

# BERUF & BILDUNG

## Darf ich meinen Arbeitgeber im Netz bewerten?

**Nürnberg.** „Der Umgang unter den Kollegen war respektvoll und auf Augenhöhe, was Weiterbildungen angeht gibt es aber aus meiner Sicht noch Nachholbedarf“ – so oder so ähnlich können Arbeitgeberbewertungen im Internet lauten. Oft sind sie für andere Bewerber hilfreich. Doch dürfen Arbeitnehmer eine solche Rezension einfach ins Internet stellen? „Ja“, sagt Jürgen Markowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein. „Arbeitnehmer dürfen ihren Arbeitgeber im Netz bewerten.“

Aber es gibt Einschränkungen: Beachten müssen Arbeitnehmer die geltenden Gesetze sowie die Treupflicht, die im Arbeitsvertrag geregelt ist. So dürfen Mitarbeiter beispielsweise nicht über betriebsinterne Vorgänge berichten, die der Geheimhaltungspflicht unterliegen. Auch darf ein Angestellter in seiner Bewertung keine unwahren Behauptungen über seinen Arbeitgeber veröffentlichen oder ihn gar beleidigen. „Wird durch die Bewertung ein Straftatbestand erfüllt, kann der Arbeitgeber Strafanzeige gegen unbekannt erstatten“, erklärt Markowski. Das kann Konsequenzen haben: Der Arbeitgeber kann eine Abmahnung oder in besonders schweren Fällen sogar eine Kündigung aussprechen. Im Fall eines wirtschaftlichen Schadens droht zudem ein Schadensersatzanspruch.

### IN KÜRZE

#### Nur wenige Stellenangebote fürs Homeoffice

**Berlin.** Arbeit im Homeoffice ist nur in wenigen Stellenanzeigen vorgesehen. Das zeigt eine Auswertung des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister (BAP). Insgesamt mehr als 1,2 Millionen Stellenanzeigen aus dem November 2018 wurden dafür untersucht – und nur in 2,4 Prozent der Fälle boten Arbeitgeber die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Auch bei anderen Aspekten rund um die Work-Life-Balance sieht es eher mager aus: Auf Kinderbetreuung (0,6 Prozent), Sabbatical (0,3 Prozent), Jobsharing (0,1 Prozent) oder die Pflege von Angehörigen (0,1 Prozent) gingen kaum Unternehmen ein.

#### Digitale Tools können Auszubildenden helfen

**Düsseldorf.** Digitale Tools können Jugendliche bei ihrer Ausbildung unterstützen. Darauf weist das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) hin. So würden sich beispielsweise spezielle Lernprogramme für Azubis eignen, um Lerninhalte zu erarbeiten – im individuellen Tempo. Entsprechende Software gebe sofort Rückmeldung über Lernergebnisse und könne den direkten Kontakt zum Ausbilder sinnvoll ergänzen. Andere digitale Tools helfen laut ifaa bei konkreten Arbeitsaufgaben.

#### Beleidigte Reaktion auf Kritik kommt nicht gut an

**Nürnberg.** Wer als Auszubildender in einem Feedbackgespräch Kritik zu hören bekommt, sollte nicht beleidigt reagieren. Stattdessen lohnt es sich nachzuhaken und den Chef zum Beispiel um Vorschläge zu bitten, wie man sich in einem kritisierten Punkt verbessern kann, rät die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Berufswahlmagazin auf Planet-Beruf.de. Grundsätzlich gilt: Das Feedbackgespräch ist keine Verhandlung. Wer Kritik bekommt, muss sich nicht verteidigen – erst mal reiche es aus, sich für die Rückmeldung zu bedanken.



Zusatzinformationen in der Produktionshalle: Immer mehr Schulungen werden per Datenbrille angeboten.

FOTOS: EKKASIT919/FOTOLIA, JENS GIESELER

## Lernen mit Wow-Effekt

Weiterbildung per E-Learning: Viele Unternehmen setzen inzwischen auf Szenarien aus Computerspielen – mit einer Mischung aus Realität und simulierten Situationen

Von Jens Gieseler

**Saarbrücken/Leipzig.** Es wirkt alles echt: Ein Gabelstapler rauscht vorbei, ein Alarmsignal ertönt, im Hintergrund sind Rufe zu hören. Und doch ist alles nur eine perfekte Illusion. Dieser Rundgang durch eine Lagerhalle ist rein virtuell – ein Firmenmitarbeiter soll eine Sicherheitsschulung bekommen, und eine Datenbrille führt ihm das Szenario anschaulich vor Augen.

