



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.



Corona und Berufsausbildung

RA Martin Peßara

Fernbleiben des Azubis aus „Infektionsangst“

- Nicht zulässig
- Ausnahme: Ausübung der Tätigkeit ist mit objektiver und erheblicher Gesundheitsgefährdung verbunden (z.B. kein betriebliches Pandemiekonzept / keine Schutzmaßnahmen)
- In diesen Ausnahmefällen ist Ausbildungsentgelt weiter geschuldet (auch aus § 19 I Nr. 2 a)BBiG)
- §§ 275 III, 611a, 618, 241, 273 I BGB; §§ 10 II, 14 I Nr. 5 BBiG

COVID-Infektion des Azubis

- Pflicht des Azubis zum Fernbleiben vom Ausbildungsbetrieb
- Anzeige- und Nachweispflicht des Azubis nach § 5 EFzG
- Wohl (?) keine Pflicht des Azubis den Betrieb über die COVID-Infektion zu unterrichten.
Aber nach IfSG Meldepflicht des behandelnden Arztes an das Gesundheitsamt, welches ggf. auch den Arbeitgeber informiert.
- Entgeltfortzahlung nach EFzG

Vorübergehende Schließung der Berufsschule

- Dauer des Ausbildungsverhältnisses bleibt i.d.R. unberührt
- Ggf. Antrag des Azubis auf Verlängerung der Ausbildungsdauer, sofern der Unterrichtsausfall zur Gefährdung des Ausbildungsziels führt (§§ 8 II, 71 BBiG, 27c II HWO)
- Auch bei Online-Unterricht Anspruch auf Freistellung für diese Zeit (§ 15 I 2 Nr. 1 BBiG)

Ausbildung im Homeoffice

- Eigentlich ist die Ausbildung „im Betrieb“ geschuldet (abgeleitet aus §§ 14 I 2 Nr. 2, 28 II BBiG, § 22 HWO)
- „Sofern jedoch eine Ausbildung im Betrieb aufgrund der Pandemie nicht möglich ist, ist ausnahmsweise eine Ausbildung im Homeoffice als Übergangslösung zulässig, falls betrieblich eine solche möglich ist.“ (so Pepping/Günther in NZA 24/2020, S. 1694)

Quarantäne/Schließung des Betriebs (I)

- Vorübergehende Betriebsschließung durch Behörden nach Infektionsschutzgesetz wegen des Bestehens eines konkreten Infektionsrisikos oder bei „Lockdown-Schließung“ durch Rechtsverordnung oder Allgemeinverfügung
- Anspruch des Azubis auf Entgeltfortzahlung für 6 Wochen (§ 19 I Nr. 2 BBiG)

Quarantäne/Schließung des Betriebs (II)

„Wenn die Betriebsschließung über 6 Wochen andauert, ist ein Entschädigungsanspruch nach § 56 II 3 IfSG in Höhe des Krankengeldes gegeben. Der Azubi kann die Entschädigung selber bei der zuständigen Behörde beantragen oder dem Ausbildenden abtreten (§§ 398 ff. BGB), so dass dieser den Anspruch bei der Behörde aus abgetretenem Recht geltend macht.“

(Pepping/Günther, NZA 24/2020 S. 1695)

Bezahlte / unbezahlte Freistellung des Azubis

- Verstoß gegen die Ausbildungsverpflichtung (§ 14 I Nr. 1 BBiG)
- Pflicht zur Zahlung des Ausbildungsentgelts besteht weiterhin (auch aus § 19 I Nr. 2 a) BBiG)

Kurzarbeit

- Bei kompletter Betriebs- bzw. Betriebsteilschließung können Azubis ausnahmsweise in Kurzarbeit einbezogen werden, weil dann die Ausbildung nicht mehr aufrecht erhalten werden kann.
Entgelt für bis zu 6 Wochen nach § 19 I Nr. 2 a) BBiG, danach KUG.
- Auch für Ausbilder kann Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden im Hinblick auf die Ausbildungsverpflichtung.
- Ggf. Teilzeitausbildungsvereinbarung (§ 7a BBiG)

Verschiebung / Ausfall von Prüfungen

- Keine Auswirkung auf die Dauer des Ausbildungsverhältnisses. Es verbleibt also bei den Regelungen in § 21 I 1, II BBiG. D.h. Beendigung mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer bzw. Ablegen der Abschlussprüfung (Ergebnismitteilung), je nachdem welcher Zeitpunkt früher eintritt.
- Jedoch Verlängerung bis zum nächsten Prüfungstermin (höchstens um ein Jahr), wenn der Azubi dieses verlangt (§ 21 III BBiG analog). (so Pepping/Günther, NZA 24/2020, S. 1695).



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.