

Digitale Weiterbildung mit Hilfe des Betriebsrats

E-Learning kommt!

Der Siegeszug des digitalen Lernens ist ungebrochen. Und als Betriebsrat sind Sie ganz vorne mit dabei! Denn als Wegbereiter können Sie für das E-Learning im Unternehmen wertvolle Brücken bauen. Und ohne den Abschluss einer systematischen, gut durchdachten Betriebsvereinbarung zum E-Learning geht im Unternehmen sowieso nichts. Die ersten wichtigen Schritte erklärt unsere Referentin Elisabeth Schulze-Jäggle.



Elisabeth Schulze-Jäggle
Mediatorin

Stand: 7.3.2019



Gibt es in Ihrem Unternehmen schon „E-Lerner“? Ganz bestimmt! Denn wir alle schauen nahezu täglich ins Internet, wenn wir etwas wissen möchten. Antworten auf drängende Fragen zur Betriebsratsarbeit stellen wir online, z.B. im [ifb-Forum für Betriebsräte](#), suchen auf YouTube nach hilfreichen Videos oder fragen in einer WhatsApp-Gruppe andere Betriebsräte nach ihrer Meinung. Wir lernen also längst nicht mehr nur analog, sondern auch über digitale Kanäle und mit Hilfe von technischen Geräten.

Ist das alles „E-Learning“?

Spricht man von E-Learning im Unternehmen, geht es meist um moderne Lernplattformen. Nach einer einheitlichen Definition sucht man vergeblich. Zusammenfassend lässt es sich so ausdrücken: Beim E-Learning werden digitale Medien bzw. IT-Systeme für die Verteilung und Präsentation von Lernmaterialien genutzt, inklusive der Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation in Lernprozessen.

Das bedeutet alles und nichts – und bietet sehr viel Spielraum. Ein Umstand, der sich für die Aufstellung von grundsätzlichen Regelungen oft als hinderlich erweist. Geht es um die Umsetzung im Unternehmen, ist es nämlich besser, vom groben „E-Learning“ in die konkreten Formen, Formate, Systeme und Tools zu gehen. Dazu später mehr.

Der Betriebsrat muss von Anfang an dabei sein!

Mitbestimmung von Anfang an

Der Betriebsrat muss von Anfang an dabei sein. Denn die Einführung von E-Learning im Unternehmen ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig.

Eine zentrale Rechtsgrundlage ist dabei [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#), da technische Systeme eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle mittels Daten der Arbeitnehmer ermöglichen.

Zudem greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung ([§ 98 Abs. 1 BetrVG](#)). Dieses erstreckt sich auch auf die digitale Form der Wissensvermittlung

Damit der Betriebsrat seine Rechte wahrnehmen kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn bereits in der Planungsphase umfassend und rechtzeitig zu informieren. Der Betriebsrat hat seinerseits die Pflicht, sich frühzeitig um das Thema zu kümmern. Ohne den Abschluss einer systematischen, gut durchdachten Betriebsvereinbarung zum „E-Learning“ geht im Unternehmen nichts.

Vorhandene Betriebsvereinbarungen sind meist unvollständig, lückenhaft oder fehlerhaft!

Fehler in Betriebsvereinbarungen

Soweit die Theorie – in der Praxis sieht es häufig noch anders aus. In vielen Unternehmen gibt es gar keine Regelungen zur digitalen Berufsbildung. Vorhandene Betriebsvereinbarungen sind meist unvollständig, lückenhaft oder fehlerhaft. Häufig liegt das auch an der rasanten technischen Entwicklung. Woher aber kommt das Missverhältnis zwischen dem immer größer werdenden Einsatz von digitalem Lernen und den ungenügenden Regelungen in den Unternehmen?

Ein Knackpunkt ist, dass die digitale Bildung in den Unternehmen oft noch unterschätzt wird. Der Bereich der mediengestützten Bildung ist noch relativ jung und durch den rasanten technologischen Fortschritt ständig in Bewegung. Zudem fehlt es bislang einfach an Praxiserfahrung für viele innovative didaktische Ansätze, Formate und Systeme. Es wird „einfach mal angefangen“, ohne ein klares Ziel vor Augen zu haben.

Analog & digital: Die Mischung macht´s!

E-Learning kann immer nur ein Teil einer ganzheitlichen Bildungsstrategie sein. Zu der Vielzahl von Weiterbildungsangeboten vor Ort wie Schulungen, Arbeitsgruppen und Coachings kommen nun eben moderne digitale Formate hinzu. Kein Angebot soll und will das andere vollständig ersetzen, jedes hat seine Stärken (und Schwächen).

