

FAQ Corona-Hilfe: Zuschuss zur Ausbildungsvergütung vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Wer ist antragsberechtigt?

Antragsberechtigt sind Betriebe mit bis zu 250 Mitarbeitern und Hauptsitz oder Niederlassung in Sachsen, die von Kurzarbeit während der Corona-Krise betroffen sind und in Berufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) ausbilden.

Ist das Unternehmen keine rechtlich selbständige Niederlassung (keine eigene Steuer-Nr./Umsatzsteuer-ID-Nr.), hat ein Antrag auf Ausbildungszuschuss keine Aussicht auf Erfolg, da sich der Hauptsitz der Firma außerhalb des Freistaates Sachsen befindet.

Wie wird die Zahl der Mitarbeiter errechnet?

Förderfähig sind Betriebe mit einer Gesamtzahl von max. 250 Mitarbeitern. Die Anzahl errechnet sich nach den tatsächlichen Mitarbeitern, nicht nach Teilzeitanteilen.

Wo sind die Antragsformulare zu finden und bei wem ist der Antrag auf den Ausbildungszuschuss zu stellen?

Formulare stehen unter https://www.lids.sachsen.de/foerderung/?ID=16396&art_param=335 oder auf den Internetseiten der für die Berufsausbildung zuständigen Stellen, z.B. Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern oder Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie elektronisch zur Verfügung. Der Antrag ist auszudrucken, auszufüllen, zu unterzeichnen und mit den Anlagen (Bestätigung der für die Berufsausbildung zuständigen Stelle über die Ausbildungsverhältnisse, Kopie des Grundlagen-/ Anerkennungsbescheides der Agentur für Arbeit, Kopie der Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Monat vor Beginn der Kurzarbeit) an die für Antragsannahme und Bewilligung zuständige Landesdirektion Sachsen zu schicken:

Landesdirektion Sachsen
Referat 28, Altchemnitzer Straße 41, 09120 Chemnitz

Die Landesdirektion steht für Beratung und Informationen zur Verfügung:

Service-E-mail: ausbildungszuschuss@lids.sachsen.de

Service-Telefonnummer: 0371/532-2283 und -2284

Bis wann ist der Antrag einzureichen?

Der Antrag ist bis zum 30. Juni 2020 einzureichen. Es zählt das Eingangsdatum bei der Landesdirektion Sachsen.

In welcher Höhe wird der Zuschuss gezahlt?

Es wird ein Zuschuss in Höhe des individuellen Ausbildungsentgeltes für 6 Wochen (1,5 Monate) bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld (KUG) gewährt.

Wird der Zeitraum von 6 Wochen unterschritten erfolgt eine anteilige Kürzung.

Unter welchen Voraussetzungen kann der Zuschuss gewährt werden?

Die für die Berufsausbildung **zuständige Stelle hat das Ausbildungsverhältnis zu bestätigen**. Dafür ist dem Antrag eine von der zuständigen Stelle bestätigte Anlage beizufügen, in der alle Auszubildenden des Ausbildungsbetriebes aufgeführt sind.

Für das zu fördernde Ausbildungsverhältnis muss Kurzarbeit bewilligt worden sein. Dafür ist dem Antrag die **Kopie des Grundlagen-/Anerkennungsbescheids über Kurzarbeit** der zuständigen Agentur für Arbeit beizulegen oder ggf. nachzureichen. Im Antrag zum Azubi-Zuschuss ist zu bestätigen, dass der Auszubildende zum Betrieb oder Betriebsteil gehört, für den der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt wurde.

Der Zuschuss wird nur dann gewährt, wenn der Auszubildende gegenüber seinem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf Zahlung der Ausbildungsvergütung gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG hat. D.h., Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie sich für die **Berufsausbildung** bereithalten, diese aber **ausfällt**.

Der Ausbildungsbetrieb ist jedoch grundsätzlich dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um eine ordnungsgemäße Ausbildung nach § 14 BBiG zu gewährleisten und einen Ausfall zu vermeiden. Auf Grund der Pandemie-Situation kann die Ausbildungsfähigkeit jedoch schnell an Grenzen stoßen, wenn es in den von Kurzarbeit betroffenen Betrieben u.a. an der Ausbildung dienender Arbeit fehlt oder kein Mitarbeiter im Unternehmen zugegen ist, der befähigt ist, die Ausbildung durchzuführen oder die Ausbildungsinhalte des entsprechenden Berufes zu vermitteln und auch ein Umstellen des Lehrplans nicht sinnvoll erscheint bzw. ein Umsetzen in ein anderes kooperierendes Unternehmen oder eine Bildungseinrichtung nicht möglich ist. Eine ordnungsgemäße Durchführung der betrieblichen Ausbildung ist dann massiv behindert. Unter „**Ausbildungsausfall**“ wird dabei verstanden, dass kurzarbeitsbedingt nicht die volle Ausbildungszeit erbracht werden kann. Falls Unsicherheiten darüber bestehen, inwieweit die Ausbildung doch fortgeführt werden kann, können betroffene Betriebe eine Beratung durch ihre zuständige Kammer in Anspruch nehmen. Erst bei Ausbildungsausfall greift § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG.

