

Nachfolgend finden Sie einige Empfehlungen der Bundessteuerberaterkammer zu den Auswirkungen des Corona-Virus auf Ausbildungsverhältnisse:

## 1. Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Wegbrechende Aufträge oder vorübergehende behördliche Betriebsschließungen sowie die daraus resultierenden Liquiditätsprobleme sind grundsätzlich kein Grund für die Kündigung eines Ausbildungsvertrages. Dies ergibt sich aus den besonderen Hauptleistungspflichten des Ausbildungsverhältnisses.

Die Hauptleistungspflicht von Ausbildenden ist, dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Die Hauptleistungspflicht Auszubildender besteht darin, sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist (§ 13 Abs. 1 BBiG).

Diese beiden Ziele können erreicht werden, solange eine geeignete Ausbildungsstätte und das geeignete Ausbildungspersonal vorhanden sind (§§ 27 bis 30 BBiG). Diese Voraussetzungen können sogar noch nach der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder nach der vorübergehenden Stilllegung eines Ausbildungsbetriebes gegeben sein. Erst dann, wenn aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Ausbildungsbetriebes kein Ausbildungspersonal mehr vorhanden ist, in der Ausbildungsstätte die berufliche Handlungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden kann bzw. diese endgültig geschlossen wird oder dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung nicht mehr gezahlt werden kann, ist für die Parteien des Berufsausbildungsverhältnisses ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses gegeben (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).

Eine Kündigung in der Probezeit ist nach § 22 Abs. 1 BBiG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich. Diese sollte jedoch eher wegen mangelnder Eignung des Auszubildenden bzw. aus den zuvor genannten Gründen erfolgen. Vielleicht wäre auch ein Ausbilderwechsel möglich, da ggf. andere Kanzleien – trotz des Corona-Virus – Bedarf an einem Auszubildenden haben könnten. Ein Kündigungsgrund muss bei einer Kündigung in der Probezeit nicht angegeben werden.

## 2. Nutzung der Teilzeitausbildung

Eine Lösung zur Reduzierung der finanziellen Belastung der Ausbildungsbetriebe durch die in voller Höhe fortzuzahlende Ausbildungsvergütung und gleichzeitig zum Erhalt des Ausbildungsplatzes für Auszubildende kann die Teilzeitausbildung nach § 7a BBiG sein. Mit einer Vertragsänderung kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50 Prozent verkürzt und die Vergütung entsprechend gekürzt werden. Allerdings verlängert sich das Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit um die Zeit, welche durch die Reduzierung der Ausbildungszeit insgesamt nicht für die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit zur Verfügung steht (Herkert/Törtl, Auswirkungen der Corona-Krise, <https://www.walhalla.de/tipps/aktuelles/corona-und-berufsausbildung.artikel.html>).

### **3. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Fristablauf bzw. vor Abnahme der Abschlussprüfung (z. B. wegen Verschiebung des Prüfungstermins)**

Die betroffenen Auszubildenden haben bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses grundsätzlich einen Anspruch auf Zulassung zur späteren Abschlussprüfung. Das Ende des Ausbildungsverhältnisses steht einer später abzulegenden Abschlussprüfung nicht entgegen (LAG Stuttgart, Urteil vom 3. März 2006 – Az.: Sa 1906/05).

Für den Fall, dass die Abschlussprüfung nach Ablauf der Ausbildungszeit stattfindet, enthält das BBiG keine ausdrückliche Regelung bezüglich der Dauer des Ausbildungsverhältnisses. Insbesondere enthält es keine Bestimmung, dass sich das Ausbildungsverhältnis dann von selbst oder auf Verlangen des Auszubildenden verlängert oder dass der Auszubildende einen Anspruch gegen den Ausbildenden auf Verlängerung erhalten soll. Der Ausbildende muss den Auszubildenden im Übrigen auch nach Ablauf der Ausbildungszeit grundsätzlich nicht weiterbeschäftigen, etwa bis zur erstmaligen Prüfungsablegung, und die Ausbildungsvergütung bis dahin auch nicht weiter bezahlen (Herkert/Törtl, § 21 BBiG Rn. 18).

