

FAQs ZUR BESONDEREN SITUATION RUND UM CORONA IN DER AUSBILDUNG

INHALT

1. Muss ich in den Ausbildungsbetrieb, wenn die Berufsschule geschlossen hat?.....	2
2. Darf ein Auszubildender von der Ausbildung fernbleiben?	2
3. Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?	2
4. Kann Ausbildung während Kurzarbeit im Betrieb weiter erfolgen?.....	2
5. Kann für Ausbilderinnen und Ausbilder Kurzarbeit angeordnet werden?	2
6. Was passiert mit Auszubildenden bei denen die Ausbildungsstätte geschlossen wird?	3
7. Kann ein Betrieb für seine Azubis Betriebsurlaub anordnen?	3
8. Kann der Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?	3
9. Ist Zwangsurlaub zulässig während Betriebsruhe?	3
10. Darf ein Betrieb seine Azubis freistellen?	3
11. Einige Betriebe schicken die Auszubildenden nach Hause. Wie ist es mit den zu vermittelnden Lerninhalten?	4
12. Ist Homeoffice für Auszubildende möglich?	4
13. Kann Teilzeitberufsausbildung helfen, Betriebe und Azubis zu unterstützen?	4
14. Gibt es für Betriebe, deren Ausbilder die AEVO-Prüfung aufgrund der Corona-Krise nicht ablegen konnten Übergangsfristen?.....	4
15. Worauf müssen Ausbildungsbetrieb und Auszubildende achten, wenn das Unternehmen Insolvenz anmeldet?.....	5
Fragen zur Prüfung	5
1. Muss ich in den Betrieb, wenn meine Prüfung abgesagt wurde?	5
2. Verlängert sich die Ausbildungszeit, wenn die Prüfung verschoben wird?.....	5
3. Wann ist der neue Prüfungstermin und muss ich mich dafür anmelden?.....	5
4. Entstehen mir Nachteile, wenn die Prüfung verschoben wird?	5
5. Jahresurlaub im IHK angebotenen Prüfungszeitraum – gibt es einen Ersatztermin?	5
6. Einige Betriebe schicken die Auszubildenden nach Hause. Wie ist es mit den zu vermittelnden Lerninhalten?	6
7. Können Auszubildende (bei VerLEgung der Prüfungen) die Prüfung als „externe Teilnehmer“ ablegen?.....	6

1. MUSS ICH IN DEN AUSBILDUNGSBETRIEB, WENN DIE BERUFSSCHULE GESCHLOSSEN HAT?

Wird der Unterricht nicht anderweitig (zum Beispiel durch Online-Unterricht) aufrechterhalten, muss der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb erscheinen, sofern er nicht unter Quarantäne gestellt ist oder der Ausbildungsbetrieb aufgrund seiner Fürsorgepflicht den Auszubildenden anordnet, den Betrieb nicht zu betreten.

2. DARF EIN AUSZUBILDENDER VON DER AUSBILDUNG FERNBLEIBEN?

Grundsätzlich darf ein Auszubildender nicht einfach zu Hause bleiben und die Arbeit verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Auszubildenden von der Arbeit freizustellen oder Teile der Ausbildung (zum Beispiel das Führen des Ausbildungsnachweises) zu Hause zu erlauben. Dies kann z. B. bei Personen erfolgen, die einer gesundheitlichen Risikogruppe angehören.

3. KANN FÜR AUSZUBILDENDE KURZARBEIT ANGEORDNET WERDEN?

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Minderdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

4. KANN AUSBILDUNG WÄHREND KURZARBEIT IM BETRIEB WEITER ERFOLGEN?

Im Fall von Kurzarbeit für die Belegschaft kann die Ausbildung grundsätzlich weiter betrieben werden. Allerdings muss dann auch das Ausbildungspersonal von der Kurzarbeit ausgenommen werden oder so eingeteilt werden, dass sich in Kurzarbeit befindliche Ausbilder bzw. Ausbildungsbeauftragte die Ausbildungszeit so aufteilen, dass Auszubildende weiterhin in Vollzeit ausgebildet werden können. Hierzu ist notfalls auch der betriebliche Ausbildungsplan umzustellen (vgl. Herkert/ Tötl § 10 Rn 81f.).

5. KANN FÜR AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER KURZARBEIT ANGEORDNET WERDEN?

Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner vertraglichen Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen, z.B., weil Azubis die Prüfung wegen fehlender Ausbildungsinhalte nicht bestehen und deshalb verlängern müssen.

