtlinie schreibt das Betriebspraktikum mit genauen Angaben zum Umfang ausdrücklich vor. Es wird empfohlen den Umschulungsplan umzustellen. D.h. theoretische Inhalte werden vorgezogen und das Praktikum später nachgeholt. Die meisten Bildungsträger sind digital gut aufgestellt.

Es gibt kaum Aufträge. Können Auszubildende ihre Stunden reduzieren?

Es wird empfohlen, mit den Auszubildenden über die Situation zu sprechen. Es gibt die Möglichkeit, mit den Auszubildenden durch eine Änderung des Ausbildungsvertrages eine Teilzeitberufsausbildung nach § 7a BBiG zu vereinbaren und dadurch die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50 Prozent reduzieren. Die Ausbildungsvergütung kann entsprechend gekürzt werden (§ 17 Abs. 5 BBiG). Allerdings verlängert sich dann die vertraglich vereinbarte Ausbildungsdauer entsprechend.

Der Betrieb wurde durch die Behörden geschlossen. Wie soll nun ausgebildet werden?

Sollte der Betrieb komplett geschlossen und eine Umsetzung in eine andere Abteilung nicht möglich sein, können den Auszubildenden Ausbildungsinhalte für die Erarbeitung zu Hause geben werden. Allerdings darf dies keine ausbildungsfremde Tätigkeit sein. Auch zusätzliche Lernzeit für die Berufsschule ist eine Möglichkeit, die Zeit jetzt sinnvoll zu nutzen.

Darf ein Betrieb seine Auszubildenden freistellen?

Eine Freistellung von Auszubildenden widerspricht grundsätzlich der vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtung des Ausbildenden, Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Sie kommt deshalb nur im Ausnahmefall oder bei gesetzlich vorgeschriebenen Freistellungen (z.B. § 15 Abs. 1 BBiG) in Betracht. Die Pflicht zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung besteht bei Freistellungen weiter. Stellen Ausbildende Auszubildende von der Ausbildung frei und entstehen diesen dadurch Nachteile oder Lücken in der Ausbildung, welche zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung oder zum Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen, sind Ausbildende im Einzelfall schadenersatzpflichtig.

Im Betrieb gab es einen Verdacht auf Corona, sodass alle Mitarbeiter*innen und Auszubildenden nach Hause geschickt wurden. Der Verdacht hat sich nicht bestätigt. Besteht für die Auszubildenden ein Anspruch auf Vergütung?

Ja, hier liegt ein Fall von § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG vor. Danach haben Ausbildende die Vergütung bis zu einer Zeit von 6 Wochen auch zu zahlen, wenn die Auszubildenden sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt.