

Fragen und Antworten zur Ausbildung in der Krisenzeit

In den letzten Wochen hatten unsere Ausbildungsunternehmen viele Fragen, die es zu beantworten galt. Hier blicken wir auf einige der auch künftig relevanten Fragen und erläutern den Standpunkt der IHK Magdeburg dazu.

Werden Auszubildende zum neuen Prüfungstermin automatisch angeschrieben oder muss der Betrieb sie wieder anmelden?

Bereits angemeldete Prüflinge sind der IHK bekannt und werden über den neuen Prüfungstermin informiert. Der Betrieb muss nichts weiter unternehmen.

notwendig sein, wird diese zeitnah durch die Prüfungsausschüsse der IHK Magdeburg durchgeführt. Die Feststellungen der Gesamtergebnisse erfolgt schnellstmöglich durch die jeweiligen Prüfungsausschüsse. Wie gewohnt erhalten die Auszubildenden die beantragten Ergebnismitteilungen über die Abschlussprüfungen ihrer Auszubildenden. Bis dahin läuft das Ausbildungsverhältnis weiter, längstens bis zum Vertragsende. Eine Verlängerung der Ausbildungszeit kann beantragt werden. Voraussetzung: Verlängerung ist erforderlich, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Es gibt kaum Aufträge. Können Auszubildende ihre Stunden reduzieren?»

Es wird empfohlen, mit den Auszubildenden über die Situation zu sprechen. Es gibt die Möglichkeit, mit den Auszubildenden durch eine Änderung des Ausbildungsvertrages eine Teilzeitberufsausbildung nach § 7a BBiG zu vereinbaren und dadurch die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50

oder Lücken in der Ausbildung, welche zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung oder zum Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen, sind Auszubildende im Einzelfall schadenersatzpflichtig.

Können Auszubildende in den (Zwangs-)Urlaub geschickt werden bzw. kann Betriebsurlaub angeordnet werden?

Nein. Auszubildende können nicht pauschal in «Zwangsurlaub» geschickt werden. Urlaub müssen Auszubildende beantragen und er kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Die Auszubildenden selbst oder auch der Betriebsrat können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall. Betriebsurlaub kann vom Auszubildenden im Rahmen seines Direktionsrechtes nach den Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BAG, Urt. v. 28.07.81, Az. 1 ABR 79/79) angeordnet werden. Es muss sich dann um eine generelle Regelung für den gesamten Ausbildungsbetrieb oder zumindest für orga-



Muss die abgesagte Zwischenprüfung vom Frühjahr 2020 nachgeholt werden?

Nein, die Zwischenprüfung muss nicht nachgeholt werden. Für die Abschlussprüfung Teil 1 wird es im Herbst 2020 einen neuen Termin geben.

Verlängert sich die Ausbildung durch die verschobene Abschlussprüfung?

Nein! Die Verschiebung der schriftlichen Prüfungen von April auf Juni bewirkt, dass in vielen Fällen auch die mündlichen und praktischen Prüfungen, welche in der Regel als letzte Prüfungen abgenommen werden, in diesem Jahr teilweise vor den schriftlichen Prüfungen durchgeführt werden müssen. Die Bekanntgabe der schriftlichen Prüfungsergebnisse an die Prüflinge wird voraussichtlich ab dem 15. Juli 2020 erfolgen. Sollte im Einzelfall eine mündliche Ergänzungsprüfung

Prozent zu reduzieren. Die Ausbildungsvergütung kann entsprechend gekürzt werden (§ 17 Abs. 5 BBiG). Allerdings verlängert sich dann die vertraglich vereinbarte Ausbildungsdauer entsprechend.

Darf ein Betrieb seine Auszubildenden freistellen?

Eine Freistellung von Auszubildenden widerspricht grundsätzlich der vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtung des Auszubildenden, Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln.

Sie kommt deshalb nur im Ausnahmefall oder bei gesetzlich vorgeschriebenen Freistellungen (z.B. § 15 Abs. 1 BBiG) in Betracht. Die Pflicht zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung besteht bei Freistellungen weiter. Werden Auszubildende von der Ausbildung freigestellt und es entstehen Nachteile

nisatorisch klar abgegrenzte Betriebsteile handeln, auf die sich die betriebliche Sondersituation auswirkt.

