

Liebe Abonnenten meines e-learning-newsletters,

## EDITORIAL

(Hinweis: das Editorial wird nur mit der aktuellen Ausgabe versandt, dieser Archivfassung jedoch entnommen)

- engagiert: Uni Kaiserslautern eröffnet E-Shop
- Studie I: Video- und computergestütztes Lernen für den Mittelstand
- Studie II: Weiterbilder erzielen ein Drittel Umsatz mit e-learning
- Auf ein Neues: Blackboard Learning System
- Neues Handbuch e-learning-Plattformen
- Nicht ganz so neu: Saba und Docent: Ernüchternde Quartalsergebnisse
- Umstritten: Betriebsvereinbarungen zu e-learning (CW)
- Fein: XEBEX von NetG aufgekauft

Die Themen im Einzelnen:

\*\*\*\*\*

Wissenspakete online - Fernstudienzentrum der Universität  
Kaiserslautern eröffnet 'E-Shop'  
<http://www.presseportal.de/story.htx?nr=375263>

\*\*\*\*\*

Schulungsfilm mit E-Learning verheiratet  
Video- und computergestütztes Lernen für den Mittelstand untersucht das Fraunhofer-Institut für  
Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO).  
[http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl\\_userpage.cgi?StructuredContent=m060234](http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl_userpage.cgi?StructuredContent=m060234)

\*\*\*\*\*

CEDEFOP: Noch mehr Anstrengungen nötig  
Das Europäische Zentrum ermittelte: Ausbildungsanbieter erzielen über 30 Prozent der Einnahmen  
durch E-Learning.  
[http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl\\_userpage.cgi?StructuredContent=m060233](http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl_userpage.cgi?StructuredContent=m060233)

\*\*\*\*\*

Blackboard Inc. gibt Markteinführung der Charter-Version von  
Blackboard Learning System ML(TM) bekannt  
<http://www.presseportal.de/story.htx?nr=375286>

\*\*\*\*\*

Evaluation von Plattformen als Handbuch  
Peter Baumgartner und sein Team legen einen Führer durch den "E-Learning Technik-Dschungel"  
vor.  
[http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl\\_userpage.cgi?StructuredContent=m060235](http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl_userpage.cgi?StructuredContent=m060235)

\*\*\*\*\*

Docent und Saba: gemischte Gefühle und Ergebnisse

18.07.02 - Die Quartalszahlen der beiden Plattform-Anbieter Docent und Saba verheißen nichts  
Gutes. Noch immer ist die Rede von Zurückhaltung bei Software-Investitionen.

Docent musste seine bereits im Mai revidierte Umsatz-Schätzung noch einmal nach unten korrigieren. Für das zweite Quartal stehen voraussichtlich nur noch Umsätze von 6,4 bis 6,6 Mio.\$ zu Buche.

Schwere Zeiten für die Software-Schmiede aus Mountain View. Erst kürzlich ging ein kräftiger Ruck durch das Management-Team. Der Visionär und Chairman Dave Ellet verließ das Unternehmen. Der neue CEO Andy Eckert gilt als Mann fürs Operative. 20 Prozent der Mitarbeiter wurden entlassen.

Don Hernandez, Geschäftsführer Docent Zentraleuropa, spricht für das Europa-Geschäft jedoch überraschenderweise von einem positiven Verlauf des zweiten Quartals: "Die Buchungen in Europa waren extrem solide." In Deutschland seien Abschlüsse mit einem großen Pharma-Konzern sowie mit einem namhaften Finanzhaus in trockenen Tüchern.

Auch Konkurrent Saba legte gemischte Ergebnisse für das vierte Quartal vor. Zwar konnte der Netto-Verlust gewaltig von 10,4 Mio.\$ im Vorjahr auf nun 3,8 Mio.\$ verringert werden. Die Umsätze dagegen fielen auf 13,7 Mio.\$ gegenüber 15,5 Mio.\$ im Vorjahresquartal.

\*\*\*\*\*

## **E-Learning braucht klare Regeln**

Quelle: Artikel aus der neuen CW

Von CW-Redakteur Hans Königes

Die Einführung von Betriebsvereinbarungen zu E-Learning in Unternehmen sorgt unter Arbeitsrechtlern und Gewerkschaften für eine kontroverse Diskussion. Strittig sind unter anderem Datenschutzbestimmungen und die Frage, ob während der Arbeitszeit gelernt werden soll.

Vor einiger Zeit stellte ein amerikanischer Anbieter von Lern-Management-Systemen (LMS) vor Weiterbildungsexperten und Betriebsräten eines der größten deutschen Finanzdienstleister seine Lernplattform vor. Für diesen Termin reiste extra die amerikanische Geschäftsführung an, es ging immerhin um einen Millionenauftrag. Gleich zu Beginn erzählten die Amerikaner stolz von Leistungsmerkmalen, die die Personaler in Übersee begeisterten: Das Lernverhalten der Mitarbeiter lasse sich kontrollieren, und die Personalabteilung bekomme unverzüglich die Auswertung. Damit waren die LMS-Manager vor allem bei den deutschen Arbeitnehmervertretern unten durch.

