



Sachstand

Homeoffice in der dualen Berufsausbildung

Homeoffice in der dualen Berufsausbildung

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 037/23
Abschluss der Arbeit: 15. Juni 2023
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung
und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Relevante Rechtsvorschriften des BBiG	4
3.	Meinungsstand zur Auslegung des BBiG	5
3.1.	Überwiegende Anwesenheit vor Ort?	5
3.2.	Homeoffice als Lernort der Berufsbildung?	8
3.3.	Berufliche Handlungsfähigkeit und Berufserfahrung	9
3.4.	Unmittelbarkeit durch Einsatz audio-visueller Techniken	10

1. Einleitung

In Reaktion auf die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Kontaktverbote haben viele Arbeitgeber und Dienstherren ihren Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, im **Homeoffice**¹ zu arbeiten. An räumlich flexiblen Arbeitsmodellen wird vielerorts auch nach Ende der Pandemie festgehalten. Die räumliche Loslösung der Arbeitsleistungserbringung vom eigentlichen Arbeitsort wirft die Fragestellung auf, inwiefern Homeoffice im Kontext der dualen Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)² zulässig ist. Im Folgenden werden die relevanten Rechtsvorschriften des BBiG sowie der Meinungsstand zur Auslegung dieser Vorschriften aufgezeigt.

2. Relevante Rechtsvorschriften des BBiG

§ 2 Abs. 1 BBiG benennt die Lernorte der Berufsbildung:

„(1) Berufsbildung wird durchgeführt

1. in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung),
2. in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und
3. in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).“

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BBiG normieren wesentliche Pflichten der Ausbildenden:

„(1) Ausbildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen, [...].“

1 Der Begriff „Homeoffice“ ist umgangssprachlich geprägt. Als präziser wird der Begriff „außerbetriebliche Leistungserbringung“ angesehen, welcher neben Homeoffice im engeren Sinne auch mobile Arbeit, Telearbeit und alternierende Telearbeit erfasst. Zu den Begriffsbestimmungen Roesler, Homeoffice - Rückkehr in den Betrieb ohne Wenn und Aber? Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Fokus aktueller Diskussionen, Der Betrieb 2021, M4-M6. Siehe auch Urban, Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, ArbRAktuell 2022, 221 (221 f.).

2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4.5.2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20.7.2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf.

§ 28 Abs. 1 und 2 BBiG enthalten Vorgaben zur Eignung von Ausbildenden sowie Ausbilderinnen und Ausbildern:³

„(1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

(2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.“

3. Meinungsstand zur Auslegung des BBiG

Den vorgenannten Rechtsvorschriften lässt sich keine explizite Aussage zur Zulässigkeit oder Unzulässigkeit von Homeoffice im Kontext der betrieblichen Ausbildung entnehmen. Sofern ersichtlich, war diese Frage noch nicht Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung.⁴ Eine Auswertung des Meinungsstandes zur Auslegung des BBiG ergab kein einheitliches Bild.

3.1. Überwiegende Anwesenheit vor Ort?

Aus einzelnen oder der Gesamtschau der unter Ziff. 1 vorgenannten Rechtsvorschriften („Lernorte“ in § 2 Abs. 1 BBiG, die Verpflichtung, „selbst“ auszubilden in § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, die Verpflichtung zur „unmittelbaren“ Vermittlung der Ausbildungsinhalte in § 28 Abs. 2 BBiG) ziehen Autorinnen und Autoren der juristischen Literatur Rückschlüsse auf die Anwesenheit am Ort der Betriebsstätte. Basierend auf dieser Literaturlauswahl wird mehrheitlich gefolgert, dass die ausbildende Person zumindest die **überwiegende Zeit der Ausbildung selbst vor Ort und bei der/dem Auszubildenden** sein müsse, um die Ausbildung tatsächlich überwachen und durchführen zu können.⁵ Eine längere Abwesenheit der Ausbilderin bzw. des Ausbilders sei für ihre bzw. seine Eignung unschädlich, wenn durch besonders sorgfältige Unterweisung, Anleitung, Arbeitseinteilung und Kontrolle der Erfolg der Ausbildung sichergestellt werden könne. Wer hingegen

3 Ausbildende/r ist, wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (§ 10 Abs. 1 BBiG). Ausbilder/in ist, wer von der/dem Ausbildenden mit der Ausbildung beauftragt wurde (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

4 In einer Entscheidung aus dem Jahr 2019 äußerte sich der VGH München am Rande zu § 28 Abs. 2 BBiG. Der Kläger hatte zur Überzeugung des Gerichts Auszubildende wiederholt in „fremden“, nicht geeigneten Betrieben eingesetzt, und somit gegen seine Verpflichtung, die Auszubildenden in seiner Ausbildungsstätte „unmittelbar (vgl. § 28 Abs. 2 BBiG)“ einzusetzen, verstoßen. VGH München, Beschluss vom 12.3.2019, 22 ZB 18.2039, zitiert nach juris - Rn. 27.

