



Inhalt

- Ein Statement (S.2)
- Infektionsschutz (S.3)
- Ausbildungsplan "B" (S.4)
- Lernen im Homeoffice (S.5)
- Gute Beispiele (S.6)
- Ausbildung am Limit (S.7)
- Krisenprüfung (S.8)
- Berufsschule zu (S.9)

AUSBILDUNG

in der (Corona-)Krise



HANS-JÜRGEN URBAN

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Mit dem Ausbruch der „Corona-Pandemie“ hat sich unser Leben binnen kürzester Zeit massiv verändert. Davon sind natürlich weder Auszubildende noch Ausbilder*innen ausgenommen.

Gerade deshalb ist es wichtig, den Ausbildungsalltag so weit wie möglich aufrecht zu halten und die Perspektive einer guten beruflichen Zukunft nicht aufs Spiel zu setzen. Dazu bedarf es geeigneter Rahmenbedingungen und Richtungsentscheidungen. An erster Stelle steht dabei selbstverständlich der Schutz der Gesundheit der Kolleg*innen. Auch für Auszubildende ist es wichtig, dass betriebliche Präventionsmaßnahmen zum Infektionsschutz getroffen und eingehalten werden. Hier steht der Arbeitgeber bzw. der Ausbildungsbetrieb in der Verantwortung, notwendige Schritte zügig umzusetzen und die entstehenden Kosten zu tragen.

Denn: Nicht immer ist die praktische Ausbildung außerhalb des Betriebs möglich. Um Ausbildung, Gesundheitsschutz und betriebliche Situation aufeinander abzustimmen, kann eine Anpassung der Ausbildungspläne notwendig werden. Das darf nicht im rechtsfreien Raum geschehen. Vielmehr ist der gegebene Rechtsrahmen insbesondere im Berufsbildungs-Gesetz (BBiG) einzuhalten. Und diejenigen, die zumindest Teile der Ausbildung im Homeoffice absolvieren sollen, benötigen Orientierung: Welche Inhalte können von

zu Hause aus erarbeitet werden, wie soll eine Erfolgskontrolle erfolgen? Und welche technischen Voraussetzungen sind vorhanden oder werden benötigt?

Die Ausbildung wird in den kommenden Wochen und Monaten voraussichtlich eher selten weiterlaufen wie bisher. Viele Betriebe haben bereits Kurzarbeit angemeldet und für einige geht es schon heute um das wirtschaftliche Überleben. Auch hier gibt das BBiG den rechtlichen Rahmen für die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung vor. **Die aktuelle Corona-Krise darf nicht dazu genutzt werden, Verschlechterungen zu Lasten der Auszubildenden durchzusetzen. Überlegungen des Gesetzgebers, das BBiG so zu ändern, dass Auszubildende vom ersten Tag an und mit nur 60 Prozent ihrer Ausbildungsvergütung in Kurzarbeit geschickt werden können, lehnt die IG Metall ab!**

Bei allen Maßnahmen, die rund um die Ausbildung aktuell zu erwarten sind: Mit Blick auf schon bald anstehende Prüfungen sind pragmatische Lösungen gefragt, um den Auszubildenden einen angemessenen Übergang in die reguläre Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Es muss verhindert werden, dass es nach der Sommerpause zu einem Einbruch bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen kommt. Der mittel- und langfristige Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften darf auch in der Krise nicht aus dem Blick geraten.

AUSBILDUNG IM BETRIEB SICHERN

Maßnahmen zum Infektionsschutz der Auszubildenden

Katalog für die Durchführung betrieblicher Präventionsmaßnahmen nach § 87 (1) 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 ArbSchG.

