

Hartmut Seifert

Juni 2002

Lernzeitkonten: tarif- und betriebspolitisches Neuland

1. Problemstellung

Lernen braucht Zeit, und Zeit ist Geld. Obwohl dies eher eine triviale Feststellung ist, hat sich die arbeitszeitpolitische Diskussion mit Lernzeiten und dem hierfür erforderlichen Zeitkonsum bislang kaum befasst. Aber auch die bildungspolitische Diskussion hat den Zeitaspekt im Zusammenhang mit Lernen nur am Rande thematisiert (zu den wenigen Ausnahmen: Nahrstedt et al. 1998). Dieses Defizit überrascht, denn vor allem im Bereich der beruflichen Qualifizierung betreffen Lernzeiten nicht nur Kostenaspekte und damit Verteilungsfragen, sie erfordern ferner ein abgestimmtes betriebliches Zeitmanagement und verlangen zudem regelungspolitische Lösungen.

Wenn das gesellschaftliche Zeitvolumen für berufliche Weiterbildung im Sinne der von der OECD sowie von der EU-Kommission propagierten Forderung des lebenslangen Lernens ausgedehnt und möglichst für sämtliche Beschäftigten zu einem selbstverständlichen Bestandteil des gesamten Erwerbslebens werden soll, dann ist zu klären, wie die zusätzlichen Lernzeiten organisiert werden sollen. Der Weg in die lernende Arbeitsgesellschaft wird angesichts insgesamt begrenzter zeitlicher Ressourcen nur dann erfolgreich verlaufen, wenn geklärt ist, welche bisherigen zeitlichen Verwendungszwecke zugunsten vermehrter Lernzeiten eingeschränkt werden sollen und wie die neuen Muster der Zeitverteilung zu organisieren sind. Der Spielraum hierfür ist angesichts unterschiedlicher Arbeitszeiten der Beschäftigten sowie deren unterschiedlicher außerbetrieblicher zeitlicher Belastungen ungleich verteilt. Insofern können sowohl das Volumen als auch das Verteilungsmuster der Lernzeiten die Chancen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, beeinflussen. Auch auf Seiten der Betriebe wird eine Ausweitung der Lernzeiten angesichts bereits bestehender zeitlicher Engpässe nur gelingen, wenn die betrieblichen Aktivitäten im Bereich Zeitmanagement, Weiterbildungsorganisation und Personalentwicklung enger aufeinander abgestimmt werden.

Um die Kluft zwischen den zeitlichen Anforderungen an vermehrte Qualifizierungszeit im Rahmen des lebenslangen Lernens und den bestehenden Lernzeitstrukturen ein Stück weiter zu schließen, sind jüngst Vorschläge aufgekommen, die Verteilung von Arbeitszeit, Freizeit und Lernzeit neu zu organisieren. So hat das von der Bundesregierung initiierte und organisierte Bündnis für Arbeit, dem unter Federführung des Bundeskanzlers Spitzenvertreter von Bundesregierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften angehören, vorgeschlagen, Langzeitkonten einzuführen und diese auch für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Zugleich hat die Forschung begonnen, diese Zusammenhänge zu thematisieren, die organisatorischen und institutionellen Bedingungen hierfür zu analysieren und neue konzeptionelle Ansätze für Lernzeitkonten zu entwickeln. Sie knüpfen an verschiedenen in der betrieblichen Praxis in den letzten Jahren erprobten Qualifizierungskonzepten an, zu denen auch Vereinbarungen der Telekom AG gehören. Diese Ergebnisse sollen hier rekapituliert werden. Zuvor wird versucht, einige Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Lernzeiten zu strukturieren (Kap. 2), um anschließend einen Überblick über bestehende Ansprüche auf Lernzeiten zu geben (Kap. 3). Abschließend werden neuere konzeptionelle Vorschläge zur generellen Einführung von Lernzeitkonten vorgestellt und diskutiert (Kap. 4).

2. Arbeitszeit und Lernzeit

Grenzt man die weitere Debatte über Lernzeiten auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung ein, dann fällt Zeitaspekten eine mehrfache Rolle für berufliche Weiterbildung zu. Erstens braucht Weiterbildung Zeit. Es müssen Zeitkontingente zweckgebunden reserviert werden. Da die zur Verfügung stehende Zeit ein begrenztes, nicht vermehrbares Gut ist, geht eine Ausweitung von Weiterbildungszeiten stets zu Lasten anderer zeitlicher Verwendungen. Entweder fällt Weiterbildungszeit in die Arbeits- oder in die Freizeit bzw. in die nicht-erwerbsarbeitsgebundene Zeit. Hierbei geht es erstens um die quantitative Dimension der Zeit sowie um ihre Aufteilung auf Arbeitszeit und auf Freizeit. Zweitens sind auch die strukturellen Dimensionen der Arbeits- bzw. Freizeit angesprochen, nämlich die Lage und die Verteilung von Weiterbildungszeiten einerseits und von Arbeits- sowie Freizeit andererseits. Drittens verursacht Zeit für Weiterbildung bzw. für Lernen Kosten. Diese fallen entweder bei den Betrieben in Form bezahlter Arbeitszeit oder bei den Beschäftigten in Form ver

minderter frei für alternative Verwendungen verfügbarer Zeit an. Beide Seiten können sich auch die Kosten der Weiterbildungszeit aufteilen. Und viertens sind Regelungsverfahren gefragt, die eine möglichst bedarfsgerechte Verteilung der Qualifizierungszeiten erlauben.

(1) In quantitativer Hinsicht können Lernzeiten auf zeitliche Restriktionen stoßen, die entweder in der Arbeits- oder in der Freizeit liegen können. Solche Zeitengpässe sind sowohl auf der Seite der Betriebe als auch der Beschäftigten, wie verschiedene empirische Erhebungen belegen, ein gewichtiger Faktor, der bereits aktuell berufliche Weiterbildung behindert. Überlegungen, die auf eine Ausweitung der beruflichen Weiterbildung abzielen, haben stets zu reflektieren, wie sich mögliche zeitliche Engpässe vermeiden lassen. Nach den Ergebnissen der Betriebserhebung von Uni-Duisburg/WSI aus dem Jahre 2000 (Dobischat et al. 2001) sahen die Betriebe in zeitlichen Engpässen den zweitwichtigsten Grund (18% der Betriebe ohne berufliche Weiterbildung während der letzten drei Jahre) für ihren Verzicht auf berufliche Weiterbildung. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die WSI-Betriebs-/Personalrätebefragung von 1999/2000 (Dobischat/Seifert 2001). Gut jeder fünfte Betriebsrat führte (für den privatwirtschaftlichen Bereich) an, dass die Teilnahme der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung durch verweigerte Freistellung durch die Vorgesetzten behindert werde; im öffentlichen Sektor klagen die Personalräte sogar aus 43% der Betriebe über Freigabeprobleme. Darüber hinaus gaben ein Viertel der Personal- und knapp ein Fünftel der Betriebsräte an, dass Weiterbildungsaktivitäten mit der Arbeitszeit kollidieren. Untermauert werden diese Befunde durch die Ergebnisse der Zweiten Europäischen Erhebung zur Beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Danach begründeten 28% der Betriebe ihren Verzicht auf Weiterbildungsaktivitäten mit dem Argument, dass die Auslastung der Beschäftigten keine Weiterbildung zuließe (Nestler/Kailis 2002). Zeitorganisatorische Fragen bilden offensichtlich ein wenig thematisiertes und unzureichend gelöstes Nadelöhr der beruflichen Weiterbildung dar.

