

**Häufig gestellte Fragen zum  
Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“  
Erste Förderrichtlinie (Zweite Änderung)  
Bescheinigung durch die zuständige Stelle**

*Die nachfolgenden Antworten fassen die Positionen der Bundesagentur für Arbeit/des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Umsetzung der Ersten Förderrichtlinie zusammen.*

**Allgemeine Hinweise**

- **Können die Kammern eigene Formulare entwickeln, da sich die PDF-Dokumente der BA (Bundesagentur für Arbeit) nicht digital bearbeiten lassen?**

Nein, die Bescheinigungen der zuständigen Stellen sind im bereitgestellten Format zu nutzen, wie es die Förderrichtlinie gem. Ziffer 6.2 vorsieht. Hinzu kommt, dass für die Formulare spezielle Vorgaben (z. B. Größe des Matrixcodes i. V. m. Abstand zum Dokumentenrand, Verortung der Betriebe-Kundennummer) bestehen, um ein korrektes Routing innerhalb der elektronischen Akte der BA sicherzustellen.

- **Sollen die Bescheinigungen durch den Betrieb oder die Kammer ausgefüllt werden?**

Grundsätzlich sind Stempel und Unterschrift der Kammer entscheidend. Zur Vereinfachung des Prozesses hat die BA jedoch auf dem Formular die Empfehlung ergänzt, die Bescheinigung – soweit möglich – durch den Betrieb vorzufüllen.

- **Muss die Bestätigung der Kammer im Original vorgelegt werden?**

Nein, die Unterlage können als Kopie oder Scan weitergeleitet oder eingereicht werden.

- **Ist eine Antragsstellung mit fehlenden/unvollständigen Unterlagen sinnvoll, um eine Berücksichtigung des Antrags angesichts limitierter Haushaltsmittel sicherzustellen?**

Nein, eine Bearbeitung erfolgt erst bei Eingang der vollständigen Unterlagen. Der Antrag ist nach Nummer 6.2 der Förderrichtlinie nach den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit und unter Verwendung der vorgesehenen Antragsformulare und Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen. Solange diese Vorgaben nicht eingehalten sind oder Unterlagen fehlen, gilt der Antrag nicht als gestellt.

- **Sind auch Ausbildungsverhältnisse mit eigenen Kindern förderfähig?**

Nein, die Zahlung von Ausbildungs- und Übernahmeprämien sowie Zuschüssen zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit für Ausbildungsverhältnisse mit Ehegatten oder Verwandten ersten Grades, also den eigenen Kindern werden ausgeschlossen.

**Ausbildungsprämie (plus):**

- **Für welchen Zeitraum sollen die Ausbildungsverträge als Bezugsgröße für das gleichbleibende oder zusätzliche Ausbildungsengagement gezählt werden?**

Für eine bis zum 31. Mai 2021 beginnende Berufsausbildung gilt: Es sind Neuverträge jeweils für den **Zeitraum 24. Juni bis 23. Juni** des Folgejahres zu Grunde zu legen. Verträge, die in der Probezeit gekündigt wurden, werden nicht mitgezählt. Maßgeblich ist, dass die Ausbildung spätestens zum 31. Mai 2021 beginnt.

Für eine ab 1. Juni 2021 beginnende Berufsausbildung gilt: Für die Jahre 2018/2019 bis 2020/2021 sind Neuverträge jeweils im Zeitraum vom **1. Juni bis zum 31. Mai** des Folgejahres, die am **31. Mai (Stichtag)** des Folgejahres fortbestehen und die Probezeit überstanden haben, zu Grunde zu legen. Verträge, die in der Probezeit gekündigt wurden, werden nicht mitgezählt.

