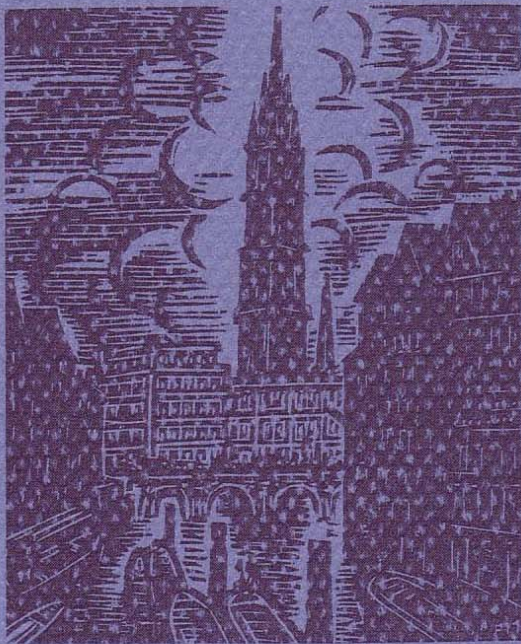


HAMBURGER HEFTE der ERWACHSENENBILDUNG



Sabine Schmidt-Lauff / Peter Faulstich
„WEITERBILDUNG DURCH DAS
ARBEITSZEITVERKÜRZUNGS-PROGRAMM“
UNIVERSITÄT HAMBURG

III/2001

Impressum: Lehrstuhl für Erwachsenenbildung

Universität Hamburg

2001

Titelbild: Masereel, Frans (1966): Das Gesicht Hamburgs. 80
Holzschnitte. Bertelsmann Lesering, Lizenzausgabe

Der Projektverbund „Lernzeiten“ der Hochschulen Bremen, Duisburg, Erfurt und Hamburg, sowie des WSI in Düsseldorf wird gefördert vom „Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr“ (Nordrhein-Westfalen), von der Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen“ (Berlin) und der „Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport“ (Freie Hansestadt Bremen) und von der „Max-Traeger-Stiftung“ (Frankfurt).

Der Projektverbund bearbeitet verschiedene Teilprojekte. Er knüpft an der derzeitigen Erscheinung flexibilisierter Kombinationen und Übergänge zwischen *Arbeitszeit*, *Freizeit* und *Lernzeit* an. Die bisherige scharfe Trennung zwischen diesen Zeitformen löst sich immer stärker auf, so daß die klassische Divergenz zwischen Arbeitsorganisation und Lernorganisation nicht mehr aufrecht erhalten werden kann. Das hat Auswirkungen auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene. Dabei müssen sowohl die Möglichkeiten als auch die Grenzen einer flexibilisierten Zeitgestaltung – auch für den einzelnen Menschen – mitgedacht werden.

Der Projektverbund „Lernzeiten“ greift Weiterbildungsansätze auf, um neue *Erwerbs-Lernzeit-Modelle* zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Darin werden die Flexibilisierung von Lernwegen, die Modularisierung von Curricula und Organisationen und die Verwertbarkeit von Abschlüssen, Zertifikaten u. a. umgesetzt.

In diesem Rahmen dokumentiert die vorliegende Studie Erfahrungen eines schon länger laufenden Modells und zeigt auch seine Probleme auf.

Peter Faulstich

Inhalt

INHALT	2
AUSGANGSSITUATION	4
ZUSAMMENFASSUNG WICHTIGSTER ERGEBNISSE	7
1. UNTERSUCHUNGSKONZEPTION	10
1.1 METHODE DER DATENERHEBUNG	11
1.2 STICHPROBENAUSWAHL.....	12
1.3 RÜCKLAUFQUOTE	15
1.4 STRUKTUR DES RÜCKLAUFS	16
1.4.1 <i>Sozio-demographischer Aspekt: Altersstruktur der befragten Gruppe</i>	16
1.4.2 <i>Beschäftigungsaspekt: Tarifsituation innerhalb der befragten Gruppe</i>	17
1.4.3 <i>Arbeitsbereichsaspekt: Abteilungsstruktur in der befragten Gruppe</i>	18
2. ERGEBNISSE ZUR WEITERBILDUNGSTEILNAHME	20
2.1 TEILNAHMEQUOTE AN WEITERBILDUNG.....	21
2.2 DAUER DER WEITERBILDUNG	22
2.3 STRUKTUREN DER WEITERBILDUNGSTEILNAHME	23
2.3.1 <i>Sozio-demographischer Aspekt: Alter und Weiterbildungsteilnahme</i>	24
2.3.2 <i>Beschäftigungsaspekt: Tarifsituation und Weiterbildungsteilnahme</i>	25
2.3.3 <i>Arbeitsbereichsaspekt: Abteilungsstruktur und Weiterbildungsteilnahme</i>	26
3. KURZER EXKURS: BEREITSCHAFT ZUM TIME-SHARING	29
3.1 TIME-SHARING IN ABHÄNGIGKEIT ZUM ALTER	30
3.2 TIME-SHARING IN ABHÄNGIGKEIT ZUM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS.....	31
3.3 TIME-SHARING IN ABHÄNGIGKEIT ZUM ARBEITSBEREICH	32
4. ERGEBNISSE ZUR AZV-WEITERBILDUNG	35
4.1 TEILNAHMEQUOTE BEI AZV-WEITERBILDUNG.....	35
4.2 DAUER VON AZV-WEITERBILDUNG	36
4.3 STRUKTUR DER AZV-WEITERBILDUNGSTEILNAHME.....	38
4.3.1 <i>Sozio-demographischer Aspekt: Alter und AZV-Weiterbildung</i>	38
4.3.2 <i>Beschäftigungsaspekt: Tarifsituation und AZV-Weiterbildung</i>	39

4.3.3 Arbeitsbereichsaspekt: <i>Abteilungsstruktur und AZV-Weiterbildung</i>	41
4.3.4 Thematischer Aspekt: <i>Veranstaltungsstruktur</i>	43
4.3.4.1 AZV-Themen und Alter	46
4.3.4.2 AZV-Themen und Beschäftigungsverhältnis	47
4.3.4.3 AZV-Themen und Arbeitsbereiche	48
5. HINDERLICHE UND FÖRDERLICHE FAKTOREN DER AZV-TEILNAHME	
AUS SICHT DER BEFRAGTEN	51
5.1 GRÜNDE FÜR EINE NICHT-TEILNAHME AN AZV-WEITERBILDUNG.....	51
5.2 UNTERSTÜTZUNGEN FÜR EINE TEILNAHME AN AZV-WEITERBILDUNG	55
5.3 INDIVIDUELLE ERGÄNZUNGEN DER BEFRAGTEN ZUR (NICHT-)TEILNAHME	59
5.3.1 <i>Unternehmensspezifische und arbeitsorganisatorische Aspekte</i>	59
5.3.2 <i>AZV-spezifische Aspekte</i>	61
5.3.3 <i>Persönliche Aspekte</i>	63
6. ZUSAMMENFASSUNG, KONSEQUENZEN UND EMPFEHLUNGEN	65
LITERATUR	70
ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS	71
ANHANG	72

Ausgangssituation

Der 1988 abgeschlossene Tarifvertrag zwischen einem großen Mineralölkonzern und der IG Chemie-Papier-Keramik fiel in eine Zeit, in der Regelungsanlässe für Bildung sich in erster Linie um Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung drehten. Demgegenüber stellt der Tarifvertrag erstmals eine Kombination aus betrieblicher Weiterbildung und Freizeit her, die aus tariflich anstehenden Arbeitszeitverkürzungen, aus Zusatzfreischichten, abzufeiern den Überstunden oder Gleizeit stammt. Die Trennung zwischen Erwerbszeit auf der einen Seite und Lernzeit auf der anderen Seite wird aufgebrochen, wodurch sich Perspektiven eines lebensbegleitenden Lernens im Wechsel zwischen Arbeiten und Lernen eröffnen.

Galt diese Vereinbarung bisher als teilweiser Erfolg für ein konkretes Erwerbszeit-Lernzeit-Konzept, zeigen die Nutzungs- und Teilnahmezahlen der durch die Arbeitszeitverkürzung gewonnenen Lernzeiten (AZV-Maßnahmen) nun rückläufige Tendenzen. Dies stellt die Verantwortlichen vor die Frage nach den Ursachen dieser Entwicklung und gibt Anlaß zu Überlegungen für neue Strategien in der Weiterbildung. Die im Folgenden dargestellte Untersuchung will mit den erstmalig erhobenen Daten dazu beitragen, Teilnahmeprobleme und -barrieren bei den Beschäftigten zu untersuchen.

