

Ausbildung

Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern": Ausbildungsprämien und Zuschüsse

Die Bundesregierung unterstützt mit dem Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern" Unternehmen, die sich pandemiebedingt in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befinden, bei der Sicherung der Ausbildungsverhältnisse. Konkret über folgende Bausteine:

- **Ausbildungsprämie bei gleichbleibendem Ausbildungsniveau:** Betriebe, mit gleichbleibendem Ausbildungsniveau, obwohl sie von der Corona-Krise erheblich betroffen sind, können für jeden ab dem 1. Juni 2021 neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 4.000 Euro erhalten (nach Abschluss der Probezeit). Für bis zum 31. Mai 2021 abgeschlossene Ausbildungsverträge werden 2.000 Euro gezahlt.
- **Ausbildungsprämie bei erhöhtem Ausbildungsniveau:** Unternehmen, die ihr Ausbildungsniveau, trotz starker Betroffenheit durch die Corona-Pandemie sogar erhöhen, erhalten für jeden ab dem 1. Juni 2021 zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 6.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit). Für bis zum 31. Mai 2021 abgeschlossene Ausbildungsverträge werden 3.000 Euro gezahlt.

Ausbildungsprämien können Betriebe erhalten, wenn sie seit Januar 2020 vor dem Ausbildungsbeginn Kurzarbeitergeld erhalten haben oder der Umsatz seit April 2020 um durchschnittlich mindestens 50 Prozent in zwei oder 30 Prozent in fünf zusammenhängenden, vor dem Ausbildungsbeginn liegenden, Monaten eingebrochen ist. Dies gilt für Ausbildungsverträge mit frühestem Beginn am 24. Juni 2020. Für eine ab dem 1. Juni 2021 beginnende Berufsausbildung gilt folgende abweichende Regelung: Ausbildungsprämien können Betriebe erhalten, wenn sie seit Januar 2020 vor dem Ausbildungsbeginn Kurzarbeitergeld erhalten haben oder der Umsatz seit April 2020 um 30 Prozent in mindestens einem vor dem Ausbildungsbeginn liegendem Monat eingebrochen ist.

- **Zuschüsse zur 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 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Auszubildenden und 50 Prozent der Brutto-Vergütung des Ausbilders für jeweils bis zu zehn Auszubildende erhalten. Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit kann erstmals für August 2020 und der Zuschuss zur Ausbildervergütung ab März 2021 gewährt werden.
- **Lockdown-II-Sonderzuschuss für Kleinstunternehmer:** Kleinstunternehmen, die seit November 2020 ihre Geschäftstätigkeit einstellen mussten oder in nur geringem Umfang weiterführen konnten, können einmalig für jeden Auszubildenden einen Zuschuss in Höhe von 1.000 EUR erhalten.
- **Übernahmeprämie:** Ausbildungsbetriebe, die Auszubildende von pandemiebedingt insolventen Unternehmen bzw. von Betrieben, die die Ausbildung wegen der Folgen der Corona-Krise nicht mehr fortführen können, bis zum Abschluss ihrer Ausbildung übernehmen, erhalten je Auszubildendem eine Prämie von 6.000 Euro. Dies ist befristet bis zum 31. Dezember 2021.

Wichtiges Update: Die erste Förderrichtlinie zum Bundesprogramm wurde zum dritten Mal überarbeitet - die

Änderungen sind am 31. Dezember 2021 in Kraft getreten. Für

- Ausbildungsprämien für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 1. Juni 2021 beginnen,
- „Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit“ für die Monate ab April 2021 und
- den „Lockdown-II-Sonderzuschuss für Kleinstunternehmen“,

die bis zum 15. Mai 2022 beantragt werden und für die der Förderbescheid vor dem 1. Juli 2022 erlassen wird, erfolgt die Förderung zudem nach der „Fünften Geänderten Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020“ (BAnz AT 31.12.2021 B1), wonach die Gesamtsumme der einem Unternehmen nach dieser Regelung gewährten Kleinbeihilfen den Höchstbetrag von 2,3 Millionen Euro nicht übersteigen darf. Ist der Antrag für die genannten Zuwendungen ab dem 15. November 2021 und vor dem 1. Januar 2022 gestellt worden, kann die Förderung auf Wunsch des Antragsstellers, der innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Bescheids einzureichen ist, auch nach den in der genannten Verordnungen (De-minimis) erfolgen.

Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt für Ausbildungsprämien sind ausbildende kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern für Ausbildungsverhältnisse, die bis zum 31. Mai 2021 beginnen und mit bis zu 499 Mitarbeitern für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 1. Juni 2021 beginnen. Anspruchsberechtigt für Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit sind ausbildende kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitern. Den Lockdown-II-Sonderzuschuss können Kleinstunternehmen mit bis zu 4 Mitarbeitern beantragen. Für Übernahmeprämien sind ausbildende Unternehmen unabhängig von der Zahl ihrer Mitarbeiter anspruchsberechtigt.

Antragsverfahren

Die Antragsunterlagen können 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: AusundWeiterb@leipzig.ihk.de

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

Wir prüfen Ihr Formular und senden Ihnen die Bescheinigung unterschrieben zurück.

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

[Erste Förderrichtlinie](#)

[Erste Änderung der Ersten Förderrichtlinie](#)

[Zweite Änderung der Ersten Förderrichtlinie](#)

[Dritte Änderung der Ersten Förderrichtlinie](#)

[Übersicht Zweite Änderung der Ersten Förderrichtlinie](#)

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

Förderung der Verbund- und Auftragsausbildung

Am 30. April 2021 wurde die neugefasste Zweite Förderrichtlinie des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ veröffentlicht. Das Programm hilft Unternehmen bei der Ausbildung und unterstützt damit Auszubildende, auch bei pandemiebedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten ihres Ausbildungsbetriebs, ihre Ausbildung fortsetzen und erfolgreich abzuschließen.

Die Auftrags- und Verbundausbildung wurde vereinbart, weil der Stammausbildungsbetrieb in den Ausbildungsjahren 2020/2021 oder 2021/2022 eine Ausbildung pandemiebedingt nicht im eigenen Betrieb

beginnen oder weiterführen kann. Dies liegt vor, wenn der Geschäftsbetrieb pandemiebedingt maßgeblich behindert wird oder zeitweilig eingestellt werden muss. Dies wird angenommen, wenn:

- der Stammausbildungsbetrieb im Jahr 2020 oder 2021 Kurzarbeitergeld erhalten hat (vor Vereinbarung der Auftrags- oder Verbundausbildung) oder
- im Stammausbildungsbetrieb ein Umsatzrückgang i. H. v. mind. 30 % in einem Monat zwischen April 2020 bis Dezember 2021 zum jeweiligen Vorjahresmonat im Jahr 2019 vorliegt

Die Auftrags- oder Verbundausbildung:

- muss zwischen dem 24. Juni 2020 und dem 31. Dezember 2021 vereinbart werden
- mindestens 4 Wochen dauern
- kann pro Ausbildungsverhältnis max. 18 Wochen gefördert werden
- kann auf mehrere, nicht zusammenhängende Zeiträume aufgeteilt werden
- beträgt für jeden Auszubildenden 450 Euro pro Kalenderwoche, insgesamt max. 8.100 Euro

Anspruchsberechtigung

Gefördert werden Interims-Ausbildungsbetriebe und ausbildende Einrichtungen, Überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜBS) oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister. Alternativ kann auch der Stammausbildungsbetrieb mit bis zu 499 Mitarbeitern eine Förderung erhalten. Die Förderung kann nur einer der Antragsberechtigten erhalten. Doppelförderungen nach der Ersten Förderrichtlinie oder anderen Programmen sind ausgeschlossen.

