

AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

FAQs zu Aus- und Weiterbildung in Corona-Zeiten

(Stand 2. Juli 2020)

Nach rund zwei Monaten Lockdown dürfen seit Mitte Mai in allen Bundesländern Betriebe der Hotellerie und Gastronomie nach einem unterschiedlichen Zeitplan und unter unterschiedlichen Auflagen wieder für Gäste öffnen. Nicht wenige Ausbildungsbetriebe sind jedoch aufgrund fortbestehender behördlicher Schließungen oder aus betriebswirtschaftlichen Gründen weiter ganz oder teilweise geschlossen.

Ende Mai / Anfang Juni hat der DEHOGA eine **Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Berufsausbildung im Gastgewerbe** durchgeführt, an der sich 1.580 gastgewerbliche Ausbildungsbetriebe beteiligt haben. Das wohl wichtigste Ergebnis: Die Mehrheit der Betriebe geht von deutlich negativen Auswirkungen auf das Ausbildungsangebot aus. 9 % der Ausbildungsbetriebe planen für dieses Jahr keine neuen Ausbildungsverträge. 16 % werden zwar weiter ausbilden, jedoch mit weniger Plätzen als bisher. 5 % werden wohl in Zukunft nicht mehr ausbilden. Und 7 % geben an, dass sie zwar bereits Ausbildungsverträge geschlossen haben, jedoch befürchten, diese nicht erfüllen zu können.

Am 23. Juni 2020 hat das Bundeskabinett die Eckpunkte eines neuen **Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern!“** beschlossen. Der Programmentwurf sieht derzeit folgende Maßnahmen vor:

- KMU (= Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten), die im Frühjahr von Kurzarbeit oder deutlichen Umsatzrückgängen betroffen waren und in diesem Jahr dennoch ihr Ausbildungsengagement fortführen, können eine **Ausbildungsprämie** erhalten. Und zwar erhalten sie einen einmaligen Zuschuss von 2.000 € für jeden im Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag, wenn die Zahl der Neuverträge im Durchschnitt der letzten drei Jahre nicht unterschritten wird. Wird die Zahl der diesjährigen neuen Ausbildungsverträge im Vergleich zu den drei Vorjahren erhöht, wird 3.000 € gezahlt. Die Auszahlung soll nach Ende der erfolgreich abgeschlossenen Probezeit durch die örtlich zuständige Arbeitsagentur erfolgen.
- KMU, die trotz Kurzarbeit im Betrieb bei ihren Auszubildenden **Kurzarbeit vermeiden**, sollen eine Förderung in Höhe von 75 % der Brutto-Ausbildungsvergütung erhalten für jeden Monat, in dem im Betrieb ein

Arbeitsausfall von mindestens 50 % zu verzeichnen ist. Die Förderung ist befristet bis Ende 2020 und soll durch die Arbeitsagenturen umgesetzt werden.

- KMU oder Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, die im Rahmen der **Auftrags- oder Verbundausbildung** für mindestens sechs Monate Azubi ausbilden, die coronabedingt ihre Ausbildung temporär nicht im eigenen Betrieb weiterführen können, sollen eine Förderung erhalten. Die Förderung ist befristet bis Ende Juni 2021, ihre Höhe wurde noch nicht festgelegt.
- KMU, die bis Ende 2020 Auszubildende aus pandemiebedingt insolventen KMU übernehmen, sollen eine einmalige **Insolvenz-Übernahmeprämie** in Höhe von 3.000 € pro Auszubildendem erhalten.

Weitere Details der Umsetzung sind bisher noch nicht bekannt und sollen durch eine Förderrichtlinie / Verwaltungsvereinbarung mit der Bundesagentur für Arbeit geregelt bzw. bzgl. der Auftrags- und Verbundausbildung in der Allianz für Aus- und Weiterbildung erörtert werden.