6. WAS PASSIERT MIT AUSZUBILDENDEN BEI DENEN DIE AUSBILDUNGSSTÄTTE VON AMTSWEGEN GESCHLOSSEN WIRD (SIEHE BUNDESREGIERUNG 16.03. Z.B. FITNESSSTUDIOS, MUSEEN USW.)?

Amtlichen Vorgaben müssen Ausbildungsbetriebe auf jeden Fall Folge leisten. Die primäre Verpflichtung zur Ausbildung bleibt hiervon jedoch zunächst unberührt.

Am besten ist es natürlich, wenn die Vertragsparteien sich eine einvernehmliche (vielleicht auch pragmatische) Lösung überlegen.

Im Extremfall kann jedoch eine amtliche Schließung des Ausbildungsbetriebes zu einer Kündigung des Ausbildungsvertrages aus wichtigem Grund führen, wenn z. B. die Schließung einen nicht mehr überschaubaren Zeitraum einnimmt oder eine Wiederaufnahme der Firmentätigkeit eher ungewiss ist.

7. KANN EIN BETRIEB FÜR SEINE AZUBIS BETRIEBSURLAUB ANORDNEN?

Betriebsurlaub kann vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts grundsätzlich angeordnet werden. Allerdings nicht nur für Auszubildende. Es muss sich dann um eine generelle Regelung für den gesamten Ausbildungsbetrieb oder zumindest für organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsteile handeln, auf die sich die betriebliche Sondersituation auswirkt.

Dies wirkt sich jedoch nicht auf die Verpflichtung aus am Berufsschulunterricht teilzunehmen bzw. von der Schule übertragene Aufgaben während der festgelegten Zeiten zu Hause zu erledigen.

8. KANN DER AUSZUBILDENDE IN DEN URLAUB GESCHICKT WERDEN?

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. Urlaub muss der Auszubildende beantragen und er kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden.

Dies gilt jedoch nicht für die Anordnung Überstunden abzubauen.

Der Auszubildende selbst oder auch der Betriebsrat können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall. (Siehe hierzu auch die weiteren Hinweise zur Betriebsruhe und zum Betriebsurlaub).

9. IST ZWANGSURLAUB ZULÄSSIG WÄHREND BETRIEBSRUHE? IST EINE FREISTELLUNG FÜR DIE BERUFSSCHULE VORZUSEHEN?

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. Urlaub muss der Auszubildende beantragen und er kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden.

Der Auszubildende selbst oder auch der Betriebsrat können jedoch eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall.

Wird eine Vereinbarung getroffen, darf der angeordnete Urlaub nicht zur Kürzung der Vergütung führen, wenn keine Urlaubstage mehr bestehen.

10. DARF EIN BETRIEB SEINE AZUBIS FREISTELLEN?

Eine Freistellung von der Ausbildung ist nur in den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Fällen wie z. B. zur Teilnahme an Prüfungen oder den Berufsschulbesuch (§ 15 Abs. 1 BBiG) möglich. Eine darüber hinaus gehende Freistellung verstößt immer – ob bezahlt oder unbezahlt – gegen die Verpflichtung des Auszubildenden zur Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Das heißt, dass weder eine schlechte Auftragslage noch ein behördliches Verbot, die Ausbildungsstätte weiter zu betreiben, Gründe für eine Freistellung von Auszubildenden sind.

Stellen Ausbildungsbetriebe Auszubildende dennoch von der Ausbildung frei und entstehen diesen dadurch finanzielle Nachteile oder Lücken in der Ausbildung, welche zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung oder zum Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen, sind Ausbildungsbetriebe im Einzelfall schadenersatzpflichtig.

11. EINIGE BETRIEBE SCHICKEN DIE AUSZUBILDENDEN NACH HAUSE. WIE IST ES MIT DEN ZU VERMITTELNDEN LERNINHALTEN? WIRD DIESE „FREIE“ ZEIT AUF DIE FEHLZEITEN ANGERECHNET ODER IST DIES EINE AUSNAHMESITUATION?

