

Kurzarbeitergeld (KUG) und Azubis

Im Zuge Corona-Krise stellen zahlreiche Betriebe Anträge auf Kurzarbeitergeld. Hierbei stellt sich häufig auch die Frage, inwieweit auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden kann. Die bestehenden Unklarheiten und Unsicherheiten möchten wir nachfolgend aufgreifen:

1. Grundsätzlich gilt, dass Azubis nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind, da für sie Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung gilt und Beiträge entrichtet werden. Sie werden in Sachen Kurzarbeitergeld allerdings nicht wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 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.

2. 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, ihn möglicherweise in eine Lehrwerkstatt schicken etc. Dies ist naturgemäß in den kleinen Betrieben des Handwerks nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.

3. 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.

4. Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft oder ist – wie aktuell in einigen Fällen geschehen – 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). Tarifverträge oder auch Ausbildungsverträge gehen teilweise sogar über die sechs Wochen hinaus. Dies ist also im jeweiligen Einzelfall zu prüfen. Erst danach kann nach aktuellem Rechtsstand ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld für Azubis entstehen.

5. Die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigt für sich noch keine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Auszubildenden. 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 Zumutbare unternommen werden, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern oder gar Kündigungen auszusprechen.

Quelle: Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks