

Homeoffice für Azubis

INTERVIEW *Der Betriebsrat der Robert Bosch GmbH konnte am Standort Schwieberdingen für die Azubis und Studenten eine Betriebsvereinbarung »Lernortverlagerung« durchsetzen, mit der sie nun einen Teil der Ausbildung zu Hause absolvieren können.*

DAS INTERVIEW FÜHRTE MARTINA D'ASCOLA

DARUM GEHT ES

1. Das BBiG sieht eine Online-Ausbildung von zu Hause aus nicht vor.
2. Der Betriebsrat von Bosch hat für die Azubis und Studenten dennoch eine Betriebsvereinbarung für Online-Optionen durchgesetzt.
3. Damit ist Bosch für Azubis und Studenten attraktiver geworden, das Ansehen des Betriebsrats stieg.

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTEPREIS

Mit dem Projekt »Betriebsvereinbarung zur Lernortverlagerung TGA@Home« wurde der Betriebsrat der Robert Bosch GmbH für den Deutschen Betriebsrätepreis nominiert, den die Fachzeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« jährlich auslobt. Details unter: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/deutscher-betriebsraete-preis>

Für Azubis kommen mobile Arbeit oder Homeoffice häufig nicht in Betracht. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) kennt mobiles Arbeiten als Lernort nicht. Daher mussten auch bei der Robert Bosch GmbH die Azubis und Studenten während der Corona-Zeit meist in den Betrieb kommen. Die Betriebsratsmitglieder Tim Reule und André Degenhardt erzählen, wie es dennoch zum Abschluss einer modernen Betriebsvereinbarung (BV) kam.

Wie gestaltet sich die Ausbildung bei Euch in Schwieberdingen?

Unsere Auszubildenden haben ihre praktische Ausbildung in den einzelnen Werksabteilungen, daneben gibt es Schulungen und Kurse. Diese sind modular aufgebaut und finden in genau definierten Wochen statt. All dies ist in einem Ausbildungsplan für alle Ausbildungsgänge geregelt. Die Kurse finden in unserem technisch-gewerblichen Ausbildungszentrum (TGA) als klassischer Frontalunterricht statt – mit Theorie und praktischen Übungen (z. B. das Zusammenstecken einer Platine).

Und dann kam Corona ...

Ja, und das war für die Azubis ein Problem: Sie mussten für die Schulungen in den Betrieb kommen und waren der Gefahr einer Ansteckung ausgesetzt. Daher entwickelten wir das Konzept der »Lernortverlagerung«.

Wie sieht diese »Lernortverlagerung« aus?

Für die Ausbildung von zu Hause haben wir vorhandene Lerninhalte bzw. Kursbausteine

definiert, welche bis dato rein am PC im Ausbildungszentrum stattfanden. Bei der Auswahl dieser Bausteine wurden wir als Betriebsräte eng miteinbezogen. Die Module, die nun vorher im Frontalunterricht nahegebracht wurden, finden jetzt als virtuelle Schulungen statt: Der Ausbilder vermittelt über Teams bzw. Skype diesen Lerninhalt online. Neu ist, dass die Azubis und Studenten jetzt auch in Kleingruppen online zusammengehen und sich einzelne Modulteile selbst erarbeiten. Nach erfolgreicher Erarbeitung kommen sie wieder zusammen, um gemeinsam die Lerninhalte abzugleichen und ggf. durch den Ausbilder vertieft erklärt zu bekommen.

Wie wurden die Lerninhalte umgesetzt?

Prinzipiell sind nur die Kommunikationsprogramme wie Skype und Teams erlaubt. Um von zu Hause aus ein Lernen zu ermöglichen, musste die Ausbildungsabteilung die nötigen Ausbildungsmittel zur Verfügung stellen. Jeder Azubi und Student erhielt einen Laptop inklusive Headset, Maus usw. Das Arbeiten läuft über einen externen Zugang per Internet mit Zugriffsrechten auf das interne Bosch-Netz. Der Laptop, welcher zur Verfügung gestellt wurde, dient jetzt dem Azubi während der kompletten Ausbildung (Schule/Betrieb/Uni/FH) als Lernmittelpunkt. Hier kann er dokumentieren, lernen, nachschlagen, connecten und auch seine Abschlussarbeit verfassen. Was die praktischen Übungen zu Hause betrifft, hat jeder/jede Auszubildende Übungsmaterial an die Hand bekommen. Durch die Struktur der Schulung wird regelmäßig über den Tag hinweg eine Lernzielkontrolle durchgeführt. Die Azubis müssen vortragen und diskutieren. Die mobile Arbeitszeit ist analog der betrieblichen Arbeitszeit.

Wie wird der Datenschutz bei der Arbeit am Computer gewährleistet?