Längst sind es nicht mehr nur Computerspieler, die sich in virtuellen Welten bewegen. Vielmehr sind diese ein Bestandteil von Weiterbildungen geworden, haben Einzug in tägliche Arbeitsabläufe gehalten. Damit Mitarbeiter in Büros, Monteure und Lagerarbeiter ihren Job effektiv und gefahrlos erledigen können, lernen sie per Datenbrille, bevor es ernst wird. Dank virtueller Realitäten rücken Lern- und Arbeitswelt näher zusammen.

Entwickelt werden diese Szenarien von Menschen wie Daniel Sotzko. Der 28-jährige Saarbrücker arbeitet beim E-Learning-Anbieter IMC. Er kümmert sich um realitätsnahe Abbildungen der Wirklichkeit, die dann mit Lerninhalten bestückt werden. „Ich schätze, dass wir in zwei Jahren deutlich mehr

3-D-Simulationen haben werden“, sagt Sotzko, weil Datenbrillen gängiger und günstiger werden und sich somit immer häufiger der Wow-Effekt einstellen.

Dabei wird unterschieden zwischen Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR), also erweiterter Realität. Ersteres sind vollständig animierte Szenen, in die ein Anwender per Datenbrille hineinversetzt wird – wie eben zum Beispiel bei dem Rundgang durch eine fiktive Lagerhalle. Hier lernt er unter anderem, innerhalb welcher Markierungen er sich gefahrlos bewegen darf. Seinen eigentlichen Arbeitsplatz muss er dafür nicht verlassen.

Daniel Sotzko, der den Beruf des digitalen Mediengestalters gelernt und sich darüber hinaus das Programmieren nebenberuflich beigebracht hat, kreiert aber auch Situationen, die in der erweiterten Realität stattfinden: Hier wird keine Kunstwelt erschaffen, sondern die Nutzer befinden sich selbst am Ort des Geschehens – das kann eine Produktionshalle, aber auch ein Museum sein, je nach Anwendungsgebiet.

Mithilfe der Datenbrille oder auf dem Smartphone können die Menschen dann die Exponate im Museum oder eben auch die Arbeitsge-

räte virtuell anfassen, drehen und von allen Seiten in 3-D betrachten – Funktionen, die bei den echten Gegenständen so nicht möglich sind.

AR und VR helfen dabei, in Lernwelten ganz einzutauchen. Es geht darum, Szenarien zu erleben, statt bloß zu lernen. Mit diesen Methoden wird Wissen sehr gut behalten und nachhaltig gefestigt. Das bestätigen Forscher am Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften in Leipzig: Es ist leichter, sich Fakten zu merken, wenn diese mit einer Sinneswahrnehmung verknüpft sind.

„Am besten können sich die Probanden an einen Begriff erinnern, wenn sie ihn selbst mit Gesten ausdrücken. Das Beobachten einer Geste unterscheidet sich dagegen nicht vom reinen Hören“, erklärt Katja Mayer vom Max-Planck-Institut. Auf diese Beziehung zwischen Bildern, Tönen und Bewegungen setzen die E-Learning-Entwickler.

Doch nicht nur Animiertes wird bei den Experten für digitale Bildung in Auftrag gegeben. Im Trend liegen auch Übungsaufgaben, die man per Smartphone absolvieren kann, Videotutorials und seit Kurzem Lernwelten, die mit künstlicher Intelligenz arbeiten.



„Alles soll tunlichst Spaß machen.“

Daniel Sotzko, Programmierer im E-Learning-Bereich

Beim Conversational Learning handelt es sich um Wissensvermittlung im Gespräch. Hier stellt der Lernende Fragen und erhält innerhalb eines Chats Antworten und weiterführende Informationen – orientiert an der Whatsapp-Mentalität vor allem junger Nutzer. Dieses Frage-Antwort-Spiel wird von künstlichen Gesprächspartnern, den Chatbots, so intelligent geführt, dass Nutzer den Unterschied zum menschlichen Gegenüber kaum bemerken.

Daniel Sotzko und seine rund 20 Fachkollegen bei IMC in Saarbrücken und Freiburg programmieren auch interaktive Handbücher für Arbeiter in der Industrie. Dabei arbeiten die VR-Entwickler und die Kollegen im Design Hand in Hand. Sotzko liefert die Programmierung, die Designer kümmern sich um Didaktik sowie Grafik und binden die virtuelle Welt auf Wunsch in das Farben- und Formenkonzept des Auftraggebers ein. Das Ganze wird spielerisch gestaltet. „Alles soll tunlichst Spaß machen und simpel in der Handhabung sein“, sagt Sotzko. Auf diese Weise würden dann sogar eigentlich trockene Themen wie etwa Sicherheitsunterweisungen oder Compliance-Schulungen gern geklickt.