



Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen



Arbeitsgemeinschaft der
bayerischen Handwerkskammern

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

vbw



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Bayern

VERBAND
FREIER
BERUFE IN
BAYERN E.V.

Das vorliegende Merkblatt bietet lediglich einen Überblick über die Handlungsspielräume von Unternehmen und Auszubildenden. Es ersetzt keine persönliche Beratung durch die zuständige Stelle (Kammern, Ämter) oder zuständige Agentur für Arbeit. Setzen Sie sich daher im Falle einer drohenden Insolvenz so früh wie möglich mit den genannten Stellen in Verbindung, um Einzelfragen rechtzeitig abzuklären.

Insolvenz von Ausbildungsbetrieben mit Auszubildenden Grundlegende Informationen

Grundsätzliches:

Weder eine drohende Insolvenz noch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens haben direkte Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. *Rechte und Pflichten der Vertragspartner* (Auszubildende(r) und Ausbildungsbetrieb) bleiben nach wie vor bestehen. Ist nach der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ein Insolvenzverwalter bestellt, so tritt dieser an die Stelle des Ausbildungsbetriebes und die Ansprüche aus dem Ausbildungsvertrag sind an ihn zu richten.

Der Ausbildungsbetrieb:

Der Ausbildungsbetrieb bzw. der Insolvenzverwalter sind verpflichtet, ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. Dies gilt insbesondere für die Zahlung der vereinbarten *Ausbildungsvergütung*. Die Vereinbarung einer gekürzten *Ausbildungsvergütung* ist möglich, jedoch muss diese höher sein, als die des vorhergehenden Jahres (§ 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz BBiG). Die Änderung muss im Ausbildungsvertrag aufgenommen werden und ist der zuständigen Stelle anzuzeigen. Weiter muss sichergestellt sein, dass die *Ausbildungsinhalte* durch geeignete Ausbilder(innen) vermittelt werden (§ 14 BBiG).

Die Auszubildenden:

Die Auszubildenden müssen ebenfalls ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsverhältnis erfüllen. Dazu gehört das *Anbieten der Arbeitskraft*, auch wenn der Betrieb keine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit bieten kann. Erst wenn der Betrieb stillgelegt ist, können Auszubildende freigestellt werden. Wenn Auszubildende berufsschulpflichtig sind oder der Berufsschulbesuch im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist, so müssen die Auszubildenden die *Berufsschule besuchen*, solange das Ausbildungsverhältnis besteht.



Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen



Arbeitsgemeinschaft der
bayerischen Handwerkskammern

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

vbw



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Bayern

VERBAND
FREIER
BERUFE IN
BAYERN E.V.

Kündigung / Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:

Achtung: Eine drohende Insolvenz oder auch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellen keinen wichtigen Grund zur Kündigung nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 BBiG dar. Lediglich eine *Betriebsstilllegung* vor der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens berechtigt zu einer fristlosen Kündigung gem. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG. Wenn *keine Ausbildungsmöglichkeiten* mehr bestehen, ist eine Kündigung (mit dreimonatiger Kündigungsfrist) nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens möglich.

Achtung: Die Auszubildenden müssen sich drei Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit *arbeitssuchend melden*. Um eine Sperrung des Arbeitslosengeldes zu vermeiden, sollten sie die Meldung innerhalb von drei Tagen nachholen, wenn sie erst später von der Kündigung erfahren.

Eine schriftliche *Auflösung des Ausbildungsvertrages* (Aufhebungsvertrag) ist grundsätzlich jederzeit möglich. Dabei sollten alle gegenseitigen Ansprüche genau benannt werden, um die Möglichkeit von Schadensersatzansprüchen zu vermeiden. **Achtung:** Ein Aufhebungsvertrag kann eine bis zu *dreimonatige Sperrfrist* des Arbeitslosengeldes zur Folge haben!

Insolvenzgeld für Auszubildende (Nähere Auskünfte bei den Agenturen für Arbeit!):

Voraussetzung: Der Ausbildungsbetrieb kann die Ausbildungsvergütung nicht mehr zahlen. Der Auszubildende kann dann Anspruch auf Insolvenzgeld nach § 183 SGB III haben, wenn ein sog. Insolvenzereignis vorliegt. Dazu zählen:

- Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse
- vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und mangels Masse auch nicht in Betracht kommt.

Gezahlt wird grundsätzlich für die *drei Monate*, die vor dem Insolvenzereignis bzw. vor der Kenntnisnahme über dieses Ereignis durch die Auszubildenden liegen. Hat vor dem Insolvenzereignis ein *Betriebsübergang* nach § 613a BGB stattgefunden, dann enden der Zeitraum für die Zahlung des Insolvenzgeldes mit dem Tag vor der Betriebsübernahme. Hat vor dem Insolvenzereignis das *Ausbildungsverhältnis geendet*, dann umfasst der Insolvenzgeldzeitraum die letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses.

Das Insolvenzgeld umfasst i.d.R. die Höhe der Nettoausbildungsvergütung. Wird Arbeitslosengeld gezahlt, so wird dies angerechnet. Auf Antrag der Einzugsstelle (Krankenkasse) werden mögliche rückständige Sozialversicherungsbeiträge von der Agentur für Arbeit gezahlt.

Achtung: Der Antrag auf Insolvenzgeld ist innerhalb von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis zu stellen (Antragsunterlagen bei der Agentur für Arbeit)!



Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen



Arbeitsgemeinschaft der
bayerischen Handwerkskammern

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

vbw



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Bayern

**VERBAND
FREIER
BERUFE IN
BAYERN E.V.**

Übernahme von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben:

Für Unternehmen, die einen Auszubildenden übernehmen, dessen Ausbildungsverhältnis wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung vorzeitig beendet worden ist, kann das Unternehmen *Zuschüsse* in Form des Ausbildungsbonus beantragen (§ 421r SGB III). Der Zuschuss kann bis zu 6.000 EUR betragen und richtet sich nach der tariflichen/ortsüblichen Vergütung. Über den Antrag entscheidet die *Agentur für Arbeit*.

Achtung: Nähere Informationen bei der Agentur für Arbeit!

Arbeitgeberhotline der Agentur für Arbeit: 01801 664466

Arbeitnehmerhotline der Agentur für Arbeit: 01801 555111

DIHK/IHK
Dr. Esther Hartwich
Jörg Engelmann
07-08/2009