

Fragen die sich für die Junge Generation / Ausbildung aufgrund des Corona-Virus ergeben:

1. *Einige Berufsschulen wurden zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Wie ist damit umzugehen? Müssen ausgefallene Stunden nachgeholt werden?*

Grundsätzlich müssen Auszubildende in den Betrieb, wenn die Berufsschule geschlossen hat. Die Freistellungsverpflichtung von Auszubildenden knüpft nämlich unmittelbar an den Schulbesuch an (§ 15 Berufsbildungsgesetz - BBiG).

Wenn deine Berufsschule alternativen Unterricht (z. B. Online-Kurse o. ä.) organisiert, muss dein Betrieb dich dafür freistellen (§ 15 BBiG). Die Schule muss dir die Mittel (Programme, Endgeräte...) zur Verfügung stellen, um am Unterricht teilnehmen zu können. Frage auch in deinem Ausbildungsbetrieb nach, ob dieser dir die notwendige Technik zur Verfügung stellen kann (Computer, Online-Tools, E-Learning).

Die ausgefallenen Stunden müssen nicht durch Ableistung der ausgefallenen Stunden nachgearbeitet werden. Je nachdem wie lange die Berufsschulen geschlossen bleiben, muss es pro Berufsschule einen Plan geben, wie ausgefallener Unterricht nachgeholt werden kann.

2. *Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?*

Nach jetzigen Gesichtspunkten darf Auszubildenden gegenüber keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Erst, wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Jedoch haben sie weiterhin Anspruch auf eine volle Ausbildungsvergütung (gemäß des § 19 (1) Nr. 2 BBiG) für mindestens sechs Wochen.

Folgende Möglichkeiten seitens des Ausbildungsbetriebs sind hierbei anwendbar:

- ✓ Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- ✓ Versetzung in eine andere Abteilung
- ✓ Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- ✓ Theoretische Vermittlung von Lerninhalten (z. B. schriftliche Aufgabenstellungen, Lektüre, digitale Lernmedien)
- ✓ Aufgrund der besonderen Situation kann für einen beschränkten Zeitraum auch ein alternativer Ausbildungsort (Home-Office etc.) sinnvoll sein.



3. Ich habe demnächst meine Prüfung bzw. meine Prüfung fällt aus. Was passiert nun?

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie die Handwerkskammern (HK) teilen derzeit mit, dass Prüfungstermine für Abschlussprüfungen bis zum 24. April 2020 abgesagt werden. Die Prüfungen werden zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt.

Wann die Prüfungen nachgeholt werden können, ist derzeit noch offen. Bitte informiere dich bei deiner zuständigen Kammer nach der aktuellen Prüfungssituation und wie du dich verhalten sollst. Zwischenprüfungen wurden von den IHKs mittlerweile ersatzlos gestrichen und gelten als bestanden (somit ist die Zulassung zur Abschlussprüfung sichergestellt).

Die Ausbildung ist ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Dein Ausbildungsvertrag läuft bis zum Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit (oder dem Bestehen der Prüfung) weiter. In dieser Zeit muss dir dein Ausbildungsbetrieb die Vergütung weiterzahlen und dich auch weiter ausbilden.

Droht dein Ausbildungsvertrag auszulaufen und du könntest noch keine Prüfung machen, kannst du den Ausbildungsvertrag per Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängern. Du musst die Verlängerung bei deinem Ausbildungsbetrieb schriftlich beantragen.

Empfehlung: Die Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sollen für diese Fälle zusammen mit dem Betriebsrat eine kollektive betriebliche Lösung erarbeiten.

4. Kann der Ausbildungsvertrag gekündigt werden, wenn z. B. alle Ausbilder*innen in Kurzarbeit oder krank sind?

Die kurzfristige Schließung zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung alleine rechtfertigt keine Kündigung von Auszubildenden. Sollte jedoch ein Ausbildungsbetrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommen und dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes verloren gehen, kann eine Kündigung von Auszubildenden möglich sein. In diesem Fall müssen die Ausbilder sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden bemühen.

5. Ich wurde von meinem Betrieb nach Hause geschickt. Bekomme ich nun weiter Ausbildungsvergütung?

Wenn der Ausbildungsbetrieb dich nach Hause schickt, verzichtet er auf deine Ausbildungsleistung bzw. deine Arbeitskraft. Eine Berechnung von Minusstunden ist in diesem Fall nicht rechtens. Denn die Ausbildungsvergütung muss weitergezahlt werden, wenn die Ausbildung aus Gründen, für die du nichts kannst, ausfällt, obwohl du bereitstehen würdest (§19 BBiG).

