

FAQ zum Umgang mit ausbildungsrechtlichen Fragen für JAVen zum Thema Corona



1. Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Muss/ Darf ich zu Hause bleiben?
2. Ich stehe unter Corona-Quarantäne (Verdacht oder bestätigte Erkrankung). Erhalte ich weiterhin Ausbildungsvergütung?
3. Muss/ Darf ich trotz Corona-Quarantäne zum Unterricht, in den Betrieb oder an einer Prüfung teilnehmen?
4. Darf mein Arbeitgeber mich in Corona-Risiko-Gebiete schicken?
5. Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen?
6. Meine Berufsschule wurde zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Muss ich ausgefallene Stunden nachholen?
7. Muss ich im Betrieb oder der Dienststelle arbeiten gehen?
8. Bekomme ich weiterhin meine Ausbildungsvergütung, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?
9. Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?
10. Können Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?
11. Dürfen Auszubildende gekündigt werden?
12. Wenn aufgrund des Corona-Virus der Kita oder die Schule meines Kindes geschlossen hat? Kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme ich weiterhin mein Geld?
13. Meine Prüfung wurde verschoben. Wer entscheidet darüber ob die Prüfung stattfindet? Was passiert mit den bereits geleisteten Prüfungsgebühren?
14. Durch die verschobene Prüfung endet nun mein Ausbildungsvertrag vor dem Prüfungstag. Verlängert sich somit meine Ausbildung automatisch?
15. Bis wann bekomme ich Ausbildungsvergütung, wenn meine Ausbildung vor der Wiederholungsprüfung endet?
16. Ist meine Übernahme gefährdet?
17. Darf der Arbeitgeber in dieser Krisensituation ohne die Mitbestimmung von JAVen, Betriebs- bzw. Personalräte agieren?
18. An wen wende ich mich, wenn ich Probleme oder individuelle Fragen habe, die hier nicht aufgeführt werden.

Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Muss/ Darf ich zu Hause bleiben?

Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Auszubildende der Arbeit fernbleiben dürfen. Betriebliche Interessenvertretungen können daraufhin wirken Regelungen zur Arbeit im Home-Office / von Zuhause aus für Auszubildende und Arbeitnehmer*innen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, falls sie nicht bereits bestehen (freiwillige Dienst-/Betriebsvereinbarung).

Ich stehe unter Corona-Quarantäne (Verdacht oder bestätigte Erkrankung). Erhalte ich weiterhin Ausbildungsvergütung?

Bei einem Verdacht oder einer bestätigten Erkrankung müssen Auszubildende der Arbeit fernbleiben, um nicht weitere Personen anzustecken. Hierzu wird ein ärztliches Attest (Krankschreibung) benötigt und eine ordnungsgemäße Krankmeldung muss erfolgen. Auszubildende haben grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und anschließend auf Krankengeld von der Krankenkasse.

Muss/ Darf ich trotz Corona-Quarantäne zum Unterricht, in den Betrieb oder an einer Prüfung teilnehmen?

Prüfungen an denen Auszubildende aus wichtigem Grund, beispielsweise einer Corona-Quarantäne (Verdacht oder bestätigte Erkrankung), nicht teilnehmen, gelten als nicht abgelegt (also nicht als Fehlversuch) und können zum nächstmöglichen Termin abgelegt werden. Voraussetzung ist eine ordnungsgemäße Krankschreibung. Der versäumte Lehrinhalt oder die Prüfung muss wie bei jeder anderen Erkrankung nachgeholt werden.

Da derzeit alle Schulen und teilweise auch Berufsschulen geschlossen sind, wird es voraussichtlich eine einheitliche Regelung zum Nachholen des versäumten Unterrichts bzw. der Prüfungen je Berufsschule geben. Wie diese aussehen ist derzeit noch unklar, am besten erkundigt ihr euch bei der zuständigen Berufsschule.

Darf mein Arbeitgeber mich in Corona-Risiko-Gebiete schicken?

Die Arbeitspflicht erstreckt sich grundsätzlich auch auf Dienstreisen, falls sie dem Zwecke der Ausbildung dienen. Alleine aufgrund der Sorge vor Ansteckung dürfen Auszubildende eine Dienstreise nicht verweigern. Möchte der Arbeitgeber Auszubildende, in ein Quarantänegebiet oder in eine Gegend schicken, zu der von Seiten des Auswärtigen Amtes eine offizielle Reisewarnung (nicht zu verwechseln mit einem bloßen Sicherheitshinweis) wegen der Infektionsgefahr vorliegt, kann der*die Auszubildende die Dienstreise verweigern.

Für medizinisches Personal oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katastrophenschutzorganisationen, die gerade zur Bekämpfung von Seuchen in den betroffenen Gebieten eingesetzt werden, gelten abweichende Regeln.

Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen?

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht ihre Mitarbeiter*innen über geeignete Schutzmaßnahmen zu informieren und ggf. zu schulen. Diese Maßnahmen müssen mit den betrieblichen Interessenvertretungen abgestimmt werden. Es ist daher zu empfehlen, sehr schnell die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten.

Meine Berufsschule wurde zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Muss ich ausgefallene Stunden nachholen?

