

FAQ zu Corona für Auszubildende



1. [Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Muss/Darf ich zu Hause bleiben?](#)
2. [Ich stehe unter Corona-Quarantäne \(Verdacht oder bestätigte Erkrankung\). Bekomme ich weiterhin meine Ausbildungsvergütung?](#)
3. [Muss ich dem Arbeitgeber erzählen, dass mir das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne anordnet?](#)
4. [Muss/Darf ich trotz Corona-Quarantäne zum Unterricht, in den Betrieb oder an einer Prüfung teilnehmen?](#)
5. [Darf mein Arbeitgeber mich in Corona-Risikogebiete schicken?](#)
6. [Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen?](#)
7. [Dürfen minderjährige Auszubildende auch in Bereichen mit einem besonders hohen Infektionsrisiko arbeiten?](#)
8. [Meine Berufsschule wurde zum Schutz vor einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Muss ich ausgefallene Stunden nachholen?](#)
9. [Verlängert sich dadurch meine Ausbildung?](#)
10. [Die Berufsschule hat mir Aufgaben gegeben. In welchem Umfang muss mein Arbeitgeber mich für die Erledigung freistellen?](#)
11. [Muss ich in den Betrieb oder in die Dienststelle arbeiten gehen?](#)
12. [Mein Betrieb oder die Dienststelle wurde zum Schutz vor einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Bekomme ich weiterhin meine Ausbildungsvergütung, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?](#)
13. [Muss ich nun ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen?](#)
14. [Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?](#)
15. [Können Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?](#)
16. [Darf der Arbeitgeber aufgrund der Corona-Pandemie meinen Urlaub streichen?](#)
17. [Dürfen Azubis in der Corona-Krise Überstunden machen?](#)
18. [Dürfen Auszubildende gekündigt werden?](#)
19. [Wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten, die Kita oder die Schule meines Kindes geschlossen hat, kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme weiterhin mein Geld?](#)

20. Meine Prüfung wurde verschoben. Wer entscheidet darüber, ob die Prüfung stattfindet? Was passiert mit den bereits bezahlten Prüfungsgebühren?
21. Durch die verschobene Prüfung endet nun mein Ausbildungsvertrag vor dem Prüfungstag. Verlängert sich meine Ausbildung automatisch?
22. Bis wann bekomme ich die Ausbildungsvergütung, wenn meine Ausbildung vor der Wiederholungsprüfung endet?
23. Ist meine Übernahme gefährdet?
24. Darf der Arbeitgeber in dieser Krisensituation ohne die Mitbestimmung von JAVen oder des Betriebs- bzw. Personalrats agieren?
25. An wen wende ich mich, wenn ich Probleme oder individuelle Fragen habe, die hier nicht aufgeführt werden?

1. Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Muss/Darf ich zu Hause bleiben?

Nein. Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Auszubildende der Arbeit fernbleiben dürfen. Betriebliche Interessenvertretungen können darauf hinwirken, Regelungen zur Arbeit im Homeoffice / von zu Hause aus für Auszubildende und Beschäftigte mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, falls sie nicht bereits bestehen (freiwillige Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung).

2. Ich stehe unter Corona-Quarantäne (Verdacht oder bestätigte Erkrankung). Bekomme ich weiterhin meine Ausbildungsvergütung?

Bei einem Verdacht oder einer bestätigten Erkrankung müssen Auszubildende der Arbeit fernbleiben, um nicht weitere Personen anzustecken. Auszubildende haben grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf ungeminderte Entgeltfortzahlung. Dem Arbeitgeber wird dies auf Antrag erstattet. Anschließend erhalten Auszubildende Krankengeld von der Krankenkasse bzw. haben Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Voraussetzung dafür ist natürlich eine ordnungsgemäße Krankschreibung bzw. eine entsprechende Anordnung der zuständigen Behörde.

3. Muss ich dem Arbeitgeber erzählen, dass mir das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne anordnet?

Ja, der Arbeitgeber muss davon umgehend und unter Vorlage der Anordnung des Gesundheitsamtes informiert werden.

4. Muss/Darf ich trotz Corona-Quarantäne zum Unterricht, in den Betrieb oder an einer Prüfung teilnehmen?

Prüfungen, an denen Auszubildende aus wichtigem Grund, beispielsweise einer Corona-Quarantäne (Verdacht oder bestätigte Erkrankung), nicht teilnehmen, gelten als nicht abgelegt (also nicht als Fehlversuch) und können stattdessen zum nächstmöglichen Termin erfolgen. Voraussetzung ist eine ordnungsgemäße Krankschreibung bzw. eine entsprechende Anordnung der zuständigen Behörde. Der versäumte Lehrinhalt oder die Prüfung muss wie bei jeder anderen Erkrankung nachgeholt werden.