Ausbildung kann auch unabhängig von der tatsächlichen Auslastung der Betriebe durchgeführt werden. Der Ausbildungsbetrieb hat nach § 14 BBiG eine Pflicht, dich auszubilden. Das heißt, dass der Ausbildungsbetrieb alle Mittel ausschöpfen muss, um deine Ausbildung auch weiterhin zu gewährleisten. Sprache mit deinem/deiner Ausbilder*in, wie du trotz der Situation für die Ausbildung lernen kannst.



6. Als Corona-Präventions-Maßnahme werden für viele Azubis Betriebsferien verhängt und sie müssen dafür ihren Urlaub einbringen. Ist dies grundsätzlich möglich und wenn ja, wie lange maximal?

Der § 7 Bundesurlaubsgesetz regelt: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange [...] entgegenstehen.“

Eine konkrete Höchstanzahl an Arbeitstagen ist für Betriebsferien nicht gesetzlich festgelegt. Eines geht aus verschiedenen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts aber klar hervor: Der Zwangsurlaub darf nicht den ganzen Jahresurlaub umfassen – der Arbeitnehmer muss Urlaubstage zur freien Verfügung übrigbehalten.

Nur wie viele genau? Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil aus dem Jahr 1981 drei Fünftel des Jahresurlaubs als „angemessen“ bezeichnet (1 ABR 79/79). Die Gerichte entscheiden in dieser Frage aber nicht einheitlich als Faustformel gilt ein Zeitraum von zwei Wochen.

7. Was für Auswirkungen kann es für Azubis haben, wenn der ÖPNV eingestellt wird und es ihnen deswegen nicht möglich ist, in den Betrieb zu gelangen?

Die Auszubildenden haben wie alle Beschäftigten das Wegerisiko zu tragen. Ein allgemeiner Verhinderungsgrund, der durch höhere Gewalt (zum Beispiel Unwetter, Verkehrsstau, Streik) hervorgerufen worden ist, reicht somit nicht für eine Eintrittspflicht des Arbeitgebers aus. Der Auszubildende hat also hier in eigener Verantwortung dafür zu sorgen, dass er pünktlich zur Arbeit kommt. Dies bedeutet, dass er ernsthafte und geeignete Vorkehrungen dafür zu treffen hat, sich so rechtzeitig auf den Weg zu machen, dass er zur vorgesehenen Zeit mit der Arbeit beginnen kann.

8. Ist Home-Office für Auszubildende möglich? Wie ist dies bei minderjährigen Auszubildenden?

Ausbildung ist nicht Arbeitsvertrag. Den Arbeitgeber trifft eine Fürsorgepflicht als Nebenpflicht des Ausbildungsvertrags.

Darüber hinaus kann Ausbildung nur dann stattfinden, wenn am Ausbildungsplatz ein Ausbilder oder Ausbilderin anwesend ist. Laut § 14 Abs. 1 Nr. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) muss der Auszubildende selbst ausbilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit beauftragen. Der Ausbilder oder die Person, die mit der Ausbildung beauftragt ist, muss dem Azubi Fragen beantworten und ihn in Arbeitsvorgänge einweisen. Er oder sie muss seine Arbeitsergebnisse kontrollieren und dafür sorgen, dass der Azubi alle wichtigen Ausbildungsinhalte erlernt. Daraus ergibt sich, dass er eigentlich immer anwesend sein muss. Aufgrund der besonderen Situation kann es jedoch für einen beschränkten Zeitraum sinnvoll sein, mobiles Arbeiten von zu Hause für Auszubildende zu ermöglichen. Hierbei ist jedoch genau darauf zu achten, dass Aufgaben davor an den Auszubildenden gestellt werden und die Ausbildung im mobilen Arbeiten sinnvoll gestaltet wird.

Bitte bindet hierzu unbedingt euren Betriebsrat und eure Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen mit ein, damit hierfür kollektive Regelungen getroffen werden und euch dadurch kein Nachteil in der Ausbildung entsteht.



9. Sind JAV-Sitzungen über Telefon / Skype möglich? Sind über dieses Medium getroffene Beschlüsse rechtskräftig?

Beschlussfassungen per Video, Telefon oder im schriftlichen Umlaufverfahren sind angreifbar. Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit kann so nicht eingehalten werden, da Dritte die Diskussion oder den Gesprächsverlauf – auch außerhalb des Kamerabereiches – verfolgen und dokumentieren könnten. Ebenso könnte es mangels persönlichen Austausches zu Fehleinschätzungen und Fehlentscheidungen kommen.

Die Regelung für Europäische Betriebsräte vom 02.06.2017 durch den Gesetzgeber zur Sitzungsteilnahme über elektronische Wege gilt hier nicht. Sie muss ohnehin zusätzlich in der Geschäftsordnung geregelt werden und die Vertraulichkeit der Sitzung sichern.