

**+++DIESES DOKUMENT WIRD LAUFEND  
AKTUALISIERT+++**

# **CORONA FAQ FÜR AUSBILDUNG UND (DUALES) STUDIUM**

**DAS MUSST DU JETZT WISSEN**



## Übersicht

<b>Kapitel 1: Allgemeine Fragen für die duale Ausbildung</b> .....	3
Corona? CoV? WTF? .....	3
Was passiert, wenn meine Berufsschule schließt?.....	3
Mein Betrieb schließt und alle Auszubildenden werden nach Hause geschickt. Was passiert mit Ausbildungsinhalten bzw. der Fortzahlung der Ausbildungsvergütung? 4	
Was tun, wenn auch Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen von Schließungen betroffen sind?.....	5
Im Betrieb wurde Kurzarbeit beantragt. Gilt das auch für Auszubildende?.....	5
Industrie und Handelskammern sowie die Handwerkskammern teilen mit, dass Prüfungstermine für Abschluss und Zwischenprüfungen verschoben werden sollen. Mein Ausbildungsverhältnis endet aber vorher. Was nun? .....	6
Was passiert mit meiner Übernahme?.....	7
Ich habe Angst mich mit Corona anzustecken, darf ich aus diesem Grund zu Hause bleiben? .....	7
Ist Homeoffice in der Ausbildung möglich? Welche Handlungsmöglichkeiten hat die JAV stattdessen?.....	7
Können Jugend- und Auszubildendenversammlungen stattfinden?.....	8
Was passiert, wenn es doch passiert? Ein Corona-Fall in der Ausbildungswerkstatt? .....	8
<b>Kapitel 2: (Dual) Studierende</b> .....	9
Bekomme ich auch BAföG, wenn mein erstes Semester durch Corona noch nicht begonnen hat? .....	9
Zählt das aktuelle Semester trotzdem als Fachsemester und damit bei der Regelstudienzeit im BAföG / beim Stipendium?.....	9
Welche Regelungen gelten jetzt bezüglich Homeoffice, Arbeitsschutz, Kurzarbeit für dual Studierende? .....	10
Homeoffice und Arbeitsschutz: .....	11
Kurzarbeit: .....	12
Zusätzliche Tätigkeit im Betrieb:.....	13
Was passiert, wenn ich im letzten Semester / kurz vor Abschluss bin und nun die letzten Prüfungsleistungen / die Abschlussarbeit nicht erbracht werden können? (Auch bezogen auf Übernahme) .....	14
Was bedeutet Hochschul- und/oder Betriebsschließung für meinen Vertrag (Studierendendauer)?.....	15
Wer bezahlt zusätzliche Kosten fürs Heimstudium (Skriptkosten)?.....	16



# Kapitel 1: Allgemeine Fragen für die duale Ausbildung

## Corona? CoV? WTF?

Die verschiedenen Begriffe im Zusammenhang mit dem neuartigen Corona-Virus sorgen teilweise für Verwirrung. Mit SarsCoV2 wird das Virus bezeichnet. Covid19 ist die dadurch ausgelöste Krankheit. Das Virus SarsCoV2 wird im allgemeinen Sprachgebrauch oft mit den Begriffen "Corona", "Corona-Virus" oder "neuartiges Corona-Virus" gleichgesetzt. Die von SarsCoV2 ausgelöste Lungenkrankheit heißt "coronavirus disease 2019", kurz: Covid19. Diesen offiziellen Namen hat sie am 11. Februar von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erhalten.

## Was passiert, wenn meine Berufsschule schließt?

Findet kein Unterricht an der Berufsschule statt, müssen die Auszubildenden im Betrieb erscheinen. Hintergrund ist, dass der Betrieb die Auszubildenden nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der betrieblichen Ausbildung freistellt. Da viele Unternehmen derzeit aber individuelle Regelungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus treffen, sollten sich Azubis vorab bei ihrem Arbeitgeber und ihrer JAV erkundigen. Da durch den Berufsschulausfall mehr Auszubildende als üblich im Betrieb sein werden, sollte sich die JAV schnellstmöglich mit der Ausbildungsleitung in Verbindung setzen, um alternative Ausbildungsinhalte zu vereinbaren. In Frage kommen etwa Lehrstoff nachzuholen oder vorzuziehen sowie andere Schulungen abzuhalten, wie z. B. Produktschulungen, Schulungen zu SoftSkills oder interkulturelle Trainings.

Bietet deine Berufsschule alternativen Unterricht, z.B. online an, muss der Betrieb dafür freistellen (§15 BBiG). Die Schule muss dir die Mittel (Programme, Endgeräte, ...) zur Verfügung stellen um am Unterricht teilnehmen zu können. Im Zweifel kann jedoch auch der Ausbildungsbetrieb gefragt werden, ob die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden können.