5 Banke/Pepping, in Wohlgemuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 14 Berufsausbildung, Rn. 12. Siehe auch Pepping, ebd., Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung, Rn. 35. Schneider, in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2: Individualarbeitsrecht II, 5. Auflage 2021, § 147 Rechtsquellen und Begriffe des Berufsbildungsrechts, Rn. 62. Lakies, in Lakies/Matottke, BBiG Berufsbildungsgesetz, 6. Auflage 2018, § 14 Rn. 5. Hergenröder, in Benecke/Hergenröder, BBiG Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2021, § 14 Rn. 20. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 3. Auflage 2021, § 14 Rn. 21. Hartwich, Das Berufsbildungsrecht und das öffentliche Recht, DÖV 2010, 969 (972).

nur ab und zu nach dem Rechten sehen könne, scheidet als Ausbilderin bzw. Ausbilder aus.⁶ Zur Untermauerung ihrer Auslegung zitieren diese Autorinnen und Autoren Urteile aus den 1970er Jahren.⁷ Es liegt nahe, dass den herangezogenen Gerichtsentscheidungen andere abwesenheitsbegründende Konstellationen zugrunde lagen als ortsflexibles Arbeiten, mobile Arbeitsformen oder Homeoffice. Auf Homeoffice, die digitale Vermittlung von Ausbildungsinhalten oder die Möglichkeit der virtuellen Begleitung von Auszubildenden gehen diese Autorinnen und Autoren nicht ein.

Andere Autorinnen und Autoren positionieren sich - insbesondere mit Blick auf die pandemiebedingten Herausforderungen - explizit zu Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung. Dabei werden z.T. „begründete Zweifel“ erhoben, ob der Ausbildungsauftrag im Rahmen einer Arbeit im Homeoffice gewährleistet werden könne.⁸ Die Ausbildung im **Homeoffice** könne die Ausbildung vor Ort in der Ausbildungsstätte nicht ersetzen und sei **nur in Ausnahmefällen und als Übergangslösung** zur Sicherstellung einer weitgehenden Vermittlung der Ausbildungsinhalte, **z.B. während pandemiebedingter Präsenzverbote**, unter bestimmten Voraussetzungen möglich.⁹

Von wiederum anderen Stimmen werden die beiden vorhergenannten Auslegungsvarianten als zu eng angesehen. *Benecke* kommentiert in einem von *Birnbaum* herausgegebenen Handbuch:

„Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG hat der Ausbildende den Auszubildenden selbst auszubilden. Daher wird aus dieser Norm im Zusammenspiel mit § 28 Abs. 2 BBiG von einem Teil der Literatur [...] gefolgert, dass der Ausbilder zumindest die überwiegende Zeit der Ausbildung selbst vor Ort sein muss. Das kann jedoch schon unter normalen Umständen zu eng sein. Entscheidend sind die **Ziele der Ausbildung** nach § 14 BBiG, die zwar die regelmäßige Anweisung und Kontrolle durch den Ausbilder erfordern, beides kann aber in vielen Ausbildungsberufen **auch mit Mitteln der Fernkommunikation** erfolgen.“

[...] Voraussetzung ist die Möglichkeit einer Ausbildung mit Mitteln der Telekommunikation und das Vorhandensein einer entsprechenden technischen Ausstattung. Zu beachten ist, dass

