




Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der Weiterbildung?

“Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung”
Fachtagung des BIBB

am 2./3. Juni 2005 in Bonn



1. These: Zeitaspekte sind für die Organisierung beruflicher Weiter- bildung in doppelter Weise bedeutsam:

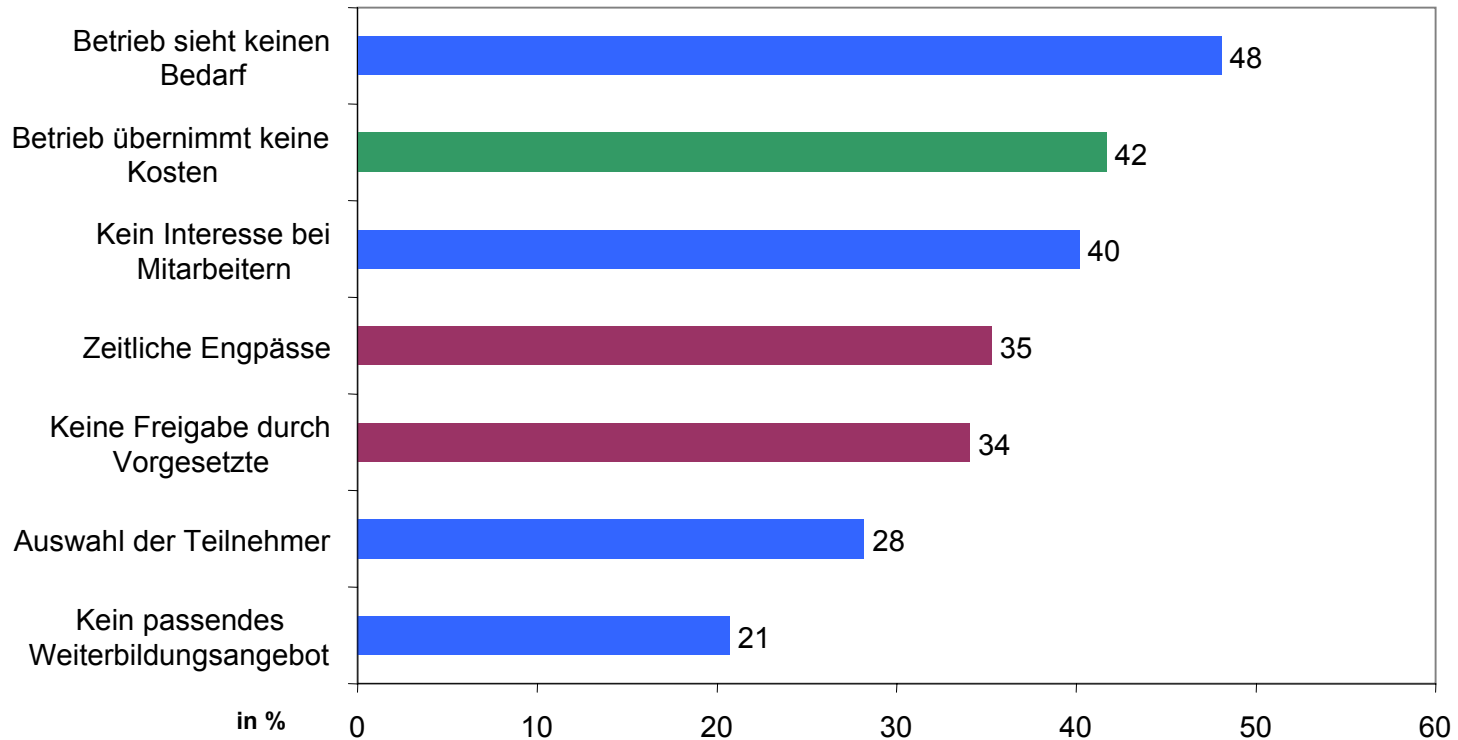
- Zeit ist eine absolut begrenzte Ressource für die Beschäftigten
- Zeit ist ein Kostenfaktor sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte



2. These:

**Zeit- und Geldrestriktionen
behindern bereits aktuell die
berufliche Weiterbildung**

Weiterbildungshemmnisse



Quelle: WSI-BR-Befragung 2002/03




3. These:

Lernzeitkonten bieten zeitliche und finanzielle Ressourcen für berufliche Weiterbildung



Varianten vereinbarter Lernzeitkonten

- Gesamte berufliche Weiterbildung ist Arbeitszeit: Textil-/Bekleidungsindustrie
- Time-sharing: gesamte betriebliche Weiterbildung: „Auto 500 GmbH“

- 
- Time-sharing selbstinitiierte Weiterbildung: ehemals Debis AG
 - AZV Weiterbildung: Shell AG
 - Langzeitkonten: Tarifvertrag Chemie



4. These:

Für ein Konzept der Lernzeitkonten bieten bestehende gesetzliche, tarifliche und betriebliche Weiterbildungsansprüche eine gute Ausgangsbasis.



