



Interview mit Guido Kirst vom Bundesinstitut für Berufsbildung, durchgeführt von Prof. Dr. Michael Heister vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Schlagworte: Berufsausbildung; Mobiles Lernen; Mobiles Ausbilden; Homeoffice

Zitiervorschlag: Heister, M. (2024). Interview mit Guido Kirst vom Bundesinstitut für Berufsbildung. *berufsbildung*, 78 (3) 39-41. Bielefeld: EUSL bei wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/BB2403W011>

E-Journal Einzelbeitrag
von: Michael Heister

bb-interview: Interview mit Guido Kirst vom Bundesinstitut für Berufsbildung

aus: Digital Leadership: Gestaltungsmöglichkeiten für die berufliche Bildung (BB2403W)
Erscheinungsjahr: 2024
Seiten: 39 - 41
DOI: 10.3278/BB2403W011

Interview mit Guido Kirst

vom Bundesinstitut für Berufsbildung



Nach dem Studium der Erwachsenenbildung an der Universität Koblenz und verschiedenen Zwischenstationen im Bereich Medienpädagogik und Berufsvorbereitung ist Guido Kirst seit 2007 im Bundesinstitut für Berufsbildung beschäftigt. Hier zunächst in der wissenschaftlichen Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER tätig, ist sein Schwerpunkt seit nunmehr 11 Jahren die Berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern. Seit 2020 leitet er den Arbeitsbereich 4.5 „Berufsorientierung | Bildungsketten“.

berufsbildung: Mit der Corona-Krise ist in Deutschland Homeoffice immer mehr in Mode gekommen. Sie haben sich in den letzten Jahren intensiv mit der so-nannten Generation Z beschäftigt, das sind Jugendliche und junge Erwachsene, die zwischen 1997 und 2012 geboren sind. Inwieweit ist für diese Generation Homeoffice von besonderer Bedeutung?

Guido Kirst: Sie haben die Altersspanne derer, die als GenZ beschrieben werden, ja gerade schon mit den Jahreszahlen 1997 und 2012 abgesteckt: Die Generation Z ist aktuell zwischen 12 und 27 Jahre alt. Man muss sich diese Spanne immer vor Augen führen, wenn man heute von DER Generation Z spricht. Wir reden also an dem einen Ende der Spanne von Jugendlichen, fast noch Kindern, die erst seit kurzem in der weiterführenden Schule sind. Am anderen Ende sehen wir junge Erwachsene, die nach der Uni oder der Ausbildung zum Teil bereits seit vier, fünf Jahren im Beruf stehen. Das sind sehr heterogene Ausgangs- und folglich auch sehr unterschiedliche Bedürfnislagen! Soviel vorab, damit wir ein Bild davon haben, wovon wir hier sprechen.

Wenn wir auf die verschiedenen Jugendstudien der letzten Jahre blicken, dann zeigt sich bei aller Differenzierung sehr klar, dass drei Aspekte in der Erwartungshaltung junger Menschen heute besonders wichtig sind: Es besteht erstens ein großes Sicherheitsbedürfnis. 90 % der Jugendlichen halten Arbeitsplatzsicherheit für wichtig oder sehr wichtig. Zweitens: Die Qualität der Arbeit spielt eine große Rolle. Das heißt, man legt Wert auf ein gutes Arbeitsumfeld, ein gutes Arbeitsklima, nette Kolleginnen und Kollegen und wertschätzende Vorgesetzte. Und darauf, dass die Arbeit als sinnvoll wahrgenommen wird. Das meint hier nicht, die Welt zu verbessern, sondern „nicht für die Tonne zu arbeiten“ und einen Nutzen im eigenen Tun zu erkennen. Und drittens: Die Arbeit sollte nach Möglichkeit gut mit Familie und Freizeit vereinbar sein. Hier sind wir dann auch endlich bei Ihrer Frage angekommen: Homeoffice ist eines der Instrumente, die dazu beitragen, Arbeit, Freizeit und Familie leichter miteinander kombinieren zu können. In erster Linie fallen durch das Arbeiten zu Hause Fahrzeiten weg. Wer weite Pendelstrecken zurücklegen muss, kann auf diese Weise leicht fünf bis zehn Stunden pro Woche einsparen. Die lassen sich besser für Kinder, Hobbies oder Haushalt einsetzen. Gleichzeitig ist man natürlich auch flexibler. Das zahlt sich insbesondere dann aus, wenn man schnell auf Unvorhergesehenes reagieren muss, beispielsweise schnell zur KiTa, zur Schule oder zu den pflegebedürftigen Eltern muss. All das sind Vorteile, die junge Menschen heute zu schätzen wissen.