-
- 6 Hergenröder, in Benecke/Hergenröder, BBiG Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2021, § 14 Rn. 20. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 3. Auflage 2021, § 14 Rn. 21. Hartwich, Das Berufsbildungsrecht und das öffentliche Recht, DÖV 2010, 969 (972).
- 7 Zitiert werden: ArbG Duisburg, Urteil vom 11.11.1976, 1 Ca 955/76. VG Regensburg, Urteil vom 5.11.1971, O 141 V 71. VG Aachen, Urteil vom 20.2.1974, 3 K 148/73. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 1.10.1975, 2 A 119/74. Die Entscheidung des OVG Rheinland-Pfalz betrifft die Frage der persönlichen Eignung eines Auszubildenden, der infolge einer zusätzlichen Tätigkeit als Arbeitnehmer nicht ständig in seinem eigenen Betrieb, in dem er die Lehrlinge ausbildet, anwesend ist.
- 8 Fortunato, in Helm/Bundschuh/Wulff, Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten - Aktuelle Fragestellungen in der Pandemie, 2020, § 9 Ausbildungsverhältnisse während der Pandemie, Rn. 37.
- 9 Pepping/Günther, Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung, NZA 2020, 1694. Schlachter, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BBiG § 14 Rn. 3. Siehe auch Bundesamt für Soziale Sicherung, Homeoffice für Auszubildende, <https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/themen/aus-und-fortbildung-in-der-sozialversicherung/homeoffice-fuer-auszubildende/>. Steuerberaterkammer Hessen, Kammer-rundschreiben 2020/3, Grundsätzlich kein Homeoffice für Auszubildende, <https://www.kammerrundschreiben.de/ausgabe/aus-und-fortbildung/20203-grundsatzlich-kein-homeoffice-fuer-auszubildende/>.

die Pflichten von Ausbildenden und Auszubildenden dann in gleicher Weise bestehen wie bei der Ausbildung im Betrieb. Insbesondere muss der schriftliche oder elektronische Ausbildungsnachweis, das sog. Berichtsheft nach § 13 Nr. 7 BBiG, auch im Home Office geführt werden.“¹⁰

In einer **Veröffentlichung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)** von März 2022 heißt es:

„§ 28 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde bisher überwiegend so ausgelegt, dass ein persönlich und fachlich geeigneter Ausbilder überwiegend und höchstpersönlich an den konkreten Ausbildungsplätzen der Ausbildungsstätte vor Ort sein muss. Damit soll gewährleistet sein, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt wird, dass das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. [...]

Mobiles Ausbilden [...] betrifft sowohl den Auszubildenden wie auch den Ausbilder und dessen Ausbildungsbeauftragte, denn vor dem Hintergrund des **Wandels in der Arbeitswelt** stellt sich die Frage, ob die bislang geforderte überwiegende Präsenz des Ausbilders vor Ort in **Zeiten digitaler Medien** noch ihre Berechtigung hat.“¹¹

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** hat häufige Fragen und Antworten zum Thema „Ausbildung im Kontext von mobiler Arbeit“ zusammengestellt (FAQs). Die Frage, ob das BBiG eine Ausbildung z.B. im Homeoffice ermögliche, wird wie folgt beantwortet:

„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 Ausbildende 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 mittelbar sind und vermittelt werden und durch ein entsprechendes Konzept dem Unmittelbarkeitsgrundsatz durch eine direkte virtuelle Begleitung des Auszubildenden Rechnung getragen wird.**“¹²

10 Benecke, in Birnbaum/Benecke, Bildungsrecht in der Corona-Krise, 2021, § 3 Berufsausbildung. Hervorhebungen nicht im Original.

11 DIHK (2021), Mobiles Ausbilden - Ein Impuls der IHK-Organisation zur Weiterentwicklung der Beruflichen Ausbildung, <https://www.dihk.de/resource/blob/59830/cab893877064e421cc34a74734257dd1/dihk-impulspapier-mobiles-ausbilden-data.pdf>, S. 3 f. Hervorhebungen nicht im Original.

12 BDA (2021), Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit - Häufige Fragen und Antworten, <https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2021/08/bda-arbeitgeber-covid-19-ausbildung-im-homeoffice-haeufige-fragen-und-antworten-1-2021-07-28.pdf>, S. 1. Hervorhebung nicht im Original.

