

**ERGÄNZUNG ZU WOHLGEMUTH/PEPPING (Hrsg.),
BERUFSBILDUNGSGESETZ, 2. AUFL. 2020,
ISBN 978-3-8487-4994-2**

Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung¹

<p>I. Infektion und/oder Quarantäne des Auszubildenden 2</p> <p>1. Kein eigenmächtiges Fernbleiben von der Ausbildung oder vom Berufsschulunterricht aus (bloßer) Sorge vor Ansteckung 2</p> <p>2. Melde- und Fernbleibepflicht bei (vermuteter) Infektion mit dem Coronavirus 6</p> <p>3. Quarantäne für den Auszubildenden wegen festgestellter oder vermuteter Infektion bzw. als Kontaktperson 8</p> <p>4. Infektion bzw. Quarantäne des Ausbilders 13</p> <p>II. Freistellungsanspruch bzw. Leistungsverweigerungsrecht wegen Kinderbetreuung 15</p> <p>1. Betreuung eines gesunden Kindes 16</p> <p> a) Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 Abs. 3 BGB) 16</p> <p> b) Fortzahlung der Ausbildungsvergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG) 17</p> <p> c) Alternative: Entschädigungen für Eltern nach dem IfSG 19</p> <p>2. Betreuung eines kranken Kindes 27</p> <p>III. Vorübergehende Schließung der Berufsschule 28</p> <p>IV. Ausbildung im Homeoffice ... 35</p> <p>1. Ausnahmsweise Zulässigkeit 35</p> <p>2. Führen des Ausbildungsnachweises („Berichtsheftes“) auch im Homeoffice 38</p>	<p>V. Vorzeitige Beendigung einer Auslandsausbildung 39</p> <p>VI. Vorübergehende Schließung des Ausbildungsbetriebs; Verhängung einer Quarantäne über den Ausbildungsbetrieb 44</p> <p>1. Infektionsbedingte Schließung des Ausbildungsbetriebs 44</p> <p>2. Vorübergehende Schließung des Ausbildungsbetriebs aufgrund Allgemeinverfügung oder Rechtsverordnung 49</p> <p>VII. „Zwangsurlaub“, (bezahlte oder unbezahlte Freistellung), Einbeziehung in Kurzarbeit, pandemiebedingte Kündigung des Ausbildungsverhältnisses, Insolvenz des Ausbildungsbetriebs 52</p> <p>1. Urlaubsanordnung („Zwangsurlaub“) 52</p> <p>2. Gleitzeitabbau/-nutzung .. 54</p> <p>3. Bezahlte oder unbezahlte Freistellung des Auszubildenden 55</p> <p>4. Kurzarbeit 58</p> <p> a) Für Auszubildende 58</p> <p> b) Für Ausbilder 62</p> <p>5. Umstellung auf Teilzeitausbildung 63</p> <p>6. Betriebsbedingte Kündigung des Ausbildungsverhältnisses 65</p> <p> a) Kündigung noch während der Probezeit 66</p> <p> b) Kündigung nach Ablauf der Probezeit ... 67</p> <p> c) Insolvenz des Ausbildungsbetriebs 72</p> <p>VIII. Zwischen- und Abschlussprüfung 76</p> <p>1. Verschieben bzw. Ausfallen der Zwischenprüfung 77</p>
--	--

¹ Stand 10.5.2020. Soweit im Text nur das BBiG als Vorschrift zitiert wird, gilt diese Vorschrift unmittelbar auch für eine Ausbildung im Handwerk nach der HwO (s. § 3 Abs. 3 BBiG).

2. Verschieben der Abschlussprüfung	81	6. Keine Schadensersatzpflicht der zuständigen Stelle für Aufwendungen bzw. Schäden, die durch die abgesagten Prüfungstermine entstanden sind ..	95
3. Auswirkung einer Verschiebung der Abschlussprüfungstermine auf die Abgabe der praktischen Arbeiten	89	7. Verfahrenserleichterungen	96
4. Keine Auswirkung einer vorübergehenden Schließung der Berufsschule oder einer Einschränkung der Ausbildung im Betrieb auf den Prüfungsstoff	90	IX. Duale Studenten	97
5. Auswirkung coronabedingter Fehlzeiten auf die Zulassung zur Abschlussprüfung	92	X. BAföG	100
		XI. Arbeitsschutzanforderungen, insbes. bei einer schrittweisen Lockerung des „Shut downs“	101

1 Der Kampf gegen das Coronavirus (SARS-CoV-2)² erfordert umfangreiche Maßnahmen zum **Schutz der Gesundheit** der Bevölkerung wie zur Abmilderung der damit für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter einhergehenden wirtschaftlichen Folgen. Der Gesetzgeber hat in nie dagewesenem Tempo dazu erforderliche Gesetze und Gesetzesänderungen verabschiedet. Diese betreffen vor allem das Arbeitsrecht, sei es wenn es um die Arbeit aus dem Homeoffice, die Beratung und Beschlussfassung von Betriebs- und Personalräten mittels Tele- und Videokonferenzen oder die Anwendung von Kurzarbeit. Aber auch Maßnahmen betreffend die vorübergehende Schließung von Schulen und Universitäten und die Verschiebung von Abschlussprüfungen. Beides hat Auswirkungen auf das Berufsausbildungsverhältnis, ist dieses doch durch die Dualität von betrieblicher und schulischer Ausbildung geprägt (s. § 2 Abs. 2 BBiG).³

Ob und in welchem Umfang die für Arbeitsverhältnisse geltenden bzw. im Zuge der Bekämpfung von Corona verabschiedeten bzw. vereinbarten **Maßnahmen** auch auf Berufsausbildungsverhältnisse Anwendung finden, ist nicht immer einfach zu beurteilen. Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind zwar auf den Berufsausbildungsvertrag die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden, allerdings nur, soweit sich aus Wesen und Zweck des Ausbildungsverhältnisses nichts anderes ergibt. Folglich muss jeweils geprüft und beurteilt werden, ob es im BBiG eine eigene und damit arbeitsrechtlichen Regelungen vorgehende Regelung gibt (so zB zur Entgeltfortzahlung, § 19 BBiG) oder sich aus dem Wesen und Zweck des Ausbildungsverhältnisses (so insbes. den §§ 13, 14 BBiG) etwas anderes ergibt.⁴ Da das nicht immer einfach zu beurteilen ist,

2 Als „Corona“, „Coronavirus“ oder „neuartiges Coronavirus“ wird das Sars-CoV-2-Virus bezeichnet. Die hierdurch ausgelöste Lungenkrankheit wurde von der WHO seit dem 11.2.2020 als „coronavirus disease 2019“, kurz: Covid-19, bezeichnet.

3 S. nur HK-BBiG/Pepping → Einl. Rn. 12.

4 HK-BBiG/Banke/Pepping → § 10 Rn. 25 mwN. Dort findet sich auch unter Rn. 27 eine Checkliste, anhand derer die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften auf Berufsausbildungsverhältnisse geprüft werden kann.

werden nachfolgend die Auswirkungen der durch das Coronavirus verursachte Pandemie auf das Berufsausbildungsverhältnis dargestellt.⁵

I. Infektion und/oder Quarantäne des Auszubildenden

1. Kein eigenmächtiges Fernbleiben von der Ausbildung oder vom Berufsschulunterricht aus (bloßer) Sorge vor Ansteckung

Ein Auszubildender⁶ darf nicht eigenmächtig aus Sorge vor einer Ansteckung im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule bzw. auf dem Weg dorthin (zB aufgrund der Notwendigkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel) der Ausbildung oder dem Berufsschulunterricht fernbleiben. Insoweit gelten uneingeschränkt die auch für Arbeitnehmer oder Ausbilder geltenden Regelungen und Grundsätze, wonach diese der Arbeit nur dann fernbleiben dürfen, wenn sie an dem Coronavirus erkrankt sind, sich beim Arbeitgeber krank gemeldet haben und dieses – je nach tarifvertraglicher, vertraglicher oder betrieblicher Regelung – durch Vorlage eines ärztlichen Attestes oder einer **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** nachgewiesen haben.⁷

Hinweis: Nach § 4 Abs. 1 S. 2 der *Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) idF vom 22.11.2019 (BAnz. AT 3.2.2020 B5)* kann normaler Weise eine *Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung* nur aufgrund einer durchgeführten ärztlichen Untersuchung ausgestellt werden. Um sowohl eine Ansteckungsgefahr zu reduzieren wie die Arbeitsfähigkeit der (Haus-)Arztpraxen zu gewährleisten, können erkrankte Arbeitnehmer bzw. Auszubildende mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege seit dem 9.3.2020 nach einer bloß telefonischen Rücksprache mit dem Arzt eine *Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB)* für eine Dauer von sieben Tagen erhalten.⁸ Diese hat denselben hohen Beweiswert wie eine nach ärztlicher Untersuchung ausgestellte AUB.⁹ Die telefonische AUB kann bei fortdauernder Erkrankung telefonisch einmal verlängert werden.

5 Informationen in Form von FAQ's. finden sich auch auf den Seiten des DIHK (<https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/faq-19594>, zuletzt abgerufen am 20.4.2020) und des ZDH (<https://www.zdh.de/service/fuer-betriebe/corona-faq-fuer-handwerksbetriebe/>, zuletzt abgerufen am 20.4.2020).

6 Soweit nachfolgend nur das generische Maskulin verwendet wird, erfolgt dieses nur aus Vereinfachungsgründen. Die Formulierung umfasst immer weibliche und männliche Personen gleichermaßen.

7 S. nur Lelley/Bruck/Völßing, in: *Der Betrieb: Themenspezial Coronavirus – Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus*, 2 und Scheifele, aaO, 4.

8 S. die Praxisnachricht der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KAV) v. 9.3.2020 (abrufbar unter http://www.kbv.de/html/presse_44754.php (zuletzt abgerufen am 10.5.2020)). Die Vereinfachung der AUB-Ausstellung war zunächst auf vier Wochen begrenzt, wurde aber mehrfach, zuletzt bis 18.5.2020 verlängert, s. Praxisnachrichten der KAV vom 29.4.2020 (abrufbar unter https://www.kbv.de/html/1150_45919.php, zuletzt abgerufen am 10.5.2020).

9 S. nur Podolski, *Legal Tribune Online* v. 10.3.2020: *Beweis der Arbeitsunfähigkeit* (abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/corona-arbeitsunfaehig-krank-gelber-schein-sieben-tage-digital/>, zuletzt abgerufen am 13.5.2020); Flöter, *Bei Anruf krank – das Corona-Virus und die ärztliche Fernbehandlung*, in: *Arbeitsrecht. Weltweit* v. 12.3.2020 (<https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2020/03/12/bei-anruf-krank-das-corona-virus-und-die-aerztliche-fernbehandlung/>, zuletzt abgerufen am 10.5.2020) und Fuhlrott/Fischer *NZA* 2020, 345 (346).

Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Ausbildung im Betrieb (oder der Besuch der Berufsschule) für den Auszubildenden wegen der damit einhergehenden Gesundheitsgefahr nicht zumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB).¹⁰ Das ist der Fall, wenn die Ausübung ihrer Tätigkeit mit einer objektiv erheblichen persönlichen Gefahr für Gesundheit und Leben verbunden ist und das mit der Ausübung der Tätigkeit verbundene Risiko über das allgemeine Ansteckungsrisiko hinausgeht.¹¹ Der Ausbruch einer Pandemie allein begründet für Arbeitnehmer bzw. Auszubildende indes noch keine Unzumutbarkeit, und zwar auch dann nicht, wenn Menschenkontakt am Arbeitsplatz das Ansteckungsrisiko erhöht.¹² Anders ist das aber zB dann, wenn ein Arbeitnehmer, Ausbilder und/oder anderer Auszubildender, mit denen der Auszubildende betrieblich engeren Kontakt hat bzw. haben muss, im durch konkrete Anzeichen (Fieber, trockener Husten etc) Verdacht steht, sich mit dem Coronavirus infiziert zu haben und durch geeignete **Schutzmaßnahmen** eine Ansteckung des Auszubildenden nicht hinreichend sicher vermieden werden kann (zu Meldepflichten von infizierten Arbeitnehmern bzw. Auszubildenden sowie Pflicht des Arbeitgebers bzw. Ausbilders, Arbeitnehmers, Ausbilders und/oder Auszubildenden, die im Verdacht stehen, sich infiziert zu haben, freizustellen, → Rn. 6, 7). Gleiches gilt, wenn der Ausbildungsbetrieb über keinerlei betriebliches Pandemiekonzept verfügt und keinerlei Schutzmaßnahmen ergriffen hat bzw. zu ergreifen bereit ist (→ Rn. 102). Erst recht gilt dieses, wenn der Ausbildungsbetrieb gesetzliche (zB durch eine auf § 32 IfSG gestützte Rechtsverordnung) bzw. behördliche Schutzmaßnahmen (zB eine auf § 28 Abs. 1 S. 1 iVm §§ 29–31 IfSG gestützte Allgemeinverfügung iSd § 35 S. 2 VwVfG der Länder oder eine hierauf gestützte konkrete Einzelfallanordnung iSd § 35 S. 1 VwVfG der Länder) nicht beachtet. Je nach besonderen persönlichen Risikofaktoren (zB Asthma-Erkrankung) und den konkreten betrieblichen Umständen wird es für manche Auszubildende ebenfalls unzumutbar sein, weiterhin im Betrieb zu erscheinen. In allen diesen Fällen können Arbeitnehmer wegen Verletzung der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht (§§ 611 a, 618, 241 BGB) ein Zurückbehaltungsrecht (§ 273 Abs. 1 BGB) geltend machen.¹³ Für Auszubildende folgt dieses aus § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG iVm §§ 10 Abs. 2 BBiG, 273 Abs. 1 BGB, wonach Auszubildende dafür sorgen müssen, dass Auszubildende nicht körperlich gefährdet werden; für jugendliche Auszubildende folgt dieses zusätzlich aus § 22 Abs. 1 Nr. 1, 3–5 JArbSchG, dessen Inhalt der Gesetzgeber in § 14 Abs. 1 Nr. 5

10 § 275 Abs. 3 BGB lautet wie folgt: „Der Schuldner kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.“ Zu coronabedingten Leistungsstörungen s. Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 ff. (dort 1018 f. zu Leistungsstörungen im Arbeitsrecht).

11 So für Arbeitnehmer zu Recht Bonanni ArbRB 2020 S1, Heft 3, 1 (1).

12 Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 (1019) mwN. AA für das SARS-Virus Stück MDR 2009, 1209 (1211).

13 Scheifele in Der Betrieb: Themenspezial Coronavirus – Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus, S. 4; ähnlich Bonanni ArbRB 2020 S1, Heft 3, 1 (1).

BBiG auf alle Auszubildende und damit auch auf erwachsene Auszubildende übertragen hat.¹⁴

Dem Leistungsverweigerungsrecht steht in diesen Fällen – spiegelbildlich – eine entsprechende **Freistellungspflicht** des Ausbildenden gegenüber. Diese kann – je nach Art der Gesundheitsgefahr bzw. den Möglichkeiten, diesen durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken – auf eine vollständige oder eine teilweise Freistellung gerichtet sein. Anstelle einer Freistellung können Ausbilder und Auszubildender vereinbaren, dass Aufgaben, die bisher im Ausbildungsbetrieb wahrgenommen wurden, der Sache nach aber auch von zu Hause aus erledigt werden können (so zB das Führen und Ausfüllen des Ausbildungsnachweises), von zu Hause aus wahrgenommen werden.

*Hinweis: Ausbildungsbetriebe mit einem hohen Kundenaufkommen (zB in Supermärkten) und/oder hohem Infektionsrisiko (zB Arbeiten auf engem Raum mit vielen, unterschiedlichen Personen) müssen in besonderem Maße geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen, um die dort beschäftigten Auszubildenden wie Arbeitnehmer vor einer Ansteckungsgefahr zu schützen.*¹⁵

Kein Leistungsverweigerungsrecht kann hingegen auf eine erhöhte **Ansteckungsgefahr** auf dem Weg zur Arbeit (zB aufgrund der Notwendigkeit der Benutzung öffentlicher Transportmittel) gestützt werden. Zum einen wird man das Ansteckungsrisiko nicht höher ansehen können wie bei anderen (privaten) Tätigkeiten (wie zB das Einkaufen im Supermarkt). Zum anderen tragen Auszubildende – wie Arbeitnehmer – das sog. Wegerisiko.¹⁶

Ist dem Auszubildenden die Erbringung der ihm aus dem Ausbildungsvertrag obliegenden Pflichten nach § 275 Abs. 3 BGB unzumutbar, muss der Ausbildende gleichwohl für die Dauer von sechs Wochen nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG die **Ausbildungsvergütung** fortzahlen. Steht dem Auszubildenden gar ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB zu, muss der Ausbildende für die gesamte Dauer des Bestehens des Leistungsverweigerungsrecht die **Ausbildungsvergütung** fortzahlen.

2. Melde- und Fernbleibpflicht bei (vermuteter) Infektion mit dem Coronavirus

Hat sich ein Auszubildender mit dem Coronavirus angesteckt, ist wie bei Arbeitnehmern streitig, ob er dieses auch dem Ausbildenden mitteilen muss. Für Arbeitnehmer wird vertreten, dass diesbzgl. dieselben Grundsätze gelten wie für die Mitteilung sonstiger Erkrankungen. Für sonstige Erkrankungen ist anerkannt, dass ein Arbeitnehmer einem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 EFZG zwar seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, nicht aber auch mitteilen muss, an welcher Krankheit er erkrankt bzw. welche ärztliche **Diagnose** er erhalten hat.¹⁷ Ist ein Arbeitnehmer an

14 ErfK/Schlachter BBiG § 14 Rn. 6; HK-BBiG/Banke/Pepping → § 10 Rn. 40 mwN.

15 S. zu Recht Scheifele in Der Betrieb: Themenspezial Coronavirus – Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus, 5 (zu Arbeitnehmern).

16 Bonanni ArbRB 2020 S1, Heft 3, 1 (1).

17 Scheifele in Der Betrieb: Themenspezial Coronavirus – Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus, 4 (zu Arbeitnehmern).

dem Coronavirus erkrankt, muss er hiernach dem Arbeitgeber nur die Tatsache, dass er erkrankt ist, nicht aber dass er an dem Coronavirus erkrankt ist, mitteilen. Das mutet insoweit problematisch an als dass ein Arbeitgeber bzw. Ausbildender nicht in der Lage ist, **Vorkehrungen** (zB eine vorsorgliche Freistellung möglicher Kontaktpersonen) auszusprechen. Aus diesem Grund wird auch vertreten, dass jedenfalls bei einer Pandemie ausnahmsweise eine Informationspflicht besteht, dh das aus dem Persönlichkeitsrecht abgeleitete Verschwiegenheitsrecht zum Schutze der Gesundheit anderer Arbeitnehmer im Betrieb bzw. des Betriebs selber vor einer Quarantäne zurücktreten muss.¹⁸ Da aber der behandelnde Arzt nach § 6 Abs. 1 Nr. 5 iVm 8 Abs. 1 Nr. 1 IfSG verpflichtet ist, eine Coronaerkrankung namentlich dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden,¹⁹ und diese nach § 25 IfSG Ermittlungen zur Eindämmung der Verbreitung (so ua eine Quarantäne des Infizierten und eine Ermittlung der Kontaktpersonen des Infizierten zwecks vorsorglicher Quarantäne) durchführen,²⁰ informieren iaR die Gesundheitsämter auch den Arbeitgeber bzw. Auszubildenden.

Hinweis: Das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG) vom 20.7.2000 (BGBl. I 1045) enthält weitreichende Befugnisse zur Verhütung (§§ 16 ff. IfSG) sowie zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten (§§ 24 ff. IfSG), so ua eine Absonderung von Infizierten, Ansteckungsverdächtigen und Kontaktpersonen (§ 28 Abs. 1 S. 1 iVm § 30 IfSG – Quarantäne) und Tätigkeitsverbote (§ 28 Abs. 1 S. 1 iVm § 30 IfSG), aber auch die Schließung von Schulen, Kindertagesstätten und anderen Gemeinschaftseinrichtungen iSd § 33 IfSG (§ 34 Abs. 9 IfSG). Derartige Maßnahmen können per Anordnung oder Rechtsverordnung erlassen werden (s. §§ 28, 32 IfSG). Das Infektionsschutzgesetz wird im Wesentlichen von den Ländern als eigene Angelegenheit ausgeführt. Die Anordnung von Maßnahmen der Verhütung sowie der Bekämpfung übertragbarer Krankheiten obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden. Es wurde zur Bekämpfung des Coronavirus mehrfach, zuletzt durch Art. 3 des Gesetzes vom 27.3.2020 (BGBl. I 587) geändert. Mit der Änderung vom 27.3.2020 hat der Gesetzgeber neben der Einführung eines Eltern-Entschädigungsanspruchs auch die §§ 5, 28 IfSG dahin gehend ergänzt, dass das Bundesministerium für Gesundheit ohne Zustimmung des Bundesrates Anordnungen und Rechtsverordnungen erlassen kann, um Maßnahmen zur Grundversorgung mit Arzneimitteln, einschließlich Betäubungsmitteln, Medizinprodukten, Labordiagnostik, Hilfsmitteln, Gegenständen der persönlichen

18 So zB Nebeling in Der Betrieb: Themenspezial Coronavirus – Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus, 7.

19 Gesundheitsamt ist nach § 2 Nr. 14 IfSG die nach Landesrecht für die Durchführung dieses Gesetzes bestimmte und mit einem Amtsarzt besetzte Behörde.