Die Vereinbarungen „zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter“ bei dem Mineralölkonzern beziehen sich auf die „fortlaufende technologische und organisatorische Entwicklung“, die zu sich ständig verändernden Arbeitsinhalten und -abläufen führt. Das macht es „mehr denn je erforderlich, daß sich die Mitarbeiter rechtzeitig auf die neuen Anforderungen einstellen und vorbereiten“. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu in einem speziellen Programm Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, „die – ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich zu sein – der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen und damit ihre zukünftigen Einsatzmöglichkeiten erhöhen“¹. Dabei trägt das Unternehmen die Kosten. Die Veranstaltungen finden während der Arbeitszeit statt, wobei dafür Freizeiten aus der Arbeitszeitverkürzung oder infolge anderer

¹ Die Textstellen kennzeichnen Auszüge aus dem „Anhang zum Entgelttarifvertrag“ – Anlage 3 vom 4. August 1994.

(Frei-)Zeitansparungen in Anspruch genommen werden können. Thematik und Dauer der Kurse werden von der Trainingsabteilung initiiert und mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Nimmt man alle bestehenden AZV-Kurse (AZV-Programm und Sprachkurse), die jährlich bei dem Mineralölkonzern angeboten werden, so sind die Anmeldungen von insgesamt 6.575 Manntagen (1998) auf 3.343 Manntage (2000) zurückgegangen². Das macht einen Rückgang auf 40,2% aus! Selbst die Verpflichtung zum, im Rahmen von Pensionierungen stattfindenden, Kurs „Arbeit-Freizeit-Ruhestand“ ändert an dieser Entwicklung nichts – im Gegenteil, er mildert die rückläufigen Zahlen eher ab.

Gleichzeitig ist im selben Zeitraum die Quote kurzfristiger Rücktritte bzw. Stornierungen angestiegen. Die nachträglich stornierten Weiterbildungsmaßnahmen haben sich von ca. 10% im letzten Jahr auf bereits fast 33% Stornos im ersten Halbjahr des Jahres 2000 erhöht³. Dabei ist festzustellen, daß v.a. Labor und Raffinerien die von diesen Entwicklungen betroffenen Bereiche sind. Hintergründe für die sehr unterschiedlichen Fluktuationstendenzen in den Bereichen sind bislang nicht erfaßt worden und wurden durch die vorliegende Studie erstmals erhoben.

Seit dem 1.1.2000 haben sich das Verrechnungs⁴- und Anmeldeverfahren bzgl. der spezifischen AZV-Maßnahmen grundlegend geändert. Gleichzeitig tritt ein deutlicher Rückgang der Teilnehmerzahlen und Buchungen auf. Um Hintergründe und Zusammenhänge zu eruieren ist es nötig Programmstrukturen, Regelungen, Anspruchsverfahren, unternehmenskulturelle und beschäftigten-spezifische Hintergründe zusammenzubringen. In der vorliegenden Expertise werden vielfältige Hinweise seitens der Beschäftigten erfaßt, Tendenzen systematisiert und mit konkreten Anregungen und Gestaltungsoptionen verbunden. Dabei geht es zunächst darum eine Übersicht über gewonnene Zahlen und Daten zu schaffen, um

² Da der SAP-Report der Personal- und Bildungsabteilung für die Jahre 1998 und 2000 verschiedene Reporting-Kriterien aufweist, wurden alle in der Freizeit stattfindenden Kurse (AZV-Programm und Sprachen) mit einberechnet. Legt man nur die reinen AZV-Kurse (ohne die verschiedenen Sprachtrainings) zugrunde, kommt man auf 1.183 Manntage (1998) gegenüber 566 Manntage (2000), was eine Reduktion von 52,2% ausmacht.

³ Diese Daten stammen aus der letzten Detailpräsentation von Personal- und Bildungsabteilung auf der Gesamtbetriebsratsversammlung am 26. Mai 2000.

⁴ Jede Maßnahme wird „verursachergerecht“ belastet.

zu einer differenzierten Expertise über den AZV-Bildungsbereich zu gelangen. Dazu werden

- Rahmenbedingungen,
- unternehmensspezifische Verteilungen,
- zielgruppenspezifische Besonderheiten,
- individuelle und persönliche Hintergründe

betrachtet, die für die Bedeutung der Inanspruchnahme und einer Bewertung des AZV-Modells wichtig sind. Damit liegt in dieser Expertise eine erste, systematische Analyse eines Erwerbszeit-Lernzeit-Konzepts vor, das bei dem Mineralölkonzern seit 1988 existiert und derzeit von gravierenden Veränderungen betroffen ist.

Zusammenfassung wichtigster Ergebnisse

Ergebnisse zur **Weiterbildung generell**:

- Die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt liegt bei den befragten Beschäftigten bei 69%. Die Dauer der Teilnahme an Weiterbildung weist bei den Antwortenden im Durchschnitt 3,7 Tage auf. Mit beiden Ergebnissen liegt der Mineralölkonzern über dem bundesweiten Durchschnitt aus Studien zur Weiterbildungsteilnahme und -dauer.
- Die mittlere Altersgruppe der 35-49jährigen ist dominierende Teilnahmegruppe innerhalb der Weiterbildung; die Jüngeren (unter 34 Jahre) machen ein Drittel der Teilnahmefälle aus, aber nur jeder Fünfte der älteren Belegschaft (über 49 Jahre) nimmt an Weiterbildung teil. Dies entspricht wiederum bundesweiten Daten über die unterschiedliche Weiterbildungsteilnahme in Abhängigkeit zum Alter.
- Statt der zwei Drittel tariflich zu ein Drittel außertariflichen Beschäftigungsstruktur innerhalb der Gesamtbelegschaft, folgt die Teilnahme an Weiterbildung einer veränderten Verteilung. So tritt eine leichte Verschiebung zugunsten der außertariflich Beschäftigten auf, was in der Tendenz ebenfalls bundesweiten Bildungszahlen entspricht.
- Die Teilnahme an Weiterbildung verhält sich proportional zur Größe der verschiedenen Arbeitsbereiche. Kleine Abteilungen weisen weniger, größere Abteilungen mehr Teilnahmefälle an Weiterbildung auf.

Ergebnisse zur **AZV-spezifischen Weiterbildung**:

- Von den 242 Befragten nahmen im letzten Jahr knapp 20% an AZV-Maßnahmen teil. Nimmt man die Angaben der Teilnahmen in den davor liegenden Jahren hinzu, so stellt man fest, daß bereits ein Drittel aller Befragten das AZV-Programm für sich schon mindestens einmal in Anspruch genommen haben.
- Personen, die das AZV-Programm im letzten Jahr tatsächlich genutzt haben, nehmen im Durchschnitt 4,4 Tage lang an einem solchen Training teil. Dabei

besucht ein „AZV-Nutzer“ im Jahr etwa zwei verschiedene Themen aus dem Programm.

- Die mittlere Altersgruppe (35-49 Jahre) dominiert wieder die Teilnahmequote, aber im Gegensatz zur generellen Weiterbildung und bundesweiten Tendenzen nutzen ältere Befragte (älter als 49 Jahre) ein Training aus dem AZV-Programm deutlich häufiger, als jüngere Beschäftigte (unter 34 Jahre). Das AZV-Konzept scheint somit als wichtiger Ausgleich bei ungleich verteilten, altersbedingten Zugangsmöglichkeiten für Weiterbildung zu fungieren.
- Die Teilnahmequote bei tariflich und außertariflich Beschäftigten zeigt exakt die gleiche Verteilung wie bei der generellen Weiterbildung. Immer noch nimmt die größere Gruppe der tariflich Beschäftigten häufiger an AZV-Trainings teil; insgesamt verringert sich jedoch ihr prozentualer Anteil. Diese Tendenz im außertariflichen Beschäftigungsverhältnis kann derzeit, v.a. durch den Vergleich mit vorherigen Jahren, als wachsend beschrieben werden. Damit erweist sich das Beschäftigungsverhältnis als zunehmend ausschlaggebendes Kriterium bei Zugangsmöglichkeiten zur AZV-Bildung.
- Die Arbeitsbereiche nehmen im Großen und Ganzen proportional zu ihrer Größe an AZV-Weiterbildung teil. Besonders für die kleinen Bereiche (IT und Finance) und die großen Bereiche (RGF und RHR) wird die geringe bzw. starke Teilnahme durch effektive, konzern-interne Daten gestützt. Die Zugehörigkeit zu einem spezifischen Arbeitsbereich ist damit das am wenigsten ausschlaggebende Kriterium einer Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme.
- Hohe Arbeitsdichte und Arbeitsüberlastung sind die häufigsten Gründe für eine Nicht-Teilnahme an AZV-Weiterbildung. Dies betrifft alle Altersgruppen, alle Arbeitsbereiche und sowohl tariflich als auch außertariflich Beschäftigte gleichermaßen. Entsprechend wird die Entlastung in der täglichen Arbeit als besonders hilfreich für eine mögliche Teilnahme gesehen.
- Die mangelnde unmittelbare Verwertbarkeit von AZV-Trainings für den Arbeitsplatz ist der zweitwichtigste Grund einer Nicht-Teilnahme im letzten Jahr. Dies ist jedoch weniger Resultat einer allgemein geringen Motivation zur Auseinandersetzung mit persönlichkeitsorientierten Inhalten (s. hohe Bereitschaft zum Einbringen eigener Zeiten für Weiterbildung i.S. von Time-Sharing), als

vielmehr Ergebnis der geringen Unterstützung und Anerkennung persönlichkeitsorientierter Themen z.B. durch Vorgesetzte.