- ▶ **Sicherheitsabstand 2m**; ggf. Anzahl der Personen im Raum reduzieren
- ▶ **Schutzbedürftige Auszubildende freistellen**, wenn Ausbildung mit sozialem Kontakt unausweichlich ist
- ▶ Zu **Ausbildungsbeginn und -ende** direktes Zusammentreffen mehrerer Auszubildende / Arbeitnehmer*innen mit geeigneten Maßnahmen verhindern
- ▶ **Versetzte Pausen**, um Sicherheitsabstand in Pausenräumen und während Raucherpausen einzuhalten
- ▶ **Schulungs- und Pausenräume mit reduzierter Bestuhlung**; ggf. gruppenspezifische Zeitfenster etablieren
- ▶ Auf **Hygiene der Hände** vor Ausbildungsbeginn achten; Zeit während der Ausbildung für Handhygiene einräumen; ausreichend Hygienemittel; Hust- und Niesetikette einhalten
- ▶ Plan für regelmäßige (mind. tägliche) **Reinigung oder Desinfektion von Ausbildungsmitteln und Arbeitsflächen**; entsprechende Hygienemaßnahmen bei jedem Gruppenwechsel
- ▶ Prüfen, ob **persönliche Schutzausrüstung** (Mundschutz, Schutzkleidung etc.) nötig ist und ggf. ergänzen
- ▶ Unterweisung durch den **Betriebsarzt**; Prüfung von weiteren Schutzmaßnahmen; thematischen Ausbildungsschwerpunkt "Gesundheitsschutz" legen
- ▶ Der **Ausschuss für Arbeitssicherheit** (§ 11 ASiG) überprüft die Umsetzung der Maßnahmen und kontrolliert ihre Wirksamkeit.

Die Verantwortung für die Maßnahmen liegt beim Arbeitgeber. Er trägt die Kosten für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß § 3 Abs. 3 ArbSchG.

Gesundheitsschutz als Thema der Ausbildung

Die aktuelle Situation kann man im Betrieb zum Anlass nehmen, um einen Schwerpunkt auf die Berufsbildposition "Gesundheitsschutz" zu setzen. Über sie ist in allen Ausbildungsberufen ein einheitliches Lernziel vorgegeben: „**Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (...) prüfen und beurteilen zu können**“.

In der Ausbildung kann es nun darum gehen, dass wir alle ein neues Bewusstsein für die Verhaltensweisen entwickeln, die im Kern auch vor Covid 19 bereits notwendig waren, aber nicht immer befolgt wurden. Dazu gehört etwa die Einhaltung der Hygienemaßnahmen¹.

Über solche und andere Themen mit den Auszubildenden zu sprechen, Diskussionen dazu im Betrieb zu führen und entsprechende Maßnahmen anzugehen, darauf kommt es aktuell an. Auch unter Einbindung des Betriebsrats, der hier ein Initiativrecht hat (gem. § 87 (1) 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 ArbSchG) und dies auch bei Untätigkeit

des Arbeitgebers nutzen muss, sowie der Führungskräfte und der Unternehmensleitung.

Ausbilder*innen sind hier nicht nur Wissensvermittler. Sie sind Vorbilder und Impulsgeber*innen für betriebliche Entwicklungen.

Inspiration für das Thema findet man u.a. in den Ergebnissen des IG Metall Projektes IntAGt (Integration von präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutz in Aus- und Fortbildungsberufe der Industrie 4.0 » www.projekt-intagt.de) oder im Forum für Ausbilder*innen ("Gestaltung von nachhaltigem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb"

» www.foraus.de/de/foraus_110388.php).

1 » mehr auf www.infektionsschutz.de

Plan B - Veränderung des Ausbildungsplans

Gem. § 14 Abs. 1 Ziff. 1 BBiG haben Ausbildende (Betriebe oder Unternehmen) dafür Sorge zu tragen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

Hierzu haben die Ausbildenden nach den jeweiligen Ausbildungsordnungen die Pflicht einen Ausbildungsplan zu erstellen. Aus einer betrieblichen Ausbildungsplanung muss erkennbar sein, dass die Ausbildung systematisch (die konkreten Ausbildungsplätze im Betrieb; Ausbildungsabschnitte; alle zu vermittelnden Ausbildungsinhalte mit den zugeordneten Ausbildungszeiten) durchgeführt wird. Diese Planung muss vorrangig umgesetzt werden, ungeachtet von starken oder schwachen Auftragseingängen.

