

Mobile Ausbildung

Handlungsempfehlungen für die Ausbildungs- und Umschulungspraxis

Die Corona-Pandemie hat auch die Berufsausbildung verändert. Ausbildung und Umschulung finden nicht mehr nur im Ausbildungsbetrieb, der Berufsschule oder in überbetrieblichen Ausbildungszentren bzw. außerbetrieblichen Bildungsstätten statt, sondern werden auch in Form mobiler Ausbildung bzw. Umschulung organisiert. Das Homeoffice wird so zu einem weiteren Lernort. Damit ergeben sich organisatorische und rechtliche Fragen, die für einen qualitativ guten Lernprozess zu beachten bzw. klären sind. Zur Klarstellung: Unter mobiler Ausbildung verstehen wir, dass Teile der Ausbildung an unterschiedlichen Orten erfolgen. Zu den bisherigen Lernorten „im Betrieb“ und „in der Berufsschule“ kommt als weiterer Lernort „Mobil“ hinzu. Das kann „Zuhause“ in Form von Homeoffice erfolgen oder in einem alternativen „mobilen“ Ausbildungsort außerhalb des Betriebs stattfinden.

Rechtlicher Rahmen für mobile Ausbildung

Für die mobile Ausbildung werden die gesetzlichen Vorgaben, die für die Ausbildung allgemein gelten, nicht außer Kraft gesetzt. Nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) gehört es zu den Pflichten der Ausbildenden, den Auszubildenden selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen. § 28 Abs. 2 BBiG sieht zudem vor, dass persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal „die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang selbst vermittelt.“

Zu klären ist insofern, wie diesen Vorgaben des BBiG an eine ordnungsgemäße Ausbildung bei mobiler Ausbildung Genüge getan werden kann. Dafür muss sichergestellt sein, dass das Ausbildungspersonal den Ausbildungs- und Lernprozesses direkt adäquat begleiten kann. Besteht selbst diese Möglichkeit in erheblichen Zeitabschnitten der Ausbildung nicht, verletzt dies die Ausbilderpflichten. Die somit gebotene Kommunikation - auch mittels digitaler Medien - setzt voraus, dass das Ausbildungspersonal entsprechend geschult ist und ein methodisch-didaktisches Konzept für den Einsatz digitaler Medien und Technologien vorliegt.

Geklärt werden muss außerdem die Frage, welche Ausbildungsinhalte für mobile Ausbildung überhaupt geeignet sind. Das kann nur bezogen auf den jeweiligen Ausbildungsberuf



erfolgen, allerdings sind ortsgebundene, objektbezogene und handwerkliche Ausbildungsinhalte für mobile Ausbildung nicht geeignet. Geeignet für eine mobile Ausbildung können Ausbildungsinhalte sein, wie beispielsweise das Erstellen von Dokumentationen zu betrieblichen Aufträgen, Entwerfen von kundenspezifischen Angeboten, Programmierarbeiten oder das Erstellen technischer Unterlagen.

Wir empfehlen folgende Voraussetzungen zu klären bzw. erfüllen, wenn Ausbildungsinhalte in mobiler Ausbildung vermittelt werden sollen:

1. Die Ausbildungsinhalte dafür sind grundsätzlich geeignet.
2. Es muss eine Lernprozessbegleitung für den Zeitraum der mobilen Ausbildung sichergestellt sein, beispielsweise durch WEB-Meetings.
3. Das Ausbildungspersonal muss entsprechend geschult sein.
4. Ein didaktisch-methodisches Konzept für mobiles Ausbilden muss vorliegen.
5. Die persönlichen Voraussetzungen des Auszubildenden müssen gegeben sein und sie bzw. die Erziehungsberechtigten sollten mit der mobilen Ausbildung einverstanden sein.

Phasen mobiler Ausbildung müssen in der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung, dem betrieblichen Ausbildungsplan, berücksichtigt werden. Der betriebliche Ausbildungsplan ist dem Auszubildenden gemäß § 11 BBiG mit dem Ausbildungsvertrag auszuhändigen. Über erforderliche Anpassungen des betrieblichen Ausbildungsplans im Verlauf der Ausbildung sind die Auszubildenden zu informieren.