Was die junge Generation gut findet, muss für ältere Generationen nicht schlecht sein: Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit auch von zu Hause aus erledigen zu können, ist für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute der neue Normalzustand. Der Anteil der Beschäftigten, die zumindest einen Tag pro Woche zu Hause arbeiten, lag 2023 in etwa auf dem gleichen Niveau wie die letzten drei Jahre davor – und das waren die Corona-Jahre! Für Deutschland sprechen wir hier von rund 24 %. Wir liegen damit leicht über dem europäischen Durchschnitt. Die Niederlande und Schweden liegen mit 53 % und 45 % hier deutlich höher, die Griechen, Rumänen und Bulgaren mit unter 10 bzw. unter 5 % deutlich darunter. Die Homeoffice-Quote ist natürlich auch sehr branchenspezifisch: Während in der IT-Branche fast 80 % und in der öffentlichen Verwaltung rund 35 % der Beschäftigten regelmäßig zu Hause arbeiten, liegt der Anteil in den Gesundheitsberufen, dem Bau oder auch dem Einzelhandel naturgemäß deutlich niedriger und beträgt hier unter 10 %. Homeoffice ist also zunächst einmal nicht per se ein generationenspezifi-

sches Bedürfnis, sondern mittlerweile in den meisten Branchen und Betrieben Standard. Mehr noch: Homeoffice wird zunehmend zu einem Faktor bei der Akquise und Bindung von Mitarbeitenden und deren Identifikation mit dem Unternehmen. Wer kein Homeoffice anbietet, gerät zunehmend ins Hintertreffen.

berufsbildung: Wenn man sich mit Homeoffice beschäftigt, stellt sich auch die Frage nach „Ausbilden im Homeoffice“ oder um den breiteren Begriff zu wählen „Mobiles Ausbilden und Lernen“. Was kann man sich darunter vorstellen?

Guido Kirst: Mobiles Ausbilden bedeutet zunächst ganz einfach, dass Teile der Ausbildung nicht im Betrieb durchgeführt werden, sondern dass die Auszubildenden diese Teile unter bestimmten Voraussetzungen auch zu Hause bearbeiten können. Wir sprechen hier wohlgemerkt von betrieblichen Aufgaben, nicht von der Berufsschule!

Mobiles Ausbilden adressiert dabei zwei verschiedene Lernebenen: Zum einen geht es um klassische Ausbildungsinhalte, die sowohl im Betrieb als auch andernorts umgesetzt werden können und beim mobilen Ausbilden dann eben von zu Hause bearbeitet werden. Zwei Beispiele wären Konstruktionsaufgaben oder kaufmännische Vorgänge, ähnliche Beispiele lassen sich in vielen Ausbildungsgängen identifizieren. Die andere Ebene bezieht sich auf die eben bereits skizzierte veränderte Arbeitsrealität: Mobiles Arbeiten gehört mittlerweile in vielen Bereichen zum Arbeitsalltag. Wir alle wissen jedoch, dass auch das mobile Arbeiten bestimmte Kompetenzen erfordert. Angefangen bei der sicheren Bedienung von Kommunikations- und Kollaborationssoftware, über die Frage der eigenen Arbeitsorganisation bis hin zur Herausforderung, den Kontakt zur eigenen Arbeitseinheit über die Distanz zu organisieren, Kommunikation und Information sicherzustellen usw. Dies alles sind überfachliche Kompetenzen, die man nach Möglichkeit bereits in der Ausbildung erwerben sollte.

berufsbildung: Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat im Sommer letzten Jahres eine Empfehlung verabschiedet, die

die duale Berufsausbildung in Präsenz durch planmäßiges „Mobiles Ausbilden und Lernen“ ergänzt. Können Sie uns die wichtigsten Punkte dieser Empfehlung nennen?

Guido Kirst: Gehen wir nochmal zurück zu Ihrer ersten Formulierung „Ausbilden im Homeoffice“, denn daran wird schnell deutlich, wo die Herausforderungen liegen und warum es nicht schlecht ist, sich Gedanken über die Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung des mobilen Arbeitens zu machen.

Das „Homeoffice“ besteht bei Jugendlichen im besten Fall aus einem eigenen Zimmer, wenn es weniger ideal läuft, dann teilen sie sich ihr Reich mit Geschwistern, Playstation etc. Das Phänomen des fehlenden Office im Home kennen wir zwar auch beim mobilen Arbeiten, wo Beschäftigte am Küchentisch über das Notebook gebeugt heimwerken, aber wir dürfen nicht vergessen, dass es sich beim Ausbildungs-Homeoffice um einen „Lernort“ handelt. Es sollte also sichergestellt sein, dass die Auszubildenden zu Hause ein Setting vorfinden, in dem sie sich ohne störende Einflussfaktoren auf die Lerninhalte konzentrieren können.

Des Weiteren ist es für die Ausbildung essentiell, dass die Auszubildenden mit den Ausbilderinnen und Ausbildern in direktem Austausch stehen. Nicht umsonst formuliert es das Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit den Worten, dass „Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar und verantwortlich und in wesentlichem Umfang“ zu vermitteln sind.

