

Ausbildung im Kontext von mobiler Arbeit: Häufige Fragen und Antworten

28. Juli 2021

1. Frage: Ermöglicht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Ausbildung im Kontext von mobiler Arbeit?

Grundsätzlich muss die betriebliche Ausbildung im Betrieb erfolgen. Dies folgt aus § 14 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m § 28 Abs. 2 BBiG, wonach der Auszubildende den Auszubildenden selbst auszubilden hat oder einen Ausbilder ausdrücklich damit beauftragen muss, die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang zu vermitteln. Hieraus schließt die herrschende Literaturmeinung zum BBiG, dass der Ausbilder grds. überwiegend selbst in der Ausbildungsstätte und damit vor Ort anwesend sein muss. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind denkbar, wenn Ausbildungsinhalte bspw. teilweise digital vermittelbar sind und vermittelt werden und durch ein entsprechendes Konzept dem Unmittelbarkeitsgrundsatz durch eine direkte virtuelle Begleitung des Auszubildenden Rechnung getragen wird. *Zur Pandemiesituation: siehe 3. Frage.*

2. Frage: Muss der Arbeitgeber dem/der Auszubildenden Lernmaterial oder technisches Equipment für die Berufsschule oder für die Teilnahme am Homeschooling der Berufsschule bereitstellen?

Nein, eine solche Pflicht besteht nicht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Auszubildenden Lernmaterialien für den Berufsschulunterricht zur Verfügung zu stellen und er muss sie dementsprechend auch nicht mit Computern oder Tablets ausstatten, damit diese am Online-Unterricht teilnehmen können. Dienen Ausbildungsmittel nur der Unterstützung des Berufsschulunterrichts (und nicht gleichzeitig auch der innerbetrieblichen Ausbildungsarbeit) fallen sie nicht unter § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG. Vielmehr ist es Aufgabe der Berufsschulen, die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme am Online-Unterricht zu schaffen. Wurde dem Auszubildenden für die betriebliche Ausbildungsarbeit ein Laptop oder ein Tablet bereits zur Verfügung gestellt, kann es sich anbieten, dem Auszubildenden die Nutzung des Geräts auch für den Online-Berufsschulunterricht zu erlauben, um den Schulbesuch und damit die erfolgreiche Ausbildung zu unterstützen.

3. Frage: Was bedeuten die am 1. Juli 2021 in Kraft getretenen Anpassungen der Corona-ArbSchVO für die Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit?

Bis zum 30. Juni galt: Der Erlass der Arbeitsschutzverordnung erfolgte auf der Grundlage des § 18 ArbSchG. Daher griff für die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Bürotätigkeiten den Beschäftigten die Verrichtung der Tätigkeit in ihrer Wohnung anzubieten, der Anwendungsbereich des § 2 ArbSchG, der gemäß Abs. 2 Ziff. 2 auch Auszubildende umfasst. Es ist nicht ausgeschlossen, dass im Rahmen einer ansteigenden Inzidenz Regelungen wieder



verschärft werden könnten. Aus diesem Grund behalten wir die Einordnung der Vollständigkeit halber bei.

Seit dem 1. Juli gilt: Die Angebotspflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer und Auszubildenden im Homeoffice¹ arbeiten zu lassen, besteht nicht mehr ausdrücklich in der Corona-ArbSchVO, aber es gilt immer noch, dass das Homeoffice eine Maßnahme zur Reduzierung betriebsbedingter Personenkontakte und auch weiterhin Gegenstand der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist. Durch die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice werden nicht nur Personenkontakte im Betrieb vermieden bzw. verringert, sondern auch auf dem Weg von und zur Arbeit.