20 Die hierbei gebotene Ermittlungstiefe wird insbes. durch die Ansteckungsfähigkeit des Erregers sowie durch die epidemiologischen Erkenntnisse vorgegeben, s. BVerwG 22.3.2012 – 3 C 16/11, NJW 2012, 2823. S. auch Groeger ArbRB-Blog 25.4.2020 – 22:45 Uhr (abrufbar unter <https://www.arbrb.de/blog/2020/04/25/die-verantwortung-des-arbeitgebers-fuer-die-reduzierung-von-infektionsrisiken/>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020). Zum IfSG und den Eingriffsbefugnissen s. Rixen NJW 2020, 1097 ff.

*Schutzrüstung und Produkten zur Desinfektion sowie zur Stärkung der personellen Ressourcen im Gesundheitswesen zu treffen.*²¹

Ist ein Auszubildender positiv auf das Coronavirus getestet, so folgt aus seiner **Rücksichtnahmepflicht** (§ 10 Abs. 2 BBiG iVm § 241 Abs. 2 BGB) ggü. dem Ausbildenden, dass er während der Krankheitsdauer – auch bei mildem Verlauf – der betrieblichen Ausbildung fernzubleiben hat, um dort niemanden anzustecken. Korrespondierend zur fremdschützenden Fernbleibpflicht besteht ein eigenschützendes Leistungsverweigerungsrecht aus § 275 Abs. 3 BGB, um sich gesundheitlich nicht zu gefährden (**Schonungspflicht**).²² Arbeitnehmer sind zudem verpflichtet, ihren Arbeitgeber darüber zu informieren, ob sie Kontakt zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person oder einer Person, die im Verdacht steht, an dem Coronavirus erkrankt zu sein, hatten, zu informieren, damit dieser Maßnahmen ergreifen kann, eine Ausbreitung des Virus im Betrieb durch das Ergreifen geeigneter Maßnahmen zu vermeiden. Rechtsgrundlage hierfür ist die arbeitsvertragliche Treue und Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB).²³ Für Auszubildende findet diese über § 10 Abs. 2 BBiG Anwendung.²⁴

Hinweis: Auszubildende sind aus der Fürsorgepflicht verpflichtet, Auszubildende zu informieren, sollte im Ausbildungsbetrieb oder in der Ausbildungswerkstatt ein Corona-Fall aufgetreten sein. Der Name des Infizierten bzw. Erkrankten darf aber aus Daten- und Persönlichkeitsschutzgründen nicht genannt werden. Das zuständige Gesundheitsamt wird dann über eine Quarantäne der Kontaktpersonen entscheiden (→ Rn. 8).

3. Quarantäne für den Auszubildenden wegen festgestellter oder vermuteter Infektion bzw. als Kontaktperson

Wurde bei einem Auszubildenden ärztlich eine Infektion mit dem Coronavirus festgestellt, verhängt das zuständige Gesundheitsamt für den Auszubildenden nach § 28 Abs. 1 S. 1 iVm § 30 Abs. 1 S. 2 IfSG eine Quarantäne oder iVm § 31 IfSG ein **Tätigkeitsverbot** (§§ 30 f. IfSG). Dem Auszubildenden ist in diesem Fall kraft behördlicher Maßnahme verboten, den Ausbildungsbetrieb oder die Berufsschule zu besuchen. Die behördlich verfügte Quarantäne bzw. das behördlich verfügte Tätigkeitsverbot begründet einen Fall rechtlicher Unmöglichkeit iSd § 275 Abs. 1 BGB. Da die Infektion – auch wenn der Auszubildende keine (schweren) Krankheitssymptome zeigt, von ihm aber wegen der Infektion eine Ansteckungsgefahr ausgeht – eine Erkrankung iSd § 3 Abs. 1 EFZG darstellt, hat der Auszubildende nach § 3 Abs. 1 iVm § 1 Abs. 2 EFZG einen Anspruch auf Fortzahlung der

21 Hierzu s. Makoski/Niggehof, jurisPR-MedizinR 3/2020 Anm. 1 (abrufbar unter <https://www.juris.de/jportal/portal/page/portal/page/homerl.psml?nid=jpr-NLMZADG000120&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020). Zur Rechtmäßigkeit s. das Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages WD 3-3000-080/20 „Staatsorganisation und § 5 Infektionsschutzgesetz“ vom 2.4.2020 (abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/690262/cb718005e6d37ecce82c99191efbec49/WD-3-080-20-pdf-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020).

22 So zu Arbeitnehmern Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 (1019) mwN.

23 Bonanni ArbRB 2020, S1, Heft 3, 1 (3).

24 S. HK-BBiG/Banke/Pepping → § 13 Rn. 28.

Ausbildungsvergütung.²⁵ Voraussetzung ist nach § 3 Abs. 3 EFZG – wie bei Arbeitnehmern – dass das Ausbildungsverhältnis bei Eintritt der Krankheit (hier Infektion) bereits seit vier Wochen bestanden hat.²⁶

- 9 Besteht hingegen nur ein – jedoch durch konkrete Indizien wie Fieber, trockenen Husten etc begründeter – **Verdacht** einer Coronainfizierung (zum Begriff des Krankheitsverdächtigen s. § 2 Nr. 5 IfSG), kann das zuständige Gesundheitsamt gestützt auf § 28 Abs. 1 S. 1 iVm § 30 Abs. 1 S. 2 IfSG eine vorsorgliche Quarantäne verhängen.
- 10 Gleiches gilt für Personen, die nachweislich mit infizierten Personen Kontakt hatten oder die aus einem **Risikogebiet** zurückgekehrt sind (sog. Ansteckungsverdächtige, s. § 2 Nr. 7 IfSG).

Hinweis: Arbeitgeber sind berechtigt, Arbeitnehmer, die im begründeten Verdacht stehen, sich mit dem Coronavirus infiziert zu haben, vorsorglich freizustellen.²⁷ Aus der Pflicht, die Gesundheit anderer Arbeitnehmer des Betriebs zu schützen, wird man nach hier vertretener Ansicht sogar eine entsprechende Pflicht ableiten müssen. Diese für Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber geltenden Grundsätze gelten erst Recht für Auszubildende bzw. Auszubildende (§ 10 Abs. 2 iVm § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG).

- 11 Hat das Gesundheitsamt eine (wenn auch nur vorsorgliche) Quarantäne angeordnet, sieht das IfSG in § 56 Abs. 1 einen öffentlich-rechtlichen **Entschädigungsanspruch** des Betroffenen (hier des Auszubildenden) in Höhe seines Verdienstaufschlags (hier der Auszubildenden) vor. Auch wenn der Erstattungsanspruch als speziellere Regelung dem Entgeltfortzahlungsanspruch vorgeht, darf der Auszubildende die Fortzahlung der Auszubildendenvergütung nicht unter Verweis auf den Erstattungsanspruch verweigern. Arbeitgeber (hier Auszubildende) agieren als Zahlstelle für die zuständige Behörde, welche ihm die Auslagen im Regressweg zu erstatten hat (s. § 56 Abs. 5 IfSG).²⁸
- 12 Ist der Auszubildende zum Prüfungstermin am Coronavirus erkrankt, muss und darf er nicht an der **Prüfung** teilnehmen. Der Auszubildende kann aus wichtigem Grund von der Prüfung zurücktreten (s. § 23 Abs. 1 und 2 MPVO).²⁹ Die Infektion bzw. Erkrankung ist unverzüglich der zuständigen Stelle mitzuteilen und durch Vorlage eines ärztlichen Attestes nachzuweisen (s. § 20 Abs. 5 MPVO). Das Gleiche gilt, wenn der Auszubildende unter Quarantäne gestellt wurde. In diesem Fall ist die verhängte Quarantäne

25 So zu Recht für Arbeitnehmer Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 (1019) mwN. Auf die durch die Infektion mit dem Coronavirus ausgelösten Symptome und Schwere abstellend Groeger, ARB-Blog v. 28.3.2020 – 18.20 Uhr (abrufbar unter <https://www.arbrb.de/blog/2020/03/28/kann-das-entgeltfortzahlungsrecht-zur-verlangsamung-der-verbreitung-von-sars-cov-2-beitragen/>, zuletzt abgerufen am 10.5.2020).

26 Dazu HK-BBiG/Maring → § 19 Rn.29 und ErfK/Schlachter BBiG § 19 Rn.7 mwN.

27 S. Bonanni ArbRB 2020 S1, Heft 3, 1 (1).

28 So Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 (1019) mwN.

29 Richtlinie des BiBB-Hauptausschusses Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen v. 8.3.2007, zuletzt geändert am 8.10.2018 (abrufbar unter <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf>).

durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung vom Gesundheitsamt nachzuweisen.

Hinweis: Bei praktischen oder mündlichen Prüfungen ist der Prüfungsausschuss aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, Prüfungsteilnehmer von der Teilnahme bzw. Durchführung der Prüfung abzuhalten und nach Hause zu schicken, wenn sie konkrete Symptome für eine eventuelle Infizierung mit dem Coronavirus zeigen, da sie entweder erkennbar prüfungsunfähig sind oder wegen der Ansteckungsgefahr für andere Prüfungsteilnehmer bzw. die Prüfer selber ein Gesundheitsrisiko besteht.

4. Infektion bzw. Quarantäne des Ausbilders

Ist der Ausbilder an Corona erkrankt bzw. wurde eine Quarantäne über ihn verhängt, hat dieses grds. **keine unmittelbaren Auswirkungen** auf die Ausbildung bzw. die Eignung der Ausbildungsstätte. Anders ist dieses dann, wenn die Erkrankung bzw. Quarantäne länger andauert und der Ausfall dazu führt, dass die nach § 14 Abs. 1 Nr. 2, 28 Abs. 2 BBiG vorgeschriebene Ausbildung durch eine ausreichende Anzahl von Ausbildern zu gewährleisten. 13

Ist der Ausbilder infiziert, kann der Auszubildende als Ansteckungs- oder Kontaktverdächtiger ggf. auch unter Quarantäne gestellt werden (→ Rn. 9, 10). 14

II. Freistellungsanspruch bzw. Leistungsverweigerungsrecht wegen Kinderbetreuung

Zur Verlangsamung eines Anstiegs der Infektionen wurden in allen Bundesländern auch die Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen vorübergehend geschlossen. Rechtsgrundlage waren i.a.R. auf § 28 Abs. 1 IfSG gestützte **Allgemeinverfügungen** (§ 35 S. 2 VwVfG der Länder) oder Rechtsverordnungen (s. § 32 IfSG). Haben Auszubildende bzw. duale Studenten kleine Kinder, stellt sich bei ihnen – wie bei Arbeitnehmern, die kleine Kinder haben – die Frage, ob sie der Ausbildung fernbleiben können und ob und in welchem Umfang und Dauer die Ausbildungsvergütung fortgezahlt wird. Beide Fragen sind voneinander zu trennen. 15

1. Betreuung eines gesunden Kindes

a) Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 Abs. 3 BGB)

Ist der Auszubildende selber gesund, muss er aber wegen der Schließung der Kindertagesstätte, des Kindergartens oder der Schule zur Betreuung seines Kindes bzw. seiner Kinder zu Hause bleiben, ist ihm die Erfüllung der Verpflichtung aus dem Ausbildungsvertrag nach § 275 Abs. 3 BGB unzumutbar, wenn er ansonsten die ihm als Elternteil obliegende **Betreuungspflicht** (s. § 1626 BGB) verletzen würde und er damit einer unzumutbaren Kollision der grundgesetzlich geschützten Elternpflicht (Art. 6 Abs. 2 GG) mit der Erfüllung der Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag ausgesetzt ist. Voraussetzung ist, dass das Kind während der Ausbildungszeit persönlich betreuen muss. Ob eine solche Betreuungsnotwendigkeit gegeben ist, hängt vom **Alter des Kindes** sowie davon ab, ob die Betreuung nicht durch eine 16

andere im Haushalt lebende Person oder Verwandte wahrgenommen werden kann. Bis zu welchem Alter des Kindes (noch) eine Betreuungsnotwendigkeit gegeben ist, ist umstritten. Vielfach wird auf § 45 SGB V abgestellt und jedenfalls bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres eine Betreuungsnotwendigkeit bejaht.³⁰ Problematisch an der Übernahme der Altersgrenze aus § 45 SGB V ist, dass im Vergleich zum Pflegebedarf erkrankter Kinder iSd § 45 SGB V der persönliche Betreuungsbedarf gesunder Kinder weniger umfassend ist, so dass die Altersgrenze, ab der Kinder allein in der Wohnung gelassen werden können, auch unter zwölf Jahren liegen kann.³¹ Richtiger Ansicht nach besteht keine (feste) Altersgrenze, sind doch arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche strikt zu trennen und lassen sich nur so Wertungswidersprüche wie der, dass dann bei der Betreuung eines kranken Kindes eine Höchstaltersgrenze bestünde, für die Betreuung anderer kranker Angehöriger aber nicht, vermeiden.³² Ein ausreichendes Korrektiv ergibt sich in derartigen Fällen normalerweise über die Erforderlichkeit. Denn je älter das Kind ist, desto eher ist den Eltern zuzumuten, einen anderweitigen auch außerhalb des eigenen Haushalts lebenden Ersatz zu besorgen.³³ Dass coronabedingt wegen der einzuhaltenden Abstandsgebote („social distancing“) die Betreuungsmöglichkeiten durch andere Personen allgemein eingeschränkt sind, vermag an dieser Auslegung nichts zu ändern.

Hinweis: Jedenfalls bei Alleinerziehenden von Kindern bis zu zwölf Jahren wird eine Betreuungsnotwendigkeit aktuell iAR gegeben sein, kommen doch die Großeltern der Kinder als Risikogruppe als Betreuungspersonen bis auf Weiteres nicht in Frage³⁴ und sind auch anderweitige Betreuungsmöglichkeiten allgemein eingeschränkt.³⁵ Die Frage, ob eine solche auch bei älteren Kindern besteht, mag im Einzelfall für Arbeitnehmer relevant sein, wird aber für Auszubildende aufgrund ihres jungen Alters im Allgemeinen keine Relevanz haben.

b) Fortzahlung der Ausbildungsvergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG)

- 17 Umstritten ist, ob in diesem Fall die Ausbildungsvergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG fortzuzahlen ist. Bei Arbeitnehmern wird überwiegend angenommen, dass es sich bei der Pandemie und den dadurch eingetretenen Einschränkungen um ein objektives **Leistungshindernis** handelt, welches eine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB ausschließt. Nach aA

30 Eine Übersicht der vertretenen Meinungen findet sich zB bei HK-MuSchG/BEEG/Pepping BGB § 616 Rn. 6.

31 So zu Recht der Hinweis von Bonanni ArbRB 2020, S1, Heft 3, 1 (3).

32 HK-MuSchG/BEEG/Pepping BGB § 616 Rn. 6 mwN.

33 HK-MuSchG/BEEG/Pepping BGB § 616 Rn. 6.

34 Dass coronabedingt Personen, die vom RKI als Risikopersonen eingestuft wurden, nicht als Betreuungspersonen in Betracht kommen (so zB Großeltern, wenn sie älter als 60 Jahre alt sind), ist auch Auffassung des Gesetzgebers, s. Gesetzesbegründung zu § 56 Abs. 1 a IfSG (BT-Drs. 19/18111 Teil B zu Art. 1 Nr. 7 Buchst. a, 25). Welche Personen nach Ansicht des RKI mit Stand 20.3.2020 ein erhöhtes Risiko haben, findet sich auf den Seiten des RKI (abrufbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html, zuletzt abgerufen am 2.5.2020).

35 So zB Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 (1019).

kommen zur allgemeinen Infektionsgefahr individuelle Umstände wie zB ob Großeltern oder andere Betreuungspersonen zu Risikogruppen gehören, hinzu, weshalb auch ein subjektives, in der Person begründetes Leistungshindernis vorläge.³⁶ Richtiger Ansicht nach wird man einen persönlichen Hinderungsgrund iSd § 616 S. 1 BGB bzw. § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG annehmen müssen.³⁷ Auch das BMAS geht in seinem FAQ zum Thema Corona (wohl) davon aus, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, soweit ein solcher nicht tarif- oder einzelvertraglich ausgeschlossen ist.³⁸ Richtig ist jedoch – wie *Bonanni* ausführt –, dass (anders als eine Schließung von Kindertagesstätten aufgrund lokal begrenzten Streiks oder anderen, leichteren Pandemien) die derzeit flächendeckenden Schließungen von Kindergärten, Kindertagesstätten und Schulen das Leistungshindernis in der Tat nahe an die Fälle eines objektiven Leistungshindernisses wie zB Hochwasser und anderen Naturkatastrophen rückt und damit nicht sicher gesagt werden kann, ob auch die Arbeitsgerichte einen solchen Anspruch bejahen würden.

Hinweis: Betroffene sollten deshalb Kontakt mit dem Ausbildenden aufnehmen, um zum Thema „Fortzahlung der Ausbildungsvergütung“ möglichst eine einvernehmliche Lösung zu finden.³⁹ Ggf. sollte der Betriebsrat und/oder die Jugendauszubildendenvertretung hinzugezogen werden.

Zu beachten ist, dass anders als bei Arbeitnehmern der Anspruch aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG zwingend ist und weder vertraglich noch tarifvertraglich eingeschränkt werden kann (arg. § 25 BBiG).⁴⁰ 18

c) Alternative: Entschädigungen für Eltern nach dem IfSG

Sollte man zu der Wertung kommen, dass kein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung besteht, können Auszubildende von bis zu zwölf Jahren alten Kindern – wie für sonstige erwerbstätige Sorgeberechtigte (Arbeitnehmer wie Selbständige) von bis zu zwölf Jahren alten Kindern – nach dem neu mit Gesetz vom 27.3.2020 in das IfSG aufgenomme- 19

36 So zB *Bonanni ArbRB 2020*, S1, Heft 3, 1 (3), die zu Recht darauf hinweist, dass zwar der Anlass für die durch den Arbeitnehmer zu übernehmende Betreuung ein allgemeines Risiko ist, da die Pandemie alle trifft. Der Verhinderungsgrund ist aber die als Eltern zu übernehmende Betreuung, also ein persönlicher Umstand, der ebenfalls von § 616 S. 1 BGB ist. Ebenso *Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020*, 1017 (1019), beide jew. mwN.

37 So auch *HK-MuSchG/BEEG/Pepping BGB § 616 Rn. 4 mwN* (Anspruch aus § 616 BGB auch bei kurzfristiger und unvorhersehbarer Schließung der Kindertagesstätte wegen Streik oder Pandemie).

38 Das BMAS führt darin aus, dass „... bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben.“ Der FAQ findet sich im Internet unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html> (zuletzt abgerufen am 2.5.2020).

39 So auch der Ratschlag des BMAS für Arbeitnehmer (abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020).

40 *ErfK/Schlachter BBiG § 19 Rn. 5*, *HK-BBiG/Maring* → § 19 Rn. 2 mwN.

nen § 56 Abs. 1 a eine Entschädigung in Höhe des **Kurzarbeitergeldes** erhalten, wenn sie keine andere mögliche und zumutbare Betreuungsmöglichkeit für Kinder haben.⁴¹ Den Anspruch auf Entschädigung gibt es, wenn Kinder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und hilfebedürftig sind. Der Gesetzgeber hat insoweit die Anspruchsvoraussetzungen des Kinderkrankengeldes aus § 45 SGB V übernommen. Mit der Entschädigungsregelung will der Gesetzgeber Verdienstaufälle abmildern, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern erleiden, wenn sie ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, weil Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten vorübergehend verboten ist.

- 20 Ein Anspruch auf Entschädigung greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem **Verdienstaufall** führen. Ein Anspruch besteht deshalb nicht, wenn die Schulen oder Betreuungseinrichtungen aufgrund von Ferien oder anderer Umstände geschlossen sind (§ 56 Abs. 1 a S. 3 IfSG). Als staatlicher Entschädigungsanspruch ist er zudem subsidiär zu anderen Ansprüchen auf Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, seien sie gesetzlicher (§ 275 Abs. 3 BGB iVm § 616 S. 1 BGB, § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG, aber auch § 3 Abs. 1 EFZG), tarifvertraglicher oder einzelvertraglicher Art.⁴² Dazu gehört auch ein vorrangiger Abbau von Zeitguthaben.⁴³
- 21 § 56 Abs. 1 a IfSG hat folgenden Wortlaut:
- (1 a) ¹Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstaufall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. ²Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. ³Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. ⁴Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.
- 22 Der Anspruch steht nur **Sorgeberechtigten** zu (§ 56 Abs. 1 a S. 1 IfSG). Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge iSd § 7 Abs. 1 Nr. 5 SGB VIII für ein Kind zusteht. Das ist – von den leiblichen Eltern einmal abgesehen – je-

41 Umgangssprachlich fälschlicherweise auch „Elternkurzarbeitergeld“ genannt. Das Geld wird aber nicht von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt und Kurzarbeit ist keine Anspruchsvoraussetzung. Dogmatisch handelt es sich um einen Entschädigungsanspruch für Eltern wegen infektionsschutzbedingter Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen („Eltern-Entschädigung“).

