

Von der Expertenkommission »Finanzierung  
Lebenslangen Lernens« empfohlenes  
Instrument für die betrieblich-berufliche Weiterbildung

## DAS LERNZEITKONTO

Rolf Dobischat/Hartmut Seifert

In der Arbeitszeitpolitik ist das »Lernzeitkonto« ein schon länger diskutiertes Derivat aus dem »Arbeitszeitkonto«. Zeitanprüche des Arbeitnehmers werden hier statt in Geld oder Freizeit in Weiterbildungszeit gewandelt. In die Diskussion um das lebenslange Lernen ist das Instrument deutlicher erst durch die Vorschläge der Expertenkommission Finanzierung LLL getreten. Die Autoren stellen das Konzept vor, beziehen Umsetzungserfahrungen ein und empfehlen eine Verknüpfung von Lernzeitkonten mit Bildungsurlaubsansprüchen.

In die stagnierende Debatte über die Zukunft der beruflichen Weiterbildung scheint Bewegung zu kommen. So empfiehlt die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens in ihrem Abschlussbericht, das Instrument der betrieblichen Lernzeitkonten durch die Sozialpartner stärker zu nutzen, wobei der Staat Vereinbarungen zu deren Weiterentwicklung fördern und die Rahmenbedingungen verbessern soll (Expertenkommission 2004, S. 262). Lernzeitkonten werden seit einigen Jahren als ein neuer Ansatz zur Verbesserung der finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen in der beruflichen und dort vor allem in der betrieblichen Weiterbildung diskutiert. Lernzeitkonten stellen eine Variante des Ansparens von Weiterbildungsansprüchen dar – in diesem Fall von Zeitanprüchen.

Die *Problemlage*: Bei der Umsetzung des bildungspolitischen Postulats »Lebenslanges Lernen« sind noch erhebliche gesellschaftliche Anstrengungen zu bewältigen. Dies betrifft nicht nur den Umbau des Bildungs- und Weiterbildungssystems, sondern auch die Frage, wie die individuelle Bildungsbe-

teiligung erhöht werden kann. Geht man davon aus, dass sich die individuellen Bildungs-, Lern- und Qualifizierungsphasen in Zukunft viel stärker als bisher auf die gesamte Erwerbsbiographie verteilen müssen, statt wie heute stark auf die Phase vor Beginn des Erwerbslebens konzentriert zu sein, stellt sich u.a. die Frage, wie die dafür erforderlichen Zeitinvestitionen bereitgestellt werden können.

Bekanntlich sind Betriebe und Unternehmen quantitativ betrachtet die bedeutendsten Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen während des Erwerbslebens. Im Zusammenwirken mit der Personal- und Organisationsentwicklung übernimmt die betriebliche Weiterbildung wichtige Aufgaben bei der Reprofessionalisierung und Anpassung der Mitarbeiter an veränderte arbeitsorganisatorische und qualifikatorische Anforderungen. Empirische Studien konnten nachweisen, dass die betriebliche Weiterbildung hochgradig selektiv ist. Sie bevorzugt in der Regel diejenigen, die bereits gut qualifiziert und von daher mehrheitlich an Arbeitsplätzen tätig sind, die diese Qualifikationen auch erfordern.

Für die zukünftige Gestaltung der beruflichen Weiterbildung ist ferner zu beachten, dass in den Betrieben im Verlauf der Zeit ein neuer Typus an Weiterbildung entstanden ist, der durch veränderte Steuerungsanforderungen, neue Kompetenzprofile und neuartige Lernarrangements gekennzeichnet ist. So ist beispielsweise die Bedeutung nicht-formalen und informellen Lernens gegenüber formalisierten Lernprozessen gestiegen. Lernzeiten lassen sich kaum definieren und quantifizieren. Aber nicht nur diese Grenzlinsen verschwimmen, sondern auch die Markierungslinien zwischen dem Lernen während der Arbeitszeit und dem Lernen in der Freizeit sind in Bewegung geraten. So belegt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Beicht u.a. 2004), dass die Privatpersonen bereits eine hohe Verantwortung für die eigene Weiter-

