

AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

FAQs zu Aus- und Weiterbildung in Corona-Zeiten

(Stand 17. November 2020)

Die Ausbildung in Hotellerie und Gastronomie leidet massiv unter der Corona-Pandemie.

Mittlerweile ist klar, dass die vom DEHOGA bereits im Frühjahr umfragebasiert geäußerte Befürchtung von deutlichen Einbrüchen beim Abschluss von Ausbildungsverträgen sich bewahrheitet hat. Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September 2020 ist sowohl die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen (-12,6 %) als auch die Zahl der gemeldeten Bewerber (-9,5 %) in der Branche deutlich gesunken. Und selbst dies ist mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nur die Spitze des Eisbergs: Nach einer DEHOGA-Umfrage unter zahlreichen IHKs und Berufsschulen zum Stand der Neuverträge resp. Schulanmeldungen zu Schuljahresbeginn lag das rechnerische Minus bei 39 %. Auch wenn man die zeitlichen Verzögerungen im Ausbildungsmarkt und verstärkte Nachvermittlungsanstrengungen der Arbeitsagenturen und anderer Akteure berücksichtigt, wird zu Jahresende ein deutliches Minus übrigbleiben.

Das gilt umso mehr, als der zweite Lockdown im November und die weiter ungewissen Aussichten auf eine Besserung der Situation von Hotels, Restaurants, Kantinen und Caterern die Hoffnung auf ein Nachholen verzögerter Einstellungen weitgehend zunichtemacht. Es ist davon auszugehen, dass diese massiven Unsicherheiten, Insolvenzen, Betriebsaufgaben und Umsatzeinbrüche auch die Zahl der Vertragslösungen ansteigen lassen werden.

Erschwerend kommt hinzu, dass die staatlichen Unterstützungen (Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern!“, Kurzarbeitergeld, Überbrückungs- und Novemberhilfe) häufig nicht bei den Ausbildungsbetrieben des Gastgewerbes ankommen bzw. die für Ausbildung notwendigen Aufwendungen nicht kompensieren.

Deshalb fordert der DEHOGA Verbesserungen bei den gesetzlichen Regelungen und Förderprogrammen sowie ein Unterstützungsprogramm für die gastgewerbliche Ausbildung.

Häufige Fragen von Hoteliers und Gastronomen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie versuchen wir im Folgenden möglichst praxisnah, kurz und verständlich zu beantworten.

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

Ergänzend der Hinweis auf die wichtigsten **Zuständigkeiten** bzgl. der angesprochenen Themen:

- **„Zuständige Stelle“ nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)** ist für gewerbliche Betriebe die jeweils örtlich zuständige **IHK**. Die IHK's sind insbesondere verantwortlich für die Zwischen- und Abschlussprüfungen, für Anwendungsfragen des BBiG und für die Ausstellung von Bescheinigungen zur Beantragung der Ausbildungsprämie. 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.
- Die jeweils örtlich zuständige **Arbeitsagentur** ist verantwortlich für alle Angelegenheiten rund um das **Kurzarbeitergeld** sowie für die Beantragung der **Ausbildungsprämie**, der **Insolvenz-Übernahmeprämie** sowie des **Zuschusses zur Ausbildungsvergütung** im Rahmen des Bundes-Förderprogramms „Ausbildungsplätze sichern!“.

Weiterführende Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Kurzarbeitergeld finden Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>

Weiterführende Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern!“ finden Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

I. Fragen zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern!“

1. Welche Fördermaßnahmen gibt es?

Die am 31. Juli 2020 veröffentlichte 1. Förderrichtlinie enthält drei Fördermaßnahmen:

- **Ausbildungsprämie** in Höhe von 2.000 € bzw. Ausbildungsprämie plus in Höhe von 3.000 € für KMU, die ihr Ausbildungsniveau im Vergleich zu den Vorjahren zumindest beibehalten bzw. steigern
- **Zuschuss zur Ausbildungsvergütung** in Höhe von 75 % der gezahlten Vergütung für KMU in Kurzarbeit
- **Insolvenz-Übernahmeprämie** in Höhe von 3.000 € für KMU, die einen