Der Gesetzgeber hat jedoch sehr wohl die Möglichkeit der Verlängerung eines Ausbildungsverhältnisses gesehen und für bestimmte Fallgestaltungen auch geregelt. § 8 Abs. 2 BBiG sieht die Verlängerungsmöglichkeit der Ausbildungszeit auf Antrag des Auszubildenden und damit eine Verlängerung durch die zuständige Stelle vor, wenn eine solche Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Auch im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung kann der Auszubildende eine Verlängerung für höchstens ein Jahr verlangen (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Auf die aktuelle Situation der Corona-Krise könnten diese Vorschriften zumindest analog angewendet werden. Von einem Rechtsanspruch des Auszubildenden – wie bei Nichtbestehen der Prüfung – sollte jedoch nicht ausgegangen werden, da dieser nicht gesetzlich definiert ist.

Der Abschluss eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrages ist ebenfalls denkbar. Hier stellen sich aber weitere Fragen nach Entgelt, Kündigungsfristen oder Verlängerung bei Nichtbestehen der Prüfung, da ein neuer Vertrag abgeschlossen werden muss. Praktischer ist daher die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses, da sämtliche Vertragskonditionen fortgelten.

### **4. Bearbeitung von der Berufsschule gestellte Aufgaben bei Schulschließung**

Grundsätzlich hat der Ausbildende nach § 15 BBiG den Auszubildenden für den Besuch des Berufsschulunterrichtes freizustellen und ihn nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG nicht nur zur körperlichen, sondern auch zur geistigen Teilnahme daran anzuhalten. Bei einer Schulschließung hat der Auszubildende im Rahmen der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit die Steuerberaterkanzlei für die Berufsausbildung aufzusuchen.

Aufgaben, die seitens der Berufsschule für die Zeit der Schulschließung aufgegeben wurden, hat der Auszubildende zu bearbeiten. Eine Örtlichkeit dafür wird seitens des BBiG nicht vorgegeben. So können die Hausaufgaben sowohl daheim als auch in der Kanzlei bearbeitet werden. Die erforderliche Bearbeitungszeit für die gestellten Aufgaben ist aber wie der Berufsschulunterricht auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Angesichts der in § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG vorgegebenen Fürsorgepflicht hat der Auszubildende dafür zu sorgen, dass Auszubildende gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden. Angesichts einer möglichen Gesundheitsgefährdung durch das Corona-Virus während der teilweise nicht unerheblichen Wegezeiten zwischen Wohn- und Ausbildungsort sollten je nach Umfang der aufgegebenen Berufsschulaufgaben individuelle Regelungen gefunden werden.

## **5. Freistellung des Auszubildenden**

Eine generelle Freistellung durch den Auszubildenden oder eine Freistellung ohne Bearbeitung der von der Berufsschule gestellten Aufgaben kommt nicht in Betracht. Eine Freistellung von der Ausbildung verstößt immer – ob bezahlt oder unbezahlt – gegen die Verpflichtung Auszubildender zur Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Sie ist deshalb nur in den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Fällen nach § 15 BBiG möglich. Eine schlechte Auftragslage gehört nicht zu diesen Fällen. Stellen Auszubildende ihre Auszubildenden dennoch von der Ausbildung frei und entstehen diesen dadurch finanzielle Nachteile oder Lücken in der Ausbildung, welche zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung oder zum Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen, sind Auszubildende im Einzelfall schadenersatzpflichtig.

## **6. Anordnung von Urlaub für Auszubildende**

Auszubildende können nicht pauschal in „Zwangsurlaub“ geschickt werden. Urlaub muss der Auszubildende beantragen. Er kann in der Regel nicht gegen den Willen des Auszubildenden einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Der Auszubildende selbst kann aber eine Vereinbarung mit dem Auszubildenden treffen.

Betriebsurlaub kann vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts – auch Weisungsrecht genannt – grundsätzlich angeordnet werden. Allerdings nicht nur für Auszubildende. Es muss sich dann um eine generelle Regelung für die gesamte Kanzlei oder zumindest für organisatorisch klar abgegrenzte Kanzleibereiche handeln.

## **7. Durchführung bzw. Verschiebung der Zwischenprüfungen**

Zwischenprüfungen dienen der Feststellung des Leistungsstandes des Auszubildenden. Sie führen nicht zu einem Zeugnis und ihr Ergebnis fließt nicht in die Bewertung der Abschlussprüfung mit ein. Die Steuerberaterkammern haben daher den größten Spielraum, um eine der besonderen Situation der Corona-Krise angemessene Lösung für die Durchführung der Zwischenprüfung zu finden.