- Unkenntnis über die Möglichkeit, durch das AZV-Modell Überstunden für Weiterbildung einsetzen zu können und der Wunsch nach breiteren Informationen über die Inhalte des AZV-Programms bestimmen ebenfalls das Teilnahmeverhalten.
- Tarifrrechtliche Ansprüche zur Weiterbildung sind für eine aktive und umfassende Weiterbildungsbeteiligung allein nicht ausreichend. Die offenen Problemfelder zeigen Aspekte auf, die zu der Diskrepanz zwischen Bildungsmöglichkeit und tatsächlicher -umsetzung führen:
 - hohe Arbeitsdichte,
 - Dominanz funktionsorientierter Bildungsthemen,
 - Rolle der Vorgesetzten,
 - alters- und beschäftigtenspezifische Lernpräferenzen,
 - Information und Kenntnis des AZV-Modells,
 - Attraktivität des AZV-Programms,
 - Kostenbelastung der Arbeitsbereiche.

1. Untersuchungskonzeption

Die empirische Erhebung zum Thema „Weiterbildung durch das Arbeitszeitverkürzungs-Programm (AZV)“ wurde von Dezember 2000 bis Januar 2001 im Auftrag des Mineralölkonzerns in Kooperation mit der Universität Hamburg, Lehrstuhl für Erwachsenenbildung, und der Humboldt-Universität zu Berlin, Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung, durchgeführt.

Bei der Untersuchung handelt es sich um eine Befragung von Beschäftigten des Mineralölkonzerns. Als eines der größten Unternehmen der Branche „Mineralöl und Energie“ ist es dem Wirtschaftsbereich „Energie“ zuzurechnen⁵. Aufgrund seiner Größe besitzt es sowohl eine eigenständige Personal- als auch Bildungsabteilung. Weiterbildungsregelungen besitzt das Unternehmen aufgrund des „Tarifvertrags IG Bergbau, Chemie, Energie“ und der zusätzlichen Regelung im Rahmen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit (AZV) im Anhang zum Entgelttarifvertrag (siehe Auszüge im Kapitel zur „Ausgangslage“).

Aus bisherigen personalstatistischen Daten und eher individuellen Erfahrungen und Rückmeldungen konnten verschiedene Ebenen und Felder ausgemacht werden, die für das veränderte Teilnahmeverhalten untersucht werden sollten. Dazu gehören arbeitszeitspezifische Schwierigkeiten der verschiedenen Arbeitsbereiche, zunehmende Arbeitsdichte und Überlastung, seit kurzem die finanzielle Belastung der Kostenstellen, Intransparenz über das AZV-Modell und -Programm. Handlungsleitende Fragestellungen für die Befragung umfassen strukturelle, organisatorische, zeitliche, inhaltliche und individuelle Komponenten, die für die Inanspruchnahme und Bewertung des AZV-Modells von Bedeutung sind:

1. Welche Rahmenbedingungen sind für den Rückgang von Teilnehmerstunden bei AZV-Maßnahmen verantwortlich?
2. Welche Faktoren stecken hinter den unterschiedlichen Fluktuationstendenzen in den verschiedenen Arbeitsbereichen, Beschäftigten- und Altersgruppen?

⁵ Die Zuordnung des befragten Unternehmens zu diesem Wirtschaftsbereich eröffnet die Möglichkeit Vergleichsdaten anderer Erhebungen (z.B. Berichtssystem Weiterbildung (BSW VII, 2000); IAB-Betriebspanel 2000; Ahlne/Dobischat 2001) heranzuziehen.

3. Wie steht es mit der allgemeinen Bereitschaft zum Time-Sharing für die Weiterbildung innerhalb der Belegschaft?
4. Welche unternehmenskulturellen Aspekte unterstützen bzw. hemmen die Teilnahme am AZV-Programm?
5. Wie angesprochen fühlen sich die unterschiedlichen Zielgruppen (tariflich und außertariflich Beschäftigte aller Altersgruppen und Arbeitsbereiche) durch Programm, Inhalte, Dauer und Zielsetzung von AZV-Maßnahmen?
6. Ist ein verändertes Lernverständnis im Sinne des Konzepts lebensbegleitenden Lernens aufgrund des AZV-Modells bei dem Mineralölkonzern erkennbar?
7. Ist die Informationspolitik und das Bildungsmarketing für das AZV-Modell und Angebot ausreichend?

1.1 Methode der Datenerhebung

Die Erhebung der Daten bezieht sich auf das gesamte Jahr 2000. Grundlage der Erhebung war ein teil-standardisierter Fragebogen. Der Fragebogen ermöglichte in erster Linie eine quantitative Erfassung der Entwicklungen, gab jedoch auch für eine qualitative Empirie durch drei offene Fragen Raum für individuelle Ergänzungen durch die Befragten selbst. Es wurde sichergestellt, daß die Befragten alle Altersstufen, alle Arbeitsbereiche des Unternehmens und sowohl tarifliche, wie außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse abdecken.

Der Hauptuntersuchung ging ein Pretest mit ausgewählten Beschäftigten voraus. Aufgrund dieser Vorabhebung konnte der Entwurf des Fragebogens in der betrieblichen Praxis getestet und noch einmal geringfügig überarbeitet werden.

Die technische Aufbereitung des Fragebogens, die Zugänglichkeit über das Intranet des Mineralölkonzerns, die postalische Versendung der Bögen und die Erfassung aller Rückläufe erfolgte durch die Trainingsabteilung des Konzerns. Die Erhebung erfolgte in zwei Phasen, um jahreswechselbedingte Einschränkungen der Beschäftigtenbeteiligung zu kompensieren. Nach einem ersten Durchlauf Mitte Dezember 2000 gab es einen nochmaligen Versand im Januar 2001, um die Rücklaufquote zu erhöhen.

Insgesamt konnten mit der Beschäftigtenbefragung erstmalig umfangreiche Fakten zum Bestand, der Inanspruchnahme und Hintergründe des Teilnahmeverhaltens am AZV-Programm erfaßt werden.

1.2 Stichprobenauswahl

Der Stichprobenauswahl lag eine beschäftigtenproportionale Schichtung über tarifliche, außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse und alle Unternehmensbereiche zugrunde. Insgesamt verzeichnete der Mineralölkonzern zur Zeit der Befragung 2 366 Beschäftigte⁶. Die Arbeitsbereiche im Unternehmen wurden folgendermaßen unterteilt:

- RHR (Raffinerie Harburg)
- Supply & Distribution (inklusive Tankläger)
- Commercial
- Finance
- RGF (Raffinerie Godorf)
- Retail (Tankstellengeschäft)
- IT
- WGR (Werk Grasbrook)
- OGMP (Oil Global Marketing PAE, ehemals: PAE-Labor)
- Sonstige

Die Größe der erfaßten Arbeitsbereiche reicht vom kleinsten mit 83 Beschäftigten (IT-Bereich) bis hin zum größten mit knapp 550 Beschäftigten (RGF). Deshalb liegt eine beschäftigtenproportionale Schichtung nach tariflichen/außertariflichen Beschäftigungsverhältnissen und nach den oben unterschiedenen Arbeitsbereichen zugrunde. Dies ermöglicht, nach dem Prinzip der optimalen Schichtung über alle Schichtungszellen hinweg, den Auswahlatz entsprechend der unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen in den Arbeitsbereichen so zu variieren, daß sowohl für die wenigen kleinen und großen Arbeitsbereiche, als auch die große Anzahl mittlerer Arbeitsbereichsgrößen, dieselbe Wahrscheinlichkeit besteht, in der Stichprobe

⁶ 2 366 ist die Anzahl „Köpfe“ der Belegschaft des Mineralölkonzerns ohne Töchter und beziffert den Stand zum Zeitpunkt des Startpunkts der Untersuchung im Dezember 2000 (= Stammdaten Ende November 2000).

gleichberechtigt erfaßt zu werden⁷ (s. Tabelle 2). Entsprechend wurde mit der Verteilung tariflich und außertariflich Beschäftigter verfahren (s. Tabellen 1 und 2).

Mit der Stichprobenschichtung und der prozentualen Gewichtung verschickter Fragebögen sollte gewährleistet werden, daß die absolute Zahl der befragten Beschäftigten in der Stichprobe über die verschiedenen Größen der Arbeitsbereiche und Beschäftigungsverhältnis hinweg, proportional zu ihrer tatsächlichen Struktur innerhalb des gesamten Unternehmens gehalten werden. Durch diese Form der Stichprobenziehung lassen sich valide Aussagen bzgl. aller Arbeitsbereiche machen (vgl. auch Kapitel 1.4 zur Struktur des Rücklaufs):

⁷ Vgl. dazu Bellmann (1997).