Aus der aktuellen Situation ergeben sich für Ausbildungsbetriebe des Gastgewerbes spezielle Fragestellungen. Diese betreffen insbesondere Fragen rund um die Kurzarbeit von Auszubildenden sowie Fragen der Neueinstellung und Übernahme von Azubis während Kurzarbeit im Betrieb, wichtige Regelungen des Berufsbildungsgesetzes im Zusammenhang mit Corona, das Kostenmanagement in der Ausbildung sowie digitale Lernangebote.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Fragen, insbesondere bzgl. des neuen Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern!“ derzeit noch offen sind. Wir werden weiter informieren, sobald die entsprechende Förderrichtlinie vorliegt.

Weiter sei darauf hingewiesen, dass **„zuständige Stelle“ nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) die jeweilige örtlich zuständige IHK** ist. Insbesondere bei den vielen strittigen und einzelfallbezogenen Fragen des Berufsbildungsgesetzes kann der DEHOGA lediglich eine Rechtsauffassung äußern und begründen, keine verbindliche Rechtsauskunft geben. Im Zweifel gilt also: Nehmen Sie Kontakt zu Ihrer IHK auf. Einige Auskünfte zu den Themen „IHK Prüfungen“ und „Ausbildung“ hat auch der DIHK zentral für alle IHK's unter <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/faq-19594> online gestellt.

Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die Bundesagentur für Arbeit. Bei Umsetzungsfragen hierzu ist Ansprechpartner Ihre örtliche Arbeitsagentur.

Wenn Sie Fragen haben, die in den nachfolgenden FAQs nicht beantwortet werden, wenden Sie sich gerne auch an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

I. Fragen zum Thema duale Ausbildung und Kurzarbeit

1. Ich habe gehört, dass Azubis kein Kurzarbeitergeld bekommen können. Stimmt das?

Nein, das stimmt so generell nicht. Jedoch ist Kurzarbeitergeld (Kug) für Auszubildende nur mit der Einschränkung des vorrangigen Anspruchs des § 19 BBiG möglich. § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG besagt, dass Auszubildende für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Ausbildungsvergütung haben, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber (z.B. wegen Kurzarbeit) ausfällt. Das führt dazu, dass die Arbeitsagenturen selbst bei wirksamer Anzeige von Kurzarbeit für die Auszubildenden für die Dauer von sechs Wochen kein Kug zahlen können. Nach Ablauf von sechs Wochen (*vgl. zur Berechnung auch Frage I.3*) kann Kug gezahlt werden, wenn für den jeweiligen Azubis wirksam Kurzarbeit angeordnet wurde (*zu den weiteren Voraussetzungen vgl. Frage I.2*).

2. Unter welchen Voraussetzungen besteht dann die Möglichkeit von Kurzarbeit für die Auszubildenden?

Es muss für den jeweiligen Azubi wirksam Kurzarbeit angeordnet worden sein.

- a) Dafür müssen zunächst einmal alle die Voraussetzungen gegeben sein, die auch für Arbeitnehmer gelten (*vgl. DEHOGA-FAQ's Kurzarbeit*). Insbesondere muss eine Rechtsgrundlage für die Kurzarbeit in Form eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung vorliegen. Achtung: Insbesondere manche Betriebsvereinbarungen schließen Auszubildende generell von der Kurzarbeit aus.
- b) Außerdem ist bei Azubis eine Besonderheit zu beachten: Nämlich regelt **§ 14 BBiG** eine **Ausbildungspflicht** des Ausbildenden. Das bedeutet, er muss dafür sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels in der vorgesehenen Ausbildungszeit erforderlich ist. Das muss er selbst oder durch einen beauftragten Ausbilder tun. Mit der Ausbildungspflicht korrespondiert das Recht des Azubis, ausgebildet zu werden.