Beispiel

Für einen Betrieb wurde ein Ausbildungsvertrag mit Beginn am 1.8.2020 eingetragen (Ende der Probezeit war der 30.11.2020)

- a) Dieser Vertrag wurde am **15.3.2021** (also nach der Probezeit, aber noch vor dem 31.5.21) gelöst. Die Bescheinigung muss folgendermaßen ausgestellt werden:

2018/2019: Anzahl Azubis 0

2019/2020: Anzahl Azubis 0

2020/2021: Anzahl Azubis 0

- b) Dieser Vertrag wurde am **15.6.2021** (ebenfalls nach der Probezeit und auch nach dem 31.5.21) gelöst. Die Bescheinigung sieht in diesem Fall folgendermaßen aus:

2018/2019: Anzahl Azubis 0

2019/2020: Anzahl Azubis 0

2020/2021: Anzahl Azubis 1

• **Welche Ausbildungsverträge werden als neu beginnende Ausbildungsverhältnisse gezählt?**

- **jedes beginnende** Berufsausbildungsverhältnis über eine Berufsausbildung, das nach dem jeweiligen Ausbildungsvertrag frühestens am 24. Juni 2020 und spätestens am 15. Februar 2022 beginnt und über die Probezeit hinaus fortbesteht.
- Ausbildungsverhältnisse, die im ersten Ausbildungsjahr rein schulischer Natur sind und bei denen zum 2. Ausbildungsjahr ein Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb abgeschlossen wird. In diesen Fällen zählen nur die zum 2. Ausbildungsjahr geschlossenen Verträge,
- Ausbildungsverhältnisse, deren Ausbildungszeitraum aufgrund der Anrechnung eines höherwertigen Schulabschlusses, einer EQ oder ähnlichem verkürzt werden kann und im 2. Ausbildungsjahr beginnen,
- Ausbildungsverhältnisse, die im Rahmen einer Stufenausbildung auf einen bereits bestehenden Abschluss aufsetzen,
- Ausbildungsverträge für eine Zweitausbildung sowie
- Ausbildungsverhältnisse, die in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden (sogenannte Ausbildungswechsler).
- nicht jedoch Ausbildungsverhältnisse, die vor dem Ausbildungsbeginn gelöst bzw. nicht angetreten wurden, sowie jene, bei denen die Probezeit nicht erfolgreich beendet wurde.
- Ausbildungsverhältnisse mit Ehegatten oder Verwandten ersten Grades können nicht gefördert werden. Sie werden allerdings bei der Ermittlung des Ausbildungsniveaus der drei vorhergehenden Jahre berücksichtigt, da das Ausbildungs-verhältnis dem

Grunde nach förderfähig wäre und nur aufgrund des Verwandtschaftsverhältnisses zwischen den Beteiligten nicht gefördert wird

- **Wie wird die Wiederbesetzung eines nach der Probezeit gekündigten Ausbildungsplatzes berücksichtigt?**

Es sind alle Ausbildungsverträge in die Berechnung einzubeziehen, die nach dem **24. Juni 2020 bzw. 1. Juni 2021** geschlossen und nicht in der Probezeit gekündigt wurden. Wird ein Vertrag nach der Probezeit gekündigt und der Ausbildungsplatz wiederbesetzt, sind zwei Neuverträge zu berücksichtigen.

- **Werden zum Ausbildungsstart nicht angetretene Ausbildungsstellen aus den Vorjahren mitgezählt?**

Nein, es werden nur Verträge berücksichtigt, die die Hürde der Probezeit genommen haben.

- **Wie wird mit Verträgen umgegangen, die Betriebe ganz neu abschließen und eine/n Auszubildende/n aus einem anderen Betrieb übernehmen (Betriebswechsler)?**

Es werden **alle neu beginnende Ausbildungsverhältnisse** gefördert.

- **Gelten alle Ausbildungsverträge eines Betriebs als Bezugsgröße oder nur die für den Ausbildungsberuf, für den die Prämie beantragt wird?**

Alle Ausbildungsverträge zählen gleichermaßen, unabhängig vom Ausbildungsberuf.