Da derzeit alle Schulen und teilweise auch Berufsschulen geschlossen sind, wird es voraussichtlich eine einheitliche Regelung zum Nachholen des versäumten Unterrichts bzw. der Prüfungen je Berufsschule geben. Wie diese aussehen wird, ist momentan noch unklar. Am besten erkundigt ihr euch bei eurer zuständigen Berufsschule.

5. Darf mein Arbeitgeber mich in Corona-Risikogebiete schicken?

Die Arbeitspflicht erstreckt sich grundsätzlich auch auf Dienstreisen, falls sie dem Zwecke der Ausbildung dienen. Alleine aufgrund der Sorge vor Ansteckung dürfen Auszubildende eine Dienstreise nicht verweigern. Möchte der Arbeitgeber Auszubildende in ein Quarantänegebiet oder in eine Gegend schicken, zu dem wegen der Infektionsgefahr durch das Auswärtige Amt eine offizielle Reisewarnung vorliegt (nicht zu verwechseln mit einem bloßen Sicherheitshinweis), können Auszubildende die Dienstreise verweigern.

Für medizinisches Personal oder Beschäftigte von Katastrophenschutzorganisationen, die gerade zur Bekämpfung von Seuchen in den betroffenen Gebieten eingesetzt werden, gelten abweichende Regeln.

6. Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen?

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa mit viel Kundenkontakt – kann eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, ihre Beschäftigten über geeignete Schutzmaßnahmen zu informieren und ggf. zu schulen. Diese Maßnahmen müssen mit den betrieblichen Interessenvertretungen abgestimmt werden. Es ist daher empfehlenswert, sich sehr schnell zur Gefährdungslage im Betrieb zu beraten.

7. Dürfen minderjährige Auszubildende auch in Bereichen mit einem besonders hohen Infektionsrisiko arbeiten?

Grundsätzlich unterliegen Jugendliche im Arbeitsleben besonderen Schutzmaßnahmen durch das Jugendarbeitsschutzgesetz. So dürfen sie nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die sie gefährlichen Mikroorganismen aussetzen, welche Infektionen hervorrufen könnten.

8. Meine Berufsschule wurde zum Schutz vor einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Muss ich ausgefallene Stunden nachholen?

Die ausgefallenen Stunden müssen nicht durch Ableistung der ausgefallenen Stunden nachgearbeitet werden. Je nachdem, wie lange die Berufsschulen geschlossen bleiben, muss es pro Berufsschule einen Plan geben, wie ausgefallener Unterricht nachgeholt werden kann. Die meisten Berufsschulen erstellen jedoch bereits jetzt Aufgaben, die durch Online-Unterricht oder E-Mails abgerufen werden können. Diese Aufgaben könnten bewertet werden und in die reguläre Benotung einfließen.

9. Verlängert sich dadurch meine Ausbildung?

Natürlich ist es Ziel der Ausbildung, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit zu erreichen. Dafür haben Auszubildende Sorge zu tragen, aber auch Auszubildende eine Mitwirkungspflicht. Wird dieses Ziel allerdings durch die aktuelle Corona-Krise unerreichbar, kann im Ausnahmefall eine Verlängerung der Berufsausbildung in Betracht kommen. Nach § 8 Abs. 2 BBiG können Auszubildende dann die Verlängerung der Ausbildung beantragen.

10. Die Berufsschule hat mir Aufgaben gegeben. In welchem Umfang muss mein Arbeitgeber mich für die Erledigung freistellen?

Sobald die Schule Unterrichtsalternativen z. B. Online-Unterricht oder Aufgaben anbietet, muss der Arbeitgeber die Auszubildenden dafür in vollem Umfang nach §15 BBiG freistellen. Zunächst sollte davon ausgegangen werden, dass die Berufsschule den Umfang des alternativen Unterrichts analog zur ursprünglichen Berufsschulzeit angelegt hat. Daher sollen Unterrichtsalternativen nicht als Hausaufgabe verstanden werden, die einen hundertprozentigen Einsatz im Betrieb rechtfertigen!