Auch die Anordnung von Kurzarbeit (Null) im Betrieb, eine behördliche Betriebsschließung oder sogar eine (drohende) Insolvenz sind nicht gleichbedeutend damit, dass diese Ausbildungsverpflichtung automatisch entfällt. Sondern der Ausbildende ist zunächst einmal verpflichtet, alle möglichen Maßnahmen zur Umorganisation zu treffen, damit betriebliche Ausbildung weiterhin stattfinden kann. Was das konkret bedeutet, ist einzel-fallabhängig, es kann dabei u.a. auf Betriebstyp und Geschäftsmodell, Ausbildungsberuf und Ausbildungsstand ankommen aber auch darauf, welches Lernangebot die jeweilige Berufsschule macht. Beispielsweise kann es möglich sein, dass Ausbildungsinhalte aus einer Abteilung, in der noch gearbeitet wird, vorgezogen werden. Wenn der Betrieb noch

Restgeschäft hat oder teilweise wieder anläuft, sollten Auszubildende in den arbeitenden Abteilungen eingesetzt werden, soweit dies nicht den Ausbildungsinhalten widerspricht. Einige Ausbildungsinhalte können in der aktuellen Sondersituation ausnahmsweise auch im Homeoffice, als Projektarbeit oder durch digitale Schulungen vermittelt werden, zumindest für eine gewisse Zeit. Auch größere Zeitkontingente zur Befassung mit dem Berufsschulstoff können sinnvoll sein, wenn das virtuelle Angebot der jeweiligen Berufsschule dies hergibt. Zu beachten ist, dass eine ausreichende Betreuung der Auszubildenden (ggf. virtuell oder telefonisch) sicherzustellen ist, das bedeutet, dass auch Ausbilder möglichst lange im Betrieb gehalten werden sollten.

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und die Kurzarbeit unvermeidbar ist, können auch Auszubildende in Kurzarbeit gehen. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, in Abstimmung mit der Berufsberatung die nach dem BBiG zuständige Stelle – also die örtliche IHK – zu beteiligen. Nach unserer Rechtsauffassung ist jedenfalls bei Betriebschließung oder überwiegender Betriebseinschränkung Kurzarbeit auch der Azubis unvermeidbar, da kein geregelter Ausbildungsbetrieb mehr möglich ist und Gastkontakt nicht mehr stattfinden kann.

3. Wie wird der 6-Wochen-Zeitraum des § 19 BBiG berechnet? Wie wirken sich insbesondere Berufsschule, Krankheit oder Urlaub aus?

Nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit entspricht die Zeitdauer von 6 Wochen grundsätzlich einer Zeitspanne von **42 Kalendertagen** bzw. – bei 5-Tage-Woche – von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an **Ausfalltagen**.

Das bedeutet: An Tagen, an denen im Betrieb allgemein gearbeitet wird, läuft diese Frist nicht. Auch an Tagen, an denen Urlaub beantragt und genehmigt wurde, fällt die Arbeit nicht wegen der Kurzarbeit sondern wegen des Urlaubs aus; solche Tage verlängern den 6-Wochen-Zeitraum entsprechend. Für die Berücksichtigung von Krankheitstagen bei Kurzarbeit verweisen wir auf die differenzierte Darstellung in unseren *FAQ's Kurzarbeit*.

Berufsschulzeiten dagegen sind nach unserer Rechtsauffassung integraler Bestandteil der Ausbildung, ob und wie viele Tage im 6-Wochen-Zeitraum Berufsschultage gewesen wären (wenn die Berufsschulen nicht geschlossen wären), spielt bei der Berechnung daher keine Rolle.

4. Wie kann der Betrieb dann Kurzarbeitergeld für seine Azubis beantragen?

Wenn erfolgreich Kurzarbeit angezeigt und angeordnet wurde und der Arbeitsausfall sich realisiert hat, können nach Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums die Auszubildenden im Leistungsantrag sowie der Abrechnungsliste an die Arbeitsagentur mit aufgenommen werden. Das Kug wird dann nach allgemeinen Grundsätzen berechnet.

5. Wie wirken sich Berufsschule, Krankheit und Urlaub auf die Berechnung des Kurzarbeitergeldes aus?

Die fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit enthalten keine speziellen Angaben zur Berechnung des Kug für Auszubildende.

Bzgl. Krankheit und Urlaub gehen wir davon aus, dass genauso zu verfahren ist, wie bei Arbeitnehmern (*vgl. dazu FAQ's Kurzarbeit*).

