

Coronavirus (COVID-19) – Hinweise für Ausbilder und Auszubildende

(Stand: 2. April 2020)

Sie haben Fragen zur Ausbildung in der Corona-Krise? Wir haben für Sie einige Antworten auf häufig gestellte Fragen zusammengestellt. Wenn Sie noch Fragen haben, sprechen Sie uns bitte an. Bitte haben Sie Verständnis, wenn wir nicht auf jede Frage sofort eine Antwort haben. Auch für uns sind viele dieser Fragen neu, wir versuchen dennoch, Sie schnell und umfassend zu beraten.

Finden die Abschlussprüfungen statt?

Die Abschlussprüfungen können leider nicht wie ursprünglich geplant stattfinden. Die schriftlichen Prüfungen müssen verlegt werden. Nach jetzigem Stand finden die praktischen Prüfungen im Mai statt.

Für Bremen sind jetzt folgende Termine vorgesehen:

- Schriftliche Prüfungen am **3. und 4. Juni 2020 (neuer Termin!)**
- Praktische Prüfungen vom 4. bis 29. Mai 2020

Für Bremerhaven sind folgende Termine vorgesehen:

- Schriftliche Prüfungen am **3. und 4. Juni 2020 (neuer Termin!)**
- Praktische Prüfungen am 6., 13. und 27. Mai sowie am 3. Juni 2020

Wann endet die Ausbildungszeit?

Das diesjährige Ausbildungsende für alle ist der 31. Juli 2020.

Die Berufsschule ist geschlossen, muss der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb erscheinen?

Ja, wenn die Berufsschule geschlossen ist, muss der Auszubildende grundsätzlich im Ausbildungsbetrieb erscheinen. Im Ausbildungsvertrag ist eine durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit festgesetzt. Für die Berufsschule wird er lediglich nach den Vorschriften des § 15 BBiG freigestellt.

Bietet die Berufsschule eine Alternative zum Präsenzunterricht, zum Beispiel eine Online-Lernplattform, dann muss der Betrieb den Auszubildenden ebenfalls freistellen

Kann der Ausbilder gegenüber der Auszubildenden Kurzarbeit anordnen?

Grundsätzlich nein. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung zu gewährleisten. Erst wenn alle Mittel ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit in Frage kommen.

Haben Auszubildende trotz Kurzarbeit Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung?

Ja, die Auszubildende haben Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (vgl. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Kann Kurzarbeit eine Kündigung durch den Ausbilder rechtfertigen?

Nein. Kurzarbeit kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen. Es sei denn, der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind dann aber verpflichtet, sich rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für die Auszubildende zu bemühen.

Können Auszubildende in den Zwangsurlaub geschickt werden?

Auch Auszubildende können nicht pauschal in Zwangsurlaub geschickt werden. Grundsätzlich muss Urlaub beantragt und kann nicht gegen den Willen angeordnet werden. Allerdings kennt der Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte, auf den die Ausbildungsverträge verweisen, eine Sonderregelung für Arztpraxen: Danach müssen zwei Wochen des Erholungsurlaubs der MFA und der Auszubildenden nach eigenen zeitlichen Wünschen gewährt werden, für die übrige Zeit müssen die MFA und Auszubildenden sich nach den Wünschen und Plänen der Praxisinhaber richten.

Außerdem kann der Arbeitgeber bei dringenden betrieblichen Belangen Betriebsurlaub anordnen, dann allerdings nicht nur für Auszubildende, sondern für alle Mitarbeiter.

Erhöhen sich die Fehlzeiten der Auszubildenden, wenn sie vorübergehend nach Hause geschickt werden?

Hier ist zunächst Kreativität gefragt. Gibt es Projekte, die die Auszubildenden sinnvoll zu Hause bearbeiten können, damit die Ausbildungszeit nicht unterbrochen wird? Sofern Auszubildende von zu Hause keine ausbildungsrelevanten Tätigkeiten ausüben können, werden diese Zeiten als Fehlzeiten angesehen. Dies kann sich im Zweifel auf die Prüfungszulassung auswirken.