Bei der „freien“ Zeit handelt es sich um Fehlzeiten, die für die Zulassung zur Abschlussprüfung grundsätzlich relevant (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG) sind. Unerheblich für die Bewertung der Fehlzeit ist, ob der Auszubildende die Fehlzeit zu vertreten hat. Es erfolgt diesbezüglich keine Unterscheidung, ob Berufsschulzeit in der Schule oder Ausbildungszeit im Betrieb ausfällt. Auch die berufsschulischen Inhalte gehören bezüglich der berufsspezifischen Inhalte und bezüglich Wirtschafts- und Sozialkunde zur beruflichen Handlungsfähigkeit. Sowohl Fehlzeiten im Betrieb als auch in der Berufsschule sind deshalb zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgt eine Bewertung der zuständigen IHK. Fehlzeiten unter 10 Prozent können evtl. noch toleriert werden, wenn sie den Ausbildungserfolg nicht gefährden, weil der Auszubildende trotz der Fehltage den für die Erreichung des Ausbildungsziels erforderlichen Leistungsstand erreicht hat. Auf eine Verlängerung der Ausbildungszeit kann in diesen Fällen verzichtet werden.

Generell gilt, dass bei der Beurteilung der Fehlzeiten immer auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen ist.

12. IST HOMEOFFICE FÜR AUSZUBILDENDE MÖGLICH?

Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht im Homeoffice arbeiten. Aus § 14 Abs.1 Nr.2 BBiG ergibt sich, dass der Auszubildende den Auszubildenden selbst auszubilden hat oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen hat. Der Ausbilder muss überwiegend in der Ausbildungsstätte anwesend sein, damit er den Auszubildenden ordnungsgemäß anleiten und seine Arbeitsergebnisse kontrollieren kann. Dies ist in der Regel jedoch dann nicht möglich, wenn der Auszubildende im Homeoffice arbeitet.

Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, ausnahmsweise und im Rahmen der derzeitigen Situation Homeoffice auch für Auszubildende zuzulassen. Jedoch muss eine Überprüfung der Arbeitsergebnisse sowie regelmäßige Unterweisungen durch den Ausbilder z. B. per E-Mail oder per Telefon bzw. Videotelefonie erfolgen.

13. KANN TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG HELFEN, BETRIEBE UND AZUBIS ZU UNTERSTÜTZEN?

Eine Möglichkeit zur Reduzierung der finanziellen Belastung der Ausbildungsbetriebe und gleichzeitige Erhaltung des Ausbildungsplatzes kann die Teilzeitausbildung nach § 7a BBiG sein.

Mit einer Vertragsänderung kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50 Prozent verkürzt und somit auch die Vergütung entsprechend gekürzt werden. Allerdings verlängert sich das Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit um die Zeit, welche durch die Reduzierung der Ausbildungszeit insgesamt nicht für die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit zur Verfügung steht (§ 7a Abs. 2 BBiG).

14. GIBT ES FÜR BETRIEBE, DEREN AUSBILDER DIE AEVO-PRÜFUNG AUFGRUND DER CORONA-KRISE NICHT ABLEGEN KONNTEN ÜBERGANGSFRISTEN?

Laut BBiG sind keine Übergangsfristen vorgesehen. Gemäß § 6.4 AEVO kann die IHK vom Nachweis der AEVO befreien. Die Befreiung ist auch unter Auflagen möglich. In diesem Fall ist eine Auflage, die AEVO-Prüfung in einem festgelegten Zeitraum (z.B. 6 oder 12 Monate) nachgeholt wird, angemessen. Dies ist jeweils bei dem zuständigen Ausbildungsberater zu beantragen.

15. WORAUF MÜSSEN AUSBILDUNGSBETRIEB UND AUSZUBILDENDE ACHTEN, WENN DAS UNTERNEHMEN INSOLVENZ ANMELDET?

Grundsätzlich gilt: Weder eine drohende Insolvenz noch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens haben direkte Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. Die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten bleiben weiterbestehen. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens tritt allerdings der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildenden. Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten.

FRAGEN ZUR PRÜFUNG

1. MUSS ICH IN DEN BETRIEB, WENN MEINE PRÜFUNG ABGESAGT WURDE?

Grundsätzlich muss der Auszubildende in den Ausbildungsbetrieb kommen, wenn die Prüfung ausfällt. Denn eine Freistellung erfolgt nur für die Teilnahme an der Prüfung.

2. VERLÄNGERT SICH DIE AUSBILDUNGSZEIT, WENN DIE PRÜFUNG VERSCHOBEN WIRD?

Nein, die Ausbildungszeit verlängert sich nicht. Dies ergibt sich aus § 21 Abs.1 S. 1 BBiG. Danach endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Erreichen des vertraglich vereinbarten Ausbildungsendes, auch wenn die Abschlussprüfung noch nicht abgelegt ist.

