

# AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

## WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

### FAQs zu Aus- und Weiterbildung in Corona-Zeiten

(Stand 16. April 2020)

Seit Mitte März sind die meisten Betriebe der Hotellerie und Gastronomie in Deutschland aufgrund der Allgemeinverfügungen bzw. Rechtsverordnungen der Bundesländer zur Eindämmung der Corona-Pandemie geschlossen. Einige wenige haben noch ein Restgeschäft im Rahmen von Abhol- oder Lieferservices von Speisen bzw. nicht touristischen Übernachtungen. Die Betriebe kämpfen ums Überleben, versuchen die laufenden Kosten zu minimieren und Liquidität zu schaffen und bemühen sich um staatliche Unterstützung im Rahmen der Soforthilfe- bzw. Kreditprogramme des Bundes- und der Länder. Die Betriebe versuchen insbesondere durch Kurzarbeit, Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse über diese schwierige Zeit hinweg zu retten. Seit dem Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefs der Länder am 15. April 2020 zu den Beschränkungen des öffentlichen Lebens zur Eindämmung der COVID19-Epidemie wissen wir leider, dass der Zustand mindestens bis Anfang Mai anhalten wird. Auch in einer späteren Phase der Lockerungen werden das Geschäft und damit die Ausbildungsaktivitäten der gastgewerblichen Betriebe nur eingeschränkt möglich sein.

Faktisch ist die betriebliche Ausbildung in geschlossenen Betrieben ohne Gäste nicht möglich. Die Berufsschulen sind ebenfalls geschlossen, aus dem Bundesländer-Beschluss „Wiederhochfahren“ des öffentlichen Lebens vom 15. April 2020 ergeben sich Anhaltspunkte für Zeitpunkte und Reihenfolge einer Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen bemühen sich, **Ausbildungsinhalte digital** zu vermitteln, das kann aber das normale Ausbildungsgeschehen nicht im Ansatz ersetzen. Die Rechtslage hinkt dieser Situation jedoch hinterher. Die Bemühungen des DEHOGA, **für Auszubildende die Möglichkeit von Kurzarbeitergeld ab dem ersten Tag** der Kurzarbeit sowie eine Suspendierung der Ausbildungsverpflichtung zu erreichen, waren vorerst nicht erfolgreich. Der DEHOGA wird jedoch weiter um diese notwendige Anpassung kämpfen. Denn der Erhalt der Ausbildungsverhältnisse ist für die Zukunft unserer Branche existenziell – schließlich wird es auch eine Zeit nach der Corona-Krise geben, in der die Branche die jungen Fachkräfte brauchen wird.

In vielen gastgewerblichen Betrieben wird bereits seit Mitte März kurzgearbeitet, so dass für den Kalendermonat Mai auch für viele Auszubildende Kurzarbeitergeld (Kug) beantragt werden kann, gelegentlich auch bereits für April. Entsprechend mehren sich die Fragen der Hoteliers und Gastronomen zur Rechtslage und zur praktischen Handhabung. In diesen FAQ's beantworten wir daher

typische Fragen von Hoteliers und Gastronomen zum Thema Kurzarbeit und Ausbildung so knapp, präzise und verlässlich wie möglich. Weiter greifen wir Fragen zur Umsetzung der **Ausbildungsverpflichtung** des Berufsbildungsgesetzes, zur **Kostenoptimierung** im Bereich Ausbildung, zum Thema **Berufsschule** und zu **digitalen Lernangeboten** auf.

Es sei jedoch bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen: „**Zuständige Stelle**“ **nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die jeweilige örtlich zuständige IHK**. Insbesondere bei den vielen strittigen und einzelfallbezogenen Fragen des Berufsbildungsgesetzes kann der DEHOGA lediglich eine Rechtsauffassung äußern und begründen, keine verbindliche Rechtsauskunft geben. Im Zweifel gilt also: Nehmen Sie Kontakt zu Ihrer IHK auf. Einige Auskünfte zu den Themen „IHK Prüfungen“ und „Ausbildung“ hat auch der DIHK zentral für alle IHK's unter <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/faq-19594> online gestellt. Der DEHOGA bemüht sich um Abstimmung mit dem DIHK sowie um eine verstärkte Abstimmung der IHK's untereinander, um zu einheitlichen Positionierungen zu kommen.

**Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die Bundesagentur für Arbeit**. Deren fachliche Weisungen sind allerdings leider beim Thema Ausbildung rudimentär – auch weil eine Situation, in der potenziell Zehntausende Auszubildende von Kurzarbeit betroffen sind, bisher noch nie vorgekommen ist. Auch hier bemühen wir uns um verbindliche Aussagen.