Berufsausbildung im Sinne eines geregelten Bildungsgangs, muss von betriebswirtschaftlichen Zwängen abgekoppelt stattfinden. Die Pflicht zur Ausbildung kann allerdings als Folge der Corona-Pandemie extrem erschwert werden. Beispielsweise, wenn in einem Betrieb alle Auftragseingänge kurzfristig wegbrechen. In Betracht kommt auch, dass die Erfüllung der Ausbildungspflicht für den Ausbilder durch eine erhöhte Infektionsgefahr unzumutbar wird. Sofern der Abbruch der betrieblichen Berufsausbildung jedoch nur als „billigste“ Lösung erfolgt, um die im Betrieb stattfindenden Sozialkontakte zu verringern, ist dies schwerlich gerechtfertigt. Denn an die Aufhebung der betrieblichen Ausbildungspflicht sind sehr strenge Maßstäbe angelegt.

Alle Ausbildungsordnungen der anerkannten Ausbildungsberufe beinhalten in Bezug auf ihre Ausbildungsinhalte und deren zeitliche Vermittlungsvorgaben eine besondere Öffnungsklausel: „Eine vom Ausbildungsplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern“.

Bevor also daran gedacht wird, die Ausbildung im eigenen Betrieb einzustellen, muss in der betrieblichen Ausbildungsplanung schon methodisch und inhaltlich alles erschöpft sein, was nicht in dieser besonderen Situation vorgezogen werden kann. Hier können eine Ideenfindung vor Ort mit anderen ausbildenden Betrieben oder auch eine Kontaktaufnahme mit der Berufsschule ([» vgl. S. 8](#)) mit der Bitte um Unterstützung erste Ansatzpunkte liefern. Im Nachgang müssen dann die ursprünglich angedachten Ausbildungsinhalte so neu geplant werden, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt vermittelt werden.

Das Interesse der Auszubildenden an einer ordnungsgemäßen Ausbildung hat einen hohen Stellenwert! Besteht beispielsweise ein*e Auszubildende*r die Abschlussprüfung aufgrund (teilweise) fehlender praktischer Ausbildung nicht, kann er/sie in der Regel nicht nur eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 3 BBiG verlangen, sondern sogar Schadensersatzansprüche gegen den Ausbilder (Unternehmen) geltend machen. Ein Schaden könnte insbesondere darin liegen, dass die betroffene Person erst zu einem späteren Zeitpunkt Arbeitsentgelt statt der geringeren Berufsausbildungsvergütung erzielt.



Ausbildung im Homeoffice

Ob eine ordnungsgemäße Ausbildung von Auszubildenden (teilweise) auch in Gestalt von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten erfolgen kann, hängt ganz praktisch erst mal von den jeweiligen Ausbildungsinhalten ab.

Losgelöst von den Inhalten steht zunächst die arbeitsrechtliche Frage: Darf der Auszubildende (Unternehmen) den Auszubildenden anweisen, sich (teilweise) im Homeofficearbeit bzw. in mobiler Arbeit praktisch ausbilden zu lassen?

Ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage, die etwa in einer Vereinbarung mit dem Auszubildenden liegen kann, ist das nicht der Fall.

Die Anweisung, zukünftig im Homeoffice tätig zu werden, ist eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG dar, die das **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats** nach § 99 Abs. 1 BetrVG in jedem Fall auslöst, wenn dem Auszubildenden dies nicht nur als Option angeboten wird. Soweit eine solche Maßnahme kollektiv für eine Vielzahl von Auszubildenden durchgeführt werden soll, werden zudem die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG einschlägig sein, da hier die Ordnung des Betriebs und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen im Vordergrund stehen.

Vermittlung von Ausbildungsinhalten

In kaufmännischen Berufen ist es sicher auf den ersten Blick kein Thema, bei gewerblich-technischen Berufen eher schon: Was sind Ausbildungsinhalte, die im Homeoffice vermittelt werden können und wie können diese unmittelbar mit dem Ausbildungsverantwortlichen besprochen und der Erfolg von beiden bewertet werden?

Klar ist: Steht das „handwerkliche Können“ als Ausbildungsziel im Fokus, sind Homeoffice und mobiles Arbeiten keine Option. Die Ausbildungsordnungen enthalten jedoch auch viele Kompetenzen, bei denen (in Zeiten der Corona-Pandemie) eine betriebliche Präsenzpflicht nicht unbedingt erforderlich ist. Hierzu zählen z. B.:

- ▶ Erstellen von Dokumentationen zu betrieblich durchgeführten Aufträgen;

- ▶ Programmieraufgaben;
- ▶ Aneignung und Erarbeitung von theoretisch fundiertem Wissen über bestimmte beruflich technische Fragestellungen;
- ▶ Ausarbeitungen zu den Pflichtthemen wie „Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht“ und „Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes“;
- ▶ Planen und Organisieren der Arbeit;
- ▶ Erstellen von kundenspezifischen Angeboten oder Erstellen von Serienbriefen.