Achtung, dual Studierende: Die Regelungen des BBiG gelten für dual Studierende nur dann und nur insoweit sie parallel zum Studium eine berufliche Ausbildung absolvieren (ausbildungsintegriertes duales Studium). Das BBiG gilt nicht für praxisintegriert dual Studierende, die lediglich zu Praxisphasen im Betrieb sind und ausschließlich einen akademischen Abschluss erwerben. Bitte checkt daher euren Vertrag auf entsprechende Regelungen wie z.B. Rückkehrpflicht in den Betrieb bei Schließung der Hochschule und sprecht eure JAV / BR oder IG Metall vor Ort an, um gemeinsam eine Lösung zu finden.



## **Mein Betrieb schließt und alle Auszubildenden werden nach Hause geschickt. Was passiert mit Ausbildungsinhalten bzw. der Fortzahlung der Ausbildungsvergütung?**

Da Kurzarbeit regelmäßig nicht für Auszubildende gilt, ist die Ausbildung so umzuorganisieren, dass weiterhin ausgebildet werden kann. Denn der Auszubildende hat nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG eine Ausbildungspflicht. Das bedeutet auch, dass Ausbilderinnen und Ausbilder zu jeder Zeit zur Verfügung stehen müssen und nicht alle gleichzeitig zu Hause bleiben können. Weiterhin ergibt sich, dass Ausbildungsvergütung für die Azubis nicht gekürzt werden darf. Die Ausbildungsvergütung ist kein Arbeitslohn, sondern eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Deshalb ist der Ausbildungsbetrieb auch weiterhin zur Zahlung verpflichtet, auch wenn der Auszubildende durch die im Betrieb geltende Kurzarbeit nicht mehr ausgebildet wird.

Denn geht trotz besten Bemühungen zur Umorganisation gar nichts mehr und sind alle Maßnahmen ausgeschöpft, dürfen in ganz wenigen Ausnahmefällen auch Azubis nach Hause geschickt werden. Aber selbst dann muss die Vergütung weitergezahlt werden. Sobald die Berufsschulen wieder geöffnet haben, sind die Azubis verpflichtet diese wieder regelmäßig zu besuchen (§ 13 Nr. 2 BBiG).

Mitunter bietet auch die regionale IHK ein Ersatzangebot an. Insgesamt müssen sich die Azubis jederzeit für die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb bereithalten, d.h. es handelt sich nicht um „Urlaub“.

Da der Arbeitgeber (bzw. Ausbildungsverantwortliche) das Ausbildungsrisiko trägt, hat dieser sicherzustellen, dass die Ausbildungsinhalte vermittelt werden und vom Azubi innerhalb der vorgesehenen Ausbildungszeit erlernt werden können. Werden Auszubildende nur mangelhaft oder überhaupt nicht ausgebildet, hat der oder die Auszubildende einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb. **Auf jeden Fall sollte jede und jeder Auszubildende ausgefallene Ausbildungsinhalte in seinem Berichtsheft vermerken.**

Sollte sich aus einer anhaltenden Krise ergeben, dass der Betrieb über längere Zeit zum Erliegen kommt, kann die Ausbildungseignung des Betriebs entfallen. In dem Fall ist der Arbeitgeber zusammen mit der IHK bzw. der Handwerkskammer und der Arbeitsagentur verpflichtet, sich rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den betroffenen Azubi zu bemühen.

Bietet deine Berufsschule alternativen Unterricht, z.B. online an, muss der Betrieb dafür freistellen (§15 BBiG). Die Schule muss dir die Mittel (Programme, Endgeräte, ...) zur Verfügung stellen um am Unterricht teilnehmen zu können. Im Zweifel kann jedoch auch der Ausbildungsbetrieb gefragt werden, ob die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden können.



## Was tun, wenn auch Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen von Schließungen betroffen sind?

Für Eltern stellt sich dann natürlich die Frage nach einer Betreuung für ihre Kinder. Die Bundesländer versuchen derzeit, Notbetreuungen zur Verfügung zu stellen. Es geht dabei vor allem darum, dass Eltern in sogenannten „kritischen Berufen“, wie Polizei, Feuerwehr, Krankenpflege oder Rettungsdienst weiterhin zur Arbeit gehen können. Für alle Beschäftigten mit Kindern ist es wichtig, schon frühzeitig Regelungen für diesen Fall mit dem Arbeitgeber bzw. der Ausbildungsleitung abzustimmen.

Kann eine Betreuung nicht sichergestellt werden, gilt ebenfalls §19 BBiG: demnach wird die Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen weitergezahlt, wenn der Auszubildende unverschuldet fehlt. In den Blick zu nehmen ist dabei aber auch, ob es zumutbare Möglichkeiten zu einer anderweitigen Betreuung gibt, etwa durch das andere Elternteil.

