

Bildungszeitkonten – Betriebliche Verbreitung und Beispiele

2. aktualisierte Auflage

Winfried Heidemann

Inhalt

Vorwort	3
1 Die Idee	4
2 Betriebliche Regelungen	5
3 Bildungszeitkonten im Frühjahr 2015.	15
Literatur- und Internethinweise	17
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	19

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bildungszeitkonten – Betriebliche Verbreitung und Beispiele

Dr. Winfried Heidemann

Diplom-Soziologe, bis 2012 Leiter des Referats Qualifikation der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Institutionen zu den Themen Lebenslanges Lernen, Europäische Berufsbildungspolitik sowie Mitbestimmung und Unternehmensverantwortung

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: Juni 2015

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Vorwort

Weiterbildung braucht unter anderem die Ressource Zeit. Um sie zu stärken, ist der Vorschlag gemacht worden, die auf betrieblichen Arbeitszeitkonten angesammelten Zeitansprüche für Weiterbildung zu nutzen. Für die Nutzung von auf Arbeitszeitkonten angesparter Zeit für eigene Weiterbildung sind keine speziellen Bildungskonten nötig. Voraussetzung sind allerdings betriebliche Regelungen, bei denen die Zeitanteile vom Konto passend für Lage und Dauer der jeweiligen Weiterbildungswünsche zusammengestellt werden können. Betriebliche Bildungszeitkonten sind nur nötig, wenn eine Ko-Finanzierung der selbst gewählten Weiterbildung durch den Betrieb erfolgt oder wenn die Beschäftigten sich mit eigener Zeit an der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beteiligen. Die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung gibt es Schätzungen zufolge in 2,5 % der Betriebe mit knapp 5 % der Beschäftigten. In Betrieben mit Betriebsrat dürften dies mehr sein. Im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung sind derzeit nur wenige Vereinbarungen über die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung eingestellt. In diesen Fällen werden überwiegend enge betriebliche Vorgaben für Ansparen und Entnahme von Zeitguthaben gemacht. Die Praxis auf der Grundlage solcher Vereinbarungen ist bislang nur schwach ausgeprägt. Die Vereinbarungen zeigen aber auf, wie es gehen kann, wenn die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung von beiden Seiten im Betrieb gewünscht wird. Neue Möglichkeiten ergeben sich aus regionalen Qualifizierungs- und Bildungstarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie vom Frühjahr 2015: Für eine persönliche Entwicklungsqualifizierung bei Teilzeitarbeit können im Tarifbezirk NRW Zeitanteile auf individuellen betrieblichen Zeitkonten ange-spart werden. Für die Analyse konnten insgesamt 11 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet werden. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zum Thema Bildungszeitkonten bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 Die Idee

Ausgehend von der Idee der Bildungszeitkonten untersucht dieses Papier Fragen ihrer Organisation und der Verbreitung in der betrieblichen Praxis. Die bei der Hans-Böckler-Stiftung vorliegenden Fälle betrieblicher Vereinbarungen werden aufbereitet. Obwohl es bisher nur wenige Beispiele aus der Praxis gibt, bieten die Vereinbarungen Anregungen, wie Arbeitszeitkonten für Weiterbildung genutzt werden können.

Weiterbildung braucht auf der Nachfrageseite die Ressourcen Zeit, Geld und Motivation, auf der Angebotsseite Organisation, Qualität und Anerkennung. Zur Stärkung der Ressource Zeit ist der Vorschlag gemacht worden, die auf betrieblichen Arbeitszeitkonten angesammelten Zeitansprüche für Weiterbildung zu nutzen (Bildungs- oder Lernzeitkonten) (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, 2004; Innovationskreis Weiterbildung beim BMBF, 2007). Ein älterer weitergehender Vorschlag wollte die Möglichkeit eröffnen, Ansprüche aus verschiedenen Quellen (betriebliche Arbeitszeitkonten, tarifvertragliche Ansprüche, Bildungsfreistellungen nach den Landesgesetzen) anzusparen, um größere Zeitanteile für umfangreichere Weiterbildungsvorhaben zu nutzen. Die Führung dieser umfassenden Konten sollte danach bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, 2001).

Hinsichtlich der Verwendung von Zeitansprüchen gibt es zwei zentrale Fragen:

- Wer hat die Verfügung über die angesammelten Ansprüche: Kann der einzelne Arbeitnehmer nach eigener Entscheidung zugreifen oder werden die Bildungsansprüche vom Arbeitgeber zugeteilt?
- Für welche Bildungszwecke können die gesammelten Ansprüche verwendet werden: Für betrieblich notwendige Weiterbildung oder für Weiterbildung der Beschäftigten nach eigenen Bildungsansprüchen und -wünschen?

Mit anderen Worten: Es geht um die Frage der Freizügigkeit der Konten und die Konvertierbarkeit der auf ihnen angesammelten Ansprüche für verschiedene Bildungszwecke.

In einem genauen Verständnis handelt es sich bei Bildungszeitkonten um Konten, auf denen Zeitansprüche kumuliert werden, die später für eine Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke genutzt werden können. Fälle, in denen ein Teil der Wochenarbeitszeit, ergänzt um einen Eigenanteil an Freizeit, vom Arbeitgeber für die regelmäßige Qualifizierung am Arbeitsplatz reserviert wird (wie etwa bei der VW Auto 5000), gehören nicht dazu. Hierbei handelt es sich vielmehr um Zeit- und Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Organisation von Bildungszeitkonten

Für die Nutzung von auf Arbeitszeitkonten angesparter Zeit für eigene Weiterbildung sind keine speziellen Bildungskonten nötig. Das gilt auch für die Kombination mit Ansprüchen aus anderen Quellen. Voraussetzung sind allerdings betriebliche Regelungen, bei denen die Zeitanteile vom Konto passend für Lage und Dauer der jeweiligen Freizeit- oder Weiterbildungswünsche zusammengestellt werden können (stunden-, tageweise oder zu längeren Zeiträumen geblockt). Betriebliche Bildungszeitkonten sind nur dann nötig, wenn eine Kofinanzierung der selbst gewählten Weiterbildung durch den Betrieb erfolgt oder wenn – umgekehrt – die Beschäftigten sich mit eigener Zeit an der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beteiligen. In diesen Fällen haben die Betriebe wie auch Beschäftigte ein spezifisches Interesse an Regelung und Kontrolle von Zeit (und Geld) für Weiterbildung.