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnis nach Abteilungsbereichen (Mineralölkonzern gesamt)

Abteilungen	Commer- cial	Finance	IT	OGMP	Retail	RGF	RHR	Supply & Distribution	WGR	sonstige	Gesamt
AT*	167	65	62	36	197	84	80	52	28	90	861
T*	76	62	21	91	54	464	384	105	182	66	1505
Gesamtergebnis	243	127	83	127	251	548	464	157	210	156	2366

Tabelle 2: Struktur der Stichprobenauswahl

Arbeitsbereiche	Commer- cial	Finance	IT	OGMP	Retail	RGF	RHR	Supply & Distribution	WGR	sonstige	Gesamt
Beschäftigtenzahl (Arbeitsbereiche)	243	127	83	127	251	548	464	157	210	156	2366
prozentualer An- teil (Mineralölkon- zern gesamt)	10%	5%	3%	5%	11%	23%	20%	7%	9%	7%	100%
ausgewählte Stichprobe	62	32	21	32	64	139	118	40	53	40	606
AT* (in Stichpro- be)	20	11	7	11	22	46	39	13	18	14	201
T* (in Stichprobe)	42	21	14	21	42	93	84	27	35	26	405
Gesamt	62	32	21	32	64	139	123	40	53	40	606

* AT steht für außertariflich Beschäftigten und T für tariflich Beschäftigte.

1.3 Rücklaufquote

Die Basis der Erhebung bildete eine Bruttostichprobe von 606 versendeten Fragebögen. Damit wurden etwa 25% aller Beschäftigten berücksichtigt (siehe Tabelle 3). Von den verschickten Fragebögen kamen insgesamt 245 Bögen zurück. Aufgrund teilweise fehlender Angaben auf drei der Fragebögen mußten diese aus dem Rücklauf genommen werden. Nach Bereinigung des Datensatzes konnten 242 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Damit ergibt sich ein noch sehr hoher, verwertbarer Rücklauf von knapp 40% (39,9%). Auf die gesamte Belegschaft des Mineralölkonzerns hochgerechnet, sind damit 10,2% aller Beschäftigten erfaßt⁸.

Tabelle 3: Rücklaufquote

		prozentuale Verteilung (bezogen auf die gesamte Belegschaft)	
Beschäftigte: 2366			
verschickte Fragebögen	606		25,6%
Rücklauf verwertbarer Fragebögen	242		39,9%
Rücklaufquote	39,9%		10,2%

Aufgrund der beschäftigtenproportionalen Schichtung der Befragung lassen sich aus den Ergebnissen jener Beschäftigten, die sich an der Befragung beteiligt haben, Rückschlüsse auf die Gesamtheit aller Beschäftigten des Mineralölkonzerns ziehen. Die Möglichkeiten der Dateninterpretation soll dadurch erweitert werden, daß sie immer wieder in Relation zu – soweit vorhanden – effektiven, konzern-internen Daten⁹ gesetzt werden. Dadurch und durch die extrem hohe Rücklaufquote von fast 40% kann an dieser Stelle bereits vorsichtig von einer relativ repräsentativen Erhebung ausgegangen werden. Inwieweit diese Aussage tatsächlich

⁸ Dieses sehr gute Rücklaufergebnis kann einerseits Hinweis auf das interne Interesse sein, andererseits auf die Unterstützung durch Trainingsabteilung und Betriebsrat zurückgeführt werden.

⁹ Diese sind durch die Trainingsabteilung mit Hilfe des SAP-Reporting-Systems zur Verfügung gestellt worden.

zutrifft, soll durch eine differenziertere Auswertung über die Struktur der Stichprobengröße im folgenden noch genauer untersucht werden.

1.4 Struktur des Rücklaufs

Bei der differenzierteren Auswertung der zugrundeliegenden Struktur des Rücklaufs wurden folgende drei Faktoren¹⁰ berücksichtigt:

- Alter (sozio-demographischer Aspekt),
- Tarifsituation (Beschäftigungsaspekt),
- Abteilungsstruktur (Arbeitsbereichsaspekt).

Durch den Vergleich der Struktur der befragten Beschäftigtengruppe und konzernweiten Daten über die Gesamtbelegschaft, soll deutlich gemacht werden, wo die untersuchte Gruppe eine repräsentative Abbildung der Belegschaft darstellt. Anhand der drei ausgewählten Faktoren wird dabei gleichzeitig eine erste Übersicht über die Befragten gegeben, die für die weitere Auswertung bzgl. des generellen und AZV-spezifischen Bildungsverhaltens von Bedeutung ist.

1.4.1 Sozio-demographischer Aspekt: Altersstruktur der befragten Gruppe

Tabelle 4: Alter der Befragtengruppe

	Häufigkeit	Gültige Prozent
Gültig jünger als 34	73	30,9
35-49 Jahre	116	49,2
älter als 49	47	19,9
Fehlend	6	
Gesamt	242	100,0

Knapp die Hälfte der Befragten (49,2%) liegt in der mittleren Altersgruppe und ist zwischen 35 und 49 Jahren alt. Die Gruppe der jüngeren Beschäftigten nimmt et-

¹⁰ Die Festlegung der Faktoren orientiert sich an der repräsentativen Personenbefragung des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Dort werden in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) seit 1979 durch Infratest Sozialforschung München Daten für das "Berichtssystem Weiterbildung" erhoben (vgl. hier BSW VII, 2000).

wa ein Drittel (30,9%) der Befragten ein. Personen älter als 49 Jahre sind mit 19,9% vertreten¹¹.

Betrachtet man die Altersstruktur der gesamten Belegschaft des Mineralölkonzerns¹², so läßt sich eine reziproke Verteilung der Altersstruktur der befragten Gruppe zur Altersstruktur der gesamten Belegschaft ausmachen. Zahlenmäßig dominiert in beiden Datensätzen die mittlere Altersgruppe die Belegschaftsstruktur. Die Altersgruppe der unter 34jährigen macht in der Gesamtbelegschaft etwa ein Drittel aus, was sich in der befragten Gruppe ebenfalls zeigt. Sowohl innerhalb der Gesamtbelegschaft als auch hier ist jeder Vierte älter als 49 Jahre.

Aufgrund des anteilmäßigen Vergleichs ist davon auszugehen, daß es sich bei der Stichprobenauswahl bzw. dem tatsächlichen Rücklauf um ein relativ genaues Abbild der Altersstruktur der Gesamtbelegschaft innerhalb des Mineralölkonzerns handelt. Damit ist für die weiteren Auswertungen des Bildungsverhaltens in Zusammenhang mit dem Alter eine hohe Repräsentativität zu erwarten, die Rückschlüsse auf die Gesamtbelegschaft erlaubt.

1.4.2 Beschäftigungsaspekt: Tarifsituation innerhalb der befragten Gruppe

Innerhalb der Befragtengruppe sind etwa zwei Drittel tariflich beschäftigt (61,2%). Etwas über ein Drittel sind außertarifliche ArbeitnehmerInnen (38,8%):

Tabelle 5: Tarifsituation der Befragtengruppe

	Häufigkeit	Prozent
Gültig tariflich Beschäftigte	148	61,2
außertariflich Beschäftigte	94	38,8
Gesamt	242	100,0

Für die gesamtunternehmensspezifische Verteilung bei dem Mineralölkonzern zwischen tariflich und außertariflich Beschäftigten ist von 64% (tariflich) gegenüber

¹¹ Sechs Personen haben keine Angabe zu ihrem Alter gemacht und fallen deshalb aus der Auswertung zur Altersstruktur raus. Durch die Abweichung um 2,5% ist dennoch von keiner signifikant großen Veränderung auszugehen.

¹² Die konzern-internen Belegschaftsdaten zur Altersstruktur beziehen sich auf den Stand 12-1999 (Quelle: Mineralölkonzern).

36% (außertariflich) auszugehen (s. Tabelle 1). Die prozentuale Verteilung der erhobenen Stichprobengröße weicht damit nur marginal von der Verteilung innerhalb der Gesamtbelegschaft ab. Dies kann als weiterer Hinweis auf die hohe Repräsentativität der Befragtengruppe gewertet werden.

1.4.3 Arbeitsbereichsaspekt: Abteilungsstruktur in der befragten Gruppe

Etwa jeder vierte Befragte stammt aus dem Raffineriebereich (RHR und RGF), mit jeweils etwa 20% machen sie den größten Teil der Befragten aus. Danach folgen das Werk (WGR) mit 12,4% und die Abteilung Commercial mit 10,7%. Den kleinsten Teil der Befragtengruppe machen die Bereiche OGMP (5%), Finance (4,1%) und IT (2,5%) aus. Im mittleren Feld bewegen sich mit jeweils 8,3% die Arbeitsbereiche Supply & Distribution und Retail.

