

Inhalt

Haben Auszubildende Anspruch auf bezahlte Freistellung vor der Abschlussprüfung?.....	2
Welche Auswirkungen haben Fehlzeiten bei der Zulassung zur Abschlussprüfung?.....	2
Müssen die Praxen ihren Auszubildenden Zeit zum Lernen/zur Prüfungsvorbereitung zur Verfügung stellen, wenn der Präsenzunterricht in der Berufsschule ausfällt? Ist diese Zeit zu vergüten?	2
Ist Homeoffice für Auszubildende möglich?	3
Kann der Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?.....	3
Darf ein Auszubildender seine Auszubildenden bei Auftragsmangel freistellen?.....	3
Kann für Auszubildende Kurzarbeitergeld beansprucht werden?	3
Kann für Ausbilder Kurzarbeitergeld beantragt werden?	4
Kann die Ausbildung während der Kurzarbeit fortgeführt werden?.....	4
Kann einem Auszubildenden wegen Kurzarbeit gekündigt werden?	4
Für weitere Fragen.....	4

Wichtige Fragen und Antworten zum Thema ZFA-Ausbildung – insbesondere im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie.

Haben Auszubildende Anspruch auf bezahlte Freistellung vor der Abschlussprüfung?

Auszubildende sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen (§ 15 Berufsbildungsgesetz - BBiG). Damit soll den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden, sich noch einmal auf die Prüfung vorzubereiten.

Welche Auswirkungen haben Fehlzeiten bei der Zulassung zur Abschlussprüfung?

Fehlzeiten können für die Zulassung zur Abschlussprüfung grundsätzlich von Bedeutung sein. Dies ist der Fall, wenn zum Zeitpunkt der Anmeldung zur Abschlussprüfung die Fehlzeiten die Grenze von 10 Prozent der vertraglichen Ausbildungszeit überschritten haben. Dann ist regelmäßig von einer Nichtzulassung auszugehen.

Fehlzeiten von mehr als 10 Prozent können ausnahmsweise dennoch als irrelevant eingestuft werden, wenn sie den Ausbildungserfolg nicht gefährden, weil der Auszubildende trotz der vielen Fehltage den für die Erreichung des Ausbildungsziels erforderlichen Leistungsstand erworben hat.

Wird die 10-Prozent-Grenze nicht überschritten, dann ist grundsätzlich eine Gefährdung des Ausbildungsziels nicht anzunehmen.

Generell gilt, dass bei der Beurteilung der Fehlzeiten immer auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen ist.

Müssen die Praxen ihren Auszubildenden Zeit zum Lernen/zur Prüfungsvorbereitung zur Verfügung stellen, wenn der Präsenzunterricht in der Berufsschule ausfällt? Ist diese Zeit zu vergüten?

Sofern der Präsenzunterricht in der Berufsschule ausfällt, hat die ausbildende Praxis sicherzustellen, dass der Auszubildende die Gelegenheit erhält, Unterrichtsstoffe zu erarbeiten oder sich auf Prüfungen vorzubereiten.

Hierzu ist dem Auszubildenden unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung die Zeit zur Verfügung zu stellen, die er normalerweise für die Teilnahme am berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule verbracht hätte. Die Zeit für die nichtberufsbezogenen Schulfächer (z. B. Sport) kann also abgezogen werden.

Die Ausbildungspraxis hat die Vorgaben zu berücksichtigen, die Berufsschulen gegebenenfalls getroffen haben, um Auszubildende aus der Distanz zu unterrichten (z. B. über digitale Lernplattformen oder durch Lernaufträge anderer Art).

Dies ist der Erteilung von Präsenzunterricht gleichzusetzen. Eine Teilnahme daran ist von den Praxen zwingend zu ermöglichen und eine angemessene Zeit für die Erfüllung der schulischen Lernaufträge entweder in der Praxis oder im häuslichen Umfeld zur Verfügung zu stellen.

Sollten solche Vorgaben von Seiten der Berufsschule nicht oder nur eingeschränkt bestehen, ist den Auszubildenden auch dann die Zeit zur Erarbeitung von Unterrichtsstoffen bzw. zur Prüfungsvorbereitung in dem Umfang zur Verfügung zu stellen, die er normalerweise im berufsbezogenen Unterricht verbracht hätte. Auch in diesem Fall ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.

Ausbildungspraxen dürfen die ausfallenden Unterrichtstage also nicht mit betrieblichen Aufgaben füllen, sondern müssen den Auszubildenden die notwendigen Zeitfenster zum Lernen zubilligen.

Bitte beachten: Sofern die Berufsschule ihren Präsenzunterricht wieder aufnimmt, haben Auszubildende ihre Auszubildenden – wie in „normalen“ Zeiten auch – zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und dafür freizustellen. Etwaige personelle Engpässe in der Praxis rechtfertigen keinesfalls das Fernhalten der Auszubildenden vom Berufsschulunterricht.

