

Stand: 02.04.2020

**Ist Homeoffice für Auszubildende möglich?**

Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht im Homeoffice arbeiten. Aus § 14 Absatz 1 Nummer 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ergibt sich, dass der Auszubildende den Auszubildenden selbst auszubilden hat oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen hat. Der Ausbilder muss überwiegend in der Ausbildungsstätte anwesend sein, damit er den Auszubildenden ordnungsgemäß anleiten und seine Arbeitsergebnisse kontrollieren kann. Dies ist in der Regel jedoch dann nicht möglich, wenn der Auszubildende im Homeoffice arbeitet.

Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, ausnahmsweise Homeoffice auch für Auszubildende zuzulassen, insbesondere dann, wenn der Ausbilder die Arbeitsergebnisse zum Beispiel per E-Mail kontrollieren kann.

**Was passiert, wenn die Berufsschule geschlossen wird?**

Grundsätzlich bedeutet ganztägiger Unterrichtsausfall, dass Auszubildende in ihrem Betrieb erscheinen müssen. Hat der Ausbildungsbetrieb bereits anderweitige Vorkehrungen für seine Mitarbeiter/-innen und Auszubildenden getroffen, gelten diese.

Wird die Berufsschule geschlossen, muss der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb erscheinen, sofern er nicht unter Quarantäne gestellt ist.

**Hinweise für Ausbildungsbetriebe zum Ausfall der Berufsschule und zur Notwendigkeit der Vermittlung des Berufsschulstoffes**

Aufgrund der besonderen Situation, dass landesweit auch die Berufsschulen auf Anordnung des Landes von Schließungen betroffen sind, möchten wir darauf hinweisen, dass auch bei Wegfall des Berufsschulunterrichts der Auszubildende nach § 14 Abs. 1 BBiG dafür Sorge zu tragen hat, dass den Auszubildenden die volle berufliche Handlungsfähigkeit (Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse) nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung zu vermitteln ist.

Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt. Dies ist auch in den Abschlussprüfungen nachzuweisen. Im Sinne und Interesse einer effektiven Lernortkooperation zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule empfehlen wir daher, dass sich Auszubildende und Lehrkräfte der Berufsschule nach Möglichkeit –auch während der momentan unausweichlichen Schulschließungen- austauschen und den Auszubildenden ausreichend Gelegenheit gegeben wird, den Stoff des ausgefallenen Berufsschulunterrichts angemessen aufnehmen zu können.



## **Darf ein Auszubildender von der Ausbildung fernbleiben?**

Grundsätzlich darf ein Auszubildender die Arbeit nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Auszubildenden von der Arbeit freizustellen oder Teile der Ausbildung (zum Beispiel das Führen des Ausbildungsnachweises) zu Hause zu erlauben.

## **Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?**

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:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

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 Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

## **Kann für Ausbilder Kurzarbeit angeordnet werden?**

Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

## **Kann der Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?**

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. Urlaub muss der Auszubildende beantragen und er kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Der Auszubildende selbst oder auch der Betriebsrat können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall.

## **Kann dem Auszubildenden gekündigt werden?**

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen

Ausbildungsbetrieb rechtfertigen. Es sei denn, der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht.



Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

### **Worauf müssen Ausbildungsbetrieb und Auszubildende achten, wenn das Unternehmen Insolvenz anmeldet?**

Grundsätzlich gilt: Weder eine drohende Insolvenz noch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens haben direkte Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. Die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten bleiben weiterbestehen. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens tritt allerdings der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildungsbetriebs. Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten.

Der Ausbildungsbetrieb bzw. der Insolvenzverwalter sind dazu verpflichtet, die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Pflichten weiter zu erfüllen. Hierzu zählt insbesondere die Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Grundsätzlich können sich Ausbildungsbetrieb und Auszubildender 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 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

(Quelle: IHK Köln 02.04.2020)

### **Kontakt und weitere Informationen:**

**Jürgen Hansen**  
**Region Hannover**  
Beschäftigungsförderung  
Tel. +49-(0)511 616 23 521  
Mobil +49 (0)173 6344874  
[juergen.hansen@region-hannover.de](mailto:juergen.hansen@region-hannover.de)

Haus der Wirtschaftsförderung  
Vahrenwalder Str. 7  
30165 Hannover  
[www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de](http://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de)