*Übermitteln Sie uns gerne auch Ihre Erfahrungen mit den zuständigen Organisationen und Ihre weiteren Fragen. Wir arbeiten an einer Ausweitung dieses FAQ-Kataloges und an der Klärung offener Rechtsfragen.*

## I. Fragen zum Thema duale Ausbildung und Kurzarbeit

### 1. Ich habe gehört, dass Azubis kein Kurzarbeitergeld bekommen können. Stimmt das?

Nein, das stimmt so generell nicht. Jedoch ist Kurzarbeitergeld (Kug) für Auszubildende nur mit der Einschränkung des vorrangigen Anspruchs des § 19 BBiG möglich. § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG besagt, dass Auszubildende für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Ausbildungsvergütung haben, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber (z.B. wegen Kurzarbeit) ausfällt. Das führt dazu, dass die Arbeitsagenturen selbst bei wirksamer Anzeige von Kurzarbeit für die Auszubildenden für die Dauer von sechs Wochen kein Kug zahlen können. Nach Ablauf von sechs Wochen (*vgl. zur Berechnung auch Frage I.3*) kann Kug gezahlt werden, wenn für den jeweiligen Azubis wirksam Kurzarbeit angeordnet wurde (*zu den weiteren Voraussetzungen vgl. Frage I.2*).

## 2. Unter welchen Voraussetzungen besteht dann die Möglichkeit von Kurzarbeit für die Auszubildenden?

Es muss für den jeweiligen Azubi wirksam Kurzarbeit angeordnet worden sein.

- a) Dafür müssen zunächst einmal alle die Voraussetzungen gegeben sein, die auch für Arbeitnehmer gelten (*vgl. DEHOGA-FAQ's Kurzarbeit*). Insbesondere muss eine Rechtsgrundlage für die Kurzarbeit in Form eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung vorliegen. Achtung: Insbesondere manche Betriebsvereinbarungen schließen Auszubildende generell von der Kurzarbeit aus.
- b) Außerdem ist bei Azubis eine Besonderheit zu beachten: Nämlich regelt **§ 14 BBiG** eine **Ausbildungspflicht** des Ausbildenden. Das bedeutet, er muss dafür sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels in der vorgesehenen Ausbildungszeit erforderlich ist. Das muss er selbst oder durch einen beauftragten Ausbilder tun. Mit der Ausbildungspflicht korrespondiert das Recht des Azubis, ausgebildet zu werden.

Auch die Anordnung von Kurzarbeit (Null) im Betrieb, eine behördliche Betriebsschließung oder sogar eine (drohende) Insolvenz sind nicht gleichbedeutend damit, dass diese Ausbildungsverpflichtung automatisch entfällt. Sondern der Ausbildende ist zunächst einmal verpflichtet, alle möglichen Maßnahmen zur Umorganisation zu treffen, damit betriebliche Ausbildung weiterhin stattfinden kann. Was das konkret bedeutet, ist einzelfallabhängig, es kann dabei u.a. auf Betriebstyp und Geschäftsmodell, Ausbildungsberuf und Ausbildungsstand ankommen aber auch darauf, welches Lernangebot die jeweilige Berufsschule macht. Beispielsweise kann es möglich sein, dass Ausbildungsinhalte aus einer Abteilung, in der noch gearbeitet wird, vorgezogen werden. Wenn der Betrieb noch Restgeschäft hat, sollten Auszubildende in diesen Bereichen eingesetzt werden, soweit dies nicht den Ausbildungsinhalten widerspricht. Einige Ausbildungsinhalte können in der aktuellen Sondersituation ausnahmsweise auch im Homeoffice, als Projektarbeit oder durch digitale Schulungen (*dazu vgl. xxxx*) vermittelt werden, zumindest für eine gewisse Zeit. Auch größere Zeitkontingente zur Befassung mit dem Berufsschulstoff können sinnvoll sein, wenn das virtuelle Angebot der jeweiligen Berufsschule dies hergibt. Zu beachten ist, dass eine ausreichende Betreuung der Auszubildenden (ggf. virtuell oder telefonisch) sicherzustellen ist, das bedeutet, dass auch Ausbilder möglichst lange im Betrieb gehalten werden sollten.

