



Betriebliche Lernzeitkonten – Zwischenbilanz einer Debatte

► Die Umsetzung des „lebensbegleitenden Lernens“ ist eng mit der Etablierung einer kompatiblen Systemarchitektur des Bildungswesens verknüpft. Sie ist Voraussetzung zur Beantwortung der Frage, wie sich künftig Lern- und Erwerbszeiten im Verlauf einer Erwerbsbiografie verteilen. Damit eröffnet sich jedoch ein breites Spektrum ungelöster Probleme, die auf institutionell-organisatorischer, lernorganisatorischer, finanzieller, rechtlicher, curricularer wie auch didaktisch-methodischer Ebene angesiedelt sind. Infolge der noch unvollkommenen Gesamtsystemstrukturen wurde für die betriebliche Weiterbildung mit dem Konzept der betrieblichen „Lernzeitkonten“ ein Lösungsansatz entwickelt, der einen Beitrag zur Verteilungsfrage von Lern- und Arbeitszeiten darstellt. Das Thema ist in den letzten Jahren etwas in den Hintergrund getreten, dennoch bleibt es aktuell. Ziel des Beitrags ist es, den Diskussionsstand zu skizzieren, die konzeptionelle Ausrichtung zu betrachten und Perspektiven aufzuzeigen.



EVA AHLENE

Dipl.-Ök., wiss. Mitarbeiterin am Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung, Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)



ROLF DOBISCHAT

Prof. Dr. rer. pol. phil. habil., Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung, Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

Investition von Zeit und Geld für betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung ist nicht nur der quantitativ bedeutsamste Sektor beruflicher Weiterbildung, sondern sie ist nach wie vor selektiv bei den Zugangschancen. Angesichts der Notwendigkeit betrieblicher Qualifizierung zur Flankierung des technisch-organisatorischen Wandels war Ausgangspunkt der Diskussion um die Einführung von Lernzeitkonten die Frage, wer in Zukunft die erforderlichen Zeit- und Finanzressourcen für die Qualifizierung aufbringt. Traditionell greift die Regelung, dass für notwendige Qualifizierung die Betriebe die anfallenden direkten und indirekten Kosten für die betreffenden Beschäftigten übernehmen und für die erforderliche Lernzeit von der Arbeitszeit freistellen. Mit der arbeitgeberseitig vorgetragenen Forderung nach einer stärkeren Verantwortungsübernahme und Beitragserbringung der Belegschaften für die Kosten und Zeitinvestitionen bei der betrieblichen Qualifizierung wurden auf Arbeitnehmerseite Befürchtungen ausgelöst, die Arbeitgeber würden das o. g. Prinzip aufkündigen und (betriebliche) Qualifizierungsinvestitionen schrittweise reprivatisieren (vgl. AHLENE/DOBISCHAT 2003, S. 149). Dass diese Befürchtung sich nicht realisierte, belegen jüngste Untersuchungsbefunde (vgl. BELLMANN/LEBER 2010; vgl. auch Tab. 1). Demnach haben die Betriebe ihre Eigenverantwortung bei Zeit- und Geldinvestitionen im Vergleich zu 2007 im Jahr 2009 sogar erhöht.

Dennoch, so eine Studie aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, werden in einem Fünftel aller Unternehmen (21,7%) von den Beschäftigten Eigenbeiträge in Form unbezahlter Überstunden oder Freizeitverzicht geleistet (vgl. LENSKE/WERNER 2009, S. 9). Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass der Debatte um regulierte Lernzeiten nicht der Boden entzogen ist. Denn im Kern ist die Frage offen, wie bei Lernzeitinvestitionen zukünftig die Grenzziehung zwischen betrieblicher Arbeitszeit und persönlicher Freizeit durch neue Zeitarrangements wie auch durch neue Kostenbeteiligungselemente zu justieren ist. Lernzeitkonten – so die Grundkonzeption – sollen ein nachvollziehbares (dokumentiertes) Instrument für die Ausbalancierung von Lern-

zeit- und Kosteninvestitionen zwischen den betrieblichen Handlungspartnern darstellen. Regulierungs- bzw. Aus Handlungsbedarf besteht u. a. bei Aspekten wie:

- dem Volumen der Ressourceneinbringung (Zeit und Geld)
- den Gründen für die betriebliche Lernveranlassung
- dem spezifischen Verwendungskontext und der Inhaltsdefinition
- der Teilnehmersauswahl wie auch der Zeitdauer und der Zeitlage.

