



Ihre Experten für
Garten & Landschaft

**Bundesverband
Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau e. V.**

Haus der Landschaft
Alexander-von-Humboldt-Str. 4
53604 Bad Honnef
Telefon 02224 7707-0
Telefax 02224 7707-77
E-Mail: BGL@galabau.de
Internet: www.galabau.de

Kurzarbeit für Auszubildende (März 2020)

Azubis nicht grundsätzlich von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen

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

Ausbildungsverhältnisse gelten als Vertragsverhältnisse besonderer Art

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

Folgen für Ausbilder und Kurzarbeit

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

Pflicht zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für sechs Wochen

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft oder ist – wie aktuell – eine komplette Schließung aller betrieblichen Aktivitäten behördlich vorgegeben, dann kann auch für den Azubi Kurzarbeit angeordnet werden. Dann gilt allerdings zunächst die Pflicht zur Fortzahlung der kompletten Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

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

Kündigung eines Azubis wegen Kurzarbeit

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

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

Bad Honnef, 27.03.2020