42 So die Gesetzesbegründung, s. BT-Drs. 19/18111 Teil B Nr. 7 Buchst. a, 25.

43 BT-Drs. 19/18111 Teil B Nr. 7 Buchst. a, 25.

der, dem allein oder gemeinsam mit einer anderen Person nach § 1631 BGB die Personensorge zusteht, also auch zB im Fall der Adoption. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII in den Haushalt aufgenommen wurde, steht anstelle der Sorgeberechtigten der Pflegeeltern der Anspruch auf Entschädigung zu (§ 56 Abs. 1 a S. 4 IfSG). Nicht sorgeberechtigte Personen (so zB ein im Haushalt lebender Lebensgefährte) haben keinen Anspruch.⁴⁴ Das Sorgerecht muss ggü. den Behörden nachgewiesen werden, zB durch Vorlage der Geburtsurkunde des zu betreuenden Kindes oder im Fall der Adoption durch den Annahmebeschluss des Familiengerichts.⁴⁵

Der Anspruch besteht nur, wenn die sorgeberechtigten Personen im Zeitraum der Schließung bzw. des Betretungsverbots der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen keine andere **zumutbare Betreuungsmöglichkeit** haben. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist bspw. gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sog. Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder – bei Geschwistern – die Betreuung mehrerer Kinder wahrnehmen können. Personen, die einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung. Die Betreuungsnotwendigkeit muss der Behörde, und auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem ggü., nachgewiesen werden, § 56 Abs. 1 a S. 2 IfSG. Hierzu gehört bspw. die Darlegung, dass kein Anspruch auf eine sog. Notbetreuung besteht und anderweitige Betreuungspersonen (zB Freunde, Verwandte) nicht zur Verfügung stehen.⁴⁶ Dazu gehört auch, ob die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (zB Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist.⁴⁷ Kann der Auszubildende die Ausbildung coronabedingt nicht im Ausbildungsbetrieb weiter durchführen und versucht diese – zumindest in Teilen – aus dem Homeoffice fortzuführen (→ Rn. 35 ff.) – dürfte auch für Auszubildende ein Entschädigungsanspruch iaR ausscheiden.

Die Entschädigung beträgt in diesem Fall – abweichend von der in den übrigen Fällen nach § 56 Abs. 1 IfSG zu gewährenden Entschädigung in Hö-

44 S. Schütte in LTO (Legal Tribune Online) v. 28.4.2020 (abrufbar unter https://www.lto.de/recht/job-karriere/j/corona-eltern-verdienst-ausfall-entschaedigung-infektionsschutzgesetz/?utm_medium=email&utm_source=WKDE_LEG_NSL_LTO_Daily_EM&utm_campaign=wkde_leg_mp_lto_daily_ab13.5.2019&utm_source_system=Eloqua&utm_econtactid=CWOLT000017047455, zuletzt abgerufen am 28.4.2020).

45 Schütte in LTO (Legal Tribune Online) v. 28.4.2020 (abrufbar unter https://www.lto.de/recht/job-karriere/j/corona-eltern-verdienst-ausfall-entschaedigung-infektionsschutzgesetz/?utm_medium=email&utm_source=WKDE_LEG_NSL_LTO_Daily_EM&utm_campaign=wkde_leg_mp_lto_daily_ab13.5.2019&utm_source_system=Eloqua&utm_econtactid=CWOLT000017047455, zuletzt abgerufen am 28.4.2020).

46 BT-Drs. 19/18111 Teil B Nr. 7 Buchst. a, 25.

47 BT-Drs. 19/18111 Teil B Nr. 7 Buchst. a, 25.

he des vollen Verdienstaufalles - 67 % des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaufalls (§ 56 Abs. 2 S. 4 Hs. 1 IfSG). Sie wird für längstens **sechs Wochen** gewährt (§ 56 Abs. 2 S. 4 Hs. 1 IfSG). Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 EUR gewährt (§ 56 Abs. 2 S. 4 Hs. 2 IfSG). Der Anspruch besteht für Betreuungsfälle die ab dem 30.3.2020 aufgetreten sind (s. Art. 7 Abs. 2 des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27.3.2020). Die Regelung ist zeitlich befristet und endet am 31.12.2020 (s. Art. 7 Abs. 3 des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27.3.2020). Der Anspruch ist inhaltlich begrenzt auf die Dauer der pandemiebedingten Schließung; endet die Schließung oder das Betretungsverbot vor dem Ablauf des Zeitraumes, endet damit auch der Entschädigungsanspruch.⁴⁸

- 25 Zuständig für die Gewährung der Entschädigung sind die nach Landesrecht zu bestimmenden **Behörden** (§ 54 IfSG). Bei Arbeitnehmern (und damit auch bei Auszubildenden) übernimmt nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG zunächst der Arbeitgeber die Auszahlung der Entschädigung. Er kann jedoch bei der zuständigen Landesbehörde die Erstattung der Entschädigungsleistung beantragen (§ 56 Abs. 5 S. 1 IfSG).
- 26 In § 57 Abs. 6 IfSG hat der Gesetzgeber klargestellt, dass der bestehende **Versicherungsschutz** der Personen, die Eltern-Entschädigung erhalten, in der Renten-, Kranken- und sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung fortgeführt wird. Zunächst entrichtet grds. der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf einer Bemessungsgrundlage von 80 % des Arbeitsentgelts. Diese Beiträge kann sich der Arbeitgeber jedoch erstatten lassen.⁴⁹

***Hinweis:** Nach der hier vertretenen Auffassung haben Auszubildende, die wegen der Schließung von Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen ihre Kinder mangels anderweitiger zumutbarer Betreuungsmöglichkeiten selbst betreuen müssen und deshalb ihren Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis nicht nachkommen können, einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG. Gleichwohl kann es ratsam sein für Auszubildende, die Ausbildungsvergütung erst mal unter Vorbehalt zu zahlen und bei der zuständigen Behörde vorsorglich einen Erstattungsantrag nach § 56 Abs. 5 IfSG zu stellen.⁵⁰ Ein solcher ist binnen drei Monaten nach Eintreten des Entschädigungsfalls, dh der schließungsbedingten Betreuungsnotwendigkeit, zu stellen (§ 56 Abs. 11 S. 1 IfSG).*

48 BT-Drs. 19/18111 Teil B Nr. 7 Buchst. b, 26.

49 BT-Drs. 19/18111 Teil B Nr. 7 Buchst. c, 26.

50 So auch die Einschätzung und Empfehlung von Schütte in LTO (Legal Tribune Online) v. 28.4.2020 (abrufbar unter https://www.lto.de/recht/job-karriere/j/corona-elterner-verdienst-ausfall-entschaedigung-infektionsschutzgesetz/?utm_medium=email&utm_source=WKDE_LEG_NSL_LTO_Daily_EM&utm_campaign=wkde_leg_m_p_lto_daily_ab13.5.2019&utm_source_system=Eloqua&utm_contactid=CWOLT000017047455, zuletzt abgerufen am 28.4.2020).

2. Betreuung eines kranken Kindes

Ist das Kind selber krank, kann ein Auszubildender – wie ein Arbeitnehmer – ebenfalls nach § 275 Abs. 3 BGB der Ausbildung bzw. Arbeit fernbleiben. In diesem Fall besteht nach § 45 SGB V Anspruch auf **Kinderkrankengeld**. Voraussetzung ist nach § 45 Abs. 1 S. 1 SGB V, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, es wegen einer Erkrankung betreuungsbedürftig ist und eine andere Betreuungsmöglichkeit im Haushalt nicht zur Verfügung steht. Dieses muss ärztlich bescheinigt werden. Der Anspruch richtet sich gegen die Krankenkasse und besteht nach § 45 Abs. 2 SGB V in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Für Auszubildende hat dieser Anspruch idR keine Bedeutung, besteht der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 3 S. 1 SGB V nur, „...soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht.“ Ein solcher besteht auch in diesem Fall nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG. Die Norm ist insoweit *lex specialis* zu § 45 SGB V und anderen Ansprüchen.⁵¹

III. Vorübergehende Schließung der Berufsschule

Berufsschulen unterfallen wie sonstige Schulen (und auch Universitäten) der ausschließlichen Gesetzgebungszuständigkeit der Länder (Art. 30, 70 GG).⁵² Verantwortlich sind idR die **Kultusminister der Länder**. Während anfangs Schulen nur aufgrund konkreter Infektionsfälle geschlossen (und infizierte Schüler sowie die mit ihnen in Kontakt gewesenen Mitschüler wie das Lehrpersonal) unter Quarantäne gestellt wurden, hatten zur Vermeidung bzw. Unterbrechung von Infektionsketten spätestens ab Mitte März in Deutschland in allen Bundesländern Kindergärten, Schulen und Universitäten vorübergehend geschlossen.⁵³ Das betrifft auch die Berufsschulen. Rechtsgrundlage hierfür ist idR eine aufgrund § 32 iVm § 28 Abs. 1 S. 1

51 HK-BBiG/Maring → § 19 Rn.2 mwN und HK-MuSchG/BEEG/Pepping BGB § 616 Rn. 19 jew. mwN.

52 HK-MuSchG/BEEG/Pepping Einl. Rn. 12.

53 S. tagesschau.de v. 14.3.2020 – 13.22 Uhr (abrufbar unter <https://www.tagesschau.de/inland/corona-schulschliessungen-101.html>, zuletzt abgerufen am 10.5.2020). Ausgenommen sind idR nicht für Schulen der Altenpflege, Altenpflegehilfe, Krankenpflege, Krankenpflegehilfe, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege (Hebammen), Notfallsanitäter, Schulen zur Ausbildung von medizinisch-technischen Assistenten und pharmazeutisch-technischen Assistenten, soweit dort Schüler und Schülerinnen geprüft und unterrichtet werden, deren Abschluss oder deren Kenntnisprüfung im Rahmen des Anerkennungsverfahrens ausländischer Berufsabschlüsse in naher Zeit erfolgen soll sowie für die Weiterbildung für Intensivkrankenpfleger. Grund ist hier die Sicherstellung der medizinischen Versorgung durch geeignetes Personal, zu denen auch Auszubildende in der Ausbildung und mehr noch nach abgeschlossener Ausbildung zählen, s. zB § 1 Abs. 2 der Verordnung der Landesregierung Baden-Württemberg über infektionsschützende Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Virus SARS-Cov-2 (Corona-Verordnung – CoronaVO) v. 17.3.2020 (idF v. 9.4.2020), abrufbar unter https://km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202020/200409_CoronaVO_Konsolidierte_Fassung.pdf (zuletzt abgerufen am 10.4.2020).

und 2 und § 31 IfSG erlassene Rechtsverordnung des jeweiligen Bundeslandes.⁵⁴

- 29 Die Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses wird weder durch eine **vorübergehende Schließung** der Berufsschule noch des Ausbildungsbetriebs (zB eines Friseursalons aufgrund des allgemeinen „Shut downs“) berührt, schon gar nicht verlängert es sich automatisch um die ausgefallene Zeit (Umkehrschluss aus § 21 Abs. 3 BBiG).⁵⁵ Sollte die Berufsschule länger oder – nach vorübergehender Wiederaufnahme des Berufsschulbetriebs und erneuter Schließung – für einen längeren Zeitraum schließen müssen und wegen des Unterrichtsausfalls das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet sein, kann die zuständige Stelle (idR die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammer) auf Antrag des Auszubildenden die Berufsausbildung nach § 8 Abs. 2 BBiG bzw. § 27 c Abs. 2 HwO verlängern. Unstreitig dürfte es sich um einen Ausnahmefall iSd § 8 Abs. 2 S. 1 BBiG bzw. § 27 c Abs. 2 S. 1 HwO handeln. Vor einer Verlängerung ist nach § 8 Abs. 2 S. 2 bzw. § 27 c Abs. 2 S. 2 HwO der Auszubildende zu hören. Die Verlängerung liegt grds. im Ermessen der zuständigen Stelle („kann“); Auszubildende haben nur Anspruch auf eine **ermessensfehlerfreie Entscheidung** der zuständigen Stelle (s. § 40 VwVfG).⁵⁶ Nach hM sind bei einer dreijährigen Ausbildung Ausfallzeiten von bis zu sechs Monaten Gesamtdauer ohne Belang. Die Schulschließungen – und damit die der Berufsschulen – dauern nun mehrere Wochen an, liegen aber noch deutlich unterhalb dieser Gesamtdauer. Man wird deshalb nicht annehmen können, dass aufgrund der bisherigen Schließungsdauer bereits eine Ermessensreduzierung auf Null vorliegt und die zuständige Stelle jedem damit begründetem Verlängerungsantrag stattgeben muss. Hinzukommen müssen dafür noch andere, in der Person des Auszubildenden liegende Gründe (so zB andere bereits aufgetretene Fehlzeiten).⁵⁷ Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn die zuständigen Stellen generell eine Verlängerung bewilligen würden. Da die Schulen und damit auch die Berufsschulen erst sukzessive – startend mit den Abschlussklassen – öffnen, wird man mit zunehmender Dauer eine Ermessensreduzierung auf Null annehmen müssen.
- Hinweis:* Der Antrag auf Verlängerung kann idR bei der zuständigen Stelle auch online über deren Internetseite gestellt werden.
- 30 Findet zwar kein Präsenzunterricht statt, aber wird der Unterricht anderweitig (zB durch Online-Unterricht) aufrechterhalten, hat der Auszubildende weiterhin Anspruch auf Freistellung für die zur Teilnahme am **Online-**

54 S. zB die Verordnung der Landesregierung Baden-Württemberg über infektionsschützende Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Virus SARS-Cov-2 (Corona-Verordnung – CoronaVO) v. 17.3.2020 (idF v. 9.4.2020), abufbar unter https://km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202020/200409_CoronaVO_Konsolidierte_Fassung.pdf (zuletzt abgerufen am 10.4.2020).

55 Das Ausbildungsverhältnis endet nach § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG auch dann mit Ablauf der vereinbarten Zeit, wenn die Abschlussprüfung erst nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer stattfindet, ErfK/Schlachter BBiG § 21 Rn. 2, HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 5 mwN.

56 HK-BBiG/Maring → § 8 Rn. 19.

57 ErfK/Schlachter BBiG § 8 Rn. 2, HK-BBiG/Maring → § 8 Rn. 14.

Unterricht erforderliche Zeit (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BBiG). Gleiches gilt, wenn die Berufsschule keinen „echten“ Online-Unterricht anbieten kann, aber dem Auszubildenden die Unterrichtsmaterialien einschließlich Übungen und Aufgaben, die sonst im Präsenzunterricht gestellt und bearbeitet werden, nach Hause schickt (per E-Mail und/oder Post). Für echte Hausaufgaben, dh solche, die normalerweise zur eigenverantwortlichen Erledigung zu Hause von der Berufsschule aufgegeben werden, besteht hingegen keine Freistellungspflicht.⁵⁸ Bei der Bemessung der erforderlichen Zeit können Auszubildende berücksichtigen, dass bei einem Onlineunterricht zB Wegezeiten zur Berufsschule und von der Berufsschule in den Betrieb entfallen.⁵⁹

Die für eine Teilnahme am Online-Unterricht benötigten Mittel (Programme, Endgeräte etc) muss grds. die Berufsschule zur Verfügung stellen. Auszubildende sind nicht verpflichtet, die Kosten für Ausbildungsmittel, die nur für die Unterrichtung in der Berufsschule und nicht auch für die Ausbildung im Betrieb benötigt werden, zu tragen. Auszubildende müssen zwar grds. die für die Berufsschule erforderlichen Lernmittel auf eigene Kosten beschaffen, wenn nicht nach den Verfassungen bzw. einfachgesetzlichen Regelungen der Länder Lernmittelfreiheit besteht.⁶⁰ Mittel, die aber zur Durchführung des Unterrichts als Online-Unterricht anstelle des eigentlichen Präsenzunterrichts benötigt werden, sind von der Berufsschule zu tragen und können nicht dem Auszubildenden aufgelastet werden.

Hinweis: Soweit der Ausbildungsbetrieb Computer bzw. Laptops in der betrieblichen Ausbildung einsetzt, sollte der Ausbildungsbetrieb die Nutzung der Geräte auch für eine Teilnahme am Online-Berufsschulunterricht zulassen bzw. einsetzen.

Kann die Berufsschule keinerlei Unterricht anbieten und ist vollständig geschlossen, besteht **kein Freistellungsanspruch**. Dieser besteht nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht. Zwar besteht der Freistellungsanspruch unabhängig davon, ob der Auszubildende den Berufsschulunterricht in der Vergangenheit geschwänzt hat bzw. weiterhin schwänzt.⁶¹ Kann aber der Berufsschulunterricht kraft gesetzlicher oder behördlicher Anordnung gar nicht durchgeführt werden und ist damit dem Auszubildenden eine Teilnahme am Berufsschulunterricht gar nicht möglich, besteht kein Freistellungsanspruch (arg. § 275 BGB). Der Auszubildende muss dann grds. im Ausbildungsbetrieb erscheinen (das Erscheinen im Ausbildungsbetrieb ist die Regel, soweit nicht einer der in § 15 BBiG oder anderen Gesetzen geregelter Freistellungsanspruch greift). Anders ist dieses dann, wenn der Auszubildende unter Quarantäne gestellt ist (§ 30 IfSG) oder der Ausbildungsbetrieb pandemiebedingt vorübergehend schließen musste (§ 28 Abs. 1 IfSG) und der Auszubildende den Ausbildungsbetrieb gar nicht betreten kann bzw. darf.

58 HK-BBiG/Banke/Pepping → § 15 Rn. 4 mwN.

59 Zur Frage, welche Zeiten von einer Freistellung normaler Weise umfasst sind HK-BBiG/Banke/Pepping → § 15 Rn. 4 mwN.

60 HK-BBiG/Banke/Pepping → § 15 Rn. 21 mwN.

61 HK-BBiG/Banke/Pepping → § 15 Rn. 7.

Hinweis: Da durch den Berufsschulenausfall iaR mehr Auszubildende als üblich im Betrieb sein werden, so dass eine „normale“ Ausbildung nicht möglich ist, sollten die Ausbildungsbetriebe zur Gewährleistung einer Ausbildung im Betrieb ggf. alternative Ausbildungsinhalte anbieten. Infrage kommt etwa Lehrstoff nachzubolen oder vorzuziehen sowie andere Schulungen abzuhalten, wie zB Produktschulungen, Schulungen zu SoftSkills oder interkulturelle Trainings.

- 33 Ausbildungsbetriebe sind nicht verantwortlich dafür, anstelle der Berufsschule theoretischen Unterricht anzubieten. Eine solche Verpflichtung folgt auch nicht aus § 14 Abs. 1 S. 1 BBiG, wonach Auszubildende dafür sorgen müssen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.⁶² Dieses folgt aus der Dualität der beruflichen Ausbildung (s. § 2 Abs. 2 BBiG: Lernortkooperation); Auszubildende sind verpflichtet, Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG) und sie für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BBiG). Sie sind indessen weder berechtigt noch verpflichtet, die den Berufsschulen nach den Schulgesetzen der Länder obliegenden Aufgaben und Pflichten zu übernehmen.

Hinweis: Aufgrund der besonderen Situation, dass bundesweit auch die Berufsschulen von Schließungen betroffen sind und viele Berufsschulen hierauf nicht vorbereitet waren oder sind, sollten Ausbildungsbetriebe im Sinne und Interesse einer effektiven Lernortkooperation zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule mit der Berufsschule und/oder der zuständigen Stelle Kontakt aufnehmen und besprechen, ob und wenn ja in welchem Umfang Ausbildungsbetriebe bei der Vermittlung theoretischer Lerninhalte unterstützen können (zB indem von den Schulen/Lehrern bereitgestellten Lerninhalte in geeigneten betrieblichen Räumen bearbeitet werden können, damit Ausbilder anstelle der Berufsschullehrer ggf. Hilfestellungen geben und ausreichende Freistellungszeiten gewährt werden können).

- 34 Sobald die Berufsschulen wieder geöffnet haben, sind die Auszubildenden verpflichtet diese wieder **regelmäßig zu besuchen** (s. § 13 Nr. 2 BBiG).

IV. Ausbildung im Homeoffice

1. Ausnahmsweise Zulässigkeit

- 35 Grds. muss die betriebliche Ausbildung im Betrieb erfolgen. Dieses folgt aus § 14 Abs. 1 Nr. 2 iVm § 28 Abs. 2 BBiG, wonach der Auszubildende den Auszubildenden selbst auszubilden hat oder einen Ausbilder ausdrücklich damit beauftragen muss, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln. Dem entnimmt die hM zu Recht, dass der Ausbilder grds. überwiegend

⁶² So aber der Hinweis einzelner IHK und HwK, s. nur IHK Hanau-Gelnhausen-Schüchtern, Corona – FAQ Ausbildung/Prüfung (abrufbar unter <https://www.hana.u.ihk.de/ausbildung/corona-faq-ausbildung-4740382>, zuletzt abgerufen am 11.4.2020).

selbst in der Ausbildungsstätte und damit vor Ort anwesend sein muss.⁶³ Der Gesetzgeber will durch den in § 28 Abs. 2 BBiG aufgestellten „Unmittelbarkeitsgrundsatz“ sicherstellen, dass der Ausbildende oder ein von ihm bestellter Ausbilder die Auszubildenden vor Ort ordnungsgemäß anleitet und ihre Arbeitsergebnisse kontrolliert. Damit verträgt es sich grds. nicht, wenn der Auszubildende seine Ausbildung nicht im Betrieb, sondern im **Homeoffice** absolviert. Sofern jedoch eine Ausbildung im Betrieb wegen der damit einhergehenden (erhöhten) Ansteckungsgefahr nicht möglich ist (zB weil der Ausbildungsbetrieb im Zuge des „Shut downs“ geschlossen werden musste oder der Arbeitgeber/Ausbilder zwar den Ausbildungsbetrieb nicht schließen musste, aber zur Vermeidung einer Ansteckung im Betrieb und einer damit einhergehenden Quarantäne bzw. Erkrankungswelle nahezu alle seine Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten lässt), wird man ausnahmsweise eine Ausbildung im Homeoffice auch für Auszubildende als zulässig erachten können.