Erst **wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und die Kurzarbeit unvermeidbar ist**, können auch Auszubildende in Kurzarbeit gehen. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, in Abstimmung mit der Berufsberatung die nach dem BBiG zuständige Stelle – also die örtliche IHK –

zu beteiligen. Nach unserer Rechtsauffassung ist jedenfalls bei Betriebschließung oder überwiegender Betriebseinschränkung Kurzarbeit auch der Azubis unvermeidbar, da kein geregelter Ausbildungsbetrieb mehr möglich ist und Gastkontakt nicht mehr stattfinden kann.

### **3. Wie wird der 6-Wochen-Zeitraum des § 19 BBiG berechnet? Wie wirken sich insbesondere Berufsschule, Krankheit oder Urlaub aus?**

Nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit entspricht die Zeitdauer von 6 Wochen grundsätzlich einer Zeitspanne von **42 Kalendertagen** bzw. – bei 5-Tage-Woche – von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an **Ausfalltagen**.

Das bedeutet: An Tagen, an denen im Betrieb allgemein gearbeitet wird, läuft diese Frist nicht. Auch an Tagen, an denen Urlaub beantragt und genehmigt wurde, fällt die Arbeit nicht wegen der Kurzarbeit sondern wegen des Urlaubs aus; solche Tage verlängern den 6-Wochen-Zeitraum entsprechend. Für die Berücksichtigung von Krankheitstagen bei Kurzarbeit verweisen wir auf die differenzierte Darstellung in unseren *FAQ's Kurzarbeit*.

Berufsschulzeiten dagegen sind nach unserer Rechtsauffassung integraler Bestandteil der Ausbildung, ob und wie viele Tage im 6-Wochen-Zeitraum Berufsschultage gewesen wären (wenn die Berufsschulen nicht geschlossen wären), spielt bei der Berechnung daher keine Rolle.

### **4. Wie kann der Betrieb dann Kurzarbeitergeld für seine Azubis beantragen?**

Wenn erfolgreich Kurzarbeit angezeigt und angeordnet wurde und der Arbeitsausfall sich realisiert hat, können nach Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums die Auszubildenden im Leistungsantrag sowie der Abrechnungsliste an die Arbeitsagentur mit aufgenommen werden. Das Kug wird dann nach allgemeinen Grundsätzen berechnet.

### **5. Wie wirken sich Berufsschule, Krankheit und Urlaub auf die Berechnung des Kurzarbeitergeldes aus?**

Die fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit enthalten keine speziellen Angaben zur Berechnung des Kug für Auszubildende.

Bzgl. Krankheit und Urlaub gehen wir davon aus, dass genauso zu verfahren ist, wie bei Arbeitnehmern (*vgl. dazu FAQ's Kurzarbeit*).

Bei Berufsschulunterricht gehen wir derzeit davon aus, dass an Berufsschultagen, an denen der Auszubildende gemäß § 15 BBiG freizustellen ist, kein Arbeitsausfall stattfindet und daher auch kein Kug gezahlt wird. Solange die

Berufsschulen keinen Präsenzunterricht durchführen, gilt das nach unserer Einschätzung auch dann, wenn dieser durch virtuellen Unterricht bzw. qualifizierte Selbstlernangebote entsprechend ersetzt wird. Schwierig wird die Berechnung jedoch im Einzelfall, wenn es zwar digitale Angebote und Selbstlernangebote der Berufsschule gibt, diese aber im Umfang hinter dem üblichen Präsenzangebot zurückbleiben. Hier bemühen wir uns um Angabe von Kriterien durch die Bundesagentur für Arbeit, die eine solche Beurteilung und Berechnung ermöglichen.

## II. Sonstige Fragen zur Umsetzung dualer Berufsausbildung in Zeiten von Corona

### 1. Wenn Azubis wie gesehen nur eingeschränkt in Kurzarbeit gehen können, welche Möglichkeiten bestehen dann alternativ bei geschlossenem oder extrem stark eingeschränktem Betrieb? Kann ich dann z.B die Ausbildungszeit reduzieren, die Azubis freistellen oder an andere Betriebe „verleihen“, um das Ausbildungsverhältnis zu erhalten?