Der Arbeitgeber bleibt daher verpflichtet, Homeoffice im Rahmen der Erstellung des betrieblichen Hygienekonzeptes zu berücksichtigen. ([Auszug des BMAS](#) vom 1. Juli, abgerufen am 15. Juli 2021)

Das bedeutet, der Arbeitgeber als Verantwortlicher für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann im Rahmen seines Hygienekonzeptes weiterhin zu dem Schluss kommen, dass Arbeiten im Homeoffice – beispielsweise angesichts des noch nicht vollständigen Impfschutzes - eine adäquate Lösung bleibt. Er ist jedoch nicht mehr ohne Ansehung des betrieblichen Einzelfalls pauschal vom Gesetzgeber dazu verpflichtet.

4. Frage: Muss Ausbildung im Kontext mit mobiler Arbeit mit der Auszubildendenvertretung oder dem Betriebsrat abgestimmt werden?

Auszubildende sind gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung. Somit sind bei der mobilen Ausübung der Tätigkeit der Auszubildenden bei Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes ggf. die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu beachten. Gem. § 68 BetrVG hat der Betriebsrat die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinzuzuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Auszubildenden betreffen. Gem. § 67 Abs. 1 S. 2 BetrVG kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Fragen behandelt, die besonders Angelegenheiten der Auszubildenden betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte JAV ein Teilnahmerecht. Nach § 67 Abs. 2 BetrVG hat die JAV ein Stimmrecht bei den Betriebsratsbeschlüssen in diesen Angelegenheiten.

In Betracht kommen insbesondere die Beratungs- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 und § 90 BetrVG und die Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs.1 Nr. 1 (Ordnung des Betriebs), 2 und 3 (Arbeitszeit), 6 (technische Einrichtungen) und 7 (Gesundheitsschutz) BetrVG.

5. Frage: Was ist bei innerbetrieblichen Lernplattformen zu beachten?

Über eine E-Learning Plattform, bspw. *Ilias* oder *moodle*, können neben der Zurverfügungstellung von Lerninhalten auch Leistungskontrollen durch Tests oder die Abgabe von schriftlichen Arbeiten durchgeführt werden. Auch kann ggf. nachvollzogen werden, ob und wann welcher Kursteilnehmer die zur Verfügung gestellten Lerninhalte heruntergeladen hat. Sobald der Arbeitgeber diese Plattform nutzen möchte, um Inhalte zu vermitteln, die relevant für die betriebliche Tätigkeit und losgelöst von der Berufsschule sind, besteht die Möglichkeit einer Leistungsüberwachung der Auszubildenden. Daraus ergibt sich nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG

¹ Während wir als Arbeitgebervertreter den Begriff „Homeoffice“ ablehnen und mobile Arbeit in Abgrenzung zur Tele-Arbeit bevorzugen, wird der Begriff hier in indirekter Rede als Zitat verwendet.



ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Werden zudem verbindliche Verhaltensvorschriften zur Nutzung dieser Plattform festgelegt, betrifft dies das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer i.S.v. § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG.

Zudem kommt ein Beratungsrecht des Betriebsrates gemäß § 97 Abs.1 BetrVG in Betracht. Die Errichtung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung umfasst Einrichtungen, die dauerhaft dem Zweck der Berufsbildung dienen. Dieser Begriff umfasst die Einrichtung physischer Räume wie Lehrwerkstätten oder Unterrichtsräume. Ggf. ist die Einrichtung einer Lernplattform als virtueller Raum für die Berufsausbildung damit vergleichbar, so dass auch dann das Beratungsrecht besteht.

Zudem kommt ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 98 Abs.1 BetrVG bei der Durchführung der Maßnahmen in Betracht, wenn die Nutzung der Plattform maßgeblichen Einfluss auf den Umfang und die Vermittlungsmethode der Lerninhalte hat und der Arbeitgeber Veranstalter der Kurse auf den E-Learning-Plattformen ist.

Da die Nutzung der Lernplattform überwiegend Auszubildende betrifft, steht der JAV gem. § 67 Abs. 1 S. 2 BetrVG ein Teilnahmerecht an den Betriebsratssitzungen sowie nach § 67 Abs. 2 BetrVG ein Stimmrecht bei den Betriebsratsbeschlüssen zu. Die JAV ist nach § 68 BetrVG bei gemeinsamen Besprechungen mit dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat hinzuzuziehen.

