

FAQ-Liste zu Auswirkungen von Corona auf die Berufsausbildung in den Freien Berufen

Brüssel/Berlin, den 6. April 2020

Bundesverband der Freien Berufe e. V.

Reinhardtstraße 34 – 10117 Berlin – Tel.: +49 30 284444-0 – Fax: +49 30 284444-78

Avenue de Cortenbergh 116 – B-1000 Brüssel – Tel.: +32 2 50010-50 Fax: +32 2 51210-55

Email: info-bfb@freie-berufe.de

www.freie-berufe.de

1. Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

- Ausbleibende Aufträge oder behördliche Betriebsschließungen sowie die daraus resultierenden Liquiditätsprobleme stellen grundsätzlich keinen Grund für die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses dar. Dies ergibt sich aus den besonderen Hauptleistungspflichten eines Berufsausbildungsverhältnisses. Die Hauptleistungspflicht von Ausbildenden ist es, dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit in einem bestimmten Ausbildungsberuf vermittelt wird (**§ 14 Absatz 1 Nr. 1 BBiG**).
- Wenn aber aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens/Praxis/Kanzlei kein Ausbildungspersonal zur Verfügung steht, in der Ausbildungsstätte die berufliche Handlungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden kann oder diese endgültig geschlossen wird oder dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung nicht mehr gezahlt werden kann, ist für die Parteien des Berufsausbildungsverhältnisses ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses gegeben (**§ 22 Absatz 2 Nr. 1 BBiG**).

2. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Fristablauf bzw. vor Abnahme der Abschlussprüfung (beispielsweise wegen Verschiebung des Prüfungstermins)

- Maßgeblich für die Ausbildungszeit ist die im Ausbildungsvertrag festgelegte Ausbildungsdauer. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Erreichen des vertraglich vereinbarten Ausbildungsendes, auch wenn die Abschlussprüfung noch nicht abgelegt ist (**§ 21 Absatz 1 BBiG**).
- Eine Verlängerung der Ausbildung über die nach dem Ausbildungsvertrag vorgesehene Ausbildungsdauer hinaus durch vertragliche Vereinbarung sieht das Berufsbildungsgesetz nicht vor. Die Kammern der Freien Berufe können nach (**§ 8 Absatz 2 BBiG**) auf Antrag Auszubildender die Ausbildungsdauer verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Diese kann bei einer längeren Corona-bedingten Ausfallzeit der Berufsausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule durchaus der Fall sein.
- Gemäß **§ 24 BBiG** entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Auszubildende nach Ende der Ausbildungszeit weiterbeschäftigt wird, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist.

3. Nutzung der Teilzeitausbildung

- Teilzeitausbildung bietet eine Möglichkeit die finanzielle Belastung der ausbildenden Praxen/Kanzleien/Unternehmen zu reduzieren, statt in voller Höhe die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen und gleichzeitig das Ausbildungsverhältnis zu erhalten.
- Durch eine Änderung des Ausbildungsvertrags kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50 Prozent verkürzt und 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 BBiG Absatz 2 BBiG**).
- Trotzdem muss beachtet werden, dass die Änderung eines bereits bestehenden Ausbildungsvertrags von Vollzeit- in Teilzeitausbildung der Zustimmung der Kammer und des Auszubildenden bedarf. Daher ist es kein Mittel der Wahl. Hier sollten zuerst andere Maßnahmen geprüft werden.

4. Bearbeitung von der Berufsschule gestellte Aufgaben bei Schulschließung

- Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz sind in der dualen Berufsausbildung Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und für Prüfungen freizustellen. Das bedeutet, dass die Schüler in den Fachklassen des dualen Systems ihre Ausbildung im Büro/Praxis/Kanzlei fortsetzen, solange der Schulbetrieb ruht und sofern die Praxis/Kanzlei/ Büro nicht gesonderte Vorkehrungen zum Umgang mit dem Corona-Virus getroffen hat.
- Es empfiehlt sich dass, die Auszubildenden die Möglichkeit erhalten, die von den Berufsschulen gestellten Aufgaben während der Arbeitszeit zu bearbeiten. Dies beugt einer durch die Versäumung der Unterrichtsinhalte eventuell erforderlich werdenden Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses vor. Zudem besteht ein Freistellungsanspruch für den Fall, dass eine Berufsschule zwar keinen Präsenzunterricht durchführt, aber ersatzweise Aufgaben mit einem gleichwertigen Lernzeitpensum stellt, beispielsweise zur Prüfungsvorbereitung.

Es wäre wichtig, dass den Auszubildenden während der Arbeitszeit die entsprechenden Zeitfenster zur Bearbeitung der gestellten Aufgaben zur Verfügung gestellt werden. In diesem Punkt sind es vermutlich die Praxen der

Heilberufe, insbesondere die haus- und kinderärztlichen Praxen, in denen die Auszubildenden im Moment als vollwertige Teammitglieder eingesetzt werden. Ihnen dürfte die Zeit die Inhalte zu bearbeiten fehlen und sie können dies nach der Covid-19 Krise nur bedingt oder gar nicht aufholen.