Der BIBB-Hauptausschuss hat diese und weitere Herausforderungen aufgegriffen und macht hierzu Empfehlungen. Es geht los bei der Definition von „mobilem Ausbilden und Lernen“, in der gleich zu Beginn deutlich wird, welche Anforderungen diese Art des Lernens an die Auszubildenden und die Ausbilderinnen und Ausbilder stellt, nämlich „selbstgesteuertes und selbstverantwortetes Lernen im Kontext einer strukturierten Ausbildung durch Nutzung digitaler Lern- und Kommunikationsmittel und Informationstechnik sowie Lernen in virtuellen Lernräumen“ (BMJ 2023). Es müssen also beide Seiten bestimmte Voraussetzungen mitbringen. „Selbst-

gesteuertes und selbstverantwortetes Lernen“ erfordert von den Auszubildenden ein gewisses Maß an Reife. Es stellen sich daher beispielsweise die Fragen, ob der oder die Auszubildende über die notwendige Zuverlässigkeit, Motivation und Selbstorganisation verfügt, wie eigenständig er/sie ist, oder auch, ob und wie diese Kompetenzen in der Ausbildung aufgebaut und erweitert werden können. Von mobilem Ausbilden innerhalb der Probe- und Einarbeitungszeit rät der Hauptausschuss daher ab. Umgekehrt sind beim mobilen Ausbilden auch Betrieb und ausbildendes Personal noch einmal anders gefordert als beim klassischen Ausbilden in Präsenz. Es beginnt bei der Identifikation von geeigneten Ausbildungsinhalten, geht weiter mit dem didaktischen Konzept zur Vermittlung der Inhalte über die Distanz und endet bei möglichem zusätzlichen Qualifizierungsbedarf der Ausbilderinnen und Ausbilder. Denn auch das darf man nicht vergessen: Auch Lehren auf Distanz unterscheidet sich deutlich vom Lehren in Präsenz. Beispielsweise sollten Lerneinheiten kürzer sein, Arbeitsschritte müssen anders erklärt, die Aufmerksamkeit der Lernenden ganz anders aktiviert und aufrechterhalten werden. Möglicherweise muss auch hier der Umgang mit Kommunikations- und Kollaborationssoftware noch erlernt und eingeübt werden usw.

Der Betrieb muss sicherstellen, dass alle rechtlichen Vorgaben, die grundsätzlich für die Ausbildung gelten, auch beim mobilen Ausbilden eingehalten werden, beispielsweise die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals, Arbeits- und Jugendarbeitsschutzgesetz, etc. Hinzu kommen beim mobilen Ausbilden auch noch Fragen der Mitbestimmung und Beteiligung, Datenschutz und Datensicherheit, zudem muss der Betrieb die technische Infrastruktur und erforderlichen Lehrmittel zur Verfügung stellen.

berufsbildung: Wie hält es der BIBB-Hauptausschuss mit der Frage nach Pflicht oder Freiwilligkeit? Was empfiehlt der Hauptausschuss hierzu?

Guido Kirst: Eine Verpflichtung zu mobilem Ausbilden gibt es nicht, und zwar weder für den Betrieb noch für die Auszubil-

denden. Der Hauptausschuss nennt dies das Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“. Der Betrieb kann mobiles Arbeiten anbieten, muss es aber nicht. Die Auszubildenden können dieses Angebot annehmen, aber auch sie sind dazu nicht verpflichtet.

berufsbildung: Ich würde gerne zum Abschluss unseres Gespräches zu konkreten Beispielen kommen. Wie hält es eigentlich das BIBB selbst mit mobilem Ausbilden und Lernen?

Guido Kirst: Das BIBB hat das mobile Ausbilden und Lernen praktisch zeitgleich mit den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses eingeführt. Wir saßen ja sozusagen an der Quelle und haben die Diskussionen und Entwicklungen hautnah miterlebt und konnten unsere Art des Ausbildens daher entsprechend ausrichten. Grundsätzlich bieten wir das mobile Ausbilden allen Auszubildenden an, unabhängig davon, welchen Ausbildungsberuf sie erlernen. Bisher fahren wir damit auch sehr gut. Es gab in der ganzen Zeit, in der wir das anbieten, bisher noch keine Ausreißer, niemandem, bei dem man sich Sorgen machen müsste, dass er oder sie zu Hause die Aufgaben nicht bearbeitet oder in dieser Zeit nicht gut betreut würde.

berufsbildung: Wie hoch ist denn der Anteil an mobilem Ausbilden im BIBB, und wie wurde das ausgehandelt?

