

BILDUNGSRELEVANTE ARBEITSZEITOPTIONEN UND BETRIEBLICHE ARRANGEMENTS

Ergebnisse des Projekts „Arbeitszeitoptionen im
Lebensverlauf“ (AZOLA)

Yvonne Lott & Christina Klenner

DAS FORSCHUNGSPROJEKT AZOLA

Ausgangspunkte

Zunehmend notwendig

- im Lebensverlauf variierende AZ-Dauer und AZ-Lage

Für Weiterbildungsaktivitäten

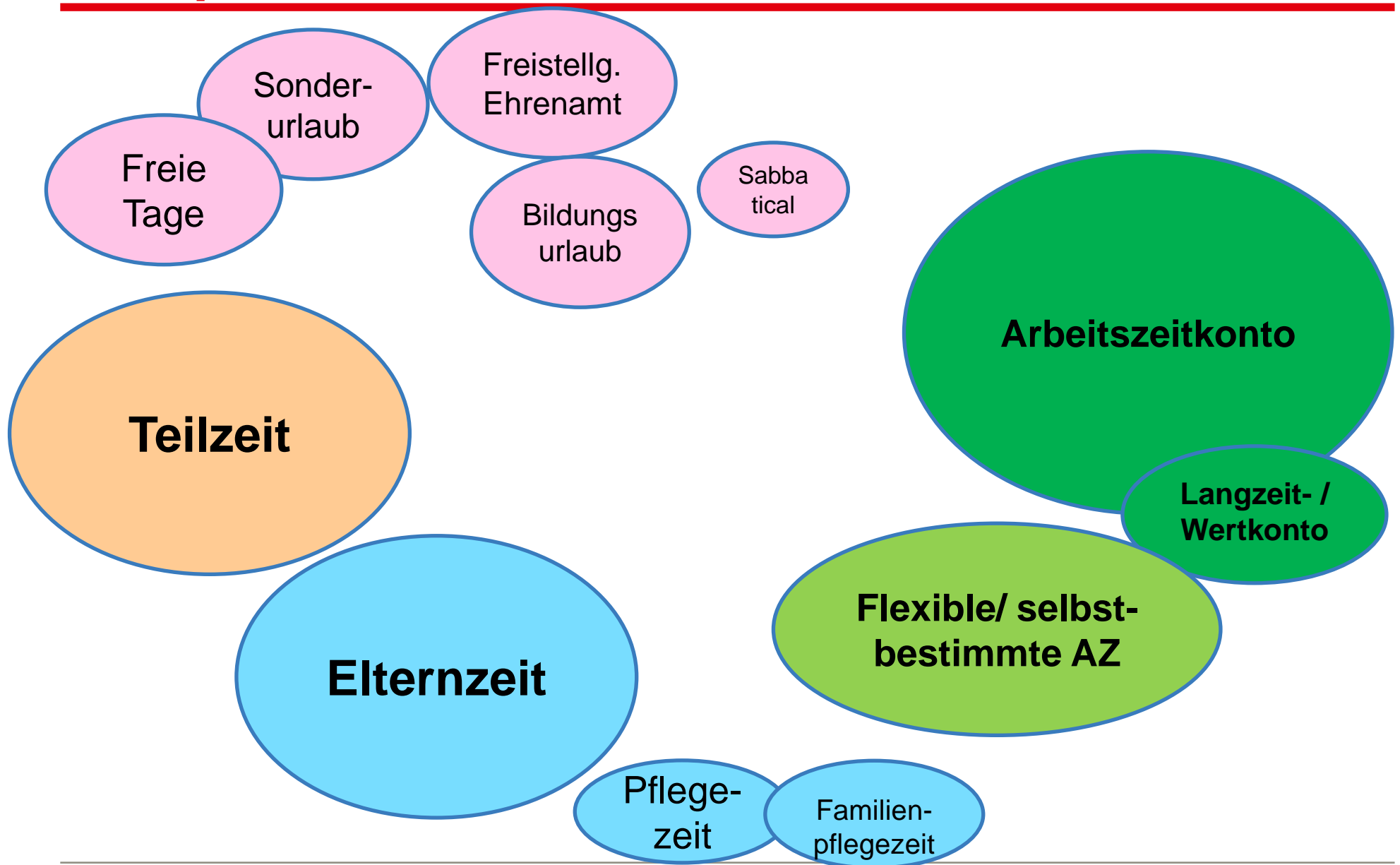
- zeitweilige Ausstiege und Wiedereinstiege
- mehr Einfluss auf Lage und Verteilung der AZ