Damit ist zwangsläufig die Frage des verbindlichen Regulierungsrahmens auf tariflicher, betrieblicher wie auch individueller Handlungsebene aufgeworfen.

Lernzeitkonten als Gegenstand von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Die Möglichkeit, erworbene Zeitansparungen der Beschäftigten für betriebliche Qualifizierungsprozesse zu verwenden, wurde durch das Bündnis für Arbeit im Jahre 2001 angestoßen und später (2004) durch eine Empfehlung der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ aufgenommen. Dies ermunterte die Politik, die Tarifpartner aufzufordern „die Einrichtung von Bildungszeitkonten zu vereinbaren, auf denen Arbeitnehmer Überstunden und Urlaubstage langfristig ansammeln können“ (vgl. Koalitionsvertrag 2006). Der Staat sollte die Einrichtung durch angemessene Rahmenbedingungen (u. a. Insolvenzsicherung für Arbeitszeitkonten, Verknüpfung mit der Förderung des Bildungssparens, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen tariflicher Regelungen) flankieren (vgl. SEHRBROCK/HEIDEMANN 2007, S. 10). Der Grundgedanke von Lernzeitkonten ist, perspektivisch finanzielle und zeitliche Engpässe bei der betrieblichen Qualifizierung, die als zentrale Gründe für

„Zeitinvestitionen“ für betriebliches Lernen – ein Thema mit Tradition und aktueller Relevanz

Schon vor mehr als 30 Jahren wurde es im Zusammenhang mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument der Kurzarbeit diskutiert und später unter der Chiffre „Qualifizieren statt Entlassen“ als Konzept arbeitsmarktlicher Prävention thematisiert. Diese Debatte ist in der jüngsten Krise wieder neu belebt worden, indem z. B. die „konjunkturelle“ Kurzarbeit, aber auch die Leiharbeit für (betriebliche) Qualifizierung geöffnet wurden. Im Ergebnis hat dies jedoch nicht die gewünschten Effekte erbracht (vgl. HANNACK/RÄDER 2009, S. 5 f.). Andererseits ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in den Jahren von 1999 bis 2008 deutlich angestiegen (von 39 auf 49 %), wenn gleich sich die Teilnahmequote der Beschäftigten nicht wesentlich verbessern konnte. Sie lag 2009 bei allen Betrieben insgesamt nur bei 26 Prozent, während sie sich in den weiterbildungsaktiven Betrieben, also denjenigen, die auch trotz Krise betriebliche Weiterbildung forcierten (vgl. dazu auch BOGEDAN 2010; DIHK 2010), im Jahr 2009 mit 35 Prozent deutlich über dem Vergleichsniveau von 26 Prozent bewegte.

Tabelle 1 **Beteiligung der Beschäftigten an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten** (Anteil der Betriebe in %)

Zeitliche Lage der Weiterbildung	2007	2009
während der Arbeitszeit	58	64
teils Freizeit, teils Arbeitszeit	33	27
ganz in der Freizeit	5	5
Unterschiedlich	4	3
Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten	2007	2009
vollständig	15	14
teilweise	11	9
gar nicht	69	74
unterschiedlich	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel (vgl. BELLMANN/LEBER 2010, S. 19)

mangelnde Weiterbildungsteilnahme gelten, zu entschärfen und Phasen antizyklischer Weiterbildung zu fördern (vgl. BUSSE/SEIFERT 2008). Darüber hinaus, so die berechnete Annahme, könnten sie einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nehmen (vgl. DOBISCHAT/SEIFERT 2005).

Lernzeitkonten sind in den letzten Jahren in unterschiedlichen Varianten tarifvertraglich (in Qualifizierungstarifverträgen) und betrieblich (in Betriebsvereinbarungen) abgeschlossen worden. Insgesamt weist die betriebliche Regulierungslandschaft bei Lernzeitmodellen ein heterogenes Bild auf. Grundsätzlich gilt bei Investitionen: Je betriebsspezifischer die Qualifizierung, desto eher werden anfallende Kosten und Lernzeiten vom Arbeitgeber getragen; je persönlicher und damit je geringer der betriebliche Nutzen einer Qualifizierung ist, desto eher müssen die Kosten und die Zeiten von den Beschäftigten übernommen werden.