Wenn alle Möglichkeiten der Umorganisation der Ausbildung (*vgl. Frage 1.2*) ausgeschöpft sind und eine Ausbildung faktisch nicht oder nur eingeschränkt möglich ist, kommen im Einzelfall folgende Möglichkeiten in Betracht:

- **Teilzeitausbildung:** Ausbildender und Azubi können die Umstellung auf eine Teilzeitausbildung nach § 7a BBiG vereinbaren. Damit kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit auf bis zu 50 % der regulären Ausbildungszeit reduziert werden. Die Ausbildungsvergütung reduziert sich entsprechend. Die Ausbildung verlängert sich entsprechend.
- **Freistellung:** Eine Freistellung von Auszubildenden ist nur in den Fällen zulässig, die im BBiG geregelt sind, also insbesondere Berufsschule, Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Selbst eine bezahlte Freistellung von Auszubildenden würde rechtlich gegen die Ausbildungspflicht des § 14 BBiG (*vgl. Frage 1.2*) verstoßen und kann zudem aufgrund der Fehlzeiten zu Schwierigkeiten bei der Anmeldung zur Prüfung führen.
- **Einsatz in anderen Betrieben:** Der Einsatz in anderen Betrieben kann im Einzelfall insbesondere im Rahmen der **Verbundausbildung nach § 10 Abs. 5 BBiG** oder im Rahmen der **vereinfachten Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs 3 Nr. 2a AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)** geprüft werden. Beide Wege sind juristisch risikobehaftet und sollten keinesfalls ohne professionellen Rechtsrat, sorgfältige vertragliche Absicherung und Rücksprache mit der zuständigen IHK und der zuständigen Arbeitsagentur (im Falle der Überlassung) gegangen werden.

Da derzeit nahezu alle gastgewerblichen Betriebe von den behördlichen Betriebseinschränkungen massiv betroffen sind, dürfte ein Einsatz in der Regel

nur in branchenfremden Betrieben in Frage kommen. Besonderes Augenmerk ist also darauf zu richten, dass der aufnehmende Betrieb Ausbildungsinhalte nach dem **Ausbildungsrahmenplan** des jeweiligen Ausbildungsberufes vermitteln kann und **für die Ausbildung geeignet** (§§ 27 ff. BBiG) ist. Vorstellbar könnte dies bei den gastgewerblichen Berufen beispielsweise im Bereich Warenwirtschaft z.B. in Handels- oder Logistikunternehmen sein. Es ist zu beachten, dass Auszubildenden nach § 14 Abs. 2 BBiG nur solche Aufgaben übertragen werden dürfen, die dem **Ausbildungszweck** dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

## **2. Durch die behördlichen Betriebseinschränkungen ist der Betrieb von Insolvenz bedroht. Wie können die Ausbildungskosten reduziert werden? Ist eine Kündigung von Auszubildenden möglich?**

Eine drohende **Insolvenz** und selbst ein gestellter Insolvenzantrag ändern zunächst einmal nichts am Ausbildungsverhältnis und auch nichts an der Ausbildungsvergütung. Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, tritt in der Regel der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildenden. Wird Insolvenzgeld gezahlt, gilt dies auch für die Auszubildenden.

Eine ordentliche **Kündigung** von Auszubildenden ist nach Ablauf der Probezeit nicht möglich; eine Kündigung kommt daher nur in Form der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht (§ 22 Abs. 3 Nr. 1 BBiG). Auch hier gilt jedoch, dass selbst eine behördliche Betriebsschließung oder (drohende) Insolvenz an sich keinen ausreichenden Grund für eine Kündigung darstellen. Erst wenn der Ausbildungsbetrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und dadurch die berufliche Handlungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden kann und die Ausbildungsberechtigung entfällt, ist ein wichtiger Grund zur Kündigung gegeben. Auszubildende sollten rechtzeitig Kontakt mit der Arbeitsagentur und der IHK aufnehmen, um sich um einen anderen Ausbildungsbetrieb für die betroffenen Azubis zu bemühen. Der besondere Kündigungsschutz ist zu beachten.

Auch eine **einvernehmliche Aufhebung** von Ausbildungsverträgen ist möglich.

Um die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zu vermeiden, können Auszubildender bzw. Insolvenzverwalter sich mit dem Auszubildenden auf eine **Reduzierung der Ausbildungsvergütung** einigen. Diese muss jedoch weiterhin „angemessen“ im Sinne von § 17 BBiG sein.

## **3. Wie wirken sich die durch die IHK's abgesagten bzw. verlegten Prüfungen auf das Ausbildungsverhältnis aus?**

*Der DIHK hat bekannt gegeben, dass die im Frühjahr 2020 geplanten Zwischenprüfungen ersatzlos entfallen. Die schriftlichen Abschlussprüfungen für die gastgewerblichen Ausbildungsberufe werden nach jetzigem Stand am 18./19. Juni 2020 nachgeholt (außer Baden-Württemberg). Regionale Informationen, insbesondere zu den praktischen Prüfungsterminen erfahren Sie von der örtlich zuständigen IHK. Ausbildungsbetriebe und Azubis werden von der IHK automatisch*

informiert, eine neue Anmeldung zur Prüfung ist nicht erforderlich. Ausführlich zum Thema „Prüfungen“ auch die FAQ's auf [www.dihk.de](http://www.dihk.de).