- **Wie erfolgen Bescheinigungen für Betriebe mit Eintragungen von mehreren Ausbildungsverträgen bei unterschiedlichen Kammern?**

Jede Kammer bescheinigt die in der eigenen Rolle eingetragenen Ausbildungsverträge. Der Betrieb muss von allen Kammern Bescheinigungen ausstellen lassen, bei denen er die Ausbildungsverträge eintragen lassen hat. Die Gesamtsumme der Ausbildungsverträge wird dann von der BA summiert.

- **Soll sich die Auskunft auf Ausbildungsverträge pro Betriebsstätte oder Unternehmen beziehen?**

Die Richtlinie nennt den Ausbildungsbetrieb, nicht das gesamte Unternehmen. Bei der Zahl der Verträge kann daher auf die Betriebsstätte abgestellt werden. Der Betrieb muss allerdings zu einem KMU gehören.

- **Warum soll die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Beantragung der Ausbildungsprämie (plus) bescheinigt werden?**

Ein zentraler Ausgangspunkt des Bundesprogramms ist, dass nur Ausbildungen gefördert werden, für die eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist wichtig, da über die Ausbildungsvergütung der Verwendungsnachweis geführt wird, der für solche Zuwendungen verlangt wird.

- **Werden Ausbildungsverhältnisse gefördert, deren Vertragsabschluss vor dem Inkrafttreten der Förderrichtlinie liegt?**

Auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Ausbildungsvertrags kommt es nicht an, d. h., es können auch Ausbildungen gefördert werden, für die der Ausbildungsvertrag bereits vor Inkrafttreten der Förderrichtlinie abgeschlossen worden ist. Insbesondere steht damit der Abschluss eines Ausbildungsvertrags vor dem 1. August 2020 einer Förderung nicht entgegen.

- **Bekommen Betriebe, die in diesem Jahr erstmals ausbilden, die Ausbildungsprämie plus?**

Ja, da sie in den Vorjahren nicht ausgebildet haben.

- **Wie werden ein gleichbleibendes oder zusätzliches Ausbildungsengagement berechnet, wenn die Zahl der durchschnittlichen Ausbildungsverträge der vergangenen drei Jahre einen Dezimalbruch ergibt?**

Die Berechnung erfolgt auf eine Kommastelle genau, d. h. beispielsweise für Durchschnittswerte in Höhe von

0,0 bis 0,9 bei **einem** neuen Ausbildungsvertrag: 3.000 €-Prämie

(Ausbildungsbeginn ab 01.06.2021: 6.000 €)

1,0 bei **einem** Ausbildungsvertrag: 2.000 €-Prämie

(Ausbildungsbeginn ab 01.06.2021: 4.000 €)

1,1 bis 1,9 bei **einem** Ausbildungsvertrag: keine Prämie

1,1 bis 1,9 bei **zwei** Ausbildungsverträgen: 1 x 2000 € und 1 x 3.000 € Prämie

(Ausbildungsbeginn ab 01.06.2021: 1 x 4.000 € und 1 x 6.000 €)

### **Zuschuss zur Verhinderung von Kurzarbeit**

- **Welcher Beginn des Zeitraums für die Bestätigung ist vorgesehen?**

Die Bestätigung muss sich auf einen Tag in dem ersten Monat beziehen, für den die Fortsetzung der Ausbildung trotz relevantem Arbeitsausfall angezeigt wird.

- **Können Anträge gemäß der Richtlinie nach Punkt 2.3.5. maximal für drei Monate rückwirkend gestellt werden?**

Ja. Grundsätzlich sollte der Antrag einen Monat rückwirkend – wie beim Kurzarbeitergeld gestellt werden. Es sind aber drei Monate möglich.

- **Muss der Antrag auf einen Zuschuss zur Verhinderung von Kurzarbeit mit der Anmeldung von Kurzarbeit erfolgen?**

Nein, das ist nicht erforderlich.