Vorliegende Tarifverträge folgen dem Prinzip des „Time-sharing“, wobei auf spezifische Verteilungsmuster verzichtet und die konkrete Ausgestaltung von Ansprüchen den betrieblichen Vereinbarungen überlassen wird (vgl. BUSSE/SEIFERT 2008, S. 17 f.). Die im Jahr 2010 vereinbarten Tarifabschlüsse im Bereich der Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg/Nordrhein-Westfalen) belegen die gewerkschaftlichen Regulierungsbemühungen von Qualifizierungszeiten nachdrücklich. So wurde im süddeutschen Tarifbezirk eine Vereinbarung „Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung“ verabschiedet, die eine Freistellung von bis zu fünf Jahren für eine persönliche Weiterbildung garantiert. Darüber hinaus besteht bei größeren Betrieben (ab 500 Beschäftigten) für ein Prozent der Belegschaft ein Anspruch auf bis zu 48 Monate Qualifizierungszeit in Form eines verblockten Teilzeitmodells. Im Tarifbezirk NRW definiert der neue Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ einen verbindlichen Rahmen, um geblockte Qualifizierungszeiten unter

Fortzahlung der Bezüge zu nutzen. Konkrete Fallstudien vermitteln Einblicke in die Umsetzung und geben praktische Lösungshinweise (vgl. HEIDEMANN 2010). Bei den Vereinbarungen lassen sich zwei Grundmuster erkennen: einerseits das Konzept der Langzeitkonten, die optional verschiedene Verausgabungszwecke vorsehen, andererseits das Instrument der Arbeitszeitkonten, die für eine Zeientnahme für Qualifizierung geöffnet sind, aber unterschiedliche Reichweiten definieren (vgl. HEIDEMANN 2009).

Generelle betriebliche Regelungen existieren in gut einem Drittel (38 %) aller Betriebe mit Betriebsrat, wobei eine zunehmende Verbreitung in den letzten Jahren zu vermerken ist (vgl. BUSSE/SEIFERT 2008, S. 22). Der Verbreitungsgrad der Regelungen, die in irgendeiner Form Konzepte der Verausgabung von angesparten Zeitguthaben für Qualifizierung praktizieren, variiert jedoch stark (vgl. HEIDEMANN 2010). Studien aus den letzten Jahren siedeln das Spektrum betrieblicher Verbreitung zwischen 2,5 und 15 Prozent an. Die Studienergebnisse stellen zudem einen positiven Zusammenhang zwischen Lernzeitkonten und betrieblicher Weiterbildungsintensität her (vgl. ZICKERT 2007; SEIFERT/MAUER 2004). Dennoch dürfen die intendierten Wirkungen der Umsetzung von Lernzeitkonten nicht überbewertet werden. Eine Auswertung der Daten aus der europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS 3) kommt zu dem Schluss, dass die Umsetzung von Lernzeitkonten hinsichtlich der Intensivierung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten überschätzt wird. Allerdings lässt sich feststellen, dass Lernzeitkonten eine strukturierende Funktion in weiterbildungsaktiven Betrieben darstellen, und zwar dann, wenn sie auf tariflichen Vereinbarungen basieren (vgl. ANGER/WERNER 2009, S. 146).

Beispiele für spezifische Lernzeitkonten sind in der Praxis bisher noch kaum vorfindbar, wobei es aber eine gelebte Praxis gibt, in der die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung besteht, dies aber formal nicht reguliert ist. Gründe für die bislang geringe Verbreitung der Lernzeitkonten werden in alternativen konkurrierenden Verwendungsmöglichkeiten wie den gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten für persönliche Qualifizierung, der Umwandlung von angesammelten Zeitanprüchen in Geld oder für den vorzeitigen Ruhestand gesehen.

Ein weiteres Problemfeld der Einführung von regulierten Lernzeitkonten mit verbindlichen Zeitkontingenten eröffnet sich durch den veränderten Typus des betrieblichen Lernens und seiner Organisation. Neue Steuerungsformen (Prozessorientierung), veränderte Schnittmengen bei der Definition arbeitsplatzbezogener Kompetenzprofile wie auch die Durchsetzung neu akzentuierter Lernarrangements haben zur wachsenden Bedeutung des informellen Lernens in flexiblen arbeitsintegrierten Konstellationen geführt, was Grenzmarkierungen bei der Verteilung von

Lernzeitinvestitionen erschwert. Insbesondere die Formen des informellen Lernens, welche sich weitgehend innerhalb von Arbeitsprozessen vollziehen und sich nur schwer durch Zeiteinheiten quantifizieren lassen, entziehen sich im Vergleich zu formal organisierten Lernprozessen einer Zeiterfassung auf Lernzeitkonten (vgl. BAETHGE u. a. 2003).