Dies geht natürlich alles immer nur unter den Voraussetzungen, dass die erforderliche Hardware zur Verfügung gestellt wird (sowie teilweise Software z.B. bei Konstruktionsaufträgen) und eine Erfolgskontrolle erfolgt. Letzteres ist durch die Zuhilfenahme von digitalen Medien, über web-Meetings nach vorherigen Austausch von Dokumentationen und Ausarbeitungen leicht zu bewältigen.

Dass das kein Dauerzustand sein kann und bei zu langen Ausbildungssequenzen, je nach individueller Selbstständigkeit der Auszubildenden, den Ausbildungserfolg extrem gefährden kann, sollte dabei allen Beteiligten klar sein!



Mobiles lernen in Zeiten der Krise

Ein Interview mit Joachim Peckolt, Ausbildungsberater im Projekt IT:D – ein Projekt im Verbund mit der IG Metall, in der die Online-Bildungsplattform „MLS“ im Mittelpunkt steht.

Aktuell steigt das Interesse der Betriebe an der Bildungsplattform. Was steckt hinter diesem Nachfrageboom?

Peckolt: Die Corona-Krise rückt das Online-Arbeiten und -Lernen in den Vordergrund. Ein Teil der Auszubildenden ist noch in den Betrieben und kann damit regulär auf die Ausbildungsinhalte zugreifen und Aufgaben bearbeiten. Andere sind aber bereits im Homeoffice. Dann erweist sich die Bildungsplattform als besonders nutzbringend. Über sie kann jenseits des Firmennetzes auf Aufgaben zugegriffen werden und die Ausbildung findet so weiter statt.

Die Nachfrage nach Zugängen zur Bildungsplattform ist in den letzten Tagen rasant angestiegen! Die Webinare für die Ausbilder*innen sind aktuell mit zwischen 50 bis 80 Teilnehmenden sehr gut besucht.

Wo ist der Unterschied zu gängigen Austauschplattformen?

Peckolt: MLS bietet für Ausbilder*innen und Auszubildende direkt nutzbare Lernmodule, E-Learnings und Lernprojekte. Im Rahmen der Lernplattform werden vorgefertigte oder von den Ausbilder*innen entwickelte Aufgaben eingestellt. Diese Aufgaben können dann individuell von den Auszubildenden bearbeitet werden.

Auch die Vorbereitung auf Prüfungen und betriebliche Abläufe ist so problemlos möglich und inzwischen ein Riesenthema.

Mit gutem Beispiel voran

Statement von Harald Schönherr,

Ausbildungsleiter und Betriebsratsvorsitzender bei der Maschinenfabrik Seydelmann KG

„Wir haben jetzt für das erste Ausbildungsjahr Tablets angeschafft und werden auf diese betriebliche Aufträge überspielen. Damit wollen wir mit den Azubis zum Beispiel die papierlose Produktion erproben. Über ein Webinar des Projektes IT:D haben wir – Ausbilder*innen und Auszubildende – uns für die Nutzung von „MLS“ fit gemacht. Die Ausbildung bei Seydelmann wird so zum Vorreiter einer Digitalisierung im Betrieb, in dem z.B. die Zeichnungen nicht mehr in Papierform am Arbeitsplatz vorliegen, sondern digital am Bildschirm abgerufen werden können. Dadurch wird eine bessere Verfügbarkeit und Aktualität gewährleistet und gleichermaßen die Papierflut reduziert. Dieser Schritt zur Digitalisierung kann natürlich auch große Vorteile im Ausbildungsalltag bringen, wenn in Zeiten einer Corona-Pandemie andere Verhaltensregeln gelten.“

Wie reagieren die Auszubildenden auf die veränderten Ausbildungsbedingungen?

Peckolt: Sie begrüßen die verstärkte Nutzung von MLS in ihrem Ausbildungsalltag.

