

Corona-Pandemie

FAQ zu den Auswirkungen auf die Ausbildung

Ausbildungsablauf

Kann die Ausbildung bei vorübergehender Betriebsschließung im Home-Office durchgeführt werden?

Pragmatische Vereinbarungen sind – **sofern möglich** – zu finden, um Ausbildungsverhältnisse zu halten. Für handwerkliche Ausbildungsberufe ist eine Ausbildung im Homeoffice nur für kürzere Zeiträume denkbar, da die praktische Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten im Mittelpunkt der Ausbildung steht.

Darf der Betrieb den Auszubildenden – insbesondere bei einer Vorerkrankung – aufgrund der Fürsorgepflicht nach Hause schicken? Wenn ja, was ist mit der Vergütung?

Der Ausbildende hat gemäß der in § 14 Absatz 1 Nr. 5 BBiG normierten Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass Auszubildende gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden. Im Fall einer möglichen Gesundheitsgefährdung des Auszubildenden – insbesondere bei einer nachweislich Corona-relevanten Vorerkrankung (vgl. Bestimmung der Risikogruppen gemäß Robert Koch Institut) – sollten individuelle Lösungen gefunden werden. Stellt der Ausbildende den Auszubildenden frei, hat er die Ausbildungsvergütung gemäß § 19 Absatz 1 Nr. 2 b BBiG weiterzuzahlen.

Ist es gestattet, Auszubildende auf Baustellen in Risikogebiete mitzunehmen, für das die Heimatstadt Quarantäne angeordnet hat bei der Rückkehr?

Bisher sind solche Quarantänebestimmungen innerhalb Deutschlands nicht bekannt. Aber auch unabhängig davon sollte der Ausbildende mit Blick auf die ihm obliegende Fürsorgepflicht gemäß § 14 Absatz 1 Nr. 5 BBiG das Gefährdungsrisiko für den Auszubildenden möglichst gering halten und ihn nicht auf einer Baustelle in einem so genannten Corona-Risikogebiet einsetzen.

Was geschieht mit dem Auszubildenden, wenn das Unternehmen auf behördliche Anweisung geschlossen werden muss (z. B. Friseure)?

Die Ausbildung muss so lange wie möglich aufrechterhalten werden. Dies ist u. U. für eine kürzere Zeit auch ohne Öffnung des Betriebes für Kunden möglich (Einzelfallbeurteilung). Ist die Ausbildung nicht mehr möglich, muss die Ausbildung ggf. ausfallen. In diesem Fall besteht die Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Absatz 1 Nr. 2 a) BBiG. Es kann ein Recht zur außerordentlichen Kündigung durch den Betrieb entstehen, z. B. wenn eine Betriebsaufgabe geplant ist.

Wie kann der besonderen Problemlage von Jugendlichen mit Lernbehinderung oder besonderem Förderbedarf in betrieblichen und außerbetrieblichen in Ausbildungsverhältnissen begegnet werden?

Die Beschäftigung von jungen Menschen mit Behinderung im Betrieb muss im Einzelfall geprüft werden.

Ausfall des Berufsschulunterrichts

Muss der Betrieb den Auszubildenden für die Erledigung von berufsschulischen Aufgaben freistellen, während die Berufsschule geschlossen ist?

Der Freistellungstatbestand aus § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ist in der aktuellen Situation von längerfristig geschlossenen Berufsschulen nicht mehr ohne weiteres gegeben. Auszubildende in dualen Berufsausbildungsverhältnissen sind im Falle von Berufsschulschließungen grundsätzlich verpflichtet, sich mit dem Betrieb abzustimmen, wie die Ausbildung ohne Präsenzunterricht in der Schule fortgeführt werden soll. Ausbildungsbetriebe müssen dabei die Arrangements berücksichtigen, die Berufsschulen ggfs. getroffen haben, um Auszubildende aus der Distanz zu unterrichten (z. B. mit digitalen Lernplattformen oder durch häusliche Lernaufträge). Sofern ein entsprechendes didaktisches Lernarrangement besteht, kann dies als Berufsschulunterricht gesehen werden. Eine Teilnahme daran ist von den Betrieben zu ermöglichen. Es sollte deshalb eine angemessene Zeit für die Erfüllung der schulischen Lernaufträge entweder im Betrieb oder im häuslichen Umfeld zur Verfügung stehen.

