

## Corona-Virus

### Regelungen und FAQs zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

#### Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern"

Die Corona-Krise erschwert es vielen Ausbildungsbetrieben, weiterhin junge Menschen als Fachkräfte von morgen auszubilden. Daher können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Ausbildungsprämie oder andere Förderungen aus dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ beantragen.

Das Förderprogramm richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die von der Corona-Krise betroffen sind. Es hat diese Ziele:

- Ausbildungsplätze erhalten (Ausbildungsprämie)
- zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen (Ausbildungsprämie plus)
- Kurzarbeit für Auszubildende vermeiden (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung)
- Übernahme bei Insolvenzen fördern (Übernahmeprämie)

Die Antragsformulare sowie weitere Informationen zum Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern" finden Sie auf der [Seite der Bundesagentur für Arbeit](#)

#### Hygiene- und Verhaltenshinweise - Prüfungen, Unterrichtungen, Lehr- oder sonstige Veranstaltungen

Zur Durchführung unserer Prüfungen, Unterrichtungen, Lehr- oder sonstigen Veranstaltungen sind nachfolgend aufgeführte

Hygiene- und Verhaltensvorschriften entsprechend der Empfehlungen des Robert Koch-Institutes (RKI) bzw. der Bundeszentrale

für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) sowie Abstandsregelungen einzuhalten:

- [Hygiene- und Verhaltenshinweise](#)

### Berufliche Ausbildung: Fragen rund um das Ausbildungsverhältnis

#### Welche Regelungen gelten für die Berufsschultage, so lange die Berufsschule geschlossen bleibt?

Fällt der Berufsschulunterricht planmäßig über einen längeren Zeitraum aus, so muss der Auszubildende stattdessen in den Ausbildungsbetrieb. In der Regel stellen die Berufsschulen die Unterlagen der ausgefallenen Tage zur Verfügung oder organisieren unter Umständen einen Online-Unterricht. In solchen Fällen sollte der Betrieb Zeit zur Bearbeitung zur Verfügung stellen. Auch in Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsbetrieben können Inhalte (auch digital) vermittelt werden.

#### Was passiert mit dem Auszubildenden, wenn der Betrieb vorübergehend schließen muss?

Bei einer vorübergehenden Betriebsschließung bleibt der Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten bestehen. Auch wenn der Betrieb den/die Auszubildende/n vorübergehend nicht beschäftigen und ausbilden kann, muss eine Ausbildungsvergütung weiter gezahlt werden.

In diesen Fällen sollte auch die Möglichkeit von Verbundausbildung geprüft werden. Der Bildungsberater Ihrer IHK, Rainer Kissing (Tel. 09561 7426-29, Mail: [kissing@coburg.ihk.de](mailto:kissing@coburg.ihk.de)) informiert Sie gerne dazu.

## **Kann für den Auszubildenden 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
- Kurzzeitige Anordnung von Homeoffice mit Lernprojekten und Selbstlernanteilen
- Durchführung von digitalen Ausbildungsveranstaltungen

Ziel aller Maßnahmen muss es sein, dass die Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfolgreich zu Ende führen und die Abschlussprüfung absolvieren können. 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 Absatz 1 Nummer 2 BBiG) gegenüber dem Ausbildungsbetrieb. Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da das Unternehmen gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Weitere Informationen zur Kurzarbeit erhalten Sie bei der Bundesagentur für Arbeit.

Als eine Alternativlösung kommt in Betracht, das Ausbildungsverhältnis in eine Teilzeitberufsausbildung zu ändern. Dies bedarf jedoch einer gemeinsamen Entscheidung von Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an den zuständigen IHK-Ausbildungsberater Rainer Kissing (Tel. 09561 7426-29, Mail: [kissing@coburg.ihk.de](mailto:kissing@coburg.ihk.de))

## **Kann für den Auszubildenden Urlaub angeordnet werden?**

Auszubildende können nicht pauschal in „Zwangsurlaub“ geschickt werden. Urlaub muss der Auszubildende beantragen und er kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden.

