

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 006 · September 2019 · Hans-Böckler-Stiftung

E-LEARNING (2019)

Beispiel aus der Praxis

Winfried Heidemann

www.betriebsvereinbarung.de

Quelle Dienstvereinbarung zur Planung und Durchführung des Lernens mit elektronischen Medien sowie Nutzung und Betrieb von Lernmanagementsystemen

→ Öffentliche Verwaltung, 020210/61/2015

Darum geht es:

Diese Dienstvereinbarung für eine Kommunalverwaltung (einschließlich der kommunalen Eigenbetriebe) ist ein Beispiel für die umfassende Regelung des Einsatzes von E-Learning, das über ein Lern-Management-System (LMS) organisiert und verwaltet wird. Vor dem Hintergrund voranschreitender Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung greift diese Vereinbarung auf bewährte Regelungen zum Einsatz von elektronischen Lerneinheiten zurück, weist den Beteiligten klare Rollen und Berechtigungen zu und bringt als neues Element das Lernmanagement-System als Plattform für betriebsweites Lernen durch Zusammenarbeit (kollaboratives Lernen) ins Spiel.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Beispiel: Sandra Mierich
betriebsvereinbarung@boeckler.de



In der Präambel werden Ziele und Vorteile des durch ein Lernmanagementsystem (LMS) organisierten Lernens mit elektronischen Medien genannt. E-Learning ist ausdrücklich kein Ersatz, sondern eine Ergänzung herkömmlichen Präsenzlernens („Blended Learning“ = gemischtes Lernen); E-Learning soll das Selbstlernen am Arbeitsplatz fördern.

Präambel

In modernen und innovativen Großunternehmen ist die Qualifizierung der Beschäftigten durch den Einsatz elektronischer Lernmedien, das sogenannte E-Learning, nicht mehr wegzudenken.

E-Learning in Verbindung mit einem Lernmanagementsystem (LMS) bietet die Möglichkeit, Wissen

- interaktiv und selbsterklärend aufzubereiten und zu vermitteln,
- für die eigenverantwortliche und selbstgesteuerte Entdeckung bis zur Zertifizierung zugänglich zu machen,
- flexibel und unabhängig von Ort und Zeit bereitzustellen,
- nahezu unbegrenzten Zugriff zu gewährleisten.

Ziel ist es, E-Learning als Bestandteil der Lehr- und Lernmethoden in Bildungs- und Qualifizierungsprozessen der [Firma] zu etablieren, E-Learning als Lernform bei Erwerb und der Vertiefung von Wissen zu nutzen und das elektronisch unterstützte Selbstlernen am Arbeitsplatz in Selbstlernphasen durch geeignete elektronische Lernmedien zu fördern.

Aus- und Fortbildungsmaßnahmen in Präsenzform werden so zu Blended Learning Maßnahmen ergänzt.

[...]



Einsatz, Bedarfsermittlung und Planung der Angebote erfolgen so, wie auch beim Präsenzlernen. Bei den Angeboten elektronischer Lerneinheiten sind Lerndauer und Zugang anzugeben und mit der Anmeldung dazu müssen Lernort, zeitliche Verteilung und Organisation der Arbeit während der Lernphasen geklärt sein. Lernzeit gilt als Arbeitszeit und bei ihrer zeitlichen Verteilung soll den Beschäftigten ein Entscheidungsspielraum gegeben werden.

Qualifizierungsmaßnahmen mit E-Learning

(1) Der Einsatz, die Bedarfsermittlung und die Planung der elektronisch unterstützten Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt analog zu Präsenzveranstaltungen.

Werden E-Learning Maßnahmen angeboten, werden Lerndauer, falls abweichend auch Dauer der Maßnahme, und der Zugang zur Lernplattform angegeben. Die Teilnahme an dienstlich notwendigen bzw. bedarfsorientierten E-Learning Qualifizierungsmaßnahmen ist Arbeitszeit im Rahmen der angegebenen Lerndauer. Um den Vorteil der flexiblen Lernzeit zu nutzen und die Selbstständigkeit sowie die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu fördern, wird ihnen in Abstimmung mit der unmittelbaren Füh-

rungskraft ein möglichst großer Entscheidungsspielraum über die Verteilung der Lernzeiten (siehe nächster Absatz) eingeräumt.

(2) Mit Anmeldung zu einer Qualifizierungsmaßnahme mit E-Learning ist sicherzustellen, dass

- Lernort,
- zeitliche Verteilung der Lerneinheiten,
- die Arbeitsorganisation während der Lernphasen und
- gegebenenfalls Soft- und Hardware unter Einbindung der zuständigen IT-Koordinatoren

geklärt bzw. vorhanden und dem Lernprozess dienlich sind.



Es folgen dann die Rahmenbedingungen für E-Learning-Einheiten: Lernort (eigener Arbeitsplatz oder eine „Lerninsel“), ergonomische Standards für Bildschirmarbeitsplätze, Ansprechpartner für technische Fragen, tutorielle Begleitung bei Lerneinheiten, die über die reine Wissensvermittlung hinausgehen (d. h. die auf Kommunikation angewiesen sind). Schließlich als Schutz vor Überforderung: Angebote für andere Lernwege (also Präsenzlernen) für Beschäftigte ohne ausreichende PC- und Softwarekenntnisse.

Rahmenbedingungen

(1) Lernort ist grundsätzlich der eigene Bildschirmarbeitsplatz der bzw. des Beschäftigten. Ist am eigenen Arbeitsplatz ein störungsfreies Lernen nicht möglich oder ein eigener Bildschirmarbeitsplatz nicht vorhanden, wird der bzw. dem Beschäftigten ein alternativer Lernort (zum Beispiel Lerninsel) zur Verfügung gestellt.