Tabelle 6: Befragtengruppe und Abteilungsstruktur

	Häufigkeit	Prozent
Gültig Commercial	26	10,7
Finance	10	4,1
IT	6	2,5
OGMP	12	5,0
Retail	20	8,3
RGF	48	19,8
RHR	51	21,1
Supply & Distribution	20	8,3
WGR	30	12,4
Sonstige	19	7,9
Gesamt	242	100,0

Da alle Befragten ihren Arbeitsbereich angegeben haben, läßt sich ein spiegelbildlicher Vergleich zur Abteilungsstruktur im gesamten Unternehmen (s. Tabelle 2) durchführen. Danach sind die fünf Bereiche Commercial, Finance, IT, OGMP und Sonstige mit jeweils weniger als 1%ige Abweichung durch die Rücklaufquote erfaßt worden! Die Bereiche RHR und Supply & Distribution weisen eine Abweichung von 1,2% bzw. 1,3% auf. Die Abteilungen Retail (2,7% Abweichung), RGF

(3,2% Abweichung) und WGR (3,4% Abweichung) weichen um zwei und mehr Prozentpunkte ab.

Damit erfaßt die Befragtengruppe bei insgesamt zehn befragten Arbeitsbereichen die Abteilungsstruktur sehr genau. Die Abweichung durch die drei Arbeitsbereiche (Retail, RGF, WGR) bleibt in einem so geringen Rahmen, daß eine Vergleichbarkeit der Stichprobengröße mit der gesamten Unternehmensstruktur dennoch gegeben ist und valide bleibt.

2. Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich zunächst auf die Teilnahme und Dauer betrieblicher Weiterbildung im Mineralölkonzern insgesamt, d.h. es sind sowohl die betrieblich veranlaßten Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. „Business“, SAP und EDV-Kurse), als auch die beschäftigteninitiierten AZV-Maßnahmen berücksichtigt. Die begriffliche Unterscheidung in die zwei Anrechnungstypen:

- betrieblich-veranlaßte Weiterbildungsmaßnahmen und
- beschäftigten-initiierte Weiterbildungsmaßnahmen

wird hier deshalb getroffen, weil sich so die verschiedenen Bildungsmaßnahmen bzw. ihre Themen im Spektrum der Interessenkonstellationen zwischen Unternehmen und Beschäftigten kategorisieren lassen (vgl. dazu Schmidt-Lauff 2001). Diese Anrechnungstypik verweist zunächst einmal auf die Initiierung von Weiterbildung; dabei ist noch nichts ausgesagt über die inhaltliche Zurechnung der Weiterbildungsmaßnahme als „funktionale“ oder „interfunktionale Qualifizierung“¹³. Da diese Trennung nicht immer ganz eindeutig ist (z.B. bei Sprachkursen, die sowohl „privat“ verwendet werden können, als auch im Rahmen zunehmender Internationalisierung der Märkte funktionale Qualifikationen darstellen) und auch die Anrechnungstypik über die Initiierung schwierig ist, wird im weiteren Verlauf eine zeitliche Zurechnung fokussiert. Dies ermöglicht eine klare Zuordnung über Zeitbeteiligungen der Arbeitgeber und Beschäftigten für betriebliche Weiterbildung und entspricht auch der Zuordnung bzw. Regelung über AZV-Maßnahmen im Entgelttarifvertrag (vgl. zum „Lernen durch Time-Sharing“ Faulstich/Schmidt-Lauff 2000(a)).

Eine anschließend differenziertere Erfassung der zugrundeliegenden Struktur der Stichprobenauswahl bzw. Daten zu den befragten Personen, beschreibt zusätzliche Faktoren wie Alter, Tarifsituation und Abteilungsstruktur im Zusammenhang mit genereller betrieblicher Weiterbildung.

¹³ Es handelt sich hier um die übernommenen, konzern-spezifischen Definitionen, nach denen zu „funktionalen Qualifizierungen“ fachspezifische und arbeitsplatzbezogene Themen wie Fachtraining, EDV-Training, etc. und zu „interfunktionalen Qualifizierungen“ funktionsübergreifende bzw. extrafunktionale Themen wie Persönlichkeitsentwicklung, Sprachkurse, etc zählen.

2.1 Teilnahmequote an Weiterbildung

Mit der Frage nach der Teilnahme an Weiterbildung generell wurde erfaßt, wie viele der Befragten im Jahr 2000 generell an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Von den 242 befragten Personen gaben 167 Personen an, im letzten Jahr Weiterbildung besucht zu haben. In der Gruppe der Befragten liegt die Teilnahmequote bei 69%; nur etwa jeder Dritte hat im Jahr 2000 nicht an einer Weiterbildung teilgenommen¹⁴:

Tabelle 7: Weiterbildungsteilnahme insgesamt

	Häufigkeit	Gültige Prozent
Gültig ja	167	69,0
nein	75	31,0
Gesamt	242	100,0

Vergleicht man das Ergebnis von 69% Weiterbildungsteilnahme für Beschäftigte des Mineralölkonzerns mit denen anderer Studien, liegt die Teilnahmequote deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt. So ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit im letztjährigen IAB-Betriebspanel (vgl. Bellmann/Düll 2000, 8ff.) den Wert von 22,3% Teilnahmequote für Betriebe in Ost und West mit 1.000 und mehr Beschäftigten. Die Erhebung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BSW VII 2000, 176f.), dessen Daten ebenfalls auf Aussagen von befragten Beschäftigten gründen, erhebt für das Jahr 1997 eine durchschnittliche Teilnahme von 47% bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten¹⁵. Sehr viel näher rücken die ermittelten Werte der

¹⁴ Effektive konzern-interne Daten über die generelle Teilnahmequote an Weiterbildung wurden für das Jahr 2000 nicht erhoben, so daß hier auf einen Vergleich mit Gesamtunternehmensdaten verzichtet werden muß. Es sind jedoch Daten darüber vorhanden, wie viele Trainingstage im Durchschnitt wahrgenommen wurden. Deshalb soll im folgenden ein Vergleich über die erfaßte Dauer von Weiterbildung für die hier vorliegende Befragung und konzern-gesamt geleistet werden (s. Kapitel 2.2).

¹⁵ Die differierenden Zahlen des IAB-Betriebspanels und des BSW VII sind auf die Unterschiedlichkeit der Erhebungen zurückzuführen. Danach erfaßt das IAB-Betriebspanel Aussagen der Betriebe über die Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch die Beschäftigten. Das Berichtssystem erfaßt Aussagen einzelner Personen, d.h. der Beschäftigten selbst, über ihre Teilnahme. Andere Datenquellen, die auf Betriebsbefragungen beruhen, kommen in Bezug auf die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung zu noch abweichenderen Ergebnissen (vgl. Weiß 2000). Das Ziel einer überblicksartigen Vergleichbarkeit mit bundesweiten

Teilnahmequote an eine andere Studie heran, die für das Jahr 2000 durch Befragung von Unternehmen einen Beteiligungsdurchschnitt von 55,5% bei Großbetrieben ermittelte (Ahlene/Dobischat 2001).

Auch im Vergleich mit branchenspezifischen Ergebnissen zur Teilnahmequote in der Branche "Energie", schneidet der untersuchte Mineralölkonzern mit einer deutlich höheren Beteiligung ab - das IAB-Betriebspanel ermittelt hier 22,7% Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (Bellmann/Düll 2000, 10f.). Nach den Daten des Berichtssystem Weiterbildung VII liegt die Teilnahme in der Branche „Chemie, Kunststoff, etc.“ 1997 bei 48%.

Trotz der stark differierenden Zahlen der unterschiedlichen Datenquellen, läßt die Zusammenschau mit dem Ergebnis einer generellen Teilnahme bei dem Mineralölkonzern (s. Kapitel 2.1) erkennen, daß insgesamt von einem eher starken betrieblichen Bildungsfeld in dem untersuchten Unternehmen auszugehen ist.

2.2 Dauer der Weiterbildung

Im Durchschnitt haben alle Personen der befragten Stichprobengröße im Jahr 2000 mindestens 3,7 Tage an Weiterbildung teilgenommen. Ein Abgleich mit den konzern-internen Daten zur Dauer der Teilnahme an Weiterbildung (effektiv für das Gesamtunternehmen und das Jahr 2000 erhoben¹⁶), weist im Durchschnitt 6,36 Tage Weiterbildung auf. Damit muß für die Stichprobengröße davon ausgegangen werden, daß es sich um einen Teil der Belegschaft handelt, der eher weniger an Weiterbildung teilnimmt. Hintergründe dafür lassen sich aber erst aus einem differenzierteren Abgleich mit anderen gewonnenen Untersuchungsdaten klären. So spiegelt die Stichprobe möglicherweise genau die Teilnehmergruppe der AZV-Nutzer wider, die durch die Untersuchung erhoben werden sollte. Dabei handelt es sich um Beschäftigte, die an genereller Weiterbildung seltener teilnehmen und dies durch AZV-Trainings kompensieren.

Daten kann jedoch durch die vorliegenden Datenquellen angerissen werden, um eine grobe Verortung des Mineralölkonzerns im betrieblichen Bildungsbereich zu erreichen.