Bei Berufsschulunterricht gehen wir derzeit davon aus, dass an Berufsschultagen, an denen der Auszubildende gemäß § 15 BBiG freizustellen ist, kein Arbeitsausfall stattfindet und daher auch kein Kug gezahlt wird. Soweit die Berufsschulen keinen Präsenzunterricht durchführen, gilt das nach unserer Einschätzung auch dann, wenn dieser durch virtuellen Unterricht bzw. qualifizierte Selbstlernangebote entsprechend ersetzt wird. Schwierig wird die Berechnung jedoch im Einzelfall, wenn es zwar digitale Angebote und Selbstlernangebote der Berufsschule gibt, diese aber im Umfang hinter dem üblichen Präsenzangebot zurückbleiben.

II. Neueinstellungen und Übernahmen von Auszubildenden bei Kurzarbeit im Betrieb

1. Können neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, obwohl im Betrieb noch kurzgearbeitet wird? Muss dafür die Genehmigung der Arbeitsagentur eingeholt werden?

Normalerweise sind Neueinstellungen in einem Betrieb mit Kurzarbeit nur mit Zustimmung der jeweiligen Arbeitsagentur zulässig (*vgl. FAQ's Kurzarbeit*). Für Ausbildungsverträge gilt das jedoch nicht. Der Abschluss neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020 ist ohne Zustimmung der Arbeitsagentur möglich. Nach Verabschiedung der Ausbildungsprämie (*s. oben Einleitung*) kann dafür bei Vorliegen der Voraussetzungen sogar eine Ausbildungsprämie beantragt werden.

2. Können Auszubildende, die jetzt mit der Ausbildung fertig werden, übernommen werden, obwohl im Betrieb noch kurzgearbeitet wird? Muss dafür die Genehmigung der Arbeitsagentur eingeholt werden? Gefährdet die Übernahme vielleicht das Kurzarbeitergeld für meine anderen Beschäftigten?

Normalerweise sind Neueinstellungen in einem Betrieb mit Kurzarbeit nur mit Zustimmung der jeweiligen Arbeitsagentur zulässig (*vgl. FAQ's Kurzarbeit*). Für die zeitnahe Übernahme ehemaliger Auszubildender in ein sozialversicherungspflichtiges (befristetes oder unbefristetes) Beschäftigungsverhältnis gilt das jedoch nicht. Hier müssen Betriebe, wenn sie das Kug für den betreffenden Monat abrechnen, lediglich eine kurze Erklärung abgeben, dass sich die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer – und ggf. auch die Zahl der Kurzarbeitenden – erhöht hat. Auch für den / die ehemalige Auszubildende/n kann dann Kug beantragt werden. Das gilt auch für die Übernahme dual Studierender.

3. Ich würde gerne auch in diesem Ausbildungsjahr weiter ausbilden, aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Situation möchte ich es aber nicht verantworten, jetzt einen neuen zwei- oder dreijährigen Ausbildungsvertrag abzuschließen, den ich vielleicht zukünftig nicht werde erfüllen können oder der mich wirtschaftlich zu stark belastet. Welche Alternativen gibt es?

Bevor Sie sich eventuell für dieses Jahr gegen den Abschluss neuer Ausbildungsverträge entscheiden, bedenken Sie bitte, dass Ihnen die nicht eingestellten Azubis vermutlich nächstes oder übernächstes Jahr fehlen werden. Bei aktuell unsicherer Umsatzsituation können nach unserer Einschätzung insbesondere die drei folgenden Überlegungen sinnvoll sein:

a) Späterer Ausbildungsbeginn

Meist werden neue Ausbildungsverträge zum Start des Berufsschuljahres (je nach Bundesland 1. August oder 1. September) abgeschlossen. Das ist aber nicht zwingend, auch jedes andere Datum ist als Ausbildungsbeginn möglich. Wenn Sie also jetzt noch etwas abwarten möchten, wie sich Ihre betriebliche Situation in den nächsten Wochen und Monaten entwickelt, können Sie z.B. auch im Herbst neue Azubis einstellen.

