

tive Weiterbildungspolitik mit Vorbildcharakter. Die Forscher haben Betriebe aus ganz unterschiedlichen Branchen ausgewählt, von der Autofabrik bis zum Krankenhaus. Die Autoren dokumentieren die wichtigsten Maßnahmen dieser Betriebe:

- ▶ **Bezahlte Freistellungen** für betrieblich notwendige Qualifizierungen. Solche Regelungen seien keine Selbstverständlichkeit, betonen die Forscher. Zudem gibt es in den Vorreiterbetrieben häufig die Möglichkeit der unbezahlten Freistellung für Qualifikationsaktivitäten, von denen zunächst in erster Linie die Beschäftigten profitieren und nicht der Betrieb. Das gilt beispielsweise für den Erwerb des Meisterbriefs, ein Studium oder das Erlernen einer Fremdsprache.
- ▶ **Qualifizierung während der Kurzarbeit.** Beides zu verbinden liegt nicht nur nahe, sondern wird auch staatlich gefördert. Als Beispiel nennen die Wissenschaftler einen Hafentlogistik-Betrieb, der während des wirtschaftlichen Abschwungs 2008 und 2009 vor allem die Geringqualifizierten geschult hat. Ein Fünftel der Belegschaft nahm teil. Die Mehrheit der Teilnehmer kam durch diese „antizyklische Qualifizierungspolitik“ zu einem Berufsabschluss.
- ▶ **Mitarbeitergespräche.** In fast allen Vorreiterbetrieben finden jährliche Gespräche statt, in denen Beschäftigte mit ih-

ren unmittelbaren Vorgesetzten ihre Weiterbildungswünsche besprechen und deren zeitliche Realisierung planen können. Im Idealfall werden Fortbildungspläne zusammen mit individuellen Arbeitszeitvereinbarungen festgelegt.

Als indirekte Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterqualifikation bezeichnen die Sozialforscher Variationsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, die den Beschäftigten die nötigen Freiräume zur Fortbildung verschaffen:

- ▶ **mehr Teilzeitoptionen** – auch bei Schichtarbeit,
- ▶ **langfristig angelegte Arbeitszeitkontensysteme**, auf denen Überstunden für Familien-, Pflege- oder Weiterbildungszeiten angespart werden,
- ▶ **Sabbaticals und angepasste Schichtlagen** – eine Verteilung der Erwerbsarbeit über den Lebenslauf, die Raum für längere Auszeiten lässt, und individuell justierte Schichtmodelle. Beispielsweise nur Frühschicht, damit Zeit für die Abendschule bleibt.

Insgesamt sei bei den Vorreiterbetrieben kein „One Best Way“ zu erkennen, so die WZB-Forscher. In der Praxis würden die genannten Ansätze unterschiedlich kombiniert. ◀

■ \* Quelle: Philip Wotschack, Franziska Scheier, Philipp Schulte-Braucks, Heike Solga: Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 10/2011  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## ARBEITSZEIT

# Schaffen ohne Grenzen

**Der Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft ist ungebrochen: Mehr als jeder zweite abhängig Beschäftigte in Deutschland arbeitet nachts, am Wochenende oder in Wechselschichten, zeigen aktuelle Daten für das Jahr 2010.**

Arbeitsmarktforscher Hartmut Seifert\* beobachtet die Ausweitung atypischer Arbeitszeiten seit Jahren. Er wertet hierzu Erhebungen des Statistischen Bundesamtes aus. 1991 lag die Zahl der betroffenen Beschäftigten erst bei knapp zwei Fünfteln.

Am stärksten zugenommen hat die Arbeit am Samstag. 43,5 Prozent der Arbeitnehmer müssen heute auch dann zur Arbeit. Vor 20 Jahren war es noch nicht mal ein Drittel. Rund ein Viertel muss inzwischen am Sonntag ebenfalls ran. Anfang der 1990er-Jahre waren es nur gut 17 Prozent. Immerhin knapp 15 Prozent aller Beschäftigten müssen dann arbeiten gehen, wenn andere schlafen. Schichtarbeit betrifft gut 17 Prozent aller Arbeitnehmer.

„Vermehrte Nacht- und Wochenendarbeit sichern die durchgängige Versorgung einer alternden Gesellschaft mit Gesundheits- und Pflegediensten“,

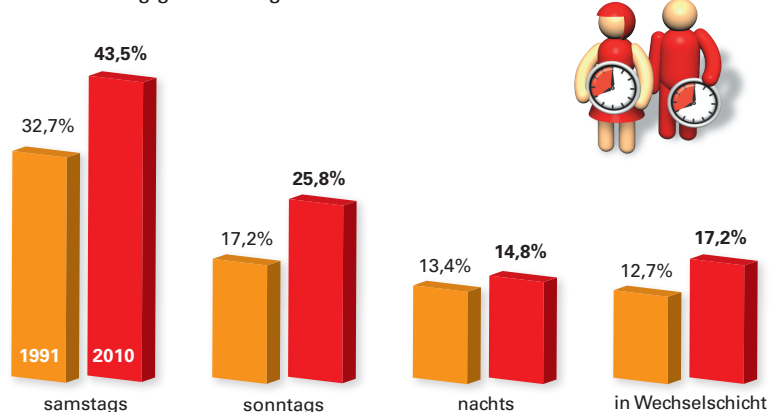
merkt Seifert dazu an. Sie ermöglichen auch, zu später Stunde oder am Wochenende noch Einkäufe zu erledigen und gewährleisteten Sicherheit im öffentlichen Raum.

Diese Vorzüge haben jedoch einen hohen Preis: „Vermehrte Schicht- und Nachtarbeit steigern für immer mehr Beschäftigte das Risiko, wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen vorzeitig das Erwerbsleben beenden zu müssen“, so der Arbeitsmarktforscher. Ruhelose Wirtschaftsaktivitäten beeinträchtigen auch das familiäre und soziale Leben, denn gemeinsame Phasen der Ruhe würden immer seltener. Die Folgen seien erst langfristig absehbar. ◀

■ \* Hartmut Seifert war bis 2009 Leiter des WSI  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Normale Zeiten immer seltener

Von den abhängig Beschäftigten arbeiteten...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Seifert 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011