Welches Format wann und für welches Thema am besten passt, das kommt individuell auf das jeweilige Unternehmen an. Wichtig ist, sich die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und die Bedürfnisse des Unternehmens genau anzusehen.

In der Praxis haben sich Bildungskonzepte bewährt, die eine Mischung aus digitalen und analogen Formaten beinhalten. Im Fachjargon werden sie als „Blended Learning“ bezeichnet. Hierzu ein Beispiel: Mitarbeiter einer Versicherung erhalten zunächst ein 30-minütiges Online-Training, in dem ihnen Grundlagenwissen vermittelt wird. Anschließend wird das Thema mit einer Fachexpertin in einem Präsenzworkshop vertieft. Aufgrund der online vermittelten Grundkenntnisse kann im Präsenzworkshop die Zeit intensiv für die Besprechung von Detailfragen und das Trainieren von Alltagssituationen genutzt werden.

Klare Regelungen finden

Der Sammelbegriff „E-Learning“ ist sehr ungenau. Für Umsetzung im Betrieb müssen alle Beteiligten über entsprechende (und gleiche!) Grundkenntnisse zum Thema verfügen. Von Anfang an muss klar sein, was welche Begriffe bedeuten – und was nicht. So gibt es beispielsweise keine „E-Learning-Plattformen“. Es gibt vielmehr Lernplattformen/Learning Management Systeme, Virtuelle Klassenzimmer, Autorentools und Talent Management Systeme. Auch E-Learning als konkretes Lernformat gibt es nicht. Es gibt entweder web-basierte Trainings (sogenannte WBTs), Erklärvideos, Webinare oder Online-Quiz, um nur einige bekannte digitale Lernformate zu nennen.

Nicht den roten Faden verlieren

In der komplexen Welt des E-Learning kann man sich schnell verzetteln. Besonders wichtig ist es daher, strukturiert vorzugehen. Es muss festgelegt werden, was wann zu welchem Zeitpunkt zu regeln ist und welches Thema vorrangig angegangen werden kann.

In der Praxis hat es sich bewährt, aufkommende Fragen in drei Ebenen zu unterteilen:

- Auf der ersten Ebene geht es um allgemeine Fragestellungen der betrieblichen Weiterbildung. Hierzu gehören beispielsweise Lernzeiten und Lernorte sowie die Festlegung der analogen und digitalen Lernformen, die im Unternehmen zum Einsatz kommen sollen. Auf dieser Ebene wird auch geklärt, wie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt werden. So hat ein Vertriebsmitarbeiter ganz andere Anforderungen an Lernformate als ein Mitarbeiter in der Produktion. Zudem sollte festgelegt werden, welche Lernstandsdaten aufgrund von gesetzlichen oder behördlichen Vorgaben gespeichert werden müssen und wer Zugriff auf diese Informationen erhält.
- Auf der zweiten Ebene liegt der Fokus auf der Technik. Welche Funktionen eines Lernmanagementsystems sollen im Unternehmen genutzt werden? Wie sieht das Berechtigungskonzept aus und wie werden die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter geschützt – auch über Systemgrenzen hinweg? Dabei gilt der Grundsatz, dass nur das übermittelt wird, was unbedingt notwendig ist.

Die Absprachen, die auf diesen beiden Ebenen getroffen werden, gehören in eine entsprechende grundsätzliche Betriebsvereinbarung.

- Auf der dritten Ebene tummeln sich schließlich die konkreten Weiterbildungsangebote, also z.B. das konkrete Arbeitssicherheitstraining für alle Mitarbeiter. Auf dieser Ebene finden die Regelungen aus der Betriebsvereinbarung ihre Anwendung. Da jede Weiterbildung mitbestimmungspflichtig ist, sollte in einer guten, zukunftsfähigen Betriebsvereinbarung natürlich auch schon geregelt sein, auf welche Art und Weise der Betriebsrat über die konkrete Weiterbildungsmaßnahme informiert wird.

Kein Ende, erst der Anfang!

Sie sehen, dass es im E-Learning-Kosmos viel für den Betriebsrat zu entdecken gibt. Haben Sie keine Scheu vor dem ersten Schritt, auch wenn es beim betrieblichen Einsatz von E-Learning viel zu beachten und zu regeln gibt. Die Fortsetzung dieses Artikels folgt!

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de