Bedenken Sie jedoch:

- Auch in diesem Jahr ist der Gesamt-Ausbildungsmarkt so, dass viele Schulabgänger sich ihren Ausbildungsplatz aussuchen können. Warten Sie also nicht zu lange und kommunizieren Sie offen mit ihren Bewerbern.
- Nur für in 2020 abgeschlossene Ausbildungsverträge wird die Ausbildungsprämie (*vgl. Einleitung*) gezahlt.
- Wichtig für den Ausbildungserfolg ist die Lernortkooperation mit der

Berufsschule. Ein strukturierter Berufsschulunterricht wird erschwert, wenn ständig neue Schüler einsteigen. Vielleicht ist es möglich, sich mit Kollegen in Ihrer Region auf einen gemeinsamen Starttermin zu verständigen und die örtliche Berufsschule darüber vorab zu verständigen?

b) Einstiegsqualifizierung

Ausbildungssuchende, die noch nicht die volle Ausbildungsreife haben oder nur eingeschränkt vermittelbar sind, können ein solches gefördertes betriebliches Langzeitpraktikum machen. Die EQ dauert 6 -12 Monate und dient der Vermittlung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit. Das bedeutet, die Jugendlichen werden praxisnah (in Betrieb und Berufsschule) an Ausbildungsinhalte herangeführt. Die Arbeitsagentur fördert die EQ mit einem Zuschuss zur Vergütung von max. 243 € monatlich. Eine Übernahme in Ausbildung ist wünschenswert und die Anrechnung der EQ-Zeit ist dann möglich.

Zur EQ beraten können insbesondere Ihre örtliche Arbeitsagentur oder IHK.

c) Verbundausbildung

Vielleicht können Sie sich im Rahmen der Verbundausbildung die Ausbildung mit einem Kollegenbetrieb teilen? Das kann insbesondere jetzt während der Corona-Krise da Sinn machen, wo Ausbildungsbetriebe zu unterschiedlichen Zeiten von den Umsatzrückgängen betroffen sind (z.B. Urlaubs- und Tagungshotel).

Zu den unterschiedlichen Modellen der Verbundausbildung und demnächst den Fördermöglichkeiten im Rahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern!“ kann insbesondere Ihre örtliche IHK beraten.

III. Sonstige Fragen zur Umsetzung dualer Berufsausbildung in Zeiten von Corona

1. Wenn Azubis wie gesehen nur eingeschränkt in Kurzarbeit gehen können, welche Möglichkeiten bestehen dann alternativ bei geschlossenem oder extrem stark eingeschränktem Betrieb? Kann ich dann z. B die Ausbildungszeit reduzieren, die Azubis freistellen oder an andere Betriebe „verleihen“, um das Ausbildungsverhältnis zu erhalten?

Wenn alle Möglichkeiten der Umorganisation der Ausbildung (*vgl. Frage 1.2*) ausgeschöpft sind und eine Ausbildung faktisch nicht oder nur eingeschränkt möglich ist, kommen im Einzelfall folgende Möglichkeiten in Betracht:

- **Teilzeitausbildung:** Ausbildender und Azubi können die Umstellung auf eine

Teilzeitausbildung nach § 7a BBiG vereinbaren. Damit kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit auf bis zu 50 % der regulären Ausbildungszeit reduziert werden. Die Ausbildungsvergütung reduziert sich entsprechend. Die Ausbildung verlängert sich entsprechend.