### **„Lernzeit ist Arbeitszeit“**

„Wozu eine Betriebsvereinbarung zu E-Learning, das ist doch nichts anderes als Weiterbildung“, hieß es bei einigen Unternehmensvertretern auf die CW-Frage, wie sie die organisatorischen Rahmenbedingungen für Web-based Training (WBT) regeln. Winfried Albrink beispielsweise, Leiter der technischen Aus- und Fortbildung beim Waschmittelkonzern Henkel in Düsseldorf, sieht keine Notwendigkeit für eine E-Learning-Vereinbarung. Training sei vor allem eine Angelegenheit zwischen dem direkten Vorgesetzten und dem Mitarbeiter. Alle Kenntnisse, die ein Mitarbeiter für seinen Job benötigt, hat er sich in der Arbeitszeit anzueignen. Das wichtigste Kriterium sei, ob jemand seine Arbeit gut verrichtet.

Auch andere Großunternehmen wie die Deutsche Telekom, die Dresdner Bank, Audi, Bosch und BMW kommen ohne Betriebsvereinbarung aus. Tenor der Aussagen: „Lernzeit ist Arbeitszeit“, und vor allem: Es bestehe kein Grund, in der Freizeit zu lernen. Wenn ein Mitarbeiter ein Lernprogramm etwa am Wochenende durcharbeiten möchte, soll er das mit seinem Vorgesetzten absprechen, der ihm dann unter Umständen einen Freizeitausgleich gewährt. Die Arbeitgeberseite geht von einer gut funktionierenden Unternehmenskultur aus, in der sich beide Seiten verstehen.

Arbeitsrechtler Stefan Nägele von der Rechtsanwaltsgesellschaft Pricewaterhouse-Coopers Veltins in Stuttgart wundert sich über so viel Gutgläubigkeit. Er kann sie sich nur mit der Unwissenheit beider Seiten erklären und empfiehlt auf jeden Fall, Vereinbarungen zu treffen. In seiner Praxis hat er schon erlebt, dass Arbeitgeber die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter „vergaßen“. Auf der anderen Seite

kann ein Unternehmen einem Mitarbeiter nicht kündigen, wenn dieser Inhalte eines Lernprogramms, das die neuesten Produktinformationen enthält, an die Konkurrenz weitergibt - eben weil keine Vereinbarung zu E-Learning existiert.

### **Schulung soll nicht zur Privatsache werden**

„Es gibt gute Gründe, E-Learning in einer Betriebsvereinbarung zu regeln“, rät auch Mario Heller, Projektleiter beim DGB-Bildungswerk in Düsseldorf. Zum einen gelte beim Online-Training, was auch für die betriebliche Weiterbildung im Allgemeinen zutrifft: Es verleiht dem Thema Weiterbildung einen gewichtigeren Rang, als es derzeit oft der Fall ist. „Auch lässt sich oft nur so wirkungsvoll verhindern, dass Schulung zur Privatsache der Beschäftigten degradiert wird“, glaubt Heller.

Der DGB-Projektleiter gibt zu bedenken, dass das Wenigste durch die bestehenden Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder einschlägiger DIN- und ISO-Normen verbindlich definiert ist. Auch tarifvertragliche Normen gebe es bislang nicht. Seine Forderung lautet deshalb: „Diese Situation der Unsicherheit lässt sich nur durch Betriebsvereinbarungen für beide Seiten beseitigen. Auch wenn viele sich berufen fühlen: Nur die Sozialpartner können dies regeln - niemand sonst.“ Denn mit dem Aushandeln von Betriebsvereinbarungen werde eine Basis gelegt, um strittige Punkte später einvernehmlich zu klären.

### **Ringens um Betriebsvereinbarung**

Es ist nicht selbstverständlich, dass alles so reibungslos läuft wie in den genannten Beispielen. Die Commerzbank diskutiert seit Wochen über eine E-Learning-Betriebsvereinbarung und hat das Thema nun auf den Herbst vertagt, weil keine Einigung in Sicht ist. Das Frankfurter Finanzinstitut vertritt einen Standpunkt, der von anderen Arbeitgebern geteilt und der in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird: Mitarbeiter müssen bereit sein, auch am Feierabend ein Lernprogramm zu beackern, ohne dass es dafür gleich einen Freizeitausgleich gibt.

Commerzbank-E-Learning Experte Andreas Woy findet es nicht zeitgemäß, wenn die Gewerkschaft darum kämpft, dass der Zugang der Mitarbeiter vom heimischen PC aus auf die Lernprogramme des Unternehmens unterbunden wird, nur damit alle gezwungen werden, in der Arbeitszeit zu lernen. Der Betriebsrat war bis Redaktionsschluss für eine Stellungnahme nicht zu erreichen.