Die erforderliche Ausstattung (Hard- und Software) für betriebliche, mobile Ausbildungsphasen ist den Auszubildenden durch den Ausbildenden zur Verfügung zu stellen (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG). Außerdem muss auch die Kostenübernahme für die zusätzlich anfallenden Aufwendungen (z.B. Internet, Stromnutzungspauschale) geklärt sein, denn z.B. ein Internetzugang mit der erforderlichen Bandbreite ist längst nicht in jedem privaten Haushalt vorhanden.

Mobile Ausbildung und Mitbestimmung

Mobile Ausbildung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung nach § 98 BetrVG. Ebenso sind die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG zu beachten. Dazu gehören z.B. die Verteilung der Arbeitszeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten im Betrieb,



zum Umgang mit Arbeitsmitteln und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Da Auszubildende betroffen sind, ist die JAV entsprechend zu beteiligen.

Mobile Ausbildung in Betrieben ohne Betriebsrat und bei Bildungsträgern

Für die Ausbildung in Betrieben ohne Betriebsrat gelten die o. g. allgemeinen rechtlichen Vorgaben gleichermaßen. Diese Vorgaben sind durch die zuständige Stelle (IHK oder HWK) zu prüfen und sicherzustellen. Dieses gilt auch für mobile Ausbildung und Umschulungen, die von Bildungsträgern durchgeführt und verantwortet werden. Mobile Ausbildung muss im Ausbildungs- bzw. Umschulungsrahmenplan gegenüber der zuständigen Stelle angezeigt werden.

Die Arbeitnehmervertreter im Berufsbildungsausschuss sollten sich gestützt auf § 79 Abs. 3 BBiG von der zuständigen Stelle über Maßnahmen und Ergebnisse der Überwachung mobiler Ausbildung unterrichten lassen.

Bewertung mobiler Ausbildung

Mobile Ausbildung sollte nicht der Regelfall sein, denn für eine gute Ausbildung sind das betriebliche Arbeitsumfeld, das Ausbildungspersonal sowie der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen von hoher Bedeutung. Mobile Ausbildung bietet aber auch Chancen, beispielsweise für Auszubildende, die Betreuungspflichten haben. Allerdings sollte mobile Ausbildung nur in beiderseitigem Einverständnis von Ausbildenden und Auszubildenden erfolgen und die Ausgestaltung möglichst in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. So können die rechtlichen Vorgaben gesichert und individuelle Aspekte berücksichtigt werden.

Regelungsaspekte einer Betriebsvereinbarung

- Verfahren definieren, wie Ausbildungsinhalte festgelegt und in der sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsplan) berücksichtigt werden.
- Regelung zum Stundenumfang der Ausbildung im Homeoffice.
- Wie und in welcher Zeitfolge der Austausch zwischen Auszubildenden und Ausbildungspersonal stattfindet.
- Festlegen, wie Ausbildungsnachweise nach § 13 BBiG zur Qualitätssicherung bei mobiler Ausbildung genutzt werden.
- Regelungen, die sicherstellen, dass die erforderliche Ausstattung für das Homeoffice vom Arbeitgeber bereitgestellt wird.



- Ggf. Regelungsmodell für die Zeiterfassung festlegen.
- Arbeitsschutz muss gewährleistet sein: Notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen klären und eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Wobei es keine Kontrollpflicht des mobilen Arbeitsplatzes gibt, aber eine angemessene Unterweisung hinsichtlich der zu beachtenden Vorgaben erfolgen sollte.
- Datenschutz sicherstellen: Anforderungen an Datensicherheit und IT-Infrastruktur müssen geklärt sein. Der Arbeitgeber muss für Datenschutzvorkehrungen sorgen.



Anhang

Beispiel: Betriebsvereinbarung Audi

Zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat der AUDI AG wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Die Lernwelt der beruflichen Ausbildung bei Audi verändert sich um digitale Möglichkeiten und ergänzt so die bisherigen Formen der Zusammenarbeit.

Das Ziel ist, neue didaktische Formen in die standardisierte Lernwelt zu integrieren. Mobiles Lernen ist hier eine lernpädagogisch wertvolle Möglichkeit, qualitativ auf hohem Niveau Theorie und Praxis neu aufbereitet zu vermitteln.

Das Lernen mit dem digitalen Endgerät ist eine wichtige Möglichkeit, um individuelle Freiräume und Stärkung des selbstorganisierten Lernens für Auszubildende zu ermöglichen.

