



RS-Nummer: RE2020-082

Datum: 26.03.2020

Kategorie: Recht

Ansprechpartner: Stefan Laing

Telefon: +49 (228) 91 27 - 227

E-Mail: laing@kfzgewerbe.de

## Corona-Krise - Auszubildende und Kurzarbeit

In der derzeitigen Krise stellt sich vielen Betrieben die Frage, inwieweit auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden kann. Der ZDH hat hierzu interessante Hinweise veröffentlicht. Danach kann bei Auszubildenden nur unter sehr engen Voraussetzungen Kurzarbeit eingeführt werden (alle anderen Maßnahmen einer sinnvollen Fortführung der Ausbildung müssen ausgeschöpft sein). Deshalb fordert der ZDH mit Nachdruck von der Politik eine deutliche Verbesserung der derzeitigen Situation.

In Anbetracht der Corona-Krise müssen auch im Kfz-Gewerbe zahlreiche Betriebe Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen. Hierbei stellt sich die Frage, inwieweit auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden kann. Unser Dachverband, der ZDH, hat zum Thema Kurzarbeitergeld und Auszubildende einige interessante Informationen veröffentlicht, die wir nachfolgend zusammenfassen:

### 1. Kein grundsätzlicher Ausschluss der Auszubildenden vom Kurzarbeitergeld

Grundsätzlich gilt, dass Azubis nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind, da für sie Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung gilt und Beiträge entrichtet werden. Sie werden allerdings nicht wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachen Kurzarbeitergeld behandelt. Dies wird u.a. dadurch deutlich, dass Azubis nicht mitgezählt werden, wenn es bei den Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes um die Betroffenheit der Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall geht (grundsätzlich 1/3 der betroffenen Arbeitnehmer, im Rahmen der aktuellen Corona-Krise reichen bereits 10% der betroffenen Arbeitnehmer). Bei dieser Zählung bleiben Auszubildende auch in der derzeitigen Situation außen vor.

### 2. Schutz der Ausbildungsverhältnisse aufgrund des Vertragsverhältnisses besonderer Art

Für Ausbildungsverhältnisse gilt im Vergleich zu den übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein besonderer Schutz hinsichtlich der Fortführung ihrer Ausbildung. Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit durchgeführt, so muss der Betrieb alle Maßnahmen ergreifen, um die Ausbildung der Auszubildenden weiterhin zu gewährleisten (z.B. Versetzung des Auszubildenden in andere Abteilungen, Umstrukturierung von Lehrplänen, das Vorziehen anderer Ausbildungsinhalte, ggf. das Arbeiten in einer vorhandenen Lehrwerkstatt). Vorstehende mögliche Maßnahmen sind aber zumindest in kleineren Kfz-Betrieben naturgemäß nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.

### 3. Folgen für Ausbilder und Kurzarbeit

Folge der obigen Ausführungen ist, dass die Ausbildung auch bei betrieblicher Kurzarbeit möglichst



fortgeführt werden sollte. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus für den Ausbildungsbetrieb, dass für Auszubildende möglichst keine Kurzarbeit bzw. nur in Ausnahmefällen Kurzarbeit in geringerem Umfang angeordnet werden sollte. Insoweit muss die Ausbildungspflicht des Auszubildenden auch bei Kurzarbeit im Betrieb Vorrang haben. Hinweis des ZDH: Bei ausbleibender oder mangelhafter Ausbildung kann sogar (zumindest vom Grundsatz her) ein Schadensersatzanspruch bei schuldhaftem Verhalten gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

#### **4. Pflicht zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für sechs Wochen**

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

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

#### **5. Kündigung eines Azubis wegen Kurzarbeit**

Die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigt für sich noch keine Kündigung eines Auszubildenden. Erst wenn der Betrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und damit auch dessen Ausbildungseignung möglicherweise entfällt, ist eine außerordentliche Kündigung möglich. In diesem Fall besteht aufgrund der Standardformulierung in den Berufsausbildungsverträgen die Verpflichtung des ausbildenden Betriebs, sich mit Hilfe der zuständigen Arbeitsagentur um die Fortführung der Berufsausbildung in einer anderen Ausbildungsstätte zu bemühen.

Gerade in diesen Krisenzeiten sollten Betriebe sicherlich alles Zumutbare unternehmen, um Ausbildungsabbrüche oder gar Kündigungen zu verhindern.

#### **6. Fazit und Ausblick**

Die Kurzarbeit ist im Rahmen von Auszubildenden zwar grundsätzlich möglich. Allerdings sind die faktischen Hindernisse für die Einführung von Kurzarbeit in der derzeitigen Situation jedoch deutlich zu hoch – wenn sich ein Großteil der Belegschaft in Kurzarbeit befindet, möglicherweise sogar kontraproduktiv. Deshalb fordert der ZDH insbesondere für das klein- und mittelständische Handwerk mit Nachdruck von der Politik eine deutliche Verbesserung des Zugangs zum Kurzarbeitergeld für Auszubildende. Dem Vernehmen nach werden hier Verbesserungen in Anbetracht der Corona-Krise in Aussicht gestellt.

Bei Änderungen in dieser Frage werden entsprechende Informationen zeitnah veröffentlicht.



## Anlage

Auszug-1.2.4\_fachlicheWeisung-BA | PDF\n\n