Das heißt, wenn sich ein ausbildender Betrieb für den Einsatz einer Lernplattform entscheidet, sind je nach Ausgestaltung der Lernplattform bis zu drei Mitbestimmungsrechte über das „Wie“ der Einführung, Umsetzung und Verwendung der Lernplattform betroffen. Für die JAV gilt, dass sie bei Angelegenheiten, die die Auszubildenden betreffen, sowohl an Betriebsratssitzungen teilnehmen, bei Beschlüssen mit abstimmen und an Besprechungen mit dem Arbeitgeber hinzuzuziehen sind.

6. Frage: Gibt es zum Thema Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses?

Eine Empfehlung des Hauptausschusses zum Thema gibt es zwar nicht, allerdings eine 2014 veröffentlichte gemeinsame Bewertung², die insbesondere das Thema Kommunikation und Qualitätssicherung in der Berufsausbildung aufgreift, das auch bei der Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit von zentraler Bedeutung ist. Für die Entscheidung der nach § 32 BBiG zuständigen Stelle „über den Verzicht auf die körperliche Präsenz von Ausbildern / Ausbilderinnen sollen“ der gemeinsamen Bewertung zufolge Kriterien berücksichtigt werden, wie eine Organisation, die ein Vertrauensverhältnis zwischen Ausbilder / Ausbilderin und Auszubildende/n ermöglicht. Ein weiteres Kriterium ist die Kommunikation zwischen Ausbilder/in bzw. ausbildender Fachkraft und Auszubildendem. Dort heißt es u. a.: „Der Ausbilder/die Ausbilderin muss die ausbildende Fachkraft und den/die Auszubildende/n jederzeit zu den betriebsüblichen Zeiten erreichen können (*dies ist auch telefonisch und virtuell möglich*). Auch für die ausbildende Fachkraft und den/die Auszubildende/n muss der Ausbilder/die Ausbilderin jederzeit zu den betriebsüblichen Zeiten erreichbar sein (*dies ist auch telefonisch und virtuell möglich*).“ Diese Kommunikation kann telefonisch und virtuell sichergestellt werden, was bei der Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit üblicherweise auch der Fall ist. Der Ausbildungsbetrieb muss dafür jedoch die notwendige Infrastruktur schaffen: „Der/die Ausbildende, in der Regel der Ausbildungsbetrieb, muss jedoch für die Ausbilder/innen und ausbildenden Fachkräfte die nötigen Voraussetzungen schaffen, damit diese ihre Ausbildungsaufgabe wahrnehmen können.“

² Gemeinsame Bewertung des Hauptausschusses zum Einsatz von Ausbildern/Ausbilderinnen und ausbildenden Fachkräften in der betrieblichen Ausbildung unter Berücksichtigung von Betriebsstrukturen und Ausbildungsorganisationsmodellen. BIBB, 2014.



Der/die Auszubildende muss gleichermaßen eine Organisations- und Kommunikationsstruktur vorhalten, mit der die Umsetzung der oben genannten Punkte gewährleistet werden kann.“