Auszubildenden eines Corona-bedingt insolventen KMU übernehmen

Die am 30. Oktober 2020 veröffentlichte 2. Förderrichtlinie enthält Maßnahmen zur Förderung der Auftrags- und Verbundausbildung. Zuständig für die Abwicklung dieses Teils der Förderprogramms ist die Knappschaft Bahn-See. Informationen und Antragsunterlagen finden Sie unter https://www.kbs.de/DE/Bundesprogramm_Ausbildung/node.html.

2. Was bedeutet KMU? Können insbesondere kettenangehörige Hotels oder Restaurants die Maßnahmen nutzen?

Die Richtlinie stellt für alle Fördermaßnahmen auf sog. ausbildende KMU ab. KMU steht für „kleine und mittlere Unternehmen“, das bedeutet Unternehmen (nicht: Betriebe), die nicht mehr als 249 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente zum Stichtag 29.02.2020) haben.

Eingerechnet werden dabei alle Beschäftigten des Gesamtunternehmens, dem der Betrieb angehört. Bei Konzernen sind alle Beschäftigten des Konzerns einzurechnen. Bei „Ketten“ ist es in der Regel so, dass die Beschäftigten aller Betriebe zu einem Gesamtunternehmen im Sinne einer juristischen Person (z.B. GmbH oder AG) gehören. Bei Kooperationen oder Franchisesystemen ist es dagegen meist so, dass die Beschäftigten beim jeweiligen Franchisenehmer oder Betreiber angestellt sind.

Leider hatten die Bestrebungen des DEHOGA, die Schwelle höher anzusetzen oder auf den einzelnen Ausbildungsbetrieb zu beziehen, keinen Erfolg.

3. Was bedeutet bei der Ausbildungsprämie / Ausbildungsprämie plus die Bedingung, dass das Ausbildungsniveau mindestens gehalten werden muss? Wie wird dies nachgewiesen?

Der Vergleichsmaßstab für das Ausbildungsniveau der letzten drei Jahre sind die jeweils **neu eingetragenen und tatsächlich angetretenen Ausbildungsverträge** in den jeweiligen Ausbildungsjahren, bei denen die **Probezeit erfolgreich abgeschlossen wurde**.

Der Nachweis, dass das Ausbildungsniveau im Vergleich zum Durchschnitt der drei vergangenen Jahre gehalten bzw. erhöht wird, erfolgt durch Bescheinigung der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle (= örtlich zuständige IHK) auf dem entsprechenden Formular der Bundesagentur für Arbeit (BA).

4. Was sind ansonsten die wesentlichen Voraussetzungen für die Beantragung einer Ausbildungsprämie / Ausbildungsprämie plus? Wann und wie kann ich den Antrag stellen und wann erhalte ich das Geld?

Eine Ausbildungsprämie von einmalig 2.000 € für jede neu begonnene Berufsausbildung können von der Corona-Krise betroffene KMU erhalten, die ihr Ausbildungsniveau im Vergleich zu den drei vergangenen Jahren dennoch beibehalten. Wer sein Ausbildungsniveau erhöht, erhält eine „Ausbildungsprämie plus“ in Höhe von 3.000 €.

- Gefördert werden können Ausbildungen, die **im Zeitraum 1. August 2020 bis 15. Februar 2021 neu beginnen**. Ob der Ausbildungsvertrag vor oder nach dem 1. August 2020 abgeschlossen wurde oder wird, spielt keine Rolle.