Wir wissen aus der Netzwerkarbeit des Projektes und aus den Beratungen in den Betrieben, dass es oft die Auszubildenden sind, die digitale Arbeitsformen fördern. Im Projekt mit der IG Metall versuchen wir daher auch die Auszubildenden selbst zu Experten in eigenen Ausbildungsfragen zu machen. Aktuell starten die ersten Webinare, die sich direkt an die Auszubildenden richten und sie in die Funktionalitäten und den Umgang mit MLS einführen. Bisher wurden zunächst die Ausbilder*innen geschult, die dann in den Betrieben die Nutzung eingeführt haben.

Die Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus öffnen offensichtlich den Blick für digital unterstütztes Lernen.

Peckolt: Ja. Letztendlich sorgt die Corona-Krise für einen „Digitalisierungsschub“ und ein Umdenken in Betrieben. Auch die Führungsetagen legen nun den Fokus auf die Ermöglichung einer Digitalisierung in der Berufsbildung.

Wir unterstützen diese Entwicklung im Projekt, indem wir sogenannte Lernträger zum 3D-Druck zur Verfügung stellen und überbetriebliche, multidisziplinär aufgebaute Lernprojekte, wie z. B. die Fertigung eines ferngesteuerten Rennwagens anbieten. Flankierend hält das IT:D-Projekt ein breites Webinar-Angebot zum Umgang mit digitalen Medien, zum Umgang mit Daten und dem Datenschutz sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vor.

» www.itd-bw.de

Das Projekt „IT:D“ unterstützt Betriebe, fit für Digitalisierung – Ausbildung 4.0 – zu werden. Die Projektarbeit beinhaltet verschiedene Schwerpunkte. Zum Beispiel können Ausbilder/innen über das Lernmanagementsystem MLS u.a. ihre Ausbildungsgruppen organisieren, an überbetrieblichen Lernprojekten teilnehmen oder Lehr- und Lerninhalte den Auszubildenden online zur Verfügung stellen.

AUSBILDUNG AM LIMIT

Wenn der Betrieb in Kurzarbeit geht

Grundsätzlich hat der Betrieb nach § 14 BBiG eine Ausbildungspflicht, auch wenn er in wirtschaftliche Schieflage gerät. Aus dieser Pflicht heraus, kann der Arbeitgeber sowohl Ausbilder*innen als auch Auszubildende erst nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten in Kurzarbeit versetzen. Hierzu zählen unter Anderem:

- ▶ Umstellung des Ausbildungsplans und/oder der Lehrmethoden (z.B. Schulungen, online-Kurse).
- ▶ Versetzung (z.B. Abteilung, Lehrwerkstatt, Ausbildungsverbundpartner, aktuell auch Homeoffice).

Für die Betriebsräte besteht hier ein Mitbestimmungsrecht in der Ausgestaltung der Kurzarbeit. Sie können damit versuchen, Kurzarbeit von den Ausbilder*innen und Auszubildenden abzuwenden bzw. ihnen einen Handlungsraum zu schaffen, um die Ausbildung auch bei (teilweise) bestehender Kurzarbeit fortzuführen.

Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt die **Berufsberatung der zuständige Stelle** (z.B. IHK/HWK) zu **beteiligen**, wenn es um die Prüfung geht, ob Kurzarbeit für Auszubildende

unumgänglich ist. Hier können sich wiederum die **Berufsbildungsausschüsse informieren lassen und steuernd auf die Berufsberatung einwirken**.

In letzter Konsequenz

- ▶ Auch wenn im Betrieb kurz gearbeitet wird, haben Auszubildende nach geltender Rechtslage Anspruch auf Vergütung für mindestens sechs Wochen nach § 19 BBiG.
- ▶ Nach Auslaufen des Anspruchs auf Ausbildungsvergütung gemäß § 19 BBiG ist auch für Auszubildende der Bezug von Kurzarbeitsgeld grundsätzlich möglich.
- ▶ Die Pflicht zur Ausbildung darf jedoch nicht leichtfertig vernachlässigt werden. Erst wenn die Ausbildung auch bei Ausschöpfung aller zumutbaren Möglichkeiten nicht mehr aufrechterhalten werden kann, kommt Kurzarbeit auch für Auszubildende in Betracht. Ausbildungsbetriebe können schadensersatzpflichtig sein, wenn sie schuldhaft schlecht oder gar nicht ausbilden.