Vergleichbare Befragungen der Beschäftigten, die Auskunft über deren zeitliche Engpässe bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Freizeit geben könnten, liegen zwar nicht vor. Aber die Befunde verschiedener Erhebungen legen die Schlussfolgerung nahe, dass auch Weiterbildung während der

Freizeit auf Engpässe stößt. Hieran haben auch die seit Mitte der 80er Jahre erfolgten Arbeitszeitverkürzungen offensichtlich wenig ändern können. Diese Annahme erscheint berechtigt, da ein erheblicher Teil der Beschäftigten über Zeitnot klagt. In diesen Fällen ist zu vermuten, dass berufliche Weiterbildung entweder aufgrund bestehender alternativer zeitlicher Verpflichtungen, vor allem bei einer Doppelbelastung durch Beruf und Familie, überhaupt nicht erst während der Freizeit durchgeführt wird oder eine Ausweitung des bisherigen Engagements auf Grenzen stößt. Von derartigen zeitlichen Engpässen besonders betroffen dürften Arbeitskräfte mit langen Arbeitszeiten sein, wie vor allem Führungskräfte oder Personen mit hohem regelmäßigem Überstundensockel.

- (2) Die Diskussion über Lernzeiten würde zu kurz greifen, wenn sie lediglich auf die quantitative Dimension abstellt. Da sich Lernzeiten stets im Spannungsverhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit bewegen, spielen auch Fragen der Lage und Verteilung der Arbeitszeit eine Rolle. Dies betrifft in erster Linie Weiterbildungszeiten, die entweder vollständig oder teilweise in den Freizeitbereich fallen oder aber außerbetrieblich organisierte Lernzeiten, die zwar als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden, aber in Form von Seminaren, Kursen usw. zu festgelegten Zeitphasen und -rhythmen organisiert sind. Angesichts flexibler und zugleich heterogener werdender Arbeitszeiten kann die Synchronisation von Arbeitszeit, Freizeit und Lernzeit sowohl für Betriebe als auch Beschäftigte zu einer schwierigen Koordinationsaufgabe werden, von deren Bewältigung es abhängt, ob die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zustande kommt.

Ebenso können unterschiedliche temporale Verwendungsstrukturen im außerberuflichen Bereich die Chancen der Weiterbildungsteilnahme beeinflussen. Angesichts vielfältiger außerberuflicher Verpflichtungen, vorrangig in Form von Erziehungs- und Pflegeaufgaben im häuslichen Bereich, sind einzelne Beschäftigtengruppen zu unterschiedlichen Zeiten gebunden. Die unterschiedliche zeitliche Disponibilität setzt entsprechend differenzierte Zeitfenster bei den Weiterbildungsangeboten voraus (Nahrstedt et al. (1998), S. 17ff). Als Dienstleister haben sich die Weiterbildungseinrichtungen flexibel auf veränderte Arbeitszeitmuster ihrer Klienten einzustellen und ihre Weiterbildungskurse zeitvariabel anzubieten.

- (3) Weiterbildungszeit verursacht Kosten. Als Teil der bezahlten Arbeitszeit verringert sie entsprechend die produktive Zeit. Fällt sie dagegen in die Freizeit, dann schmälert sie die für alternative Zwecke verwendbare Zeit der Beschäftigten, entweder Überstunden zu leisten oder einer Nebentätigkeit nachzugehen oder Eigenarbeit zu leisten und stattdessen nun vermehrt Güter oder Dienstleistungen über den Markt beziehen zu müssen.

Lernzeiten, die während der Arbeitszeit stattfinden, verursachen Kosten vor allem für die Lohnfortzahlung, auf die durchschnittlich etwa zwei Drittel der gesamten betrieblichen Weiterbildungskosten entfallen. Nimmt bei gegebener Arbeitszeit die Weiterbildungszeit zu oder verringert sich bei gegebener Weiterbildungszeit die individuelle Arbeitszeit, dann steigt der relative Anteil der Weiterbildungszeit an der bezahlten Arbeitszeit; der wertschöpfende Anteil an der bezahlten Arbeitszeit wird kleiner. Die Lohnstückkosten steigen zunächst, bevor die investierten Weiterbildungszeiten die Arbeitsproduktivität der Beschäftigten erhöhen. Dieser Zusammenhang dürfte einer der Gründe für die relativ geringe Weiterbildungsteilnahme von Teilzeitbeschäftigten sein (OECD 1999).

- (4) Berufliche Weiterbildung betrifft sowohl die betriebliche Personalentwicklung als auch das Zeitmanagement. Beide Handlungsbereiche sind aufeinander abzustimmen. Regelungen auf der tariflichen Ebene können grobe Rahmenbedingungen fixieren, die den Beschäftigten Ansprüche sichern und vor allem den Prozess für die betriebliche Organisation von Weiterbildungszeiten vorzeichnen. In betrieblichen Vereinbarungen sind dann die konkreten Schritte festzulegen, wie Personalentwicklung und betriebliches Zeitmanagement aufeinander zu beziehen und wie Lernzeitkonten zu organisieren sind.

3. Lernzeitkonten

3.1 Ausgangüberlegungen

Die Mehrheit der Betriebe investiert Zeit und Geld in berufliche Weiterbildung. Dies tun auch die Beschäftigten. Verschiedene empirische Untersuchungen quantifizieren zwar den jeweiligen zeitlichen Aufwand (im Überblick: Husemann/Vonken 2001), sie geben aber kaum Auskunft über die organisatorische Form, in der die Zeitinvestitionen erfolgen. Eine Möglichkeit, Weiterbildungszeiten zu organisieren, stellen Lern

zeitkonten dar. Sie können als eine besondere Variante von Arbeitszeitkonten angesehen werden, da sie nach weitgehend gleichen Prinzipien funktionieren. Sie bieten Beschäftigten die Möglichkeit, Zeitelemente anzusammeln, um sie zu einem späteren Zeitpunkt als Lernzeit für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Zur näheren Definition und Klassifizierung empfiehlt sich, bei den Lernzeitkonten analog zu Arbeitszeitkonten zwischen der Entstehungs- und der Verwendungsseite von Zeitguthaben zu unterscheiden. Die Entstehungsseite gibt an, aus welchen Quellen die Zeitelemente stammen, die zu Zeitguthaben akkumuliert und für Weiterbildungszeiten verwendet werden können. Entweder reservieren die Betriebe Arbeitszeit in Form bezahlter Freistellungen oder aber die Beschäftigten investieren Zeitelemente, die sie zuvor in Form von Zeitguthaben aus Überstunden, Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitverkürzung oder anderen Zeitkontenmodellen angespart haben. Im zweiten Fall handelt es sich um Zeitelemente, die aus bereits geleisteter Arbeit stammen, auf die die Beschäftigten Ansprüche besitzen und diese entweder in Form eines bezahlten Freizeitausgleichs oder als monetäre Vergütung geltend machen können. Der Einsatz für berufliche Weiterbildungszeit wäre eine dritte Verwendungsform von Zeitguthaben. In Lernzeitkonten können sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte investieren, wobei das Mischungsverhältnis beliebige Kombinationen zulässt.

