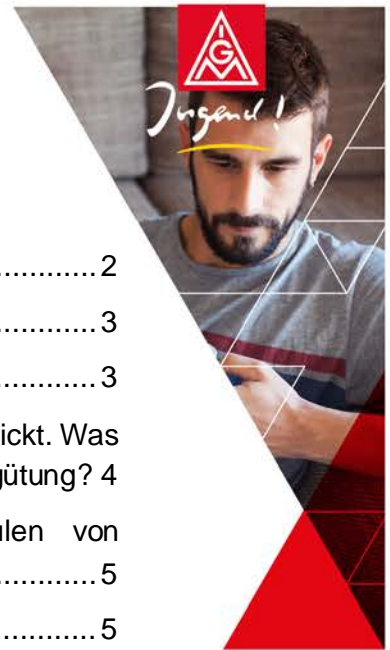




**+++DIESES DOKUMENT WIRD LAUFEND
AKTUALISIERT+++**

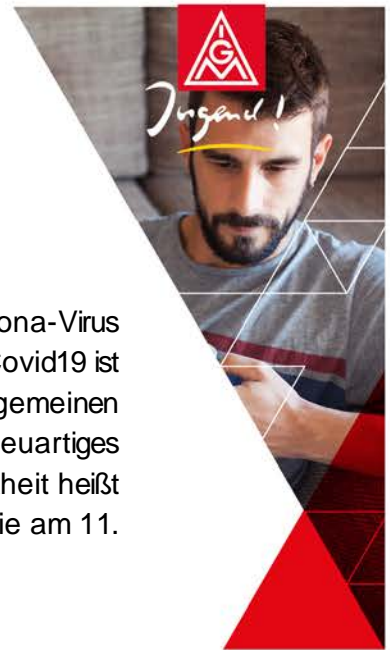
CORONA FAQ

DAS MUSST DU JETZT WISSEN



Übersicht

Übersicht.....	2
Corona? CoV? WTF?	3
Was passiert, wenn meine Berufsschule schließt?.....	3
Mein Betrieb schließt und alle Auszubildenden werden nach Hause geschickt. Was passiert mit Ausbildungsinhalten bzw. der Fortzahlung der Ausbildungsvergütung? 4	
Was tun, wenn auch Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen von Schließungen betroffen sind?.....	5
Im Betrieb wurde Kurzarbeit beantragt. Gilt das auch für Auszubildende?.....	5
Industrie und Handelskammern sowie die Handwerkskammern teilen mit, dass Prüfungstermine für Abschluss und Zwischenprüfungen verschoben werden sollen. Mein Ausbildungsverhältnis endet aber vorher. Was nun?	6
Was passiert mit meiner Übernahme?.....	7
Ich habe Angst mich mit Corona anzustecken, darf ich aus diesem Grund zu Hause bleiben?	7
Ist Homeoffice in der Ausbildung möglich? Welche Handlungsmöglichkeiten hat die JAV stattdessen?.....	7
Können Jugend- und Auszubildendenversammlungen stattfinden?.....	8
Was passiert, wenn es doch passiert? Ein Corona-Fall in der Ausbildungswerkstatt?	8



Corona? CoV? WTF?

Die verschiedenen Begriffe im Zusammenhang mit dem neuartigen Corona-Virus sorgen teilweise für Verwirrung. Mit SarsCoV2 wird das Virus bezeichnet. Covid19 ist die dadurch ausgelöste Krankheit. Das Virus SarsCoV2 wird im allgemeinen Sprachgebrauch oft mit den Begriffen "Corona", "Corona-Virus" oder "neuartiges Corona-Virus" gleichgesetzt. Die von SarsCoV2 ausgelöste Lungenkrankheit heißt "coronavirus disease 2019", kurz: Covid19. Diesen offiziellen Namen hat sie am 11. Februar von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erhalten.

Was passiert, wenn meine Berufsschule schließt?

Findet kein Unterricht an der Berufsschule statt, müssen die Auszubildenden im Betrieb erscheinen. Hintergrund ist, dass der Betrieb die Auszubildenden nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der betrieblichen Ausbildung freistellt. Da viele Unternehmen derzeit aber individuelle Regelungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus treffen, sollten sich Azubis vorab bei ihrem Arbeitgeber und ihrer JAV erkundigen. Da durch den Berufsschulausfall mehr Auszubildende als üblich im Betrieb sein werden, sollte sich die JAV schnellstmöglich mit der Ausbildungsleitung in Verbindung setzen, um alternative Ausbildungsinhalte zu vereinbaren. In Frage kommen etwa Lehrstoff nachzuholen oder vorzuziehen sowie andere Schulungen abzuhalten, wie z. B. Produktschulungen, Schulungen zu SoftSkills oder interkulturelle Trainings.