Voraussetzung bzw. Bedingung ist, dass betrieblich eine Ausbildung im Homeoffice möglich ist. Dazu gehört in der Regel, dass eine **geeignete technische Ausstattung** (Internetanbindung, PC/Laptop, geeignete Software) sowohl für die Auszubildenden wie die Ausbilder vorhanden ist und die für das Erlernen des Ausbildungsberufs zu vermittelnden Inhalte für eine Vermittlung im Homeoffice geeignet sind. Gerade für handwerkliche Ausbildungsberufe wird eine Ausbildung im Homeoffice iaR nur für kürzere Zeiträume denkbar sein, da die praktische Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten im Mittelpunkt der Ausbildung steht. Hinzu kommt, dass nicht alle Auszubildenden zu Hause geeignete (räumliche, ggf. auch soziale) Möglichkeiten haben, ungestört zu Hause zu Lernen. Im Ergebnis kann eine Ausbildung aus/im Homeoffice nur eine Übergangslösung sein und sollte auch nur für das Vertiefen von bereits erworbenen Ausbildungsinhalten angewendet werden. 36

***Hinweis:** Ausbilder sollten bei einer Ausbildung aus/im Homeoffice einen engen Kontakt zu den Auszubildenden halten (etwa per E-Mail, Chat, Videokonferenz) um sicherzustellen, dass Auszubildende mit der neuen Situation gut zu Recht kommen, ob sie Lernfortschritte machen und die Ausbildungsinhalte so gut wie möglich vermittelt werden.*

Soweit im Ausbildungsbetrieb ein **Betriebsrat** und eine Jugendauszubildendenvertretung besteht, sind diese rechtzeitig über eine pandemiebedingte, vorübergehende Durchführung der Ausbildung im Homeoffice zu informieren (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). 37

***Hinweis:** Da die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung und damit auch die Einhaltung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes von den zuständigen Stellen überwacht wird, sollten Ausbildende vorab mit der für sie zuständigen Stelle sprechen und das Vorgehen abstimmen.*

⁶³ HK-BBiG/Pepping → § 28 Rn. 18 mwN.

2. Führen des Ausbildungsnachweises („Berichtsheftes“) auch im Homeoffice

- 38 Die Pflicht des Auszubildenden, einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen (§ 13 S. 2 Nr. 7 BBiG) und die Pflicht des Ausbildenden, den Auszubildenden zum Führen des Ausbildungsnachweises anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen (§ 14 Abs. 2 BBiG), bleibt auch bei einer Ausbildung im Homeoffice bestehen. Die Vorlage eines vom Ausbilder wie Auszubildenden unterzeichneten Ausbildungsnachweises ist nach § 43 Abs. 1 Nr. 2, Hs. 2 BBiG Voraussetzung für die **Zulassung zur Abschlussprüfung**, dient es doch auch als Nachweis für die Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Auszubildende während der Ausbildung erworben hat.⁶⁴ Gerade wenn nun Ausbildungsabschnitte nicht im Betrieb durchgeführt werden können oder Unterrichtseinheiten und -zeiten der Berufsschule ausfallen müssen bzw. online durchgeführt werden müssen, ist das Vermerken der im „Homeoffice“ durchgeführten und erlernten Dinge wichtig und hilfreich. Da der Ausbildungsnachweis vollständig und wahrheitsgemäß zu führen ist, sind auch coronabedingt ausgefallene Ausbildungsinhalte und Ausbildungs- bzw. Unterrichtseinheiten im Ausbildungsnachweis zu vermerken.⁶⁵ Dieses hilft auch bei der Entscheidung der zuständigen Stelle, ob coronabedingt auftretende Fehlzeiten zulassungsschädlich sind oder nicht (→ Rn. 92 ff.).

V. Vorzeitige Beendigung einer Auslandsausbildung

- 39 Nach § 2 Abs. 3 BBiG können im Einvernehmen zwischen Ausbildendem und Auszubildenden Teile der Berufsausbildung auch im Ausland durchgeführt werden.⁶⁶ Unter der Voraussetzung, dass die Tätigkeit im Ausland dem Ausbildungsziel dient, wird diese nach § 2 Abs. 3 S. 1 BBiG als Teil der Berufsausbildung angesehen. Die Gesamtdauer des **Auslandsaufenthalts** soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten (§ 2 Abs. 3 S. 2 BBiG). Bei einer dreijährigen Berufsausbildung ist dementsprechend ein bis zu neunmonatiger Auslandsaufenthalt, der auch in mehrere kürzere Auslandsausbildungsabschnitte aufgeteilt werden kann, möglich.⁶⁷ Da der Auslandsabschnitt das Ausbildungsverhältnis (mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten) nicht unterbricht, bestehen die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag für den Ausbildenden wie etwa die Vergütungspflicht, aber auch die Pflichten aus §§ 13, 14 BBiG (und damit auch die Pflicht aus § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG, den Auszubildenden vor Gesundheitsgefahren zu schützen) fort.⁶⁸ Gleiches gilt für die Anforderung an eine Eignung der Ausbildungsstätte.⁶⁹

64 Zum Ausbildungsnachweis als berufspädagogisches Regel- und Nachweisinstrument s. HK-BBiG/Banke/Pepping → § 13 Rn. 30.

65 Zu den Mindestanforderungen an Inhalt und Führen des Ausbildungsnachweises s. Empfehlung Nr. 156 des Hauptausschusses des BiBB v. 8.10.2018 (dazu HK-BBiG/Banke/Pepping → § 13 Rn. 30).

66 ErfK/Schlachter BBiG § 2 Rn. 2, HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 2 Rn. 14 mwN.

67 ErfK/Schlachter BBiG § 2 Rn. 2, HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 2 Rn. 14.

68 ErfK/Schlachter BBiG § 2 Rn. 2, HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 2 Rn. 13 mwN.

69 HK-BBiG/Pepping → § 27 Rn. 42 mwN.

Die Durchführung von Auslandsaufenthalten haben die zuständigen Stellen in geeigneter Weise zu überwachen und zu fördern (§ 76 Abs. 3 S. 1 BBiG), wobei bei einem mehr als achtwöchigen Auslandsaufenthalt ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan erforderlich ist (§ 76 Abs. 3 S. 2 BBiG). Für die Dauer des Auslandsaufenthalts muss sich der Auszubildende von der Berufsschulpflicht jedoch freistellen lassen.⁷⁰

Befinden sich Auszubildende bei Ausbruch der Corona-Pandemie im Ausland, stellt sich wie bei entsendeten Arbeitnehmern die Frage, ob diese **vorzeitig zurückgeholt** werden müssen. Dieses muss jedenfalls für Länder gelten, für die das Auswärtigen Amtes (AA), eine entsprechende Empfehlung der World Health Organisation (WHO)⁷¹ oder des Robert-Koch-Instituts (RKI)⁷² eine sog. Reisewarnung ausgegeben hat (sog. Risikoländer).⁷³ In diesem Fall ist die Erbringung der Arbeitsleistung in diesen Ländern nach behördlicher Einschätzung mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit verbunden, weshalb entsendete Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsrecht (§ 273 Abs. 1 BGB) und auch einen Anspruch auf (vorübergehende) Rückkehr haben.⁷⁴

Mit Blick darauf, dass sich das Coronavirus weltweit ausbreitet, nahezu alle Länder Einreisebeschränkungen verfügt haben, das AA eine weltweite Reisewarnung für alle nicht notwendigen touristischen Reisen bis mindestens Ende April herausgegeben sowie eine Rückholaktion für deutsche Urlauber gestartet hat⁷⁵ und für Auszubildende ein ggü. dem Arbeitsverhältnis gesteigertes Schutzbedürfnis von Auszubildenden und spiegelbildlich eine entsprechende Fürsorgepflicht des Ausbildenden besteht (s. § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG),⁷⁶ sollten Auszubildende, die derzeit einen Auslandsaufenthalt durchführen, (soweit noch nicht erfolgt) umgehend zurückgeholt werden. Diesbzgl. stellt sich bei Arbeitnehmern wie bei Auszubildenden natürlich schnell die Frage, wer denn die **Kosten** einer solchen Zurückholung zu tragen hat. Dieses wird sich spiegelbildlich danach richten, wer die Reise- und Unterbringungskosten für den Auslandsaufenthalt trägt. Soweit die Vertragsparteien diesbzgl. keine Vereinbarung getroffen haben, wird

70 HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 2 Rn. 17 mwN.

71 Abrufbar unter <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/travel-advice> (zuletzt abgerufen am 17.4.2020).

72 Abrufbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html (zuletzt abgerufen am 17.4.2020). Dort finden sich auch Hinweise wie Links zu Corona und Reiseverkehr.

73 Das AA spricht Reisewarnungen aus, wenn generell vor Reisen in diese Regionen gewarnt werden muss. Insofern werden auch die dort lebenden Deutschen aufgefordert, das Land zu verlassen. Bloße Sicherheitshinweise für Länder reichen hingegen nicht aus, um ein Zurückbehaltungsrecht und einen Anspruch auf Rückkehr begründen zu können, s. BDA (Hrsg.), Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis, Stand 28.2.2020, 7.

74 Bonanni ArbRB 2020, S1, Heft 3, 1 (2); BDA (Hrsg.), Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis, Stand 28.2.2020, 7, so auch schon Besen B+P Arbeitsrecht 9/09, 595 (596) zur Schweinegrippe.

75 Das AA hatte zunächst am 9.4.2020 eine Reisewarnung bis Ende April ausgesprochen. Es hat diese am 27.4.2020 erst einmal bis zum 14.6.2020 verlängert. Die Reisewarnung ist abrufbar unter <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762> (zuletzt abgerufen am 17.4.2020).

76 S. nur HK-BBiG/Pepping → Einl. Rn. 13.

man grds. den Auszubildenden als verpflichtet ansehen, die Reisekosten selbst zu tragen. Anders ist dieses nur – wie bei Arbeitnehmern –, wenn nur durch die Ausbildung im Ausland (weil die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Ausbildungsinhalte nur dort vermittelt werden können) die Ausbildungspflicht aus § 1 Abs. 3 iVm § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG erfüllt werden kann. Das aber wird nur in wenigen Ausnahmefällen der Fall sein.⁷⁷

Hinweis: Liegt ein solcher Ausnahmefall vor, dh konnten die Ausbildungsinhalte nur durch eine Ausbildung im Ausland vermittelt werden, führt eine Rückholung dazu, dass dieser Teil der Ausbildung – zumindest zurzeit – nicht vermittelt werden kann. Neben den Kosten der Rückholung muss sich der Ausbildende dann auch darum kümmern, dass diese Ausbildungsinhalte später oder woanders vermittelt werden.

- 42 Im Fall der Rückkehr sollte der Auszubildende – wie bei der Rückkehr von Arbeitnehmern aus Risikoländern – vorsorglich für die Dauer der Inkubationszeit gebeten werden, zu Hause in **vorsorglicher Quarantäne** zu bleiben. Eine entsprechende Verpflichtung wie Befugnis des Ausbildenden folgt aus § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG bzw. § 10 Abs. 2 BBiG iVm §§ 241 Abs. 2, 618 BGB (Hinweis → Rn. 10). Die Vergütung ist in diesen Fällen fortzuzahlen, beruht die Freistellung doch auf einer vorsorglichen Entscheidung des Ausbildenden (§ 615 BGB).⁷⁸ Ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung würde im Übrigen auch aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG folgen.
- 43 Soweit ein Auslandsaufenthalt geplant aber **noch nicht angetreten** wurde, sollte dieser erst durchgeführt werden, wenn sich die Situation so entspannt hat, dass ein solcher für das betreffende Land gefahrlos durchgeführt werden kann.

VI. Vorübergehende Schließung des Ausbildungsbetriebs; Verhängung einer Quarantäne über den Ausbildungsbetrieb

1. Infektionsbedingte Schließung des Ausbildungsbetriebs

- 44 Wird der Ausbildungsbetrieb durch die zuständige Behörde gestützt auf § 28 Abs. 1 S. 1 und 2 IfSG vorübergehend geschlossen, weil im gesamten Betrieb oder für Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs ein **konkretes Infektionsrisiko** besteht (zB weil es Infektionsfälle im Betrieb gab), haben Auszubildende nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Ob Arbeitgeber bei einer coronabedingten behördlichen Betriebsschließung nach § 615 S. 1 und 3 BGB zur Fortzahlung des Entgelts nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre verpflichtet sind, ist umstritten. Nach einer Meinung verwirklicht sich bei einer infektionsbedingten Schließung iaR nicht das spezifische Betriebsrisiko, sondern ein allgemeines Risiko (wie zB bei Erdbeben, Überschwemmungen, Bränden, Unglücksfällen sowie extremen Witterungsverhältnissen). Sie stellen sich für den Arbeitgeber grds. als „höhere Gewalt“ dar, so dass er von der Leistungsverpflichtung frei wird. Nach anderer Meinung

⁷⁷ Zur Kostentragungspflicht bei Auslandsaufenthalten s. ErfK/Schlachter § 2 Rn. 2, HK-BBiG/Maring → § 19 Rn. 8 mwN.

⁷⁸ So für Arbeitnehmer zu Recht Bonanni ArbRB 2020, S1, Heft 3, 1 (1).

gehören auch Infektionen (wie sonstige krankheitsbedingte Ausfälle) noch zum Betriebsrisiko. Jedenfalls für die Betreiber von Kindergärten und Kindertagesstätten sowie anderen in § 33 IfSG aufgeführten Gemeinschaftseinrichtungen wird man darin noch die Verwirklichung eines Betriebsrisikos sehen müssen.

Einigkeit besteht jedenfalls dahin gehend, dass Arbeitgeber auch nach behördlicher Betriebsschließung gezahlte **Lohnkosten** nach § 56 Abs. 1 IfSG von der zuständigen Behörde als Entschädigung gelten machen können, erfolgt die Schließung doch aufgrund einer nach dem IfSG ausgesprochenen Schutzmaßnahme. 45

Für Auszubildende enthält § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG für Fälle, in denen die Ausbildung ausfällt, sich aber die Auszubildenden bereithalten, eine zeitlich auf sechs Wochen befristete **Fortzahlungsregelung** bereit. Der Gesetzgeber wollte Auszubildenden in Bezug auf die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bewusst eine stärkere Stellung einräumen, als sich dieses aus allgemeinen Gesetzen ergeben würde; als *lex specialis* geht sie deshalb anderen gesetzlichen Fortzahlungsansprüchen vor und kann – anders als zB § 616 BGB – nicht zum Nachteil des Auszubildenden abbedungen werden.⁷⁹ Letztlich ist die Sicherung einer Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für sechs Wochen Ausdruck dessen, dass die Ausbildungsvergütung keine reine Vergütung darstellt, sondern auch dem Lebensunterhalt dient.⁸⁰ 46

Der Gesetzgeber hat in § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG bewusst offen gelassen, aus welchen Gründen die Berufsausbildung ausfällt. Infrage kommen hier insbes. Gründe, die dem **Risikobereich** des Auszubildenden zuzuordnen sind (zB wirtschaftliche, betriebstechnische Gründe, aber auch Betriebsinspektionen von Behörden oder sonstige behördliche Anordnungen).⁸¹ Sie ist aber nicht auf Gründe beschränkt, die dem Risikobereich bzw. Betriebsrisiko des Arbeitgebers bzw. Auszubildenden zuzuordnen sind. Dafür spricht der einen stärkeren Schutz des Auszubildenden bezweckende Sinn und Zweck der Vorschrift. Folglich ist auch ein Verschulden des Auszubildenden nicht erforderlich.⁸² Nach hier vertretener Auffassung sind Auszubildende damit weiter zur Zahlung der Ausbildungsvergütung für die Dauer von sechs Wochen verpflichtet.

Soweit Auszubildende zur Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG verpflichtet sind, scheidet ein **Entschädigungsanspruch** nach § 56 Abs. 1 IfSG mangels Verdienstaustausch aus. Auszubildende können die Kosten damit nicht im Wege des Entschädigungsanspruchs geltend machen. 47

Ist der Ausbildungsbetrieb über einen längeren Zeitraum geschlossen, kann die nach §§ 27, 33 BBiG erforderliche **Geeignetheit** des Ausbildungsbetriebs entfallen. Das ist in der Regel bei konkreten, aufgrund aufgetretener Infektions- und Verdachtsfällen ausgesprochener Betriebsschließungen 48

79 ErfK/Schlachter BBiG § 19 Rn. 1, 5; HK-BBiG/Maring → § 19 Rn. 2 mwN.

80 HK-BBiG/Maring → § 19 Rn. 2 mwN: „Vorschrift ist vornehmlich durch soziale Erwägungen bestimmt“. Zu den Zwecken der Ausbildungsvergütung HK-BBiG/Maring → § 17 Rn. 9 mwN.

81 ErfK/Schlachter BBiG § 19 Rn. 5, HK-BBiG/Maring → § 19 Rn. 9 mwN.

82 HK-BBiG/Maring → § 19 Rn. 9 mwN.

(„Betriebsquarantäne“) nicht der Fall, werden diese doch iaR für die Dauer der Inkubationszeit und erfolgten Desinfektion der Betriebsräume (so wie ggf. zusätzlich zu ergreifender Schutzmaßnahmen) ausgesprochen.

2. Vorübergehende Schließung des Ausbildungsbetriebs aufgrund Allgemeinverfügung oder Rechtsverordnung

- 49 Zur Verlangsamung der Infektionsrate wurden von den Bundesländern und ihren Behörden mittels entsprechender Rechtsverordnungen und Allgemeinverfügungen zahlreiche Betriebe geschlossen. Grund hierfür waren nicht konkrete Infektions- oder Infektionsverdachtsfälle, sondern die **Eindämmung der Ausbreitung** der Infektion als solcher. Insbes. Betriebe der Gastronomie, Hotellerie, Touristik- und Reiseunternehmen, Fitnessstudios und allgemein der Einzelhandel waren und sind in Teilen – trotz der zwischenzeitlich vorgenommenen ersten Lockerungen des „Shut downs“ betroffen (jedenfalls wenn über 800 m², wobei die Zulässigkeit eines solchen auf die Größe des Einzelhandelsgeschäfts gestützten Verbots von den Verwaltungsgerichten unterschiedlich beurteilt wird⁸³).
- 50 Es ist umstritten, ob auch in Fällen einer auf einer Allgemeinverfügung bzw. Rechtsverordnung allgemein ausgesprochenen Betriebsschließung ein **Entschädigungsanspruch** nach § 56 Abs. 1 IfSG greift. Dem Wortlaut nach greift er nur für konkrete Maßnahmen, die die zuständige Behörde nach § 28 Abs. 1 iVm §§ 30, 31 IfSG verhängt. Vertreten wird, dass die Regelung in solchen Fällen analog anzuwenden sei.⁸⁴ Für Auszubildende ist dieser Streit aber nicht relevant. Denn soweit Auszubildende zur Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG verpflichtet sind, scheidet ein Entschädigungsanspruch mangels Verdienstauffalls aus (→ Rn. 44, 47). Nur wenn die Betriebsschließung über sechs Wochen andauert, kommt ein Entschädigungsanspruch in Betracht, ist doch der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung auf sechs Wochen beschränkt. In diesem Fall ist dieser nach § 56 Abs. 2 S. 3 IfSG der Höhe nach allerdings auf das Krankengeld beschränkt.

Da Arbeitgeber bzw. Auszubildende nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG ebenfalls für die Dauer von sechs Wochen im Entschädigungsfall an ihre Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden die Entschädigung für die zuständige Behörde auszahlen, ist in dem Fall die Entschädigung direkt vom Auszubildenden bei der **zuständigen Behörde** zu beantragen. Zulässig ist es aber, dass der Aus-

83 Als rechtswidrig haben dieses zB in Eilverfahren das VG Hamburg 22.4.2020 – 3 E 1675/20, wiedergegeben von Lorenz in Legal Tribune Online v. 22.4.2020 (abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/vg-hamburg-corona-schliessung-geschaeft-mehr-als-800-qm-unzulaessig/>, zuletzt abgerufen am 10.5.2020) und der Bayrische VGH 27.4.2020 – 20 NE 20.793, wiedergegeben in Legal Tribune Online v. 27.4.2020 (abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/bayerischer-verwaltungsgerichtshof-20ne20793-verkaufsflaechenregel-800-qm-verfassungswidrig-gleichheitssatz-ungleichbehandlung-coronamassnahmen-bayern-laden-oeffnungen/>, zuletzt abgerufen am 10.5.2020).