Die Verwendungsseite definiert die Verwendungszwecke von Zeitguthaben. Auch hier lassen sich zwei Grundvarianten unterscheiden. Die angesammelten Zeitguthaben können ausschließlich für Qualifizierungszwecke (reine Lernzeitkonten) reserviert sein, sie können aber auch Optionen für andere Verwendungszwecke (Freizeit, Vorruhestand usw.) bieten (gemischte Lernzeitkonten). Die erste Variante schließt im Unterschied zur zweiten konkurrierende Verwendungen aus. Diese Zweckbindung hat zwar den unbestreitbaren Vorteil, dass Weiterbildungszeit nicht von anderen Zeitverwendungen verdrängt werden kann. Für die betriebliche Praxis bleibt aber die Frage zu klären, was mit nicht beanspruchten Zeitkontingenten geschehen soll, zumal davon auszugehen ist, dass der Weiterbildungsbedarf und der damit verbundene durchschnittliche Zeitaufwand zwischen den Beschäftigtengruppen stark streut.

In der betrieblichen Praxis sind Lernzeitkonten bislang nach zwei Grundformen organisiert. Sie basieren entweder auf Arbeitszeitkonten oder werden separat als eigenständige Variante von Zeitkonten geführt. Beide Varianten unterscheiden sich im

Hinblick sowohl auf ihre Entstehungs- als auch Verwendungsseite. Im ersten Fall handelt es sich um Arbeitszeitkonten, deren Guthaben Optionen für unterschiedliche Verwendungszwecke zulassen, zu denen auch Qualifizierungszeit zählt. Im zweiten Fall ist die Verwendung exklusiv für berufliche Weiterbildung reserviert. Dementsprechend unterscheiden sich die beiden Modelle auch auf der Entstehungsseite. Auf separat geführten Lernzeitkonten stammen die Zeitguthaben ausschließlich aus Qualifizierungsvereinbarungen. Im Unterschied hierzu stammen die Zeitguthaben auf gemischten Arbeitszeitkonten auch aus anderen Quellen, wie z. B. angesammelten Überstunden, tariflichen Arbeitszeitverkürzungen, usw. Die Organisationsform der Lernzeitkonten ist nicht unabhängig von dem Muster, nach dem Lernzeiten auf Arbeitszeit und Freizeit entfallen.

3.2 Anspruchsgrundlagen

Der derzeitige Aufwand in Pflege und Erweiterung des gesellschaftlichen Humankapitalstocks erscheint den sich abzeichnenden Anforderungen (demografische Entwicklung, Wandel zur Wissensgesellschaft, rasche Obsoleszenz von Qualifikationen) nur unzureichend gewachsen und zeigt unter dem Aspekt der Lernzeiten bereits aktuell gravierende Schwächen. Lernzeiten sind erstens gruppenspezifisch ungleich verteilt. Zweitens sind sie nur lückenhaft geregelt. Generelle Ansprüche, die sämtlichen Beschäftigten oder zumindest weiten Teilen ein bestimmtes Lernzeitquantum zusichern, existieren nicht. Nur ein Teil (etwa ein Drittel (Kuan et al. 2000)) der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten erfolgt auf Basis von Rechtsansprüchen. Sie sind entweder im Rahmen von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen verankert, quantifizieren Lernzeiten und überlassen berufliche Weiterbildung nicht bloß kontingenter marktlicher Steuerung. Bei den Freistellungsansprüchen kommt das größte Gewicht den Betriebsvereinbarungen zu, gefolgt von den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder, individuellen Freistellungsregelungen und Tarifverträgen. Auf den verschiedenen Regelungsebenen besteht folgende Ausgangssituation:

- (1) *Gesetzliche Ansprüche auf Weiterbildung*, die auch berufliche Weiterbildung einschließen, bestehen im Rahmen der Bildungsurlaubsgesetze in 11 der insgesamt 16 Bundesländer sowie im Rahmen des Sozialgesetzbuches III (SGB III). Während das erstgenannte Gesetz für Beschäftigte eine fünftägige Weiterbildungszeit pro Jahr reserviert, bietet das zweite Gesetz Anspruchsgrundlagen für arbeitslose Leistungsempfänger, die eine Förderdauer von bis zu zwei Jahren gestatten.

Die Inanspruchnahme der Weiterbildungsgesetze ist gering; die Teilnahmequoten erreichen im Bundesdurchschnitt nicht einmal 1,5%. Dabei entfällt etwa die Hälfte der Bildungsmaßnahmen auf berufliche Weiterbildung, die andere Hälfte auf allgemeine und politische Weiterbildung.

- (2) *Tarifvertraglich* ist berufliche Weiterbildung nur vereinzelt vor allem im Kontext bestimmter Problemkonstellationen geregelt. Flächendeckende Vereinbarungen analog zu den traditionellen Regelungsgegenständen Einkommen und Arbeitszeit fehlen. Bei den bestehenden Tarifverträgen mit Weiterbildungsbezug handelt es sich nur in Ausnahmefällen um originäre Bildungsziele. In den meisten Fällen wird berufliche Weiterbildung als Instrument zur Lösung spezieller, eng definierter Ziele wie Rationalisierungsschutz, Frauenförderung oder Entgeltfragen angesehen (Sadowski/Decker 1993; Ochs/Seifert 1994; Bispinck 2001). Die bestehenden Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung lassen keine konsistente Konzeption erkennen (Harden/Schmitz 1991).
- (3) *Betriebsvereinbarungen* zur beruflichen Weiterbildung findet man in knapp jedem fünften Betrieb (mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten), weitere 16% der Betriebe haben feste Absprachen getroffen (Dobischat/Seifert 2001). Die überwiegende Mehrzahl der Weiterbildungsbetreibenden Betriebe kommt bislang ohne formalisierte Regelungen aus. Erste Analysen der vereinbarten Inhalte (Heidemann 1999) zeigen, dass die Regelungen darauf zielen, eine formalisierte, auf eine regelmäßige Bedarfsermittlung gestützte betriebliche Weiterbildung zu etablieren, Lernzeiten zu definieren und Ansprüche zu verankern sowie Verfahrensfragen zu regeln.