- ▶ Mehr Infos für Auszubildende gibts [HIER](#) >>>



Wenn der Betrieb in die Insolvenz geht ...

ist das noch nicht das Aus für die Ausbildung! Auszubildende können nach § 22 BBiG nur außerordentlich – bei Vorliegen eines wichtigen Grundes – gekündigt werden. Das heißt, **der Insolvenzverwalter hat nach Möglichkeit die Berufsausbildung fortzusetzen!** Nur wenn das überhaupt nicht möglich ist, kann er – unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist – die Ausbildungsverhältnisse außerordentlich kündigen.

Ein guter Insolvenzverwalter sorgt dafür, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb oder überbetrieblich fortsetzen können, wenn es im Insolvenzbetrieb nicht mehr möglich ist. Die Erfahrung aus der Finanzkrise 2009 zeigt, dass dies als solidarischer Akt und durch die Vermittlung über die zuständigen Stellen (z.B. IHK/HWK), die Innungen, Berufsschulen, Arbeitsagenturen und über die regionale IG Metall gut funktionieren kann.

Der **Betriebsrat** hat die Möglichkeit, nach § 102 BetrVG seine **Bedenken gegen die Kündigung der Auszubildenden zu äußern oder innerhalb einer Woche diesen zu widersprechen**, sofern er einen Weg sieht, die Ausbildung ordnungsgemäß

fortführen zu können. Mögliche Kündigungsschutzklagen richten sich dabei gegen den Insolvenzverwalter.

» mehr Infos in der IGM Handlungshilfe Nr. 24 "INSOLVENZ"

Neue Anreize gegen Jugendarbeitslosigkeit schaffen

- ▶ Im Zuge der Finanzkrise wurde 2008 bis 2012 der sogenannte **Ausbildungsbonus** gewährt: Unternehmen, die Auszubildende aus Insolvenzbetrieben übernommen haben, konnten mit einer Prämie unterstützt werden.

Auch in der aktuellen Situation sollte von der Politik die Wiedereinführung dieses Instrumentes - wenn auch an die jetzigen Rahmenbedingungen angepasst- geprüft werden.

- ▶ Ist die Zeit nun reif, um über die Einrichtung von Branchenfonds zu sprechen?! Eine umlagefinanzierte Ausbildung hat in der Bauwirtschaft gute Tradition und in den Altenpflegeberufe gute Erfolge (+ 6.800 Ausbildungsplätze in drei Jahren in NRW).

» mehr auf www.gesundheitsstadt-berlin.de/dank-umlagefinanzierung-gibts-einen-run-auf-pflege-ausbildungsplaetze-5325



CORONA-KRISE IM PRÜFUNGSWESEN

Pragmatische Lösungen sind gefragt

Die zuständigen Stellen (hier die IHKen) haben heute bekannt gegeben, dass die ausgefallenen schriftlichen Prüfungstermine in der KW 25, d.h., ab dem 15. Juni nachgeholt werden. Also rund fünf Wochen später als geplant.

Die praktischen Prüfungen schließen sich daran an und werden bis Ende August 2020 abgenommen. Die Teil-1 Prüfungen werden in den Herbst geschoben.

Wie ist nun mit den daraus resultierenden Folgen umzugehen? Die zwei wichtigsten Fragen sollen hier beantwortet werden:

Werden ausgefallenen Berufsschulzeiten als Fehlzeiten angerechnet?

Die Fehlzeiten sind grundsätzlich für die Zulassung zur Abschlussprüfung relevant (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 und § 36 Abs. 1 Nr. 1 HwO). Dabei ist zu beachten, dass Berufsschulunterricht, der z. B. über Lernplattformen erfolgt und damit Präsenzphasen ersetzt, nicht als Fehlzeit gewertet werden kann.

Es ist weiter davon auszugehen, dass Fehlzeiten von bis zu 10 Prozent keine Auswirkungen haben. Bei mehr als 10 Prozent können diese immer noch als geringfügig eingestuft werden, wenn davon auszugehen ist, dass das Ausbildungsziel nicht gefährdet wurde. Im Einzelfall entscheidet die zuständige Stelle (IHK/HwK) und dies wird in einer solchen Ausnahmesituation erfahrungsgemäß großzügig erfolgen.

