

BEISPIEL AUS DER PRAXIS E-LEARNING

Quelle: Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung der Anwendung von E-Learning und des Einsatzes des globalen Learning Management Systems (LMS)

Maschinenbau, 020210/57/2014

Darum geht es:

Diese Konzernbetriebsvereinbarung in einem multinationalen Unternehmen des Maschinenbaus ist ein Beispiel für den Einsatz von E-Learning in einem konzern- und weltweit genutzten Lernmanagement-Systems (LMS). Die Vereinbarung ist „auf der Höhe der Zeit“: Sie greift bewährte Regelungen zu Rahmenbedingungen und Einsatz von E-Learning auf, ergänzt sie durch genau festgelegte Zugriffsrechte auf die anfallenden Daten und stellt alles unter das im Konzern weltweit genutzte Learning-Management-System.

Das angeführte Beispiel stellt keine Mustervereinbarung dar, sondern dokumentiert Lösungen, wie sie in Vereinbarungen gefunden worden sind. Es gilt, weiterführende eigene Überlegungen anzustellen, um die individuellen betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Diese Vereinbarung wurde aus 71 analysierten Vereinbarungen von Winfried Heidemann ausgewählt und kommentiert. Die gesamte Auswertung „Trendbericht betriebliche Weiterbildung 2019“ ist im Erscheinen.

Kontakt

Ansprechpartnerin für dieses Beispiel: Sandra Mierich

betriebsvereinbarung@boeckler.de

boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Als Zielsetzung nennt die Vereinbarung die Qualifizierung der Mitarbeiter vor dem Hintergrund stetigen wirtschaftlichen Wandels durch ein globales und lokales Qualifizierungsangebot des Unternehmens. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden als Ergebnis von Mitarbeitergesprächen in einem individuellen Entwicklungsplan vereinbart.

[...]

Zielsetzung

Der stetige Wandel erfordert lebenslanges Lernen und stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen. Die Stärke von [Firma] hängt maßgeblich davon ab, wie gut die Anforderungen des Marktes erkannt und darauf reagiert werden kann.

Die Qualifizierung der Mitarbeiter hat daher bei [Firma] einen hohen Stellenwert und wird aktiv durch ein umfangreiches globales und lokales Qualifizierungsangebot und die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen in einem „Individuellen Development Plan“ (IDP) gefördert.



Weiter nennt die Vereinbarung die Ziele des globalen Lern-Management-Systems: eine flexible und schnelle Bereitstellung von Lernangeboten und ein selbstgesteuertes Lernen. E-Learning soll herkömmliche Fortbildungsangebote ausdrücklich nicht ersetzen, sondern ergänzen.

Die Bereitstellung eines globalen Learning Managements Systems (LMS) und den darin angebotenen E-Learning Programmen dient folgenden Zielen:

- Ermöglichung eines inhaltlich, zeitlich und räumlich flexiblen Zugriffe auf Informations- und Weiterbildungsangebote
- Schnelle Bereitstellung von Lerninhalten bei der Anforderung zeitnaher Qualifizierung insbesondere größere Zielgruppen
- Einsatz von Lerngruppen, die räumlich und/oder zeitlich verteilt arbeiten
- Förderung des selbstgesteuerten Lernens der Mitarbeiter und Verbesserung der Effizienz von Qualifizierungen durch die Möglichkeit der individuellen Gestaltung (inhaltlich, zeitlich und räumlich)

E-Learning Programme sollen die herkömmlichen Fortbildungsmaßnahmen nicht grundsätzlich ersetzen, sondern ergänzen.



Detailliert werden die Einsatzmöglichkeiten elektronischer Lernprogramme für unterschiedliche Lernformen (von Faktenaneignung bis zu medienbasierten Interaktionen) benannt.

Details zum Einsatz von E-Learning

Einsatzmöglichkeiten

E-Learning ist in unterschiedlicher Form geeignet, Lernprozesse zu unterstützen. Grundsätzlich kann man folgende Formen des Lernens unter-

scheiden, bei denen sich je nach Vorwissen der Lerner E-Learning eignet oder nicht.

