



# Information

## COVID-19: Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung

Stand: 26. August 2020

Betriebe und Auszubildende müssen sich mit den möglichen Folgen der derzeitigen Situation auf die Ausbildung auseinandersetzen. Zu beachten ist, dass Auszubildende generell unter besonderem Schutz stehen. Das vorliegende Informationsblatt soll helfen, einige der derzeit bestehenden Fragen in Bezug auf die Aus- und die Fortbildung zu beantworten. Da sich – wie in vielen anderen Bereichen auch – die eben noch gültigen Regelungen schon bald wieder ändern können, wird es fortlaufend an den aktuellen Kenntnisstand angepasst.

Im Folgenden wird allein die Rechtslage wiedergegeben. Im Einzelfall dürfte es sinnvoll sein, mit den Auszubildenden praktikable und interessengerechte Vereinbarungen zu treffen:

### **Kann die Ausbildung im Homeoffice durchgeführt werden?**

Pragmatische Lösungen sollten nach Möglichkeit gefunden werden, um Ausbildungsverhältnisse aufrecht zu halten. Dennoch ist eine Ausbildung im Homeoffice nur für kurze Zeit sinnvoll. Denn nur im Betrieb kann die handwerkliche Ausbildung durchgeführt werden.

### **Ist die Ausbildungsvergütung weiter zu zahlen, wenn der Ausbilder den Azubi – beispielsweise aufgrund einer Vorerkrankung – freistellt?**

Grundsätzlich hat der Ausbilder eine Fürsorgepflicht wahrzunehmen und den Auszubildenden vor Gefahren für Gesundheit und Leben zu schützen. Stellt der Betrieb einen Azubi mit einer nachweislich coronarelevanten Vorerkrankung deswegen frei, muss die Ausbildungsvergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG weitergezahlt werden. Laut Robert-Koch-Institut zählen vor allem Personen mit folgenden Vorerkrankungen zur Risikogruppe:

- Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (z. B. koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck),
- chronische Erkrankungen der Lunge (z. B. COPD),
- Erkrankungen der Leber oder der Niere,
- Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit),
- Krebserkrankungen,

Hinweis: Stellt der Betrieb den Azubi – z.B. aufgrund einer Vorerkrankung – von der Arbeit frei, ist die Ausbildungsvergütung weiter zu zahlen.

- geschwächtes Immunsystem (z. B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch die regelmäßige Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können, wie z. B. Cortison).

### **Dürfen Auszubildende der Ausbildung im Betrieb aufgrund der Corona-Epidemie von sich aus fernbleiben?**

Grundsätzlich darf ein Auszubildender die Arbeit nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Ausbilder aufgrund seiner Fürsorgepflicht von der Arbeit freistellen oder Teile der Ausbildung (zum Beispiel das Führen des Ausbildungsnachweises) zu Hause erlauben.

Hinweis: Hat der Azubi Lernaufgaben von der Berufsschule für die Zeit bis zu den Ferien erhalten, sollte er diese während der Arbeitszeit zu Hause erledigen.

### **Was passiert, wenn der Azubi den Ausbildungsplatz nicht erreichen kann, weil z.B. Bus oder Bahn nicht fahren?**

Kann der Auszubildende aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Auszubildende trägt das Wegerisiko, zum Betrieb als seinem Arbeitsort zu gelangen.

### **Was passiert, wenn die Berufsschulen geschlossen sind?**

Nach § 15 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz bzw. § 9 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz haben Ausbilder ihre Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Der Berufsschulunterricht kann aufgrund der aktuellen Lage nicht mehr in dem gewohnten Rahmen stattfinden. Derzeit sind die Schulgebäude für Schüler geschlossen und der Unterricht in den Schulgebäuden ruht. Das Bildungsministerium hat alle Schulen angewiesen, die Schüler mit Lernaufgaben und Lernmaterialien zu versorgen. Das Ergebnis der Bearbeitung kann zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

Daher ist den Auszubildenden Lernzeit im Umfang des bisherigen Berufsschulunterrichtes einzuräumen, soweit sie von den Lehrkräften Lernaufgaben und Lernmaterialien erhalten haben. Diese Lernzeit kann zu Hause oder auch im Betrieb verbracht werden, hierbei gilt aber gemäß den Hinweisen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Halten Sie Gruppentreffen klein und kurz und in einem gut belüfteten Raum ab. Halten Sie einen Abstand von mindestens 1,5 Metern zu anderen Menschen und verzichten Sie auf persönliche Berührungen ([www.infektionsschutz.de](http://www.infektionsschutz.de)).

Für den Fall, dass die Arbeitskraft der Auszubildenden im Betrieb dringend gebraucht wird, weil beispielsweise andere Mitarbeiter erkrankt sind, können Betriebe bei der Berufsschule nachfragen, ob eine Beurlaubung ihrer Auszubildenden vom Berufsschulunterricht aus wichtigen Gründen möglich ist. Die Betriebe erhalten dann eine entsprechende Mitteilung durch die Schule. Freistellen kann nach § 24 Schulordnung für die öffentlichen berufsbildenden Schulen nur die Berufsschule, nicht der Betrieb.