Sollte es Unklarheiten über den Umfang des alternativen Unterrichts geben, kann das direkt mit der Berufsschule geklärt werden. Bei Problemen können sich Auszubildende an ihre betrieblichen Interessenvertretungen wenden.

11. Muss ich in den Betrieb oder in die Dienststelle arbeiten gehen?

Ja, die Auszubildenden müssen im Ausbildungsbetrieb erscheinen, sofern der Unterricht nicht anderweitig aufrechterhalten wird (zum Beispiel durch Online-Unterricht), sie nicht selbst unter Quarantäne gestellt sind und falls nicht der Ausbildungsbetrieb vorgibt, den Betrieb nicht zu betreten.

12. Mein Betrieb oder die Dienststelle wurde zum Schutz vor einer weiteren Corona-Ausbreitung geschlossen. Bekomme ich weiterhin meine Ausbildungsvergütung, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?

Ja, Auszubildende bekommen weiterhin ihr Gehalt vom Arbeitgeber gezahlt.

13. Muss ich nun ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen?

Das kommt immer darauf an, was genau für eine Tätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch die Corona-Krise nicht erweitert.

Allerdings kann in der aktuellen Situation eine Aufrechterhaltung des Betriebes u. a. durch ausbildungsfremde Tätigkeiten möglicherweise die Beschäftigung sichern.

14. Kann für Auszubildende Kurzarbeit angeordnet werden?

Nein, nach jetzigen Gesichtspunkten darf Auszubildenden gegenüber keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Jedoch haben sie weiterhin Anspruch auf eine volle Ausbildungsvergütung (gemäß des § 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG) für mindestens sechs Wochen.

15. Können Auszubildende in den Urlaub geschickt werden?

Nein, denn der Urlaub muss von Auszubildenden selbst beantragt, darf also nicht gegen ihren Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Ausnahmen gelten für sogenannte Betriebsferien, die jedoch mit den betrieblichen Interessenvertretungen vereinbart werden müssen. Sollten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen dazu bestehen, gelten ihre Regelungen.

16. Darf der Arbeitgeber aufgrund der Corona-Pandemie meinen Urlaub streichen?

Bereits genehmigtem Urlaub kann der Arbeitgeber Auszubildenden nur aus gravierenden Gründen streichen. Das ist der Fall, wenn die Existenz des Betriebs gefährdet ist und es keine Alternativen zu dieser Maßnahme gibt – der Widerruf des Urlaubs ist also nur auf echte Ausnahmefälle begrenzt. Aktuell haben vor allem das Gesundheitswesen und der Lebensmittelhandel eine besondere Versorgungsaufgabe für die Bevölkerung.

Falls euch als Auszubildende wegen der aktuellen Situation euer Urlaub gestrichen wird:

- Lasst euch die Urlaubsstreichung und zugehörige Begründung vom Arbeitgeber schriftlich geben.
- Trete euren Dienst an, wie vom Arbeitgeber vorgegeben.
- Entstandene Stornierungskosten für eure Urlaubsplanungen könnt ihr eurem Arbeitgeber in Rechnung stellen.

17. Dürfen Azubis in der Corona-Krise Überstunden machen?

An den Arbeitszeitregelungen im Tarif- oder Ausbildungsvertrag ändert auch die Corona-Krise nichts. Ebenso gilt das Arbeitszeitgesetz weiter. Allerdings haben Aufsichtsbehörden die Möglichkeit, für bestimmte Branchen die Arbeitszeitgrenzen auszuweiten. Außerdem dürfen Arbeitgeber einseitig überobligatorische Arbeit einfordern – jedoch nur im Notfall, etwa im Katastrophenfall zur Abwendung von Schäden im Betrieb. Das gilt also

beispielsweise nicht, um in einem produzierenden Betrieb die erhöhte Nachfrage nach bestimmten Produkten zu befriedigen.

In der aktuellen Situation ist ein solcher Notfall in den Gesundheitseinrichtungen oder im Lebensmittelhandel denkbar. Allerdings darf auch in diesen Fällen die maximale Arbeitszeit von 48 Wochenstunden im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschritten werden. Wenn es zu geänderten Arbeitszeiten kommt oder Überstunden angeordnet werden sollen, sind die betrieblichen Interessenvertretungen zu beteiligen. Eine Beschäftigung von Auszubildenden, die über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten (§17 Abs. 3 BBiG).