Quellen für Lernzeitkonten

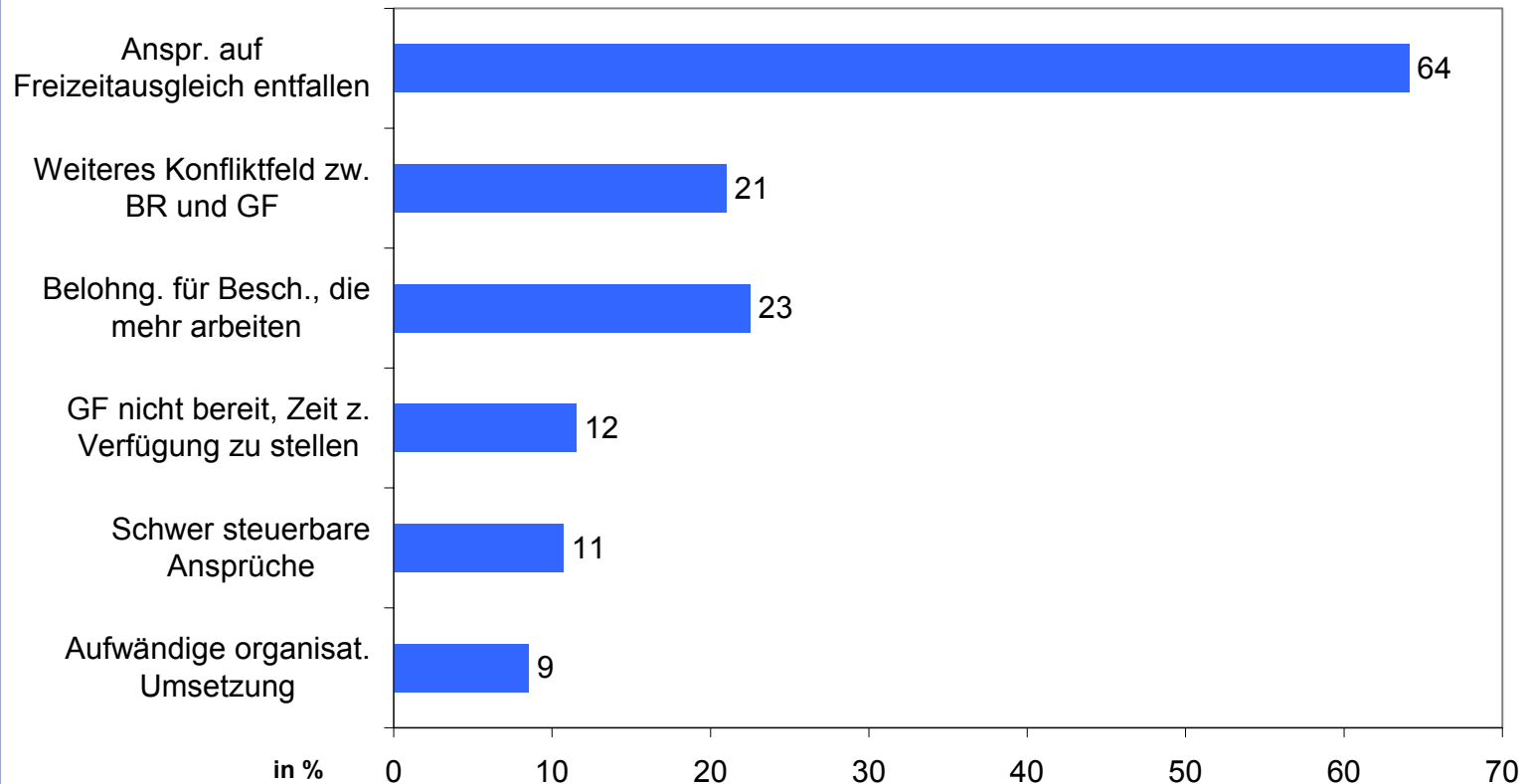
- Bildungsurlaubsgesetze
- bestehende tarifliche / betriebliche Vereinbarungen
- Guthaben aus Arbeitszeitkonten/“Restzeiten“
- weiterbildungsorientierte AZV



Probleme für Lernzeitkonten

- Tarifbindung
- Insolvenzschutz
- Transferierbarkeit
- Konkurrierende Zeitansprüche
- Definition Betriebsnotwendigkeit

Vorbehalte gegen Lernzeitkonten



Quelle: WSI-BR-Befragung 2002/03



5. These:

Lernzeitkonten sind eine notwendige aber nicht hinreichende Bedingung für die Förderung beruflicher Weiterbildung.