

AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

FAQs zu Aus- und Weiterbildung in Corona-Zeiten

(Stand 31. März 2021)

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

Mittlerweile ist klar, dass die vom DEHOGA bereits im Frühjahr 2020 umfragebasiert geäußerte Befürchtung von deutlichen Einbrüchen in der Ausbildung sich bewahrheitet hat. Nach den Zahlen des DIHK wurden im Jahr 2020 nur 17.079 neue Ausbildungsverträge in den sechs gastgewerblichen Berufen abgeschlossen, das ist ein Minus von 24,1 % gegenüber dem Vorjahr.

Der zweite Lockdown seit November 2020 und die bis heute fehlenden Öffnungsperspektiven führen dazu, dass auch mit Blick auf das kommende Ausbildungsjahr 2021/22 die Zurückhaltung von Hotels, Restaurants, Kantinen und Caterern, neue Ausbildungsverpflichtungen einzugehen, noch anhält. Damit wird die so wichtige Fachkräftesicherung der Branche massiv gefährdet und für die Schulabgänger wächst das Risiko, als „Generation Corona“ berufliche Chancen zu verlieren.

Positiv zu vermelden ist, dass es der Branche trotz der extremen Erschwernisse für die Durchführung der betrieblichen Ausbildung bisher gut gelingt, ihre bestehenden Auszubildenden durch die Krise zu begleiten. Die Zahl der Teilnehmer an den Abschlussprüfungen ist im Krisenjahr 2020 leicht gestiegen und auch die Bestehensquoten sind stabil. Die Zahl der Vertragslösungen ist im Vergleich zum Vorjahr sogar spürbar gesunken – ein Beleg dafür, dass Ausbildungsbetriebe und Azubis in der Krise als Schicksalsgemeinschaften zusammenstehen.

2021 werden die Herausforderungen angesichts der langen Zeitdauer der Corona-Einschränkungen jedoch eher noch wachsen. Sollen daher nicht dauerhaft Ausbildungsstrukturen zerstört werden, muss der Branche jetzt zielgerichtet und effizient geholfen werden.

Dabei gibt es zwei Prioritäten:

1. Die Betriebe müssen dabei unterstützt werden, ihre bestehenden Azubis erfolgreich durch die Ausbildung zu bringen. Die Auszubildenden, die in diesem Jahr in die Sommerprüfung gehen, haben es noch einmal schwerer, denn ihnen fehlen jetzt schon mehrere Monate praktische Erfahrung

am Gast. Einen wertvollen Beitrag leisten die Bundesländer, die jetzt Brancheninitiativen zur **Prüfungsvorbereitung, zur überbetrieblichen oder Verbundausbildung** finanzieren. Vollkommen unverständlich ist in diesem Zusammenhang, dass der neue „**Lockdown-Sonderzuschuss**“ im Rahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ nur an Kleinstbetriebe mit bis zu vier Mitarbeitern (die es im Gastgewerbe kaum gibt) gezahlt wird. Mittelständische und größere Ausbildungsbetriebe des Gastgewerbes sind ebenso seit Monaten von den staatlichen Lockdown-Beschlüssen gehindert, ihre praktische Ausbildung fortzusetzen und sie verzeichnen nicht weniger Unterstützungsbedarf.

2. Es muss für die nächsten Monate und für die Zukunft verhindert werden, dass die „Corona-Delle“ mittel- und langfristig das Ausbildungsangebot in Hotellerie und Gastronomie reduziert und somit die Fachkräftesicherung gefährdet.