3.3 Neuere Ansätze von Time-sharing bei der beruflichen Weiterbildung

Unter dem verschärften Wettbewerbs- und Modernisierungsdruck haben in einzelnen Bereichen die Tarifvertrags- sowie Betriebsparteien neue Wege eingeschlagen, die Weiterbildungszeiten zu regeln. Dabei haben sie auch Lernzeitkonten eingeführt (Bispinck 2001; Bahn Müller 2002; Seifert 2002). Die hierzu vereinbarten Flächen- oder Haustarifverträge normieren Ansprüche auf Weiterbildungszeit, reservieren hierfür spezifizierte Zeitquanten, die mit Hilfe von Lernzeitkonten organisiert werden. Unterschiedlich ist vor allem der Modus, Lernzeiten auf Arbeitszeit und Freizeit zu verteilen. Außerdem sehen die einzelnen Regelungen unterschiedliche für Weiterbildung reservierte Zeitquanten vor. Die Vereinbarungen mit Weiterbildungsansprüchen

definieren Lernzeiten nach folgenden vier Mustern:

- (1) Eine erste Variante bezieht das Prinzip des Time-sharing auf die gesamte betrieblich-berufliche Weiterbildung. Weiterbildungszeit setzt sich zu gleichen Teilen aus Arbeits- und aus Freizeit zusammen. Dieses Prinzip liegt dem im Sommer 2001 für die "Auto 5000 GmbH", einem Tochterunternehmen der Volkswagen AG, abgeschlossenen Tarifvertrag zugrunde (Meine/Schwitzer 2001). Er sieht einen Anspruch der Beschäftigten auf eine dreistündige Weiterbildungszeit pro Woche vor. Eine Hälfte dieser Qualifizierungszeit entfällt auf Arbeitszeit, die andere Hälfte haben die Beschäftigten als Freizeit aufzubringen. Die Vereinbarung verknüpft den Anspruch auf Weiterbildung und die dafür benötigte Qualifizierungszeit mit dem Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan. Die Beschäftigten sind verpflichtet, vereinbarte und angebotene Qualifizierungen zu leisten.
- (2) Eine zweite Variante behandelt nur die von den Betrieben als notwendig eingestufte Weiterbildung als Arbeitszeit, darüber hinaus gehende Freistellungsansprüche für von den Beschäftigten selbstinitiierte Weiterbildung ist nach dem Prinzip des Time-sharing organisiert. Diesem Regelungsprinzip folgen einige Haustarifverträge vor allem im Bereich der Informationstechnologien. Hierzu gehören die Vereinbarungen bei der Debis AG oder bei der Deutschen Telekom AG¹. Die erstgenannte Vereinbarung unterscheidet zwei Varianten der Weiterbildung: Maßnahmen, die für die Erfüllung der aktuellen und geplanten Aufgaben erforderlich sind, und sonstige Qualifizierungen. Während im ersten Fall der Betrieb sämtliche Kosten übernimmt und die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet, teilen sich im zweiten Fall Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Zeitaufwand für Weiterbildung je zur Hälfte. Für die nach dem Prinzip des Time-sharing organisierten Bildungsmaßnahmen haben die Beschäftigten einen Mindestanspruch von fünf Arbeitstagen, der über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zu insgesamt 25 Tagen gebündelt werden kann.

Eine bei der Deutschen Telekom AG Ende 1998 in Kraft getretene Vereinbarung unterscheidet zwischen (1) der betrieblich-fachlichen Weiterbildung, die sich an den aktuellen betrieblichen Notwendigkeiten orientiert und bestimmten Beschäftigten vorbehalten ist, (2) der beruflichen Weiterbildung, die der Erweiterung des

allgemeinen Qualifikationsniveaus dienen soll und (3) der freiwilligen Weiterbildung. Für die berufliche Weiterbildung nach dem Muster der Variante 2 werden Mittel in Höhe von zehn Prozent des jährlichen Gesamtbudgets für Weiterbildung reserviert. Paritätische, von Arbeitgeber und Betriebsrat gebildete Bildungsausschüsse entscheiden, für welche Maßnahmentearten die Mittel eingesetzt werden und welche Beschäftigtengruppen teilnehmen können. Sowohl bei den betrieblichen als auch den beruflichen Maßnahmen werden die Teilnehmer von der Arbeit freigestellt, allerdings mit dem Unterschied, dass im zweiten Fall kein Freizeitausgleich erfolgt, falls die Bildungsmaßnahmen im Anschluss an die Arbeit oder während arbeitsfreier Wochenenden durchgeführt werden.

- (3) Eine dritte Variante differenziert ebenfalls zwischen betriebsnotwendiger und von den Beschäftigten initiiertem Weiterbildung. Während die zur ersten Alternative zählenden Maßnahmen in die Arbeitszeit fallen, ist für selbstinitiierte Weiterbildung ausschließlich Freizeit aufzuwenden. Der Time-sharing-Gedanke bezieht sich also auf den Verwendungszweck der beruflichen Weiterbildung. Dieses Prinzip der investiven Zeitverwendung lag den 1988 im Bereich der Mineralölwirtschaft (Deutsche Shell AG) vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen zugrunde. Der abgeschlossene Firmentarifvertrag bietet den Beschäftigten die Option, die vereinbarte Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit um eine Stunde (von 39 auf 38 Stunden) entweder als Freizeit oder aber als Zeit für selbstinitiierte Weiterbildung in kumulierter Form zu nutzen. Entscheiden sich die Beschäftigten für Weiterbildungszeiten, dann übernimmt der Betrieb sämtliche weiteren direkten Kosten. Die möglichen Inhalte der Weiterbildung umfassen einen breiten Kanon, der den Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten bietet, sich für zukünftige höherwertige Tätigkeiten auf dem betrieblichen wie auch dem externen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Hiervon unberührt bleibt betrieblich initiierte Weiterbildung, die den aktuellen Anpassungsbedarf abdeckt, und als Arbeitszeit definiert ist. Für den Fall divergierender Auffassungen über die Abgrenzung beider Qualifizierungsvarianten ist eine betrieblich besetzte paritätische Schlichtungskommission vorgesehen. Die betriebliche Praxis zeigt, dass die qualifikationsorientierte Arbeitszeitverkürzung zu einer Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen geführt hat. Etwa jeder vierte Beschäftigte optiert für Lernzeiten und nicht für Freizeit. Rund ein Drittel der gesamten betrieblichen Weiterbildungszeiten basieren auf diesem Modell.

¹ Weitere Beispiele nennen Bispinck/Trautwein-Kalms (1997) sowie Heidemann (1999).