Die ausgefallenen Stunden müssen nicht durch Ableistung der ausgefallenen Stunden nachgearbeitet werden. Je nachdem wie lange die Berufsschulen geschlossen bleiben, muss es pro Berufsschule einen Plan geben, wie ausgefallener Unterricht nachgeholt werden kann. Die meisten Berufsschulen erstellen jedoch bereits jetzt Aufgaben, die durch Online-Unterricht oder Emails abgerufen werden können. Diese Aufgaben werden teilweise bewertet und fließen in die reguläre Benotung ein.

Muss ich im Betrieb oder der Dienststelle arbeiten gehen?

Ja, die Auszubildenden müssen im Ausbildungsbetrieb erscheinen, wenn der Unterricht nicht anderweitig (zum Beispiel durch Online-Unterricht) aufrechterhalten wird, der*die betroffene Auszubildende nicht selbst unter Quarantäne gestellt ist oder der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden vorgibt den Betrieb nicht zu betreten.

Bekomme ich weiterhin meine Ausbildungsvergütung, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?

Ja, Auszubildende bekommen weiterhin das Gehalt vom Arbeitgeber gezahlt.

Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?

Nach jetzigen Gesichtspunkten darf Auszubildenden gegenüber keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Jedoch haben sie weiterhin Anspruch auf eine volle Ausbildungsvergütung (gemäß des § 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG) für mindestens sechs Wochen.

Können Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?

Nein, denn der Urlaub muss von der*die Auszubildenden beantragt werden und darf nicht gegen den Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Sollten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen dazu bestehen, gelten ihre Regelungen.

Dürfen Auszubildende gekündigt werden?

Die kurzfristige Schließung zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung alleine rechtfertigt keine Kündigung von Auszubildenden. Sollte jedoch ein Ausbildungsbetrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommen und dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes verloren gehen, kann eine Kündigung von Auszubildenden möglich sein. In diesem Falle müssen die Ausbilder sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Wenn aufgrund des Corona-Virus die Kita oder die Schule meines Kindes geschlossen hat? Kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme ich weiterhin mein Geld?

Wenn trotz aller Bemühungen keine Betreuung der eigenen Kinder sichergestellt werden kann, sollten Auszubildende schnellst möglichst eine individuelle Lösung mit dem Arbeitgeber verabreden. Die betrieblichen Interessenvertretungen können hier hilfreich zur Seite stehen. Außerdem können betriebliche Interessenvertretungen auf eine kollektive Lösung hinwirken (Dienst-/Betriebsvereinbarung).

Meine Prüfung wurde verschoben. Wer entscheidet darüber ob die Prüfung stattfindet? Was passiert mit den bereits geleisteten Prüfungsgebühren?

Die jeweilig zuständige Prüfungsstelle entscheidet darüber, ob Prüfungen stattfinden und wann sie nachgeholt werden. Da die momentane Lage und Risikoeinschätzung rund um das Corona-Virus nicht vorhersehbar ist, gibt es noch keine Möglichkeit die Termine hierfür festzulegen. Einige IHKen haben bereits darüber informiert, dass die bereits geleisteten Prüfungsgebühren automatisch für die Wiederholung der Prüfung gelten bzw. erstattet werden. Es ist davon auszugehen, dass dies auch andere Bereiche so handhaben werden.

Durch die verschobene Prüfung endet nun mein Ausbildungsvertrag vor dem Prüfungstag. Verlängert sich somit meine Ausbildung automatisch?

Diese sehr wichtige Frage muss individuell von den betreffenden Auszubildenden geklärt werden, sollten die betrieblichen Interessensvertretungen hier keine kollektive Regelung herbeiführen können. Auszubildende sollten vorsichtshalber einen schriftlichen Antrag auf Verlängerung der Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung beantragen.

Bis wann bekomme ich Ausbildungsvergütung, wenn meine Ausbildung vor der Wiederholungsprüfung endet?

Rechtlich gesehen endet nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses die Verpflichtung des Arbeitgebers Ausbildungsvergütung zu zahlen. Auch deshalb sollten Auszubildende vorsichtshalber einen schriftlichen Antrag auf Verlängerung der Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung beantragen.

Ist meine Übernahme gefährdet?

Die Einschränkungen und Schließungen von Betrieben zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung sind nicht absehbar, aber haben voraussichtlich sehr schwerwiegend Auswirkungen. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich die Wirtschaft davon wieder erholen wird. Daher sollten Betriebe weiterhin auf eine Übernahme von Auszubildenden setzen. Bestehende Dienst-/Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge zum Thema Übernahme behalten weiterhin ihre Gültigkeit und schützen auch in dieser Krisensituation.

Darf der Arbeitgeber in dieser Krisensituation ohne die Mitbestimmung von JAVen, Betriebs- bzw. Personalräte agieren?

Grundsätzlich gelten die Mitbestimmungsrechte von JAVen, Betriebs- bzw. Personalräte auch in Krisensituation. Das Mitbestimmungsrecht kann aber im Eilverfahren eingeschränkt sein, wenn Maßnahmen zu ergreifen sind die keinen Aufschub erlauben.

An wen wende ich mich, wenn ich Probleme oder individuelle Fragen habe, die hier nicht aufgeführt werden.

Zunächst einmal könnt ihr euch an eure Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Betriebs- bzw. Personalrat vor Ort wenden. Außerdem unterstützen euch eure [ver.di Jugend vor Ort](#).