Die Führung von speziellen Bildungskonten für Ansprüche aus mehreren Quellen unterschiedlicher Herkunft (Betrieb, Tarifvertrag, Gesetz) müsste entweder innerbetrieblich durch professionelle Personalabteilungen oder außerbetrieblich von Agenturen organisiert werden, bei denen die verschiedenen Ansprüche zu hinterlegen und über die sie abzurechnen wären.

Die außerbetriebliche Variante wäre allerdings mit einem Aufwand, insbesondere hinsichtlich der Übertragung innerbetrieblicher Ansprüche, verbunden. Darüber hinaus wäre eine Nutzung von Ansprüchen aus verschiedenen Quellen insofern nicht ganz einfach, als die Kriterien für die Inhalte der jeweiligen Bildungsmaßnahmen und die Bedingungen für die Inanspruchnahme häufig kaum zueinander passen: Ländergesetze und betriebliche Regelungen sind unterschiedlich hinsichtlich betrieblicher und persönlicher Bildung, Zeitraum der Inanspruchnahme, Alter und Betriebszugehörigkeit usw. Hier müssten entweder die unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen harmonisiert werden oder Bildungsträger müssten integrierte Angebote machen, die die verschiedenen inhaltlichen und organisatorischen Ansprüche unter einen Hut bringen. Das alles mag Grund dafür sein, weshalb der erwähnte Vorschlag für umfassende Bildungszeitkonten bisher nicht aufgegriffen wurde.

Verbreitung von Bildungszeitkonten

Untersuchungen über die Verbreitung von Arbeits- und Bildungszeitkonten in Betrieben Anfang der 2000er Jahre ergaben ein widersprüchliches Bild. Die Angaben zu Arbeitszeitkonten schwanken zwischen 25 % der Betriebe in Westdeutschland (Ahlene, /Dobischat, 2003), 71 % der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat (Seifert, 2003) und der Verbreitung von Lernzeitkonten in 48 % aller Betriebe mit Jahres-, Langzeit und Lebensarbeitszeitkonten (Flüter-Hoffmann/Janßen, 2003). Die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung erfolgte nach diesen Untersuchungen in 3 % aller westdeutschen Betriebe (Ahlene/Dobischat, 2003) 10 % der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat (Seifert, 2003) oder in 9 % der Unternehmen durch Nutzung angesparter Zeit für Weiterbildung aus Kurzzeitkonten und in 4 % aus Langzeitkonten (Flüter-Hoffmann/Janßen, 2003).

Nach einer neueren repräsentativen Untersuchung gab es im Jahre 2005 Arbeitszeit-Langzeitkonten in 7% aller Betriebe, in denen 18 % aller Beschäftigten arbeiteten (Hildebrandt/Wotschack, 2006). Weitere Zahlen liegen aus dem Mikrozensus 2004 und der Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit aus 2005 zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot vor. Danach fallen 40 % der männlichen und 35 % der weiblichen Beschäftigten unter Regelungen von Arbeitszeitkonten (der verschiedensten Art) (Statistisches Bundesamt, 2005) und geben 2,5 % der Betriebe mit knapp 5 % der Beschäftigten die Existenz von Lernzeitkonten (in welcher Form und Praxis auch immer) an (Zickert, 2007). Die betriebliche Empirie zeigt ein Bild geringer Verbreitung von Lernzeitkonten. Die Fallstudien der genannten Untersuchungen von IW und WSI in ausgewählten Betrieben zu Arbeitszeitkonten förderten jeweils einen von 11 bzw. 10 Fällen zutage, in denen solche Konten zeitweise für Weiterbildung genutzt worden waren.

2 Betriebliche Regelungen

Dieses Bild geringer Verbreitung von Lernzeitkonten wird durch die im Archiv betrieblicher Vereinbarungen in der Hans-Böckler-Stiftung vorliegenden Betriebsvereinbarungen bestätigt. Sie stammen aus mehreren Akquisen des Archivs bei jeweils mehr als 20.000 Betriebs- und Personalräten in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten, insbesondere zu Arbeitszeitkonten (2005) und zur Weiterbildung (1999 und 2004). Diese Sammlung von Vereinbarungen erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität. Angesichts der hohen Zahl angeschriebener Betriebe gibt sie aber Einblick in betriebliche Regelungsmöglichkeiten und Aufschluss über Tendenzen der betrieblichen Praxis.

Im Archiv der Hans-Böckler-Stiftung liegen keine Betriebsvereinbarungen über eigenständige Bildungszeitkonten vor. Wohl aber gibt es eine Vielzahl von Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten, wovon nur eine kleine Zahl Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten betreffen. Deren Nutzung für Bildungszwecke ist wiederum nur in einigen wenigen Vereinbarungen explizit angesprochen: Unter 64 ausgewerteten Langzeitvereinbarungen aus den Jahren 1997 bis 2006

gibt es nur zwei mit ausdrücklich erwähnter Nutzung für Weiterbildung (Böker, 2007). Seitdem sind im HBS-Archiv drei weitere Vereinbarungen zur Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung hinzugekommen. Neben diesen fünf auf Vereinbarungen basierenden Beispielen scheint es auch eine Praxis der Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung zu geben, die nicht förmlich geregelt ist. Hierzu haben wir ein Beispiel vorliegen.

Auch ein Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung am Wissenschaftszentrum Berlin (Eckart Hildebrandt) mit einer betrieblichen Befragung und betrieblichen Fallstudien bestätigt diese Erfahrung. Soweit betriebliche Arbeitszeitkonten für Bildungszwecke genutzt werden können, zeigt die Praxis, dass dies kaum geschieht. Wenn nämlich Umwandlung in Geld oder Nutzung für vorzeitigen Ruhestand als Alternativen stehen, werden diese in aller Regel den Bildungszwecken vorgezogen (Heidemann/Sehrbrock, 2007). Deshalb hat der Beraterkreis der Hans-Böckler-Stiftung zum Innovationskreis Weiterbildung der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgeschlagen, die Nutzung von Arbeitzeitkonten für Bildungszwecke zu privilegieren: Wenn eine festzulegende Mindestanzahl von Stunden aus Arbeitzeitkonten für Weiterbildung eingesetzt wird, soll es eine finanzielle Förderung der gewählten Bildungsmaßnahme geben (Heidemann /Sehrbrock, 2007).

Neben den Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten, die auch für Weiterbildung genutzt werden können, gibt es Vereinbarungen zu betrieblichen Qualifizierungsprojekten, in denen auf anderweitig geregelte Arbeitszeitkonten zurückgegriffen wird. Hierzu liegen uns fünf Beispiele vor.

a) **Arbeitszeitkontenvereinbarungen**

In vier vorliegenden Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten ist ausdrücklich festgelegt, dass diese auch für Weiterbildung genutzt werden können. In allen Fällen ist Weiterbildung aber nur einer von mehreren wählbaren Verwendungszwecken, weitere sind Blockfreizeiten und vor allem die Finanzierung vorzeitigen Ruhestands. Die Bedingungen für das Ansparen von Zeitansprüchen sind zum Teil eng begrenzt.