Weiterhin ist die Höhe des (jeweiligen) Ausbildungsentgeltes für den Monat vor dem Beginn der Kurzarbeit nachzuweisen. Hierfür ist die **Vorlage der Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Monat vor Beginn der Kurzarbeit** in Kopie ausreichend.

Welche Angaben sind für den Verwendungsnachweis zu erbringen?

In jedem Fall ist im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung für den Anspruchszeitraum nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG die **Gehaltsfortzahlung an den Auszubildenden mittels Lohnnachweis** zu erbringen.

Darüber hinaus muss nachgewiesen werden, ob für den Auszubildenden Kurzarbeit tatsächlich umgesetzt wurde:

Fall 1:

Wenn KUG für den Auszubildenden von der Agentur für Arbeit ausgezahlt wird, ist die namentliche Erfassung des Auszubildenden mit der **KUG-Abrechnungsliste** nachzuweisen und der Landesdirektion Sachsen in Kopie vorzulegen.

Nach Erhalt von der Agentur für Arbeit ist der **endgültige Leistungsbescheid über Kurzarbeitergeld** unverzüglich der Landesdirektion Sachsen nachzureichen.

Fall 2:

Wenn für den Auszubildenden kein Anspruch auf KUG besteht, da die Ausbildung vor Ablauf der 6 Wochen bzw. ab der siebten Woche wieder vollumfänglich aufgenommen oder erfolgreich beendet wurde (Abschlussprüfung), ist zum Nachweis des tatsächlichen Anspruchszeitraums nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG Folgendes einzureichen:

- Nachweis der Zeiterfassung für den Auszubildenden für den Anspruchszeitraum
- Auszug aus dem Berichtsheft des Auszubildenden für den Anspruchszeitraum in Kopie

Nach Erhalt von der Agentur für Arbeit ist der **endgültige Leistungsbescheid über Kurzarbeitergeld** unverzüglich der Landesdirektion Sachsen nachzureichen.

Wie überprüft die Landesdirektion Sachsen als Bewilligungsstelle die Einhaltung der Förderbedingungen?

Zur Prüfung der Erfüllung des Zuwendungszwecks wird die Landesdirektion Sachsen die Anspruchsvoraussetzungen für den Erhalt des Zuschusses stichprobenhaft prüfen.

Dafür wird die Bewilligungsstelle im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung jedoch spätestens bis 31.12.2021 die ausgewählten Ausbildungsbetriebe auffordern, die Gründe für den Ausbildungsausfall glaubhaft darzulegen.

Darüber hinaus sind im Falle einer erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung im Anspruchszeitraum das Datum des Ausbildungsendes oder die Gründe im Falle einer Lösung von Ausbildungsverhältnissen im Anspruchszeitraum zu nennen.

Ab wann besteht Anspruch auf KUG für Auszubildende? Und für welchen Zeitraum wird der Ausbildungszuschuss gezahlt?

Für Auszubildende kann er erst nach 30 Arbeitstagen bzw. 36 Werktagen (6 Wochen) KUG beantragt werden.

Für die Dauer von bis zu 6 Wochen hat der Ausbildungsbetrieb die Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG selbst zu tragen. Die Ausbildungsvergütung für diesen Zeitraum ist mit dem Ausbildungszuschuss förderfähig. Der Erfassungszeitraum beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende bspw. wegen Arbeitsmangels im Betrieb mit der Ausbildung aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Tage, an denen die Ausbildung teilweise ausfallen musste, zählen ebenfalls dazu.

Hat der Ausbildungsbetrieb die Auszubildenden weiterhin tageweise beschäftigt, erhält das Unternehmen KUG für den Auszubildenden erst nachdem die 30 Ausfalltage um sind. D.h., der Zeitraum für die Erfüllung der KUG-Anspruchsbedingung von 30 Tagen kann mehr als 6 Wochen umfassen.

Die Erfassung der von Kurzarbeit betroffenen Auszubildenden erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb mit der KUG-Abrechnungsliste.

Ergänzende Informationen bei Fragen zum Anspruch auf KUG für Auszubildende erhalten betroffene Ausbildungsbetriebe bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. ihrer zuständigen Agentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld)

Was gilt als Ausfalltag für die Berechnung der 6-Wochenfrist?