¹⁶ Die effektiven konzern-internen Bildungsdaten beziehen sich auf den Stand 12-2000, weshalb mit einer geänderten Belegschaftszahl von 2.308,4 Beschäftigten gerechnet werden muß, da hierbei nicht die „Köpfe“ der Belegschaft gezählt werden, sondern Teilzeitkräfte nur anteilmäßig erfaßt werden. Da Teilzeitkräfte in der vorliegenden Befragung aber nicht expli-

Tabelle 8: Dauer der Weiterbildungsteilnahme

	Häufigkeit	Gültige Prozent
Gültig 1-4 Tage	80	47,9
5-9 Tage	57	34,1
10 und mehr	30	18,0
Gesamt	167	100,0

Berechnet man die Teilnahmedauer nur für die Befragten, die im Jahr 2000 tatsächlich an Weiterbildung teilgenommen haben (69% der Befragten, s. Tabelle 7), so ergibt sich eine durchschnittliche Teilnahmedauer von 5,4 Tagen. Dabei verteilt sich die Dauer prozentual so, daß fast die Hälfte (47,9%) zwischen 1-4 Tagen an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen hat. Diese Dauer entspricht auch in etwa der durchschnittlichen Seminardauer der Bildungsangebote im Unternehmen, die zumeist 2-3 Tage lang sind. Etwa jeder dritte Bildungsteilnehmer (34,1%) nimmt zwischen 5-9 Tagen teil und nur jeder Fünfte (18%) besucht im Jahr 10 und mehr Tage Weiterbildung.

In einem bundesweiten Vergleich liegt der Mineralölkonzern mit der Dauer an Weiterbildungsteilnahmen wieder deutlich über dem Durchschnitt. So ermittelte das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) für das Jahr 1999, daß jeder Teilnehmende an Weiterbildung umgerechnet knapp drei Arbeitstage lang (20 Stunden) Bildungsmaßnahmen besucht hat (Weiß 2000, 70).

2.3 Strukturen der Weiterbildungsteilnahme

Neben den Fragen zur Weiterbildungsteilnahme überhaupt und der Dauer besuchter Weiterbildungen, ist die Struktur der Teilnahme von Bedeutung. Dies ermöglicht einerseits die Bezugnahme und den Vergleich mit der in dem Kapitel 1.4 skizzierten Struktur der Befragtengruppe. Andererseits lassen sich so Merkmale in eine differenzierte Analyse einbeziehen, die für die Weiterbildungssituation insgesamt des Mineralölkonzerns spezifisch sind.

Bei der differenzierteren Auswertung wurden wiederum folgende drei zentrale Faktoren berücksichtigt:

zit ermittelt worden, sondern in die Gesamtstichprobe miteingeflossen sind, ergibt sich die andere Belegschaftszahl von 2.366 Beschäftigten (s.o.).

- Alter (sozio-demographischer Aspekt),
- Tarifsituation (Beschäftigungsaspekt),
- Abteilungsstruktur (Arbeitsbereichsaspekt).

2.3.1 Sozio-demographischer Aspekt: Alter und Weiterbildungsteilnahme

45,4% der Befragten, die im Jahr 2000 an Weiterbildung teilgenommen haben, gehören der mittleren Altersgruppe an. Die 35 – 49jährigen machen damit fast die Hälfte aller Teilnahmefälle aus. Etwas über einem Drittel (34,4%) der TeilnehmerInnen sind jünger als 34 Jahre und jeder Vierte (20,2%) ist älter als 49 Jahre¹⁷.

Tabelle 9: Alter und Weiterbildungsteilnahme

		Häufigkeit	Gültige Prozent
Gültig	jünger als 34	56	34,4
	35-49 Jahre	74	45,4
	älter als 49	33	20,2
Fehlend		4	
Gesamt		167	100,0

Betrachtet man die Altersstruktur der gesamten Belegschaft (s. Kapitel 1.4.1), so läßt sich eine reziproke Verteilung der Alterststruktur der TeilnehmerInnen im Verhältnis zur Altersstruktur des Unternehmens ausmachen. Zahlenmäßig dominiert die mittlere Altersgruppe die Belegschaftsstruktur, was sich in der Teilnahmequote an Weiterbildung widerspiegelt. Die Altersgruppe der unter 34jährigen beträgt auf die Gesamtbelegschaft bezogen etwa ein Drittel; jeder fünfte Beschäftigte ist über 49 Jahre, beide Zahlengrößen zeigen sich ebenfalls in der Teilnahmequote.

Das Ergebnis zum Alter der Weiterbildungsteilnahme insgesamt entspricht deutlich dem bundesweiten Trend. Danach zeigt die Erhebung des „Berichtssystems

¹⁷ Vier Personen haben keine Angabe zu ihrem Alter gemacht und fallen deshalb aus der Auswertung zur Altersstruktur und Weiterbildung raus (s. auch fehlende Angaben zum Alter bei: Struktur des Rücklaufs Kapitel 1.4.1).

Weiterbildung¹⁸“ (BSW VII 2000, 98), daß, über die gesamte Bevölkerung verteilt, ebenfalls erhebliche altersspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen. So gibt das Berichtssystem für 1998 an, daß über 50jährige deutlich seltener (20%) an Weiterbildung teilnehmen als jüngere Personen (33%). Für die mittlere Altersgruppe (35-49 Jahre) ermittelt das BSW VII 36% Teilnahmequote bei beruflicher Weiterbildung. Für die Teilnahme in Abhängigkeit zum Alter gilt für den Mineralölkonzern bei der jüngeren und der älteren Altersgruppe somit eine fast identische Teilnahmequote wie für den bundesweiten Durchschnitt (vgl. BSW VII 2000, 98). Die mittlere Altersstufe der 34-49jährigen liegt über dem bundesweiten Durchschnitt.

2.3.2 Beschäftigungsaspekt: Tarifsituation und Weiterbildungsteilnahme

Bei dem untersuchten Mineralölkonzern nehmen 56,9% der befragten tariflich Beschäftigten an Weiterbildung teil und 43,1% der außertariflichen ArbeitnehmerInnen.

Tabelle 10: Tarifsituation und Weiterbildungsteilnahme

	Häufigkeit	Prozent
Gültig tariflich Beschäftigte	95	56,9
außertariflich Beschäftigte	72	43,1
Gesamt	167	100

Betrachtet man die Verteilung der Tarifsituation innerhalb der befragten Gruppe (s. Kapitel 1.4.2) zeigt sich, daß die Teilnahmefälle hiervon abweichen. Im Gegensatz zum Zweidrittel-/Eindrittel-Verhältnis (tariflich/außertariflich Beschäftigte) innerhalb der befragten Gruppe, aber auch der Gesamtbelegschaft des Mineralölkonzerns, entsteht bei der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt eine neue Verteilung. Es nimmt zwar immer noch die größere Gruppe der tariflich Beschäftigten insgesamt häufiger an Weiterbildung teil als die außertariflich Beschäftigten, aber nicht mehr entsprechend ihres mengenmäßigen Anteils an der Belegschaft. Mit anderen Wor-

¹⁸ Einschränkung ist hier zu bemerken, daß das BSW VII einen Querschnitt der gesamten Bevölkerung errechnet und damit sowohl Erwerbstätige als auch Nicht-Erwerbstätige mit einbezieht.

ten: Die Teilnahme an Weiterbildung verhält sich disproportional zur Verteilung der Tarifsituation.

2.3.3 Arbeitsbereichsaspekt: Abteilungsstruktur und Weiterbildungsteilnahme

In den Raffinerien RHR mit 19,2% und RGF mit 22,8% ist die Teilnahmequote an Weiterbildung am höchsten. Danach folgt das Werk WGR (13,2%) und die Bereiche Retail bzw. sonstige mit einer Teilnahmequote von jeweils 8,9% und Commercial mit 8,4% an Weiterbildung generell. Knapp darunter ist die Abteilung Supply & Distribution mit 7,8% zu finden. An letzter Stelle der Weiterbildungsbeteiligung finden sich die zwei Bereiche Finance (3,6%) und IT (2,4%) wieder. Ebenfalls gering ist die Beteiligung bei OGMP mit 4,8%.

Vergleicht man die Teilnahmequote an Weiterbildung mit der prozentualen Gewichtung der Bereiche innerhalb der Gesamtstichprobe (s. Kapitel 1.2), so erscheint nur für die zwei Raffineriebereiche RGF/RHR und den Arbeitsbereich Commercial eine deutliche Abweichung von 3,0/1,9 bzw. 2,3 Prozentpunkten. Alle anderen Abteilungen besitzen eine gering abweichende Teilnahmequote von 0,1 bis 0,8 Prozentpunkte (ohne Tabelle).