Unternehmensbezogene Dienstleistungen

Der bei einem Unternehmen der Zeitarbeit geltende Tarifvertrag bestimmt, für jeden Zeitarbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto einzurichten, das zugleich als Lernzeitkonto dient. Auf dieser Grundlage wurde im Jahre 2004 eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitkonten abgeschlossen.

Ziel:

"Ziel der Qualifizierung bzw. beruflichen Weiterbildung [...] ist es, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und die Integrationschancen der Leiharbeitnehmer/-innen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und die Zahl der Übernahmen in eine dauerhafte Beschäftigung bei Kundenbetrieben zu erhöhen."

Ansparen von Zeitbestandteilen:

"Gemäß § 4 des Tarifvertrages [...] wird für jede/n Leiharbeiter/in ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Das Arbeitszeitkonto dient zugleich als Lernzeitkonto. Plusstunden auf dem Zeitkonto können zur Qualifizierung gem. § 17 eingesetzt werden. Das gleiche gilt für die Vermeidung von Minusstunden."

Entnahme von Zeitguthaben:

"In Zeiten, in denen ein/e Leiharbeitnehmer/in nicht an einen Kundenbetrieb entliehen oder nicht vertragsgemäß beschäftigt werden kann (einsatzfreie Zeiten), ist Freizeit zu nehmen, d.h. die Stunden werden entsprechend der individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit vom Zeitkonto abgebucht. [...]

Zur Verbesserung der Einsatz- und Beschäftigungsfähigkeit hat der/die Leiharbeitnehmer/-in Anspruch und die Verpflichtung zur Teilnahme an für ihn arbeitsmarktpolitisch sinnvollen und zumutbaren Qualifizierungen [...]. Die Entscheidung über die Teilnahme erfolgt im Einvernehmen zwischen [...] und dem/der Beschäftigten. Auf Wunsch kann der/die Leiharbeitnehmer/in den Betriebsrat hinzuziehen. [...] Die für diese Qualifizierungsmaßnahme benötigten Stunden werden aus dem Depot des/der Mitarbeiters/-in entnommen. Die Kosten der Qualifizierung (Lehrgangskosten) trägt die Fa. [...]. Sofern diese Weiterbildungen außerhalb der üblichen Arbeitszeit (z.B. abends oder am Wochenende) durchgeführt werden, investiert der Mitarbeiter seine Freizeit (d.h. die Qualifizierung hat keinen Einfluss auf das Zeitkonto)."

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 020200/171/2004

Das betriebliche Qualifizierungskonzept dient der Verbesserung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Leiharbeitnehmer. Die Betriebsvereinbarung unterscheidet zwischen zwei Formen von Qualifizierung:

- Qualifizierung zur Verbesserung der Einsatzfähigkeit (Eignung, Flexibilität), d.h. Training, Erhaltungsqualifizierung und Qualifizierung zur Erhöhung der Flexibilität,
- Qualifizierung zur beruflichen Weiterentwicklung, d.h. Qualifizierung für höhere Anforderungen sowie Erweiterungs-/Anpassungsqualifizierung.

Nach diesen beiden Formen entscheidet sich, ob die Teilnahme an Weiterbildung als Arbeitszeit (erster Fall) gebucht wird oder aber ob die Beschäftigten sich mit eigener Zeit an der Maßnahme beteiligen (zweiter Fall). Grundsätzlich gilt, dass betrieblich veranlasste notwendige Qualifizierungen oder solche am Arbeitsplatz das Zeitkonto nicht abbauen. Zusätzlich gibt es für jeden Beschäftigten pro Jahr ein Qualifizierungsguthaben von drei Tagen.

Die Umsetzung erfolgt in den Niederlassungen des Unternehmens. Bei der Planung der Maßnahmen werden auch die Bedarfe der Entleiher berücksichtigt, um den Leiharbeitnehmern einen Übergang in feste Beschäftigung bei den Entleihern zu ermöglichen. Das Unternehmen folgt dem Bestreben, dass die Beschäftigten sich "wegentwickeln". Da die Beschäftigten im Idealfall nicht auf Dauer im Unternehmen bleiben, verfallen beim Wechsel zu einem anderen Unternehmen die auf den Konten angesammelten Qualifizierungsansprüche.

Die Nutzung des Arbeitszeitkontos für Qualifizierung ist allerdings noch eine Ausnahme. 2007 waren 92 % aller Qualifizierungsstunden vom Unternehmen finanziert, knapp 8 % fanden in der Freizeit der Arbeitnehmer statt und der Rest von 0,1 % wurde über das Lernzeitkonto beglichen. Abgesehen von der Neuheit der Lernzeitkonten und den zusätzlichen drei Tagen Qualifizierungszeit im Unternehmen wird angesichts des angestrebten Übergangs der Beschäftigten zu anderen Arbeitgebern kaum jemand über einen längeren Zeitraum Ansprüche etwa für ein Studium oder für Meisterlehrgänge ansparen.

Kraftfahrzeughersteller

Bei einem Kraftfahrzeughersteller können Mehrarbeitszeiten in Langzeitkonten eingebracht und die Zeitansprüche für persönliche Weiterbildung, Blockfreizeiten und vorzeitigen Ruhe-

stand genutzt werden. In einer Rahmenbetriebsvereinbarung sind dazu 2001 folgende Regelungen getroffen worden.

Ziel:

"Langzeitkonten sind eine Möglichkeit, persönliche Fort- und Weiterbildung zu fördern, den Übergang in Teilzeit zu erleichtern und sind ein Baustein für die aktive Gestaltung eines vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand, z.B. im Zusammenhang mit der Altersteilzeit."

Ansparen von Zeitbestandteilen:

"In das Langzeitkonto können Zeiten aus Arbeitszeitbudgetvereinbarungen und vereinbarte Mehrarbeitszeiten [...] eingebracht werden. Das Volumen ist pro Kalenderjahr auf 150 Stunden begrenzt. Die Langzeitkonten werden in Stunden geführt."

Voraussetzung für das Einbringen von Zeit in ein Langzeitkonto ist eine individuelle Arbeitszeitbudgetvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Sie bezieht sich auf einen zeitlichen Mehrbedarf, der nicht im Rahmen der Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der Gleitzeitregelungen bewältigt werden kann. Genannt werden Sonderaktivitäten, Projekte etc.