### **Wann ist der neue Prüfungstermin?**

Es kann vorkommen, dass Prüfungen nicht wie geplant durchgeführt werden können. Die neuen Prüfungstermine werden in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung neu festgelegt und die Prüflinge über diese neuen Prüfungstermine zeitnah informiert.

### **Was passiert, wenn Teil I der Gesellenprüfung abgesagt wird?**

Eine abgesagte Teil I-Prüfung muss vor Ablegen von Teil II nachgeholt werden. Besteht organisatorisch keine andere Möglichkeit, können beide Teile im zeitlichen Zusammenhang durchgeführt werden.

### **Entstehen Nachteile für die Auszubildenden, wenn die Prüfung verschoben wird?**

Grundsätzlich sollen den Auszubildenden keine Nachteile durch eine abgesagte Prüfung entstehen. Der ausgefallene Termin wird nicht als Prüfungsversuch gewertet. Für den Azubi besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Zulassung zur Prüfung, wenn die Ausbildungszeit zurückgelegt worden ist.

Hinweis: Eine Verlängerung des Lehrverhältnisses bei verschobener Gesellenprüfung sollte dem Auszubildenden nach Möglichkeit nicht verwehrt werden.

### **Verlängert sich die Ausbildungszeit, wenn die Prüfung verschoben wird?**

Grundsätzlich endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit und verlängert sich nicht automatisch bis zum Ersatztermin. Allerdings kann im jeweiligen Einzelfall eine Verlängerung des Ausbildungsvertragsverhältnisses nach § 27 c Absatz 2 HwO oder § 8 Absatz 2 BBiG in Betracht kommen. Die Verlängerung muss erforderlich sein, um das Ausbildungsziel erreichen zu können, insbesondere um die Gesellenprüfung bestehen zu können. Ein solcher Antrag kommt in Betracht, wenn bereits vor dem entfallenden Prüfungstermin wesentliche Teile der Ausbildungszeit ausgefallen sind, etwa wegen Quarantänemaßnahmen, bei Schließung oder Kurzarbeit des Ausbildungsbetriebes, Ausfall von ÜLU-Lehrgängen oder Ausfall von Berufsschulunterricht.

Ob beim Ausfall einer Prüfung eine weitere Verlängerung der Ausbildungszeit wegen „Nichtbestehens der Abschluss-/Gesellenprüfung“ nach § 21 Abs. 3 BBiG beantragt werden kann, ist nicht endgültig zu beantworten und sollte individuell abgeklärt werden.

Hinweis: Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann ausnahmsweise Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen.

### **Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?**

Zum jetzigen Zeitpunkt gilt Folgendes: 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 der Arbeitgeber zum Beispiel folgende Möglichkeiten:

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

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann ausnahmsweise Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings nur schwer umsetzbar; die Agentur für Arbeit verlangt ggf. eine Bestätigung der Handwerkskammer, dass die Anordnung von Kurzarbeit die Erreichung des Ausbildungsziels nicht gefährdet.

Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden müssen, haben diese Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungsverträge längere Fristen vorsehen. Es ist zu bedenken, dass die Ausbilder gehalten sind, der Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachzukommen. Im Einzelfall empfiehlt es sich, rechtzeitig Kontakt mit der örtlichen Arbeitsagentur aufzunehmen.

### **Kann dem Auszubildenden gekündigt werden?**

Durch Kurzarbeit an sich ist eine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb nicht möglich. Es sei denn, der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der

zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

### **Welche Auswirkungen haben die Schließung von Bildungseinrichtungen bzw. die Verschiebung oder Aussetzung der Meisterkurse wegen der Corona-Epidemie auf das Meister-BAföG?**

#### **Fehlzeiten**

Bei pandemiebedingten Schließungen von Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen bleiben die entsprechenden Fehlzeiten bei der Prüfung der regelmäßigen Teilnahme nach § 9a AFBG außer Betracht. Diese Regelung gilt auch, wenn digitaler Unterricht angeboten wird, der den Anforderungen nach dem AFBG förderfähigem virtuellem oder mediengestütztem Unterricht nicht entsprechen.

Hinweis: Eine Schließung der Meisterschule wegen der Corona-Pandemie ist für die Förderung nach AFBG (Meister-BAföG) unschädlich.

Sind Schulen oder andere Bildungseinrichtungen geöffnet, Geförderte können aber aufgrund einer Erkrankung (Corona-Infektion) nicht an der Maßnahme teilnehmen, greifen die üblichen Regelungen des § 7 AFBG und die Maßnahme gilt als unterbrochen wegen Krankheit. Die Förderung wird in diesem Fall bis zu drei Monate weitergeleistet und bei Wiederaufnahme fortgesetzt.

Es sind daher keine Regressansprüche wegen der Fehlzeiten aus diesen Gründen zu befürchten.

#### **Unterhaltsbeitrag**

Bei laufenden Maßnahmen kann der Unterhaltsbeitrag durchgängig – auch während der coronabedingten Unterbrechung – gewährt werden.

Sollte der Beginn einer Maßnahme in die Schließzeit ab 16. März 2020 fallen, verschiebt sich hingegen der Maßnahmebeginn, so dass auch erst ab dem späteren Zeitpunkt der Unterhaltsbeitrag gezahlt wird.