(4) In einer vierten Variante definieren die vereinbarten Freistellungsansprüche die gesamte Zeit der betrieblichen Weiterbildung als Arbeitszeit. Diesem Prinzip folgt der 1997 im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie abgeschlossene Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Er bietet den Beschäftigten einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen bis zu fünf Tagen pro Jahr, ohne zwischen betriebsnotwendiger und beschäftigteninitiiertem Weiterbildung zu unterscheiden. Ansprüche aus anderen Rechtsvorschriften werden angerechnet. Dies gilt auch für die Bildungsurlaubsgesetze. Zur Finanzierung zahlen die Arbeitgeber pro Beschäftigten und Jahr einen Bildungsbeitrag in Höhe von 10 DM (etwa 5 €) in einen Branchenfonds, über dessen Verwendung eine paritätische Kommission aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände entscheidet. Mit den Fonds-Mitteln können maximal 2% der Beschäftigten eine Woche lang qualifiziert werden.

Unabhängig von den jeweiligen zeitlichen Verteilungsmustern tragen bei allen vier Varianten die Betriebe die direkten Kosten der Weiterbildung. Insofern sind die Betriebe bei jedem Modell zumindest mit gewissen Anteilen an den Weiterbildungskosten beteiligt.

Einen anderen Weg hat der Qualifizierungs-Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg eingeschlagen. Er verzichtet auf generelle Weiterbildungsansprüche mit quantifizierten Zeitkontingenten (Huber/Hofmann 2001). Vielmehr sichert er den Beschäftigten einen Anspruch auf ein jährliches Personalgespräch, bei dem der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt werden soll. Auf dieser Basis sind dann entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu treffen. Die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs fußt auf einer breiten Definition von beruflicher Qualifizierung. Sie umfasst die Anpassungsqualifizierung, die sich aufgrund veränderter Arbeitsaufgaben ergibt, ebenso wie die Erhaltungsqualifizierung, die "die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes während des gesamten Berufslebens" (Huber/Hofmann 2001: 465) sichern soll. Berufliche Qualifizierung umfasst schließlich auch Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung dienen und auf andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgaben vorbereiten sollen. Außerdem bietet der Tarifvertrag den Beschäftigten einen Anspruch auf befristete Freistellung bzw. Teilzeit

arbeit bis zu drei Jahren, um diese Zeiten für persönliche Weiterbildung nutzen zu können. Insgesamt stärkt der Tarifvertrag die Individualrechte und definiert den Weiterbildungsbedarf aus der Beschäftigten- und nicht, wie dies ansonsten bei der betrieblichen Weiterbildung verbreitet der Fall ist, allein aus der Betriebsperspektive.

Die hier hervorgehobenen tarifvertraglichen Vereinbarungen behandeln nicht nur Lernzeiten nach unterschiedlichen Prinzipien. Teilweise beziehen sie das Time-sharing-Prinzip nur auf nicht-betriebsnotwendige Qualifizierungsaktivitäten, teilweise aber auch auf jede Form der Qualifizierung. Sie gehen auch die Verknüpfung von Weiterbildung und Personalentwicklung unterschiedlich an. Nur wenige Vereinbarungen beziehen beide Handlungsfelder systematisch aufeinander.

Bislang fehlen Analysen, die Auskunft geben, ob und wie die vereinbarten Lernzeitregelungen Intensität der beruflichen Weiterbildung und Struktur der Teilnehmer beeinflusst haben.

3.4 Verbreitung von Lernzeitkonten

Lernzeitkonten setzen zwar nicht zwingend die Existenz von Arbeitszeitkonten voraus. Sie können auch, wie oben (Kap. 3.1) dargelegt, separat geführt werden. Es erscheint aber plausibel, dass Betriebe, die bereits Erfahrungen im organisatorischen Umgang mit Arbeitszeitkonten gemacht haben, eher bereit sind, auch den nächsten Schritt einzuschlagen und das Spektrum der bisherigen Nutzungsmöglichkeiten von Zeitkonten um Qualifizierungszeiten zu bereichern. Zudem bieten gemischte Lernzeitkonten mehr Möglichkeiten, unterschiedliche Zeitquellen für Weiterbildung zu nutzen. In diesem Sinne lassen sich Arbeitszeitkonten als eine organisatorische Vorstufe zur Einrichtung von Lernzeitkonten ansehen.

Arbeitszeitkonten haben sich mittlerweile in weiten Teilen der Wirtschaft als neues Instrument der Arbeitszeiterfassung und –bewirtschaftung etabliert² (DIHT 2000; Bellmann/Ludewig 2000; Seifert 2001; Bauer/Groß/Munz/ 2002). In der betrieblichen Praxis findet man zahlreiche Modelle. Hierzu zählen Gleitzeitkonten ebenso wie tarifliche Bandbreiten- oder Korridormodelle, Überstundenkonten oder Ansparmodelle³.

² Die Anteilswerte für Betriebe mit Zeitkonten bewegen sich zwischen 18% (Bellmann/Ludewig 2000) und 65% (DIHT 2000).

³ Eine genauere Beschreibung der verschiedenen Kontenmodelle liefert Seifert (2001).

Sie unterscheiden sich nicht nur durch die Quellen, aus denen Zeitelemente auf Konten verbucht werden können, sondern auch durch die Verwendungszwecke der Guthaben sowie die Muster der Zeitbewirtschaftung (Grenzen für Zeitguthaben oder-schulden, Ausgleichszeiträume, Verfügungsrechte usw.).

Lenkt man den Blick nun auf den Kreis der weiterbildungsaktiven Betriebe (mit Weiterbildungsmaßnahmen während der letzten drei Jahre), dann zeigt sich folgendes Bild: Jeder dritte Betrieb in dieser Gruppe nutzt Arbeitszeitkonten. Deren Verbreitungsgrad variiert mit der Betriebsgröße; Kleinbetriebe bieten ihren Belegschaften in weitaus geringerem Maße Arbeitszeitkonten an als Großbetriebe. Fachkräfte in den Weiterbildungsbetrieben können ihre Arbeitszeit mit Hilfe von Arbeitszeitkonten häufiger (84%) bewirtschaften als Un- und Angelernte (73%). Seltener noch nutzen Führungskräfte (50%) ein Kontenmodell. Formelle Arbeitszeitregelungen haben für diese Beschäftigtengruppe wegen weitgehender Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit eine geringere Bedeutung.

Nur jeder zehnte Weiterbildungsbetrieb, der die Arbeitszeit mittels Konten bewirtschaftet, bietet zugleich die Option, angesparte Zeitguthaben für berufliche Weiterbildung zu verwenden. Diese Nutzungsmöglichkeit gilt eher in Groß- als in Kleinbetrieben. Sie gilt ferner eher für Fachkräfte sowie Führungskräfte, für Randbelegschaften dagegen kaum. Hochgerechnet existieren Lernzeitkonten bislang lediglich in 3% sämtlicher Betriebe.