Die gastgewerblichen Ausbildungsbetriebe gehören zu denen, die besonders häufig von den Leistungen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“, das den Ausbildungsmarkt stabilisieren soll, profitieren. An 3.700 gastgewerbliche Betriebe wurde bis Ende März 2021 mindestens eine **Ausbildungsprämie oder AusbildungsprämiePlus** ausgezahlt. Es ist gut, dass das Programm jetzt für das Ausbildungsjahr 2021/22 verlängert aus ausgeweitet wird. Der **Zuschuss zur Ausbildungsvergütung für Betriebe mit mehr als 50 % Kurzarbeit** wurde in den Monaten August 2020 bis Februar 2021 im Gastgewerbe 3.900mal ausgezahlt. Damit ist das Gastgewerbe zwar die am stärksten von diesem Förderinstrument begünstigte Branche, angesichts einer wahrscheinlich fünfstelligen Zahl von Ausbildungsbetrieben mit Kurzarbeit und vier Lockdown-Monaten in dieser Zeit stellt das aber nur einen Tropfen auf den heißen Stein dar. Ursachen dafür sind das komplizierte Antragsverfahren, die die Branche benachteiligenden Berechnungsmethoden für den 50%igen Kurzarbeitsanteil und die Begrenzung auf Unternehmen mit höchstens 249 (demnächst: 499) Beschäftigte. Gut ist, dass der Zuschuss jetzt auch für **Ausbilder** gezahlt wird.

Trotz mittlerweile dreimaliger Nachbesserung des **Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“** besteht also weiter Optimierungsbedarf.

Außerdem brauchen Gastgewerbe und Tourismus ein **Aufbauhilfeprogramm für die Ausbildung nach der Wiedereröffnung der Betriebe**.

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 gastgewerbliche 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 **Übernahmeprämie**, des **Lockdown-Sonderzuschusses** sowie des **Zuschusses zur Ausbildungsvergütung und zur Vergütung der Ausbilder** 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“ sowie die notwendigen Antragsformulare finden Sie unter

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

Hinweis: Bei Erstellung dieser FAQ's standen die neuen Formulare nach der Verlängerung und Ausweitung des Programms „Ausbildungsplätze sichern“ noch nicht zur Verfügung. Bitte warten Sie mit der Übersendung von Anträgen und Unterlagen gemäß der neuen Förderrichtlinie an die Bundesagentur für Arbeit, bis die überarbeiteten Anträge dort eingestellt sind.

I. Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern!“ und Förderprogramme der Länder

1. Welche Förderungen können gastgewerbliche Ausbildungsbetriebe im Rahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ bekommen?

Durch die Verlängerung, Ausweitung und Veränderung der **Ersten Förderrichtlinie** des Programms im März 2021 hat die Komplexität der verschiedenen

Förderinstrumente in den unterschiedlichen Zeiträumen nochmals deutlich zuge-
nommen.

Um Ihnen einen Überblick zu verschaffen, wann für welchen Zeitraum welche Fördermaßnahme beantragt werden kann, haben wir die nachfolgende Tabelle erstellt, die die Instrumente der Ersten Förderrichtlinie in der ursprünglichen Fas-
sung der Richtlinie sowie der aktuell geltenden Fassung stickpunktartig gegen-
überstellt. Wir verzichten im Gegenzug darauf, die Voraussetzungen und Förde-
rungen jedes Instruments nochmals gesondert darzustellen. Hierfür verweisen
wir auf die umfassenden und gut aufbereiteten Informationen der Bundesagentur
für Arbeit, die auch für die Bearbeitung der Anträge zuständig ist

[https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbil-
dungsplaetze-sichern](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbil-
dungsplaetze-sichern)

		Fassung vom 31. Juli 2020	Fassung vom 23. März 2021
Ausbildungsprämie	Berechtigte Unternehmen	bis 249 Beschäftigte von Corona betroffen (Kurz- arbeit und Umsatzrück- gang)	bis 499 Beschäftigte von Corona betroffen (Kurz- arbeit und Umsatzrückgang – jedoch modifizierte Berechnung)
	Zeitraum	einmalig für zwischen 24.06.2020 und 31.05.2021 begonnene Ausbildungsver- hältnisse	einmalig für zwischen 01.06.2021 und 15.02.2022 begonnene Ausbildungsver- hältnisse
	Bedingung	Ausbildungsniveau wird ge- halten	Ausbildungsniveau wird ge- halten – jedoch modifizierte Berechnung
	Förderbetrag	2.000 €	4.000 €
Ausbildungsprä- miePlus	Bedingung	Ausbildungsniveau wird er- höht	Ausbildungsniveau wird er- höht – jedoch modifizierte Be- rechnung
	Förderbetrag	3.000 €	6.000 €
		alle anderen Voraussetzungen wie bei Ausbildungsprämie	

