

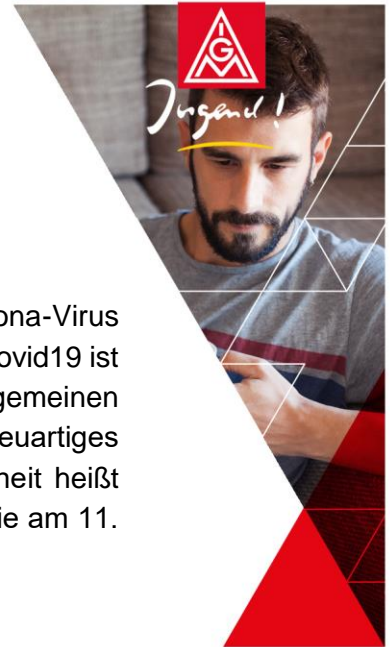


CORONA FAQ

DAS MUSST DU JETZT WISSEN

Übersicht

Corona? CoV? WTF?	2
Was passiert, wenn meine Berufsschule schließt?	2
Was tun, wenn auch Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen von Schließungen betroffen sind?	3
Im Betrieb wurde Kurzarbeit beantragt. Gilt das auch für Auszubildende?.....	3
Industrie und Handelskammern sowie die Handwerkskammern teilen mit, dass Prüfungstermine für Abschluss und Zwischenprüfungen verschoben werden sollen. Mein Ausbildungsverhältnis endet aber vorher. Was nun?	4
Ich habe Angst mich mit Corona anzustecken, darf ich aus diesem Grund zu Hause bleiben?	5
Ist Homeoffice in der Ausbildung möglich? Welche Handlungsmöglichkeiten hat die JAV stattdessen?	5
Findet dann die JA-Versammlung statt?	5
Was passiert, wenn es doch passiert? Ein Corona-Fall in der Ausbildungswerkstatt?	5



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 Berufsschule und Universität statt, müssen die Auszubildenden und dual Studierenden 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.

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

Da Kurzarbeit 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 Kurzarbeit für den Auszubildenden angeordnet wurde.

Geht allerdings 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 (Annahmeverzug des Arbeitgebers). 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.

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. Einige Tarifverträge enthalten für diesen Fall auch spezielle Regelungen.

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

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: 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 Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings als letztes Mittel zu betrachten. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Minstdauer 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.

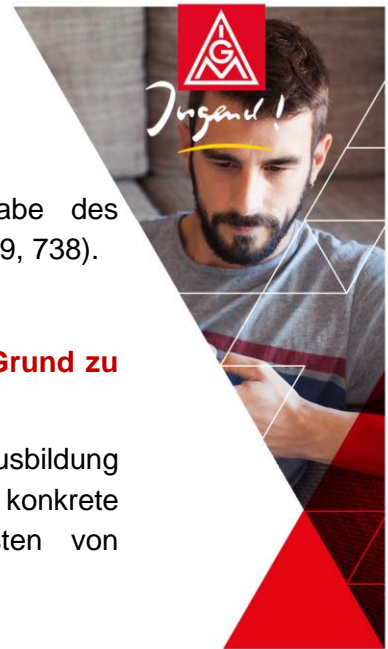
Nach Ablauf der 6 Wochen hat der Auszubildende keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wie sich auch aus dem Antrag der Agentur für Arbeit zur Kurzarbeit ergibt (https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf, Hinweise auf Seite 2). Daher werden Auszubildende in den Betriebsvereinbarungen über Kurzarbeit auch ausdrücklich ausgenommen.

Nach den 6 Wochen mit Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber könnte man auf einen Fall des § 615 BGB abstellen. Denn der Arbeitgeber (bzw. Ausbilder) stellt die Ausbildung nicht sicher, obwohl der Auszubildende seine Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungswilligkeit aufrechterhält. Damit gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und kann einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung geltend machen. Dabei handelt es sich nicht um einen Anspruch auf Schadensersatz sondern um einen Erfüllungsanspruch. Der Vergütungsanspruch steht dem Auszubildenden zu, ohne dass er zur Nachleistung verpflichtet ist. Das Risiko der Ausbildung trägt der Arbeitgeber.

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).

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. Eine Ausnahme ist zugunsten von Risikogruppen zu machen, z. B. bei Auszubildenden mit Vorerkrankungen.

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. JAVs sollten Auszubildenden 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.

Findet dann die JA-Versammlung statt?

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. Der Name der oder des Betroffenen darf aber in keinem Fall genannt werden. Das würde in die Persönlichkeitsrechte der oder des Betroffenen eingreifen. 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. Das Infektionsschutzgesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber die gezahlte Ausbildungsvergütung dann vom zuständigen Gesundheitsamt ersetzen lassen kann.



KONTAKT

Florian Stenzel

IG METALL

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort JUNGE IG METALL

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

javportal.de

facebook.com/igmetalljugend