---

### »Konzept verknüpft Arbeitszeitpolitik mit betrieblicher Weiterbildungspolitik«

---

bildung übernehmen und private Zeit und eigenes Geld in sie investieren. Die sukzessive Lastenverschiebung bei den zeitlichen und finanziellen Weiterbildungsinvestitionen von der betrieblichen in die Sphäre der privaten Haushalte rückt die Frage in den Vordergrund, wie zukünftig die Last der notwendigen Weiterbildungsinvestitionen für die betrieblichen Belange zu verteilen und zu regulieren ist.

Das *Konzept der Lernzeitkonten* verknüpft die beiden betriebspolitischen Handlungsfelder der Arbeitszeitpolitik und der betrieblichen Weiterbildungspolitik miteinander. Der Grundgedanke ist, Zeitkonten einzuführen, auf denen aus unterschiedlichen Quellen Zeitelemente zu Zeitguthaben angespart und für berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Je nach Verwendungszweck bringen entweder die Ar-

beitgeber oder die Beschäftigten die Zeitelemente auf.

Zeitorganisatorisch bietet die weit vorgeschrittene Flexibilisierung der Arbeitszeit günstige Voraussetzungen für die Einrichtung von Lernzeitkonten. Zwei Drittel aller Betriebe organisieren mittlerweile die Arbeitszeit mit Hilfe einer Vielzahl von Zeitkontenmodellen. Prinzip der Arbeitszeitkonten ist es, die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden für einen bestimmten Zeitraum zu bilanzieren. Bilanziert werden dabei nicht nur die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, sondern alle weiteren Formen von erworbenen oder zugestandenen Zeitansprüchen (tariflich, betrieblich und gesetzlich), so z.B. auch Guthaben, die durch die Ableistung von Überstunden entstanden sind. Zu einem bestimmten Zeitpunkt müssen die auf dem Konto akkumulierten Stunden durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden. An diesem Prinzip flexibler Zeitbewirtschaftung setzt das Konzept der Lernzeitkonten an, in dem es den Verwendungskontext angesparter Stunden auch für betrieblich erforderliche Weiterbildung und Qualifizierung öffnet.

Mittlerweile existieren zahlreiche Regelungen, die Weiterbildungszeiten in Betriebs- oder Tarifvereinbarungen in unterschiedlicher Weise fixieren. Grundmuster in diesen Vereinbarungen ist es, die zu investierenden Zeiten für Weiterbildung zwischen dem Betrieb und dem Beschäftigten zu teilen (»Time-Sharing«).

- Bezahlte Freistellungsansprüche von fünf Tagen pro Jahr bietet der 1997 im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie abgeschlossene Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Weiterbildung bezieht sich sowohl auf betrieblich notwendige Qualifizierungen als auch auf die von den Beschäftigten initiierte Qualifizierung. Die Zahl der Teilnehmer ist auf zwei Prozent der Beschäftigten pro Jahr begrenzt.

- Nach dem Time-Sharing-Prinzip erhalten Beschäftigte für selbst initiierte Weiterbildung, wie dies bei der ehemaligen Debis AG (inzwischen Teil der Deutschen Telekom AG) der Fall ist, Anspruch auf fünf Tage Weiterbildung pro Jahr. Betrieb und Beschäftigte bringen jeweils eine Hälfte der Weiterbildungszeit auf.
- Bei der »Auto 5000 GmbH« gilt das Time-Sharing-Prinzip für die gesamte betriebsnotwendige sowie die im Interesse der Beschäftigten liegende Weiterbildung. Die Weiterbildungszeit von drei Stunden pro Woche für jeden Beschäftigten teilen sich das Unternehmen in Form von bezahlter Arbeitszeit und die Beschäftigten in Form von Freizeit.
- Der 1988 bei der Shell AG vereinbarte Firmentarifvertrag sieht vor, dass die Beschäftigten für Weiterbildung in ihrem eigenen Interesse allein die Zeit aufbringen, die aus der tariflichen Arbeitszeitverkürzung sowie anderen Quellen stammen kann.
- Der im Januar 2004 in der chemischen Industrie in Kraft getretene Tarifvertrag bietet Betrieben die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten, so dass die Beschäftigten die dort angesammelten Zeitguthaben entweder für berufliche Qualifizierung oder für Freistellungsphasen vor der Altersrente nutzen können.