- Die Betroffenheit von der Corona-Krise liegt vor, wenn der Betrieb im ersten Halbjahr 2020 wenigstens einen Monat Kurzarbeit durchgeführt hat oder sein Umsatz im April und Mai um mindestens 60 % gegenüber dem Vorjahr eingebrochen ist.
- Der Antrag kann gestellt werden, sobald der Ausbildungsvertrag geschlossen und eingetragen ist und dem Ausbildungsbetrieb alle erforderlichen Unterlagen vorliegen. Das ist auch schon vor Beginn der Ausbildung möglich. Spätester Zeitpunkt ist drei Monate nach Ende der Probezeit.

Der Antrag muss auf den Formularen der Bundesagentur für Arbeit bei der örtlich zuständigen Arbeitsagentur gestellt werden. Alle Formulare finden Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

Der Antrag muss enthalten:

- Ausgefülltes und unterschriebenes Antragsformular (vgl. Ausfüllhinweise)
 - Nachweis der Corona-Betroffenheit (z.B. Kug-Bescheid)
 - Bescheinigung der IHK (vgl. Frage 3)
 - Ausgefüllte und unterschriebene De-Minimis-Erklärung
- Die **Auszahlung** der Prämie erfolgt **nach Ende der Probezeit**. Die Probezeit wird im Ausbildungsvertrag vereinbart und muss einen bis vier Monate betragen. Es gibt allerdings keinen Rechtsanspruch auf die Prämie. Die Arbeitsagentur entscheidet über die Förderung im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel nach der Reihenfolge der vollständig eingereichten Antragsunterlagen.

5. Was sind die wesentlichen Voraussetzungen für die Beantragung eines Zuschusses zur Ausbildungsvergütung? Wie kann ich den Antrag stellen und wann erhalte ich das Geld?

- Den Zuschuss können ausbildende KMU beantragen, die im jeweiligen Monat im Betrieb oder der Betriebsabteilung **Kurzarbeit mit einem Arbeitsausfall von mindestens 50 %** durchführen und dennoch ihre Auszubildenden und deren Ausbilder nicht in Kurzarbeit bringen oder halten.
- Der Zuschuss kann für die Monate August bis Dezember 2020 gezahlt werden und beträgt **75 % der gezahlten Ausbildungsvergütung** (Arbeitgeber-Brutto).
- Wichtig: Die **Fortsetzung der Ausbildung** trotz Kurzarbeit muss der BA auf dem dafür vorgesehenen Formular **unverzüglich angezeigt** werden.
- Der Antrag auf den Zuschuss ist **rückwirkend für jeden einzelnen Monat** zu stellen, in dem die Voraussetzungen vorliegen.

Der Antrag muss auf den Formularen der Bundesagentur für Arbeit bei der örtlich zuständigen Arbeitsagentur gestellt werden. Alle Formulare finden Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

Folgende Formulare müssen vorgelegt werden:

- Anzeige auf Fortsetzung der Berufsausbildung (unverzüglich!)
 - Ausgefülltes und unterschriebenes Antragsformular für den jeweiligen Monat
 - Bescheinigung der IHK
 - Ausgefüllte und unterschriebene De-Minimis-Erklärung
- Die **Auszahlung** des Zuschusses erfolgt nach Antragstellung für den jeweiligen Kalendermonat. Es gibt allerdings keinen Rechtsanspruch auf den Zuschuss. Die Arbeitsagentur entscheidet über die Förderung im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel nach der Reihenfolge der vollständig eingereichten Antragsunterlagen.

5. Was sind die wesentlichen Voraussetzungen für die Beantragung der Insolvenz-Übernahmeprämie? Wie kann ich den Antrag stellen und wann erhalte ich das Geld?

Wer die Berufsausbildung eines Azubis fortführt, dessen Ausbildung in einem Corona-bedingt insolventen Unternehmens zuvor vorzeitig beendet wurde, erhält eine Prämie in Höhe von 3.000 €.