Der Tatbestand, dass Zeitkonten für berufliche Weiterbildung genutzt werden können, liefert noch keine Informationen, ob es sich bei den Zeitguthaben um von den Beschäftigten angesparte (Freizeitansprüche) oder um von den Betrieben investierte Zeiteinheiten (Arbeitszeit) handelt. Grobe Anhaltspunkte über die Muster der praktizierten Zeitverteilung liefern sowohl Befragungen von Betrieben als auch von Betriebsräten. Übereinstimmend zeigen sie, dass es verbreitete Praxis ist, Teile der Freizeit für berufliche Weiterbildung einzusetzen. In drei Viertel aller Betriebe, die Weiterbildung betreiben, investieren die Beschäftigten Freizeit in berufliche Weiterbildung (Dobischat/Seifert 2001). Durchschnittlich entfallen etwa 25% der gesamten

Weiterbildungszeit auf erwerbsarbeitsfreie Zeiten⁴. Führungskräfte bringen durchschnittlich relativ mehr eigene Zeit für Weiterbildung auf als un- und angelernte Arbeitskräfte, sofern diese überhaupt an Weiterbildung teilnehmen. Während bei der ersten Gruppe etwa ein gutes Drittel der Weiterbildungszeiten außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, ist es bei der zweiten Gruppe nur ein knappes Fünftel. Bei den Fachkräften liegt der entsprechende Wert bei einem Viertel. Unberücksichtigt bei diesen Daten bleiben die für Weiterbildung jeweils insgesamt aufgebrauchten Zeitvolumina, die bei den Führungskräften weitaus höher zu veranschlagen sind als bei den anderen Statusgruppen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung von 1999/2000. Danach setzen in gut der Hälfte (55%) aller privatwirtschaftlichen und in 43% der öffentlichen Betriebe die Beschäftigten Freizeit für betriebliche Weiterbildung ein (Dobischat/Seifert 2001). Teilweise investieren Beschäftigte sogar Freizeit in die Teilnahme an betriebsnotwendiger Weiterbildung.

Offen ist, inwieweit es zukünftig zu einer weiteren Verlagerung von Weiterbildungszeit in die erwerbsarbeitsfreie Zeit kommen wird. Für mehr als die Hälfte (58%) der weiterbildungsaktiven Betriebe (mit Arbeitszeitkonten) ist die Verwendung von Zeitguthaben, die die Beschäftigten angespart haben, für berufliche Weiterbildung z. Zt. noch kein Thema, für weitere 38% kommt eine derartige Nutzung grundsätzlich nicht in Frage (Dobischat/Seifert 2001). Sie rechnen mit gravierenden Vorbehalten auf Seiten der Belegschaften und fürchten, dass drohende Freizeit- bzw. Einkommensverluste bei den Mitarbeitern deren Weiterbildungsmotivation und –aspiration negativ beeinflussen könnten und es daher zu kontraproduktiven Effekten für das betriebliche Lernen kommen könnte. Lediglich jeder zehnte Betrieb sieht Probleme in der organisatorischen Umsetzung. Befürchtungen, es könnten generelle Anspruchsgrundlagen etabliert werden und neue Aushandlungs- und Konfliktfelder zwischen den Sozialpartnern im Betrieb entstehen, fallen dagegen aus Sicht der Betriebe kaum ins Gewicht.

4. Konzeptionelle Ansätze zur Einrichtung von Lernzeitkonten

⁴ Auf ähnliche Werte kommen die Untersuchungen von Weiß (2000) sowie von Pannenberg (2001), die den Freizeitanteil an beruflicher Weiterbildung auf 20% bzw. 25% beziffern.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um lebenslanges Lernen sind in jüngster Zeit Überlegungen aufgekommen, Lernzeitkonten einzuführen, um die zeitlichen Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung zu verbessern und die ständige Anpassung der beruflichen Qualifikationen für sämtliche Beschäftigte zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Erwerbslebens zu machen. Zwei der insgesamt drei kursierenden Vorschläge favorisieren dezentral auf der betrieblichen Ebene organisierte Lernzeitkonten (Pannenberg 2001; Seifert 2002). Ein anderer Ansatz setzt auf eine zentral von der Bundesanstalt für Arbeit verwaltete Organisationsform (Senatsverwaltung 2001). Gemeinsam ist den drei Ansätzen, dass sie erstens generelle Ansprüche auf Freistellungen für berufliche Weiterbildung normieren wollen. Zweitens basieren sie auf dem Prinzip des „Time-sharing“. Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte sollen Teile der Weiterbildungszeiten aufbringen. Die vorgeschlagenen Verteilungsmuster differieren jedoch beträchtlich.

Die beiden dezentralen Ansätze unterscheiden sich sowohl bei der Entstehung als auch der Verwendung von Guthaben auf Lernzeitkonten. Ein Ansatz schlägt vor, Überstunden auf Lernzeitkonten mit der Option zu verbuchen, die angesparten Zeitguthaben nicht nur wie bisher für entsprechende Freizeit sondern alternativ auch für betriebliche Weiterbildungszeiten nutzen zu können (Panneberg 2001). Unklar bei diesem Ansatz bleibt, ob sämtliche Weiterbildungszeit aus angesparten Überstundenguthaben stammen soll oder ob diese Zeiteinheiten zusätzlich sind und bisherige betriebliche Weiterbildungszeit ersetzen oder ergänzen sollen. Im ersten Fall würde dieser Vorschlag auf einen weiterbildungspolitischen Modellwechsel hinauslaufen. Beruflich-betriebliche Weiterbildungszeit wäre nicht mehr vorrangig als Arbeitszeit definiert, sondern würde überwiegend aus Freizeitansprüchen stammen. Der Autor selbst zeigt sich skeptisch, über diesen Weg die berufliche Weiterbildung vor allem der bislang eher weiterbildungsabstinenten Beschäftigtengruppen zu forcieren. Begründet ist die zurückhaltende Auffassung mit dem gerade bei den geringer Qualifizierten vergleichsweise niedrigen durchschnittlichen Überstundenvolumen, das nur geringe Zeitkontingente für die Bildung von Zeitguthaben und damit für die Nutzung zu Weiterbildungszeiten bietet (Pannenberg 2001).