Tabelle 11: Weiterbildungsteilnahme in den Arbeitsbereichen

	Häufigkeit	Prozent (Teilnahmequote der Befragten)	Prozent (konzerninterne Teilnahmequote)
Gültig Commercial	14	8,4	10,1
Finance	6	3,6	3,4
IT	4	2,4	2,5
OGMP	8	4,8	3,0
Retail	15	8,9	10,2
RGF	38	22,8	35,2
RHR	32	19,2	21,1
Supply & Distribution	13	7,8	4,5
WGR	22	13,2	5,6
Sonstige	15	8,9	4,4
Gesamt	167	100,0	100,0

Da konzern-intern für das Jahr 2000 ebenfalls die Teilnahmequote in Abhängigkeit zum jeweiligen Arbeitsbereich für das gesamte Unternehmen erfaßt wurde (s. Tabelle 11 „Prozent konzern-interne Teilnahmequote“), läßt sich ein Vergleich zu der Teilnahmegruppe aus der gesamten Gruppe der Befragten herstellen. Dabei ergeben sich folgende Übereinstimmungen bzw. Abweichungen:

Für die zwei kleinsten Abteilungen Finance und IT wurde fast exakt die tatsächliche Teilnahmequote durch die befragte Gruppe erfaßt. Für die vier Bereiche Commercial, OGMP, Retail und RHR ist jeweils eine Abweichung von weniger als 2% festzustellen – wobei darauf hingewiesen werden muß, daß diese Abweichung sowohl durch eine überdurchschnittliche Erfassung der TeilnehmerInnen (positiv Abweichung, z.B. OGMP), als auch eine geringere Erfassung (negativ Abweichung, z.B. Commercial, Retail, RHR) zustande kommen kann. Die deutlichste negativ Abweichung muß für den größten Arbeitsbereich RGF verzeichnet werden. Hier wurde beinahe jeder dritte Teilnahmefall durch die Gruppe der Befragten nicht erfaßt. In die andere Richtung abweichend sind die Werte für die Bereiche Supply & Distribution und WGR, die jeweils eine deutliche positiv Abweichung erfahren. Durch die in fünf Arbeitsbereichen auftretende positive, sowie in fünf Arbeitsbereichen auftretende negative Abweichung, ist es schwierig eine klare Aussage bzgl. der Hintergründe zu treffen. Möglicherweise liegt bei der positiven Erfassung ein größeres persönliches Interesse an Weiterbildung bzw. AZV-Maßnahmen zugrunde, was die Personen, die an Weiterbildung teilnehmen, veranlaßt, sich an der Befragung stärker zu beteiligen. Gleichzeitig muß davor gewarnt werden, den umgekehrten Schluß zu ziehen, nach dem eine negative Abweichung dann Indiz für ein eher geringes persönliches Interesse an Weiterbildung oder dem AZV-Modell in diesen Abteilungen wäre.

Vergleicht man die Teilnahmequote der Befragten innerhalb der Arbeitsbereiche mit der tatsächlich erfaßten Stichprobengröße der Bereiche (s. Tabelle 6), läßt sich erkennen, daß eine proportionale Verteilung der Teilnahmequoten im Verhältnis zu den Arbeitsbereichsgrößen besteht. D.h. entsprechend der Größe der Arbeitsbereiche nehmen aus den kleineren Abteilungen wie IT, Finance, OGMP weniger Beschäftigte an Weiterbildung generell teil, als in den zwei größten Unternehmensbereichen RGF und RHR, wo die Quote der BildungsteilnehmerInnen höher ist.

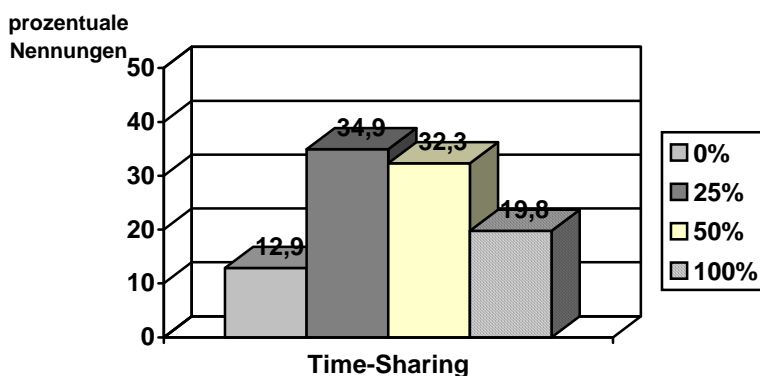
Im Gegensatz zum Alter und der Tarifsituation kann für die Arbeitsbereiche in etwa von gleichen Zugangsvoraussetzungen ausgegangen werden. Die Zugehörigkeit zum Arbeitsbereich scheint sich somit auf die Chancengleichheit bei der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt nicht auszuwirken.

3. Kurzer Exkurs: Bereitschaft zum Time-Sharing

Durch zunehmende Individualisierungstendenzen, v.a. in der beruflichen Weiterbildung, werden ArbeitnehmerInnen in die Verantwortung genommen, zeitlich und monetär für ihre eigene Qualifizierung Sorge zu tragen (vgl. Faulstich/Schmidt-Lauff 2000(b)). Dabei zeigen auch andere Studien, daß die zeitliche Co-Finanzierung von Lernen durch Time-Sharing, d.h. Zeitbeteiligung durch Arbeitszeit und Eigenzeit, zunimmt (Ahlene/Dobischat 2001, Bellmann/Düll 2000). Time-Sharing beschreibt die Möglichkeit Zeiten für Lernen aus unterschiedlichen Zeitannteilen zu speisen; im betrieblichen Umfeld sind das vom Arbeitgeber bezahlte und vom Arbeitnehmer eingebrachte Zeiten (Arbeitszeit, Freizeit, angesparte Überstunden, Zusatzfreischichten etc.).

Um die Situation bzw. die Einstellung der Beschäftigten über eine Bereitschaft zum Time-Sharing bei dem Mineralölkonzern zu eruieren, wurde danach gefragt, wie viel Prozent ihrer angesammelten Überstunden sie bereit wären für die eigene Weiterbildung einzubringen, wenn der Arbeitgeber die (monetären) Bildungskosten übernehmen würde.

Abbildung 1: Bereitschaft zum Time-Sharing



Die Frage wurde von fast allen Befragten (96%) beantwortet, nur 10 Personen machten keine Angaben über ihre Bereitschaft zum Time-Sharing. Die Stufung in unterschiedliche Bereitschaftsgrade zeigt, daß etwas mehr als 34% der Befragten dazu bereit sind ein Viertel ihrer angesammelten Überstunden für Weiterbildung einzubringen. Knapp jeder Dritte ist bereit die Hälfte der Überstunden zu investie-

ren und jeder Fünfte würde sogar seine gesamten Überstunden dafür aufbringen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Nur etwa 13% der Befragten sind zu einem Time-Sharing nicht bereit.

Nimmt man alle Werte (25%, 50% und 100%) einer generellen Bereitschaft durch Time-Sharing die eigene Weiterbildung mit zu finanzieren zusammen, so ergibt sich eine hohe Bereitschaft bei der Belegschaft des Mineralölkonzerns zur Co-Finanzierung von Weiterbildung. Insgesamt sind 87% bereit in irgendeiner zeitlichen Weise für ihre eigene Qualifizierung zu sorgen. Kann aufgrund dieser hohen Investitionsbereitschaft davon ausgegangen werden, daß das Konzept des lebenslangen Lernens in vielen Köpfen der Belegschaft bereits verankert ist? Wenn ja, ist das für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen so? Um dieser Frage nachzugehen, ist die Bereitschaft zum Time-Sharing im folgenden auf die verschiedenen Altersgruppen, Beschäftigtengruppen und Arbeitsbereiche hin überprüft worden.

3.1 Time-Sharing in Abhängigkeit zum Alter

Betrachtet man die Bereitschaft zum Time-Sharing in Abhängigkeit zum Alter, so stellt sich heraus, daß keine der befragten Altersgruppen in irgendeiner Weise eine besondere Spitzenposition einnimmt.

Tabelle 12: Time-Sharing und Alter

		Alter		
		jünger 34	35-49	älter 49
Time-Sharing	0%	7	14	8
	25%	23	39	18
	50%	27	33	13
	100%	14	23	7
Gesamt		71	109	46

Nach den ermittelten Daten sind auch die Jüngeren (< 34 Jahre) in keinem besonderem Maße bereit zum Time-Sharing; die meisten Nennungen bewegen sich im

* Time-Sharing stellt hier die Beteiligung durch Eigenzeit der Beschäftigten dar.