Ähnlich schwierig kann sich die Sache in einem anderen Fall gestalten, auf den Andreas Hohenstein, Herausgeber des „E-Learning-Handbuchs“, hinweist. Ein mittelständischer Produktionsbetrieb hat es geschafft, seine Vertriebsmitarbeiter davon zu überzeugen, sich gelegentlich am Samstag außerhalb der Arbeitszeit via Web-based Training weiterzubilden. Solange alle Verkäufer mitmachen, und das ist im Moment der Fall, gibt es keine Schwierigkeiten. Spätestens dann, wenn einer ausschert und darauf pocht, in der Arbeitszeit lernen zu wollen, weil er beispielsweise aus familiären Gründen am Wochenende keine Zeit hat, ist die heile Online-Lernwelt dahin. Denn der Arbeitgeber kann, wenn es nicht eigens vereinbart worden ist, keinen Mitarbeiter verpflichten, in seiner Freizeit zu lernen.

### **Selbstkontrolle der Mitarbeiter**

Zweiter wichtiger Punkt neben der Diskussion um Lernen in der Freizeit ist der Datenschutz. Mit Hilfe eines LMS lässt sich das Lernverhalten der Mitarbeiter genau protokollieren; wann wurde das Programm gestartet, für welche Frage wurde wie viel Zeit aufgewendet, welche Testfragen waren schwierig etc. Die Gewerkschaft ist dagegen, dass der Arbeitgeber personenbezogene Daten erfasst. Sehr wohl aber spricht sich DGB-Mann Heller dafür aus, dass eine Art Self-Assessment stattfindet - eine Erfassung für den Mitarbeiter, damit dieser seine Lernfortschritte verfolgen kann.

Wie dieser Streit ad absurdum geführt werden kann, zeigt folgendes Beispiel: Ein großer norddeutscher Konzern, der E-Learning einführt, hat nach der Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat auf jedwede Datenerfassung verzichtet - mit dem Ergebnis, dass jeder Mitarbeiter, der sich zu einem Online-Kurs anmeldet, automatisch eine Kursbestätigung erhält, auch wenn er nichts gelernt hat.

\*\*\*\*\*

## Content-Zukauf derzeit en vogue

18.07.02 -"Die XEBEX-Kurspalette von McGraw Hill-Lifetime Learning zu Business, Management und Softskills ist eine sinnvolle Erweiterung unseres eigenen Angebots zu diesen Themenbereichen," erklärte Walter B. Kunz, Managing Director Central Europe von NETg, auf Anfrage nach bekannt werden des Deals.

Die zugekauften 1500 Kurse in sieben Sprachen, davon mehr als zwei Drittel in Englisch, gut 100 in Deutsch und etwa je 70 in Französisch und Italienisch sollen das Geschäft im europäischen Raum beleben. NETg verfolgt dabei ein Konzept des "One-Stop-Shops" für Corporate Learning Solutions.

"Die Nachfrage nach den so genannten Softskills hat stark zugenommen," erklärt Kunz. "Die E-Learning Lösungen sollen dabei auf global vergleichbaren Standards basieren." Die McGraw Hill-Lifetime Learning-Produkte erfüllen diese Anforderungen und reichen thematisch vom Telefontraining über Vertriebschulungen bis hin zum Führungskräfte-Training. "In Verbindung mit unserem MBA-Angebot der Cardean University können wir damit die Schulungsanforderungen über alle Unternehmensebenen hinweg erfüllen," freut sich Kunz. (Thea Payome, freie Redakteurin); ebenfalls auf Homepage

\*\*\*\*\* DISCLAIMER \*\*\*\*\*

Zum Abbestellen des kostenlosen TEXT-UR Textrapid-Newsletters returnieren Sie einfach eine Antwort an [e-learning-Beratung@gmx.net](mailto:e-learning-Beratung@gmx.net) mit dem Betreff „abbestellen“.

Presseinformationen/Pressemitteilungen, Nachrichten und Buchhinweise bitte ebenfalls an diese Adresse senden.

Alle Informationen sind in den jeweils unten an den Mails angefügten Webadressen (links) recherchiert oder wurden der Redaktion durch Dritte übermittelt. Für die Richtigkeit dieser Informationen übernimmt die Verfasserin des Newsletters keinerlei Gewähr. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Verwendete Bezeichnungen und Markennamen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer.

Der Newsletter ist nicht-kommerziell und dient ausschließlich informatorischen, nicht-kommerziellen Zwecken. Eine Verpflichtung zur Veröffentlichung von zugesandten Presseinformationen/Pressemitteilungen besteht nicht. Die Verfasserin behält sich ausdrücklich vor, Nachrichten und Presseinformationen zu werten, zu redigieren, zu kürzen und zu kommentieren.

Impressum (nach Presserecht und Teledienstegesetzes):

TEXT-UR Text- und Relations Agentur Dr. Gierke, Auf der Aspel 14, 50859 Köln, Tel: +49 (0) 221 28 28 742, Fax: +49 (0) 221 28 28 743, eMail: [christiane.gierke@text-ur.de](mailto:christiane.gierke@text-ur.de), Internet: [www.text-ur.de](http://www.text-ur.de)