

Mitgliederrundschreiben



An alle
ordentlichen und assoziierten
Mitglieder (Hauptbetrieb) im DRV

Deutscher Reiseverband e. V.
German Travel Association

Lietzenburger Straße 99
10707 Berlin
Deutschland

T +49 30 28406-0
E info@drv.de
W drv.de

Datum
27. März 2020
Ansprechpartner

E-Mail

Durchwahl

Informationen zu Kurzarbeit für Auszubildende

Sehr geehrte Mitglieder,

in der vergangenen Woche haben wir Sie über die erleichterten Möglichkeiten zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zur Milderung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise informiert. Mit diesem Mitgliederrundschreiben möchten wir allen auszubildenden DRV-Mitgliedern zusätzliche Informationen an die Hand geben, wie bei der Beantragung von Kurzarbeit mit Auszubildenden umzugehen ist.

Bitte beachten Sie, dass diese Ausführungen nicht zwingend deckungsgleich mit den Aussagen von Herrn Adamczyk von der Arbeitsagentur Düsseldorf sind, die im Rahmen der DRV-Veranstaltung „COVID-19: Der digitale Austausch“ am 19. März 2020 getroffen worden. Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld für Auszubildende war auch bereits vor der Corona-Krise in Ausnahmefällen möglich (vgl. Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug), Seite 9: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf).

Bei Rückfragen steht Ihnen auch Ihre IHK vor Ort zur Verfügung, wemgleich aufgrund der aktuellen Lage mit etwas längeren Antwortzeiten der Kolleginnen und Kollegen zu rechnen ist.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Inger
Hauptgeschäftsführer

Kurzarbeit für Auszubildende

Im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses ist Kurzarbeit für Auszubildende grundsätzlich nicht vorgesehen. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Eine Möglichkeit, die vor der Kurzarbeit geprüft werden sollte, ist die Teilzeitausbildung nach §7a des Berufsbildungsgesetzes. Danach kann die Ausbildungszeit um max. 50 Prozent gekürzt werden, die Ausbildungsvergütung reduziert sich entsprechend. Allerdings verlängert sich die Ausbildung ebenfalls entsprechend.

Als letzte Option kann Kurzarbeit in Frage kommen, die ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben diese Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Es ist zudem zu beachten, dass ebenfalls der Ausbilder möglichst nicht in Kurzarbeit geht, um den Erfolg der beruflichen Ausbildung nicht zu gefährden.

Freistellung

Auszubildende dürfen eigentlich nur für die Teilnahme an der Berufsschule, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und Prüfungen freigestellt werden. Werden Auszubildende aufgrund von Arbeitsmangel freigestellt, müssen sie dennoch weiterhin ihre volle Ausbildungsvergütung ausgezahlt bekommen. Dadurch entstehen zudem Fehlzeiten in der Ausbildung, die zu Schwierigkeiten bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung führen können.

Home Office

Dass Auszubildende im Home Office arbeiten, ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Allerdings ist es in der derzeitigen Situation durchaus vertretbar, sofern der Kontakt zwischen Ausbilder und Auszubildendem sichergestellt ist.

Absage der IHK-Prüfungen

Alle IHK-Prüfungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind bis mindestens 24. April 2020 abgesagt. Davon waren auch alle bundeseinheitlichen Zwischen- und Abschlussprüfungen Teil 1, die für den 16. März 2020 vorgesehen waren, betroffen. Die Zwischenprüfungen entfallen ersatzlos, die neuen Termine für die Abschlussprüfungen wird die zuständige IHK mitteilen.

Auswirkungen auf die Ausbildungszeit

Das Ausbildungsverhältnis endet mit Erreichen des vertraglich vereinbarten Ausbildungsendes, auch wenn die Abschlussprüfung noch nicht abgelegt ist. Eine automatische Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgt somit nicht. Auf Antrag des Auszubildenden bei der IHK kann jedoch eine Verlängerung der Ausbildungszeit gewährt werden, wenn die Verlängerung zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Beendigung der Ausbildung bei Insolvenz

Sollte der Betrieb zahlungsunfähig werden, verliert er seine Ausbildungseignung. Das Ausbildungsverhältnis besteht jedoch so lange fort, bis es von den Beteiligten gekündigt wird. Die Kündigung kann einseitig durch den Betrieb oder den Auszubildenden oder durch einen Aufhebungsvertrag erfolgen.

Regelung für Praktikanten

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Minijobber und Praktikanten mit einer Vergütung von bis zu 450 Euro monatlich. Diese Mitarbeiter haben weiterhin Anspruch auf ihr reguläres Gehalt bzw. müssten individuelle Änderungsverträge zur Reduzierung oder Pausierung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden.

Auch für Praktikanten sollte nach Möglichkeit eine Arbeit im Home Office vermieden werden.