(2) Den Beschäftigten stehen für Fragen im technischen Umgang mit E-Learning/dem LMS die IT-Koordination im [Firma] oder die Administration bei [Firma] zur Verfügung.

(3) E-Learning ist Bildschirmarbeit. Daher muss die für eine E-Learning Maßnahme eingesetzte Lernplattform bzw. Lernsoftware und der jeweilige Bildschirmarbeitsplatz (BAP) den geltenden ergonomischen Standards entsprechen.

(4) Ausreichende PC- und Softwarekenntnisse sind zwingende Voraussetzungen für das E-Learning. Falls diese Voraussetzungen bei einzelnen Beschäftigten nicht gegeben sind, sollte diesen ermöglicht werden, das Lernziel über andere Methoden zu erreichen.

(5) E-Learning Maßnahmen, die nicht nur der reinen Wissensvermittlung dienen, sollen tutoriell begleitet sein.



E-Learning-Maßnahmen sind durch Zufriedenheits- und später auch - auf freiwilliger Basis – durch Transferabfragen zu evaluieren. Zufriedenheitsabfragen dienen ausschließlich der Optimierung der Maßnahmen, dürfen mit anderen Worten nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden.

Evaluierung

(1) Nach jeder E-Learning Maßnahme soll eine Zufriedenheitsabfrage erfolgen.

(2) Zur Messung der Zielerreichung bzw. des Lernerfolgs können Transferabfragen bei den Lernenden durchgeführt werden. Die Teilnahme ist freiwillig und kann anonym erfolgen.

(3) Die Zufriedenheits- und Transferabfragen dienen ausschließlich der Bewertung und der Optimierung der Lerninhalte und Lernbedingungen.



Ausführlich werden die Funktionen des eingesetzten Lernmanagementsystems (LMS) und die Rollen und Rechte der Beteiligten festgelegt (Nutzerinnen, Tutoren, Lernadministratorinnen etc.). Eine Besonderheit im Vergleich zu anderen Vereinbarungen: Das LMS soll auch Plattform für Wissenstransfer und kollaboratives lernen (Lernen durch Zusammenarbeit) innerhalb der Verwaltung sein. Das ist ein Beispiel dafür, dass elektronisches Lernen und Wissensmanagement zusammenwachsen.

Lernmanagementsystem

Ein LMS bildet die technische Unterstützungseinheit, die der Bereitstellung und Verteilung von Lerninhalten dient sowie Nutzerdaten und Lernstände einzelner Nutzerinnen und Nutzer speichern kann.

Weiterhin dient ein LMS als Plattform für den Wissenstransfer zwischen Nutzerinnen und Nutzern und stellt Werkzeuge, zum Beispiel virtuelle Klassenräume, Wikis und Blogs bereit, die das kollaborative Lernen fördern. Diese Werkzeuge dienen der Unterstützung der Nutzerinnen und Nutzer, sollen zusätzliche Lernanreize schaffen und sichern.

Bei der [Firma] kommt ein LMS zum Einsatz, das auf einem externen Server betrieben wird [...]. [...] Hier werden die elektronischen Lerninhalte gebündelt und den zu einer Qualifizierungsmaßnahme zugelassenen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Rollen und Rechte im LMS

- Nutzerinnen und Nutzer
 - lernen, arbeiten, kommunizieren, recherchieren und beschaffen Informationen und lassen sich Lernwege vorschlagen. Sie dürfen ihre eigenen Nutzerdaten einsehen und ergänzen. Weiterhin dürfen sie die dienstlichen Nutzerdaten der anderen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer einsehen. Sie sehen ihre eigenen Lerndaten.
- Tutorinnen und Tutoren
 - lehren, moderieren, motivieren und zeigen den Nutzerinnen und Nutzern Lernwege auf. Kursbezogen stehen den Tutorinnen und Tutoren die Lernstände und die Daten der Nutzerinnen und Nutzer zur Verfügung.

- Lernadministratorinnen und -administratoren
 - legen Kurse an, weisen Nutzerinnen und Nutzer diesen Kursen zu, steuern und gestalten Lernprozesse und evaluieren die Maßnahmen. Sie dürfen Nutzerdaten lesen und bearbeiten, personenbezogene Lerndaten anonymisiert auswerten sowie Einstufungs- und Abschlusstests erstellen, bereitstellen, auswerten.
- Systemverwalterinnen und Systemverwalter
 - sind fachbezogene Administratorinnen und Administratoren des LMS, die Zugriff auf alle Daten haben, die nur zu systembedingten Zwecken genutzt, jedoch nicht weitergegeben werden dürfen.
- Autorinnen und Autoren
 - erstellen Lernressourcen. Sie haben keinen Zugang zu Nutzerdaten und Lernständen.



Wichtig ist der Vereinbarung der Schutz personenbezogener Daten: Sie dürfen nur für Zwecke der Beratung und Zertifizierung genutzt werden; Zertifikate und Teilnahmebescheinigungen werden in die Personalakte genommen.

Datenschutz und Datensicherheit

(1) Personenbezogene Daten dürfen nur im Rahmen dieser Vereinbarung erhoben und verarbeitet werden. Zur Evaluierung werden ausschließlich anonymisierte Auswertungen herangezogen.

(2) Die personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten werden ausschließlich zu Beratungs- und Zertifizierungszwecken genutzt.

(3) Teilnahmebestätigungen/Zertifikate werden zur Personalakte genommen. [...]

[...]



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.