Ein anderer Vorschlag ist breiter angelegt. Als Ausgangsbasis dienen sämtliche bislang bestehenden gesetzlichen, tariflichen sowie betrieblichen Ansprüche auf Frei

stellung für berufliche Weiterbildung. In einem ersten Schritt sollen sie auf individuellen Lernzeitkonten gebündelt werden. Ein zweiter Schritt sieht vor, bestehende Lücken durch entsprechende gesetzliche, tarifliche sowie betriebliche Regelungen Schritt für Schritt zu schließen (Dobischat/Seifert 2001; Seifert 2002). Die weiteren konzeptionellen Überlegungen schränken die Verwendung der auf diesem Wege verankerten Ansprüche auf Lernzeiten ein. Die auf Lernzeitkonten angesammelten Zeitguthaben sollen nur für die von den Beschäftigten selbst initiierte Weiterbildung reserviert bleiben. Betrieblich notwendige Weiterbildung soll weiterhin während der Arbeitszeit stattfinden. Lernzeitkonten sollen sich aus folgenden Quellen speisen können:

- (1) Den zeitlichen Grundstock für Lernzeitkonten bilden die Bildungsurlaubsgesetze der Bundesländer. Die bestehenden Zeitansprüche von fünf Tagen pro Jahr sind entweder in toto oder partiell auf einem individuellen Weiterbildungskonto gutzuschreiben. Eine hälftige Verteilung, die eine Hälfte für berufliche Weiterbildung verwendet und die andere Hälfte für politische und allgemeine Weiterbildung belässt, würde in etwa der bisherigen Nutzungsstruktur entsprechen. Die Bundesländer ohne Weiterbildungsgesetze müssten nachziehen und entsprechende Ansprüche verankern.
- (2) Eine zweite Quelle bieten die bereits tariflich und vor allem betrieblich vereinbarten Ansprüche auf Weiterbildungszeiten. Da diese Regelungen nur Teilbereiche der Wirtschaft abdecken, sind sie im Rahmen einer investiven Arbeitszeitpolitik zu komplettieren. Orientierungen liefern die verschiedenen bereits praktizierten und oben beschriebenen Modelle (vgl. Kap. 3.3) des Time-sharing.
- (3) Einen dritten Beitrag für eine investive Zeitverwendung können Zeitelemente beisteuern, die aus Kurzzeitkonten stammen und bislang bei Überschreiten von Grenzwerten verfallen⁵. Das Verfallsrisiko ließe sich mit Hilfe eines organisatorisch einfachen Verfahrens ausschließen. Die Betriebsparteien - oder auch die Tarifvertragsparteien - müssten vereinbaren, dass sämtliche auf Kurzzeitkonten angesammelten Zeiteinheiten bei Erreichen von Grenzwerten automatisch auf ein Lernzeitkonto umgebucht werden. Offen ist, wie Beschäftigte und Betriebe auf ei

⁵ In jedem fünften privatwirtschaftlichen Betrieb (mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten) verfallen vor allem die auf Gleitzeitkonten angesammelten Zeitguthaben, wenn die vereinbarten Grenzen für Ausgleichszeiträume erreicht bzw. überschritten werden; im öffentlichen Dienst ist dies sogar bei 38% der Betriebe der Fall (Seifert 2001, S. 87).

ne derartige Regelung reagieren werden. Denkbar ist, dass Betriebe sowie auch Beschäftigte Kurzzeitkonten anders als bisher bewirtschaften und entweder stärker auf einen rechtzeitigen Ausgleich der Guthaben achten, bevor Grenzwerte erreicht werden, oder aber auch umgekehrt an möglichst hohen Saldenständen interessiert sind. Entscheidend wird sein, für welchen Verwendungszweck die Zeitguthaben (ausschließlich für selbstinitiierte oder auch für betriebsnotwendige Weiterbildung) eingesetzt werden können oder sollen und wer die direkten Weiterbildungskosten trägt.

(4) Schließlich bietet sich an, zeitlich befristete Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung und Standortverbesserung (nach dem Muster der bei der Volkswagen AG eingeführten 28,8-Stundenwoche) für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Für diesen Vorschlag spricht, dass temporäre Arbeitszeitverkürzungen zunehmend als funktionales Äquivalent öffentlich geförderte Kurzarbeit ersetzen. Im Unterschied zu Kurzarbeit erhalten die Beschäftigten bei temporären Arbeitszeitverkürzungen aber weder eine finanzielle Kompensation, noch besteht die Möglichkeit, während der ausgefallenen Arbeitszeit an öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen⁶. Denkbar sind Mischfinanzierungen: Die Bundesanstalt für Arbeit beteiligt sich analog zu der bei Kurzarbeit bestehenden öffentlichen Weiterbildungsförderung auch an beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen finanziell mit Unterhaltsgeld. Die Beschäftigten investieren Zeitelemente aus ihren Lernzeitkonten, und die Betriebe übernehmen die direkten Kosten der Maßnahmen.

Ein dritter Vorschlag sieht zentral bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) organisierte Lernzeitkonten vor, die sämtlichen Erwerbspersonen, abhängig Beschäftigten ebenso wie Selbständigen und auch Arbeitslosen, einen Anspruch auf Weiterbildungszeiten bieten sollen. Den Grundstock für die Guthaben soll die BA einbringen, die jede/n Erwerbstätige/n mit einem bestimmten Zeitguthaben ausstatten soll. Weitere Zeitelemente sollen die Beschäftigten beisteuern. Als weitere Quellen für Lernzeitkonten kommen in Frage: nicht ausgeschöpfte Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen, Guthaben aus Arbeitszeitkonten sowie tariflich vereinbarte Weiterbildungs-

⁶ Öffentliche Weiterbildungsförderung setzt entweder Arbeitslosigkeit oder unmittelbare Bedrohung des Arbeitsplatzverlustes voraus. Temporäre Arbeitszeitverkürzungen sind als Gegenleistung der Arbeitgeber in al-

zeiten. Vorgeschlagen wird ferner, Zeitguthaben marktüblich zu verzinsen und außerdem steuerlich zu fördern.

Während die beiden erstgenannten Vorschläge berufliche Weiterbildung weiterhin als primär dezentral zu organisierende Aufgabe der Betriebe ansehen und an bestehenden Regelungsmustern anknüpfen, vollzieht der dritte Vorschlag einen Modellwechsel. Er verlegt die organisatorische Zuständigkeit der beruflichen Weiterbildung von den Betrieben in die Hände einer öffentlichen Institution. Für diesen Ansatz spricht, dass er die berufliche Weiterbildung flächendeckend, sämtliche Erwerbspersonengruppen einbeziehend, nach einem einheitlichen Prinzip regelt. Dem steht gegenüber, dass er im Vergleich zu dem bisherigen System die Kosten der beruflichen Weiterbildung massiv zu Lasten der Beschäftigten umverteilt.

Vorschläge, zukünftige Arbeitszeitverkürzungen und Guthaben aus Zeitkonten auch für berufliche Weiterbildung zu nutzen, brechen zwar mit drei in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildungspolitik verteidigten Prinzipien, die aber in der Alltagspraxis ohnehin mehr und mehr erodieren. Erstens setzen sie die Bereitschaft der Gewerkschaften voraus, Weiterbildungszeit (für berufliche Qualifizierung) nicht ausschließlich als Teil der Arbeitszeit zu definieren. Wie oben ausgeführt, entfällt bereits etwa ein Viertel der beruflichen Weiterbildungszeit auf Freizeit. Lernzeitkonten würden diese sich wildwüchsig in den Freizeitbereich hinein ausbreitende Praxis der Lernzeitorganisation beenden und in verbindlicher Form institutionalisieren. Zweitens müssten sich die Arbeitgeberverbände mit generellen Weiterbildungsansprüchen für sämtliche Beschäftigte (eines Unternehmens oder Wirtschaftszweiges) arrangieren können. Auch dieses Prinzip ist durch verschiedene Tarif- und Betriebsvereinbarungen längst durchbrochen (vgl. Kap 3.4). Und drittens müssten beide Tarifvertragsparteien sowie die Bundesländer die hier vorgeschlagene modifizierte Funktion der Bildungsurlaubsgesetze akzeptieren. Hierfür spricht die Praxis der Bildungsurlaubsgesetze. Wie bereits ausgeführt, entfällt etwa die Hälfte aller Bildungsmaßnahmen auf die berufliche Weiterbildung.

ler Regel mit Beschäftigungsgarantien verknüpft (Mauer/Seifert 2001), die explizit die gesetzlichen Förderbedingungen ausschließen.