Wie wird mit den Fehlzeiten umgegangen, wenn Auszubildende vom Betrieb für längere bzw. auf unbestimmte Zeit nach Hause geschickt werden? Sind diese relevant für Abschlussprüfung?

Auch in diesem Fall handelt es sich um Fehlzeiten, die für die Zulassung zur Abschlussprüfung relevant sind (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 Hs. 1 BBiG). Dabei ist es unerheblich, ob der Auszubildende diese zu vertreten hat.

Tipp: Dokumentieren Sie genau, welche Ausbildungsinhalte versäumt wurden und holen Sie diese sobald wie möglich nach. Darüber ist ein Nachweis zu erbringen. Bei länger andauernden Ausfällen besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf Verlängerung der →

Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 2 BBiG bei der zuständigen IHK zu stellen.

Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?

Grundsätzlich kann der Ausbildungsbetrieb Auszubildenden gegenüber keine Kurzarbeit anordnen. Der Ausbildungsbetrieb ist zunächst dazu verpflichtet, alle Mittel auszus schöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplanes durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Einsatz in anderen Unternehmensbereichen
- Versetzung in die Lehrwerkstatt
- Online-Schulungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings nur beschränkt zu handhaben. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden.

Wichtig: Auch in Kurzarbeit besteht die Pflicht, die Ausbildungsvergütung für sechs Wochen in voller Höhe fortzuzahlen, § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG.

Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen. Erst danach kann über die verantwortliche Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beansprucht werden.

Was bedeutet eine Insolvenz für das Ausbildungsverhältnis?

Weder eine drohende Insolvenz noch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens haben direkte Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. Sollte ein Insolvenzverfahren eröffnet werden, tritt allerdings in der Regel der Insolvenzverwalter an die Stelle des Auszubildenden (im Falle der Eigenverwaltung der sog. eigenverwaltende Schuldner). Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten. Der Auszubildende bzw. der Insolvenzverwalter sind dazu verpflichtet, die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Pflichten weiter zu erfüllen. Hierzu zählt insbesondere die Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Auszubildender und Auszubildender können sich auf eine Kürzung der Ausbildungsvergütung einigen. Die Ausbildungsvergütung muss jedoch weiterhin angemessen und höher als die gezahlte Vergütung des vorhergehenden Jahres sein (§ 17 Abs. 1 BBiG).

Darf einem Auszubildenden mangels Aufträgen, behördlich angeordneter Betriebsschließung, Kurzarbeit oder drohender Insolvent gekündigt werden?

Ein Mangel an Aufträgen, eine behördlich angeordnete Betriebsschließung, Kurzarbeit oder eine drohende Insolvenz sind grundsätzlich keine Gründe für eine Kündigung. Sollte der Ausbildungsbetrieb jedoch für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommen und ist auch auf absehbare Zeit keine Perspektive gegeben, dass eine Besserung der Umstände eintritt und die Ausbildung wieder aufgenommen werden könnte, ist ein wichtiger Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses gegeben. Unter diesen Umständen kann die berufliche

Handlungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden. Durch die dadurch weggefallene Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung des/der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Der Auszubildende ist aber dazu verpflichtet, sich rechtzeitig mit der zuständigen Agentur für Arbeit um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Wie geht die IHK aktuell mit Anträgen auf Durchführung von Schlichtungsverfahren gem. § 111 Abs. 2 ArbGG um?

Um keine Verzögerung im Rechtsweg zu schaffen, führt die IHK Magdeburg Schlichtungsverfahren weite unter Einhaltung der erforderlichen und möglichen Schutzmaßnahmen durch. Ein Betrieb plant zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres erstmals auszubilden, jedoch verfügt noch niemand im Betrieb über die Ausbildereignungsbescheinigung. Gemäß § 6 Abs. 4 AEVO kann die zuständige IHK vom Nachweis der AEVO befreien. Die Befreiung ist auch unter Auflagen möglich. In diesem Fall ist eine Auflage, dass die AEVO-Prüfung in einem festgelegten Zeitraum nachgeholt wird. ■

Alle unbeantworteten Fragen stellen Sie bitte bei den Aus- und Weiterbildungsberatern ihres Landkreises.

► **IHK-ANSPRECHPARTNERIN**

Katja Zimmerhöcker

Tel.: 0391/5693-449

katja.zimmerhoecker@magdeburg.ihk.de



Bauen mit **System**

Schnell, wirtschaftlich und nachhaltig.