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit	Berechtigte Unternehmen	bis 249 Beschäftigte Kurzarbeitsanteil im Betrieb mind. 50 % Azubis (und in der Regel Ausbilder) nicht in Kurzarbeit	bis 499 Beschäftigte Kurzarbeitsanteil im Betrieb mind. 50 % Azubis (und in der Regel Ausbilder) nicht in Kurzarbeit Neu: Auch bei Prüfungsvorbereitungslehrgang oder Auftrags-/Verbundausbildung der Azubis
	Zeitraum	rückwirkend für Kalendermonate ab August 2020	rückwirkend für Kalendermonate März 2021 bis Dezember 2021
	Förderbetrag	75 % der Bruttoausbildungsvergütung	
Zuschuss zur Ausbilderverfügung zur Vermeidung von Kurzarbeit	Berechtigte Unternehmen	-	bis 499 Beschäftigte Kurzarbeitsanteil im Betrieb mind. 50 % Azubis und Ausbilder nicht in Kurzarbeit
	Zeitraum	-	rückwirkend für Kalendermonate April 2021 bis Dezember 2021
	Förderbetrag	-	die Hälfte der Brutto-Vergütung, gedeckelt auf 4.000 €, zzgl. 20 % Sozialversicherungspauschale
Lockdown-Sonderzuschuss	Berechtigte Unternehmen	-	nur Kleinstunternehmen mit max. 4 Beschäftigten, die von Lockdown direkt oder mittelbar betroffen sind
	Förderbetrag	-	einmalig 1.000 €
Übernahmeprämie	Berechtigte Unternehmen	Ausbildungsbetriebe, die Auszubildende aus Corona-bedingt insolventen Betrieben übernehmen, deren Ausbildung dadurch vorzeitig beendet worden ist bis 249 Beschäftigte (galt bis Dezember 2020)	Ausbildungsbetriebe, die Auszubildende übernehmen, deren Ausbildung Corona-bedingt vorzeitig beendet worden ist (durch Insolvenz, Kündigung oder Auflösungsvertrag) keine Größenbegrenzung
	Förderbetrag	einmalig 3.000 €	einmalig 6.000 €
	Zeitraum	Übernahme erfolgt 1. August 2020 bis 30. Juni 2021	Übernahme erfolgt 1. August 2020 bis 31. Dezember 2021

Die am 30. Oktober 2020 veröffentlichte Zweite Förderrichtlinie im Rahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ 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 .

Eine Überarbeitung der Zweiten Förderrichtlinie ist seitens der Bundesregierung angekündigt.

2. Gibt es auch praktische Unterstützung bei der Durchführung der Ausbildung in der Corona-Pandemie?

In mehreren Bundesländern haben die DEHOGA-Landesverbände, vielfach gefördert durch die jeweilige Landesregierung, zusätzliche eigene Programme aufgelegt, um die Prüfungsvorbereitung im Gastgewerbe zu unterstützen bzw. sicherzustellen, dass die Ausbildung trotz der Coronakrise und des Lockdowns fortgesetzt werden kann.

Baden-Württemberg: <https://www.dehoga-akademie.de/elearning>

Bayern:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLBUtglgTy-FaFAUBc5RzY8TgVcME6CM8TU>

Berlin: <https://www.inab-jugend.de/ausbildungshotel-berlin/>

Hessen: <http://www.dehoga-hessen.de/aus-weiterbildung/vorbereitungskurse/>

Sachsen: <https://bildung.dehoga-sachsen.de/>

Thüringen: <https://www.dehoga-kompetenzzentrum.de/kompetenzzentrum/aktuelles/20210108/>

3. Können auch kettenangehörige Hotels oder Restaurants die Maßnahmen nutzen?

Die wichtigsten Fördermaßnahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ gelten nur für sog. ausbildende KMU, also „kleine und mittlere Unternehmen“. Das betrifft die Ausbildungsprämie (Plus) sowie den Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit.

In der ersten Fassung der Richtlinie wurden unter KMU Unternehmen (nicht: Betriebe) gefasst, die nicht mehr als 249 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente zum Stichtag 29.02.2020) haben. In der aktuellen Fassung der Richtlinie wurde der Schwellenwert auf 499 Beschäftigte heraufgesetzt.