1. Lernen, das überwiegend auf Fakten-Aneignung konzentriert ist (z. B. Produktschulung, Vokabeln): Es handelt sich um wenig stör anfällige Lernprozesse, die sich gut durch E-Learning unterstützen lassen. Das E-Learning kann am Arbeitsplatz stattfinden.
2. Lernen, das eine Verknüpfung weniger Inhalte ohne Berücksichtigung von komplexen Wechselwirkungen erfordert (z. B. Gesprächsleitfaden für Kundengespräche, Excel für Anfänger): E-Learning eignet sich teilweise je nach Vorwissen der Lerner.
3. Lernen, das eine Verknüpfung von Inhalten erfordert, die in einer starken Wechselwirkung miteinander stehen (z. B. erstmalige Anwendung von betriebswirtschaftlichem Grundwissen auf ein Fallbeispiel, Excel für Fortgeschrittene): E-Learning eignet sich teilweise je nach Vorwissen der Lerner. Der Lernprozess kann stör anfällig sein und ist damit nur teilweise für den Arbeitsplatz geeignet.
4. Lernen, das sich auf Übungen zu Verhaltensthemen konzentriert (z. B. Rhetorik): Hier eignet sich E-Learning meist nur in Verbindung mit einem Präsenztraining z. B. zur Vor- und Nachbereitung als sogenanntes „Blended Learning“.
5. Lernen, das medienbasiert Interaktionen mit präsenten anderen Personen erfordert (z. B. Lernen in virtuellen Klassenräumen): Hier eignet sich E-Learning, jedoch nur an Lernplätzen, die vor Störungen weitgehend geschützt sind.



Die Vereinbarung stellt klar, dass elektronische Qualifizierungseinheiten den gleichen Verfahrensweisen und Mitbestimmungsregeln wie herkömmliche Bildungsmaßnahmen unterliegen.

Verfahren der Erstellung/Einführung von E-Learning-Einheiten

Qualifizierungskonzepte, die E-Learning enthalten, unterliegen den gleichen Regeln der Beteiligung durch den Betriebsrat wie traditionelle Qualifizierungsmaßnahmen. Neu einzuführende E-Learning-Konzepte enthalten bei der Vorlage durch den Arbeitgeber beim Betriebsrat einen Verweis auf die unter [oben] genannten Fallunterscheidungen und den empfohlenen Lernort. Die §§ 96 - 98 BetrVG sind in vollem Umfang zu berücksichtigen, Ansprechpartner seitens Betriebsrat ist der/die Vorsitzende des Weiterbildungsausschusses.



Festgelegt werden dann die aus vielen Vereinbarungen bekannten Rahmenbedingungen für E-Learning: Bestehende PC-Arbeitsplätze als Lernort, Lernzeit als Arbeitszeit, Übersetzung verpflichtender englischsprachiger Lernmodule. Auch der Datenschutz mit Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen wird vereinbart.

Lernort und Lernzeit

E-Learning ist derzeit nur für bestehende PC-Arbeitsplätze geplant, die dann auch für E-Learning genutzt werden können. Der Mitarbeiter entscheidet über Lernort und Lernzeit eigenverantwortlich soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Lernzeit ist Arbeitszeit. Sie findet

im Rahmen der geltenden Arbeitszeitregelungen statt. Während der Durchführung einer Lerneinheit sind Störfaktoren nach Möglichkeit zu vermeiden.

Leistungs- und Ergebniskontrollen

Daten, die Auskunft über den Lernerfolg, die Lerngeschwindigkeit oder den Fortschritt beim Durcharbeiten einzelner Lektionen/Lerneinheiten geben, dürfen nicht zu Zwecken der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch den Arbeitgeber genutzt werden, sondern lediglich zur Steuerung des Lernprozesses.

Sprache der E-Learning Module

Die von der [Firma] im Learning Management System (LMS) angebotenen E-Learning Module sind grundsätzlich in Englisch. Handelt es sich hierbei um verpflichtende Module werden diese in deutscher Sprache bzw. mit deutschen Untertiteln zur Verfügung gestellt.



Geregelt wird das Verfahren, in dem Lernmodule den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „zugewiesen“ werden können.