Die Ausbildungszeit kann sich jedoch dadurch verlängern, dass Ausbildung nicht im vorgeschriebenen Umfang stattgefunden hat.

3. WANN IST DER NEUE PRÜFUNGSTERMIN UND MUSS ICH MICH DAFÜR ANMELDEN?

Der neue Prüfungstermin wird in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung der Ansteckungsgefahr neu festgelegt. Für die abgesagten Prüfungen, die bis zum 24. April 2020 stattfinden sollten, müssen Sie sich nicht erneut anmelden. Sie werden von Ihrer zuständigen IHK zum neuen Prüfungstermin eingeladen. In der Einladung wird Ihnen der konkrete Prüfungstermin und der Prüfungsort mitgeteilt.

4. ENTSTEHEN MIR NACHTEILE, WENN DIE PRÜFUNG VERSCHOBEN WIRD?

Grundsätzlich sollten den Prüflingen keine Nachteile durch eine verschobene Prüfung entstehen. Der ausgefallene Termin wird selbstverständlich nicht als Prüfungsversuch gewertet.

5. MUSS ICH MEINEN GEPLANTEN JAHRESURLAUB VERSCHIEBEN, WENN DER VON DER IHK ANGEBOGENE PRÜFUNGSTERMIN MIT MEINEM URLAUB KOLLIDIERT? WIRD IN EINEM SOLCHEN FALL EIN ERSATZTERMIN ANGEBOGEN?

Grundsätzlich gehen die amtlich festgelegten Prüfungstermine vor. Wenn es nicht möglich ist, den bereits gebuchten Urlaub zu verschieben, dann muss gegebenenfalls der nächstmögliche Prüfungstermin wahrgenommen werden. Dies kann jedoch unter Umständen auch erst ein halbes Jahr später erfolgen.

6. EINIGE BETRIEBE SCHICKEN DIE AUSZUBILDENDEN NACH HAUSE. WIE IST ES MIT DEN ZU VERMITTELNDEN LERNINHALTEN? WIRD DIESE „FREIE“ ZEIT AUF DIE FEHLZEITEN ANGERECHNET ODER IST DIES EINE AUSNAHMESITUATION?

Bei der „freien“ Zeit handelt es sich um Fehlzeiten, die für die Zulassung zur Abschlussprüfung grundsätzlich relevant (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG) sind. Unerheblich für die Bewertung der Fehlzeit ist, ob der Auszubildende die Fehlzeit zu vertreten hat. Es erfolgt diesbezüglich keine Unterscheidung, ob Berufsschulzeit in der Schule oder Ausbildungszeit im Betrieb ausfällt. Auch die berufsschulischen Inhalte gehören bezüglich der berufsspezifischen Inhalte und bezüglich Wirtschafts- und Sozialkunde zur beruflichen Handlungsfähigkeit. Sowohl Fehlzeiten im Betrieb als auch in der Berufsschule sind deshalb zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgt eine Bewertung der zuständigen IHK. Fehlzeiten unter 10 Prozent können evtl. noch toleriert werden, wenn sie den Ausbildungserfolg nicht gefährden, weil der Auszubildende trotz der Fehltage den für die Erreichung des Ausbildungsziels erforderlichen Leistungsstand erreicht hat. Auf eine Verlängerung der Ausbildungszeit kann in diesen Fällen verzichtet werden.

Generell gilt, dass bei der Beurteilung der Fehlzeiten immer auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen ist.

7. KÖNNEN AUSZUBILDENDE (BEI VERLEGUNG DER PRÜFUNGEN) DIE PRÜFUNG ALS „EXTERNE TEILNEHMER“ ABLEGEN?

Die Auszubildenden können auch nach Ausbildungsende die Prüfung ablegen. Ein Fall des § 45 Abs. 2 BBiG (Zulassung als Externe zur Abschlussprüfung) liegt nur dann vor, wenn die Zulassung zur Prüfung erst nach vertraglichem Ablauf der Ausbildungsdauer oder einer sonstigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Kündigung, Aufhebungsvertrag) erfolgen soll.

Zunächst führt die Verlegung der Prüfung zu einem späteren Termin nicht zu einer Teilnahme als „Externer Prüfling“.