*Achtung Dual Studierende: Das BBiG gilt nur für Auszubildende und ausbildungsintegriert Dual Studierende, während sie noch eine berufliche Ausbildung absolvieren. Für praxisintegriert dual Studierende gilt das BBiG nicht, sie haben nach §56 Abs. 1a IfSG (Infektionsschutzgesetz) ein Anrecht auf Ersattung des Verdienstauffalls.*

## Im Betrieb wurde Kurzarbeit beantragt. Gilt das auch für Auszubildende?

Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten: Die Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Ausbildungsinhalte, die Versetzung in eine andere, arbeitende Abteilung, die Rückversetzung in die Ausbildungswerkstatt oder die Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen (z. B. interkulturelle Schulungen). Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann ein Ausfall der Ausbildung auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings als letztes Mittel zu betrachten. Sollten Auszubildenden davon betroffen sein, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

*Dazu Willmann, Felser in der AiB 3/2009:*

### Kurzarbeit für Auszubildende

*Nach herrschender Meinung kann keine Kurzarbeit für Azubis eingeführt werden, die Ausbildungspflicht wird auch bei Auftragsmangel nicht suspendiert. Wegen der*



*Pflicht des ausbildenden Unternehmens zur Sicherstellung der Ausbildung kann auch keine Kurzarbeit für die Ausbilder angeordnet werden. Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung auch in der Kurzarbeitsperiode in voller Höhe weiter zu zahlen. Wird die Ausbildung in unzulässiger Weise durch die Kurzarbeit im Betrieb beeinträchtigt, können sich sogar Schadensersatzansprüche der Auszubildenden ergeben.*

Nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Auszubildende allerdings nicht ausgeschlossen ([https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba013530.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf)). Sofern also in besonders gelagerten Ausnahmefällen, nach Ablauf der 6 Wochen, in denen Auszubildende Entgeltansprüche nach § 19 BBiG haben, die wirksame Anordnung von Kurzarbeit ausnahmsweise auch gegenüber Auszubildenden in Betracht kommt, können auch sie Leistungen der Arbeitsagentur beziehen.

## **Industrie und Handelskammern sowie die Handwerkskammern teilen mit, dass Prüfungstermine für Abschluss und Zwischenprüfungen verschoben werden sollen. Mein Ausbildungsverhältnis endet aber vorher. Was nun?**

Mit Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag vorgesehenen Zeit endet das Berufsausbildungsverhältnis automatisch, auch wenn der Auszubildende seine Abschlussprüfung noch nicht abgelegt oder noch nicht bestanden hat. Dasselbe gilt, wenn der Auszubildende nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wird oder er sie gar nicht mehr ablegen will (allgA). Das Berufsausbildungsverhältnis verlängert sich auch dann nicht über die vereinbarte Zeit hinaus bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung, wenn diese erst später stattfindet (BAG 13.3.2007 – 9 AZR 494/06, AP BBiG § 14 Nr. 13).[1]

Findet die Abschlussprüfung nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit statt und wird die Ausbildung im Hinblick auf die Prüfung tatsächlich fortgesetzt, gilt eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit in der Regel als stillschweigend vereinbart (ErfK/Schlachter Rn. 2; SPV/Preis Rn. 512). Außerdem kann der Auszubildende in entsprechender Anwendung des § 21 Absatz 3 BBiG die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses verlangen (BAG 14.1.2009 – 3 AZR 427/07, NZA 2009, 738).

Dafür, eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablegen der Prüfung zu vereinbaren bzw. zu verlangen spricht, dass für den praktischen Teil der Prüfung in aller Regel ein Rückgriff auf betriebliche Ressourcen erforderlich ist. Es steht zu befürchten, dass diese Kooperation nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses erschwert oder gar unmöglich wird.

Auf der anderen Seite ist zu sehen, dass dem Auszubildenden durch die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses wirtschaftliche Nachteile



entstehen können – etwa wenn er zu dieser Zeit bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen könnte.

Allgemeingültige Empfehlungen lassen sich daher nicht geben. Für viele Auszubildende wird aber wohl die Sicherheit, das Berufsausbildungsverhältnis erfolgreich zu Ende zu bringen, Priorität haben.

## **Was passiert mit meiner Übernahme?**

Die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen zur Übernahme bleiben weiter bestehen, solange keine neue Vereinbarung im Betrieb getroffen wurde. Bitte erkundige dich hierfür bei deinem Betriebsrat.

Wenn eine Übernahmevereinbarung innerhalb der letzten sechs Monate vor Ende der Ausbildung geschlossen wurde (§12 Abs. 1 Satz 2 BBiG), behält diese ihre Wirksamkeit. Auch mündliche Vereinbarungen sind wirksam, jedoch wird empfohlen diese Vereinbarung schriftlich zu schließen. Diese Vereinbarung kann nicht ohne wichtigen Grund gekündigt werden.

Wende dich bei Fragen an deine IG Metall vor Ort.

## **Ich habe Angst mich mit Corona anzustecken, darf ich aus diesem Grund zu Hause bleiben?**

Grundsätzlich müssen Auszubildende auch in Pandemie-Zeiten zur Ausbildung erscheinen. Ein Recht zur Arbeitsverweigerung besteht nur dann, wenn eine konkrete Gesundheitsgefahr zu befürchten ist. Wann dieser Zeitpunkt erreicht ist, kann individuell verschieden sein. Je nach besonderen persönlichen Risikofaktoren und den konkreten betrieblichen Umständen wird es für manche Auszubildende früher unzumutbar sein, im Betrieb zu erscheinen als für andere.

