



ZDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik
und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Frau Dr. Schubert
Tel.: +49 30 206 19-183
Fax: +49 30 206 19-59 183
E-Mail: dr.schubert@zdh.de

Berlin, 25. März 2020

Rundschreiben 35/20

Per E-Mail

Auszubildende und Kurzarbeit

Zusammenfassung

Informationen zu den Regelungen zur Kurzarbeit für Auszubildende. Verbesserungen in Anbetracht der Corona-Krise in Aussicht gestellt.

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Anbetracht der Corona-Krise müssen im Handwerk zahlreiche Betriebe Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen. Hierbei stellt sich auch die Frage, inwieweit auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden kann. Da dies zwar grundsätzlich möglich ist, faktisch die Hindernisse jedoch hoch sind, fordert der ZDH mit Nachdruck von der Politik eine deutliche Verbesserung des Zugangs zum Kurzarbeitergeld für Azubis. Wir werden Sie laufend über Änderungen in dieser Frage unterrichten.

Nachfolgend möchten wir Ihnen folgende Hinweise zum Thema Kurzarbeitergeld für Auszubildende geben.

Azubis nicht grundsätzlich von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen

Grundsätzlich gilt, dass Azubis nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind, da für sie Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung gilt und Beiträge entrichtet werden. Sie werden allerdings nicht wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachen Kurzarbeitergeld behandelt. Dies wird z.B. bereits daran deutlich, dass Azubis bei der Ermittlung der Berechtigung auf Kurzarbeitergeld hinsichtlich der betrieblichen Betroffenheit nicht mitgezählt werden. Bei der nun angekündigten Sonderform des Kurzarbeitergeldes im Zuge der Corona-Krise wird eine Betroffenheit von mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vorausgesetzt. Bei dieser Zählung müssen Azubis nach aktuellem Stand außen vor bleiben.

Ausbildungsverhältnisse gelten als Vertragsverhältnisse besonderer Art

Für Ausbildungsverhältnisse gilt im Vergleich zu abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinsichtlich der Fortführung der Ausbildung ein besonderer Schutz. Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit durchgeführt, so ist der Betrieb verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbildung der Azubis weiterhin durchzuführen. Er sollte z.B. den Azubis in andere Abteilungen versetzen, Lehrpläne umstrukturieren und andere Inhalte vorziehen, ihn möglicherweise in eine Lehrwerkstatt schicken etc. Dies ist naturgemäß in den kleinen Betrieben des Handwerks nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.

Folgen für Ausbilder und Kurzarbeit

Aus der Tatsache, dass die Ausbildung auch bei betrieblicher Kurzarbeit möglichst fortgeführt werden sollte, ergibt sich auch, dass für Ausbilder möglichst keine Kurzarbeit bzw. nur in Ausnahmefällen Kurzarbeit in geringerem Umfang angeordnet werden sollte. Die Ausbildungspflicht des Auszubildenden muss auch bei Kurzarbeit im Betrieb Vorrang haben. Es ist zu beachten, dass bei ausbleibender oder mangelhafter Ausbildung sogar im Grundsatz ein Schadensersatzanspruch bei schuldhaftem Verhalten gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen kann.

Pflicht zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für sechs Wochen

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft oder ist – wie aktuell – eine komplette Schließung aller betrieblichen Aktivitäten behördlich vorgegeben, dann kann auch für den Azubi Kurzarbeit angeordnet werden. Dann gilt allerdings zunächst die Pflicht zur Fortzahlung der kompletten Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Tarifverträge oder auch Ausbildungsverträge gehen teilweise sogar über die sechs Wochen hinaus. Dies ist also im jeweiligen Einzelfall zu prüfen.

Erst danach kann nach aktuellem Rechtsstand ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld für Azubis entstehen. (Beachten Sie hierzu bitte auch 1.2.4 in den beigefügten fachlichen Weisungen der Bundesagentur zum Kurzarbeitergeld)

Kündigung eines Azubis wegen Kurzarbeit

Die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigt für sich noch keine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses. Erst wenn der Betrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und damit auch die Ausbildungsseignung entfällt, ist eine außerordentliche Kündigung möglich. In diesem Fall besteht aufgrund der Standardformulierung in den Berufsausbildungsverträgen die Verpflichtung des Auszubildenden, sich mit Hilfe der zustän-

digen Arbeitsagentur um die Fortführung der Berufsausbildung in einer anderen Ausbildungsstätte zu bemühen.

Tatsächlich sollte gerade in diesen Krisenzeiten von Seiten der Betriebe alles Zumutbare unternommen werden, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern oder gar Kündigungen auszusprechen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring

gez. Dr. Marlene Schubert

Anlage