Bietet deine Berufsschule alternativen Unterricht, z.B. online an, muss der Betrieb dafür freistellen (§15 BBiG). Die Schule muss dir die Mittel (Programme, Endgeräte, ...) zur Verfügung stellen um am Unterricht teilnehmen zu können. Im Zweifel kann jedoch auch der Ausbildungsbetrieb gefragt werden, ob die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden können.

Achtung, dual Studierende: Die Regelungen des BBiG gelten für dual Studierende nur dann und nur insoweit sie parallel zum Studium eine berufliche Ausbildung absolvieren (ausbildungsintegriertes duales Studium). Das BBiG gilt nicht für praxisintegriert dual Studierende, die lediglich zu Praxisphasen im Betrieb sind und ausschließlich einen akademischen Abschluss erwerben. Bitte checkt daher euren Vertrag auf entsprechende Regelungen wie z.B. Rückkehrpflicht in den Betrieb bei Schließung der Hochschule und sprecht eure JAV / BR oder IG Metall vor Ort an, um gemeinsam eine Lösung zu finden.



Mein Betrieb schließt und alle Auszubildenden werden nach Hause geschickt. Was passiert mit Ausbildungsinhalten bzw. der Fortzahlung der Ausbildungsvergütung?

Da Kurzarbeit regelmäßig nicht für Auszubildende gilt, ist die Ausbildung so umzuorganisieren, dass weiterhin ausgebildet werden kann. Denn der Auszubildende hat nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG eine Ausbildungspflicht. Das bedeutet auch, dass Ausbilderinnen und Ausbilder zu jeder Zeit zur Verfügung stehen müssen und nicht alle gleichzeitig zu Hause bleiben können. Weiterhin ergibt sich, dass Ausbildungsvergütung für die Azubis nicht gekürzt werden darf. Die Ausbildungsvergütung ist kein Arbeitslohn, sondern eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Deshalb ist der Ausbildungsbetrieb auch weiterhin zur Zahlung verpflichtet, auch wenn der Auszubildende durch die im Betrieb geltende Kurzarbeit nicht mehr ausgebildet wird.

Denn geht trotz besten Bemühungen zur Umorganisation gar nichts mehr und sind alle Maßnahmen ausgeschöpft, dürfen in ganz wenigen Ausnahmefällen auch Azubis nach Hause geschickt werden. Aber selbst dann muss die Vergütung weitergezahlt werden. Sobald die Berufsschulen wieder geöffnet haben, sind die Azubis verpflichtet diese wieder regelmäßig zu besuchen (§ 13 Nr. 2 BBiG).

Mitunter bietet auch die regionale IHK ein Ersatzangebot an. Insgesamt müssen sich die Azubis jederzeit für die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb bereithalten, d.h. es handelt sich nicht um „Urlaub“.

Da der Arbeitgeber (bzw. Ausbildungsverantwortliche) das Ausbildungsrisiko trägt, hat dieser sicherzustellen, dass die Ausbildungsinhalte vermittelt werden und vom Azubi innerhalb der vorgesehenen Ausbildungszeit erlernt werden können. Werden Auszubildende nur mangelhaft oder überhaupt nicht ausgebildet, hat der oder die Auszubildende einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb. **Auf jeden Fall sollte jede und jeder Auszubildende ausgefallene Ausbildungsinhalte in seinem Berichtsheft vermerken.**

Sollte sich aus einer anhaltenden Krise ergeben, dass der Betrieb über längere Zeit zum Erliegen kommt, kann die Ausbildungseignung des Betriebs entfallen. In dem Fall ist der Arbeitgeber zusammen mit der IHK bzw. der Handwerkskammer und der Arbeitsagentur verpflichtet, sich rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den betroffenen Azubi zu bemühen.

Bietet deine Berufsschule alternativen Unterricht, z.B. online an, muss der Betrieb dafür freistellen (§15 BBiG). Die Schule muss dir die Mittel (Programme, Endgeräte, ...) zur Verfügung stellen um am Unterricht teilnehmen zu können. Im Zweifel kann jedoch auch der Ausbildungsbetrieb gefragt werden, ob die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden können.