Welche Folgen hat die Verschiebung auf die Ausbildungsverträge?

Wichtig ist: Die Verträge verlängern sich nicht automatisch. Dies wäre nur im Fall eines "Nichtbestehens der Prüfung" gemäß § 21 (3) BBiG der Fall. D.h., die Verträge enden zum vertraglich vereinbarten Termin!

Die Auszubildenden können jedoch bei der zuständigen Stelle (IHK/HwK) eine Verlängerung beantragen. Hier gilt § 8(2) BBiG: In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungsdauer verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung über die Verlängerung sind die Auszubildenden zu hören.

- ▶ Für die Ausbildungsverträge, mit Laufzeit bis zum 31.08.2020, besteht damit kein Handlungsbedarf.

- ▶ Für die Ausbildungsverträge, die zu einem früheren Zeitpunkt enden - teilweise schon zum 31.07.2020 - sind zwei Schritte dringend zu empfehlen:
 - ▶ Klärung, ob die zuständige Stelle eine Prüfungsabnahme bis zum Vertragsende gewährleisten kann.
 - ▶ Vorbehaltlicher Antrag auf Verlängerung (gem. § 8 (2) BBiG) bis zum nächsten Prüfungstermin stellen, falls die Prüfung nicht fristgerecht durchführbar ist.

Die IG Metall erwartet in dieser Ausnahmesituation von den zuständigen Stellen, dass sie alle Möglichkeiten ausschöpft, die Prüfungen (unter Wahrung des Infektionsschutzes) "fristgerecht" nachzuholen und als Ultima Ratio den Anträgen großzügig und unbürokratisch statt zu geben.

Berufsbildungsausschüsse müssen sich ein Bild von den geplanten Prozessen verschaffen und diese im Sinne der Auszubildenden begleiten und orientieren.

Ausbilder*innen und Betriebsräte müssen darauf achten, dass die Verträge geprüft werden und dass es zu keinen Interventionen der Betriebe kommt. Denn dieser haben rechtlich keine Möglichkeit die Entscheidung der zuständigen Stelle (bzgl. Vertragsverlängerung) zu verhindern!

Die IG Metall und ihre ehrenamtlich benannten Prüfer*innen, werden die zuständigen Stellen mit allen Möglichkeiten dabei unterstützen, die Prüfungen fristgerecht durchzuführen.

Denn die Folgen einer Verschiebung der Prüfungstermine über das reguläre vertragliche Ausbildungsverhältnis hinaus wäre gravierend. Unmittelbar betroffen wäre die individuelle Lebensplanung der Auszubildenden und ihre Einkommensentwicklung. Aber auch die Kapazitäten der Berufsschulen wären für eine so hohe Anzahl von Auszubildenden die länger lernen müssten nicht ausgelegt! Und letztlich würden die ausbildenden Betriebe an Kapazitätsgrenzen bei der Ausbildung stoßen, da im September (eigentlich) die neuen Auszubildenden ihre Ausbildung beginnen müssten.

Unter strenger Einhaltung der Hygienevorschriften und einer angemessenen räumlichen Organisation, erachten wir die Durchführung der Abschlussprüfung im Juni als verhältnismäßig und richtig an.



© Heiko119

GESCHLOSSEN

WENN DIE BERUFSSCHULE SCHLIESST

Zwischen Fernlehre und betrieblichem Alltag

Mit Beginn der "Corona-Maßnahmen" wurden bundesweit alle Schulen geschlossen. Für die Berufsschüler*innen bedeutete das zunächst vor allem, das **statt Schulzeit nun Zeit im Betrieb** angesagt ist. Denn wenn keine Schule ist, gilt die Anwesenheitspflicht im Betrieb.

Die meisten Berufsschulen haben mittlerweile auf die geänderten Anforderungen reagiert und versorgen ihre Schüler*innen alternativ mit Unterrichtsmaterial und Lernaufgaben. Teilweise gibt es im Hintergrund Lehrerteams, die für Fragen und zur Kontrolle der Aufgaben bereitstehen. Wenn es gut läuft, sind die Ausbilder*innen mit einbezogen. Oftmals ist hier noch Geduld gefragt, bis die digitale Infrastruktur läuft oder sich Arbeitsstrukturen etabliert haben.