Der Auszubildende selbst oder auch der Betriebsrat können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen - Hier zählt der Einzelfall. Auch eine Freistellung des Auszubildenden ohne Vergütung ist nicht möglich.

## **Darf der Auszubildende im Homeoffice arbeiten?**

Homeoffice oder mobiles Arbeiten ohne Anwesenheit einer Ausbilderin oder eines Ausbilders ist grundsätzlich keine Dauerlösung. In der aktuellen Situation kann aber vorübergehend davon Gebrauch gemacht werden, wenn bei Fragen oder Problemen eine Fachkraft zur Verfügung steht (auch telefonisch oder via „Skype“ oder anderen Videokonferenztools). Das mobile Arbeiten sollte aber nur für das Vertiefen von bereits erworbenen Ausbildungsinhalten angewendet werden und muss durch Ausbilder/-innen oder Ausbildungsbeauftragte kontrolliert werden. Der Ausbildungsnachweis sollte weiterhin geführt werden.

## **Was passiert mit dem Auszubildenden, wenn aufgrund Erkrankung oder Quarantäne kein Ausbilder mehr im Betrieb ist?**

Vorübergehend ist es ausreichend, wenn eine andere Fachkraft zur Verfügung steht.

## **Muss die Ausbildungszeit verlängert werden, wenn der Auszubildende vorübergehend nicht ausgebildet werden konnte und verschiebt sich dadurch die Abschlussprüfung?**

Das ist abhängig davon, wie lange die Unterbrechung der Ausbildung gedauert hat und ob dennoch alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden konnten. Grundsätzlich bestätigen Betrieb und der Auszubildende durch ihre Unterschrift auf der Prüfungsanmeldung, ob alle Inhalte vermittelt wurden und die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit besteht. Unterbrechungen von mehreren Wochen führen also nicht automatisch zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit.

Nehmen Sie in diesen Fällen bitte zu gegebener Zeit Kontakt zum IHK-Bildungsberater Rainer Kissing (Tel. 09561 7426-29, Mail: [kissing@coburg.ihk.de](mailto:kissing@coburg.ihk.de)) auf.

## **Darf ein Auszubildender von der Ausbildung 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 Arbeitgeber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Auszubildenden von der Arbeit freizustellen oder Teile der Ausbildung (z. B. das Führen des Ausbildungsnachweises) zu Hause durchzuführen.

## **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 weiter bestehen. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens tritt allerdings der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildungsbetriebes. Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten.

Der Ausbildungsbetrieb bzw. der Insolvenzverwalter sind dazu verpflichtet, die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Pflichten weiter zu erfüllen. Hierzu zählt insbesondere die Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Grundsätzlich können sich Ausbildungsbetrieb und Auszubildender auf eine Kürzung der Ausbildungsvergütung einigen. Die Ausbildungsvergütung muss jedoch weiterhin angemessen und höher als die gezahlte Vergütung des vorhergehenden Jahres sein, § 17 Absatz 1 BBiG

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

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen. 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.

## **Wer darf Quarantäne anordnen?**

Die Anordnung einer Quarantäne obliegt den zuständigen Behörden (nicht dem Betrieb und nicht der Schule). Der Auszubildende erfährt davon regelmäßig durch ein Schreiben oder durch eine öffentlich bekannt gemachte Allgemeinverfügung. Wenn bei einem Auszubildenden eine Quarantäne verhängt wird, bedeuten die getroffenen Maßnahmen regelmäßig einen Eingriff in die Grundrechte, häufig in die Bewegungsfreiheit. Der Auszubildende kann

dann nicht zu Ausbildungszwecken die Wohnung oder den Ort seiner Unterbringung verlassen. Bei Auszubildenden hat der Betrieb für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Betrieb auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.