Für das Ansparen von Zeitanteilen gibt es also enge Beschränkungen.

Entnahme von Zeitguthaben:

"(1) Entnahmen von Zeitguthaben aus den Langzeitkonten erfolgen zu folgenden Zwecken:

- Persönliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Meisterschule usw.)
 - Individuelle Blockfreizeiten
 - Vorzeitiger Übergang in den Ruhestand
- (2) Die Entnahme aus dem Zeitkonto kann nur in Höhe des jeweiligen Guthabens erfolgen. Im Fall von persönlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann mit dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass der Saldo aus dem Langzeitkonto bis zu Minus 300 Std. unterschritten werden darf."

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2000/2001

Das Unternehmen besorgt die Sicherung der Zeitkonten gegen Insolvenz.

In der Praxis ist die Nutzung des Langzeitkontos für Zwecke der Qualifizierung kein Thema. Das liegt nach Einschätzung des Betriebsrates dieses Unternehmens u.a. darin begründet, dass der dort geltende Qualifizierungstarifvertrag die Möglichkeit einer unbezahlten längeren Freistellung mit Rückkehrrecht für ein Studium ermöglicht. Dies wird in der Praxis offenbar eher in Anspruch genommen.

Verkehrsdiestleister

Bei einem Verkehrsdiestleister können Mehrarbeit und Resturlaub in ein Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden, das für vorzeitigen Ruhestand, Teilzeitarbeit, kürzere und längere Auszeiten und für zeitintensive und vom Betrieb kofinanzierte Weiterbildung genutzt werden kann. Eine Betriebsvereinbarung aus 2004 legt dazu fest:

Ziel:

Betriebliche Anforderungen und persönliche Lebensplanung sollen aufeinander abgestimmt werden.

Ansparen von Zeitbestandteilen:

Es können folgende Stundenkontingente übertragen werden:

Resturlaub (max. 5 Tage pro Jahr); Überstunden, die noch nicht für Freizeitausgleich verplant sind; Zusatzurlaubsansprüche für Wechselschicht und Nacharbeit; Zeitguthaben, die am Ende eines Jahres auf dem Arbeitszeitkonto noch vorhanden sind; Gleitzeitguthaben; Überzeit aus Teilzeitbeschäftigung.

Nach dieser Vereinbarung bestehen im Vergleich zu der ersten genannten geringere Beschränkungen für das Einbringen von Zeitanteilen.

Entnahme von Zeitguthaben:

Zur Entnahme gibt es fünf Alternativen, nur eine davon bezieht sich auf „zeitintensive“ Bildungsmaßnahmen:

- "(1) Die Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto können genutzt werden, um z.B.
- a) die Lebensarbeitszeit zu verkürzen (z.B. um einige Monate/Jahre als bezahlte Freistellung bis zum Ruhestand),
 - b) die Arbeitszeit vor dem Ruhestand stufenweise zu verkürzen (z.B. ab 55. Lebensjahr 4-Tagewoche, ab 59. Lebensjahr 3-Tagewoche etc. – als bezahlte Freistellung),
 - c) eine längere Pause im Arbeitsleben als bezahlte Freistellung einzulegen (z.B. einige Wochen, Monate oder Jahre, für den Bau eines Hauses, Weltreise, Weiterbildung, sonstige persönliche Planungen),
 - d) für einen befristeten Zeitraum (einige Monate oder Jahre) Teilzeit bei vollem Lohnausgleich zu arbeiten,
 - e) als Ausgleich für zeitintensive Schulungsmaßnahmen bzw. Seminare, für die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ihre/seine Guthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto bereitstellt und der Arbeitgeber die Kosten übernimmt (z.B. MBA-Studium)."

 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Die Zeitguthaben sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gegen Insolvenz geschützt. In der Praxis spielt die Nutzung der Lebensarbeitszeitkonten für Weiterbildung keine Rolle. Gründe hierfür werden im Unternehmen darin gesehen, dass die betriebsnotwendige Weiterbildung ohnehin immer zu Lasten der Arbeitszeit geht, selbst gewählte Bildungsveranstaltungen durch Freistellungen nach dem Landesbildungsurlaubsgesetz und den in diesem Unternehmen aufgrund der Betriebsvereinbarung zusätzlichen Freistellungsansprüchen für Bildungsurlaub genommen werden und schließlich für Nachwuchskräfte zusätzliche Fördermöglichkeiten für ein Studium neben der Arbeit bestehen. Angesammelte Blockzeiten werden in diesem Unternehmen als nicht nötig für die Nutzung von Weiterbildung angesehen.

Chemische Industrie

In einem Unternehmen der Chemischen Industrie können nicht nur Zeit-, sondern auch Entgeltbestandteile in ein Langzeitkonto eingebbracht werden. Die entstehenden Guthaben werden verzinst und können später für Weiterbildung oder rentennahe Freistellung verwendet werden. Dazu wurden 2007 zwei inhaltlich weitgehend gleiche Gesamtbetriebsvereinbarungen abgeschlossen, eine für Tarifangestellte, eine für leitende Mitarbeiter.

Ziel:

Zentrale Ziele sind die Deckung erhöhten Weiterbildungsbedarfs und eine flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit.

"Das Langzeitkonto dient insbesondere dem Zweck einer Inanspruchnahme für Qualifizierung und einer bezahlten Freistellung vor Eintritt in Altersrente."

Ansparen von Zeit und Geld:

In ein Langzeitkonto können Entgeltbestandteile und Zeitbestandteile eingebracht werden.

Entgeltbestandteile:

- bis zu 10 Prozent des Tarifentgelt (mindestens 1.200 € pro Jahr (bis zu 30 % des Normaleinkommens bei leitenden Mitarbeitern),
- tarifliche Schichtzulagen,
- variable und individuelle Einmalzahlungen,
- Barzahlungen aus Aktien-Incentiveprogrammen,
- Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen.

Zeitbestandteile:

- "Mehrarbeit und gegebenenfalls darauf entfallenden Zuschläge, soweit hierfür kein Freizeitausgleich gewährt werden kann,
- Ansprüche auf Altersfreizeit,
- Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht."
(Bei leitenden Mitarbeitern lediglich Urlaub als Zeitbestandteile).