Aber hier beginnt auch der eigentliche Spagat. Was, wenn die Arbeit im Betrieb vorgeht? Was, wenn der schulische Stoff droht, immer weiter in den Hintergrund zu rücken?

Bietet die Berufsschule alternativen Unterricht, z.B. online an, muss der Betrieb dafür freistellen (§15 BBiG). Ist dies nicht so konkret der Fall, hier einige Empfehlungen:

- ▶ Berufsschüler*innen brauchen Zeit und Freiraum zum Lernen des schulischen Stoffs. Ob dies im Betrieb oder Zuhause geschieht kann im Einzelfall entschieden werden. Im Betrieb gilt es, feste Zeitfenster zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden zu besprechen und festzulegen.
- ▶ Wenn nötig, Rücksprache mit der Berufsschule halten, um die Zeiten für einzelne Lernfelder zu klären.
- ▶ Sollte der betriebliche Ausbildungsplan umgestellt werden, ist die Rücksprache mit dem Fachlehrer angebracht, damit ggf. schulische Inhalte angepasst werden können.

In der Praxis zeigt sich, dass viele Ausbilder*innen die Kooperation mit den Berufsschulen bereits suchen.

Isabel Gerdes ist Berufsschullehrerin für Metallberufe an der Heinrich-Kleyer-Schule in Frankfurt am Main. An sie haben sich Ausbilder*innen gewendet und um Unterstützung gebeten: „Die Ausbilder haben bei unserer Schule angefragt, ob wir etwas haben, um den aktuellen Unterrichtsausfall zu kompensieren. Daraufhin haben alle Lehrenden der Industriemechaniker-Klassen Unterrichtsmaterialien zu den entsprechenden Lernfeldern zur Verfügung gestellt. Ich habe zum Beispiel für die Unterlagen und Arbeitsblätter für das zweite und dritte Ausbildungsjahr vorbereitet. Eine Kollegin von mir hat wiederum die Bereitstellung der Unterlagen über ein Datenportal koordiniert und organisiert. Der entsprechende Zugang wurde im Nachgang auch an alle ausbildenden Betriebe der entsprechenden Berufsschulklassen versendet“, so Gerdes.

Und aus den ganz konkreten Fragen haben sich in ihren Augen auch Chancen in der Krise entwickelt. Dort nämlich, wo die Betriebe Unterstützung in der Ausbildung suchen und Lernfelder tiefer behandelt werden können, die sonst etwas kurz kommen: „Von Ausbildern, die im Betrieb für die Konstruktionsmechaniker verantwortlich sind, wurde ich angefragt, ob die Lehrer*innen in der aktuellen Situation die betriebliche Ausbildung unterstützen können. Daraufhin habe ich Inhalte aus den Grundlagen der Elektrotechnik zusammengestellt, die sonst bei der Berufsgruppe meist zu wenig behandelt werden. Die Ausbilder konnten daraufhin mit konkreten Aufgabenstellungen und Lösungsblättern arbeiten. Diese Unterlagen und Hinweise wurden von mir im Nachgang dann noch an alle ausbildenden Betriebe der entsprechenden Berufsschulklasse versendet.“

Gegenseitige Unterstützung und kooperativer Umgang miteinander ist auch hier der Schlüssel für einen guten Weg durch diese besondere Situation.

Weiter Infos:
**Dossier zur
Corona-Krise**

» www.igmetall.de

**Der "Corona-Koffer" -
Werkzeuge für Aktive**

» extranet.igmetall.de

Redaktion

Martin Bauer, Timo Gayer (Leitung), Frank Gerdes,
Thomas Habenicht, Diana Kiesecker, Anke Muth,
Dirk Neumann, Antje Utecht

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: iStock: da-kuk, filadendron, Heiko119,
Marko Skrbic photography, RomloTavani, Se-
ventyFour; fotolia: Coloures-pic; Panthermedia:
Robert Gerhardt

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand
Bildungs- & Qualifizierungspolitik

März 2020

www.igmetall.de
www.wap.igmetall.de