84 So zB Weller/Lieberknecht/Habrigh NJW 2020, 1017 (1019); wohl auch Bonanni ArbRB 2020 S1, Heft 3, 1 (4) und auch Scheifele in Der Betrieb: Themenspezial Coronavirus – Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus, 4 (die aber beide offen lassen, ob § 56 Abs. 1 IfSG unmittelbar oder analog anzuwenden ist).

bildende sich den Entschädigungsanspruch vom Auszubildenden abtreten lässt (§§ 398 ff. BGB) und diesen dann bei der Behörde aus abgetretenem Recht geltend macht.

Ist der Ausbildungsbetrieb über einen längeren Zeitraum geschlossen (so zu befürchten für Betriebe der Gastronomie, Hotellerie und von Sport- und Fitnessanlagen), kann die **Ausbildungseignung** des Betriebs iSd § 27 BBiG entfallen. Die zuständige Landesbehörde muss dann nach §§ 27, 33 BBiG die Ausbildung untersagen. Zu prüfen und zu versuchen ist indes, ob die Ausbildung nicht anderweitig aufrechterhalten werden kann.

Hinweis: Mitunter bietet auch die zuständige regionale Stelle (IHK oder HwK) ein Ersatzangebot an. Zum Teil haben Bundesländer Regelungen erlassen, die insbes. für Abschlussjahrgänge eine Fortführung der Ausbildung unter Auflagen ermöglichen. So hat zB das Ministerium für Arbeit und Soziales NRW (MAGS) auf Grundlage der Coronaschutzverordnung NRW (§ 3 Abs. 2, → Rn. 106) per Allgemeinverfügung v. 27.4.2020 den Betrieb von Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) und die Durchführung von Prüfungen in der beruflichen Bildung unter bestimmten Auflagen (ua Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern und Begrenzung des Aufenthalts in der Bildungsstätte auf eine Person pro 10 qm) für zulässig erklärt (MBl. NW 2020, 215 aff.). Sie gilt entsprechend für Bildungsangebote der höher qualifizierenden Berufsbildung in den Überbetrieblichen Bildungsstätten, insbesondere für Meistervorbereitungslehrgänge, sofern die Berufsabschlussprüfung der höher qualifizierenden Berufsbildung bis zum 31.10.2020 erfolgt. Oder die Allgemeinverfügung des MAGS zur Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen an den Schulen des Gesundheitswesens in NRW v. 10.5.2020 (MBl. NW 2020, 235 aff.).

VII. „Zwangsurlaub“, (bezahlte oder unbezahlte Freistellung), Einbeziehung in Kurzarbeit, pandemiebedingte Kündigung des Ausbildungsverhältnisses, Insolvenz des Ausbildungsbetriebs

1. Urlaubsanordnung („Zwangsurlaub“)

Wie Arbeitnehmer können auch Auszubildende nicht einfach in „Zwangsurlaub“ geschickt werden. Auszubildende unterfallen nach § 2 Abs. 1 BUrlG ebenfalls dem BUrlG.⁸⁵ Dieses legt in § 7 BUrlG fest, dass der Arbeitgeber (Ausbildende) Urlaub gewähren muss (also weder Arbeitnehmer noch Auszubildende Urlaub eigenmächtig nehmen können, § 7 Abs. 2 S. 1 und Abs. 3 S. 1 BUrlG: „gewähren“). Nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG müssen Auszubildende bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die **Urlaubswünsche** des Auszubildenden berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer bzw. Auszubildender, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG. Letzteres dürfte bei Auszubildenden idR ausgeschlossen sein, steht bei Auszubildenden doch die Vermittlung von Ausbildungsinhalten und nicht der Arbeitseinsatz im Vordergrund. Als entgegenstehende betriebliche Belange müssen aber zB **Betriebsferien** gelten. Schickt ein Ausbildungsbetrieb wegen des Coronavi-

⁸⁵ HK-BBiG/Banke/Pepping → § 10 Rn. 27.

rus (und dadurch ausgelöste Betriebsstörungen wie zB Lieferengpässen ua)⁸⁶ mit Zustimmung eines bei ihm bestehenden Betriebsrats (s. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG)⁸⁷ die Arbeitnehmer (und damit auch Ausbilder iSd § 28 Abs. 2 BBiG und betriebliche Fachkräfte iSd § 28 Abs. 3 BBiG („Ausbildungshelfer“) in den Urlaub, besteht auch ein berechtigter Grund, abweichende Urlaubswünsche von Auszubildenden abzulehnen. Heißt: Nur wenn der Ausbildungsbetrieb Betriebsferien hat bzw. seine Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats in Betriebsferien bzw. einen „Zwangsururlaub“ schickt, wird man – sofern einem solchen der Betriebsrat ebenfalls zugestimmt hat – auch für Auszubildende Betriebsferien anordnen (und sie damit abweichend von ihren Urlaubswünschen in den „Zwangsururlaub“ schicken) können.⁸⁸

- 53 Zu beachten ist, dass nach der Rspr. auch bei der Anordnung von Betriebsferien noch ein nennenswerter Teil des Urlaubs (Faustformel: 2/5 des Urlaubsanspruchs) zur eigenen Verwendung bzw. Verteilung verbleiben muss.⁸⁹ Zudem ist nach hM eine angemessene **Ankündigungsfrist** einzuhalten. Was angemessen ist, wird man auch hier „im Lichte von Corona“ auslegen müssen. Heißt: Man wird in diesem Fall eine Ankündigungsfrist auch von wenigen Tagen genügen lassen müssen.

86 Es ist umstritten, ob Auftragsmängel oder Betriebsablaufstörungen als „entgegenstehende dringende betriebliche Gründe“ iSd § 7 Abs. 1 BUrlG anzusehen sind, da der Arbeitgeber das sog. Betriebsrisiko trägt. Das LAG Düsseldorf hat bei einem Zahnarzt, der keine Urlaubsvertretung für sich durch einen anderen Zahnarzt wollte und deswegen für seine Zahnarthelferinnen Betriebsferien angeordnet hat, schon den Wunsch des Zahnarztes, keine Vertretung zu wollen, als ausreichend angesehen, s. LAG Düsseldorf 20.6.2002 – 11 Sa 378/02, DB 2002, 2171. Aus dem Umstand, dass die Bundesagentur für Arbeit das Coronavirus als unabwendbares Ereignis iSd § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III anerkannt hat (s. nur Grimm ArbRB 4/2020, 97 (97) sowie <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>, zuletzt abgerufen am 19.4.2020), um in diesen Fällen Kurzarbeitergeld zahlen zu können, wird man darin auch einen dringenden betrieblichen Grund iSd § 7 Abs. 1 BUrlG ansehen müssen. Es wäre ein Wertungswiderspruch, den Arbeitgeber zur Anordnung von Kurzarbeit und Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld berechtigt zu sehen, ihm aber die Anordnung von Betriebsferien zu verweigern.

87 Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird, ein (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht. Hierzu gehört auch die Frage, ob für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen Betriebsferien angeordnet werden, s. BAG 9.5.1984 – 5 AZR 412/81, BAGE 46, 1 = NZA 1984, 162. Da Auszubildende nach § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG als „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ als Arbeitnehmer iSd BetrVG anzusehen sind, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch auf diese, s. HK-BBiG/Banke/Pepping → § 10 Rn. 27.

88 Soweit Betriebe die Jahresurlaubsplanung für ihre Belegschaft bereits vor Corona abgeschlossen und bereits genehmigt hatten, scheiden Betriebsferien als geeignetes Mittel von vornherein aus.

89 S. BAG 28.7.1981 – 1 ABR 79/79, BAGE 36, 14 = NJW 1982, 959 = DB 1981, 2621. Das BAG hat darin eine Betriebsvereinbarung, mittels der Betriebsferien im Umfang von 3/5 des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer angeordnet wurde, als wirksam angesehen.

2. Gleitzeitabbau/-nutzung

Ähnliches gilt für den Abbau von **Überstunden**. Der Auszubildende selbst oder auch der Betriebsrat können eine Vereinbarung mit dem Ausbildenden treffen. IaR haben Betriebe dazu Betriebsvereinbarungen, die den Aufbau und Abbau von Gleitzeitstunden regeln und zu beachten sind. Viele Unternehmen und Betriebe haben bestehende Vereinbarungen wegen der Corona-Krise (befristet) dahingehend abgeändert, dass nicht nur Gleitzeitguthaben abgebaut, sondern auch negative Gleitzeitstunden aufgebaut werden können, die dann nach der Krise durch Überstunden und zusätzliche Schichten ausgeglichen werden können. Zu beachten ist, dass der Ausgleich von Minusstunden für jugendliche Auszubildende gar nicht (s. § 8 Abs. 1 JArbSchG)⁹⁰ und für erwachsene Auszubildende nur in begrenztem Umfang möglich ist als für Arbeitnehmer, steht doch der Ausbildungs- und nicht der Arbeitszweck im Vordergrund.⁹¹

3. Bezahlte oder unbezahlte Freistellung des Auszubildenden

Eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung des Auszubildenden verstößt gegen die Verpflichtung Ausbildender zur **Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit** (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Eine Freistellung kommt deshalb nur in den gesetzlich – entweder im BBiG (§ 15 BBiG: Teilnahme am Berufsschulunterricht, Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte) oder in anderen Gesetzen (s. zB EFZG, MuSchG, BEEG) geregelten Fällen⁹² in Betracht.

Stellt der Ausbildungsbetrieb gleichwohl (in unzulässiger Weise) Auszubildende frei, muss er dennoch die Ausbildungsvergütung in voller Höhe für die Dauer von sechs Wochen **weiterzahlen**. Dieses ergibt sich aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG . Hiernach müssen Ausbildende Auszubildenden die Vergütung für die Dauer von sechs Wochen auch dann fortzahlen, wenn die Ausbildung aus einem nicht in der Person des Auszubildenden liegenden Grunde ausfällt, der Auszubildende sich aber für die Ausbildung bereithält.

Zu beachten ist zudem, dass wenn Ausbildungsbetriebe ihre Auszubildenden von der Ausbildung **freistellen** (zB weil Ausbilder in Kurzarbeit „Null“ sind) und hierdurch Lücken in der Ausbildung entstehen, welche zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 1, Hs. 1 BBiG bzw. § 36 Abs. 1 Nr. 1 Hs. 1 HwO, → Rn. 92 ff.) oder zum Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen, sie wegen schuldhafter Verletzung ihrer vertraglichen Ausbildungspflicht dem Auszubildenden zum Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens verpflichtet sind. Vergleichbar dem Betriebsrisiko, welches Arbeitgeber tragen, tragen Ausbildende das sog. Ausbildungsrisiko.

⁹⁰ Dazu HK-BBiG/Maring → § 17 Rn. 49 ff.

⁹¹ Zum Gebot eines zeitnahen Freizeitausgleichs HK-BBiG/Maring → § 17 Rn. 45 ff.

⁹² Eine Übersicht findet sich bei HK-BBiG/Banke/Pepping → 15 Rn. 19 ff.

4. Kurzarbeit

a) Für Auszubildende

- 58 Ob Auszubildende auch in Kurzarbeit einbezogen werden können, ist umstritten. Nach einer Meinung sollen die Regelungen über Kurzarbeit für Auszubildende **generell unanwendbar** sein, da das Ausbildungsverhältnis in seinen besonderen, sich von einem Arbeitsverhältnis unterscheidenden Rechten und Pflichten nicht von der Auftragslage des Betriebes abhängig sei.⁹³ Die Ausbildung muss demnach fortgesetzt werden, auch wenn der Betrieb selbst wegen Auftragsmangel kurz arbeitet.⁹⁴ Als Folge davon sind die Regelungen über Kurzarbeit auch für Ausbilder nicht anwendbar, sofern sie einen Auszubildenden zu betreuen haben und die Kurzarbeit „Null“ beträgt bzw. einen erheblichen Umfang der Arbeitszeit umfasst.⁹⁵ Nach anderer Meinung soll Kurzarbeit für Ausbilder und Auszubildende nur in ganz besonderen **Ausnahmefällen** in Betracht kommen. Soweit irgend möglich, soll danach die Ausbildung im Betrieb auch während der Kurzarbeit im Betrieb sichergestellt werden, zB durch

- eine Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte,
- eine Versetzung in eine andere Abteilung (sofern Kurzarbeit nur für bestimmte Betriebe bzw. Betriebsteile angeordnet wird),
- eine Rückversetzung in die Ausbildungs- bzw.- Lehrwerkstatt oder
- die Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen.

Erst wenn alle Mittel ausgeschöpft sind, die Ausbildung weiter zu gewährleisten, käme danach Kurzarbeit in Betracht.⁹⁶

- 59 Die sozialrechtlichen Vorschriften, namentlich die §§ 95 ff. SGB III helfen bei der Entscheidung nicht weiter. Zwar sind Auszubildende bei der Bestimmung des Schwellenwertes für die Annahme eines erheblichen Arbeitsausfalles nach § 96 Abs. 1 S. 2 SGB III nicht mitzuzählen. Hieraus kann aber nicht geschlossen werden, dass sie bei einer Einbeziehung in Kurzarbeit auch nicht **kurzarbeitergeldberechtigt** wären. Im Gegenteil: Nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Auszubildende nicht ausgeschlossen.⁹⁷ Sofern also in besonders gelagerten Ausnahmefällen, nach Ablauf der sechs Wochen, in denen Auszubildende Entgeltansprüche nach § 19 BBiG haben, die wirksame Anordnung von Kurzarbeit ausnahmsweise auch ggü. Auszubildenden in Betracht kommt, können auch sie Leistungen der Arbeitsagentur beziehen.
- 60 Jedenfalls dann, wenn der Ausbildungsbetrieb coronabedingt schließen muss (zB bei einer Ausbildung zur Friseurin/zum Friseur oder Restaurant- oder Hotelfachfrau/-mann), kann idR die Ausbildung nicht mehr aufrechterhalten werden. Wenn dann Kurzarbeit beantragt wird, wird man einen

93 So zB ErfK/Schlachter BBiG § 10 Rn. 9; Leinemann/Taubert § 10 Rn. 54 mwN.

94 AnwK-ArbR/Natzel BBiG § 10 Rn. 9.

95 Lakies § 10 Rn. 3.

96 So zB Herkert/Törtl § 10 Rn. 81 f. und BMMS BBiG 1969 § 3 Rn. 96.

97 Fachliche Weisung Kurzarbeitergeld (KUG), Stand 20.12.2018 unter Ziff. 96.28, abrufbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf (zuletzt abgerufen am 20.4.2020).

Ausnahmefall annehmen können und auch die Einbeziehung von Auszubildenden in Kurzarbeit für ausnahmsweise zulässig und möglich erachten können. Eine **Kostenreduzierung** tritt insoweit iaR nur in Bezug auf Ausbilder ein, da Auszubildende einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für mindestens sechs Wochen haben. Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen an (Kurzarbeitergeld kann Betrieben nach § 104 SGB III bis zu einer Dauer von zwölf Monaten gewährt werden), besteht – jedenfalls bei einer „Kurzarbeit Null“ mit zunehmender Dauer die Gefahr, dass wegen der Ausfallzeit das Ausbildungsziel in der vereinbarten Zeit nicht mehr erreicht werden kann. Dieses führt am Ende dazu, dass – wie die Bundesagentur für Arbeit auch in ihrer Fachlichen Weisung Kurzarbeitergeld ausführt – trotz einer grundsätzlichen Kurzarbeitergeldberechtigung – Kurzarbeit für diesen Personenkreis faktisch ausgeschlossen ist.⁹⁸

Hinweis: Wird die Ausbildung in unzulässiger Weise durch die Kurzarbeit im Betrieb beeinträchtigt, so dass Auszubildende Nachteile erleiden (zB Nichtzulassung zur Abschlussprüfung), können sie diese als Schadenersatzanspruch geltend machen. Deswegen sollte immer auch – neben einer Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit – die zuständige Stelle eingebunden werden, wenn eine Einbeziehung von Auszubildenden in Kurzarbeit erwogen wird.⁹⁹

Sollten Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden, haben sie – anders als Arbeitnehmer – nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG Anspruch auf **Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung** für mindestens sechs Wochen. Abweichend von dieser gesetzlichen Mindestdauer sehen einige Ausbildungs- und Tarifverträge sogar längere Fristen vor, die einzuhalten wären.

Hinweis: Zur Berechnung des in § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG enthaltene Formulierung „bis zur Dauer von sechs Wochen“ kann auf die zu § 3 Abs. 1 EFZG entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Danach entspricht die Zeitdauer von sechs Wochen grds. einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder – im Falle der Fünf-Tage-Woche – von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an bzw. für Ausfalltage(n). Wird „Kurzarbeit Null“ am Block angeordnet, kann Kurzarbeitergeld nach Ablauf der sechsten Woche bezogen werden, wird hingegen „Kurzarbeit 50 %“ angeordnet und die Arbeitszeit von 38 auf 19 Stunden verminderte Arbeitszeit so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von sechs Wochen nach Ablauf der 12. Woche. Kurzarbeitergeld könnte somit erst von dem darauffolgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.¹⁰⁰

⁹⁸ Fachliche Weisung Kurzarbeitergeld (KUG), Stand 20.12.2018, unter Ziff. 96.28.

⁹⁹ So zB auch die Empfehlung der Bundesagentur für Arbeit in der Fachlichen Weisung Kurzarbeitergeld (KUG), Stand 20.12.2018, unter Ziff. 95.12.

¹⁰⁰ S. Fachlichen Weisung Kurzarbeitergeld (KUG), Stand 20.12.2018, unter Ziff. 95.11.

b) Für Ausbilder

- 62 Auch für Ausbilder kann Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Ausbildende nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 iVm § 28 Abs. 2 BBiG gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht ggü. dem Auszubildenden nachkommt und das Verhältnis von Auszubildenden zu Ausbildern auch bei **Auftragsmangel** weiterhin gewahrt ist.¹⁰¹ Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch ggü. dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

5. Umstellung auf Teilzeitausbildung

- 63 Sofern gerade kleinere Ausbildungsbetriebe finanziell über einen längeren Zeitraum belastet sind, bis coronabedingte Umsatzausfälle kompensiert sind, besteht alternativ mit einer einvernehmlichen Umstellung einer Vollzeitausbildung auf Teilzeitausbildung eine alternative Möglichkeit, eine finanzielle Belastung durch bestehende Ausbildungsverhältnisse zu reduzieren, statt in voller Höhe die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen und gleichzeitig das Ausbildungsverhältnis zu erhalten. Die tägliche oder wöchentliche **Ausbildungszeit** kann hierbei um bis zu 50 % **verkürzt** und mit ihr die Ausbildungsvergütung anteilig gekürzt werden. Korrespondierend dazu verlängert sich nach § 7a Abs. 2 BBiG die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit um die Zeit, welche durch die Reduzierung der Ausbildungszeit insgesamt nicht für die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit zur Verfügung steht.
- 64 Eine Umstellung von Voll- auf Teilzeitausbildung kann nur einvernehmlich erfolgen.¹⁰² Erforderlich ist eine Änderung des bestehenden Ausbildungsvertrags (s. § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 iVm Abs. 4 BBiG) sowie die Zustimmung der zuständigen Stelle zur Eintragung des geänderten Vertrages (§ 36 Abs. 1 S. 6 BBiG).

6. Betriebsbedingte Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

- 65 Es steht zu befürchten, dass Ausbildende, deren Ausbildungsbetrieb wegen des Coronavirus bis auf Weiteres geschlossen werden musste und die wirtschaftlich – trotz der zahlreichen Hilfen – in Schieflage geraten sind, versucht sein werden, Ausbildungsverhältnisse betriebsbedingt zu kündigen, ist bei Auszubildenden doch nach hM **keine Einbeziehung in Kurzarbeit** möglich (→ Rn. 58) bzw. auch für den Fall, dass die Berufsausbildung ausfällt, die Ausbildungsvergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG für einen Zeitraum von sechs Wochen in vollem Umfang fortzuzahlen (→ Rn. 61). Steht dann noch nicht fest, wann der „Shut down“ endet und ob und in welchem Umfang nach Beendigung des „Shut downs“ die Kunden, das Geschäft und damit der Umsatz wieder zurückkommt, steht zu befürchten, dass viele Ausbildungsbetriebe davon Gebrauch machen werden.