Mobiles Lernen basiert auf dem Grundverständnis einer aktiven und interaktiven Kommunikation zwischen Ausbilder_innen und Auszubildenden. Es setzt aber auch voraus, dass das Tablet/Laptop als persönlicher Lernbegleiter während der gesamten Ausbildungszeit inkl. der benötigten Software zur Verfügung gestellt wird.

Unternehmensleitung und Betriebsrat unterstützen ausdrücklich die Möglichkeit des Mobilen Lernens als neue Form der Vermittlung von Lerninhalten bei der AUDI AG. Dabei werden die tariflichen und betrieblichen Regelungen sowie Mitbestimmungsrechte berücksichtigt. Es besteht Einigkeit darin, dass die Arbeitsform des Mobilen Lernens keine Auswirkungen auf das Betreuungsverhältnis Trainer_in - Auszubildende hat.

1 Geltungsbereich

1.1 Räumlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die inländischen Betriebe der AUDI AG

1.2 Persönlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für kaufmännische und gewerblich/technischen Auszubildende, im Nachfolgenden Auszubildende genannt.

2 Definition

Mobiles Lernen in der Ausbildung liegt vor, wenn sich Auszubildende in Abstimmung mit dem_/der jeweilig zuständigen Trainer_in des Bildungszentrums nicht auf dem Werksgelände, sondern an einem anderen selbstgewählten, geeigneten Ort außerhalb des Betriebs innerhalb Deutschlands befinden, von welchem aus sie an den geführten/digitalen Lehreinheiten zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte teilnehmen oder unter



Anleitung und Vorgabe der Trainer_innen Selbst-Lerneinheiten bearbeiten/durchführen. Mobiles Lernen erfolgt ausschließlich auf Veranlassung durch die jeweils zuständigen Trainer_innen des Bildungszentrums.

Abzugrenzen hiervon sind Lerneinheiten, die die Auszubildenden zur Vertiefung der Ausbildungsinhalte selbstgesteuert bzw. eigeninitiiert durchführen, diese stellen kein mobiles Lernen in der Ausbildung dar; hierunter fällt bspw. die Vor- und Nachbereitung des Berufsschulunterrichts.

Mobiles Lernen findet immer tageweise ganztägig statt. Damit wird sichergestellt, dass auch Auszubildende, die nicht oder nur eingeschränkt mobil sind – auf Fahrgemeinschaften/ Mitfahrmöglichkeiten angewiesen sind – am mobilen Lernen in der Ausbildung teilnehmen können.

3 Grundsätze des mobilen Lernens

3.1 Eignung und Umfänge der Ausbildungsinhalte für mobiles Lernen

Die Ausbildung findet weiterhin grundsätzlich vor Ort statt. Sofern Ausbildungsinhalte digital vermittelt werden können und sich für mobiles Lernen in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Industrie- und Handelskammern (IHK)/ eignen, können diese im Rahmen neuer didaktischer Lernmethoden fern der ersten Tätigkeitsstätte vermittelt werden. Dabei ist zwingend darauf zu achten, dass die Vorgaben der zuständigen Kammern zum mobil vermittlungsfähigen Ausbildungsinhalt und maximalem Umfang des mobilen Lernens je nach Berufsbild durch die Trainer_innen zu dokumentieren sind und individuell nach Ausbildungsberuf eingehalten werden. Mobiles Lernen sollte demnach insbesondere für das Vertiefen von bereits erworbenen Ausbildungsinhalten angewendet werden.

Alternativ, sofern keine Vorgabe/detaillierte Bewertung durch die IHK/ erfolgt, ist durch die Trainer_innen eine Bewertung der Ausbildungsinhalte auf Eignung für mobile Lehr- und Lerneinheiten durchzuführen und auch hierüber eine Übersicht/Dokumentation zu erstellen. Dabei sind insbesondere die gesetzlichen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes sowie die Ausbildungsrahmenpläne/Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufsbilder zu berücksichtigen. Sofern sich daraus keine engeren Einschränkungen für das mobile Lernen in der Ausbildung ableiten lassen, ist bei der Planung der mobilen Lerneinheiten darauf zu achten, dass im Durchschnitt nicht mehr als 20% der betrieblichen Ausbildungszeit mobil gelernt wird.