Zuschüsse zu Prüfungsvorbereitungslehrgängen

Im Rahmen der Auftrags- und Verbundausbildung können auch externe Prüfungsvorbereitungslehrgänge für Auszubildende eines Stammausbildungsbetriebes gefördert werden. Dafür gelten im Einzelnen:

- der Auszubildende wird seine Abschlussprüfung ganz oder teilweise im Jahr 2021 ablegen
- der Prüfungsvorbereitungslehrgang muss zwischen dem 18. März und 31. Dezember 2021 durchgeführt werden
- antragsberechtigt ist ausschließlich der Stammausbildungsbetrieb
- gefördert werden 50 % der Kosten der Prüfungsvorbereitung, max. 500 Euro pro Auszubildenden

Die **Antragstellung** erfolgt bei der Knappschaft Bahn See unter www.kbs.de/bpa

Welche **Leistungen und Unterstützungen** bieten wir Ihnen als IHK?

1. Wir bestätigen für Sie die Geeignetheit der Interims-Ausbildungsstätten für die temporäre Fortsetzung der Ausbildung für jeden Ausbildungsberuf;
2. Wir beraten zu weiteren Einzelheiten im Rahmen der Förderung und unterstützen Sie bei der Antragstellung;
3. Wir bestätigen für Sie die Eintragung und Gültigkeit der Ausbildungsverhältnisse

Unsere Aus- und Weiterbildungsberatung steht Ihnen gerne zur Verfügung.

[Zweite Förderrichtlinie](#)

[Änderung der Zweiten Förderrichtlinie](#)

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

Förderung von Lohnkosten für Auszubildende

Die **Überbrückungshilfe** des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen finanzielle Unterstützung, um Umsatzrückgänge während der Corona-Krise abzumildern. Für Betriebe mit nachgewiesenem Umsatzeinbruch sind dabei auch Lohnkosten für Auszubildende förderfähig und damit auch - im Falle tatsächlicher Inanspruchnahme von Kurzarbeit für die Auszubildenden - mögliche Verpflichtungen der Entgeltfortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz.

Fragen und Antworten rund um die Ausbildung

Müssen Auszubildende in den Ausbildungsbetrieb, wenn die Berufsschule geschlossen hat, aber Lerninhalte weiter aufgegeben sind?

Auszubildende müssen den Ausbildungsbetrieb nicht aufsuchen, wenn die Schließung nur aufgrund besonderer Umstände, wie der Corona-Pandemie erfolgt, der Berufsschulunterricht während der Schließung der Berufsschulen auf häusliche Lernzeit umgestellt wird und somit lediglich durch Aufgaben zur Selbstbearbeitung oder durch medialen Unterricht ersetzt wird. Nach § 15 Abs.1 Nr. 1 BBiG sind Auszubildende während des Berufsschulunterrichts von der Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb freizustellen. Dafür ist es nicht zwingend erforderlich, dass der Auszubildende sich auch räumlich in die Berufsschule begibt. Entscheidend ist, dass den Auszubildenden im Rahmen der häuslichen Lernzeit die für die berufliche Handlungsfähigkeit erforderlichen Kenntnisse inhaltlich vermittelt werden. Unerheblich ist, ob dies unmittelbar durch Lehrkräfte der Berufsschule oder durch Medien jedweder Art geschieht. Wir empfehlen dazu weiterhin eine enge Abstimmung zwischen den Ausbildungsbetrieben und den Auszubildenden.

Werden die Zeiten, die der Auszubildende für Wege zur Berufsschule und benötigt, von der Freistellung für die häusliche Lernzeit abgezogen?

Ja, denn im Fall der Schließung der Berufsschulen und der Umstellung des Berufsschulunterrichts auf häusliche Lernzeit entfallen die für die Wege zur Berufsschule sonst benötigten Zeiten.

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 Ausbildenden 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 Ausbildungsbetrieb 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 Ausbildungsbetriebes (im Falle der Eigenverwaltung der sog. eigenverwaltende Schuldner). Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten. Der Ausbildungsbetrieb bzw. der Insolvenzverwalter sind dazu verpflichtet, die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Pflichten weiter zu erfüllen. Hierzu zählt insbesondere die Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Ausbildungsbetrieb 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 Aus-

bildungsfortschritte 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.