

Hinweise der IG BCE zu Ausbildungsfragen während Kurzarbeit und Corona-Pandemie

Aktueller Stand 20.03.2020

1. Ausbildung im Betrieb für Auszubildende während Kurzarbeit

In der Regel kann gegenüber Auszubildenden keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um seine Verpflichtung aus § 14 BBiG zu erfüllen und die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Dies gilt auch für den Fall der Schließung der Berufsschule und des damit verbundenen betrieblichen Einsatzes der Azubis. Es sind folgende Optionen möglich:

- Umstellung des Ausbildungsplanes durch Vorziehen und Verschieben von Lerninhalten
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Ausbildungswerkstatt oder das Ausbildungslabor
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen oder Projektarbeit
- betriebsinterner Werksunterricht oder Fördermaßnahmen für bestimmte Azubi-Gruppen

Im Bedarfsfall darf zusätzlich geeignetes Fachpersonal (nebenberufliche AusbilderInnen) nicht in Kurzarbeit geschickt werden, sondern ist zur Ausbildung der Auszubildenden einzusetzen. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

2. Kurzarbeit bei AusbilderInnen und betriebliche Ausbildungspflicht

Der Ausbildungsbetrieb muss gem. § 14 BBiG sicherstellen, dass die Ausbildungsinhalte durch geeignete AusbilderInnen vermittelt werden. Verletzt der Ausbildungsbetrieb diese oder die anderen Pflichten aus § 14 BBiG, können Schadenersatzpflichten entstehen (§§ 278, 823 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. § 14 BBiG). Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann im Bedarfsfall die weitere Ausbildung untersagen und die Ausbildungsseignung aberkennen (§§ 32, 33 BBiG). Deshalb kann die Kurzarbeit bei Ausbildungspersonal nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb nur so seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommen kann. Dies gilt besonders, wenn durch Schulausfall, mehr Auszubildende im betrieblichen Einsatz sind, als üblich. Ob betriebliche Lernaufgaben per Home-Office erfüllt werden können, ist im Einzelfall zu beurteilen. Neben den technischen Möglichkeiten und Mitteln sind didaktische Überlegungen zu berücksichtigen. Ein Anspruch darauf besteht nicht. Ebenso kann der Arbeitgeber dies nicht einseitig

anordnen, sondern es sind Regelungen zu treffen, die die Ausbildung sichern. Hier können für Vereinbarungen Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen aktiv werden.

3. Vergütungspflicht für Auszubildende

Die Vergütung der Auszubildenden ist im juristischen Sinne kein Arbeitslohn, sondern eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Der Vergütungsanspruch besteht weiter. Er besteht auch dann bis zu einer Dauer von sechs Wochen weiter, wenn der/die Auszubildende sich für die Berufsausbildung bereithält und diese ausfällt (§ 19 Abs. 1 Nr.2 BBiG). Abweichend davon können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen der Zahlung vorsehen. Sollten Auszubildende nach dieser Zeit unausweichlich in Kurzarbeit geschickt werden müssen, weil vorübergehend keinerlei Ausbildung mehr möglich ist, besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld (siehe Punkt 1).

4. Kündigung von Auszubildenden und Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen. Es sei denn, der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen oder die Ausbildung kann durch eine Betriebsstilllegung oder sogar Betriebsschließung nicht fortgesetzt werden. In diesem Fall ist der Betrieb aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit und der IHK (Ausbildungsberater) rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen. Dies gilt insbesondere auch für die drohende Insolvenz des ausbildenden Betriebes. Ein Aufhebungsvertrag oder die Kündigung durch den Auszubildenden - ohne einen neuen Ausbildungsvertrag - kann sogar eine 12-Wochen-Sperrfrist des Arbeitslosengeldes bedeuten.

5. Übernahme bei Kurzarbeit

Auch bei Kurzarbeit ist eine problemlose Übernahme nach der Ausbildung für Auszubildende möglich und muss nicht von der Agentur für Arbeit genehmigt werden. Die übernommene Person kann sofort in Kurzarbeit gehen, wenn in der Abteilung oder Schicht Kurzarbeit angeordnet ist.

6. Berufsschulschließung wegen Corona-Pandemie und Folgen für die betriebliche Ausbildung

Fällt die Berufsschule aus, sind Auszubildende verpflichtet, sich zur betrieblichen Ausbildung in ihrem ausbildenden Betrieb einzufinden. Dort werden sie entsprechend ihres Ausbildungsplanes eingesetzt (siehe auch Punkt 1). Sollte der Einsatz im Betrieb eingeschränkt oder verhindert sein, haben sie, nach Rücksprache mit ihrem Ausbildungspersonal, deren Weisungen zu folgen und sich mindestens für die Ausbildung bereit zu halten (§ 13 BBiG – Verhalten während der Berufsausbildung). Falls die Schule digitale Lerninhalte organisiert, muss der Betrieb, gemäß § 15 BBiG, dafür freistellen. Ausgefallener Schulunterricht muss nicht individuell nachgearbeitet werden. Es obliegt der Schule, eine Planung für das Nachholen von versäumtem Unterrichtsstoff zu erstellen.