## **Ist Homeoffice in der Ausbildung möglich? Welche Handlungsmöglichkeiten hat die JAV stattdessen?**

Da Auszubildende in der Regel auch nicht von zu Hause arbeiten können, müssen im Betrieb Vorkehrungen getroffen werden. Die JAV sollte sich daher unbedingt dafür einsetzen, dass in der Ausbildungswerkstatt Hygienemaßnahmen verstärkt werden. JAVen sollten Auszubildende außerdem zu einem vorsichtigen Verhalten auffordern und beim Arbeitgeber erfragen, ob ausreichend Räumlichkeiten zum Aufenthalt und zur Durchführung von Hygienemaßnahmen zur Verfügung stehen. Diese sollten ausreichend mit Handtüchern und Seife ausgestattet sein, denn das ergibt sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dazu gehört auch das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln und das Bekanntmachen der allgemeinen Hygienevorschriften. Ferner sollten alle zusammen darauf achten, häufiger als sonst die Hände zu waschen und übergroße körperliche Anstrengungen zu meiden. In

Zeiten des erhöhten Ansteckungsrisikos sollten größere Versammlungen vermieden werden, d. h. Schulungen sollten mit einer minimalen Anzahl von Auszubildenden durchgeführt werden. Im Zweifel sollten Gruppen aufgeteilt werden und mehrere Schulungen in Kleingruppen parallel stattfinden.

## **Können Jugend- und Auszubildendenversammlungen stattfinden?**

Jugend- und Auszubildendenversammlungen sollten derzeit nicht durchgeführt werden. Besser ist es, die Termine vorerst zu verschieben und sie zu einem späteren Zeitpunkt durchzuführen.

## **Was passiert, wenn es doch passiert? Ein Corona-Fall in der Ausbildungswerkstatt?**

Dann muss der Arbeitgeber darüber informieren. Dabei sind auch die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen zu schützen. Das zuständige Gesundheitsamt wird über eine Quarantäne der Kontaktpersonen entscheiden. Sollte eine Quarantäne tatsächlich notwendig werden, wird die Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb in jedem Fall weiterbezahlt.





## Kapitel 2: (Dual) Studierende

### Bekomme ich auch BAföG, wenn mein erstes Semester durch Corona noch nicht begonnen hat?

Über die Auszahlung von BAföG müssen sich Studierende keine Sorgen machen. Das Bundesministerium für Forschung und Bildung hat in einer Pressemitteilung am 13. März 2020 mitgeteilt, dass Studierende keine Nachteile beim BAföG aufgrund der Corona-Krise haben werden. Bundesministerin Karliczek stellt klar, dass Studierende in der aktuellen Ausnahmesituation Klarheit und Planungssicherheit brauchen. Das Bundesministerium hat gegenüber den für den BAföG-Vollzug zuständigen Bundesländern und ihren Ausbildungsförderungsämtern damit klargestellt, dass das BAföG in pandemiebedingten Fallkonstellationen weiterzuzahlen ist.<sup>1</sup>

Diese Aussage gilt insbesondere auch für Erstsemester. Sie erhalten trotz geschlossener Hochschule/Uni bis auf weiteres ihr BAföG, auch wenn die Schulen und Hochschulen geschlossen werden/sind und/oder sich der Beginn des Sommersemesters 2020 dadurch verzögern wird. Maßgeblich für die Auszahlung von BAföG ist der geplante Zeitpunkt, an dem das Studium regulär aufgenommen wurde wäre. Ab diesem Stichtag erhalten ErstsemesterInnen ihre Leistungen, wie ursprünglich vorgesehen.<sup>2</sup>

Achtung: Bietet die Ausbildungsstätte Online-Lernangebote während der Schließzeiten an, sind die BAföG-Geförderten verpflichtet, entsprechend ihren Möglichkeiten von diesem Angebot Gebrauch zu machen. Der Abbruch oder die Nichtnutzung eines Online-Lehrangebots führt zur Einstellung der BAföG-Förderung.<sup>3</sup>

### Zählt das aktuelle Semester trotzdem als Fachsemester und damit bei der Regelstudienzeit im BAföG / beim Stipendium?

In diesem Fall kommt es darauf an, ob das Studium in Form von Online-Lernangeboten fortgesetzt werden kann oder ob die Veranstaltungen sowie die Prüfungen tatsächlich ausfallen.

<sup>1</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung, Pressemitteilung Nr. 031/2020 (<https://www.bmbf.de/de/karliczek-keine-nachteile-beim-bafog-wegen-corona-11122.html>, zuletzt aufgesucht am 27.03.2020).

<sup>2</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (<https://www.bafog.de/informationen-fuer-bafog-gefoerderte-757.php>, zuletzt aufgesucht am 27.03.2020).

<sup>3</sup> Ebd.