Haben längere Ausfallzeiten in der Berufsschule Auswirkungen auf die Prüfungsanforderungen?

Nein, die Prüfungsanforderungen sind in den Ausbildungsordnungen beschrieben und können nicht verändert werden. Besteht nach mehrwöchigem Unterrichtsausfall die Sorge, dass das Ausbildungsziel nicht erreicht wird, kann ein Antrag auf Verlängerung der Ausbildung nach § 27 b Absatz 2 HwO / § Absatz 2 BBiG gestellt werden.

Einstiegsqualifizierung

Derzeit ist eine Mindestdauer von 6 Monaten für eine Förderung vorgesehen. Aufgrund von (vorrübergehenden) Betriebsschließungen werden diese Fristen ggf. unterschritten. Fällt dann der Anspruch auf Förderung eines bereits bewilligten Vertrags (auch rückwirkend) weg?

Nein. Mindestdauer bedeutet nur, dass der Vertrag bei Abschluss keine kürzere Dauer haben darf. Wenn dieser dann unplanmäßig früher endet, fällt damit der Anspruch nicht rückwirkend weg.

Müssen Betriebe ggf. bereits ausgezahlte Zuschüsse für Einstiegsqualifizierungen zurückzahlen?

Nein

Können Verträge auch über den Zeitraum der Betriebsschließung unterbrochen werden bzw. kann die Förderung auch in diesem Fall fortgesetzt werden?

Eine Fortsetzung der EQ nach „Pause“ wegen Corona ist möglich. Es sei denn, der EQ-Vertrag wird – etwa durch Kündigung – beendet: Ein neuer EQ-Vertrag im selben Betrieb könnte dann nicht gefördert werden. (§ 54a Absatz 5 Satz 1). Daher sollte sehr sorgfältig überlegt werden, ob ein Vertrag beendet oder nur „pausiert“ werden soll.

Die BA kann die Praktikumsvergütung nur solange erstatten, wie der Betrieb diese zahlt bzw. zahlen muss. Eine Zahlung über das ursprünglich vorgesehene Ende des EQ-Vertrages hinaus (max. ein Jahr) kommt nicht in Betracht.

Sollte die Kammer ein Zertifikat ausstellen, auch wenn die EQ aufgrund einer Betriebsschließung kürzer als die erforderlichen 6 Monate dauert?

Es wird eine großzügige Handhabung bei der Zertifizierung empfohlen. Die tatsächliche Dauer der EQ sollte in jedem Fall im Zertifikat angegeben werden.

Unterstützung von Auszubildenden durch abH/AsA

Können ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung zur gezielten Prüfungsvorbereitung genutzt werden?

Die Träger sollten darauf gezielt angesprochen und um Kontaktaufnahme auch zu Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten aufgefordert werden.

Wie kann die Präsenzplicht der Teilnehmer von abH / AsA bei aus Infektionsschutzgründen verordneten Kontaktverboten ersetzt werden?

Die Präsenzplicht kann, so die BA, nach folgenden Maßgaben durch Distanzlernen ersetzt werden:

Das Online-Angebot muss zielgruppengerecht und im Rahmen der aktuellen Möglichkeiten datenschutzkonform sein und den Maßnahmeinhalt im Wesentlichen abdecken können. Neben notwendiger Nachholung und Komprimierung von Maßnahmeinhalten können alternative, insbesondere digitale Lernformen wie bspw. e-Learning, Videotelefonie, virtuelles Klassenzimmer herangezogen werden, um den Teilnehmenden eine ortsunabhängige Kommunikation und Lernmöglichkeit bieten zu können. Sofern Bildungs- / Maßnahmeträgern hierfür digitale Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sollten diese abfragen, ob Teilnehmende zu Hause über einen Internetzugang bzw. über die notwendige technische Ausstattung verfügen.

Hinweis:

Zu allen Fragen rund um die Durchführung von Abschluss- und Gesellenprüfungen im Handwerk finden Sie [hier](#) ein eigenständiges FAQ-Papier.