Auch nach dieser Vereinbarung bestehen enge Bedingungen für das Ansparen von Zeit für Bildung: Mehrarbeit kann nur insoweit eingebracht werden, als ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

Entnahme von Zeitguthaben:

"Wertguthaben aus dem Langzeitkonto können von der Tarifmitarbeiterin bzw. dem Tarifmitarbeiter genutzt werden, um

- eine Freistellung zum Zweck der Weiterbildung/Qualifizierung während des Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch zu nehmen oder
- dem gesetzlichen bzw. betrieblichen Rentenbeginn unmittelbar eine Phase der Freistellung vorzuschalten (rentennahe Freistellung)."

„Eine Entnahme von Wertguthaben ist zum Zweck der längerfristigen Weiterbildung und der Freistellung vor Eintritt in die gesetzliche Altersrente möglich. Der Mindestentnahmefristraum beträgt grundsätzlich einen Monat.“

Die Einbringung von angesparten Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung ist als Ausnahmefall nur dann möglich, wenn sie wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichen der Altersgrenze nicht mehr für eine Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können.

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2275/2007

Zeitbestandteile werden nach einer differenzierten Formel in Geldwert umgerechnet. Das Langzeitkonto wird in Geld auf Eurobasis geführt und verzinst (Garantiezins einer Pensionskasse in Höhe von 2,75 % zuzüglich Überschussbeteiligung). Die Deckungsmittel sind von einem Treuhänder verwaltet. Wirtschaftlicher Eigentümer der Wertguthaben ist der Arbeitgeber.

Die Zeitguthaben sind gegen Insolvenz gesichert.

Die Modalitäten der Inanspruchnahme des Langzeitkontos für Zwecke der Weiterbildung sollen in einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung geregelt werden. Darin soll vor allem geklärt werden, inwieweit Weiterbildung für betriebliche oder für persönliche Zwecke abgedeckt sind.

Da die Vereinbarungen erst 2007 abgeschlossen wurden, liegen zur Umsetzung und Nutzung noch keine Erfahrungen vor.

Betrieb des Kfz-Handwerks

In einem Betrieb des Kfz-Handwerks wurde auf der Grundlage eines dort geltenden Weiterbildungstarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung die Monatsarbeitszeit für Zwecke der Weiterbildung verlängert.

Ziel:

„Die regelmäßige Arbeitszeit wird zum Zwecke der Beteiligung aller Arbeitnehmer an den Weiterbildungsaufwendungen um bis zu 2,5 Stunden pro Monat ausgeweitet.“

Ansparen von Zeit:

„.... pro Anwesenheitstag ein Zeatabzug von 7 Minuten (auf der Basis einer 5-Tage-Woche in Vollzeit) erfolgt, der am Monatsende in das Zeitkonto eingestellt wird.“

Entnahme von Zeitguthaben:

Über die Verwendung der angesammelten Zeitguthaben wird im Rahmen eines jährlichen Personalgesprächs entschieden.

„Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Weiterbildungsbedarf besteht. Soweit ein Weiterbildungsbedarf besteht, ist der Beschäftigte berechtigt, Vorschläge zur konkreten Durchführung der Weiterbildung zu unterbreiten.“

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020200/188/2007

Die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelte verlängerte Arbeitszeit wird für den betriebsbezogenen Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten genutzt. Inwieweit auch persönliche Weiterbildungswünsche realisiert werden können, wird die Praxis zeigen. Da die Vereinbarung in 2007 abgeschlossen wurde, liegen noch keine Erfahrungswerte zur Umsetzung vor.

Kommunales Versorgungsunternehmen

In einem kommunalen Versorgungsunternehmen gibt es eine Praxis der Nutzung vorhandener Arbeitszeitkonten für Weiterbildung, die nicht formell durch Vereinbarung geregelt ist (Ullenboom, 2008).

Das Unternehmen bietet Interessenten für eine länger dauernde Aufstiegsfortbildung (beispielsweise Meisterkurse) im Rahmen des Jahresarbeitszeitkontos die Möglichkeit, einen sechsmonatigen Vollzeitkurs zu absolvieren. Die dafür benötigten rund 1.000 Arbeitsstunden werden durch maximal drei Wochen Jahressurlaub (ggf. aus zwei Jahren) und ein durch Mehrarbeit aufgebautes Arbeitszeitguthaben von bis zu 250 Stunden gespeist. Wenn das Guthaben aufgebraucht ist, geht das Unternehmen mit einer Art „Zeitkredit“ in Vorleistung, indem die Beschäftigten einen negativen Saldo aufbauen können. Während der Dauer der Fortbildung wird das Gehalt weitergezahlt. Im Vorfeld finden zur Klärung der Vorstellungen an die Zeit

nach der Fortbildung Gespräche mit den Interessenten über mögliche – und nicht mögliche – Verwendungsoptionen im Betrieb statt.

In der Praxis ist die beschriebene Möglichkeit bisher nur in wenigen Einzelfällen genutzt worden. Häufiger wird hingegen Zeit aus dem Arbeitszeitguthaben für kürzere persönliche Weiterbildungsvorhaben wie PC-Führerschein oder Fremdsprachenkurse genutzt.

b) Betriebliche Weiterbildungsvereinbarungen

Neben den Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten, die auch für Weiterbildung genutzt werden können, gibt es eine betriebliche Weiterbildungspraxis, in der auf anderweitig geregelte Arbeitszeitkonten zurückgegriffen wird. Das wird bei weitem nicht immer durch förmliche Betriebsvereinbarungen geregelt, sondern dafür werden oft schriftliche oder mündliche Regelungsabsprachen genutzt.

Unter 290 Weiterbildungsvereinbarungen, die 1999 im Archiv der Hans-Böckler-Stiftung eingestellt waren, gab es nur vier, in denen Arbeitszeitkonten für betriebliche Weiterbildung genutzt wurden. Zwei davon waren Unternehmensvereinbarungen der jeweils zuständigen Gewerkschaft (Heidemann, 2000). Zwei der Vereinbarungen stammen aus dem gleichen Unternehmen. In einer zweiten Auswertung von 244 nach 1999 abgeschlossenen Vereinbarungen befand sich keine mit dieser Verknüpfung (Busse/Heidemann, 2005). Ein weiteres betriebliches Praxisprojekt der Weiterbildung steht vor dem Hintergrund eines Betriebstarifvertrages zur Beschäftigungssicherung.

Auch hier gilt, was oben gesagt wurde: Wir können nicht behaupten, dass diese Vereinbarungen erschöpfend oder repräsentativ sind. Aber angesichts der Vielzahl der Betriebe und Dienststellen, die bei den regelmäßigen Akquisen angeschrieben werden, ergibt sich daraus durchaus ein Bild der betrieblichen Entwicklungen.

