

Wenn das Ausbildungsverhältnis tatsächlich gekündigt oder eine Fortführung der Ausbildung praktisch nicht möglich ist, sind konkrete Schritte notwendig:

- Im Kündigungsschreiben des Betriebs muss die Eröffnung des Insolvenzverfahrens und Betriebsstilllegung als Kündigungsgrund genannt werden. Dadurch wird es häufig möglich, dass ein neuer Ausbildungsbetrieb für die Übernahme des Auszubildenden Fördermittel in Anspruch nehmen kann. Beispielsweise kann der Ausbildungsbetrieb einen Zuschuss in Form des Ausbildungsbonus beantragen. Die Höhe des Zuschusses kann bis zu 6.000 Euro betragen. Über den Antrag entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.
- Auszubildende müssen sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden, um weiterhin kranken- und rentenversichert zu sein. Die Zahlung des Arbeitslosengeldes erfolgt, sofern ein Anspruch besteht, erst ab dem Tag der persönlichen Meldung.
- Bei der Agentur für Arbeit können Auszubildende auch Insolvenzgeld beantragen, wenn ihnen in den letzten maximal drei Monaten keine Ausbildungsvergütung gezahlt wurde. Weitere Forderungen sind im Insolvenzverfahren geltend zu machen. Auszubildende sollten sich bei der Berufsberatung der zuständigen Agentur für Arbeit melden, um Adressen für die Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle zu erhalten und sich über Fördermöglichkeiten oder andere Einsatzmöglichkeiten beraten zu lassen.
- Auszubildende sollten sich mit der Ausbildungsberatung der zuständigen IHK in Verbindung setzen, um auch hier die Möglichkeit der Weiterführung des Berufsausbildungsverhältnisses in einem anderen Betrieb zu erfragen.
- Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr sollten mit der IHK aber auch die Möglichkeit erörtern, anstelle einer Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb vorzeitig die Abschlussprüfung abzulegen.
- Ist eine unmittelbare Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb nicht möglich, sollten betroffene Auszubildende mit der Berufsschule über die Möglichkeit sprechen, trotzdem weiter am Berufsschulunterricht teilzunehmen. Diese ist in der Regel für einen begrenzten Zeitraum gegeben. So können unnötige Leistungslücken vermieden werden.

Kontakt:

IHK Mittlerer Niederrhein Krefeld-Mönchengladbach-Neuss
 Nordwall 39
 47798 Krefeld
 Tel. 02151 635-455
 E-Mail: bildung@krefeld.ihk.de

Häufig gestellte Fragen...



... zur Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben

Welche Folgen hat Kurzarbeit für den inhaltlichen und zeitlichen Umfang der Ausbildung?

Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszus schöpfen, um trotz Einführung von Kurzarbeit die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Auszubildende können beispielsweise in eine andere Abteilung versetzt werden oder der Betrieb führt besondere Veranstaltungen durch. Möglich sind auch eine Umstellung des Lehrplans und das Vorziehen anderer Ausbildungsinhalte.

Erst wenn alle Handlungsspielräume ausgeschöpft worden sind, kann auch für Auszubildende Kurzarbeit infrage kommen. Diese Option ist jedoch restriktiv zu handhaben und wird von der Arbeitsverwaltung sehr genau überprüft.

Stellt Kurzarbeit einen Kündigungsgrund dar?

Kurzarbeit an sich kann eine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildungsbetrieb nicht rechtfertigen, es sei denn, der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung ohne Schadensersatzanspruch möglich. Der Ausbildungsbetrieb ist allerdings verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für betroffene Auszubildende zu bemühen.

Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für den Auszubildenden?

Nein, Auszubildende haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Kurzarbeiter-Geld, weil sie einen Anspruch auf Fortsetzung der Ausbildung haben. Insofern kann regelmäßig ein unvermeidbarer Arbeitsausfall nicht eintreten. Außerdem haben sie bei Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Ursachen oder aus Witterungsgründen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für mindestens sechs Wochen. Falls bei ihrer Ausbildungsvergütung ein tariflicher Fortzahlungsanspruch besteht, ist dieser nicht auf diesen Zeitraum begrenzt.

