

Corona-Krise: Auswirkungen auf die Berufsausbildungsverhältnisse zur ZFA in den Zahnarztpraxen

1. Ausfall des Berufsschulunterrichts

Seit 17. März 2020 findet kein Berufsschulunterricht mehr statt. Aufgrund des generellen Unterrichtsausfalls sind Auszubildende grundsätzlich verpflichtet, zur Fortsetzung der Ausbildung in den Praxen zu erscheinen. Der Freistellungstatbestand aus § 15 Abs. 1 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) entfällt somit.

Sofern jedoch die jeweiligen Berufsschulen Unterrichtsmaterial über Lernplattformen oder in ähnlicher Art und Weise zur Verfügung stellen, ist den Auszubildenden zur Bearbeitung dieser Materialien ausreichend Zeit zu gewähren.

Da in vielen Fällen aufgrund von vorübergehenden Praxisschließungen oder beabsichtigter Kurzarbeit vorübergehend keine reguläre Ausbildung mehr möglich ist bzw. sein wird, sollten ggf. individuelle Absprachen zwischen der Ausbildungspraxis und den Auszubildenden erfolgen, da die Ausbildungspraxis grundsätzlich verpflichtet ist, alle verfügbaren Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

2. Kurzarbeit für Auszubildende

Somit kann Auszubildenden gegenüber grundsätzlich keine Kurzarbeit vereinbart werden. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Allerdings ist die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls bei Auszubildenden stets näher zu prüfen. Da Ausbildungsverhältnisse als Vertragsverhältnisse besonderer Art einzustufen sind, werden den Ausbildungspraxen in der Regel besondere Maßnahmen zuzumuten sein, die Ausbildung auch während der Kurzarbeit sicher zu stellen.

3. Anspruch auf Ausbildungsvergütung und Kurzarbeitergeld für Auszubildende

3.1 Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, steht Auszubildenden gem. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen zu.

Die Frist zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen.

Beispiel: Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einer Praxis so verteilt, dass in der einen Woche voll (40 Stunden), in der anderen Woche gar nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche.



3.1 Kurzarbeitergeld kann somit erst von dem auf den Fortzahlungszeitraum folgenden Arbeitsausfall an gewährt werden.

4. Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch die betroffene Ausbildungspraxis rechtfertigen, es sei denn die Praxis kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Unternehmens, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für die Auszubildenden zu bemühen.

Ihre
LZK-Geschäftsstelle