Ausgangspunkte II

- Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien und Betriebe haben Arbeitszeitoptionen geschaffen
- Hinweise darauf, dass nicht alle Interessierten Optionen tatsächlich nutzen
 - Forschung in verschiedenen europ. Ländern
 - WSI-Betriebsrätebefragung

Welche betrieblichen Faktoren beeinflussen die
Nutzung von Arbeitszeitoptionen durch die
Beschäftigten?

AZ-Optionen



AZ-Optionen für Weiterbildung

Sonder-
urlaub

Freie
Tage

Bildungs
urlaub

Teilzeit

**Flexible/ selbst-
bestimmte AZ**

Empirische Strategie

Methode

Leitfadengestützte Interviews (ca. 1-2 Stunden) mit

- Expertinnen und Experten (3 – 4 pro Betrieb)
- Beschäftigten (ca. 16 pro Betrieb)

Dokumentenanalyse

Wo wurde befragt? Wer?

- 2 Großbetriebe, 2 Krankenhäuser, 2 Polizeidienststellen
- Expert_innen: Personalabteilung, Management, Betriebs- bzw. Personalrat
- Beschäftigte: alle Hierarchiestufen, Schichtdienst

WEITERBILDUNG

Wer wird betrieblich weitergebildet?

Soziale Ungleichheit im Zugang zu betrieblicher Weiterbildung

- Förderung in erster Linie Hochqualifizierter und Beschäftigter mit Führungspositionen
- Breites Angebot betrieblicher Weiterbildung
 - „zukunftsorientiert“, Vorbereitung auf Wechsel im Unternehmen

[...] da schaut man, wo man sich hin entwickeln möchte und sucht sich dementsprechend auch die Weiterbildung mit dem Chef aus, so was wie Führung von Mitarbeitern oder Kommunikation. (Frau Dr. Gundelmann, Führungsposition, Industrie West)

Benachteiligung von Beschäftigten

- Vernachlässigung von Beschäftigten mit unteren oder mittleren Qualifikationen

[...] ich habe das jedes Jahr angesprochen, es ist jedes Jahr reingeschrieben worden, da ist nichts passiert, nichts. (Frau Götz-Mechling, Verwaltung, Industrie West)

Es gibt kein System, was uns fördert oder fordert. Das steht zwar auf dem Papier, aber wenn Sie sich hier nicht selbst bewegen und an Führungskräfte rantreten und Ideen haben, dann werden die noch nicht mal umgesetzt. (Herr Hufschmidt, Produktion, Industrie West)

Bildungsurlaub als Notlösung

[...] für mich, habe ich mir Bildungsurlaub genommen, um überhaupt mal wieder irgendwas zu tun, aber die Firma hier bietet eigentlich nichts an. Ich habe in den letzten Jahren für mich privat allerhand gemacht, aber für hier
(Frau Götz-Mechling, Verwaltung, Industrie West)

Welche Barrieren bestehen bei Weiterbildungen?

Schichtarbeit als Barriere

- Starres Arbeitszeitkorsett in Schichtarbeit
- Verwendung von Urlaubstagen für Weiterbildung
- Doppelbelastung durch Weiterbildung und Vollzeitarbeit