- Bundeswirtschafts- und Bundesbildungsministerium sowie die zuständigen Stellen haben sich darauf verständigt, dass die **ausgefallenen Zwischenprüfungen** keine negativen Auswirkungen auf die Zulassung zur Abschlussprüfung haben sollen.
- In vielen Fällen wird die **Verschiebung der Abschlussprüfung** dazu führen, dass das vereinbarte Ende des Ausbildungsverhältnisses vor dem neuen Termin für die praktische Abschlussprüfung liegt. Dann gilt: Das Ausbildungsverhältnis **verlängert sich nicht automatisch**. Der Auszubildende kann jedoch eine **Verlängerung verlangen** (§ 21 Abs. 3 BBiG analog). Am besten erfolgt das durch formlosen Antrag bei der IHK, der Ausbildungsbetrieb sollte zwecks Vermeidung späterer Auseinandersetzungen über die Art des Beschäftigungsverhältnisses darauf achten, dass eine entsprechende Willensbekundung des Auszubildenden in der Personalakte dokumentiert ist. Da es aufgrund der Corona-Auswirkungen im Gastgewerbe in der Regel vorher längere Ausfallzeiten in Betrieb und/oder der Berufsschule gab, wird eine solche Verlängerung in vielen Fällen erforderlich bzw. sinnvoll sein, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Wir empfehlen daher Ausbildungsbetrieben in der Regel, entsprechende Absprachen mit ihren Azubis zu treffen.

#### **4. Wie wirkt sich die Schließung der Berufsschulen auf die betriebliche Ausbildung aus?**

Grundsätzlich sind die Azubis anwesenheitspflichtig im Betrieb, wenn die Berufsschule ausfällt. Führt die Berufsschule allerdings entsprechenden virtuellen Unterricht durch, so bleibt der **Freistellungsanspruch nach § 15 BBiG** bestehen, allerdings abzüglich der Wegezeit. Das gilt auch, wenn durch die Berufsschule Aufgaben zur eigenverantwortlichen Bearbeitung zur Verfügung gestellt werden. Ggf. kann die zeitliche Bemessung des Anspruchs nach § 15 BBiG auch abweichen, wenn das virtuelle Berufsschulangebot nur einen geringeren Umfang hat.

#### **5. Wann werden die Berufsschulen wieder regulären Unterricht durchführen?**

Die Organisation des Berufsschulunterrichts ist Sache der Bundesländer. Der Beschluss der Bundeskanzlerin und der Regierungschefs der Bundesländer zu den Beschränkungen des öffentlichen Lebens zur Eindämmung der COVID19-Epidemie vom 15. April 2020 sieht dazu Folgendes vor:

*„Prüfungen und Prüfungsvorbereitungen der Abschlussklassen dieses Schuljahres sollen nach entsprechenden Vorbereitungen wieder stattfinden können. Ab dem 4. Mai 2020 können prioritär auch die Schülerinnen und Schüler der Abschlussklassen und qualifikationsrelevanten Jahrgänge der allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Schulen, die im nächsten Schuljahr ihre Prüfungen ablegen, [...] beschult werden. Die Kultusministerkonferenz wird beauftragt, bis zum*

*29. April ein Konzept für weitere Schritte vorzulegen, wie der Unterricht unter besonderen Hygiene- und Schutzmaßnahmen, insbesondere unter Berücksichtigung des Abstandsgebots durch reduzierte Lerngruppengrößen, insgesamt wieder aufgenommen werden kann. [...]*“

In einem ersten Gespräch mit der **Kultusministerkonferenz** hat diese versichert, dass die Öffnungsszenarien nicht nur für die allgemeinbildenden sondern auch für die berufsbildenden Schulen gelten. Die ersten Bundesländer würden ab dem 27. April 2020 mit Unterricht für die Abschlussjahrgänge wieder einsteigen. Zu berücksichtigen seien dabei auch Themen wie Differenzierungen zwischen einzelnen Berufsschultagen und Blockwochen, Anreisen zur Berufsschule / Internatsunterbringung, Prüfungstermine, Berücksichtigung von Unterrichtsausfällen in den schriftlichen Prüfungen des AkA, Risikogruppen bei Lehrern, Prüfern und Schülern. Die Mittelstufe würde demnach ab dem 4. Mai 2020 folgen, allerdings voraussichtlich nicht in allen Bundesländern gleichzeitig.