Lernzeitkonten in der betrieblichen Praxis konzeptionell weiterentwickeln

Das Instrument der betrieblichen Lernzeitkonten könnte einen wichtigen Baustein zur Realisierung des lebenslangen Lernens in Verantwortung der Tarifparteien darstellen. Angesichts der bestehenden Zugangsbarrieren für bestimmte Belegschaftsgruppen zum betrieblichen Lernen könnte über das Instrument der regulierten Lernzeitkonten ein Beitrag zu mehr Teilhabechancen gerade für diejenigen Beschäftigungsgruppen geleistet werden, die bisher nicht im Fokus der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten stehen (vgl. DOBISCHAT/SEIFERT/AHLENE 2002). Trotz der aufgetretenen Konflikte in der Regulierungsfrage wird die Frage der Zeit- und Kosteninvestitionen in der betrieblichen Weiterbildung in Zukunft eine wachsende Rolle spielen (Demografie, Fachkräftebedarf, Wettbewerbsdruck etc.), und zwar für beide Seiten der Verhandlungspartner. Insofern wird das Ausbalancieren der Interessen bei Investitionen und Renditen auf der Agenda bleiben.

Die Tarifabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie mit den Vereinbarungen zu umfangreicheren Qualifizierungskontingenten weisen in die richtige Richtung, wenn sie mit konkreten betrieblichen Anspar- und Finanzierungsmodellen unterlegt werden. Ob und inwieweit sich Lernzeiterfassungskonten zukünftig weiter durchsetzen und sich als Modell tariflicher und betrieblicher Weiterbildungsregulierung etablieren können, hängt von vielen Faktoren ab. Nicht unbedeutend ist in diesem Zusammenhang, inwieweit betriebliche Arbeitsprozesse und deren Organisation stärker als bisher darauf zugeschnitten werden, erweiterte Lernchancen durch mehr „Gelegenheitsstrukturen“ in die Arbeitsumgebungen zu ermöglichen, wobei dies besonders für Arbeitsplätze mit geringeren Qualifikationsanforderungen von Bedeutung ist.

Aus der bisherigen Umsetzungspraxis der Lernzeitkonten ist erkennbar, dass sie in den meisten tariflichen Rahmenvorgaben nicht explizit erwähnt werden; vielmehr wird der Zugriff über Arbeitszeitkonten vollzogen. Nicht zuletzt aufgrund ihres hohen Verbreitungsgrads in der betrieblichen Praxis haben sie sich als dominantes Zeiterfassungsinstrument durchgesetzt und können ohne Weiteres für Weiterbildungszwecke geöffnet werden. Aber gerade durch die alternativen konkurrierenden Verwertungsoptionen für angesammelte Guthaben besteht die Gefahr, dass Anspar-

zeiten weniger für Qualifizierung genutzt werden. Hier wären zusätzliche Anreize zu überlegen und Regelungsab-sprachen auf betrieblicher Ebene zu vereinbaren.

Unter den Stichworten „Weiterbildung in der Krise“ und „Öffnung der Hochschulen“ über die wissenschaftlich-berufliche Weiterbildung für neue Zielgruppen unterhalb des akademischen Niveaus bekommt das Thema einen weiteren Aktualitätsschub. Nach einer aktuellen Untersuchung der Industrie- und Handelskammern wollen 93 Prozent der Unternehmen trotz der wirtschaftlich schlechten Rahmenbedingungen nicht an der Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen sparen, und sogar ein Viertel aller Unternehmen will die Weiterbildungsaktivitäten ausbauen (vgl. DIHK 2010, S. 4). Auch die angestrebte weitere Öffnung der Hochschulen für Berufstätige ohne formale Zugangsberechtigung wie auch erwerbszeitversetzte Übergänge zwischen BA/MA-Studiengängen eröffnen in der betrieblichen Weiterbildung neue Akzentsetzungen hinsichtlich der Gestaltung von Lernzeitphasen, die es im Blick zu behalten gilt. ■

