



## Gestaltung digitalen Lernens im Betrieb

### Projektantrag im Rahmen der Förderlinie Transformation der HBS

#### Worum geht es?

In vielen Unternehmen halten **digitale Lernplattformen** meist großer internationaler Anbieter Einzug und nehmen in der betrieblichen Weiterbildung eine immer wichtigere Rolle ein. Mit den digitalen Lernplattformen entstehen **neue Chancen für die Weiterbildung von Beschäftigten** durch den niederschweligen Zugang, die Verfügbarkeit einer breiten Palette von Lerninhalten sowie die Möglichkeit, Lerneinheiten selbst gesteuert in den beruflichen und privaten Alltag zu integrieren. Die Plattformen bieten vielfach kleinere Lerneinheiten, die einfacher und bei Bedarf in den Arbeitsalltag integrierbar sind und auch Lernentwöhnten einen leichteren Zugang bieten können. Durch das breite Angebot, das oftmals auch Kurse renommierter Hochschulen und Bildungsanbieter umfasst, können auch höher qualifizierte Beschäftigte ihre Qualifikationen passgenau weiterentwickeln – so die Versprechen der Plattformanbieter.

Dem stehen eine Reihe von **Risiken** gegenüber: Der freie Zugang zu digitalen Lernplattformen birgt die Gefahr, dass deren Nutzung individualisiert und in die Freizeit verlagert wird. In vielen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes ist der Zugang zu digitaler Kommunikation für alle Beschäftigten keine Selbstverständlichkeit. So kann sich eine neue Spaltungslinie innerhalb von Belegschaften entwickeln. Digitale Angebote sind für Arbeitgeber vermeintlich günstiger als Präsenzs Schulungen und drohen diese zunehmend zu verdrängen. Dies kann wiederum pädagogisch und sozial problematische Folgen haben, wenn Beschäftigte auf Plattformen allein gelassen werden und weniger bildungsaffine Beschäftigte nicht an Weiterbildung partizipieren. Ungeklärt ist ferner auch das Verhältnis von auf digitalen Lernplattformen erworbenen Kompetenzen zu formaler Fortbildung und ihrer Werthaltigkeit in Bezug auf die Eingruppierung im Betrieb und die Anerkennung auf dem externen Arbeitsmarkt. Schließlich eröffnen digitale Plattformen für den Arbeitgeber auch neue Möglichkeiten der Überwachung und Kontrolle. Damit die Chancen digitaler Lernplattformen genutzt werden und die Risiken minimiert werden können, ist es **wichtig, dass Betriebsräte** von ihren Mitbestimmungsrechten Gebrauch machen und **digitales Lernen im Betrieb** im Interesse der Beschäftigten **gestalten**. Dabei können sie von den Erfahrungen anderer Betriebe profitieren.

#### Kontakt:

Dr. Katrin Mohr, IG Metall Vorstand, Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik  
[katrin.mohr@igmetall.de](mailto:katrin.mohr@igmetall.de), Tel.: 030/259270525 oder 0170/3333332



## Was ist das Ziel des Projekts?

- ▶ Im Rahmen des Projekts soll ein Betriebsrat bei der Entwicklung von Gestaltungsansätzen digitalen Lernens im Betrieb unterstützt und beraten werden, um gute Regelungen und Praxis für die Beschäftigten erreichen zu können.

## Wie?

- ▶ Dies soll mithilfe von **Workshops** auf Basis der **Expertise des Bildungsforschers Prof. Dr. Uwe Elsholz** (s.u.) und von **Erfahrungen anderer Betriebe** geschehen.
- ▶ Die Erfahrungen anderer sollen mithilfe von **Interviews mit Betriebsräten** dreier Betriebe erhoben werden, die bereits länger mit digitalen Lernplattformen arbeiten und dazu Regelungen getroffen haben (ABB, Bosch-Rexroth, IAV). In den Interviews soll erfragt werden,
  - welche Erfahrungen die Betriebsräte mit digitalen Lernplattformen bisher gesammelt haben
  - welche Vorteile und Nachteile sie sehen
  - was sie im Betrieb dazu geregelt haben
  - und was sie anderen raten bei der Gestaltung von digitalem Lernen im Betrieb zu beachten.

## Wer?

- ▶ Durchführen würde die Interviews und die Beratung [Prof. Dr. Uwe Elsholz](#), **Bildungsforscher an der Fern-Universität Hagen**.  
Er hat dort die Professur für Lebenslanges Lernen inne. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Themenfeldern beruflich-betrieblicher und wissenschaftlicher Weiterbildung. Er untersucht u.a. den Einsatz digitaler Medien in der beruflichen und hochschulischen Bildung sowie das Lernen im Prozess der Arbeit. Er hat Erfahrung in betrieblichen Kontexten und bereits mehrfach mit der IG Metall zusammengearbeitet u.a. bei der Evaluation des Projekts Weiterbildungsmentor\*innen.



- ▶ Seitens der IG Metall ist **Katrin Mohr**, Politische Sekretärin im Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim Vorstand der IG Metall, Ansprechpartnerin.

#### **Umfang & Ablauf:**

- ▶ insgesamte Projektdauer: etwa ein **halbes Jahr**
- ▶ **Vorgespräch** zwischen Betriebsräten des Projektbetriebs und Uwe Elsholz zum Beratungsbedarf (kurz nach Bewilligung des Projekts seitens der Hans-Böckler-Stiftung; Vorlauf dort ab Beantragung wenige Wochen)
- ▶ **Interviews mit den beispielgebenden Betrieben und Aufbereitung der Ergebnisse** durch Uwe Elsholz (2-3 Monate)
- ▶ **zwei bis drei halbtägige Workshops** (im Abstand von 2-3 Monaten):
  - Vorstellung und Diskussion der Erfahrungen aus anderen Betrieben
  - Entwicklung von Ansätzen zur Gestaltung digitalen Lernens im Projektbetrieb
  - Ggf. Workshop zur Auswertung oder Nachsteuerung der Aktivitäten