Die Bewertung der Ausbildungsinhalte auf Eignung für das mobile Lernen ist bei Einführung und Änderung adäquat der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen.

3.2 Berücksichtigung der persönlichen Eignung und Erreichung des Ausbildungsziels

Die persönliche Eignung der Auszubildenden ist bei der Planung und Durchführung von mobilem Lernen in der Ausbildung zu berücksichtigen. Deshalb sollte während der Probezeit das mobile Lernen sehr restriktiv angewendet werden. Hier ist regelmäßig der Lern-/Ausbildungsfortschritt der einzelnen Auszubildenden durch die Trainer_innen zu überprüfen. Sollte dabei festgestellt werden, dass es Defizite beim Erlernen der Ausbildungsinhalte durch das mobile Lernen gibt, sind umgehend geeignete, entgegensteuernde Maßnahmen durch die Trainer_innen zu ergreifen. Bei Unstimmigkeiten sind die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Betriebsrat in Kenntnis zu setzen. Die Vermittlung und das Erlernen der Ausbildungsinhalte sind



jederzeit sicherzustellen. Das Ausbildungsziel darf durch das mobile Lernen in der Ausbildung zu keinem Zeitpunkt gefährdet sein.

3.3 Verantwortung für das mobile Lernen in der Ausbildung

Die Trainer_innen des Bildungszentrums tragen die Verantwortung für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte entsprechend der Ausbildungsrahmenpläne und der Ausbildungsordnung der Berufsbilder sowie für die regelungs- und rechtskonforme Umsetzung des mobilen Lernens in der Ausbildung. Dabei stellen sie insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen, betrieblichen Vorschriften und der Vorgaben der jeweils zuständigen IHK/ sicher, pflegen den regelmäßigen Austausch zu den für Ihren Ausbildungsberuf zuständige_n Bildungsberater_innen der Kammern, identifizieren geeignete Ausbildungsinhalte für das mobile Lernen und wählen die passenden didaktischen Formen und Methoden dazu aus.

Durch einen regelmäßigen Austausch zwischen Trainer_innen und Auszubildenden über die mobilen Lernmethoden und die dadurch zu vermittelnden Lerninhalte, werden Probleme und Defizite bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte frühzeitig erkannt und abgestellt. Die Qualität der Ausbildung und das Erreichen des Ausbildungsziels sind hierbei maßgeblich im Blick zu behalten und durch die Trainer_innen sicherzustellen.

Werden durch die Trainer_innen grundsätzliche Probleme bei dem mobilen Lernen in der Ausbildung festgestellt, sind diese mit den Ausbildungsleiter_innen, dem Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung umgehend zu besprechen und das weitere Vorgehen abzustimmen.

3.4 Anspruch auf Ablehnungsmöglichkeiten

Mobiles Lernen kann nur durch die_den jeweils zuständige_n Trainer_in des Bildungszentrums veranlasst werden. Die Auszubildenden haben darüber hinaus keinen Anspruch auf mobiles Lernen in der Ausbildung.

Sollte aus in der Person der_des Auszubildenden liegenden Gründen eine Tätigkeit/Ausbildung außerhalb der Arbeitsstätte nicht sinnvoll oder von Seiten der_des Auszubildenden nicht gewünscht/möglich sein, so ist der Lern-/Arbeitsplatz im Unternehmen zu nutzen.

3.5 Ausbildungszeit und Erreichbarkeit

Bestehende Ausbildungszeitregelungen gelten auch im Rahmen des mobilen Lernens in der Ausbildung.

Die täglichen mobilen Ausbildungszeiten sowie die Zeiten, in denen die Auszubildenden während der mobilen Ausbildung erreichbar zu sein haben, werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zu Arbeits-/Ausbildungs-/Pausen- und Ruhezeiten von den Trainer_innen definiert und mit der jeweiligen Ausbildungsgruppe frühzeitig – mind. drei Werktage zuvor – vereinbart. Ein Wechsel zwischen den Schichten darf hierbei nicht erfolgen. Mobiles Lernen ist so auszugestalten, dass das Ausbildungszeit-Volumen dabei nicht erhöht wird.

Im Urlaub, an freien Tagen, an Tagen der Arbeitsunfähigkeit und an Berufsschultagen darf kein mobiles Lernen stattfinden.