- **Freistellung:** Eine Freistellung von Auszubildenden ist nur in den Fällen zulässig, die im BBiG geregelt sind, also insbesondere Berufsschule, Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Selbst eine bezahlte Freistellung von Auszubildenden würde rechtlich gegen die Ausbildungspflicht des § 14 BBiG (*vgl. Frage 1.2*) verstoßen und kann zudem aufgrund der Fehlzeiten zu Schwierigkeiten bei der Anmeldung zur Prüfung führen.
- **Einsatz in anderen Betrieben:** Der Einsatz in anderen Betrieben kann im Einzelfall insbesondere im Rahmen der **Verbundausbildung nach § 10 Abs. 5 BBiG** oder im Rahmen der **vereinfachten Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)** geprüft werden. Beide Wege sind juristisch risikobehaftet und sollten keinesfalls ohne professionellen Rechtsrat, sorgfältige vertragliche Absicherung und Rücksprache mit der zuständigen IHK und der zuständigen Arbeitsagentur (im Falle der Überlassung) gegangen werden.

Besonderes Augenmerk ist dabei darauf zu richten, dass der aufnehmende Betrieb Ausbildungsinhalte nach dem **Ausbildungsrahmenplan** des jeweiligen Ausbildungsberufes vermitteln kann und **für die Ausbildung geeignet** (§§ 27 ff. BBiG) ist. Bei branchenfremden Partnerbetrieben ist dies z.B. vorstellbar im Bereich Warenwirtschaft von Handels- oder Logistikunternehmen. Es ist zu beachten, dass Auszubildenden nach § 14 Abs. 2 BBiG nur solche Aufgaben übertragen werden dürfen, die dem **Ausbildungszweck** dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

2. Durch die behördlichen Betriebseinschränkungen ist der Betrieb von Insolvenz bedroht. Wie können die Ausbildungskosten reduziert werden? Ist eine Kündigung von Auszubildenden möglich?

Eine drohende **Insolvenz** und selbst ein gestellter Insolvenzantrag ändern zunächst einmal nichts am Ausbildungsverhältnis und auch nichts an der Ausbildungsvergütung. Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, tritt in der Regel der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildenden. Wird Insolvenzgeld gezahlt, gilt dies auch für die Auszubildenden.

Eine ordentliche **Kündigung** von Auszubildenden ist nach Ablauf der Probezeit nicht möglich; eine Kündigung kommt daher nur in Form der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht (§ 22 Abs. 3 Nr. 1 BBiG). Auch hier gilt jedoch, dass selbst eine behördliche Betriebsschließung oder (drohende) Insolvenz an sich keinen ausreichenden Grund für eine Kündigung darstellen. Erst wenn der Ausbildungsbetrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt

und dadurch die berufliche Handlungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden kann und die Ausbildungsberechtigung entfällt, ist ein wichtiger Grund zur Kündigung gegeben. Auszubildende sollten rechtzeitig Kontakt mit der Arbeitsagentur und der IHK aufnehmen, um sich um einen anderen Ausbildungsbetrieb für die betroffenen Azubis zu bemühen. Der besondere Kündigungsschutz ist zu beachten.

Auch eine **einvernehmliche Aufhebung** von Ausbildungsverträgen ist möglich.

Um die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zu vermeiden, können Auszubildender bzw. Insolvenzverwalter sich mit dem Auszubildenden auf eine **Reduzierung der Ausbildungsvergütung** einigen. Diese muss jedoch weiterhin „angemessen“ im Sinne von § 17 BBiG sein und es darf kein normativ geltender Tarifvertrag entgegenstehen.

3. Wie wirken sich die durch die IHK's abgesagten bzw. verlegten Prüfungen auf das Ausbildungsverhältnis aus?

Aktueller Stand: Die für Frühjahr 2020 geplanten Zwischenprüfungen sind ersatzlos entfallen. Die eigentlich für Mai geplanten schriftlichen Abschlussprüfungen für die gastgewerblichen Ausbildungsberufe wurden bundesweit am 18./19. Juni 2020 nachgeholt (außer Baden-Württemberg, dort eine Woche später). Regionale Informationen, insbesondere zu den praktischen Prüfungsterminen erhalten Sie von der örtlich zuständigen IHK. Ausbildungsbetriebe und Azubis werden von der IHK automatisch informiert, eine neue Anmeldung zur Prüfung ist nicht erforderlich. Ausführlich zum Thema „Prüfungen“ auch die FAQ's auf www.dihk.de.