Ist Homeoffice für Auszubildende möglich?

Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht im Homeoffice tätig sein (hiervon nicht umfasst ist die Bearbeitung von Berufsschulaufgaben im häuslichen Umfeld). Auszubildende haben den Auszubildenden selbst auszubilden oder einen Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG), der in der Praxis anwesend ist, damit der Auszubildende ordnungsgemäß angeleitet und seine Ausbildungsleistung kontrolliert werden kann. Dies ist in der Regel jedoch dann nicht möglich, wenn der Auszubildende im Homeoffice tätig ist.

Kann der Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?

Auszubildende können nicht ohne Weiteres in den „Zwangsurlaub“ geschickt werden, da vorrangig die Urlaubswünsche des Auszubildenden zu beachten sind (§ 7 Bundesurlaubsgesetz).

Betriebsurlaub hingegen kann vom Auszubildenden/Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts grundsätzlich zu einem bestimmten Anteil angeordnet werden (in Anlehnung an ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts ca. 3/5 des Jahresurlaubs). Den anderen Anteil des Jahresurlaubs (ca. 2/5) hat der Auszubildende dem Auszubildenden für die eigene Urlaubsplanung zur Verfügung zu stellen.

Darf ein Auszubildender seine Auszubildenden bei Auftragsmangel freistellen?

Eine Freistellung von der Ausbildung ist nur in den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Fällen möglich (§ 15 Abs. 1 BBiG, z. B. Teilnahme am Berufsschulunterricht).

Eine darüber hinaus gehende Freistellung verstößt immer – ob bezahlt oder unbezahlt – gegen die Verpflichtung der Auszubildenden zur Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Das heißt, dass weder das Nachlassen des Arbeitsaufkommens noch ein behördliches Verbot, die Ausbildungsstätte weiter zu betreiben, Gründe für eine Freistellung von Auszubildenden sein können.

Hintergrund ist, dass Auszubildende nach dem Ausbildungsvertrag nicht ihre Arbeitskraft schulden, sondern ihre Bereitschaft, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erlernen.

Kann für Auszubildende Kurzarbeitergeld beansprucht werden?

Da für Auszubildende auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet werden, sind sie rechtlich zwar nicht vom Kurzarbeitergeld ausgenommen, allerdings ist die Beantragung von Kurzarbeitergeld für Auszubildende restriktiv zu handhaben.

Der Ausbildende ist zunächst verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbildung weiterhin durchzuführen. In Frage käme hier insbesondere die Umstellung des betrieblichen Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte.

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft oder ist z. B. wegen einer Infektion mit dem Coronavirus unter den Beschäftigten eine komplette Praxisschließung behördlich angeordnet, kann auch für den Auszubildenden Kurzarbeit in Frage kommen.

Dann gilt allerdings zunächst die Pflicht nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) zur Fortzahlung der vollen Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb für bis zu sechs Wochen.

Kann für Ausbilder Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Aus der Tatsache, dass die Ausbildung auch bei betrieblicher Kurzarbeit möglichst fortgeführt werden sollte, ergibt sich, dass für Ausbilder möglichst keine Kurzarbeit bzw. nur in Ausnahmefällen Kurzarbeit in geringerem Umfang angeordnet werden sollte. Die Pflicht zur Ausbildung muss auch bei Kurzarbeit Vorrang haben.

Kann die Ausbildung während der Kurzarbeit fortgeführt werden?

Im Falle von Kurzarbeit kann die Ausbildung grundsätzlich weiter betrieben werden. Allerdings muss dann sichergestellt sein, dass jederzeit die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht. Hierzu ist erforderlichenfalls auch der betriebliche Ausbildungsplan umzustellen.

Kann einem Auszubildenden wegen Kurzarbeit gekündigt werden?

Die Anordnung von Kurzarbeit an sich rechtfertigt noch nicht die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses. Erst wenn die ausbildende Praxis für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und damit auch die Ausbildungseignung entfällt, ist eine Kündigung aus wichtigem Grund (außerhalb der Probezeit) gegebenenfalls möglich.

In diesem Fall besteht für den Auszubildenden die im Berufsausbildungsvertrag verankerte Verpflichtung, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Agentur für Arbeit und der Zahnärztekammer Schleswig-Holstein rechtzeitig um eine Fortführung der Ausbildung in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

Tatsächlich sollte gerade in der aktuellen „Corona-Krisenzeit“ von Seiten des Ausbildenden alles Zumutbare unternommen werden, um Ausbildungsabbrüche oder Kündigungen zu verhindern.

Für weitere Fragen:

Andreas Noffke (Praxispersonal), Telefon: 0431 260926-60

Christopher Kamps (Juristischer Geschäftsführer), Telefon: 0431 260926-14