Grundsätzlich sind alle Tätigkeiten im Rahmen des durch die Trainer_innen veranlassten mobilen Lernens Ausbildungszeit und unterliegen der Zeiterfassung.

3.6 Kontakt, Einbindung in den Ausbildungsbetrieb und persönliche Förderung

Durch das mobile Lernen darf der gegenseitige Informationsaustausch zwischen Auszubildenden und Trainer_innen nicht beeinträchtigt werden. Trainer_innen und Auszubildende stellen gemeinsam sicher, dass auch während Selbstlerneinheiten analog der Präsenzausbildung (hinsichtlich Systeme und Struktur) ein Austausch stattfinden kann und die Einbindung in den Ausbildungsbetrieb gewährleistet ist. Insbesondere ist über das Erlernen der fachlichen Ausbildungsinhalte hinaus, beim mobilen Lernen auch die persönliche Entwicklung der Auszubildenden zu fördern.

Die Teilnahmemöglichkeit an Betriebs- und Informationsveranstaltungen bleibt durch die Regelung des mobilen Lernens unberührt.

3.7 Arbeitsmittel

Die für das mobile Lernen notwendige Hard- und Software sowie Zugriffe auf die Audi Systeme sind den Auszubildenden durch das Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Die Verwendung und die Mitnahme von zur Verfügung gestellten Arbeits- und Kommunikationsmitteln hat entsprechend der jeweils geltenden betrieblichen Regelungen zu erfolgen.

Im Rahmen der allgemeinen Sorgfaltspflicht ist auch bei mobilem Lernen auf einen schonenden Umgang mit den zur Verfügung gestellten Arbeits- und Kommunikationsmitteln zu achten.

Die Auszubildenden haben die Nutzung durch Unbefugte (z.B. Familienangehörige und andere Dritte) auszuschließen.

3.8 Datenschutz

Im Rahmen des mobilen Lernens ist der Zugriff auf betriebliche IT-Systeme so zu gestalten, dass Datenschutz und Datensicherheit der betrieblichen Daten der AUDI AG wie auch der Personaldaten gem. Ziffer 4.2 der Betriebsvereinbarung 3/2013 „Grundsätze IT-Systeme“ gewährleistet sind. Dies gilt auch für die Aufbewahrung und den Transport von Arbeits- und insbesondere Kommunikationsmitteln.

Vertrauliche dienstliche Daten und Informationen sind von den Auszubildenden so zu schützen, dass unbefugte Dritte (z.B. Familienangehörige) keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können. Die Vernichtung von Unterlagen in jeglicher Form hat am betrieblichen Ausbildungs-/Arbeitsplatz zu erfolgen.

4 Versicherungsschutz

Der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung besteht an dem mobilen Arbeitsplatz in gleichem Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit an dem betrieblichen Arbeitsplatz. Darüber hinaus besteht auch für Unfälle auf den Wegen zwischen dem mobilen und betrieblichen Arbeitsort Versicherungsschutz.



Arbeitsunfälle sowie Wegeunfälle sind unverzüglich den zuständigen Trainer_innen zu melden.

Bei Dienstreisen, die von dem mobilen Arbeitsplatz aus angetreten werden, besteht zusätzlich der Schutz durch die Dienstreise-Unfallversicherung.

5 Arbeitssicherheit

Auszubildende sind vor erstmaliger Aufnahme des mobilen Lernens durch die Trainer_innen in geeignetem Maße zum Arbeitsschutz zu unterweisen, insbesondere darüber, wie ihre Sicherheit und Gesundheit auch bei mobilem Lernen gewährleistet werden kann. Die Unterweisung ist mindestens einmal jährlich zu wiederholen.

Darüber hinaus können sich Auszubildende bei den betrieblichen Arbeitsschutzfachstellen auf Wunsch über Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beraten lassen.

6 Einhaltung gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Regeln

Es wird darauf hingewiesen, dass mobiles Lernen nur im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen bzw. betrieblichen Regelungen ermöglicht werden kann.

Das Direktionsrecht des_der Trainer_innen bleibt bestehen.

7 In-Kraft-Treten/Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.09.2021 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2021 gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Diese Betriebsvereinbarung entfaltet keine Nachwirkung.