5. Freistellung des Auszubildenden

- Eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung des Auszubildenden verstößt gegen die Verpflichtung Ausbildender zur Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit (§ **14 Absatz 1 Nr. 1 BBiG**). Sie ist deshalb nur in den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Fällen möglich. Diese beschränken sich nur auf die Berufsschule oder die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und die Teilnahme an Prüfungen.
- Nicht möglich ist die Freistellung, wenn die Aufträge ausbleiben oder durch ein behördliches Verbot, die Ausbildungsstätte weiter zu betreiben.
- Der Hintergrund liegt darin begründet, dass Auszubildende nach dem Ausbildungsvertrag nicht ihre Arbeitskraft schulden, sondern ihre Bereitschaft, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erlernen. Wenn die Praxis/Kanzlei/Büro Ihren Auszubildenden trotzdem von der Ausbildung freistellt und entstehen diesem dadurch finanzielle Nachteile oder Lücken in der Ausbildung, welche zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung oder zum Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen, sind Ausbildende im Einzelfall schadenersatzpflichtig.

6. Anordnung von Urlaub für Auszubildende

- Grundsätzlich kann Betriebsurlaub vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts angeordnet werden, allerdings nicht nur für Auszubildende. Dabei muss es sich um eine generelle Regelung für das gesamte Unternehmen oder zumindest für klar abgegrenzte Betriebsstelle handeln, auf die sich die betriebliche Sondersituation auswirkt.

7. Durchführung oder Verschiebung der Zwischenprüfungen

- Zwar ist die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG eine Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung. In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände und Zwangslagen erscheint es – analog zu einem sogenannten „übergesetzlichen Notstand“ – auch gerechtfertigt, von der bloßen Ermittlung des Leistungsstandes als Zulassungsvoraussetzung zu

verzichten. Allerdings kann dies kein Dauerzustand sein, weil sonst das Rechtsstaatsprinzip ausgehöhlt werden würde. Sobald ein geordnetes Prüfungswesen möglich ist, muss die Zwischenprüfung wieder als Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung durchgeführt und daran teilgenommen werden.

8. Abschlussprüfung

- Die Abschlussprüfung kann zu einem späteren als dem ursprünglich vorgesehenen Termin abgenommen werden. Da die Prüfung am Ende der Ausbildungszeit abgenommen wird, würde eine solche Verschiebung in aller Regel zu einem Prüfungstermin nach Ablauf des im Ausbildungsvertrag festgelegten Endes der Ausbildungsdauer führen. Dann hätte der Auszubildende die Möglichkeit, einen Verlängerungsantrag analog § 21 Abs. 3 BBiG zu stellen. Diese Verlängerung gibt ihm dann die Chance, als Auszubildender und somit optimal vorbereitet in die Abschlussprüfung zu gehen. (siehe auch 2.)

9. Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen

- Auszubildende haben Anspruch auf Entschädigung für Verdienstaufschlag bei Kinderbetreuung, aufgrund von geschlossenen Kindertagesstätten und Schulen. Sie können bis zu sechs Wochen 67 Prozent des Verdienstaufschlags ausgezahlt bekommen. Diese neue Regelung wird in § 56, Absatz 1 Infektionsschutzgesetz geschaffen. Zudem bekommt der Ausbilder auf Antrag die an den Auszubildenden ausgezahlte Entschädigung von der zuständigen Behörde erstattet.

10. Homeoffice für Auszubildende

- Im Prinzip sollten Auszubildende nicht im Homeoffice arbeiten. Im § 14 Absatz 1 Nummer 2 (BBiG) steht fest, der Auszubildende den Auszubildenden selbst auszubilden hat oder einen Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen hat. Diese Person muss überwiegend in der Kanzlei/Praxis/Büro anwesend sein, damit er den Auszubildenden ordnungsgemäß anleiten und seine Arbeitsergebnisse kontrollieren kann. Dies kann nicht gewährleistet werden, wenn der Auszubildende im Homeoffice arbeitet.
- Vor dem Hintergrund der Corona-Krise ist es jedoch vertretbar, in Ausnahmefällen Homeoffice auch Auszubildenden zu erlauben. Homeoffice oder mobiles Arbeiten ohne Anwesenheit eines Ausbilders ist aber grundsätzlich keine Dauerlösung. Das mobile Arbeiten sollte auch nur für das Vertiefen von bereits erworbenen Ausbildungsinhalten angewendet werden und muss durch Ausbilder oder Ausbildungsbeauftragte kontrolliert werden.

11. Ausbildungsvergütung

- Nach § 19 BBiG ist die Ausbildungsvergütung auch zu zahlen bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihr Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Dies gilt auch während der aktuellen SARS-CoV-2-Pandemie. Grundsätzlich wäre auch Kurzarbeit denkbar, aber auch dann müsste nach BBiG bis zu 6 Wochen die Ausbildungsvergütung bezahlt werden.

12. Kurzarbeitergeld

- In bestimmten Fällen können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld bekommen. Allerdings erst nach einem Arbeitsausfall von sechs Wochen. Bis dahin bekommen sie die volle Ausbildungsvergütung. In der Regel sind Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb muss versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt.
- Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.
- Kurzarbeitergeld kann außerdem ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.