7. Eingeschränkter ÖPNV und die Präsenzpflcht der Auszubildenden im Betrieb

Reduzierte oder ausfallende Verbindungen im öffentlichen Nah- und Fernverkehr berechtigen nicht zum Fernbleiben oder sogar unentschuldigtem Fehlen (so wie bei allen ArbeitnehmerInnen). Dies wäre zugleich ein Verstoß gegen den Ausbildungsvertrag. Die Auszubildenden müssen ihre An- und Abreise zum und vom Ausbildungsbetrieb sicherstellen. In jedem Fall muss das verantwortliche Ausbildungspersonal vom Auszubildenden über ein Zuspätkommen oder Ausbleiben unverzüglich informiert werden. Ein Fernbleiben bedarf einer Vereinbarung, genauso, wie veränderte Anwesenheitszeiten im Betrieb. Hier können Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen aktiv werden.

8. Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses wegen ausfallender Prüfungen

Eine Zwischenprüfung kann folgenlos verschoben werden oder entfallen. Die IHKen werten gegenwärtig gestrichene Zwischenprüfungen als bestanden, so dass die Zulassung zur Abschlussprüfung gesichert ist. Dies muss im Einzelfall aber geklärt werden (Nachfrage bei der IHK). Eine gestreckte Abschlussprüfung in zwei Teilen muss komplett absolviert sein, um die Abschlussprüfung zu bestehen. Da Teil 1 nicht eigenständig ist, muss auch Teil 2 absolviert sein. Die ausgefallene (gestreckte) Abschlussprüfung muss also nachgeholt werden. Das Ausbildungsverhältnis selbst endet gemäß § 21 Abs. 1 BBiG mit Ablauf der Ausbildungsdauer (siehe Ausbildungsvertrag) oder mit bestandener Abschlussprüfung. Es gibt keinen automatischen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses muss schriftlich vereinbart werden. Die

Verlängerung bis max 1 Jahr muss der Azubi schriftlich verlangen (§21 Abs.3 BBiG).

Die Übernahme ohne bestandene Abschlussprüfung kann erfolgen, aber ohne Anspruch auf Anerkennung des Facharbeiterabschlusses so lange, bis die Prüfung nachgeholt und bestanden wurde. Ebenso kann bei Nichtbestehen die Ausbildung gemäß § 21 Abs. 3 BBiG auf Verlangen des Auszubildenden verlängert werden.

Sonstige Fragen

Zutrittsrecht der Gewerkschaften im Betrieb während der Corona-Pandemie

Das Grundrecht auf Information und Werbung, basierend auf dem Koalitionsrecht und dem Grundgesetz ist nicht eingeschränkt (BAG 14.02.67). Offizielle Regelungen durch die Corona-Pandemie mit den entsprechenden Einschränkungen obliegen den Behörden. Im Konfliktfall müsste der gerichtliche Weg beschritten werden.

JAV-Sitzungen per Skype oder Telefonkonferenz

Beschlussfassungen per Video, Telefon oder im schriftlichen Umlaufverfahren sind angreifbar. Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit kann so nicht eingehalten werden, da Dritte die Diskussion oder den Gesprächsverlauf – auch außerhalb des Kamerabereiches - verfolgen und dokumentieren könnten. Ebenso könnte es mangels persönlichen Austausches zu Fehleinschätzungen und Fehlentscheidungen kommen. Die Regelung für Europäische Betriebsräte vom 02.06.2017 durch den Gesetzgeber zur Sitzungsteilnahme über elektronische Wege gilt hier nicht. Sie muss ohnehin zusätzlich in der Geschäftsordnung geregelt werden und die Vertraulichkeit der Sitzung sichern.

Steuerpflicht für die Aufstockungszahlung zum Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld selbst ist nicht steuerpflichtig. Im Rahmen der Steuererklärung unterliegt es jedoch als Lohnersatzleistung der Progression. Es wird üblicherweise vom Arbeitgeber elektronisch übermittelt und muss deshalb nicht extra in Zeile 28 der Anlage N eingetragen werden. Der Zuschuss oder die tarifliche Aufstockung des Arbeitgebers ist nur dann steuer- und beitragspflichtig, sobald der Betrag zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Dies gilt aber nur für den übersteigenden Betrag der 80%-Grenze, nicht für die Gesamtsumme.