Was tun, wenn auch Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen von Schließungen betroffen sind?

Für Eltern stellt sich dann natürlich die Frage nach einer Betreuung für ihre Kinder. Die Bundesländer versuchen derzeit, Notbetreuungen zur Verfügung zu stellen. Es geht dabei vor allem darum, dass Eltern in sogenannten „kritischen Berufen“, wie Polizei, Feuerwehr, Krankenpflege oder Rettungsdienst weiterhin zur Arbeit gehen können. Für alle Beschäftigten mit Kindern ist es wichtig, schon frühzeitig Regelungen für diesen Fall mit dem Arbeitgeber bzw. der Ausbildungsleitung abzustimmen.

Kann eine Betreuung nicht sichergestellt werden, gilt ebenfalls §19 BBiG: demnach wird die Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen weitergezahlt, wenn der Auszubildende unverschuldet fehlt. In den Blick zu nehmen ist dabei aber auch, ob es zumutbare Möglichkeiten zu einer anderweitigen Betreuung gibt, etwa durch das andere Elternteil.

Im Betrieb wurde Kurzarbeit beantragt. Gilt das auch für Auszubildende?

Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten: Die Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Ausbildungsinhalte, die Versetzung in eine andere, arbeitende Abteilung, die Rückversetzung in die Ausbildungswerkstatt oder die Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen (z. B. interkulturelle Schulungen). Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann ein Ausfall der Ausbildung auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings als letztes Mittel zu betrachten. Sollten Auszubildenden davon betroffen sein, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

Dazu Willmann, Felser in der AiB 3/2009:

Kurzarbeit für Auszubildende

Nach herrschender Meinung kann keine Kurzarbeit für Azubis eingeführt werden, die Ausbildungspflicht wird auch bei Auftragsmangel nicht suspendiert. Wegen der Pflicht des ausbildenden Unternehmens zur Sicherstellung der Ausbildung kann auch keine Kurzarbeit für die Ausbilder angeordnet werden. Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung auch in der Kurzarbeitsperiode in voller Höhe weiter zu zahlen. Wird die Ausbildung in unzulässiger Weise durch die Kurzarbeit im Betrieb beeinträchtigt, können sich sogar Schadensersatzansprüche der Auszubildenden ergeben.

Nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Auszubildende allerdings nicht ausgeschlossen (https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf). Sofern also in besonders



gelagerten Ausnahmefällen, nach Ablauf der 6 Wochen, in denen Auszubildende Entgeltansprüche nach § 19 BBiG haben, die wirksame Anordnung von Kurzarbeit ausnahmsweise auch gegenüber Auszubildenden in Betracht kommt, können auch sie Leistungen der Arbeitsagentur beziehen.

Industrie und Handelskammern sowie die Handwerkskammern teilen mit, dass Prüfungstermine für Abschluss und Zwischenprüfungen verschoben werden sollen. Mein Ausbildungsverhältnis endet aber vorher. Was nun?

Mit Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag vorgesehenen Zeit endet das Berufsausbildungsverhältnis automatisch, auch wenn der Auszubildende seine Abschlussprüfung noch nicht abgelegt oder noch nicht bestanden hat. Dasselbe gilt, wenn der Auszubildende nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wird oder er sie gar nicht mehr ablegen will (allgA). Das Berufsausbildungsverhältnis verlängert sich auch dann nicht über die vereinbarte Zeit hinaus bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung, wenn diese erst später stattfindet (BAG 13.3.2007 – 9 AZR 494/06, AP BBiG § 14 Nr. 13).[1]

Findet die Abschlussprüfung nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit statt und wird die Ausbildung im Hinblick auf die Prüfung tatsächlich fortgesetzt, gilt eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit in der Regel als stillschweigend vereinbart (ErfK/Schlachter Rn. 2; SPV/Preis Rn. 512). Außerdem kann der Auszubildende in entsprechender Anwendung des § 21 Absatz 3 BBiG die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses verlangen (BAG 14.1.2009 – 3 AZR 427/07, NZA 2009, 738).

Dafür, eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablegen der Prüfung zu vereinbaren bzw. zu verlangen spricht, dass für den praktischen Teil der Prüfung in aller Regel ein Rückgriff auf betriebliche Ressourcen erforderlich ist. Es steht zu befürchten, dass diese Kooperation nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses erschwert oder gar unmöglich wird.

Auf der anderen Seite ist zu sehen, dass dem Auszubildenden durch die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses wirtschaftliche Nachteile entstehen können – etwa wenn er zu dieser Zeit bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen könnte.

Allgemeingültige Empfehlungen lassen sich daher nicht geben. Für viele Auszubildende wird aber wohl die Sicherheit, das Berufsausbildungsverhältnis erfolgreich zu Ende zu bringen, Priorität haben.



Was passiert mit meiner Übernahme?

Die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen zur Übernahme bleiben weiter bestehen, solange keine neue Vereinbarung im Betrieb getroffen wurde. Bitte erkundige dich hierfür bei deinem Betriebsrat.

Wenn eine Übernahmevereinbarung innerhalb der letzten sechs Monate vor Ende der Ausbildung geschlossen wurde (§12 Abs. 1 Satz 2 BBiG), behält diese ihre Wirksamkeit. Auch mündliche Vereinbarungen sind wirksam, jedoch wird empfohlen diese Vereinbarung schriftlich zu schließen. Diese Vereinbarung kann nicht ohne wichtigen Grund gekündigt werden.

Wende dich bei Fragen an deine IG Metall vor Ort.

Ich habe Angst mich mit Corona anzustecken, darf ich aus diesem Grund zu Hause bleiben?

Grundsätzlich müssen Auszubildende auch in Pandemie-Zeiten zur Ausbildung erscheinen. Ein Recht zur Arbeitsverweigerung besteht nur dann, wenn eine konkrete Gesundheitsgefahr zu befürchten ist. Wann dieser Zeitpunkt erreicht ist, kann individuell verschieden sein. Je nach besonderen persönlichen Risikofaktoren und den konkreten betrieblichen Umständen wird es für manche Auszubildende früher unzumutbar sein, im Betrieb zu erscheinen als für andere.

Ist Homeoffice in der Ausbildung möglich? Welche Handlungsmöglichkeiten hat die JAV stattdessen?

Da Auszubildende in der Regel auch nicht von zu Hause arbeiten können, müssen im Betrieb Vorkehrungen getroffen werden. Die JAV sollte sich daher unbedingt dafür einsetzen, dass in der Ausbildungswerkstatt Hygienemaßnahmen verstärkt werden. JAVen sollten Auszubildende außerdem zu einem vorsichtigen Verhalten auffordern und beim Arbeitgeber erfragen, ob ausreichend Räumlichkeiten zum Aufenthalt und zur Durchführung von Hygienemaßnahmen zur Verfügung stehen. Diese sollten ausreichend mit Handtüchern und Seife ausgestattet sein, denn das ergibt sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dazu gehört auch das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln und das Bekanntmachen der allgemeinen Hygienevorschriften. Ferner sollten alle zusammen darauf achten, häufiger als sonst die Hände zu waschen und übergroße körperliche Anstrengungen zu meiden. In Zeiten des erhöhten Ansteckungsrisikos sollten größere Versammlungen vermieden werden, d. h. Schulungen sollten mit einer minimalen Anzahl von Auszubildenden durchgeführt werden. Im Zweifel sollten Gruppen aufgeteilt werden und mehrere Schulungen in Kleingruppen parallel stattfinden.



Können Jugend- und Auszubildendenversammlungen stattfinden?

Jugend- und Auszubildendenversammlungen sollten derzeit nicht durchgeführt werden. Besser ist es, die Termine vorerst zu verschieben und sie zu einem späteren Zeitpunkt durchzuführen.

Was passiert, wenn es doch passiert? Ein Corona-Fall in der Ausbildungswerkstatt?

Dann muss der Arbeitgeber darüber informieren. Dabei sind auch die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen zu schützen. Das zuständige Gesundheitsamt wird über eine Quarantäne der Kontaktpersonen entscheiden. Sollte eine Quarantäne tatsächlich notwendig werden, wird die Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb in jedem Fall weiterbezahlt.

KONTAKT

Florian Stenzel

IG METALL

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort JUNGE IG METALL

Expertise: Matti Riedlinger; Autor, Wirtschaftsjurist und Sozialökonom

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

javportal.de

facebook.com/igmetalljugend

Gefördert vom BMFSFJ