7. Frage: Welche erfolgssichernden Elemente gibt es? Welche Schwierigkeiten sind zu bewältigen?

Erfolgssichernd sind

- ein enger Kontakt der Auszubildenden zu den Auszubildenden mit regelmäßigen, möglichst täglichen Rücksprachen. Wichtig ist ein qualitativer Kontakt, der die Zuweisung bestimmter Aufgaben mit Lernchancen für den Auszubildenden enthält. Dies können sowohl Aufgaben aus dem realen Arbeitskontext sein, aber auch für gewisse Lerninhalte konstruierte;
- eine ausgeprägte Feedback-Kultur. Auch sie trägt dazu bei, dass der Kontakt zwischen Ausbilder bzw. auszubildender Fachkraft und Auszubildendem qualitativ ist und einen Mehrwert für den Auszubildenden generiert;
- wechselnde Arbeitsbereiche, mal im mal außerhalb des Betriebs. Dies hilft der „PC-Müdigkeit“ der Auszubildenden und möglichem Motivationsverlust bei einseitigen Arbeits- und Lernformen vorzubeugen;
- Unterstützungsangebote zur Prüfungsvorbereitung. Hier können auszubildende Betriebe ggf. ergänzend auch auf externe Angebote und Kurse zurückgreifen. Seit April 2021 sieht die Weiterentwicklung der zweiten Richtlinie des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ eine Förderung der Nutzung von Prüfungsvorbereitungsangeboten vor: 50 % der Kosten von Lehrgängen werden bis zu einem maximalen Betrag von 500 € pro Auszubildenden übernommen. Die Antragstellung ist erst nach Rechnungslegung durch den Bildungsdienstleister möglich (mehr dazu auf der [Seite des BMBF](#) und in der [neugefassten zweiten Förderrichtlinie](#));
- ein digitales Berichtsheft. Es bietet verbesserte Kontroll- und Abstimmungsmöglichkeiten durch den zeit- und ortsunabhängigen Zugriff. So können auch im Kontext von mobiler Arbeit Potenziale und Defizite des Ausbildungsverlaufs aufgedeckt und zeitnah behoben werden. Angebote lassen sich im Internet finden;
- virtuelle Gruppen- und Begegnungsräume (Gruppenchats oder ähnliches) für Auszubildende, in denen sie sich austauschen, an gemeinsamen Projekten für den Zusammenhalt untereinander arbeiten und soziale virtuelle Events erleben können, aber auch je nach (Pandemie-)Lage Präsenztreffen organisiert werden, in denen der direkte Austausch stattfinden kann.

8. Frage: Wie kann die Schnittstelle zur Berufsschule optimal genutzt werden?

Ganz allgemein gilt, und das hat auch die Corona-Pandemie gezeigt: Der Austausch zwischen den auszubildenden Betrieben und den Berufsschulen, oder konkreter, zwischen den Ausbildern und Lehrern, ist von zentraler Bedeutung.

- Berufsschulen als Wissensvermittler können in der Lernortkooperation mit Betrieben den Auszubildenden notwendige Kompetenzen auch im Umgang mit gängiger Standardsoftware vermitteln.
- Eine einfache Verknüpfung bei der Digitalisierung der Lerninhalte bilden Tools wie OneNote oder Forms. Auszubildende lernen nebenbei, sich digital im Team zu organisieren, Verantwortung für Aufgaben zu übernehmen oder Ausbilder haben die Möglichkeit, kleine Quizrunden zu veranstalten, um Lerninhalte zu verfestigen.
- Auch hier ist mit datenschutzrechtlichen Bedenken der einzelnen Beteiligten zu rechnen, die auch von den Datenschutzbeauftragten einzelner Länder im Hinblick auf den Softwareeinsatz an allgemeinen Schulen geäußert werden. Doch bei diesen Bedenken darf in keinem schulisch-bildenden Bereich die Umsetzung der Digitalisierung



gestoppt werden. Auf politischer Ebene müssen zwischen Bund und den für die Berufsschulen zuständigen Ministerien der Länder Lösungen gefunden werden.

- Nicht nur im Fall von temporären Schulschließungen ist eine gut funktionierende (virtuelle) Schnittstelle zwischen Betrieben und Berufsschulen hilfreich. Der Kontakt zwischen Ausbilder und Lehrer bei Abstimmungsbedarf über einzelne oder mehrere Auszubildende kann Ausbildungsabbrüche und Leistungseinbrüche rechtzeitig antizipieren und verhindern.
- In der Perspektive wird eine gute digitale Ausstattung von Berufsschulen dazu beitragen können, dass Auszubildende je nach Situation zeit- und ressourcenschonend auch digital an länderübergreifenden Klassen teilnehmen können.
- Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass praktische Ausbildungsteile durch digitale Vermittlung Chancen bieten, aber auch an Grenzen kommen. Umso wichtiger ist es, das theoretische Wissen sowohl von der Seite der Berufsschule als auch von der betrieblichen Seite bestmöglich digital unterstützt zu vermitteln, um die Ausbildungserfolge der aktuellen Jahrgänge zu sichern.