Die Auszubildenden arbeiten nur mit betrieblich zugelassenen Programmen über einen externen geschützten Zugang. Zoom wird nicht verwendet. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen Schulungen zur korrekten Anwendung der Geräte statt. Dies beinhaltet auch die wichtigsten Fakten zum Datenschutz.

Die Lernortverlagerung wurde in einer Pilotphase ausprobiert. Wie lange dauerte diese Phase? Wie war die Resonanz?

Die Pilotphase dauerte ca. elf Monate. Die Resonanz war so gut, dass wir jetzt daraus eine BV verhandelt haben, allerdings war der Weg zum Abschluss etwas länger, denn es kam Widerspruch von der Ausbildungsabteilung. Diese bevorzugte eine Protokollnotiz oder eine Arbeitsanweisung, keine Betriebsvereinbarung.

Warum nicht?

Im BBiG gibt es (nach §2) derzeit nur drei Orte, an denen ausgebildet werden darf: betrieblich, schulisch oder überbetrieblich. Eine Ausbildung zu Hause gibt es in dem Gesetz nicht. Die Standortleitung wollte daher auf der sicheren Seite sein und nicht gegen das Gesetz verstoßen. Wir haben uns deshalb mit der IG Metall in Verbindung gesetzt sowie mit der IHK und uns beraten lassen. Wir konnten die Geschäftsführung schließlich überzeugen, eine BV abzuschließen, die im November 2021 unterzeichnet wurde.

Die BV enthält keine Gültigkeitsdauer. Warum nicht?

Uns fehlt sie nicht. Wir haben uns explizit dafür eingesetzt, dieser BV keine Laufzeit zu geben. Wir haben gemeinsam entschieden, eine kürzere Kündigungsfrist einzubauen, damit wir agil auf beiden Seiten sind. Sollte uns etwas nicht gefallen, können wir sie so schnell aufkündigen. Somit ist die Laufzeit so lange geregelt, bis eine der beiden Parteien keinen Gefallen mehr an der zukunftsweisenden Errungenschaft hat.

Wie sieht es mittlerweile mit der BV aus?

Mittlerweile ist die BV fester Bestandteil bei Bosch. Wir hatten die BV für den Standort

Schwieberdingen entwickelt, sie ist aber nun das Regelungsminimum für Bosch Deutschland: Wollen Betriebsräte in anderen Standorten Regelungen zur Ausbildung von zu Hause treffen, ist unsere BV die Grundlage. Die Betriebsräte können unsere BV dann an die Bedingungen vor Ort anpassen.

Neben den Vorteilen für die Auszubildenden – gibt es weitere Vorteile dieser BV?

Mit unserer BV haben wir Bosch für Auszubildende attraktiver gemacht, denn viele Auszubildende wünschen sich, von zu Hause aus an Schulungen teilnehmen zu können. Darüber hinaus schützt unsere BV auch die Umwelt, fördert die Nachhaltigkeit: Da die Azubis zu Hause lernen, müssen sie keine öffentlichen Verkehrsmittel nehmen oder mit dem Auto in den Betrieb fahren, was gut für die Umwelt ist.

Hatte der Abschluss der BV auch Auswirkungen auf eure Arbeit als Betriebsrat?

Ja, eindeutig. Wir konnten mit dieser BV unsere Mitbestimmungsrechte stärken. Wir haben für diese BV mit der JAV und der Geschäftsführung zusammengearbeitet und konnten unsere Position gegenüber dieser verbessern. Wir werden nun bei der Geschäftsführung, aber auch bei den Kollegen und Kolleginnen sowie bei den Auszubildenden mehr wahrgenommen.

Wie seht ihr die Zukunft der BV?

Wir wollen nicht, dass die gesamte Ausbildung von zu Hause aus gemacht wird. Unsere Auszubildenden sollen weiterhin in den Betrieb kommen und sich in den einzelnen Abteilungen zeigen, um so das Unternehmen Bosch kennenzulernen. Es soll nur eine zusätzliche Option geben, von zu Hause aus an Schulungen teilzunehmen. Wir werden beobachten, wie sich das BBiG entwickelt, ob es geändert wird, welche Inhalte dazukommen bzw. gestrichen werden. Entsprechend werden wir die BV anpassen oder anwenden. Am Ende sind wir jedenfalls noch nicht. <

Martina D'Ascola, freie Lektorin und Journalistin;
mdascola@vodafone.de

DIE INTERVIEWPARTNER



Tim Reule: Seit 2010 bei Bosch-Schwieberdingen, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung von 2010 bis 2016, seit 2018 Betriebsratsmitglied.



André Degenhardt: Seit 2007 bei Bosch-Schwieberdingen, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung von 2008 bis 2014, seit 2014 Betriebsratsmitglied.