Literatur

- AHLENE, E.; DOBISCHAT, R.: Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements. Die Verknüpfung von Lern- und Arbeitszeiten im Spiegel einer empirischen Betriebserhebung. In: DOBISCHAT, R.; SEIFERT, H.; AHLENE, E. (Hrsg.): *Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis des lebenslangen Lernens*. Berlin 2003, S. 149–187
- ANGER, C.; WERNER, D.: Ergebnisse von CVTS und IW-Weiterbildungserhebung für Deutschland im Vergleich. In: BEHRINGER, F.; KÄPPLINGER, B.; PÄTZOLD, G. (Hrsg.): *Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven*. Stuttgart 2009, S. 125–148
- BAETHGE, M. u. a.: *Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Arbeitspapier 76 der Hans-Böckler-Stiftung*. Düsseldorf 2003
- BELLMANN, L.; LEBER, U.: Betriebliche Weiterbildung – In der Krise bleibt das Bild zwiespältig. In: *IAB-Forum* 1/2010, S. 16–19
- BOGEDAN, C.: Qualifizieren statt Entlassen – Betriebliche Weiterbildung in der Krise. In: *WSI-Mitteilungen* 6/2010, S. 314–319
- BUSSE, G.; SEIFERT, H.: *Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung*. Düsseldorf/Dortmund 2008
- DIHK (Hrsg.): *Weiterbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin 2010 – URL: www.dihk.de/inhalt/download/wb_umfrage_10.pdf (Stand: 06.10.2010)
- DOBISCHAT, R.; SEIFERT, H.: Lernzeit schaffen – Acht Thesen zum Thema „Lebenslanges Lernen im Betrieb“. In: *Personal* 3/2005, S. 14–16
- DOBISCHAT, R.; SEIFERT, H.; AHLENE, E.: Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten – Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. In: *WSI-Mitteilungen* 55 (2002) 1, S. 25–31
- EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS (Hrsg.): *Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht*. Bielefeld 2004
- HANNACK, E.; RÄDER, E.: Geförderte berufliche Weiterbildung – Chancen werden vertan. In: *Sopos aktuell* Nr. 89 vom 24.11.2009. Berlin 2009 – URL: http://sozialpolitik.verdi.de/publikationen/sopo_aktuell/2009/#sopo_aktuell-nr-89

Anzeige



Sie erhalten diese Veröffentlichung beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 911 01-11
Telefax: (0521) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB

Dieter Münk, Eckart Severing (Hrsg.):

Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf

AG BFN, Band 7

Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung

Verfahren der Kompetenzfeststellung jenseits der traditionellen Formen von Prüfung und Zertifizierung werden in der betrieblichen Praxis zunehmend nachgefragt. Damit gewinnt die Frage an Bedeutung, welchen Beitrag die Berufsbildungsforschung zur Entwicklung valider und zugleich praktikabler Verfahren leisten kann. Die Betriebe sind als Akteure in der beruflichen Bildung an der Feststellung von Kompetenzen maßgeblich beteiligt. Als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt sind sie auf die Zuverlässigkeit und Aussagefähigkeit von Kompetenzfeststellungen angewiesen.

Die Beiträge des vorliegenden Bandes tragen zur Klärung der theoretischen Grundlagen bei, sichten den erreichten Status quo der Kompetenzfeststellung im Betrieb und zeigen praktikable Lösungen ebenso auf wie offene Fragen.

BIBB 2009, ISBN 978-3-7639-1130-1
240 Seiten, 26,90 EUR

- HEIDEMANN, W.: Bildungszeitkonten: Betriebliche Verbreitung und Beispiele. In: *WSI-Mitteilungen* 62 (2009) 8, S. 453–455
- HEIDEMANN, W. (Hrsg.): *Lebenslanges Lernen im Betrieb. Neuere Praxisbeispiele. Arbeitspapier 153 der Hans-Böckler-Stiftung*. Düsseldorf 2010
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: „Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit“, Kapitel 3.5: *Lebenslanges Lernen: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung – Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen*. – URL: www.cdu.de/doc/pdf/05_11_11_Koalitionsvertrag.pdf (Stand: 06.10.2010)
- LENSKE, W.; WERNER, D.: Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. In: *IW-Trends* 1/2009 – URL: www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends01_09_3.pdf (Stand: 06.10.2010)
- SEHRBROCK, I.; HEIDEMANN, W. (Hrsg.): *Schwerpunkte für eine Politik des Lebenslangen Lernens. Empfehlungen an den Innovationskreis Weiterbildung des BMBF. Arbeitspapier 152 der Hans-Böckler-Stiftung*. Düsseldorf 2007
- SEIFERT, H.; MAUER, A.: Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: *WSI-Mitteilungen* 57 (2004) 4, S. 190–198
- ZICKERT, K.: Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer Betriebsbefragung. *IAB-Forschungsbericht* 11/2007