9. Frage: Was sagen DIHK und DHKT als Kammerorganisation zum Themenkomplex Ausbildung im Kontext von mobiler Arbeit ?

In den [FAQ](#) des DIHK zur Corona-Krise heißt es, dass Azubis grundsätzlich nicht im Homeoffice³ arbeiten sollten. Aufgrund der derzeitigen Umstände sei es jedoch vertretbar, dass Azubis im Homeoffice arbeiteten, wenn die Unternehmen dies betrieblich ermöglichen könnten.

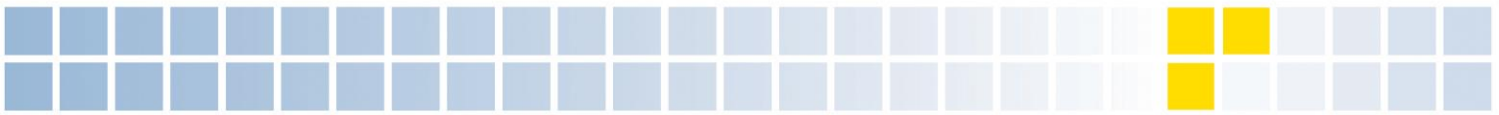
Der DHKT/ZDH erläutert in seinen „[Corona FAQ für Handwerksbetriebe](#)“, dass die Ausbildung bei vorübergehender Betriebsschließung im Homeoffice durchgeführt werden könne, sofern die Vermittlung nach der Ausbildungsordnung relevanter Lerninhalte gewährleistet werden könne. Er weist allerdings auch darauf hin, dass die Ausbildung im Homeoffice nur für kürzere Zeiträume denkbar sei, da die praktische Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten im Mittelpunkt der Ausbildung stehe.

10. Was ist das „new normal“ für die Ausbilder bzw. ausbildende Fachkräfte?

Für viele Ausbilder und ausbildende Fachkräfte wird mobile Arbeit auch nach der Pandemie zum Berufsalltag gehören. Für eine adäquate Berufsausbildung kann eine hybride Lösung, das Beste aus beiden Welten, erstrebenswert sein. Einerseits bedeutet ausbilden auch sozialisieren: Um den Betrieb, betriebliche Abläufe, Kollegen sowie andere Auszubildende kennen zu lernen, ist es unerlässlich, die Ausbildung im Betrieb stattfinden zu lassen. Andererseits wird im späteren Berufsleben mobile Arbeit eine Rolle spielen und will gelernt sein. Auch lassen sich bestimmte Ausbildungsinhalte in kleineren Gruppen, ein Teil virtuell, der andere in Präsenz, besser vermitteln, wenn es beispielsweise nur eine Maschine gibt, um deren Bedienung es geht oder bei begrenzter Werkstattkapazität. Es bleibt aber abschließend festzuhalten, dass die Ausbildung im Sinne von mobiler Arbeit eher für kaufmännische Ausbildungsberufe als für die gewerblichen eine Rolle spielen wird und größere Ausbildungsbetriebe in der Regel eher in der Lage sind, hybride, flexible Modelle umzusetzen als kleinere. Das hat jedoch auf die Qualität der Ausbildung keine Auswirkungen. Die Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit ist ein weiteres, optionales Werkzeug im Kasten der vielseitigen dualen Berufsausbildung.

Ansprechpartner:

³ s.o. Fn. 1.



BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung

T +49 30 2033-1500

Bildung@arbeitgeber.de

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de