Als Ausfalltag gilt ein Tag, an dem kurzarbeitsbedingt nicht die volle Ausbildungszeit erbracht werden kann und somit eine ordnungsgemäße Durchführung der betrieblichen Ausbildung entsprechend des Ausbildungsrahmenplans behindert ist. Zum Ausfall kann es kommen, wenn es pandemiebedingt in den von Kurzarbeit betroffenen Betrieben u.a. an der Ausbildung dienender Arbeit fehlt oder kein Mitarbeiter im Unternehmen zugegen ist, der befähigt ist, die Ausbildung durchzuführen und die Ausbildungsinhalte des entsprechenden Berufes zu vermitteln und auch wenn ein Umstellen des Lehrplans nicht sinnvoll erscheint bzw. ein Umsetzen in ein anderes kooperierendes Unternehmen oder eine Bildungseinrichtung nicht möglich ist. Auch die Beschäftigung des Auszubildenden mit ausbildungsfremden Tätigkeiten dient nicht dem Ausbildungszweck und gilt als Ausfalltag nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG.

Sind Ausbildungstage, an denen der Azubi nicht oder mit einer verkürzten Arbeitszeit gearbeitet hat, Ausfalltage für die Berechnung der 6-Wochenfrist? (Beispiel: Nach Anzeige von Kurzarbeit und der hierfür unterschriebenen Vereinbarung, arbeitet der Auszubildende 6 Stunden statt der vereinbarten 8 Stunden im Betrieb.)

Ja, diese Tage, an denen der Azubi wie im Beispiel nur 6 Stunden ausgebildet wird, zählen dazu, da hier ein Ausbildungsausfall vorliegt.

Was passiert, wenn die Ausbildung vor Ablauf der 6 Wochen bzw. ab der siebten Woche wieder vollumfänglich aufgenommen wird oder die Ausbildung in diesem Zeitraum erfolgreich beendet wird (Abschlussprüfung) und kein Anspruch auf KUG für die Auszubildenden besteht?

Für die Auszahlung des Azubi-Zuschusses ist es nicht entscheidend, ob für die Azubis ab der siebten Woche KUG ausgezahlt wird. Der Zuschuss wird auch dann (anteilig) gewährt, wenn der Ausbildungsbetrieb vor Ablauf der 6 Wochen oder ab der siebten Woche die Ausbildung wieder ordnungsgemäß (in Vollzeit) umsetzt oder die Ausbildung in diesem Zeitraum erfolgreich beendet wird (Abschlussprüfung). Dauert der Ausfall der Ausbildung weniger als 6 Wochen wird der Zuschuss anteilig gewährt.

Dafür ist im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung eine Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Auszubildenden für den betreffenden Zeitraum in Kopie beizulegen. Zum Nachweis des tatsächlichen Anspruchszeitraums nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG ist Folgendes einzureichen:

- Nachweis der Zeiterfassung für den Auszubildenden für den Anspruchszeitraum
- Auszug aus dem Berichtsheft des Auszubildenden für den Anspruchszeitraum in Kopie

Nach Erhalt von der Agentur für Arbeit ist schließlich der endgültige Leistungsbescheid über Kurzarbeitergeld unverzüglich der Landesdirektion Sachsen nachzureichen.

Können auch Leistungserbringer im Gesundheitswesen den Ausbildungszuschuss beanspruchen?

Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 95ff SGB III kann auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gesundheitswesen grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen. Der Ausbildungszuschuss kann bei Erfüllung der notwendigen Voraussetzungen für die Förderung auch in diesem Bereich in Betracht kommen.

Ist ein Studium an der Berufsakademie oder ein duales Studium förderfähig?

Bei einem Studium an einer Berufsakademie handelt es sich nicht um eine Berufsausbildung nach BBiG oder HWO. Ein Anspruch auf den Ausbildungszuschuss besteht nicht.

Im Falle eines dualen oder kooperativen Studiums, bei dem der Student gleichzeitig einen Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO erlernt und einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen abgeschlossen hat, besteht ein Anspruch auf den Ausbildungszuschuss. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass auch für die Azubis Kurzarbeit beantragt wurde.

Ist eine Einstiegsqualifizierung (EQ) förderfähig?

Bei einer EQ handelt es sich nicht um eine Berufsausbildung nach BBiG oder HWO. Ein Anspruch auf den Ausbildungszuschuss besteht nicht.

Wann wird der Ausbildungszuschuss nicht gezahlt?

Der Ausbildungszuschuss wird nicht gezahlt, wenn mit dem Ausbildungszuschuss der Zweck, Ausbildungsverhältnisse zu erhalten und Ausbildungsabbrüche zu verhindern, nicht erfüllt wird. Wird der Ausbildungsvertrag gekündigt, entscheidet die Bewilligungsstelle im Einzelfall im pflichtgemäßen Ermessen.

Im Falle von Krankheitstagen des Auszubildenden besteht kein Anspruch auf Zahlung des Ausbildungszuschusses. Nach §19 Abs. 2 a) BBiG hat sich der Auszubildende für die Berufsausbildung bereitzuhalten, wenn diese ausfällt. Das ist im Krankheitsfall nicht gegeben.