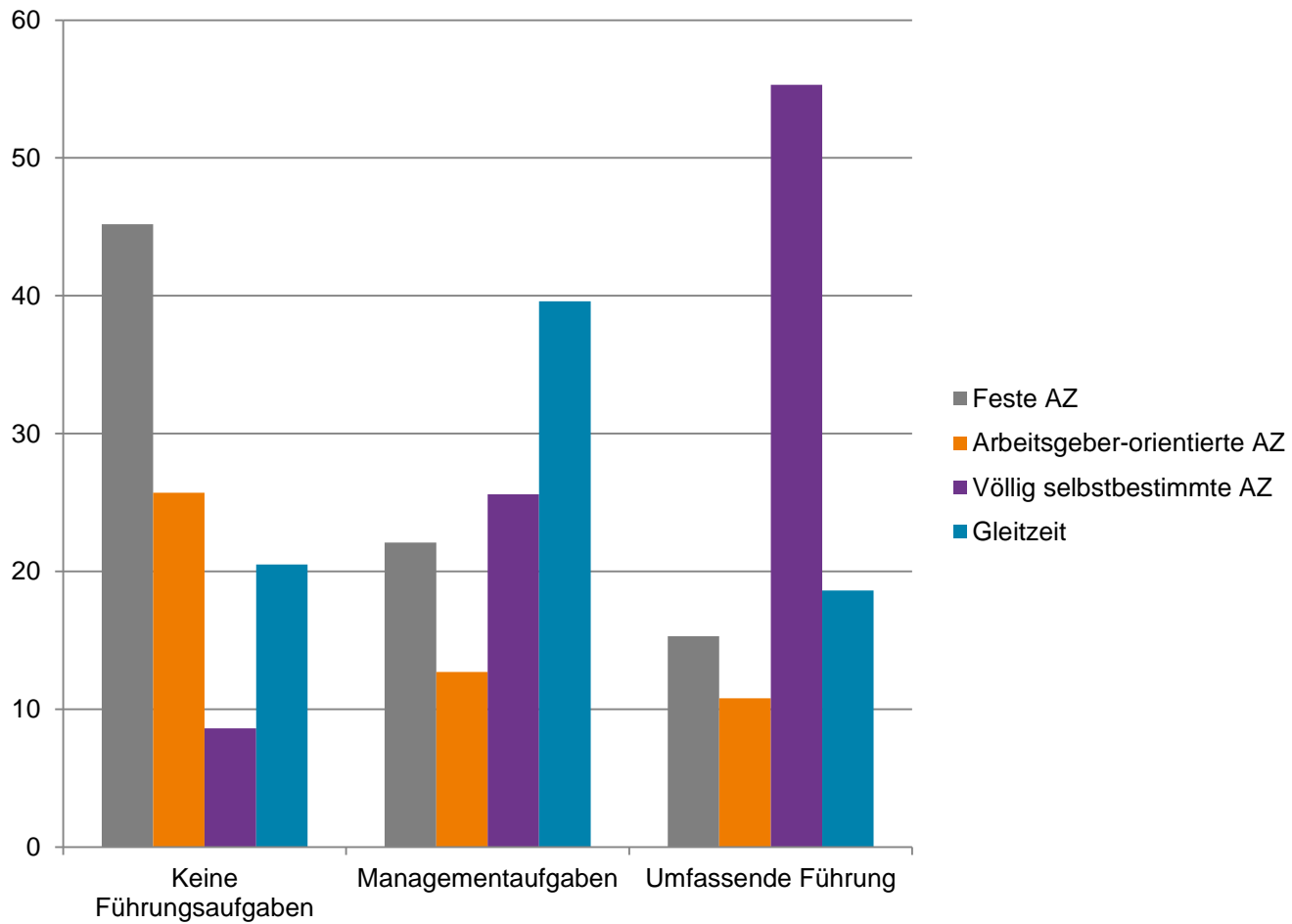
Die Unterstützung seitens der Firma fand ich sehr schlecht, muss ich ganz ehrlich sagen. Im Voll-Conti-Bereich war das dann so, ich habe drei Jahre lang keinen Urlaub gehabt, ich musste jedes Mal [...] dafür freinehmen und meine ganzen Freischichten und Urlaub sind für die Weiterbildung weggegangen. Und musste dann noch teilweise vor der Arbeit, nach der Arbeit arbeiten. Das war nicht schön. (Herr Grosse, Produktion, Industrie West)