### **III. Fragen zum Thema Weiterbildung und sonstige Qualifizierung**

#### **1. Welche Auswirkungen hat die Corona Pandemie auf Weiterbildungslehrgänge und Weiterbildungsprüfungen?**

Präsenzveranstaltungen von Weiterbildungsträgern und sonstigen Bildungseinrichtungen sind nach den Rechtsverordnungen bzw. Allgemeinverfügungen aller Bundesländer ebenfalls derzeit untersagt; wie und wann sich die sog. Exit-Strategien der Bundesländer in Abstimmung mit der Bundesregierung auf diesen Bereich auswirken, ist noch offen. Ob und inwieweit alternativ zum Präsenzangebot z.B. E-Learning oder Selbstlernangebote durchgeführt werden, hängt von dem einzelnen Anbieter bzw. Lehrgang ab.

Die Prüfungen für die IHK-Fortbildungen (im Gastgewerbe insbesondere Küchen-, Hotel-, Restaurantmeister, Fachwirt im Gastgewerbe, Diätkoch, Sommelier) finden nach derzeitigem Stand ebenfalls bis einschließlich Mai 2020 nicht statt. Sie werden voraussichtlich zwischen Juni und August 2020 nachgeholt. *Nähere Informationen auf den Webseiten der jeweils zuständigen IHK.*

#### **2. Wie verhält es sich mit dem sog. „Meister-BaFöG“ (Aufstiegsfortbildungsförderung)?**

Nach Informationen des Bundesbildungsministeriums werden bereits laufende Maßnahmen weiter gefördert, unabhängig davon, ob sie tatsächlich stattfinden oder nicht. Die Schließzeiten bleiben für die Berechnung der Mindestdauer, des maximalen Zeitrahmens und der Fortbildungsdichte außer Betracht. Entsprechende Fehlzeiten bleiben bei der Prüfung der regelmäßigen Teilnahme ebenfalls außer Betracht.

Noch nicht bewilligte oder noch nicht begonnene Maßnahmen, die pandemiebedingt verschoben oder abgesagt werden, werden dagegen nicht gefördert.

Bewilligungsbescheide werden aufgehoben. Für Maßnahmen, die erst noch beginnen sollen, laufen derzeit Gespräche zwischen Bund und Ländern über zusätzliche Möglichkeiten der Umstellung von Präsenz auf digital (Hinweis: Fernlehrgänge sind derzeit nach dem AFBG nur bedingt förderfähig).

### **3. Gibt es Fördermöglichkeiten für Weiterbildung während der Kurzarbeit?**

Ja, während der Kurzarbeit fördert die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungsmaßnahmen mit bis zu 100 % der Kosten (bei Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten). Bei Interesse wenden Sie sich an Ihre Arbeitsagentur.

## **II. Digitale Lernangebote für Hotellerie und Gastronomie**

Digitale Angebote für die Aus- und Weiterbildung wie Webinare, E-Trainings, Schulungsvideos oder Podcasts bekommen in Coronazeiten schneller und dringlicher Relevanz, als sie dies in „normalen“ Zeiten bekommen hätten. So beschleunigt sich die Entwicklung zu digitalem Lernen selbst in einer naturgemäß eher „analogen“ Branche wie dem Gastgewerbe derzeit erheblich.

Viele Berufsschulen und Unternehmen stellen für ihre Azubis und Mitarbeiter eigene digitale Angebote bereit, die DEHOGA-Akademie hat den Launch ihres Online-Seminarprogramms „Chancen:Zeit“ vorgezogen und ist damit seit dem 7. April 2020 in den kommenden Monaten kostenlos online und auch viele kommerzielle Anbieter haben ihre entsprechenden Angebote intensiviert und auf die neue Situation ausgerichtet.

Eine aktuelle Übersicht über digitale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Hotellerie und Gastronomie finden Sie ebenfalls auf [www.dehoga-corona.de](http://www.dehoga-corona.de).

**Rechtlicher Hinweis:** *Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Fragen und Antworten. Sie sollen gastgewerblichen Betrieben als eine erste Hilfestellung dienen. Die Antworten auf die Fragen stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch den DEHOGA Landesverband oder einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.*