Guido Kirst: Das war tatsächlich eine spannende Diskussion: Die Vorstellungen gingen da am Anfang schon sehr auseinander. Einige wollten die Quote für mobiles Ausbilden an die für Mobiles Arbeiten anpassen, d. h. wir reden hier von bis zu 70 Prozent. Aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen und überraschenderweise auch von Seiten der Jugendauszubildendenvertretung war das aber deutlich zu hoch. Wir liegen jetzt bei bis zu 20 Prozent. Das muss nicht so bleiben, aber für den Einstieg ist das erst einmal ausreichend. Und wir sehen ja auch, dass sich nicht alle Azubis mit dem Mobilen Ausbilden wohlfühlen. Der Ein

und die Andere braucht den festen Rahmen, feste Zeiten und strukturierte Abläufe und schätzt daher das Ausbilden in Präsenz. Auch diese Kandidatinnen und Kandidaten müssen aber früher oder später lernen, wie es ist, von zu Hause zu arbeiten, sich selbst zu strukturieren etc., aber da achten wir schon auf die jeweils individuellen persönlichen Voraussetzungen und das jeweilige Tempo.

berufsbildung: Sie haben im Herbst vergangenen Jahres einen Workshop zu mobilem Ausbilden und Lernen mit Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern abgehalten. Standen die Teilnehmenden mobilen Formen eher positiv oder kritisch gegenüber? Gab es vielleicht bereits konkrete Erfahrungen?

Guido Kirst: Mein Eindruck ist, dass das Thema für viele noch neu ist und sich bis jetzt noch nur wenige systematisch mit mobilem Ausbilden beschäftigen. Durch die Corona-Pandemie waren einige gezwungen sich innerhalb sehr kurzer Zeit Gedanken dazu zu machen, wie sie die Ausbildung unter den gegebenen Rahmenbedingungen vornünftig aufrechterhalten können, und sind auf diese Weise ins mobile Ausbilden eingestiegen. Beim mobilen Arbeiten sah das ja in vielen Fällen nicht anders aus. Wir müssen hier nur ins eigene Haus schauen: Vor der Pandemie war mobiles Arbeiten eher ein Randphänomen unter eng definierten Voraussetzungen. Plötzlich mussten auch wir schnell umlernen und haben das mobile Arbeiten jetzt wie selbstverständlich beibehalten.

Mobiles Ausbilden ist allerdings sehr voraussetzungsvoll, das haben wir vorhin ja bereits angerissen. Ein sehr wichtiger und nicht zu unterschätzender Aspekt bei der Einführung von mobilem Ausbilden ist die Frage der Mitbestimmung und Beteiligung. Dieser Punkt wurde auch von vielen Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern im Workshop angesprochen. Die gemeinsame Verständigung mit allen Beteiligten im Betrieb auf die Rahmenbedingungen beim mobilen Ausbilden ist essentiell. Auch hier kennen wir einige der Knack-

punkte schon aus dem Themenfeld „Mobiles Arbeiten“: Datenschutz, Erreichbarkeit, Entgrenzung Arbeit/Privatleben, Arbeitszeiten etc. Da wir es beim Ausbilden mit Jugendlichen und durchaus auch Minderjährigen zu tun haben, stellen sich diese Fragen hier natürlich noch einmal verschärft. Hinzu kommen Absprachen zur Lernstandsüberprüfung, zum zeitlichen Umfang, zur Qualitätssicherung usw. Daher müssen hier wirklich alle Beteiligten mitgenommen werden: die Beschäftigten, der Betriebsrat, die Auszubildendenvertretung. In einem Fall berichtete ein Teilnehmer des Workshops auch, dass im eigenen Betrieb die Einführung des mobilen Ausbildens genau an dieser Stelle gescheitert ist, oder zumindest noch hängt.

Ein Hindernis besteht sicherlich auch darin, dass das Thema für viele Betriebe noch mit Unsicherheit behaftet ist. Möglicherweise nimmt das Thema etwas mehr Fahrt auf, weil sich auch auf der rechtlichen Seite etwas tut, durch das von der Bundesregierung auf den parlamentarischen Weg gebrachte Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG): Eine „unmittelbare Vermittlung der Ausbildungsinhalte“ soll unter gegebenen Voraussetzungen „in angemessenem Umfang auch als digitales mobiles Ausbilden“ möglich sein. Damit wird Rechtssicherheit für das mobile Ausbilden eingeführt und das „mobile Ausbilden“ aus einer rechtlichen Grauzone herausgehoben (hib 2024).

berufsbildung: Das klingt ja nach einer ganz hoffnungsvollen Entwicklung. Ganz herzlichen Dank für das Interview.

Das Interview führte
Prof. Dr. Michael Heister, BIBB

Quellen

Heute im Bundestag (hib) [Hrsg.] (2024).
Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung — Anhörung — hib 362/2024
— Experten begrüßen Gesetz zur Berufsbildungsvalidierung. Berlin.