Im Falle der Fortsetzung als Online-Studium, kann davon ausgegangen werden, dass eine Anerkennung als Fachsemester erfolgt, sofern Prüfungen stattfinden und Leistungsnachweise zum Ende des Semesters erbracht werden können.

Umgekehrt ist zum jetzigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass ein weiteres Semester abgeleistet werden muss, sofern die Hochschule im Sommersemester 2020 geschlossen bleibt und dadurch keine Leistungsnachweise erbracht werden können. Jedoch gibt es hierzu bisher keine Aussagen der zuständigen Behörden. Dies bleibt abzuwarten.

Bleibt die Hochschule pandemiebedingt aber geschlossen und gibt es auch kein alternatives Lernangebot, werden die Schließzeiten behandelt wie unterrichtsfreie bzw. vorlesungsfreie Zeiten im Sinne von § 15 Absatz 2 BAföG.<sup>4</sup> Das BAföG wird somit bis auf weiteres weiterbezahlt. An dieser Stelle ist nochmal darauf hinzuweisen, dass zuständigen Behörden darauf bestehen Online-Kurse wahrzunehmen. Werden solche angeboten, ist die Teilnahme Pflicht.

Gleiches gilt im Übrigen für die meisten Stipendien. Da diese meist analog zum BAföG ausgelegt werden. Eine Informationseinholung beim Stipendiengeber ist aber sicherlich nicht schädlich.

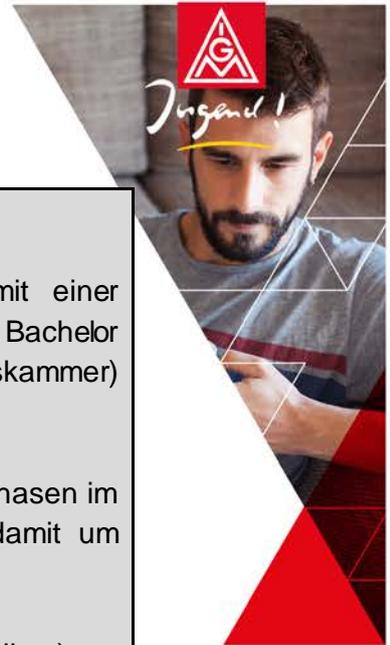
Sollte die Regelstudienzeit durch pandemiebedingte Schließungen der Hochschulen und Universitäten überschritten werden, weil die Prüfung nicht stattfinden kann, wird das BAföG in den allermeisten Fällen weiterbezahlt.<sup>5</sup> Eine Rücksprache mit den zuständigen SachbearbeiterInnen sollte aber auf jeden Fall erfolgen.

## **Welche Regelungen gelten jetzt bezüglich Homeoffice, Arbeitsschutz, Kurzarbeit für dual Studierende?**

An dieser Stelle ist zwischen den verschiedenen Modellen des dualen Studiums zu unterscheiden. In allen Modelle sind Dual Studierende Arbeitnehmer/in im Sinne des BetrVG. Dementsprechend gelten alle getroffenen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auch für Dual Studierende, egal ob praxisintegrierter oder ausbildungsintegrierter Dualis, es sei denn, dass sie in der Vereinbarung ausdrücklich vom Anwendungsbereich ausgenommen worden sind

<sup>4</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (<https://www.bafög.de/keine-nachteile-beim-bafog-wegen-corona-756.php>, zuletzt aufgesucht am 27.03.2020).

<sup>5</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung, Pressemitteilung Nr. 031/2020 (<https://www.bmbf.de/de/karliczek-keine-nachteile-beim-bafog-wegen-corona-11122.html>, zuletzt aufgesucht am 27.03.2020).



### Verschiedene Formen des dualen Studiums:

Ausbildungsintegrierendes duales Studium: hier wird das Studium mit einer Ausbildung kombiniert. Dabei hast Du zwei Abschlüsse in der Tasche: den Bachelor an der Hochschule und einen von der IHK (Industrie und Handelskammer) anerkannten Berufsabschluss.

Praxisintegrierendes duales Studium: hier wird das Studium mit Praxisphasen im Betrieb kombiniert. Die theoretische Ausbildung der Hochschule wird damit um praktische Erfahrungen und Übungen ergänzt.

(siehe auch JAV-Rechtsinfo 01/2018 – Interessenvertretung im dualen Studium)

Bei weiteren Fragen, z.B. zu Kurzarbeit muss zwischen den Modellen des dualen Studiums unterschieden werden.

### Homeoffice und Arbeitsschutz:

Auch für dual Studierende gilt: Einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice gibt es nicht. Ebenso wenig gibt es eine gesetzliche Verpflichtung, im Homeoffice zu arbeiten. Ausschlaggebend ist, ob es dazu Regelungen im (Arbeits-) Vertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag gibt. Gibt es keine rechtsgültigen Vereinbarungen, kann Homeoffice nicht einseitig angeordnet oder verlangt werden. Sofern „Homeoffice“ vereinbart und angeordnet wird, ist der Arbeitgeber für die Einrichtung des Home-Office zuständig und trägt grundsätzlich auch die damit verbundenen Kosten.<sup>6</sup> Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung gelten gleichermaßen für Arbeitsplätze im Betrieb und in einer privaten Wohnung. § 3 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber zu den erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Er muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§ 4 ArbSchG). Diese Regelungen sind richtigerweise vom Unternehmen auch in Bezug auf dual Studierende zu beachten.