5. Fazit

Das Verhältnis von Arbeitszeit und Lernzeit ist in Bewegung geraten. Erste Ansätze von Lernzeitkonten sind in unterschiedlichen Varianten eingeführt. Sie weisen Wege, wie sich die zeitlichen Ressourcen für lebenslanges Lernen sichern lassen. Es fehlen allerdings noch gesicherte Erkenntnisse über die Wirkungsweise der einzelnen Lernzeitkontenmodelle. Unabhängig von der Frage, welcher der erprobten Ansätze sich letztlich durchsetzt, stellen Lernzeitkonten lediglich eine notwendige, aber noch keine hinreichende Voraussetzung dar, um die Weiterbildungsintensität zu erhöhen und vor allem bislang vernachlässigte Beschäftigtengruppen stärker als bisher in berufliche Qualifizierung einzubeziehen. Erforderlich ist ferner eine systematische Qualifizierungs- und Entwicklungsplanung, die sowohl die individuellen Qualifizierungsdefizite der Beschäftigten als auch die betrieblichen Qualifizierungsbedarfe identifiziert und zur Grundlage für gezielte Qualifizierungspläne macht. Ferner sind in dem Maße, wie Lernzeitkonten die zeitorganisatorische Basis für Lernzeitansprüche bilden, betriebliches Zeitmanagement und Weiterbildungsplanung zu koordinieren.

Investive, weiterbildungsorientierte Arbeitszeitpolitik ist eine komplexe Aufgabe, die Betrieben aber auch Beschäftigten ein hohes Maß an Planungs- und Koordinationskompetenz abfordert und deshalb einen verlässlichen Regelungsrahmen verlangt. Tarifverträge können lediglich Eckpunkte markieren, die angesichts des hohen Grades an betrieblicher Gestaltungsoffenheit im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen zu konkretisieren sind. Im Übrigen entspricht diese duale Regelungsstruktur dem bislang schon sowohl beim Einsatz von Arbeitszeitkonten als auch bei der beruflichen Weiterbildung praktizierten Regelungsprinzip.

Literatur:

- Bahn Müller, R. (2002), Tarifpolitik und Weiterbildung - neue Entwicklungen und alte Fragen, in: WSI-Mitteilungen, 55, S. 38 - 44
- Bauer, F., Groß, H., Munz, E. (2002), Verbreitung, Struktur und betriebliche Praxis von Arbeitszeitkonten, Ms. Köln
- Bellmann, L., Ludewig, O. (2000), Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland, in: Arbeit und Beruf, S. 137 - 139
- Bellmann, L., Düll, H., (2001), „Die zeitliche Lage und Kostenaufteilung von Weiterbildungsmaßnahmen“- Empirische Ergebnisse auf der Grundlage des IAB-

- Betriebspanels, in: Dobischat, R., Seifert, H. (Hg.), Lernzeiten neu organisieren, Berlin, S. 81 - 128
- Bispinck, R. (2001), Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen - Bisherige Entwicklungen und Perspektiven, in: Dobischat, R., Seifert, H. (Hg.) Lernzeiten neu organisieren, Berlin, S. 153 – 180
- Bispinck, R., Trautwein-Kalms, G. (1997), Gewerkschaftliche Tarifpolitik im Sektor Informationstechnik, in: WSI-Mitteilungen, 50, S. 228-241
- Deutscher Industrie- und Handelstag (2000), Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, Berlin
- Dobischat, R., Seifert, H. (2001), Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen, 54, S. 92 - 101
- Dobischat, R., Ahlne, E., Seifert, H. (2001) (Hg.), Forschungsprojekt: „Zeitpolitik und Lernchancen“, Abschlußbericht: Teilbericht 1, Duisburg
- Heidemann, W. (1999), Betriebliche Weiterbildung. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Hardes, H.-D., Schmitz, F. (1991), Tarifverträge zur betrieblichen Weiterbildung - Darstellung und Analyse aus arbeitsökonomischer Sicht, in: MittAB, S. 658 - 672
- Huber, B., Hofmann, J. (2001), Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, in: WSI-Mitteilungen, 54, S. 464 - 466
- Husemann, R., Vonken, M. (2001), Zur theoretischen Beschreibung und empirischen Identifikation von Lernzeiten – Befunde aus der empirischen Weiterbildungsfor- schung, in: Dobischat, R., Ahlne, E., Seifert, H. (Hg.) (2001), Forschungsprojekt: Zeitpolitik und Lernchancen, Abschlußbericht: Teilbericht 1)
- Kuwan, H., Gnahs, D., Seidel, S. (2000), Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn
- Mauer, A., Seifert, H. (2001), Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnis- se – Strategie für Krisenbetriebe oder neue regelungspolitische Normalität? In: WSI-Mitteilungen, 54, S. 490 - 500
- Meine, H., Schwitzer, H. (2001), Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen- Projekt 5.000 x 5.000, in: WSI-Mitteilungen, 54, S. 580 - 582
- Nahrstedt, W., Brinkmann, D., Kadel, V., Kuper, K., Schmidt, M. (1998), Neue Zeit- fenster für Weiterbildung, Projektbericht. Institut für Freizeitwissenschaft und Kul- turarbeit e. V. (IFKA), Bielefeld
- Nestler, K., Kailis, E. (2002), Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-), in: Eurostat (Hg.), Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 3/2002
- Ochs, C. Seifert, H. (1994), Weiterbildungszeit: Arbeitszeit oder Freizeit? Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nord- rhein-Westfalen, Düsseldorf
- OECD (1999), Employment Outlook, Paris
- Pannenberg, M. (2001), Überstunden und Weiterbildung in Deutschland: Eine Chan- ce für investive Arbeitszeitpolitik?, in: DIW-Wochenbericht 31/2001
- Sadowski, D., Decker, S. (1993), Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbil

dung in Deutschland, Berlin

Seifert, H. (2001), Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen, 54, S. 84 - 91

Seifert, H. (2002), Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Bonn

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (2001), (Hg.): Lernen ein Leben lang, Berlin

Weiß, R. (2000), Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 242, hrsg. vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, Köln