18. Dürfen Auszubildende gekündigt werden?

Die kurzfristige Schließung zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung alleine rechtfertigt keine Kündigung von Auszubildenden. Sollte jedoch ein Ausbildungsbetrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommen und dadurch die Ausbildungseignung dieses Betriebes verloren gehen, kann die Kündigung von Auszubildenden möglich sein. In diesem Fall müssen sich die Auszubildenden mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für die Auszubildenden bemühen.

19. Wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten, die Kita oder die Schule meines Kindes geschlossen hat, kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme weiterhin mein Geld?

Wenn trotz aller Bemühungen keine Betreuung der eigenen Kinder sichergestellt werden kann, gilt der §19 Abs. 1 Nr. 2b des BBiG. Hier ist geregelt, dass Auszubildende bis zu einer Dauer von 6 Wochen weiterhin ihre Ausbildungsvergütung vom Ausbildungsbetrieb erhalten, wenn sie unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. Vorausgesetzt ist hier natürlich, dass alle zumutbaren Möglichkeiten zur anderweitigen Kinderbetreuung ausgeschöpft sind. In dem Fall sollten Auszubildende schnellstmöglich ein Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. Außerdem kann auch über die Möglichkeit von Online-Unterricht oder Videokonferenzen für die betreffenden Auszubildenden nachgedacht werden, falls die Betreuungssituation dies zulässt. Die betrieblichen Interessenvertretungen können hier hilfreich zur Seite stehen.

Eine Notfallbetreuung ist für die sogenannten systemrelevanten Berufe gesichert. Die genauen Regelungen dazu sind allerdings nicht bundeseinheitlich und können ggf. kurzfristig geändert werden.

20. Meine Prüfung wurde verschoben. Wer entscheidet darüber, ob die Prüfung stattfindet? Was passiert mit den bereits bezahlten Prüfungsgebühren?

Die jeweils zuständige Prüfungsstelle entscheidet darüber, ob Prüfungen stattfinden und wann sie nachgeholt werden. Weil die momentane Lage und Risikoeinschätzung rund um das Corona-Virus nicht vorhersehbar ist, können die Termine hierfür noch nicht festgelegt werden. Einige IHKen haben bereits darüber informiert, dass bereits bezahlte Prüfungsgebühren automatisch für die Wiederholung der Prüfung gelten bzw. erstattet werden. Es ist davon auszugehen, dass auch andere Bereiche das so handhaben werden.

21. Durch die verschobene Prüfung endet nun mein Ausbildungsvertrag vor dem Prüfungstag. Verlängert sich meine Ausbildung automatisch?

Diese sehr wichtige Frage muss individuell von den betreffenden Auszubildenden geklärt werden, sollten die betrieblichen Interessensvertretungen hier keine kollektive Regelung herbeiführen können. Auszubildende sollten vorsichtshalber einen schriftlichen Antrag auf Verlängerung der Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung beantragen!

22. Bis wann bekomme ich Ausbildungsvergütung, wenn meine Ausbildung vor der Wiederholungsprüfung endet?

Rechtlich gesehen endet nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses die Verpflichtung des Arbeitgebers, Ausbildungsvergütung zu zahlen. Auch deshalb sollten Auszubildende vorsichtshalber einen schriftlichen Antrag auf Verlängerung der Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung beantragen.

23. Ist meine Übernahme gefährdet?

Die Einschränkungen und Schließungen von Betrieben zum Schutz vor einer weiteren Corona-Ausbreitung sind nicht absehbar, aber haben voraussichtlich sehr schwerwiegende Auswirkungen. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich die Wirtschaft davon wieder erholen wird. Daher sollten Betriebe weiterhin auf eine Übernahme von Auszubildenden setzen. Bestehende Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zur Übernahme behalten weiterhin ihre Gültigkeit und schützen auch in dieser Krisensituation.

24. Darf der Arbeitgeber in dieser Krisensituation ohne die Mitbestimmung von JAVen oder des Betriebs- bzw. Personalrats agieren?

Grundsätzlich gelten die Mitbestimmungsrechte von JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten auch in Krisensituationen. Das Mitbestimmungsrecht kann aber im Eilverfahren eingeschränkt sein, wenn Maßnahmen ergriffen werden müssen, die keinen Aufschub erlauben.

25. An wen wende ich mich, wenn ich Probleme oder individuelle Fragen habe, die hier nicht aufgeführt werden?

Zunächst einmal könnt ihr euch an eure Jugend- und Auszubildendenvertretung oder euren Betriebs- bzw. Personalrat vor Ort wenden. Außerdem unterstützen euch eure [ver.di Jugend vor Ort](#).