3.2. Homeoffice als Lernort der Berufsbildung?

Berufsbildung wird an verschiedenen Lernorten durchgeführt. § 2 Abs. 1 BBiG unterscheidet zwischen der betrieblichen, schulischen und außerbetrieblichen Berufsbildung. In der gesetzlichen Konzeption steht die betriebliche Berufsbildung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG im Vordergrund. Diese findet „in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten“ statt. Die Aufzählung ist nicht abschließend („insbesondere“).¹³ Die betriebliche Berufsausbildung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Tätigkeit des Auszubildenden **dem Betriebszweck dient** und er **in die Betriebsorganisation eingegliedert** ist.¹⁴

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert „**Betrieb**“ in ständiger Rechtsprechung als „die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt“.¹⁵ Der Betriebsbegriff ist dabei nicht nur räumlich, sondern auch **funktional zu verstehen**.¹⁶ Die räumliche Verbundenheit der Belegschaft wird nicht als konstitutives Merkmal für das Vorhandensein eines Betriebes angesehen.¹⁷ Vielmehr komme es darauf an, dass die Mitarbeitenden **in die arbeitstechnische Organisation des Betriebs eingebunden** seien, so wie es z. B. bei Außendienstmitarbeitern der Fall sei.¹⁸ Moderne Arbeitsformen mögen die Zuordnung zu einem Betrieb in der Praxis erschweren.¹⁹ Für die betrieblich veranlasste Arbeit im Homeoffice gelte aber nichts anders als etwa für die Arbeit im Außendienst. Auch beim Homeoffice handele es sich um einen Arbeitsplatz, der als Teil des Betriebes anzusehen sei. Die Betriebszugehörigkeit solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werde bereits dadurch begründet, dass sie aufgrund der im Regelfall erforderlichen kommunikationstechnischen Anbindung in die arbeitstechnische Organisation des Betriebes eingebunden seien und im Homeoffice die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebs verfolgen würden.²⁰

13 Schlachter, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BBiG § 2 Rn. 1.

14 Wohlgemuth/Günther, in Wohlgemuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 2 Rn. 3.

15 St. Rspr., vgl. etwa BAG, Beschluss vom 13.8.2008, 7 ABR 21/07, zitiert nach juris - Rn. 18 m.w.N.

16 BAG, Beschluss vom 29.1.1992, 7 ABR 27/91, zitiert nach juris - Leitsatz.

17 Urban, Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, ArbRAktuell 2022, 221 (222) m.w.N. Koch, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BetrVG § 1 Rn. 11 m.w.N.

18 Urban, ebd.

19 Genannt werden Homeoffice und Crowdwork, vgl. Benecke, in: Benecke/Hergenröder, BBiG Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2021, § 2 Rn. 2. Zum „Betriebsbegriff 4.0“: Benecke, in Arnold/Günther, Arbeitsrecht 4.0, Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt, 2. Auflage 2022, § 7 Rn. 8.

20 Zum Ganzen: Urban (Fn. 17). Siehe auch Isenhardt, Arbeiten im Homeoffice: Anspruch des Arbeitnehmers, Direktionsrecht des Arbeitgebers, Ausgestaltung des Homeoffice und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, AnwZert ArbR 5/2021 Anm. 3.

Zum Teil wird vertreten, dass das eigene Zuhause als Arbeits- und Lernort im BBiG keine Berücksichtigung finden würde. Es bedürfe einer Anpassung der geltenden gesetzlichen Vorgaben zu möglichen Lernorten.²¹ In Ansehung der vorgenannten arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze erscheint es aber mindestens gleichermaßen vertretbar, die fehlende Benennung des eigenen Zuhauses in § 2 Abs. 1 BBiG nicht als Hindernis für die Ermöglichung von Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung anzusehen.

3.3. Berufliche Handlungsfähigkeit und Berufserfahrung

Eine wesentliche Pflicht der oder des Ausbildenden besteht darin, den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, welche zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Gleichrangig neben diese Pflicht tritt die Verpflichtung, den Auszubildenden den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen (§ 1 Abs. 3 Satz 2 BBiG). Dem könne die oder der Ausbildende nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) in einer vielzitierten Entscheidung aus dem Jahr 1982 nur dadurch nachkommen, dass sie oder er „den Auszubildenden mit den **täglichen Betriebsabläufen möglichst wirklichkeitsnah** vertraut“ macht.²²

Die Realitäten in der Arbeitswelt haben sich infolge des digitalen Wandels und der Corona-Pandemie jedoch drastisch verändert. Heute dürfte der Einsatz von technischen Mitteln der audiovisuellen Kommunikation zum wirklichkeitsnahen Betriebsablauf gehören. Die Entwicklung von Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt dürfte für die berufliche Handlungsfähigkeit von Auszubildenden von essentieller Bedeutung sein.²³