Unternehmen der Erdöl- und Erdgasgewinnung

In einem Unternehmen der Mineralölindustrie wurde 1988 eine Vereinbarung zwischen Unternehmensführung und der Branchengewerkschaft über ein Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter geschlossen (ERDÖL- UND ERDGASGEWINNUNG, 020200/90/1988 und Expertenkommission der Bundesregierung zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, 2004). Die Zeit für die Teilnahme wird aus der damals vereinbarten tariflichen Arbeitszeitverkürzung und aus Gleitzeitguthaben entnommen. Bei der Weiterbildung handelt es sich um betrieblich angebotene Maßnahmen außerhalb der aktuell notwendigen betrieblichen Qualifizierung. Um ein „Konto“ im engeren Sinne, auf dem etwas „angespart“ und von dem dann etwas entnommen wird, handelt es sich allerdings nicht.

Ziel:

Förderung der persönlichen Bemühungen um Weiterbildung vor dem Hintergrund technologischer und organisatorischer Entwicklung. Dafür wird ein Bildungsangebot zur Entwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenz, „ohne für den derzeitigen Arbeits-einsatz unmittelbar erforderlich zu sein“, gemacht. Die Teilnahme daran ist freiwillig.

Ansparen von Zeitbestandteilen:

Zeitbestandteile werden auf einem Arbeitszeitkonto verbucht, das sich aus Gleitzeitüberstunden und Freischichten speist.

Entnahme von Zeitguthaben:

Die Veranstaltungen finden zwar innerhalb der Arbeitszeiten statt, doch werden dafür „Freizeiten der Mitarbeiter verrechnet, die sie aufgrund der anstehenden Arbeitszeitverkürzung (AZV-Tage) oder infolge von Zusatzfreischichten (ZFS) haben.“ Zusätzlich „können auch abzufeierte Überstunden sowie eine entsprechende Anzahl von FR-Tagen (gleitende Arbeitszeit) [...] herangezogen werden.“

Die Umsetzung dieser Regelungen in der Praxis erfolgte zunächst schleppend, doch dann setzte eine Phase reger Beteiligung ein, wobei die Nutzung des Angebotes aus privatem Interesse im Vordergrund stand. Im weiteren Verlauf ist die Inanspruchnahme aber wieder gesunken, verursacht durch eine restriktivere Finanzausstattung des Programms durch das Unternehmen (Kruse/Tech/Ullenboom, 2002).

Unternehmen der Datenverarbeitung und Softwareentwicklung

In einem wegen Unternehmensübergang inzwischen nur noch eingeschränkt geltenden Unternehmensstarifvertrag von 1998 zur Regelung von Arbeitsbedingungen wurde ein jährlicher Anspruch auf fünf Tage Weiterbildungszeit für Qualifizierung außerhalb des aktuellen Bedarfs am Arbeitsplatz vereinbart, der auf fünf Jahre gebündelt werden konnte. Die Zeit dafür musste zur Hälfte von den Arbeitnehmern selbst getragen werden. Dafür konnte das in dem Unternehmen bestehende 5-Jahres-Arbeitszeitkonto genutzt werden (es handelt sich um den mehrfach veröffentlichten Ergänzungstarifvertrag vom 3.9.98 zwischen IG Metall und Tarifgemeinschaft von Dienstleistungsunternehmen für die Unternehmen der Debis AG).

Ziel:

Anpassung der Qualifikationen an die „fortschreitende technologische und innovative Entwicklung“.

„Bei sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen, die zwischen dem Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, trägt der Arbeitgeber die Kosten. Der Zeitaufwand wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Für diese Bildungsmaßnahmen haben Mitarbeiter einen jährlichen Mindestanspruch von fünf Arbeitstagen. Der Anspruch kann auf fünf Jahre gebündelt werden.“

Ansparen von Zeitbestandteilen:

"Projekt- bzw. aufgabenbezogen können individuell befristet jeweils für einen Zeitraum von maximal zwölf Monaten Arbeitszeitbudgets vereinbart werden [...] Die Differenzstunden zwischen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Arbeitszeitbudget stellen keine Mehrarbeit da. Sie werden wie folgt abgegolten: a) im Regelfall durch Begründung von Zeitguthaben in einem gesonderten Arbeitszeitkonto (Fünf-Jahreskonto). b) durch Begründung von Ansprüchen auf Versorgungskapital (betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe einer freiwilligen Betriebsvereinbarung...)." "[...] werden 5-Jahreskonten und Langzeitkonten für den längerfristigen Zeitausgleich vereinbarter Arbeitszeit-Budgets [...] eingerichtet [...]. Der Ausgleichszeitraum für das Fünf-Jahreskonto beträgt 5 Jahre. Das höchstmögliche Guthaben im Fünf-Jahreskonto beträgt 550 Stunden. Dem Konto können pro Jahr maximal 135 Stunden zufließen." Auch hier also gelten sachliche Beschränkungen für das Ansparen von Zeitbestandteilen.

Entnahme von Zeitguthaben

- "Guthaben aus dem Fünf-Jahreskonto werden abgebaut durch
- a) Qualifizierungsmaßnahmen. Nach Maßgabe der Bestimmungen des vorliegenden Tarifvertrages [...] bringt der Mitarbeiter Zeitguthaben für Maßnahmen, die dem Erhalt oder Ausbau seiner Qualifikation dienen, ein.
 - b) durch Blockfreizeit [...]
 - c) durch Arbeitszeit-Budgetvereinbarungen [...]“

Bei Nutzung der jährlichen Ansprüche auf fünf Jahre konnte also Weiterbildung im Umfang von 25 Tagen unternommen werden, von denen die Hälfte – 12,5 Tage – zu Lasten des Arbeitnehmers vom Fünf-Jahreskontos gebucht wurden.

Seit dem Unternehmensübergang Anfang 2002 fallen nur noch diejenigen Beschäftigten unter die Regelungen, die seinerzeit bei dem Altunternehmen beschäftigt waren, und das werden immer weniger. Eine nennenswerte Inanspruchnahme hat sich nach Auskunft des Betriebsrates daraus nicht entwickelt. Eine Nachfolgeregelung für das neue Unternehmen existiert nicht.

Grundstücks- und Wohnungswesen

Bei einem Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungswesens wurden im Jahre 1995 in einer Vereinbarung zur Bildungsplanung und zu Personalentwicklungsgesprächen auch Regelungen über Zeit und Geld für betriebliche Bildung getroffen. Für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die im Personalentwicklungsgespräch vereinbart wurden, kann es einen Zeitbeitrag der Beschäftigten geben, der vom Gleitzeitkonto abgebucht wird.