- Bundeswirtschafts- und Bundesbildungsministerium sowie die zuständigen Stellen haben sich darauf verständigt, dass die **ausgefallenen Zwischenprüfungen** keine negativen Auswirkungen auf die Zulassung zur Abschlussprüfung haben sollen.
- In vielen Fällen wird die **Verschiebung der Abschlussprüfung** dazu führen, dass das vereinbarte Ende des Ausbildungsverhältnisses vor dem neuen Termin für die praktische Abschlussprüfung liegt. Dann gilt: Das Ausbildungsverhältnis **verlängert sich nicht automatisch**. Der Auszubildende kann jedoch eine **Verlängerung verlangen** (§ 21 Abs. 3 BBiG analog). Am besten erfolgt das durch formlosen Antrag bei der IHK, der Ausbildungsbetrieb sollte zwecks Vermeidung späterer Auseinandersetzungen über die Art des Beschäftigungsverhältnisses darauf achten, dass eine entsprechende Willensbekundung des Auszubildenden in der Personalakte dokumentiert ist. Da es aufgrund der Corona-Auswirkungen im Gastgewerbe in der Regel vorher längere Ausfallzeiten in Betrieb und/oder der Berufsschule gab, wird eine solche Verlängerung in vielen Fällen erforderlich bzw. sinnvoll sein, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Wir empfehlen daher Ausbildungsbetrieben in der Regel, entsprechende Absprachen mit ihren Azubis zu treffen.

4. Wie wirkt sich die Schließung von Berufsschulen auf die betriebliche Ausbildung aus?

Grundsätzlich sind die Azubis anwesenheitspflichtig im Betrieb, wenn die Berufsschule ausfällt. Führt die Berufsschule allerdings entsprechenden virtuellen Unterricht durch, so bleibt der **Freistellungsanspruch nach § 15 BBiG** bestehen, allerdings abzüglich der Wegezeit. Das gilt auch, wenn durch die Berufsschule Aufgaben zur eigenverantwortlichen Bearbeitung zur Verfügung gestellt werden. Ggf. kann die zeitliche Bemessung des Anspruchs nach § 15 BBiG auch abweichen, wenn das virtuelle Berufsschulangebot nur einen geringeren Umfang hat.

5. Gibt es Fördermöglichkeiten für Weiterbildung während der Kurzarbeit?

Ja, während der Kurzarbeit fördert die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungsmaßnahmen mit bis zu 100 % der Kosten (bei Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten). Bei Interesse wenden Sie sich an Ihre Arbeitsagentur.

IV. Digitale Lernangebote für Hotellerie und Gastronomie

Digitale Angebote für die Aus- und Weiterbildung wie Webinare, E-Trainings, Schulungsvideos oder Podcasts bekamen in Coronazeiten schneller und dringlicher Relevanz, als sie dies in „normalen“ Zeiten bekommen hätten. So hat sich die Entwicklung zu digitalem Lernen selbst in einer naturgemäß eher „analogen“ Branche wie dem Gastgewerbe in den letzten Monaten erheblich beschleunigt.

Viele Berufsschulen und Unternehmen stellen für ihre Azubis und Mitarbeiter eigene digitale Angebote bereit, die DEHOGA-Akademie hat den Launch ihres Online-Seminarprogramms „Chancen:Zeit“ vorgezogen und ist damit seit dem 7. April 2020 in den kommenden Monaten kostenlos online und auch viele kommerzielle Anbieter haben ihre entsprechenden Angebote intensiviert und auf die neue Situation ausgerichtet.

Eine Übersicht über speziell in Coronazeiten entwickelte digitale Aus- und Weiterbildungsangebote für die Hotellerie und Gastronomie finden Sie ebenfalls auf www.dehoga-corona.de.

Rechtlicher Hinweis: *Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Fragen und Antworten. Sie sollen gastgewerblichen Betrieben als eine erste Hilfestellung dienen. Die Antworten auf die Fragen stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch den DEHOGA Landesverband oder einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.*