Kontrolle über die Arbeitszeit

- Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (Gleitzeit und selbstbestimmten Arbeitszeiten) sind im Vorteil



Flexible Arbeitszeiten ungleich verteilt



Quelle: Lott 2016

Personalmangel als Barriere

Personalmangel erschwert Inanspruchnahme von Arbeitszeitoptionen

Verwehren

- mangelnde Personalressourcen begünstigen Ablehnung oder mangelnde Akzeptanz von AZ-Optionen

Verzichten

- aus Kollegialität angesichts fehlender Puffer

Folgen für das Team

- Weiterbildungsaktivitäten ohne zusätzliches Personal führt zur Belastung der Belegschaft

Und das kann nicht sein, dass man sich auf die Arbeitskollegen stützen muss, damit man eine Schulung, Weiterbildung machen kann, das kann nicht sein, das ist unmöglich. (Herr Grosse, Produktion, Industrie West)

Optionen und andere Bedarfe stehen im Spannungsverhältnis

Andere arbeitszeitliche Bedarfe stehen der Nutzung von Arbeitszeioptionen entgegen

- Ausfälle kommen „on top“ der bekannten Ausfallzeiten (Urlaub, Krankheit, Zeitausgleich für Überstunden)

Teilzeit als Barriere

- Teilzeitbeschäftigung kann Hindernis für Weiterbildungsmöglichkeiten sein
- Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter

Also meine Kollegin, die auch im Betriebsrat ist, ist auch wirklich so, die haben auch das Gefühl, dass es an Teilzeit liegt. Es ist schon so, dass die Teilzeitkräfte eher benachteiligt werden oder hinten an gestellt werden. Ich kann es nicht beweisen, aber es ist wohl so. (Frau Hellbach, Labor, Industrie West)

Warum?

Förderung idealer Arbeitskräfte

Norm der idealen Arbeitskraft

- (überlange) Vollzeit
- Präsent im Betrieb
- Flexibel für Arbeitgeberbedarfe
- Außerberufliche Verpflichtungen stehen an zweiter Stelle

Ideale Arbeitskräfte und Weiterbildung

Ideale Arbeitskräfte werden vor allem betrieblich weitergebildet

- Vollzeitbeschäftigte
- High Performer

„[Ideal] ist der Leistungsorientierte, hoch Qualifizierte, der auch immer wieder bereit ist dazuzulernen. [...] Es ist eigentlich ein flexibler Mensch, der immer wieder an Neuem interessiert ist und gerne auch mal wieder neue Aufgaben übernimmt. Das ist so dieser aber auch mobile Mitarbeiter, der auch mal sagt, ich gehe mal gerne woanders hin, ich mache mal eine Delegation nach China [...] oder aber auch ganz einfach von hier nach, was weiß ich, nach Münster [...]. (Frau Hermann, Personalverantwortliche, Industrie West)

Betriebsvereinbarungen selektiv angewandt

Industrie Ost gewährt Freistellungen und Kostenübernahme in erster Linie für

- Hochqualifizierte
- Beschäftigte „in denen man Potential sieht“
(Herr Thomas, Industrie Ost)

Es ist sehr gut geregelt für Leute, die einen Entwicklungsplan haben, sprich in denen man Potenzial sieht und die man fördern möchte. Wenn man dann in diese Pipeline kommt, dann ist das, denke ich, sehr gut geregelt. Schwierig wird es dann eben für die Leute, die dort bisher noch nicht aufgefallen sind oder noch nicht entdeckt wurden oder nicht entsprechend gefördert werden durch ihren Vorgesetzten. (Herr Thomas, Leiter Produktionscontrolling, Industrie Ost)

Fazit

- Soziale Ungleichheit im Zugang zu betrieblicher Weiterbildungen
- Schichtarbeit bzw. feste Arbeitszeiten, Personalmangel und Teilzeit als Barriere für die Nutzung von Weiterbildungen
- Betriebliche Normen wesentliche Faktoren für die ungleiche Förderung von Beschäftigten

Vielen Dank.
Yvonne-Lott@boeckler.de