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geht davon aus, dass „**Berufsbildung 4.0** [...] die Berufsbildung sein [wird], die künftig komplementär zur Wirtschaft 4.0 die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften sichert.“²⁴ Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe unter der Leitung des BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser verständigte sich im Jahr 2022 auf 14 grundlegende Prinzipien, die eine moderne Berufsbildung ausmachen würden, und erarbeitete auf dieser Grundlage Vorschläge für eine zukunftsorientierte berufliche Bildung. Zu den „**Prinzipien moderner Berufsbildung**“ gehöre: „Hybride Berufsbildung kombiniert Lehren und Lernen in Distanz

21 Mergener/Baum, BIBB-Report 4/2022, Betriebliches Homeoffice-Angebot: (Wo) gilt es auch für Auszubildende? - Wie aus der COVID-19-Pandemie Möglichkeiten für die Zukunft aufgezeigt werden können, abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18096>, S. 3, 14.

22 BVerwG, Urteil vom 25.2.1982, 5 C 1/81, zitiert nach juris - Rn. 20. Hervorhebung nicht im Original. Diese Entscheidung zitieren bspw. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 3. Auflage 2021, § 14 Rn. 8. Banke/Pepping, in Wohlgemuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 14 Rn. 4. Hagen, in BeckOK ArbR, 67. Auflage 2023, BBiG § 14 Rn. 4.

23 Weiterführend zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Dohrmann, New Work nach der Corona-Pandemie - Implikationen der Pandemie im Hinblick auf Arbeitsort und Arbeitszeit, Der Betrieb 2022, 664-668.

24 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Berufsbildung 4.0 - Digitalisierung der Arbeitswelt, <https://www.bibb.de/de/26729.php>. Hervorhebung nicht im Original.

und Präsenz.“²⁵ Im Rahmen der Auswertung des BIBB-Qualifizierungspanels aus dem Jahr 2021 erklärte Esser Anfang des Jahres 2023: „Das Zulassen von Homeoffice für Auszubildende ist ein relevanter Baustein in der Ausgestaltung einer modernen und zukunftsorientierten Berufsbildung.“²⁶

3.4. Unmittelbarkeit durch Einsatz audio-visueller Techniken

Mit dem Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz - BerBiRefG) wurde in § 28 Abs. 2 BBiG der Halbsatz aufgenommen „die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln“. In der Gesetzesbegründung heißt es diesbezüglich:

„Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 21 Abs. 4 mit dem Zusatz, dass durch den Begriff ‚Ausbilder/Ausbilderin‘ diejenige Person definiert wird, die im Gegensatz zum Auszubildenden die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang selbst vermittelt.“²⁷

Aus den Formulierungen „in der Ausbildungsstätte“ und „unmittelbar“ wird eine Anwesenheitspflicht vor Ort sowohl für die ausbildenden Personen als auch für die Auszubildenden hergeleitet.²⁸ Nach Auffassung von Pepping wolle der Gesetzgeber durch den in § 28 Abs. 2 BBiG aufgestellten „Unmittelbarkeitsgrundsatz“ sicherstellen, dass die Auszubildenden bzw. die von ihnen bestellten Ausbilder/innen die Auszubildenden vor Ort ordnungsgemäß anleiten und ihre Arbeitsergebnisse kontrollieren können. Damit vertrage es sich grundsätzlich nicht, wenn die Auszubildenden ihre Ausbildung nicht im Betrieb, sondern im Homeoffice absolvieren würden.²⁹

Es dürfte indes zweifelhaft sein, dass es tatsächlich der gesetzgeberischen Intention entsprach, Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung auszuschließen. Der Gesetzentwurf datiert von Oktober 2004, die Änderung in § 28 Abs. 2 BBiG trat am 1. April 2005 in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt dürften Homeoffice insgesamt, aber auch digitale Lehrformen und die virtuelle Begleitung von Auszubildenden in der betrieblichen Praxis kaum etabliert gewesen sein.

-
- 25 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung, <https://www.bibb.de/de/154751.php>.
- 26 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Pressemitteilung vom 18.1.2023, https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_170193.php.
- 27 Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz - BerBiRefG), BT-Drs. 15/3980, <https://dserver.bundestag.de/btd/15/039/1503980.pdf>, S. 48.
- 28 Pepping, in Wohlgemuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 28 Eignung von Auszubildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen, Rn. 20.
- 29 Pepping, ebd., Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung, Rn. 35.