Der Arbeitgeber bzw. das Ausbildungsunternehmen kann nicht ohne weiteres verlangen, dass sich Beschäftigte mit ihren eigenen EDV-Geräten arbeitsfähig halten. Notwendig ist eine Vereinbarung dazu mit dem Beschäftigten. Zudem setzt sowohl die Einführung von Homeoffice-Arbeit als auch die Einführung des Prinzips „Bring your own device“ eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat voraus. Einer solchen Vereinbarung können dann in der Regel auch Fragen zur Arbeitszeiterfassung, zur Kostentragung (bspw. anteilige Übernahme von

---

<sup>6</sup> NJW-Spezial 2019, 306.



Strom- und Internetanbieterkosten) und zum Datenschutz entnommen werden.

### **Kurzarbeit:**

Ist der Betrieb von Kurzarbeit betroffen, hat dies auch Auswirkungen auf dual Studierende,

Für den Teil des ausbildungsintegrierenden dualen Studiums, der die klassische Berufsausbildung beinhaltet, gilt dasselbe, wie für „normale“ Azubis. Aus § 14 Abs. 1 BBiG folgt, dass das Ausbildungsunternehmen in der Pflicht ist, ordnungsgemäß auszubilden. Auch wenn der Betrieb weitgehend runtergefahren ist, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass die Ausbildung nicht mehr stattfinden muss. Kurzarbeit im Betrieb berechtigt also keineswegs zwangsläufig auch zu einer Unterbrechung der Berufsausbildung.

Soweit im ausbildungsintegrierenden dualen Studium oder generell im praxisintegrierenden dualen Studium aber betriebliche Praxisphasen betroffen sind, die sich als Teil der durch Hochschulrecht vorgeschriebenen Studienbestandteile darstellen, kommt das BBiG nicht zur Anwendung und damit eben auch nicht § 14 BBiG. Oft finden sich aber in den Verträgen, abgeschlossen zwischen dem dual Studierenden und dem Unternehmen, Regelungen, die denen des § 14 BBiG entsprechen oder zumindest ähnlich sind. Der dual Studierende hat dann einen *vertraglichen* Anspruch auf ordnungsgemäße Durchführung der Praxisphasen.

Vorstellbar sind am Ende aber auch Szenarien, in denen eine ordnungsgemäße Fortführung der praktischen (Berufs-) Ausbildung im Rahmen dualer Studiengänge für eine bestimmte Zeit schlicht unmöglich oder jedenfalls unzumutbar für das Unternehmen wird, bspw. im Fall einer behördlich angeordneten vorläufigen Stilllegung des Betriebs.

In der Regel werden die dual Studierenden ihren Entgeltanspruch dann dennoch für mindestens sechs Wochen behalten, auch wenn sie nicht im Betrieb tätig sind. Für den Teil des ausbildungsintegrierenden dualen Studiums, der die klassische Berufsausbildung beinhaltet, folgt dies aus § 19 Abs. 2 BBiG.

Im Übrigen ist es auch hier so, dass die Verträge der dual Studierenden in der Regel eine entsprechende Regelung enthalten, sie also auch insoweit einen *vertraglichen* Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts haben, wenn die Praxisphasen aus Gründen, die in der Risikosphäre des Unternehmens liegen, nicht stattfinden.



Regelungen, die hiervon zu Ungunsten der dual Studierenden abweichen, sind im Anwendungsbereich des § 19 Abs. 2 BBiG nicht zulässig.

Soweit der Fortzahlungsanspruch „nur“ vertraglich besteht, sollten dual Studierende sehr sorgfältig prüfen, ob sie vorgeschlagenen Änderungen ihrer Verträge zustimmen wollen. Solange die Verträge nicht wirksam geändert sind, behalten auch sie ihren Fortzahlungsanspruch.

Für „normale“ Azubis wird es wohl nach Ablauf des Sechswochenzeitraums rechtlich möglich sein, Kurzarbeit zu vereinbaren – ggf. auch durch eine Betriebsvereinbarung. Sie können dann Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit beziehen.

Das wird auch für Azubis gelten, die ein ausbildungsintegrierendes duales Studium absolvieren.

Da auch die sonstige Vergütung von dual Studierenden sozialversicherungspflichtiges Entgelt ist, spricht dies dafür, dass auch sie Kurzarbeitergeld beziehen können. Eine von uns angeforderte Stellungnahme der Bundesagentur dazu steht jedoch noch aus.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% des Nettoentgelts bzw. 67% für Unterhaltspflichtige und wird nach derzeitiger Rechtslage für bis zu 12 Monate gewährt.

