

Lernzeitkonten

Betriebliche Lernzeitkonten sind ein Instrument, mit dem die zeitlichen Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen geschaffen werden könnten. Durch die Einrichtung von Lernzeitkonten sollen Zeitkontingente für die (berufliche) Weiterbildung geschaffen, reserviert oder garantiert werden, die sich bedarfsgerecht während des gesamten Erwerbslebens nutzen lassen.

Bisher sind Lernzeitkonten in ca. 11% der westdeutschen Betriebe eingeführt. Diese Betriebe unterscheiden sich von anderen weiterbildungsaktiven Betrieben durch eine höhere Beteiligungsquote der Beschäftigten (59% zu 45%). Zudem haben sie die Weiterbildung häufiger reguliert (46% zu 28%) und integrieren gering Qualifizierte stärker in die Weiterbildung. Die Beschäftigten erhalten damit zusätzliche Möglichkeiten, Weiterbildungsangebote auszuwählen.

Lernzeitkonten knüpfen einerseits an bestehenden Arbeitszeitkonten und andererseits an bereits bestehende Weiterbildungsansprüche an. Arbeitszeitkonten bilden die Grundlage dafür, eine tariflich oder individuell vereinbarte Regelarbeitszeit variabel zu bewirtschaften. Innerhalb festgelegter Bandbreiten kann die Regelarbeitszeit auf der Zeitachse unterschiedlich portioniert werden. Mehrarbeit kann als Zeitguthaben, Minderarbeit als Zeitschuld verbucht werden. In ca. jedem fünften Betrieb, der solche Zeitkonten einrichtet, verfallen die angesammelten Zeitguthaben, wenn definierte Grenzwerte überschritten werden. Es bietet sich daher an, Arbeitszeitguthaben, die sonst verfallen würden, auf Lernzeitkonten zu übertragen und für die berufliche Weiterbildung zu nutzen. Des Weiteren sollten Lernzeitkonten aufgefüllt werden, indem bestehende Ansprüche auf Weiterbildungszeiten zusammengefasst werden. Diese setzen sich zusammen aus:

- gesetzlichen Anspruchsgrundlagen (z.B. Bildungsurlaubsgesetze der Länder),
- tarifvertraglichen Regelungen und
- betrieblichen Vereinbarungen.

Um Lernzeitkonten zu fördern kann der Arbeitgeber für jede vom Arbeitnehmer in das Lernzeitkonto eingebrachte Zeit ebenfalls Lernzeiten einbringen. Bringen nur die Beschäftigten Lernzeiten ein, sollten die Guthaben für Weiterbildungsmaßnahmen im individuellen Interesse verwandt werden, bringen auch die Arbeitgeber Lernzeiten ein, können die Guthaben für individuelle und betriebliche Weiterbildung verwandt werden. In diesem Fall sollten Betriebsrat und Personalmanagement ein gemeinsames Gremium bilden, das über die Verwendung der Kontenguthaben entscheidet.

So einfach das Konzept betriebliche Lernzeitkonten erscheint, bei der betrieblichen Umsetzung ergeben sich einige Hürden, die überwunden werden müssen:

Lernzeitkonten sind gegen Insolvenz abzusichern,

Es sind Regelungen für den Fall vorzusehen, das ein Beschäftigter den Betrieb verlässt (z.B. Renteneintritt) und auf dem Lernzeitkonto noch Guthaben sind.

Damit die Kontenguthaben gegen Insolvenz geschützt werden können, aber auch für eine eventuelle Auszahlung bei Renteneintritt, müssen die Zeitguthaben in Geldguthaben umgerechnet werden. Hierfür ist ein sinnvoller Bewertungsmaßstab zu entwickeln.

Zum Weiterlesen:

Hartmut Seifert (2001: Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Bonn, <http://library.fes.de/fulltext/asfo/01164toc.htm>)