... zur Insolvenz von Ausbildungsbetrieben

Was bedeutet eine Insolvenz für das Ausbildungsverhältnis?

Eine drohende Insolvenz oder die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens haben keine direkten Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. Aus dem Ausbildungsverhältnis resultierende Rechte und Pflichten bleiben bestehen, gehen allerdings nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens auf den Insolvenzverwalter über. Alle aus dem Ausbildungsvertrag entstehenden Ansprüche sind dann an ihn zu richten. Wird im Zuge des Insolvenzverfahrens das Unternehmen, z. B. durch Kauf, vollständig auf eine andere Person übertragen, tritt diese in die Rechte und Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis ein.

Unter welchen Bedingungen kann ein Betrieb bzw. können betroffene Auszubildende das Ausbildungsverhältnis kündigen?

Eine drohende Insolvenz oder die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens stellen keinen wichtigen Kündigungsgrund dar. Kann eine ordnungsgemäße Ausbildung jedoch nicht mehr sichergestellt werden, weil der Betrieb ganz oder teilweise stillgelegt wird oder die Ausbildungsberechtigung nicht mehr besteht, steht dem Ausbildungsbetrieb ein außerordentliches Kündigungsrecht zu. Die Kündigung kann nur unter Einhaltung einer Frist ausgesprochen werden, die nicht mehr als drei Monate umfasst. Auszubildende können, wenn die ordnungsgemäße Ausbildung nicht mehr sichergestellt ist, ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Dieses Recht besteht auch dann, wenn der Ausbildungsbetrieb bereits gekündigt hat. Auszubildende können hier also, wenn sie einen neuen Ausbildungsplatz gefunden haben, sofort wechseln.

Haben Auszubildende ein Anrecht auf Insolvenzgeld?

Wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auch Auszubildende bei Insolvenz des Arbeitgebers Anspruch auf Insolvenzgeld. Der Anspruch entsteht, wenn das Insolvenzverfahren eröffnet oder der Insolvenzantrag mangels Masse abgewiesen wird und die bzw. der Auszubildende aus den vorausgegangenen drei Monaten noch Ansprüche auf Ausbildungsvergütung hat.

Der Antrag auf Zahlung des Insolvenzgeldes muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden; dabei handelt es sich um eine Ausschlussfrist. Zuständig ist in der Regel die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der (ehemalige) Ausbildungsbetrieb seine Lohnabrechnungsstelle hat. Das Insolvenzgeld wird in Höhe des rückständigen Nettoentgeltes von der Agentur für Arbeit gezahlt, längstens für einen Zeitraum von drei Monaten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Rückständiges Arbeitsentgelt, für das kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht, kann im Rahmen des Insolvenzverfahrens als Forderung geltend gemacht werden.

Wie sollten sich Auszubildende im Falle einer Insolvenz des Ausbildungsbetriebes verhalten?

Grundsätzlich gilt:

Vorschnelle Handlungen vermeiden: Auszubildende sollten nicht von sich aus das Ausbildungsverhältnis kündigen oder einem Aufhebungsvertrag zustimmen, solange keine neue Ausbildungsstelle zur Fortsetzung der Ausbildung gefunden ist. Andernfalls könnten Rechtsansprüche verloren gehen. Aus diesem Grund sollten Auszubildende weiterhin ihre Arbeitskraft anbieten und weiter die Berufsschule besuchen, auch wenn der Betrieb ohne vorherige Kündigung des Ausbildungsverhältnisses die Zahlung der Ausbildungsvergütung einstellt.

Rat suchen: Ansprechpartner sind im Betrieb das zuständige Ausbildungspersonal oder die Unternehmensleitung, ggf. der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie außerhalb des Betriebes die Berufsberatung der Agentur für Arbeit und die Ausbildungsberatung der zuständigen IHK. Bei der Agentur für Arbeit und der IHK sollte vorsorglich nach Möglichkeiten gefragt werden, die Berufsausbildung in einem anderen Betrieb fortzuführen. Je nach Lage der Dinge im eigenen Ausbildungsbetrieb sollten auch aktive Bemühungen um eine neue Ausbildungsstelle eingeleitet werden.