Unter welchen Voraussetzungen eine solche zulässig ist, richtet sich danach, ob sich der Auszubildende zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündi-

101 HK-BBiG/Banke/Pepping → § 10 Rn. 33 mwN.

102 HK-BBiG/Maring → § 7a Rn. 2.

gungserklärung noch in der Probezeit befindet oder nicht (s. § 22 Abs. 1 und 2 Buchst. a BBiG).

a) Kündigung noch während der Probezeit

Während der Probezeit (deren Dauer mindestens einen und maximal vier Monate betragen kann, s. § 20 S. 2 BBiG) kann nach § 22 Abs. 1 BBiG das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten (und damit auch und gerade vom Auszubildenden) ohne Einhaltung einer Frist jederzeit gekündigt werden. Auch ist bei einer Probezeitkündigung ein **Schadensersatzanspruch** des Auszubildenden wegen vorzeitiger Auflösung des Ausbildungsverhältnisses nach § 23 S. 1 BBiG von vornherein ausgeschlossen.¹⁰³ Zu beachten ist, dass die Kündigung auch in diesem Fall schriftlich erfolgen muss, § 22 Abs. 3 BBiG.¹⁰⁴ Ein bestehender Sonderkündigungsschutz ist zu beachten.¹⁰⁵ Gleiches gilt für die vorherige Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG.¹⁰⁶ 66

b) Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis nur noch **aus wichtigem Grund** und damit außerordentlich kündigen. Als ein solcher Grund sind auch betriebsbedingte Gründe anerkannt, allerdings nur, wenn vergleichbar den für die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit Auslaufzeit (sog. Orlando-Kündigung) geltenden Grundsätzen¹⁰⁷ aufgrund der äußeren oder inneren betrieblichen Gründe die weitere Durchführung der Ausbildung trotz zumutbarer Anstrengungen unmöglich ist.¹⁰⁸ 67

Arbeitsmangel kann nur dann eine außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses rechtfertigen, wenn hierdurch die Fortsetzung der Ausbildung nicht mehr möglich ist. Das ist zB der Fall, wenn mangels Aufträgen die erforderliche praktische Ausbildung und Unterweisung nicht mehr möglich ist. Zu verlangen ist aber, dass der **Arbeitsmangel** längerfristiger Art ist, so dass eine praktische Ausbildung über einen längerfristigen Zeitraum nicht mehr möglich ist. 68

Viele Unternehmen reagieren derzeit zu Recht zunächst mit Kurzarbeit auf coronabedingte Auftragsmängel und/oder die „Shut down“ bedingte Schließung ihrer Betriebe, kann mit dieser in Verbindung mit dem von der Bundesagentur für Arbeit nach §§ 95 ff. SGB III zu gewährenden Kurzarbeitergeld vorübergehende unabwendbare Geschäftseinbrüche überbrückt werden, indem den Arbeitnehmern ein Teil der ausfallenden Lohnkosten von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt wird. Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen 69

103 S. nur ErfK/Schlachter BBiG § 23 Rn. 1; HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 8.

104 S. ErfK/Schlachter BBiG § 22 Rn. 2 und HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 9, 85 jew. mwN. Unter Rn. 7 findet sich dort auch ein Formulierungsmuster.

105 S. nur HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 11 mwN.

106 S. nur HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 93 mwN.

107 Dazu s. BAG 29.8.1991 – 2 AZR 59/91, AP Nr. 58 zu § 102 BetrVG 1972 und 5.2.1998 – 2 AZR 227/97, AP Nr. 145 zu § 626 BGB = NZA 1998, 771.

108 S. ErfK/Schlachter BBiG § 22 Rn. 2 und HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 57 jew. mwN.

für das Kurzarbeitergeld¹⁰⁹ und der auf Grundlage dessen erlassenen **Kurzarbeitergeldverordnung**¹¹⁰ die Anforderungen an die Gewährung von Kurzarbeitergeld herabgesetzt und vereinfacht.¹¹¹ Wird im Ausbildungsbetrieb kurz gearbeitet (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG iVm §§ 95 ff. SGB III), stellt das nach hM grds. keinen wichtigen Grund iSd § 22 Abs. 2 Nr. 1 dar. Das gilt auch dann, wenn die Einführung von Kurzarbeit mit Zustimmung der Bundesagentur erfolgt ist. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Ausbildungsbetrieb aufgrund von Kurzarbeit für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt („Kurzarbeit Null“) und damit die Ausbildung im Betrieb nicht mehr erfolgen kann. Denn dann fehlt der Ausbildungsstätte nach § 27 BBiG die erforderliche Eignung und eine Ausbildung muss und kann nach § 33 Abs. 1 BBiG von der nach Landesrecht zuständigen Stelle untersagt werden.¹¹²

- 70 Muss die Ausbildungsstätte gar stillgelegt oder so eingeschränkt werden, dass eine den Anforderungen des § 27 BBiG genügende Ausbildung nicht mehr möglich ist, rechtfertigt dieses ebenfalls die **betriebsbedingte Kündigung** des Ausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund. Voraussetzung ist, dass hierdurch dem Ausbildenden die Ausbildung tatsächlich unmöglich wird und der Ausbildende alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, die Ausbildung in einer anderen Ausbildungsstätte bzw. einem anderen Ausbildungsbetrieb fortzuführen.¹¹³ Die Stilllegung der Ausbildungsabteilung innerhalb des Ausbildungsbetriebes vermag hingegen keine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, da der Betrieb weiterhin aufrecht erhalten wird. Der Ausbildende kann zwar für die Zukunft die Ausbildung aufgeben, die bestehenden Ausbildungsverhältnisse muss er aber noch ordnungsgemäß zu Ende führen.¹¹⁴
- 71 Wurde das Ausbildungsverhältnis in zulässiger Weise betriebsbedingt außerordentlich gekündigt, ist der Ausbildende dem Auszubildenden wegen der vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht nach § 23 BBiG zum **Schadensersatz** verpflichtet. Ein solcher besteht nur bei einer schuldhaften vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses; ein solches liegt nicht vor, wenn das Ausbildungsverhältnis vom Ausbildenden außerordentlich gekündigt wird, weil der Ausbildende den Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen stilllegen muss und eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses damit unmöglich geworden ist iSd § 275 Abs. 1 BGB.¹¹⁵ Ausbildende sind aber nach hM aus § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG bzw. aus § 2 Abs. 3 SGB III analog verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen. Eine Verletzung dieser gesteigerten Fürsorge-

109 Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld v. 13.3.2020, BGBl. I 2020, 493.

110 Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) v. 25.3.2020, BGBl. I 2020, 595.

111 Dazu s. Grimm ArbRB 4/2020, 97 ff.

112 S. HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 62 mwN.

113 S. HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 60 mwN.

114 S. HK-BBiG/Pepping → § 22 mwN.

115 HK-BBiG/Pepping → § 23 Rn. 11 mwN.

pfligt hat zwar nicht die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge, kann aber zu Schadensersatzansprüchen führen.¹¹⁶

c) Insolvenz des Ausbildungsbetriebs

Es steht zu fürchten, dass einige Unternehmen trotz der gewährten Hilfen in naheliegender Zeit zahlungsunfähig oder überschuldet sein werden. Mit dem als Teil des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht¹¹⁷ beschlossenen **Covid-19-Insolvenzaussetzungsgesetz** (COVInsAG)¹¹⁸ hat der Gesetzgeber die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags nach § 15 a der InsO und nach § 42 Abs. 2 BGB bis zum 30.9.2020 ausgesetzt, wenn und soweit die Insolvenzreife auf den Folgen der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus (COVID-19-Pandemie) beruht. Ziel des COVInsAG ist es, die Fortführung von Gesellschaften zu ermöglichen, die durch die COVID-19-Pandemie in eine finanzielle Schieflage geraten sind und ohne dieses Gesetz insolvent wären. Ihnen soll die Zeit gegeben werden, staatliche Hilfen in Anspruch zu nehmen und mit Gläubigern und Kapitalgebern Finanzierungsvereinbarungen (zB Darlehen) und Sanierungsabreden (zB Schuldenschnitte) zu treffen, um ihre Schieflage zu überwinden.¹¹⁹

Sollte es gleichwohl zu einer Insolvenz kommen und eine solche beantragt werden (müssen), stellt die **Eröffnung des Insolvenzverfahrens** über den Ausbildungsbetrieb bzw. das Ausbildungsunternehmen allein noch keinen wichtigen Grund iSd § 22 Abs. 2 Nr. 1 dar (s. § 108 InsO). Anders ist dieses nur dann, wenn der Ausbildungsbetrieb bzw. die Ausbildungsstätte insolvenzbedingt stillgelegt (und nicht zB aus der Insolvenz an einen Erwerber veräußert wird, der das Unternehmen bzw. große Teile davon fortführt) wird und dadurch die Fortsetzung der Ausbildung nicht mehr möglich ist. Die dreimonatige Kündigungsfrist des § 113 S. 2 InsO ist auch in diesem Fall einzuhalten.¹²⁰

Auch ist eine Ausbildungsstätte nicht schon deshalb ungeeignet iSd §§ 27, 33 BBiG, wenn über das Vermögen des Inhabers oder der Inhaberin ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.¹²¹ Zwar sehen einige der nach Abs. 3 und 4 erlassenen Verordnungen dieses (noch) ausdrücklich vor. Auch die am 16.12.2015 neugefasste Empfehlung des Hauptausschusses für Berufliche Bildung zur Eignung von Ausbildungsstätten sieht dieses zu Recht jedoch nicht mehr vor. Denn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens (§ 27 InsO) beendet die Ausbildungsverträge nicht (vgl. § 108 Abs. 1 S 1 InsO). Die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten

116 HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 65 mwN.

117 Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht v. 27.3.2020 (BGBl. I 2020, 569).

118 Gesetz zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und zur Begrenzung der Organhaftung bei einer durch die COVID-19-Pandemie bedingten Insolvenz (COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz – COVInsAG) v.27.3.2020 (BGBl. I 2020, 569).

119 Zum COVInsAG s. die Beiträge von Thole ZIP 2020, 650 ff., Hölzle/Schulenberg ZIP 2020, 633 ff. und Bitter ZIP 2020, 685 ff.

120 S. Erk/Schlachter BBiG § 22 Rn. 4 und HK-BBiG/Pepping → § 22 Rn. 63 jew. mwN.

121 S. HK-BBiG/Pepping → § 27 Rn. 17 mwN.

bleiben weiter bestehen. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens tritt allerdings der **Insolvenzverwalter** an die Stelle des Ausbildenden (Arbeitgebers), § 80 Abs. 1 InsO. Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche sind an ihn zu richten. Kommt es insolvenzbedingt indessen zu einer Betriebsstillegung und damit einer Liquidation der Vermögenswerte, so dass die zur Geeignetheit erforderlichen Sachmittel nicht oder nicht mehr in der erforderlichen Gesamtheit während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses vorhanden sind bzw. sein werden, entfällt die Eignung und damit die Ausbildungsbefugnis. Die zuständige Behörde muss dann die Einstellung wie Ausbildung von Auszubildenden nach § 33 BBiG untersagen.¹²²

- 75 Auch hier gilt: Der Ausbildende (in diesem Fall der Insolvenzverwalter) ist verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen **anderen Ausbildungsbetrieb** für den Auszubildenden zu **bemühen**. Insoweit kann auf die zur betriebsbedingten Kündigung nach Ablauf der Probezeit gemachten Ausführungen (→ Rn. 71) verwiesen werden.

VIII. Zwischen- und Abschlussprüfung

- 76 Im Rahmen des allgemeinen „Shut Downs“ wurden auch die Zwischen- und Abschlussprüfungen verschoben. Die sich hieraus ergebenden Folgen betreffen nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die Ausbilder.

1. Verschieben bzw. Ausfallen der Zwischenprüfung

- 77 Nach § 48 Abs. 1 S. 1 BBiG bzw. § 39 Abs. 1 S. 1 HwO ist zur Ermittlung des Ausbildungsstandes nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung eine Zwischenprüfung durchzuführen. Viele Kammern und zuständige Stellen hatten coronabedingt Termine für Zwischenprüfungen zunächst verschoben, dann aber wegen der über die Osterferien andauernden Ausgehbeschränkungen entschieden, dass die für das Frühjahr geplanten Zwischenprüfungen **ersatzlos entfallen**, dh nicht nachgeholt werden müssen.¹²³ Grund für die Absage ist die allgemeine Vorgabe der Exekutive, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen und die insoweit von den einzelnen Bundesländern und deren Behörden gemachten Vorgaben, die es faktisch unmöglich machen, bundesweit einheitliche Prüfungen ordnungsgemäß abzuhalten. Betroffen sind alle Zwischenprüfungen, nicht aber die gestreckten Abschlussprüfungen bei einer Stufenausbildung iSd § 48 Abs. 2 Nr. 1 BBiG bzw. § 39 Abs. 2 Nr. 1 HwO. Diese werden verschoben und sobald es die Situation zulässt nachgeholt.
- 78 Grds. besteht nach § 48 Abs. 1 S. 1 BBiG bzw. § 39 Abs. 1 S. 1 HwO iVm der jeweiligen Ausbildungsordnung eine **Verpflichtung**, Zwischenprüfungen durchzuführen („ist ... durchzuführen...“). Dies ergibt sich auch aus einem Umkehrschluss zu § 48 Abs. 2 BBiG bzw. § 39 Abs. 2 HwO, der abschließend die Fälle aufführt, bei denen eine Zwischenprüfung entfällt. Auch die Befugnis der zuständigen Stellen nach § 9 BBiG bzw. § 41 HwO,

122 S. HK-BBiG/Pepping → § 27 Rn. 17 mwN.

123 S. nur <https://www.ihk-koblenz.de/bildung/aktuelles/corona-virus-und-pruefung-n-4718064> (zuletzt abgerufen am 20.4.2020).

die Durchführung der Ausbildung zu regeln, greift nur, „(s)oweit Vorschriften nicht bestehen“. Sie ist folglich subsidiär.¹²⁴ Legt die Ausbildungs- oder Prüfungsordnung keinen verbindlichen Zeitpunkt für die Durchführung der Zwischenprüfung fest, kann die zuständige Stelle einen solchen festlegen.¹²⁵ Man wird der zuständigen Stelle auch die Kompetenz zubilligen müssen, einen in der Ausbildungs- oder Prüfungsordnung bereits festgelegten Termin für die Zwischenprüfung verschieben zu können, wenn die Durchführung der Zwischenprüfung unmöglich ist (§ 275 Abs. 1 BGB analog oder als allg. Rechtsgedanke)¹²⁶ bzw. konkurrierende Rechtsgüter (hier: Schutz der Gesundheit der Prüfungsteilnehmer und Prüfer und der Bevölkerung vor einer Ausbreitung des Coronavirus) vorrangig sind. Fraglich aber ist, ob die zuständige Stelle wegen der behördlich festgelegten Ausgangsbeschränkungen und den Bemühungen, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen, ausnahmsweise auch auf die Durchführung von Zwischenprüfungen ersatzlos verzichten kann.

Dieses wird man ausnahmsweise bejahen können, ist doch die Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Prüfungsbetriebs während des „Shut downs“ und der bundesweit beschlossenen Maßnahmen Eindämmung bzw. Verlangsamung der Ausbreitung des Coronavirus nicht gegeben gewesen. Da die Zwischenprüfung als **Ausbildungsstandkontrolle** ihrem Sinn und Zweck i.a.R. zur Mitte der Ausbildung durchgeführt werden sollte, damit Auszubildender wie Ausbilder noch genügend Zeit verbleibt, festgestellte Ausbildungslücken bis zur Abschlussprüfung zu beheben,¹²⁷ führt eine Verschiebung über das Frühjahr in Verbindung mit der Notwendigkeit, zumindest die Durchführung der Abschlussprüfung zu gewährleisten, dazu, dass man eine Unmöglichkeit i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB annehmen kann.¹²⁸ Ein Rechtsnachteil entsteht den Auszubildenden hierdurch nicht. Zwar soll die Zwischenprüfung nicht nur den Auszubildenden, sondern auch den Auszubildenden eine Rückmeldung über den Ausbildungsstand und damit einen Hinweis geben, wie beispielsweise das Lernen weiter gefördert und Ausbildungsmaßnahmen so verbessert werden können, dass das Bestehen der Abschlussprüfung gewährleistet ist.¹²⁹ Anders als bei der Abschlussprüfung ergeben sich aus den Ergebnissen der Zwischenprüfung jedoch keine verbindlichen Folgen. Sie fließt als Prüfungsleistung nicht in das Endergebnis

124 HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 9 Rn. 6 ff. mwN.

125 HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 48 Rn. 5.

126 Der hinter § 275 Abs. 1 BGB stehende Grundsatz „ultra posse nemo obligatur“ bzw. des „impossibilium nulla est obligatio“ findet als allgemeiner Rechtsgrundsatz auch im Verwaltungsrecht Anwendung. S. nur § 44 Abs. 2 Nr. 4 VwVfG des Bundes, wonach die tatsächliche Unmöglichkeit einen besonderen Nichtigkeitsgrund für Verwaltungsakte darstellt. Bei der Frage, ob ein Anspruch oder eine Verpflichtung einer Behörde bestehen kann, muss er ebenfalls Berücksichtigung finden.

127 S. HK-BBiG/Maring → § 48 Rn. 5 mwN.

128 Anerkannt ist zB, dass auch bei einer begrenzten Ausbildungszeit von einem Jahr auf eine Zwischenprüfung verzichtet werden kann, s. HK-BBiG/Maring → § 48 Rn. 6 mwN. Das spricht dafür, dass bei einem Zweckentfall bzw. einer Unmöglichkeit auf die Durchführung der Zwischenprüfung ebenfalls verzichtet werden kann. Hin und wieder wird der coronabedingte Verzicht mit dem Institut des gesetzlichen Notstands (s. § 34 StGB analog) dogmatisch begründet.

129 S. nur HK-BBiG/Maring → § 48 Rn. 2, 4.

der Abschlussnote ein. Auch ist das Bestehen der Zwischenprüfung keine Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.¹³⁰ Die hM lehnt deshalb eine **Wiederholungsmöglichkeit** ab¹³¹ und spricht einer Klage von Auszubildenden gegen das Ergebnis der Zwischenprüfung das Rechtsschutzbedürfnis ab.¹³² Im Ergebnis wird man deshalb einen pandemiebedingten Verzicht als ausnahmsweise zulässig ansehen. Richtigerweise muss man dann auch auf die Teilnahme an der Zwischenprüfung als Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) verzichten müssen, war dem Auszubildenden die Teilnahme doch unverschuldet unmöglich. Nach hM ist die Zulassung zur Abschlussprüfung ausnahmsweise ohne Zwischenprüfung auch dann auszusprechen, wenn der Prüfling aus personenbedingten Gründen (zB wegen nachgewiesener Krankheit) an einer regulären Zwischenprüfung nicht teilnehmen konnte und ihm bis zu seinem Abschlussprüfungstermin die Nachholung der Teilnahme an einer Zwischenprüfung nicht möglich war.¹³³ Das muss erst Recht gelten, wenn eine Zwischenprüfung pandemiebedingt hat ausfallen müssen.¹³⁴

- 79 Der Auszubildende ist verpflichtet, an dem ursprünglich für die Zwischenprüfung vorgesehenen Termin in den Ausbildungsbetrieb zu kommen. Die in § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG enthaltene **Freistellungspflicht** für die Teilnahme an Prüfungen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften durchzuführen sind, besteht unabhängig davon, ob der Auszubildende an der Prüfung tatsächlich teilnimmt oder diese „schwänzt“. Anders ist dieses aber dann, wenn der Prüfungstermin verschoben wird oder – wie bei der Zwischenprüfung – ersatzlos entfällt und eine Teilnahme gar nicht möglich ist (arg. § 275 BGB). Insoweit kann auf die Ausführungen zu den Rechtsfolgen einer Schließung der Berufsschule (→ Rn. 32) verwiesen werden.
- 80 Eine bereits gezahlte **Prüfungsgebühr** wird von den zuständigen Stellen erstattet.

2. Verschieben der Abschlussprüfung

- 81 Die Industrie- und Handwerkskammern (IHK) und auch die Handwerkskammern und -innungen (HWK) – soweit sie zur Abnahme der Gesellenprüfung ermächtigt wurden (§ 33 Abs. 1 S. 3, Abs. 2, § 54 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 HwO) – haben die ursprünglich für April und Mai geplanten schriftlichen Abschlussprüfungen verschoben. Am 16./17.6.2020 sollen nunmehr die industriell-technischen und am 18. und 19.6.2020 die kaufmännischen schriftlichen Abschlussprüfungen stattfinden. Bis einschließlich Mai finden auch keine IHK-Fortbildungsprüfungen statt. Diese sollen zwischen Juni und August nachgeholt werden. Eine **erneute Anmeldung** zur Aus- oder Fortbildungsprüfung ist **nicht erforderlich**. Die Prüflinge werden von den zuständigen Stellen automatisch für den noch festzulegenden Termin für

130 S. HK-BBiG/Maring → § 48 Rn. 2 und → § 43 Rn. 8.

131 S. HK-BBiG/Maring → § 48 Rn. 10.

132 S. ErfK/Schlachter BBiG § 48 Rn. 1 und HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 10.

133 S. HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 9 mwN.

134 Die zuständigen Stellen haben in der Regel schon verlautbaren lassen, dass die Zwischenprüfungen als abgelegt gelten.

die Wiederholung der Prüfung vorgesehen. Auszubildende wie Fortzubildende werden von der für sie zuständigen Stelle zum neuen Prüfungstermin geladen. Der konkrete Prüfungstermin und der Prüfungsort wird mit der Ladung mitgeteilt.

Wird zur Vermeidung einer Ansteckung die Abschlussprüfung verschoben, muss der Auszubildende **in den Betrieb kommen**. Wie zur Zwischenprüfung ausgeführt (→ Rn. 79) ist der Auszubildende nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG nur verpflichtet, Auszubildende für eine stattfindende Abschlussprüfung freizustellen. 82

Wird zur Vermeidung einer Ansteckung die Abschlussprüfung verschoben, hat dieses zunächst einmal **keine Auswirkung** auf die **Dauer** des Ausbildungsverhältnisses. Dieses endet nach § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG mit Ablauf der vertraglichen Dauer, für die es eingegangen wurde. Dieses gilt auch dann, wenn die Abschlussprüfung zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelegt wurde bzw. werden konnte.¹³⁵ Dasselbe gilt, wenn der Auszubildende nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wird oder er sie gar nicht mehr ablegen will.¹³⁶ 83

Beispiel: Der Ausbildungsvertrag endet am 31.7.2020. Findet die mündliche Prüfung nach dem Ausbildungsende am 15.8.2020 statt, endet die Ausbildung trotzdem mit dem Ablauf des Ausbildungsvertrages am 31.7.2020.