### **Zusätzliche Tätigkeit im Betrieb:**

Sollte der Fall eintreten, dass die Hochschule geschlossen bleibt, der Betrieb bzw. die Ausbildungsstätte jedoch weiterhin tätig ist, sollte mit dem Unternehmen erörtert werden, wie diese Zeit zu nutzen ist. Sofern die Hochschule Alternativen zu Präsenzveranstaltungen anbietet, etwa Online-Vorlesungen o.Ä. liegt es auf der Hand, dass die Zeit dafür zu nutzen ist. Aber auch ein reines Selbststudium kann eine sinnvolle Variante sein. Für ausbildungsintegrierte Dualis mag es im Einzelfall auch von Interesse sein, statt der Hochschulausbildung Teile der Berufsausbildung im Betrieb durchzuführen. Im Hinblick auf den angestrebten Erfolg des dualen Studiums eher weniger empfehlenswert - aber vielleicht aus wirtschaftlichen Erwägungen geboten - kann es letztlich sein, Arbeitsleistungen im Betrieb zu erbringen. Dann sollte aber vertraglich festgehalten werden, dass diese Tätigkeit im Betrieb eben nicht Teil des dualen Studiums ist, sondern „Arbeit“, die auch wie Arbeit separat zu vergüten ist.



## Was passiert, wenn ich im letzten Semester / kurz vor Abschluss bin und nun die letzten Prüfungsleistungen / die Abschlussarbeit nicht erbracht werden können? (Auch bezogen auf Übernahme)

Auch bei diesem Punkt ist zwischen den verschiedenen Modellen des dualen Studiums zu unterscheiden.

### Ausbildungsintegriert dual Studierende:

Das Ende der Berufsausbildung ist für ausbildungsintegrierte Dualis in § 21 BBiG geregelt:

Mit Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag vorgesehenen Zeit endet das Berufsausbildungsverhältnis demnach automatisch, auch wenn der Auszubildende seine Abschlussprüfung noch nicht abgelegt oder noch nicht bestanden hat.

Findet die Abschlussprüfung nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit statt und wird die Ausbildung im Hinblick auf die Prüfung tatsächlich fortgesetzt, gilt eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit aber in der Regel als stillschweigend vereinbart (ErfK/Schlachter Rn. 2; SPV/Preis Rn. 512).

Vielfach wird jetzt auch auf § 8 Abs. 2 BBiG hingewiesen, der dem Auszubildenden die Möglichkeit gibt, eine Verlängerung der Ausbildungszeit – etwa bis zur Bekanntgabe der Ergebnisse im Rahmen der verschobenen Abschlussprüfung – zu beantragen. Über diesen Antrag entscheidet die zuständige Stellenach ihrem Ermessen. Vor der Entscheidung hört sie dazu das Unternehmen an. Ein solcher Antrag könnte schon jetzt gestellt werden und im Erfolgsfall sicher für etwas „Entspannung“ sorgen

Auch in den Blick zu nehmen ist aber, die Regelung des § 21 Abs. 3 BBiG, die den Vorteil hat, dass sie dem Azubi eine Verlängerungsmöglichkeit gewährt, die weder von der Zustimmung der zuständigen Stelle noch der des Ausbildenden abhängt. Danach kann der Azubi die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses ersteinmal nur verlangen, wenn er durch die Abschlussprüfung durchgefallen ist. Das BAG hat jedoch angedeutet, dass dieses Fortsetzungsverlangen auch dann besteht, wenn das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablegung der Prüfung aber vor Bekanntgabe der Ergebnisse endet (BAG 14.1.2009 – 3 AZR 427/07, NZA 2009, 738). Der Azubis könnte auch dann verlangen, dass das Berufsausbildungsverhältnis fortgesetzt wird, bis Klarheit über das Bestehen oder Nichtbestehen hergestellt ist. Dieser Gesichtspunkt ist auch in der jetzigen Situation stichhaltig. Es ist schlicht interessengerecht, auch bei einer Verschiebung des Prüfungstermins dem Azubi diese Möglichkeit nach § 21



Abs. 3 BBiG zu eröffnen. Ob auch die Arbeitsgerichte dies auf Grundlage des geltenden Recht so sehen werden, ist allerdings nicht vollständig sicher.

Sofern ausbildungsintegrierte Dualis ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben und nun aber der planmäßige Hochschulabschluss durch die Corona-Krise gefährdet wird, kann auf die nachfolgenden Ausführungen zum praxisintegrierenden dualen Studium verwiesen werden.

### **Praxisintegrierte Dualis:**

Die Handhabung der Abschlussprüfungen ist an den Universitäten und Hochschulen derzeit unterschiedlich geregelt. Hier lohnt ein Blick auf die Website der jeweiligen Fakultät. Zum Teil werden Anträge auf Themenvergabe für Abschlussarbeiten aufgrund der Bibliotheksschließungen zurzeit nicht bearbeitet.<sup>7</sup>

Da das BBiG für praxisintegrierte Dualis keine Anwendung findet, ist auch an dieser Stelle ein unmittelbarer Rückgriff auf die oben dargestellten §§ 8 und 21 BBiG nicht möglich. Auch hier gilt aber, dass die Verträge, abgeschlossen zwischen dual Studierenden und Unternehmen, oftmals ähnliche bzw. noch günstigerer Regelungen enthalten, die dem dual Studierenden die Möglichkeit eröffnen, eine Verlängerung des Vertrags herbeizuführen. Hier lohnt also ein Blick in den eigenen Vertrag.