- Sowohl das insolvente als auch das übernehmende Unternehmen müssen KMU sein.
- Eine **Corona-krisebedingte Insolvenz** liegt vor, wenn zwischen April und Dezember 2020 das Insolvenzverfahren eröffnet wurde und das Unternehmen sich bis zum 31.12.2019 nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand.
- Die Übernahme muss **zwischen 1. August und 31. Dezember 2020** erfolgen.
- Der Antrag auf die Übernahmeprämie ist **spätestens drei Monate nach Ablauf der Probezeit zu stellen**

Der Antrag muss auf den Formularen der Bundesagentur für Arbeit bei der örtlich zuständigen Arbeitsagentur gestellt werden. Alle Formulare finden Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

Folgende Formulare müssen vorgelegt werden:

- Ausgefülltes und unterschriebenes Antragsformular für die Übernahmeprämie (vgl. Ausfüllhinweise)
- Bescheinigung der IHK
- Bescheinigung des Insolvenzverwalters

- Ausgefüllte und unterschriebene De-Minimis-Erklärung

II. 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 nach wirksamer Anzeige von Kurzarbeit für die Auszubildenden für die Dauer von sechs Wochen kein Kug zahlen können. Nach Ablauf von sechs Wochen Kurzarbeit (vgl. zur Berechnung auch Frage II.3) kann Kug gezahlt werden, wenn für den jeweiligen Azubis wirksam Kurzarbeit angeordnet wurde (zu den weiteren Voraussetzungen vgl. Frage II.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

einzelfallabhängig, 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.

6. Ich hatte bereits nach dem ersten Lockdown Auszubildende in Kurzarbeit und habe für diese sechs Wochen Entgeltfortzahlung geleistet. Zuletzt wurde in meinem Betrieb wieder normal gearbeitet. Aufgrund des November-Lockdowns müssen wir jetzt wieder in die Kurzarbeit zurück, auch mit den Azubis. Beginnen die sechs Wochen jetzt nochmals zu laufen oder kann ich auch für die Azubis sofort Kurzarbeitergeld beantragen?

Dafür kommt es darauf an, wie lange Sie insgesamt im Betrieb kein Kurzarbeitergeld mehr abgerechnet haben. Die Bundesagentur für Arbeit beurteilt die Rechtslage wie folgt:

„Wird in einem Betrieb das Kurzarbeitergeld ohne Unterbrechung oder nur 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. 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. 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 lit. a BBiG entsteht. Das Kurzarbeitergeld kann demnach erst nach Ablauf der 6-wöchigen Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gezahlt werden. Bei neu eingestellten Auszubildenden besteht erst nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung nach § 19 BBiG ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.“

Das bedeutet konkret: Die Betriebe, die über die Sommermonate für mindestens drei Monate kein Kurzarbeitergeld beantragt hatten und jetzt für den November-Lockdown wieder neu Kurzarbeit anzeigen müssen, müssen auch erneut Entgeltfortzahlung für alle Azubis leisten. Diejenigen, die im Betrieb durchgängig oder mit Unterbrechungen von maximal ein oder zwei Monaten in Kurzarbeit waren, müssen für Auszubildende, die bereits einmal Entgeltfortzahlung erhalten haben, nicht nochmals sechs Wochen zahlen. Dabei kommt es nur auf die **betriebliche Bezugsdauer** an, nicht darauf, ob der einzelne Azubi eine Unterbrechung beim Kurzarbeitergeld von mehr als zwei Monaten hatte. Neu eingestellte Auszubildende haben auf jeden Fall den Anspruch auf die sechswöchige Vergütungszahlung bei Kurzarbeit.

Ausbildungsbetrieben, die aufgrund dieser Bestimmungen im November-Lockdown keinen Anspruch auf Kug für ihre Auszubildenden haben oder wo der Anspruch nicht alle Auszubildenden erfasst, empfiehlt der DEHOGA, alternativ bzw. ergänzend die Antragsberechtigung für einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in der Kurzarbeit (*vgl. Frage 1.5*) zu prüfen.

III. 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 den Fördermöglichkeiten im Rahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern!“ kann insbesondere Ihre örtliche IHK beraten.

IV. 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 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. Ausbildende 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 Ausbildender 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.

V. 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.*