- **Kann der Antrag auf Zuschuss zur Ausbildungsvergütung auch rückwirkend gestellt werden?**

Ja, für bereits abgelehnte Anträge auf Zuschuss zur Ausbildungsvergütung ist eine erneute Antragstellung möglich, sofern durch die Zweite Änderung der Ersten Förderrichtlinie vom 23.03.2021 eine anderslautende Entscheidung zu Gunsten des Ausbildungsbetriebes möglich wird

– für die Monate August 2020 bis Februar 2021 innerhalb einer von drei Monaten ab dem 27.03.2021 und

– für die Monate ab März 2021 für jeden Monat innerhalb von drei Monaten ab dem letzten Tag des Monats, für den der Zuschuss beantragt wird.

- **Wer wird durch einen Zuschuss zur Verhinderung von Kurzarbeit gefördert?**

– Auszubildende, deren Ausbildung trotz relevantem Arbeitsausfall fortgesetzt wird

– Ausbilderinnen/Ausbilder im Sinne von § 28 in Verbindung mit § 34 Absatz 2 Nummer 11 BBiG bzw. entsprechender Regelungen

- an der Ausbildung mitwirkende Fachkräfte im Sinne von § 28 Absatz 3 BBiG bzw. entsprechender Regelungen
- Auszubildende im Rahmen einer Verbund- oder Auftragsausbildung fortsetzen oder in einem externen Prüfungsvorbereitungslehrgang, sofern keine Förderung im Rahmen der Zweiten Förderrichtlinie erfolgt und keine Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden.
- Ausbilder, die zugleich Geschäftsführer des Unternehmens und für die keine Arbeitsvergütung vereinbart ist (z. B. Handwerksmeister/in als Einzelunternehmer)

### **Lockdown-II-Zuschuss**

- **Wie wird die Betriebsgröße bestimmt?**

Bei der Bestimmung der Betriebsgröße sind grundsätzlich alle versicherungspflichtig Beschäftigten des Kleinunternehmens gemäß Nummer 3.1 bzw. V.APS.09 zu berücksichtigen. Dies schließt u.a. Teilnehmende am Bundesfreiwilligendienst und Teilnehmende an einem FSJ o.ä. ein, währenddessen geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung nicht dazu zählen. Auszubildende werden bei der Bestimmung der Betriebsgröße nicht berücksichtigt, um bereits ausbildende Betriebe nicht zu benachteiligen.

- **Wie muss die ausgesetzte oder eingeschränkte Geschäftstätigkeit nachgewiesen werden?**

Sie ist gegenüber der Agentur für Arbeit glaubhaft zu versichern. Eine Bescheinigung über behördliche Anordnungen, Schließzeiten, Umsatzeinbruch o.ä. ist dem Antrag nicht beizufügen.

- **Wie ist der Zeitraum, in dem die Ausbildung fortgesetzt wurde, zu berechnen?**

Die Fortsetzung der Ausbildung an mindestens 30 Arbeitstagen im Zeitraum 1. November 2020 bis spätestens 31. Juli 2021 bezieht sich auf Zeiten im eigenen Ausbildungsbetrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung. Etwaige Unterbrechungszeiträume, wie zum Beispiel Berufsschulunterricht, Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit und arbeitsfreie Tage sind bei den 30 Tagen nicht zu berücksichtigen.

- **Wie ist die Fortsetzung der Ausbildung an mindestens 30 Tagen nachzuweisen?**

Die Fortsetzung der Ausbildung ist durch eine Erklärung des Ausbildungsbetriebes nachzuweisen.

### **Übernahmeprämie**

- **Wie wird eine pandemiebedingte Kündigung oder Auflösung des Ausbildungsvertrags nachgewiesen?**

Eine pandemiebedingte Kündigung kann durch den abgebenden Betrieb oder den Auszubildenden durch eine glaubhafte Erklärung bestätigt werden (siehe Formular der BA). In Ausnahmefällen kann eine Erklärung durch die zuständige Stelle erfolgen.

**Weitere Informationen unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**