Zuweisung von E-Learning Modulen

E-Learning Module können vom Vorgesetzten einem Mitarbeiter zugewiesen (assigned) werden. Von der [Firma] verpflichtend durchzuführende E-Learnings werden den betreffenden Mitarbeitern vom [...] zugewiesen. Wenn ein E-Learning Modul einem Mitarbeiter zugewiesen (assigned) wurde, erhält der betreffende Mitarbeiter eine automatisch generierte E-Mail mit einem Link auf das E-Learning Modul im [Firma] People Portal. Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter mit einem gültigen [Firma] email-account Zugriff auf alle im [Firma] People Portal vorhandenen E-Learning Module.



Abschließend werden die Funktionalitäten des eingesetzten Lern-Management-Systems und die differenzierten Zugriffsrechte von Beschäftigten, Vorgesetzten, Mitarbeitern der betrieblichen Bildungseinrichtung, Personalabteilung und Betriebsrat ausführlich beschrieben und festgelegt. Wichtig ist, dass der Betriebsrat die gleichen Zugriffsrechte auf die beim E-Learning anfallenden Daten hat wie das Personalmanagement (HR).

Einsatz des Learning Management Systems (LMS) der [Firma] im [Firma] People Portal

Funktionalitäten Folgende Funktionen werden durch das Lernmanagement-System bereitgestellt:

1. Trainingskatalog mit klassischen Qualifizierungen und mittels E-Learning-Plattform
2. Suche nach geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen
3. Bereitstellung von Pflicht-Qualifizierungen für spezifische Zielgruppen
4. Sämtliche Backend-Funktionalitäten des Veranstaltungsmanagements: Vormerkung, Buchung, Stornierung von Qualifizierungsmaßnahmen

Zugriffsrechte

Die Zugriffsrechte auf die Daten im LMS sind an folgende Benutzerrollen gebunden.

1. Mitarbeiter: Alle Arbeitnehmer/innen, die einen personifizierten Zugang zum [Firma] People Portal besitzen, haben Zugriff auf das Lernmanagement-System und die darin gespeicherten persönlichen Daten.
2. Vorgesetzte: Jeder Vorgesetzte hat für die ihm unterstellten Mitarbeiter Zugriff auf Buchungen, Trainingshistorie, und Trainingspläne. Der Zugriff ist darauf beschränkt, ob ein Mitarbeiter an einem Training teilgenommen hat oder nicht und falls erforderlich eine Prüfung bestanden hat oder nicht.
3. [Firma] College Mitarbeiter: Sie stellen das Trainingsangebot bereit und gewährleisten den störungsfreien Betrieb des Lernmanagement-Systems. Soweit sich ihr Zugriff auf operative Daten im System, insbesondere personenbezogene Daten erstreckt, ist er an die alleinige o. g. Zweckbestimmung gebunden.
4. HR: Zugriff auf den vom System zur Verfügung gestellten Standardreport (siehe Anlage) bezüglich des zugewiesenen Betreuungsbereiches mit den folgenden Daten: Name des Mitarbeiters, Kurstitel, Status (Registered, Started, Overdue, Complete), Datum der Registrierung, Time in Class (Kursdauer bzw. Online-Zeit), Completed (Datum), Score (erreichte Punktzahl, falls der Kurs mit einem Test abgeschlossen wird).
5. Betriebsrat: analog HR: der/die jeweilige Betriebsratsvorsitzende, der/die jeweilige stellvertretende Vorsitzende, der/die Leiter/in Weiterbildungsausschuss, wo vorhanden.

[...]



Praxiswissen Betriebsvereinbarungen benötigt Euren Input!

Habt Ihr eine gute Vereinbarung rund um das Thema „Digitalisierung“ abgeschlossen? Anhand ausgewählter Betriebs- und Dienstvereinbarungen möchten wir aufzeigen, wie Mitbestimmungsakteure den digitalen Transformationsprozess mitgestalten. Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf! Wir freuen uns über Eure postalische oder elektronische Zusendung. Zitate werden nur in anonymisierter Form zugelassen. Nähere Informationen – www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Mitbestimmung ist Zukunftsthema

Betriebsvereinbarungen zeigen, was betriebliche Praxis für die Ausgestaltung guter Arbeit leistet. Das I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung sammelt und dokumentiert Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu allen Themen aus dem Alltag des Betriebs- und Personalrats. Aktuell konzentrieren wir uns auf Vereinbarungen, die rund um die digitale Transformation von Arbeit stehen.