### **Übernahme:**

Eine Verlängerung der Studiendauer/Ausbildungszeit hat grundsätzlich keine Auswirkung auf eine anschließende Übernahme im Betrieb. Ob allerdings ein Rechtsanspruch auf Übernahme besteht, ergibt sich aus den jeweiligen geltenden Regelungen, insbesondere aus den Verträgen zwischen dual Studierenden und Unternehmen..

## **Was bedeutet Hochschul- und/oder Betriebsschließung für meinen Vertrag (Studierendendauer)?**

Wenn die Schließung des Betriebs dazu führt, dass die Inhalte der Ausbildung nicht ordnungsgemäß stattfinden und deshalb der Erfolg der Ausbildung gefährdet ist, gilt Folgendes:

<sup>7</sup> Siehe u. a. Universität Potsdam (<https://www.uni-potsdam.de/de/studium/corona>, zuletzt aufgesucht am 27.03.2020).



Für die Berufsausbildung im Rahmen des ausbildungsintegrierenden dualen Studiums ist auch hier § 8 Abs. 2 BBiG ein geeigneter Lösungsweg. Der Azubi beantragt dazu eine Verlängerung der Ausbildungszeit, die es ermöglicht, die ausgefallenen Ausbildungsinhalte nachzuholen.

Führt die Betriebsschließung dazu, dass hochschulrechtlich vorgeschrieben Praxisphasen nicht planmäßig durchgeführt werden können, ist eine Klärung mit der Hochschule herbeizuführen. Inwieweit dies relevant für das Studium ist bzw. wie dies kompensiert werden kann, bestimmt sich nach den hochschulrechtlichen Regelungen.

Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Hochschule selbst die akademische Ausbildung in einer bestimmten Zeitspanne nicht gewährleisten kann.

## **Wer bezahlt zusätzliche Kosten fürs Heimstudium (Skriptkosten)?**

Auch in Krisenzeiten haben bestehende Gesetze Bestand. Für ausbildungsintegrierte Dualis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber die Kosten für „Fachliteratur“ gemäß § 14 BBiG zu übernehmen hat.

Mit der Novellierung des BBiG im Dezember 2019 § müssen Arbeitgeber während der Ausbildung nunmehr auch Fachliteratur kostenlos zur Verfügung stellen. Bisher war die kostenlose Bereitstellung von Arbeitsmitteln auf Werkzeuge und Werkstoffe beschränkt. Leider beschränkt sich die Fachliteratur aber nur auf die betriebliche Ausbildung. Lehrmaterial, das ausschließlich für den Hochschulunterricht benötigt wird, muss demnach nicht vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden, sondern ist weiterhin aus eigenen Mitteln zu finanzieren.<sup>8</sup> Wird die Literatur jedoch für das Studium und die Ausbildung im Betrieb benötigt, hat der Arbeitgeber die Kosten für die Anschaffung zu tragen.<sup>9</sup>

In vielen Betrieben gibt es jedoch Betriebsvereinbarungen zur „Lehrmittelfreiheit“. Daher lohnt sich die Kontaktaufnahme mit der JAV bzw. dem Betriebsrat, um betriebliche Lösungen zu evaluieren.

Zu guter Letzt ist die Kostenübernahme für Studienmaterialien auch oftmals in den Arbeitsverträgen vereinbart. Dementsprechend lohnt sich auch hier ein Blick in sein persönliches Vertragswerk.

---

<sup>8</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 23.10.2019, Drucksache 19/14431, S. 31, 60.

<sup>9</sup> BAG, Urt. v. 16.12.1976 - 3 AZR 556/7.



## **IMPRESSUM**

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.s.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:

Stefanie Holtz, Funktionsbereich Zielgruppen und Gleichstellung, Ressortleitung  
JUNGE IG METALL

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt

## **KONTAKT**

Florian Stenzel

Funktionsbereich Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort JUNGE IG METALL

[jugend@igmetall.de](mailto:jugend@igmetall.de)

[jugend.igmetall.de](http://jugend.igmetall.de)

[facebook.com/igmetalljugend](https://facebook.com/igmetalljugend)

Gefördert vom BMFSFJ

Unter Mitarbeit von:

Martin Bauer, Jurist, IG Metall, Funktionsbereich Sozialpolitik

Isaf Gün, Juristin, IG Metall, Funktionsbereich Betriebspolitik

Matti Riedlinger, Wirtschaftsjurist, Sozialökonom

Dr. Christiane Jansen, Dipl. Juristin Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Dipl.  
Sozialökonomin