„Der Freizeitbeitrag des Mitarbeiters ist umso größer, je weiter der Inhalt der Qualifizierungsmaßnahme über das aktuelle Aufgabengebiet bzw. die konkret geplante Aufgabenstellung hinausgeht. Der Freizeitbeitrag des Mitarbeiters besteht darin, dass er für den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung [...] Freizeit oder gegebenenfalls Zeitguthaben aus seinem Gleitzeitkonto einbringt.“

 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGWESEN, 020200/21/1995

Hier handelt es sich um eine Regelung im Sinne der Kofinanzierung von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen, nicht um die eigenständige Nutzung von Arbeitszeitguthaben für Weiterbildung.

Über die Praxis unter dieser Vereinbarung liegen uns keine Informationen vor.

Unternehmen der Medizintechnik

Beispiel für eine betriebliche Weiterbildungsregelung mit Rückgriff auf Arbeitszeitkonten ist ein Unternehmen der Medizintechnik. Dort wurden 2004 vor dem Hintergrund eines Unternehmens-Tarifvertrages zur Standortsicherung zwei Vereinbarungen zum Mitarbeitergespräch und über betriebliche Fortbildungsmaßnahmen abgeschlossen (Lux, Barbara, 2007). Für die Wahrnehmung von Weiterbildung, die im Mitarbeitergespräch vereinbart wird, die aber auch im persönlichen Fortbildungsinteresse liegt, muss das Arbeitszeitkonto belastet werden.

Ziel:

Ziel der Weiterbildungsprojekte ist die Sicherung des Standortes und der Beschäftigung im Unternehmen (Unternehmenstarifvertrag).

Das Mitarbeitergespräch „soll jeden Mitarbeiter in die Lage versetzen, aufgrund eines verbindlich mit seiner Führungskraft [...] zu führenden Gesprächs Klarheit über Qualität und Quantität der erbrachten Leistung zu gewinnen und hierdurch eine bessere Transparenz für zukünftige Personalmaßnahmen (inkl. der Entgeltentwicklung) zu erhalten [...]. Die Ergebnisse aus dem Qualifizierungscheck sollen dem Skill Management und dem Betriebsrat dienen, den Bildungsbedarf im Unternehmen zu erkennen.“ (Präambel der Betriebsvereinbarung zum Mitarbeitergespräch)

Ansparen von Zeitguthaben

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit (Gleitzeit) können Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto angesammelt werden.

Entnahme von Zeitguthaben

Werden im Mitarbeitergespräch Weiterbildungsbedarfe ermittelt, die unmittelbar zur Arbeitsaufgabe gehören und zur Erfüllung der aktuellen Tätigkeit erforderlich sind, so gehen die Kosten voll zu Lasten des Arbeitgebers: Die Maßnahme selber wird von ihm finanziert, die aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die auch dem individuellen Fortbildungsinteresse des Beschäftigten dienen, übernimmt der Betrieb zwar 100 % der Kosten der Maßnahme, die Beschäftigen müssen aber einen Eigenbeitrag in Höhe der Hälfte des Zeitvolumens einbringen. Damit wird das betriebliche Konto der flexiblen Arbeitszeit belastet. Dabei gilt eine Obergrenze von 5 Tagen pro Jahr. (Betriebsvereinbarung über betriebliche Fortbildung)

Für vereinbarte kofinanzierte persönliche Weiterbildung gilt also eine Restriktion von 5 Tagen pro Jahr. Die Umsetzung des Projektes startete im Frühjahr 2005 mit der methodischen Vorbereitung der Führungskräfte auf die Mitarbeitergespräche. Die betrieblichen Akteure rechnen mit einer mehrjährigen Umsetzungsphase. Nennenswerte Erfahrungen über die Nutzung der Arbeitszeitkonten für Weiterbildung liegen noch nicht vor. Aussagen darüber sind erst nach der geplanten ersten Auditierung des Projektes möglich.

Unternehmen des Maschinenbaus

Den umgekehrten Fall regelt eine Vereinbarung in einem Unternehmen des Maschinenbaus aus dem Jahre 1994. Hier wird nicht das Arbeitszeitkonto für Weiterbildungszeit belastet, sondern betriebliche Weiterbildung, die außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet, wird auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben:

„Die Qualifizierungszeit, welche über die reguläre Arbeitszeit hinausgeht, wird durch eine Gutschrift im Gleitzeit- bzw. Vorruhestandskonto berücksichtigt und ist [...] mit Freizeit auszugleichen.“

 MASCHINENBAU, 020200/38/1994

Es handelt sich hier also nicht um ein Beispiel für die Nutzung von Zeit aus Arbeitszeitkonten für Bildung. Über die Praxis unter dieser Vereinbarung liegen uns keine Informationen vor.

3 Bildungszeitkonten im Frühjahr 2015

Diese Kurzauswertung stellt den Stand von 2009 dar. Sie stützt sich auf konzeptionelle Vorschläge, Vereinbarungen und Fallstudien, die bis dahin vorlagen. In den Folgejahren ist es ruhig geworden um dieses Thema, Vorschläge einer großen Lösung für außerbetrieblich geführte Bildungszeitkonten wurden bislang nicht aufgegriffen.

Auch die betriebliche Praxis hat sich kaum weiterentwickelt. Eine Untersuchung in 10 „Vorreiterbetrieben“ mit guter Weiterbildungspraxis im Jahre 2010 zeigte allerdings, dass in einigen von ihnen Jahreszeit-, Langzeit- oder Lebenszeitkonten „explizit als Instrument für die Bereitstellung von Weiterbildungszeiten begriffen“ wurden; inwieweit diese Möglichkeit tatsächlich genutzt wurde, ist nicht untersucht worden (Wotschack/Solga, 2011).

Einen neuen Anstoß geben neuere Tarifverträge: Ein Betriebstarifvertrag für die VW-Vertriebszentren eröffnet den Beschäftigten seit 2014 die Möglichkeiten, Arbeitszeit und Geld auf einem Konto anzusparen und für Weiterbildung, Familienzwecke oder längeren Urlaub anzusparen (Metallzeitung 5/2014); die Konten werden vom Unternehmen verzinst und sind gegen Insolvenz gesichert.