*Erfahrungen, Probleme und Perspektiven:* Über den betrieblichen Verbreitungsgrad und die dabei wirksam werdenden Konzepte, über die Umsetzungsprobleme wie auch über die Effekte von Lernzeitkonten liegen bisher nur wenig empirische Befunde vor:

- Die breite Einführung von Arbeitszeitkonten begünstigt die Etablierung von Lernzeitkonten und wirkt sich positiv auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe aus, zumal dann, wenn die Arbeitszeitkonten als Langzeitkonten konzipiert sind und die Verwendung für angesparte

Zeiten explizit für Weiterbildung vorgesehen ist.

- Der Bedarf an betrieblicher Weiterbildung wird auch in Zukunft hoch bleiben. Um der weiteren Privatisierung von Zeit und Kosten in den bisher bestehenden betrieblichen Time-Sharing-Konzepten entgegenzuwirken, können vertragliche Vereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen), die eine Instrumentierung mit Lernzeitkonten vorsehen, ein regulatives Gerüst zu Gunsten einer gerechten Lastenverteilung bilden.
- Lernzeitkonten finden eher in Großbetrieben Anwendung. Dieser Befund korrespondiert mit der Tatsache, dass Großbetriebe in der Regel über eine professionell betriebene systematische Weiterbildung

---

### »Zwang zur Weiterbildung«

---

im Zusammenhang mit der Personal- und Organisationsentwicklung verfügen. Klein- und Mittelbetriebe hingegen weisen erhebliche Weiterbildungsdefizite aus. Hier stoßen Lernzeitkonten auf weniger Zustimmung.

- Neue Formen betrieblichen Lernens wie z.B. das non-formale und informelle Lernen, das sich weitgehend innerhalb von Arbeitsprozessen vollzieht, erschweren im Unterschied zu formalen Lernprozessen die Zeiterfassung auf Lernzeitkonten. Wie dieses Erfassungsproblem im Kontext mit der Einführung von Lernzeiten gelöst werden kann, ist gegenwärtig noch offen.
- Als problematisch kann sich auch die definitorische Abgrenzung zwischen betrieblicher bzw. arbeitsplatzbezogener notwendiger Weiterbildung und der allein durch die Interessen der Beschäftigten bestimmten Qualifizierung erweisen. Zur Lösung von Konflikten haben sich gemeinsame Ausschüsse zwi-

schen Vertretern des Managements und der betrieblichen Interessenvertretung bewährt.

- Betriebliche Lernzeitkonten bieten insbesondere Anreize für gering Qualifizierte, sich stärker als bislang an betrieblichen Bildungsprozessen zu beteiligen. Allein die Existenz von Lernzeitkonten wird dabei sicherlich nicht ausreichen, erforderlich sind ferner Angebote an zusätzlichen betrieblichen Beschäftigungsperspektiven.
- Lernzeitkonten stoßen gegenwärtig bei Vertretern des betrieblichen Managements wie bei Betriebsräten nicht nur auf Zustimmung. Sie vermuten, die Einführung von Lernzeitkonten könne einen Zwang zur Weiterbildung auslösen, der nicht nur negative motivationale Folgen haben könnte, sondern auch zu Freizeit- und Einkommensverlusten führen würde, wenn Zeitguthaben nicht mehr durch Freizeit oder Geld ausgeglichen, sondern als investierte Weiterbildungszeiten behandelt würden. Hier wird es darauf ankommen, Vereinbarungen zu treffen, die für beide Parteien eine Win-win-Situation bieten.
- Zu regeln ist ferner, wie Lernzeitkonten (gesetzlich) gegen Insolvenzen abgesichert werden können und wie ein zwischenbetrieblicher Transfer von erworbenen Zeitguthaben erfolgen kann.