Grds. sollten den Prüflingen keine rechtlichen Nachteile durch eine verschobene Prüfung entstehen. Der ausgefallene Termin wird nicht als Prüfungsversuch gewertet. Auch können sie noch die Prüfung ablegen, wenn das Ausbildungsverhältnis vorher wegen Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit nach § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG geendet ist bzw. enden sollte. Sollte das Ausbildungsverhältnis bereits vor dem neuen Prüfungstermin geendet sein, besteht in analoger Anwendung von § 21 Abs. 3 BBiG (Anspruch auf Verlängerung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung) ein Anspruch des Auszubildenden auf **Verlängerung der Ausbildungszeit** bis zum nächsten Prüfungstermin. Die pandemiebedingte Verschiebung ist mit einer Verhinderung einer Prüfungsteilnahme aus persönlichen Gründen vergleichbar, bei der Rspr. und hM ebenfalls einen Verlängerungsanspruch analog § 21 Abs. 3 BBiG annehmen,¹³⁷ weshalb auch hier eine planwidrige Regelungslücke ebenfalls zu bejahen ist. 84

Hinweis: Auszubildende, deren Ausbildung vor dem nunmehr verschobenen Prüfungstermin endet, sollten schon jetzt die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses beantragen. Der Antrag („das Verlangen“) kann formfrei gestellt werden; aus Beweisgründen sollte sich der Auszubildende den Eingang vom Ausbildungsbetrieb bestätigen lassen.¹³⁸ Das Verlängerungsverlangen kann wie folgt formuliert werden:

135 BAG 13.3.2007 – 9 AZR 494/06, AP BBiG § 14 Nr. 13; ErfK/Schlachter BBiG § 21 Rn. 2 und HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 5 mwN.

136 ErfK/Schlachter BBiG § 21 Rn. 2 und HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 5 mwN.

137 BAG 14.1.2009 – 3 AZR 427/07, NZA 2009, 738; ErfK/Schlachter BBiG § 21 Rn. 5 und HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 5 jew. mwN.

138 HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 23.

„*Sehr geehrte Damen und Herren, am ... (Datum) hat mir die zuständige Stelle bekannt mitgeteilt, dass die Abschlussprüfung ursprünglich für den xx.xx.xxxx (ursprüngliches Prüfungsdatum) wegen des Coronavirus voraussichtlich in der Zeit vom xx.xx.xxxx bis xx.xx.xxxx (voraussichtliche neue Prüfungsdaten) stattfinden wird. Der genaue Prüfungstermin soll erst noch mitgeteilt werden. Hiermit mache ich gestützt auf § 21 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes schon jetzt die Verlängerung meines Ausbildungsverhältnisses bis zum Prüfungstermin geltend. Ich bitte mir den Eingang dieses Schreibens schriftlich zu bestätigen. Mit freundlichen Grüßen ...*“

- 85 Da es sich um eine rechtsgeschäftliche Erklärung handelt, bedarf die Erklärung bei minderjährigen Auszubildenden nach §§ 106 ff. BGB grds. der **Einwilligung** des gesetzlichen Vertreters.¹³⁹ Am einfachsten ist es, wenn der gesetzliche Vertreter die Erklärung mit unterschreibt.¹⁴⁰ Wird das Ausbildungsverhältnis nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit statt und wird die Ausbildung im Hinblick auf den verschobenen Prüfungstermin tatsächlich fortgesetzt, ohne dass ein ausdrückliches Verlängerungsverlangen gestellt wurde, ist dieses idR als eine stillschweigende („konkludente“) Verlängerung der Ausbildungszeit anzusehen.¹⁴¹ Da sich hier Abgrenzungsprobleme zur konkludenten Vereinbarung eines (Überbrückungs-)Arbeitsverhältnisses bzw. gesetzliche Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 24 BBiG besteht,¹⁴² sollten auch Auszubildende darauf achten, dass ausdrücklich eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses vereinbart wird.
- 86 Die Verschiebung der Abschlussprüfung hat idR auch keine Auswirkungen auf bestehende **tarifvertragliche Übernahmeansprüche** (derartige Vereinbarungen bestehen zB in der Metallindustrie).¹⁴³ Auch eine bereits geschlossene Übereinkunft behält ihre Wirksamkeit. Voraussetzung ist jedoch, dass diese innerhalb der letzten sechs Monate vor Ende der Ausbildung geschlossen wurde (s. § 12 Abs. 1 S. 2 BBiG). Ggf. verschiebt sich jedoch der Übernahmzeitpunkt, soweit dieser nach den getroffenen Vereinbarungen auch vom Bestehen der Abschlussprüfung abhängig ist. Hieraus entstehende wirtschaftliche Nachteile (in der Regel in Form der Differenz der Ausbildungsvergütung zum Arbeitslohn). Da die Verschiebung der Abschlussprüfung jedoch auf einer Unmöglichkeit beruht, kann der Auszubildende keine Ersatzansprüche (etwa gegen die zuständige Stelle) geltend machen (→ Rn. 95).
- 87 Gleichwohl hat eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablegen der Prüfung auch Vorteile, da Auszubildende für den praktischen Teil der Prüfung iaR noch auf **betriebliche Ressourcen** zurückgreifen können muss (zB weil der Auszubildende eine betriebliche Projektarbeit durchführen muss, die aufgrund der aktuellen Situation noch nicht durch-

139 HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 23 mwN.

140 HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 23.

141 HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 5.

142 Dazu eingehend HK-BBiG/Pepping → § 21 Rn. 5.

143 Zu solchen s. HK-BBiG/Pepping → § 24 Rn. 5. Unter welchen Voraussetzungen ein Übernahmeanspruch besteht, richtet sich nach den im Tarifvertrag getroffenen Regelungen.

geführt werden konnte, der Ausbildungsbetrieb im erheblichen Maß Materialien für die praktische Prüfung zur Verfügung stellen muss oder die praktische Prüfung im Ausbildungsbetrieb durchgeführt werden muss). Diese Möglichkeit ist bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber iAR nicht mehr gegeben. Gleiches gilt uU, wenn der Auszubildende zwar mit Eingehung eines Arbeitsverhältnisses bei demselben Unternehmen verbleibt, aber den Betrieb wechseln muss.

Bereits ergangene **Gebührenbescheide** bleiben bestehen und gelten automatisch für den noch festzulegenden Termin. 88

3. Auswirkung einer Verschiebung der Abschlussprüfungstermine auf die Abgabe der praktischen Arbeiten

In den Ausbildungsprüfungen müssen für verschiedene Ausbildungsberufe auch Projektarbeiten, Reports, betriebliche Aufträge oder ähnliche **Unterlagen** eingereicht werden. Die Verschiebung des Prüfungstermins führt nicht dazu, dass sich auch die Abgabefristen für diese Arbeiten und Unterlagen verschieben. 89

Kann die **Projektarbeit** wegen der Schließung oder Einschränkung des Ausbildungsbetriebs nicht durchgeführt werden, ist mit der zuständigen Stelle abzustimmen, ob auf eine tatsächliche Realisierung des Projektes ausnahmsweise verzichtet werden, da zB das Projekt auch weitestgehend theoretisch durchgeführt werden kann. Die Abweichung vom Antrag muss in der Dokumentation beschrieben werden und vorab durch eine entsprechende Bestätigung des Betriebs der zuständigen Stelle nachgewiesen werden.

Hinweis: Sollte das im Einzelfall nicht möglich sein, müssen die betroffenen Prüfungsteilnehmer sich an die zuständige Stelle wenden, die gemeinsam mit dem Prüfungsausschuss über das weitere Prüfungsverfahren entscheidet.

4. Keine Auswirkung einer vorübergehenden Schließung der Berufsschule oder einer Einschränkung der Ausbildung im Betrieb auf den Prüfungsstoff

Einige Bundesländer haben verlautbaren lassen, dass für den Fall, dass Schulschließungen andauern sollten, jeder Schüler unabhängig von seinen Noten versetzt werden soll.¹⁴⁴ Für die Ausbildung gilt indessen: Die **Anforderungen** an die Zwischen- und Abschlussprüfung sind in den Ausbildungsordnungen beschrieben und sind (wenn diese nicht vom Gesetzgeber geändert werden) **verbindlich**, s. § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 BBiG bzw. § 26 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 HwO. Sie geben verbindlich den Rahmen für den Prüfungsgegenstand vor (s. § 38 S. 3 BBiG bzw. § 32 S. 3 HwO) und sind da- 90

¹⁴⁴ So zB Hessen, s. SZ-Online 18.4.2020, 19:09 Uhr: „Rundbrief an Schulen: Schüler sollen versetzt werden“, abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/bildung/schulen-wiesbaden-rundbrief-an-schulen-schueler-sollen-versetzt-werden-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-200418-99-748549> (zuletzt abgerufen am 20.4.2020).

mit der Prüfung bzgl. Inhalt, Umfang und Schwierigkeitsgrad uneingeschränkt zugrunde zu legen.¹⁴⁵

- 91 Sofern Auszubildende wegen mehrwöchigem Berufsschulunterrichtsausfall und/oder Einschränkungen in der betrieblichen Ausbildung die Sorge haben, dass sie die Prüfungsanforderungen nicht erfüllen können, besteht nur die Möglichkeit, einen Antrag auf **Verlängerung der Ausbildung** nach § 8 Abs. 2 BBiG bzw. § 27 c Abs. 2 HwO zu stellen. Ein Ausnahmefall ist in jedem Fall zu bejahen (→ Rn. 29) und auch begegnet eine Ermessensausübung, die pandemiebedingt generell einer Verlängerung stattgibt, keinen Bedenken (→ Rn. 29).

5. Auswirkung coronabedingter Fehlzeiten auf die Zulassung zur Abschlussprüfung

- 92 Treten Ausfallzeiten auf – sei es personenbedingt, indem zB ein Auszubildender an dem Coronavirus erkrankt oder in Quarantäne war, sei es, weil der Ausbildungsbetrieb coronabedingt im Rahmen des „shut downs“ gestützt auf § 28 IFSG und eine von den zuständigen Behörden getroffene (Allgemein-)Verfügung vorübergehend geschlossen werden musste, sei es aber auch, dass Auszubildende mangels Möglichkeit zur Fortsetzung der Ausbildung im Homeoffice „freigestellt“ hat – handelt es sich hierbei um **Fehlzeiten**, die für die Frage, ob die Ausbildungsdauer iSd § 43 Abs. 1 Nr. 1 Hs. 1 BBiG tatsächlich zurückgelegt wurde und damit eine Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgen kann, relevant sind.
- 93 Nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ist ua Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung, dass die Ausbildungsdauer entweder zurückgelegt ist oder diese oder nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet. Es reicht, wenn eine der beiden Voraussetzungen erfüllt ist.¹⁴⁶ Maßgeblich für das Zurücklegen der Ausbildungsdauer ist die im Ausbildungsvertrag vereinbarte **Ausbildungsdauer**, weshalb eine individuelle Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer iSd § 8 Abs. 1 und 2 BBiG zu berücksichtigen ist.¹⁴⁷ Zwar ist die einschlägige Ausbildungsdauer dann zurückgelegt, wenn der im Ausbildungsvertrag gem. § 11 Abs. 1 Nr. 2 BBiG niedergelegte Endzeitpunkt erreicht worden ist bzw. der Endzeitpunkt, der sich später aufgrund einer Abkürzung oder Verlängerung ergeben hat. Der alleinige zeitliche Ablauf der Ausbildungszeit ist nach hM jedoch nicht ausreichend, vielmehr ergibt sich aus dem Sinn und Zweck von § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, dass die Ausbildung vielmehr auch tatsächlich durchgeführt sein muss, dh der Auszubildende muss tatsächlich **aktiv ausgebildet** worden sein, um eine Prüfungszulassung zu erlauben.¹⁴⁸ Treten während der Ausbildung Fehlzeiten auf, findet während dieser Zeit keine tatsächlich aktive Ausbildung statt. Erreichen diese Fehlzeiten einen erheblichen Umfang, kann bzw. muss ggf. die zuständige Stelle die Zulassung

145 HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 5 Rn. 14 mwN.

146 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 4.

147 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 4.

148 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN.

ablehnen. Nur geringfügige Fehlzeiten sind hingegen unschädlich.¹⁴⁹ Wann Fehlzeiten dazu führen, dass eine Zulassung zur Abschlussprüfung abzulehnen ist, ist gesetzlich nicht geregelt. Feste Werte bzw. Grenzen gibt es nicht, vielmehr muss im konkreten Einzelfall wertend betrachtet werden, ob die Fehlzeiten das Erreichen des Ausbildungsziels gefährden. Als Faustformel gilt, dass Fehlitage, die nicht mehr als 10 % der im Berufsausbildungsvertrag vorgesehenen Ausbildungszeit ausmachen, als geringfügig angesehen werden können, jedenfalls soweit diese nicht wesentliche Ausbildungsabschnitte betreffen.¹⁵⁰ Entfallen die Fehlzeiten auf den letzten Ausbildungsabschnitt, ist in der Regel ein großer Teil der Ausbildung absolviert und damit ein wesentlicher Teil der für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit und der erforderlichen Berufserfahrung wesentliche Ausbildung bereits in den vorangehenden Ausbildungsabschnitten erfolgt.¹⁵¹ Letztlich entscheidet die zuständige Stelle im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums in jedem Einzelfall darüber, ob die Fehlzeiten das Erreichen des Ausbildungsziels gefährden und eine Zulassung zur Abschlussprüfung abzulehnen ist oder nicht.¹⁵² Irrelevant ist hierbei, ob es sich bei den **Fehlzeiten** um verschuldete oder unverschuldete Fehlzeiten handelt. Auch Fehlzeiten aufgrund Krankheit oder Arbeitsunfall können – wenn sie nicht geringfügig sind – dazu führen, dass eine Zulassung zur Abschlussprüfung abzulehnen ist.¹⁵³ Unerheblich ist auch, ob die Fehlzeiten die Berufsschulzeit oder die Ausbildungszeit im Betrieb betreffen, da der Besuch der Berufsschule im dualen System Voraussetzung für eine systematische Berufsausbildung ist und damit auch Berufsschulfehlzeiten relevant für eine Zulassung sind. Folglich sind Fehlzeiten, die wegen Corona im Betrieb oder wegen Berufsschulschließung anfallen, ohne dass eine alternative Ausbildung oder Unterrichtung stattfindet (zB in Form von Online-Unterricht → Rn. 30 f. oder Ausbildung im Homeoffice → Rn. 35), grds. zu beachten und können – je nach Dauer – auch dazu führen, dass die zuständige Stelle eine Zulassung zur Abschlussprüfung ablehnen kann bzw. muss.

Sofern von der zuständigen Stelle bereits eine Zulassung ausgesprochen war, behält diese – wie die Anmeldung zur Prüfung (→ Rn. 81) – ihre Gültigkeit. Soweit noch keine Zulassung erteilt wurde, kommt es darauf an, ob coronabedingte Fehlzeiten zusammen mit bereits eingetretenen Fehlzeiten die Faustformel von mehr als 10 % der gesamten Ausbildungsdauer (78 Tage)¹⁵⁴ überschreiten. Betragen die **Fehlitage mehr als 10 %**, aber we-

94

149 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 und ErfK/Schlachter BBiG § 43 Rn. 1 mwN. Dieses folgt sowohl aus dem Sinn und Zweck wie dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, s. HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN.

150 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN. Das VG Würzburg hat Fehlzeiten von 22,5 % und damit fast einem Viertel der Ausbildungszeit als nicht mehr geringfügig angesehen, s. VG Würzburg 6.5.2013 – W 6 E 13.379.

151 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN. Dies entspricht auch dem Rechtsgedanken des § 45 Abs. 1 und 2 S. 3 BBiG, nach dem vom Nachweis gewisser Mindestzeiten abgesehen werden kann, wenn glaubhaft gemacht ist, dass der Bewerber die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt, so zu Recht HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN.

152 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN.

153 HK-BBiG/Maring → § 43 Rn. 5 mwN.

154 Also bei einer dreijährigen Ausbildung an fünf Tagen die Woche einen Zeitraum von 78 Tagen ausmachen (3 Jahre = 156 Wochen = 780 Werktage = 78 Tage).

niger als 20 %, wird man noch eine Zulassung erteilen können, wenn das Gros der Fehltage coronabedingt auf den letzten Ausbildungsabschnitt entfallen ist. Zu beachten ist zudem, dass in vielen Fällen die Verschiebung der Termine für die Abschlussprüfung – verbunden mit einer Verlängerung der Ausbildung gestützt auf § 21 Abs. 3 BBiG analog – helfen, coronabedingt aufgetretene und dazugekommene Fehlzeiten durch eine verlängerte Ausbildung bis zum neuen Prüfungstermin zu kompensieren. Jedenfalls sollte diese Zeit einer verlängerten Ausbildung bei der Entscheidung über die Zulassung zugunsten der Auszubildenden berücksichtigt werden.

6. Keine Schadensersatzpflicht der zuständigen Stelle für Aufwendungen bzw. Schäden, die durch die abgesagten Prüfungstermine entstanden sind

- 95 Da die Verschiebung der Abschlussprüfung auf einer behördlichen Verfügung (§ 28 IFSG) bzw. einer objektiven Unmöglichkeit (§ 275 Abs. 1 BGB) beruht, liegt **kein Verschulden** der zuständigen Stelle vor. Aus diesem Grund müssen Ersatzansprüche gegen diese von vornherein ausscheiden.

7. Verfahrenserleichterungen

- 96 Mit dem geplanten Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Wettbewerbsrecht und für den Bereich der Selbstverwaltungsorganisationen der gewerblichen Wirtschaft (BT-Drs. 19/18963)¹⁵⁵ sollen für die Selbstverwaltungsgremien der Deutschen Wirtschaft und damit auch für die IHK und HwK und -Innungen Verfahrenserleichterungen geschaffen, die ua. die Möglichkeit eröffnen, Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation oder durch schriftliche Abgabe ihrer Stimme vor der Durchführung der Sitzung auszuüben. Diese sollen nach § 124 c Abs. 5 HwO nF auf Meisterprüfungsausschüsse (MPA) für zulassungspflichtige Handwerke (§ 47 HwO) gelten. So sollen nach dem § 124 c Abs. 5 iVm Abs. 1 HwO nF die MPA-Mitglieder auch nach Ablauf ihrer Amtszeit bis zur Abberufung oder bis zur Bestellung ihrer Nachfolger im Amt bleiben. Nach § 124 c Abs. 5 iVm Abs. 2 HwO nF soll der MPA-Vorsitzende auch ohne Ermächtigung in der Satzung durch Beschluss den MPA-Mitgliedern ermöglichen können, an einer Sitzung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder ohne Teilnahme an einer Sitzung ihre Stimmen vor der Durchführung oder ohne Durchführung der Sitzung in Textform gegenüber dem Vorsitzenden abzugeben. In diesem Fall ist ein Beschluss gültig, wenn alle MPA-Mitglieder beteiligt wurden und mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen bis zu dem gesetzten Termin in Textform oder ihre Stimme in der Sitzung abgegeben haben und der Beschluss mit der nach Gesetz oder Satzung erforderlichen Mehrheit gefasst wurde (§ 124 c Abs. 5 iVm Abs. 4 Nr. 1 HwO nF).

155 Der Stand des Gesetzgebungsverfahrens findet sich auf den Seiten des Dokumentations- und Informationsdienstes des Deutschen Bundestags (abrufbar unter [http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/bt?rp=http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/searchProcedures/simple_search.do?nummer=19/18963%26method=Suchen%26wahlperiode=%26herausgeber=BT](http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/bt?rp=http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/searchProcedures/simple_search.do?nummer=19/18963%26method=Suchen%26wahlperiode=%26herausgeber=BT, zuletzt abgerufen am 14.5.2020), zuletzt abgerufen am 14.5.2020).