Denkbar ist eine Verschiebung der Zwischenprüfung bis zu einem späteren, aber noch vor der Abschlussprüfung gelegenen Termin. Allerdings macht eine Feststellung des Leistungsstandes im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses spätestens dann keinen Sinn mehr, wenn der Abstand zwischen der Zwischenprüfung und der anstehenden Abschlussprüfung so gering wird, dass eine Nachjustierung der Ausbildungsinhalte, um eventuelle Rückstände aufzuholen, nicht mehr möglich ist.

Zwar ist die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG eine Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung. In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände und Zwangslagen erscheint es – analog zu einem sogenannten „übergesetzlichen Notstand“ – auch gerechtfertigt, auf die bloße Ermittlung des Leistungsstandes als Zulassungsvoraussetzung seitens der zuständigen Stelle zu verzichten. Allerdings kann dies kein Dauerzustand sein, weil sonst das Rechtsstaatsprinzip ausgehöhlt werden würde. Sobald ein geordnetes Prüfungswesen wieder möglich ist, muss die Zwischenprüfung wieder als Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung durchgeführt und daran teilgenommen werden (Herkert/Törtl, Auswirkungen der Corona-Krise, <https://www.walhalla.de/tipps/aktuelles/corona-und-berufsausbildung.artikel.html>).

## **8. Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen**

Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) beschlossen. In das Infektionsschutzgesetz wird danach auf Initiative des BMAS in § 56 Abs. 1a IfSG ein Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas zur Eindämmung der Corona-Krise aufgenommen.

Ziel der Entschädigungsregelung ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern bis zum 12. Lebensjahr erleiden, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Zum Kreis der Erwerbstätigen zählen neben Arbeitnehmern, Selbstständigen und Freiberuflern auch Auszubildende, die damit auch einen entsprechenden Entschädigungsanspruch haben.

Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung (z. B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen) realisieren können. Risikogruppen, wie z. B. die Großeltern des Kindes, müssen dazu nicht herangezogen werden. Ein Verdienstauffall besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben, wie etwa den Abbau von Zeitguthaben. Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor.

Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens wird für bis zu sechs Wochen gewährt und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016,00 € begrenzt. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann.

Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre, und ist befristet bis Ende des Jahres.

Der Entwurf wird nun durch die Koalitionsfraktionen in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht und soll bereits am kommenden Sonntag, dem 29. März 2020, in Kraft treten.

## **9. Homeoffice für Auszubildende**

Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht im Homeoffice arbeiten. Auszubildende haben den Auszubildenden § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG selbst auszubilden oder einen Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen, der in der Kanzlei anwesend ist, damit der Auszubildende ordnungsgemäß angeleitet und seine Arbeitsergebnisse kontrolliert werden können. Dies ist in der Regel jedoch dann nicht möglich, wenn der Auszubildende im Homeoffice arbeitet.

Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, ausnahmsweise Homeoffice auch für Auszubildende zuzulassen, wenn die Ausbildungskanzlei dies ermöglichen kann. Homeoffice ohne Anwesenheit eines Ausbilders ist aber keine Dauerlösung. Es sollte auch nur für das Vertiefen von bereits erworbenen Ausbildungsinhalten angewendet werden und durch den Ausbilder kontrolliert werden. Der Ausbildungsnachweis muss weiterhin geführt werden.

## **10. Abschlussprüfungen unter Video-Aufsicht**

Eine weitere Frage, die aus dem Kreis der Steuerberater bereits mehrfach gestellt wurde, befasst sich mit Abschlussprüfungen unter Video-Aufsicht. Grundsätzlich könnten derartige Prüfungen wahrscheinlich in Zukunft durchgeführt werden. Nach dem aktuellen Stand der Technik und der Prüfungsorganisation ist eine Gewährleistung der Chancengleichheit während der Prüfung mit teilweise mehreren hundert Prüfungsteilnehmern durch die Steuerberaterkammern nicht möglich. In prüfungsrechtlicher Hinsicht müsste sich diese Prüfungsform auch in den Prüfungsordnungen der Kammern als Träger hoheitlicher Gewalt widerspiegeln.

Ein hilfreiches Erklärvideo für Auszubildende zu verschiedenen Fragen zur Corona-Krise und zu den Auswirkungen auf das Ausbildungsverhältnis ist unter

<https://www.youtube.com/watch?v=FpKAMRloXGc>

zu finden.

Stand: 25.03.2020