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, auf den Schwellenwert zu verzichten oder auf den einzelnen Ausbildungsbetrieb zu beziehen, keinen Erfolg.

Einzig bei der Übernahmeprämie gilt kein Schwellenwert.

Antragsberechtigt für den Lockdown-Sonderzuschuss sind nur Kleinstbetriebe mit höchstens vier Beschäftigten.

Für die Länderprogramme sind deren jeweilige Förderbedingungen zu beachten.

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 Auszubildende 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 Betriebs-schließung oder überwiegender Betriebseinschränkung Kurzarbeit auch der Azubis in vielen Fällen unvermeidbar, da kein geregelter Ausbildungs-betrieb 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 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. Auszubildende sind keine Arbeitnehmer im engeren Sinne und erbringen keine klassische Arbeitsleistung, deshalb haben sie auch keine Auswirkungen auf den Arbeitsausfall. Der Abschluss neuer Ausbildungsverträge ist somit ohne Zustimmung der Arbeitsagentur möglich.

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 bis zum 15. Februar 2022 abgeschlossene Ausbildungsverträge wird die Ausbildungsprämie 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 deren 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 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 den Lockdown bzw. 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.

4. Ist davon auszugehen, dass die nächsten IHK-Abschlussprüfungen planmäßig stattfinden?

Wir gehen derzeit davon aus, dass es in den einzelnen IHK's zwar natürlich Anpassungen der Prüfungsorganisation an Corona-Bedingungen geben muss, die Durchführung der Sommerprüfungen 2021 aber nicht gefährdet ist.

Sollten die Corona-Vorschriften etwas anderes erzwingen, wird Ihre zuständige IHK Sie informieren.

Generelle Informationen zum Thema Prüfungen auch unter www.dihk.de.

5. Meinen Azubis, die jetzt im Mai in die Sommerprüfung gehen, fehlen aufgrund des Lockdowns für die Prüfungen wichtige Kenntnisse und Fertigkeiten. Wie sollen wir damit umgehen?

- Vorrangig sollte das Bestreben von Ausbildungsbetrieb, Azubi und Berufsschule sein, auch unter den massiv erschwerten Bedingungen des Lockdowns möglichst die Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Besonders schwierig ist dies bei der Vermittlung von praktischen Fertigkeiten und vom Umgang mit dem Gast. Zur Vermittlung muss in geschlossenen oder stark eingeschränkt arbeitenden Betrieben auch mit anderen Mitteln als im Normalbetrieb gearbeitet werden. Dazu gehören digitale Angebote wie Webinare, Lernapps oder Video-Tutorials (vgl. zu Angeboten und Hilfsmitteln Übersicht auf www.dehoga-corona.de) oder Simulationen von Arbeitsprozessen, z.B. durch Rollenspiele oder Online-Kochkurse. Auch Kooperationen mit regionalen Netzwerkpartnern können ein sinnvoller Weg sein.

Viele DEHOGA-Landesverbände, Berufsschulen und IHK's haben dafür unterstützende Angebote entwickelt.

- Abhängig vom Verlauf der Ausbildung ist sicherzustellen, dass nicht aufgrund zu hoher Fehlzeiten im Betrieb (z.B. durch Kurzarbeit) und/oder in der Berufsschule die **Zulassung zur Abschlussprüfung** gefährdet ist. Klären Sie dies im Zweifel mit Ihrer örtlichen IHK.

Die rechtliche Grundlage dafür ist § 43 Abs. 1 BBiG. Bei der Beurteilung, ob mehr als geringfügige Fehlzeiten vorliegen, sind die Umstände des Einzelfalls, insbesondere der tatsächliche Ausbildungsstand, zu berücksichtigen.

- Der Auszubildende kann auch nach § 8 Abs. 2 BBiG eine **Verlängerung der Ausbildungszeit** bei der IHK beantragen, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Der Ausbildungsbetrieb wird dazu angehört.

6. Wie wirkt sich der eingeschränkte Unterricht an Berufsschulen (Schließung, Wechsel- oder Hybridunterricht, Aussetzung der Präsenzpflcht) 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.

7. 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 ihr Online-Angebot massiv ausgeweitet 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.*