IX. Duale Studenten

Auch duale Studenten sind – wie Auszubildende – von coronabedingten Einschränkungen berührt. Welche rechtlichen Regelungen Anwendung findet, richtet sich für diese danach, ob das BBiG auf sie Anwendung findet oder nicht. 97

Die Regelungen des BBiG gelten für dual Studierende nur dann, wenn sie ein sog. ausbildungsintegriertes duales Studium absolvieren. Bei diesem wird neben dem Studienabschluss auch ein **Berufsabschluss** erworben.¹⁵⁶ Folgerichtig finden die Regelungen des BBiG auch auf Praxisphasen, die im Ausbildungsbetrieb erbracht werden, Anwendung.¹⁵⁷ 98

Das BBiG gilt hingegen nicht für das sog. praxisintegrierte dual Studium, bei dem Studierende ausschließlich einen **akademischen Abschluss** erwerben und lediglich Praxisphasen im Betrieb erbringen. Dieses unterliegt nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ausschließlich den Hochschulgesetzen der Länder.¹⁵⁸ 99

X. BAföG

Damit BAföG-Geförderten aus pandemiebedingten Vorsorgemaßnahmen keine Nachteile entstehen, hat das BMBF in einem Erlass ggü. den für den BAföG-Vollzug zuständigen Bundesländern und ihren Ausbildungsförderungsämtern klargestellt, dass das BAföG auch dann **weiterzuzahlen** ist, wenn die betreffende Bildungseinrichtung wegen der Pandemie geschlossen werden muss. Zu beachten ist, dass sobald Lehrgangsanbieter statt Präsenzs Schulungen nun Online-Lehrangebote anbieten können, um den Lehrbetrieb aufrechtzuerhalten, ist die Teilnahme an diesen Online-Lehrangeboten im Sinne der Förderungsvoraussetzungen verpflichtend. 100

Fällt die Prüfung aus und wird deshalb die Regelstudienzeit überschritten, wird das BAföG ebenfalls weiterbezahlt.

Hinweis: Weitere Informationen sind auf den Seiten des BMBF oder unter www.aufstiegs-bafog.de erhältlich.

XI. Arbeitsschutzanforderungen, insbes. bei einer schrittweisen Lockerung des „Shut downs“

Auszubildende sind nach dem ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Als Beschäftigte iSd ArbSchG sind auch Auszubildende anzusehen (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG). Auszubildende sind nach § 13 S. 2 Nr. 3 BBiG und §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, **arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des Ausbildenden** nachzukommen. Spiegelbildlich zur Pflicht des Ausbildenden haben Auszubildende- 101

156 HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 4 Rn. 10.

157 So zu Recht HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 3 Rn. 12 mwN.

158 HK-BBiG/Wohlgemuth/Günther → § 3 Rn. 15 mwN.

de – wie Arbeitnehmer¹⁵⁹ – einen aus § 14 Abs. 1 Nr. 5 BiBB bzw. § 10 Abs. 2 BiBB iVm §§ 241 Abs. 2, 618 BGB abzuleitenden Anspruch gegen den Ausbildenden, für angemessene Infektionsprävention zu sorgen. Verletzt der Ausbildende diese Pflicht, hat der Auszubildende ein Zurückbehaltungsrecht aus § 273 Abs. 1 BGB. Der Ausbildende ist im Annahmeverzug und hat nach § 615 S. 1 BGB die Ausbildungsvergütung fortzuführen.¹⁶⁰

- 102 Zum Schutz der Beschäftigten (und damit auch der Auszubildenden) gehört die Aufstellung eines **Pandemieplanes** und insbes. eines Hygienekonzeptes.¹⁶¹ Dazu gehören ua Regeln und Maßnahmen, die die Ansteckungsgefahr reduzieren wie zB das Tragen von Schutzmasken, das Tragen von Schutzkleidung, die Zurverfügungstellung ausreichender Desinfektionsmittel, die Verpflichtung zum regelmäßigen Desinfizieren der Hände, die Einhaltung der Abstandsgebote, eine versetzte Nutzung der Sozialeinrichtungen (so dass die Abstandsgebote auch bei der Kantinennutzung eingehalten werden können) etc. Ebenso dazu gehört, das zur Vermeidung einer Ansteckung größere Versammlungen vermieden werden und zB Schulungen nur mit einer minimalen Anzahl von Auszubildenden durchgeführt werden, Gruppen aufgeteilt werden und statt einer mehrere Schulungen in Kleingruppen durchgeführt werden. Die Schutzmaßnahmen sind im Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen und die Beschäftigten (und damit der Auszubildenden) entsprechend zu unterweisen, s. § 12 Abs. 1 ArbSchG.
- 103 Da Auszubildende in der Regel auch nicht von zu Hause arbeiten können und nur **ausnahmsweise in Kurzarbeit** einbezogen oder freigestellt werden können (→ Rn. 58 ff.), müssen im Ausbildungsbetrieb entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.
- 104 Bei der Festlegung ist ein für den Ausbildungsbetrieb gewählter Betriebsrat und ist die Jugendauszubildendenvertretung einzubeziehen und sind deren **Mitbestimmungsrechte** zu beachten (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).
- 105 Am 16.4.2020 hat Bundesarbeitsminister *Heil* gemeinsam mit dem Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Herrn Dr. *Hussy* den Arbeitsschutzstandard Covid 19, der konkrete Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise formuliert, der Öffentlichkeit vorgestellt. Rechtlich gesehen handelt es sich um eine **Empfehlung**

159 Zur Verantwortung des Arbeitgebers für die Reduzierung von Infektionsrisiken s. Groeger ArbRB-Blog 25.4.2020 – 22:45 Uhr (abrufbar unter <https://www.arbrb.de/blog/2020/04/25/die-verantwortung-des-arbeitgebers-fuer-die-reduzierung-von-infektionsrisiken/>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020).

160 Zum Leistungsverweigerungsrecht von Arbeitnehmern bei Nichtaufstellung eines Pandemieplanes bzw. Durchführung von Infektionspräventionsmaßnahmen s. Weller/Lieberknecht/Habrich NJW 2020, 1017 (1019) mwN.

161 Zum möglichen Inhalt einer Betriebsvereinbarung für den Pandemiefall s. BDA (Hrsg.), Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis, Stand 28.2.2020, 6 f. Zu möglichen Maßnahmen s. zB Bonanni ArbRB 2020 S1, Heft 3, 1 (3 f.).

der **Bundesregierung**. Sie ist gleichwohl von Arbeitgebern und Auszubildenden zu beachten. Sie beinhaltet folgende Eckpunkte:¹⁶²

1. *Arbeitsschutz gilt weiter – und muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!*
Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko – und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.
2. *Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!*
Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige, ggf. telefonische, arbeitsmedizinische Vorsorge an.
3. *Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten – in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!*
In den Betrieben werden entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.
4. *Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!*
Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.
5. *Niemals krank zur Arbeit!*
Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.
6. *Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!*
Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.
7. *Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!*

¹⁶² S. Pressemitteilung des BMAS v. 16.4.2020 (abrufbar unter https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.psm?nid=jnachr-JUNA200401152&wt_mc=pushservice&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp, zuletzt abgerufen am 21.4.2020).

Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer „Nies-/Hustetikette“ bei der Arbeit wird besonders geachtet!

8. *Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen; Risikogruppen besonders schützen!*

Viele hängen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.

9. *Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!*

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

10. *Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz „Gesundheit geht vor!“*

Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt.

- 106 Einige Bundesländer haben gestützt hierauf **Verordnungsregelungen** erlassen, die Arbeitgeber unter Beachtung dieser Empfehlung Maßnahmen für die Reduzierung von Infektionsrisiken treffen müssen. So bestimmt zB § 12 b Abs. 3 der NRW-Coronaschutzverordnung,¹⁶³ dass Selbstständige, Betriebe und Unternehmen neben der Erfüllung ihrer arbeitsschutzrechtlichen Hygiene- und Schutzpflichten auch verantwortlich für die Reduzierung von Infektionsrisiken im Sinne des Infektionsschutzgesetzes sind. Die hierbei nach dem IfSG und der Coronaschutzverordnung einzuhaltenden Hygiene- und Schutzmaßnahmen sind in der Anlage zur Coronaschutzver-

163 Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronaschutzverordnung – CoronaSchVO) in der ab dem 4.5.2020 gültigen Fassung, abrufbar unter https://www.land.nrw/sites/default/files/asset/document/2020-05-01_fassung_coronaschvo_ab_4.5.2020.pdf (zuletzt abgerufen am 2.5.2020). Die Verpflichtung wurde mit der am 16.4.2020 verkündeten und ab 20.4.2020 gültigen Fassung zunächst in § 12 a Abs. 2 CoronaSchVO abgebildet und findet sich seit Änderung der CoronaSchVO durch die Zweite Verordnung zur Änderung von Rechtsverordnungen zum Schutz vor dem Coronavirus SARS-CoV-2 v. 1.5.2020 nunmehr in § 12 b Abs. 3.

ordnung aufgeführt.¹⁶⁴ Die Einhaltung der sich aus anderen Gesetzen (so zB des ArbSchG und der auf dessen Grundlage ergangenen Rechtsverordnungen bleibt unberührt). Ob § 12 b Abs. 3 der NRW-Coronaschutzverordnung lediglich die Eigenverantwortung verdeutlichen oder eine rechtlich relevante Verantwortung, insbes., eine **Rechtspflicht** begründen soll, ist umstritten.¹⁶⁵ Jedenfalls begründet ein Verstoß gegen § 12 b Abs. 3 Coronaschutzverordnung nach § 16 Coronaschutzverordnung keine Ordnungswidrigkeit und ist folglich nicht bußgeldbewehrt. Auch wenn man der Regelung nur die Betonung der Eigenverantwortung sieht und ihr damit keine norm- bzw. pflichtenbegründende Wirkung beimisst, ist sie doch zumindest normausfüllend. Arbeitgeber (und wegen der Einbeziehung von Auszubildenden in das ArbSchG auch Auszubildende) haben entsprechend dem Ergebnis der nach § 5 ArbSchG durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften der Arbeitsstätten-Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen (s. §§ 3 Abs. 1, 4 Nr. 3 ArbSchG). Die Empfehlung des BMAS wie deren Umsetzung in der Coronaschutzverordnung und anderen Landesverordnungen begründet einen solchen „Stand der Hygiene“, der von Arbeitgebern zu beachten ist und deren Verletzung sowohl Anordnungen der Arbeitsschutzbehörden als auch ein Leistungsverweigerungsrecht bzw. bei Schädigung der Gesundheit auch **Schadensersatzansprüche** der Beschäftigten nach sich ziehen kann.¹⁶⁶

Auch für die Wiederaufnahme des (Berufs-)Schulbetriebs wie für die **Durchführung von Schul- und Studienprüfungen** und sonstiger Abschlussprüfungen in Ausbildungsberufen sind infektions-hygienische Maßnahmen zu ergreifen. Empfehlungen hierzu enthält die Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH) und des Bundesverbandes der Ärztinnen und Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (BVÖGD) Gesellschaft für Hygiene, Umweltmedizin und Präventivmedizin (GHUP) vom April 2020.¹⁶⁷ Sie beinhaltet infektions-hygienische Handlungsempfehlungen für die Gesundheitsämter zur Überwachung der Wie-

164 Die Anlage findet sich ebenfalls im Internet unter https://www.land.nrw/sites/default/files/asset/document/2020-05-01_anlage_hygiene-_und_infectionsschutzstandards_zur_coronaschvo_nrw_ab_4.5.2020.pdf (zuletzt abgerufen am 2.5.2020).

165 Dazu Groeger ArbRB-Blog 25.4.2020 – 22:45 Uhr (abrufbar unter <https://www.arbrb.de/blog/2020/04/25/die-verantwortung-des-arbeitgebers-fuer-die-reduzierung-von-infektionsrisiken/>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020), der unter Verweis auf Wortlaut und Systematik in der Norm keine Rechtspflicht des Arbeitgebers bzw. Unternehmers sieht, sondern eine Betonung der Eigenverantwortung sieht.

166 Krit. Groeger ArbRB-Blog 25.4.2020 – 22:45 Uhr (abrufbar unter <https://www.arbrb.de/blog/2020/04/25/die-verantwortung-des-arbeitgebers-fuer-die-reduzierung-von-infektionsrisiken/>, zuletzt abgerufen am 2.5.2020), wonach auch bei Nichtbeachtung der Empfehlung eine Infizierung mit SARS-CoV-2 nicht der Risikosphäre des Arbeitgebers und nicht dem Betriebsrisiko zuzurechnen, sondern Teil des allgemeinen Lebensrisikos sei, weswegen auch die DGUV im Regelfall die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls nicht als gegeben ansehen würde.

167 Im Internet ua auf den Seiten des Bundesverbandes der Ärztinnen und Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes e.V. (<https://www.bvoegd.de/bekaempfung-der-covid-19-epidemie-in-deutschland/>, zuletzt abgerufen am 13.5.2020).

dereröffnung von Schulen und der Durchführung von Prüfungen. Die hier-
nach zu beachtenden Punkte sind nachfolgend wiedergegeben:¹⁶⁸

- *Zahl und Zusammensetzung der Teilnehmer*
Die Teilnehmerzahl ist zu begrenzen in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten und der Zahl der benötigten Aufsichtspersonen. Es muss zwischen den Prüflingen und zwischen Prüflingen und Prüfern sowie den sonstigen Personen des Aufsichtspersonals ein Mindestabstand von 1,5 m eingehalten werden können. Die Teilnehmer sollten namentlich und nach Sitzplatz (auch durch Fotodokumentation möglich) registriert werden, um eine etwaige Nachbefragung bzw. Kontakt-Nachverfolgung zu ermöglichen.
Personen mit bestimmten Vorerkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (zB koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck) oder der Lunge (zB COPD), Patienten mit chronischen Lebererkrankungen), mit Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit), mit einer Krebserkrankung oder Patienten mit geschwächtem Immunsystem (zB aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch die regelmäßige Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können, wie zB Cortison) sollten Rücksprache mit ihrem behandelnden Arzt nehmen.
- *Persönliches Verhalten*
Neben Beachten der Husten- und Nieß-Etikette, der Händehygiene und der Abstandsregeln sollten keine Bedarfsgegenstände wie Gläser, Flaschen zum Trinken, Löffel etc. gemeinsam genutzt werden.
- *Ausschluss symptomatischer Teilnehmer*
Symptomatisch kranke Personen sind von der Prüfung auszuschließen. Die Beteiligten (Prüflinge und Prüfer) sollten keiner vulnerablen Gruppe angehören. Diese sind für die Prüfer und Aufsichtspersonen Alter über 60 Jahren sowie für alle Personen jeden Alters eine Begleitkrankheit oder Zustände einer Immunsuppression (nach ärztlichem Attest).
- *Gestaltung des Prüfungsraumes*
Die Gestaltung des Prüfungsraumes bietet von der Tisch- und Sitzordnung, dem Zugang zum Prüfungsraum und zum Sitzplatz, der Belüftbarkeit und dem Zugang zu Toiletten und Waschgelegenheiten die Gewähr, dass der vorgegebene Mindestabstand zwischen Prüflingen und Prüfern von 1,5 m zu jedem Zeitpunkt eingehalten werden kann. Die Handkontaktflächen wie Tische sollen leicht zu reinigen sein.
- *Erweiterte Präventivmaßnahmen durch Tragen von Masken (MNS)*
Eine erweiterte Maskenpflicht ist nur dann erforderlich, wenn die Abstandswahrung nicht eingehalten werden kann. Dies bedeutet: bei Abständen unter 1,5 m und bestimmungsgemäßer Zusammenarbeit zwischen Schülern und Lehrern kann durch das Tragen einer Maske ein gegenseitiger Schutz erzielt werden. Unter diesen Umständen ist das Tragen einer Maske sinnvoll. Sollte bei einem der Beteiligten eine COVID-19-Infektion festgestellt werden, könnte hier-durch die Zahl der Personen deutlich reduziert werden, für die eine Quarantäne ausgesprochen werden muss. Die Kriterien des BfArM „Hinweise des

¹⁶⁸ S. 9 ff. der Stellungnahme.

BfArM zur Verwendung von selbst hergestellten Masken (sog. „Community-Masken“), medizinischem Mund-Nasen-Schutz (MNS) sowie filterierenden Halbmasken (FFP2 und FFP3) im Zusammenhang mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2/Covid-19)“ werden empfohlen zu berücksichtigen (14–16).

- *Selbstkontrolle auf Symptome
Schüler, Prüflinge und Prüfer bzw. Aufsichtspersonal sollen durch eine Selbstkontrolle auf Symptome angehalten werden, im Falle auffälliger Symptome einer Atemwegsinfektion oder sonstiger Hinweise für eine akute Beschwerdesymptomatik, die für eine beginnende Covid-19-Erkrankung spricht, sofort die weitere Prüfung zu unterbrechen und sich nach Anlage eines MNS in weitere Abklärung zu begeben. Die Fiebermessung sollte mit berührungslosen Thermometern erfolgen. Die Entscheidung zur Bestätigung eines begründeten Infektionsverdachts sowie einer damit verbundenen Unterbrechung der Prüfung erfolgt in Absprache mit der Prüfungsaufsicht.*
- *Händewasch- und Händedesinfektionsmöglichkeiten
Es ist für ausreichende Hände-Waschmöglichkeiten zu sorgen. Die Sanitäranlagen müssen mindestens mit ausreichend Seifenspendern ausgestattet sein. Sie müssen unter dem Kriterium der Abstandswahrung gut erreichbar sein. Der Zugang zur Händedesinfektion sollte vor Eintritt in den Prüfungsraum und ggf. zusätzlich an gut erreichbaren Plätzen im Gebäude wie zB auf Fluren ermöglicht werden. Auf das Händeschütteln soll verzichtet werden. Die Hände sollten regelmäßig und gründlich mit Wasser und Seife über 20–30 Sekunden gewaschen werden, insbesondere nach dem Naseputzen, Niesen oder Husten. Krankheitserreger können dadurch nahezu vollständig entfernt werden. Hautverträgliche Händedesinfektionsmittel auf Alkoholbasis können bei nicht sichtbarer Verschmutzung alternativ benutzt werden.*
- *Mittel für die Händehygiene und für Reinigung und Flächendesinfektion
Bei Verwendung von Desinfektionsmitteln für bestimmte häufig von unterschiedlichen Personen berührte Flächen sollten nur VAH- gelistete Desinfektionsmittel mit begrenzter Viruzidie für alle Handkontaktflächen verwendet werden.*
- *Standards für die Sauberkeit in den Schulen bzw. Prüfräumen
Die Übertragung von SARS-CoV-2 durch kontaminierte, nicht mit Händen berührte Flächen innerhalb und außerhalb der Schulräume, den sonstigen Sozialräumen und der Außenbereiche, in denen sich Schüler, Prüflinge und Schulpersonal aufhalten, kann als unbedeutend gewertet werden, solange der Übertragungsweg über die Hände nicht gegeben ist. Der Übertragungsweg über kontaminierte Hände nach Kontakt zu kontaminierten Oberflächen ist grds. gegeben, auch wenn sein Anteil als eher gering eingeschätzt wird. Potenziell kontaminierte Flächen, die durch Händkontakte zu einer Übertragung beitragen könnten, sollen durch eine arbeitstägliche Reinigung und in zuvor definierten Bereichen (zB Handkontaktflächen, gemeinsam benutzte Tastaturen, Sanitäranlagen, Türkliniken und Treppenläufe) ggf. durch eine zusätzliche Flächendesinfektion mittels Wischdesinfektion (zB vorge-*

tränkte Wischtücher) dekontaminiert werden. Es sollten nur VAH- gelistete Desinfektionsmittel mit begrenzter Viruzidie verwendet werden.

■ **Hygieneplan**

Ähnlich wie in anderen Gemeinschaftseinrichtungen sollte über die Maßnahmen ein Hygieneplan erstellt werden, in dem die oa Details aufgeführt sind.

■ **Kommunikation der Prüfungsbedingungen unter den Präventionsauflagen**

Informationen zu den Prüfungsvoraussetzungen und den besonderen Bedingungen der Infektionsprävention sollen schriftlich zusammengefasst werden und allen Beteiligten einschließlich der Erziehungsberechtigten, des sonstigen Schulpersonals und sonstiger Personen, die sich während der Prüfungen im Schulgebäude aufhalten, ausgehändigt oder in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht werden.

Die Informationen sollen auch Empfehlungen zum Verhalten bei der An- und Abreise zum Prüfungsort sowie zum weiteren Symptommonitoring nach Prüfungsende beinhalten. Schulbusse sollten in ausreichender Frequenz betrieben werden mit ausreichendem Abstand der Sitze. Sofern dies nicht zu gewährleisten ist, sollten die Schüler entsprechend den Empfehlungen des BfArM sog. Community-Masken tragen.

- 108 Soweit Bundesländer per Allgemeinverfügung für die Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen Regelungen und Auflagen erlassen haben (zB NRW → Rn. 51), sind diese ebenfalls zu beachten.
- 109 Soweit vorstehende Schutzmaßnahmen für die Durchführung von Prüfungen beachtet werden, besteht auch eine Teilnahmepflicht der Prüflinge.¹⁶⁹ Eine Ausnahme besteht nur für solche Prüflinge, die als Risikopersonen anzusehen sind.¹⁷⁰

169 S. VG Berlin (Beschl. v. 17.04.2020, Az. 14 L 59.20, dazu Legal Tribune Online v. 17.4.2020, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/vg-berlin-14l-59-20-eilantrag-schuelerin-abgewiesen-kein-fernbleiben-abiturpruefungen-corona/>, zuletzt abgerufen am 14.5.2020) zur Teilnahmepflicht einer Schülerin an der Abiturprüfung, soweit bei dieser seuchenrechtliche Schutzmaßnahmen eingehalten sind (im Fall Berlin die Vorgabe der Berliner Senatsverwaltung ua. zur Einhaltung von Mindestabständen, Höchstzahl von Schülern in Prüfungsräumen, zeitversetztes Betreten des Prüfungsraumes etc.).

170 Welche Personen nach Ansicht des RKI mit Stand 20.3.2020 ein erhöhtes Risiko haben, findet sich auf den Seiten des RKI (abrufbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html, zuletzt abgerufen am 2.5.2020).