### »Bildungsurlaub für Lernzeitkonten nutzbar machen«

Letztlich geht es beim Konzept von Lernzeitkonten um die Frage, wie die bestehenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Ansprüche auf Lernzeiten in der betrieblichen Sphäre durch erworbene Zeitguthaben der Beschäftigten ergänzt werden können. Hierbei fällt der Blick rasch auf die bestehenden Regelungen zur Bildungsurlaubsfreistellung, die ja bekanntlich kaum genutzt werden. Überlegenswert

ist es daher, den Bildungsurlaub in einer bestimmten zeitlichen Anspruchsform bei der Etablierung von Lernzeitkonten nutzbar zu machen. So bietet sich an, die Hälfte des Anspruchs von durchschnittlich fünf Tagen pro Jahr auf bezahlte Freistellung für berufliche Weiterbildung zu reservieren und dieses Zeitkontingent auf individuellen Lernzeitkonten als Grundstock gutzuschreiben. Diese Aufteilung entspricht der bisherigen Verwendungspraxis. Ferner müssten die fünf Länder ohne Bildungsurlaubsgesetze nachziehen und entsprechende Regelungen etablieren.

Ohne Zweifel, das Instrument Lernzeitkonten bietet gegenwärtig hinsichtlich einer betrieblichen Umsetzung mehr Problemkomplexität als unmittelbare und schnelle Problemlösung. Dennoch, und zwar unabhängig vom tariflichen Diskussions- und Bewertungsstand zwischen den Sozialparteien, befinden sich auf betrieblicher Ebene Modelle in Erprobung, die das Problem der Zeitinvestitionen in betriebliche Lernprozesse angehen und zum Teil innovative Konzepte als einen Beitrag zum lebenslangen Lernen entwickelt haben. Grundsätzlich erscheint die investive Verwendung von vermehrter Zeit für berufliche Weiterbildung eine sinnvolle Alternative zu der neuerlich aufgekommenen Forderung nach verlängerten Arbeitszeiten.

#### Literatur

Beicht, U./Krekel, E./Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 2, S. 29–43

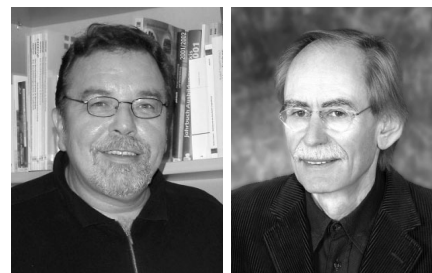
Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (Hrsg.) (2003): Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis des lebenslangen Lernens. Berlin

Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernens (Hrsg.) (2004): Finanzierung Lebenslanges Lernens – der Weg in die Zukunft. Bielefeld

Seifert, H. (2001): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen. Bonn (Friedrich-Ebert-Stiftung)

#### Abstract

*The "learning time account" links the politics of working hours with professional adult education. As a derivative from the "working hours account" it represents an instrument with which the worked for time demands of the employee is changed into adult education instead of into money. Depending on whether the adult education serves work related or private matters, the resources are made available by the employer or by the employee (time and money). In the discussion on lifelong learning the instrument was foremost brought forward distinctively by the suggestions of the Expert Commission on Financing Lifelong Learning. It is expecting a higher participation rate of work related adult education due to a wider dissemination collectively. The authors introduce the concept, include experiences with the implementation and suggest a connection of learning time accounts with educational leave demands.*



Dr. Rolf Dobischat (links) ist Professor für Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen.

Kontakt: [dobischat@uni-duisburg.de](mailto:dobischat@uni-duisburg.de)

Dr. Hartmut Seifert ist Leiter des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Kontakt: [Hartmut-Seifert@boeckler.de](mailto:Hartmut-Seifert@boeckler.de)