Einen Durchbruch stellen die regionalen Qualifizierungs- und Bildungstarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie vom Frühjahr 2015 dar: Sie ermöglichen neben der bisher schon bekannten Freistellung ohne Bezüge für persönliche Weiterbildung jetzt auch eine Teilzeitarbeit von bis zu sieben Jahren Dauer für diesen Zweck. Ziel der Tarifverträge ist sowohl die Verwirklichung individueller Bildungswünsche als auch ein Beitrag gegen drohenden Fachkräftemangel. Im Tarifbezirk Nordrhein-Westfalen wurden Regelungen zu Bildungskonten getroffen, an die sich auch einige andere Bezirke anlehnen: Die Bedingungen für „Entwicklungsqualifizierung“ (die zur Übernahme höherwertiger Arbeitsaufgaben im Betrieb befähigt) und für „persönliche berufliche Weiterbildung“ (für die es im Betrieb aktuell keinen Bedarf gibt) sind in individuellen Bildungsvereinbarungen festzulegen. Dabei können für die Freistellung auch Lohn- und Zeitannteile auf individuellen Bildungskonten angespart werden:

„Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden... Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.“

Auf dem persönlichen Bildungskonto können „vorgearbeitete“ Arbeitszeiten, Urlaubsvergütungen und Jahressonderzahlungen angespart werden; außerdem sind Zeiten von Arbeitszeitkonten bis max. 152 Stunden pro Jahr übertragbar. Bis zu 10 Prozent der für Bildung anzusparenden Arbeitsleistung können auch nach der Weiterbildung erbracht werden. Die Wertguthaben auf den Bildungskonten sind nach den Regelungen des Sozialgesetzbuches gegen Insolvenz geschützt.

Die Regelung der betrieblichen Bedingungen für solche Bildungskonten ist in freiwilligen Betriebsvereinbarungen möglich. Das zeigt eine Vorläufer-Vereinbarung bei einem Automobilhersteller aus 2012: Sie regelt die Möglichkeit einer befristeten Teilzeitbeschäftigung, neben der eine persönliche Weiterbildung absolviert werden kann; dafür kann auch ein Blockmodell genutzt werden, in dem die Freistellungszeit ähnlich wie bei der verblockten Altersteilzeit „vorgearbeitet“ wird. Beschränkt ist das in dieser Vereinbarung allerdings auf einen kleinen Anteil der Beschäftigten:

„Maximal 1 % der Beschäftigten eines Betriebs haben anstelle einer vollständigen Freistellung einen Anspruch auf eine insgesamt bis zu 4 Jahren dauernde verblockte Teilzeit. [...] Der Anspruch auf verblockte Teilzeit setzt voraus, dass die Arbeitsphase vor der Freistellungsphase abgeleistet wird.“

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020200/382/2012

Wichtig für die Praxis ist bei Zeitwertkonten – auf denen angesparte Zeiten in Geld verbucht werden – die Sicherung gegen Insolvenz und die Möglichkeit der Auszahlung bei einem Betriebswechsel. Das Sozialgesetzbuch regelt seit 2009 die Bedingungen dafür (SGB IV, §§ 7 ff.). Das kann durch Betriebsvereinbarung näher ausgestaltet werden (Nähere Erläuterungen dazu bei Birk, 2014).

Literatur- und Internethinweise

Literatur

- Ahlene, Eva/Dobiaschat, Rolf:** Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitarrangements. In: Dobiaschat Rolf/Seifert, Hartmut/Ahlene, Eva: Integration von Arbeiten und Lernen, Berlin, 2003.
- Birk, Ulrich-Arthur:** Zeit hat Wert. Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 12/2014, S. 43 - 46.
- Böker, Karl-Hermann/ Lindecker, Christiane:** Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, 2. Auflage, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt 2012
- Busse, Gerd/ Heidemann, Winfried:** Betriebliche Weiterbildung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen Frankfurt, 2005.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (HRSG.):** Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Bielefeld, 2004.
- Heidemann, Winfried:** Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betriebliche Weiterbildung, Düsseldorf, 2000.
- Heidemann, Winfried/Sehrbrock, Ingrid (Hrsg.):** Schwerpunkte für eine Politik des Lebenslangen Lernens. Empfehlungen an den Innovationskreis Weiterbildung des BMBF, Arbeitspapier 152, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2007.
- Hildebrandt, Eckart:** Geld ist wichtiger als Zeit. In wzb Mitteilungen 117/2007, Berlin, 2007.
- Hildebrandt, Eckart/Wotschack, Philip:** Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik. In: WSI-Mitteilungen, 11/2006, Düsseldorf, 2006.
- Innovationskreis Weiterbildung beim BMBF:** Empfehlungen für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf, bisher unveröffentlichtes Manuskript, Bonn, Juli 2007.
- Kruse, Wilfried/Tech, Daniel/Ullenboom, Detlef:** Betriebliche Kompetenzentwicklung, Düsseldorf, 2002.
- Lux, Barbara:** Fraport AG: Dräger Medical AG & Co. KG: Standort- und Beschäftigungssicherung und Qualifizierung. In: Arbeitspapier 149, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2007.
- Metallzeitung:** Angebote für Ältere und Junge. Metallzeitung 5/2014, S. 14.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (HRSG):** Lernen, ein Leben lang, Berlin, 2001.
- Statistisches Bundesamt (Hg.):** Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden, 2005.
- Wotschack, Philip/Scheier, Franziska/Schulte-Brauck, Philipp/Solga, Heike (2011):** Mehr Zeit für Weiterbildung. Neue Wege der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. Discussion Paper SP I 2011-501, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Zickert, Kathi:** Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement, Nürnberg, IAB-Forschungsbericht, 11/2007.

Internethinweise

- Flüter-Hoffmann, Christiane/Janßen, Peter: Unternehmensbefragung (IW). In: Institut der deutschen Wirtschaft/WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitspolitik und beruflicher Weiterbildung. Online-Veröffentlichung, 2003 <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/investive-arbeitszeitpolitik-ansaeze-fuer-eine-verbindung-von-arbeitszeitpolitik-und-beruflicher-weiterbildung> [Zugriff 23.06.2015].

Seifert, Hartmut: Betriebsrätebefragung (WSI). In: Institut der deutschen Wirtschaft/WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Investive Arbeitszeitpolitik- Ansätze für eine Verbindung von Arbeitspolitik und beruflicher Weiterbildung. Online-Veröffentlichung, 2003 <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/investive-arbeitszeitpolitik-ansaetze-fuer-eine-verbindung-von-arbeitszeitpolitik-und-beruflicher-weiterbildung> [Zugriff 23.06.2015].

Ullenboom, Detlef: Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit- und Lernzeitkonten“ bei der START Zeitarbeit NRW GmbH, 2008. Unter: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_start_2008.pdf [Zugriff 19.05.2015].

Ullenboom, Detlef: „Lernzeiten bei der Stadtwerke Dinslaken GmbH“, 2008. Unter: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_stadtwerke_dinslaken_2008.pdf [Zugriff 19.05.2015].

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de
oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de