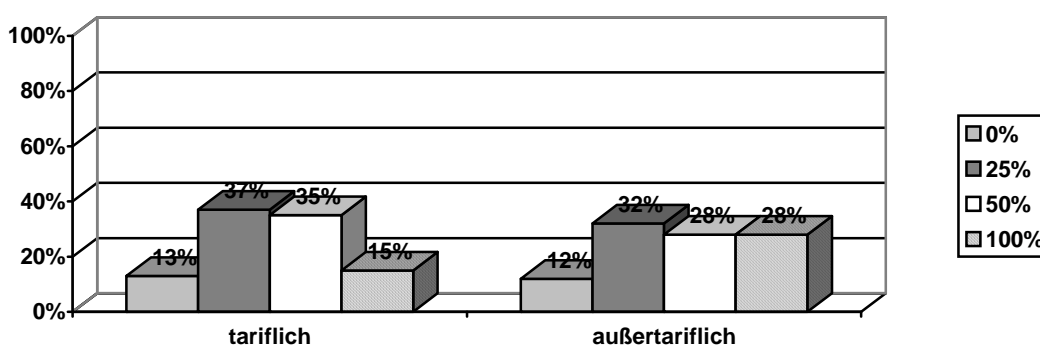
mittleren Bereitschaftsgrad. Von 71 Befragten sind 50 (70%) dazu bereit 25-50% ihrer angesparten Überstunden in Weiterbildung zu investieren. Als Vergleichsgröße kommen die älteren Beschäftigten (> 49 Jahre) fast auf den selben Bereitschaftswert; hier sind es immerhin 67% der Befragten, die im mittleren Bereitschaftsgrad anzusiedeln sind.

Nachdem die Daten insgesamt über alle Altersstufen hinweg sehr nahe beieinander liegen, greifen übliche Interpretationsmuster nicht, nach denen z.B. die Gruppe der jüngeren Beschäftigten zumeist noch ungebunden, am Anfang eines möglichen Karriereweges und zusätzlich dem Lernen noch näher ist (kurz zurückliegende Berufsausbildung), stärker an Qualifizierungen interessiert sei und eine deutlich höhere Bereitschaftsquote aufweisen müßte. Auch die älteren Befragten zeigen so viel Bereitschaft Eigenzeit für Lernen aufzubringen, daß dies ein Hinweis darauf sein könnte, daß sie dem Anspruch lebensbegleitenden Lernens bereits ein Stück weit entsprechen können.

3.2 Time-Sharing in Abhängigkeit zum Beschäftigungsverhältnis

Die zwei Beschäftigtengruppen tariflich und außertariflich unterscheiden sich in ihren Angaben im unteren Bereitschaftsgrad kaum voneinander:

Abbildung 2: Time-Sharing und Arbeitsbereiche



Es sind 13% der tariflich Beschäftigten und 12% der außertariflich Beschäftigten nicht dazu bereit, eigene Überstunden für die Weiterbildung zu investieren. Einen leichten Unterschied erkennt man für den mittleren Bereitschaftsgrad, in dem es darum geht etwa ein Viertel bis die Hälfte angesparter Überstunden im Sinne von

Time-Sharing für Weiterbildung zu investieren. Dort liegen die Mittelwerte – nimmt man die beiden Werte (25% und 50%) zusammen – bei 36% Bereitschaftsquote innerhalb der tariflichen und 30% innerhalb der außertariflichen Gruppe.

Wenn es darum geht, die gesamten Überstunden für Weiterbildung einzubringen, differieren die beiden Gruppen am deutlichsten. Hier ist es im außertariflichen Beschäftigungsverhältnis fast jeder Dritte, der dazu bereit wäre – im tariflichen Beschäftigungsverhältnis aber nicht einmal jeder Sechste.

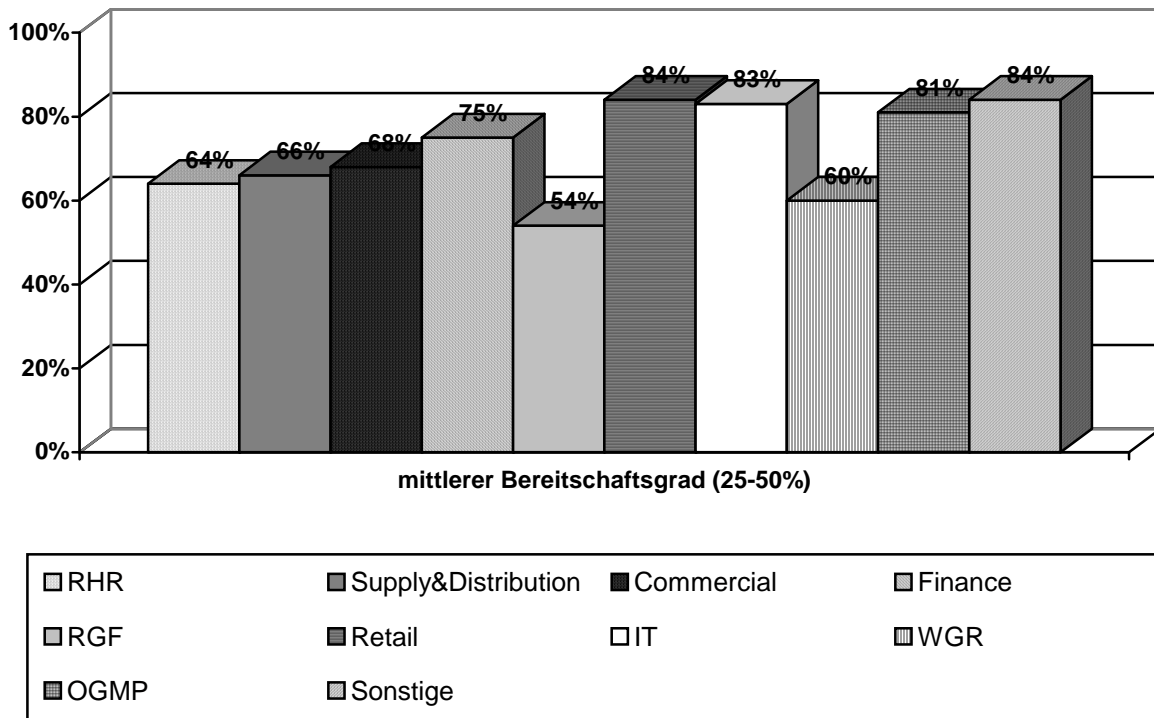
Im Gegensatz zu diesen auf den ersten Blick extrem wirkenden Unterschied, zeigt sich bei der Zusammenschau der Werte einer grundsätzlichen Bereitschaft zum Time-Sharing (25%, 50% und 100%) in beiden Gruppen eine fast exakt gleich große Akzeptanz zur Eigenbeteiligung für Bildung. Geht es generell um die Bereitschaft, liegen die beiden Gruppen also wieder dicht beieinander. Dies ist besonders deshalb erwähnenswert, weil vorangegangene Ergebnisse (s. Kapitel 2.3.2) aufzeigen, daß die tarifliche Beschäftigtengruppe im Verhältnis unterrepräsentiert ist, wenn es um betriebliche Weiterbildung geht. Die Tatsache einer gleich großen Bereitschaft zum Time-Sharing beider Tarifgruppen kann aber einen Hinweis darauf geben, daß zumindest innerhalb der Belegschaft die Ungleichverteilung nicht auf Desinteresse oder unterschiedliche Einstellungen zum (lebensbegleitenden) Lernen zurückzuführen ist. Vielmehr bestätigt sich die Vermutung über ungleiche Zugangschancen.

3.3 Time-Sharing in Abhängigkeit zum Arbeitsbereich

Eine weitere Vergleichsgröße ist durch die unterschiedlichen Arbeitsbereiche innerhalb des Mineralölkonzerns gegeben. Das wirft die Frage auf, inwieweit sich die Einstellung zum Time-Sharing in Abhängigkeit zum Arbeitsbereich verändert? Wie steht es mit den sogenannten „dynamischen“ Bereichen, wie z.B. IT oder OGMP (Entwicklung) – weisen diese z.B. eine höhere Bereitschaft auf?

Im folgenden sollen nur die Daten herausgegriffen werden, die sich auf den mittleren Bereitschaftsgrad (25-50% zeitliche Beteiligung) beziehen, um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten und die Vergleichbarkeit mit obigen Ergebnissen aufnehmen zu können:

Abbildung 3: Time-Sharing und Arbeitsbereiche



Die Abteilungen Retail, IT und OGMP weisen die höchste Bereitschaft zum Time-Sharing im mittleren Bereitschaftsgrad von 25-50% auf. Hier geben jeweils über 80% der Befragten an, ihre angesparten Überstunden einbringen zu wollen. Ein weiterer Arbeitsbereich, Finance, liegt mit einer Bereitschaft von 75% an nächster Stelle. Alle anderen Arbeitsbereiche weisen eine geringere Bereitschaft auf, die aber immer noch über 50% beträgt!

Damit entsprechen die „dynamischen“ Bereiche IT und OGMP tatsächlich der Erwartung, daß die Beschäftigten hier eher zum Time-Sharing bereit sind. Dies kann an einer stärkeren Gewohnheit zum ständigen Lernen liegen, weil z.B. die ununterbrochene Weiterentwicklung verwendeter Technologien das nötig macht (aus dieser Begründung würde jedoch die Abteilung Retail rausfallen).

Gleichzeitig muß an dieser Stelle vorwegnehmend auf das Ergebnis zur allgemeinen Teilnahmequote an AZV-Maßnahmen (als ein konkretes Modell zum Einbringen angesparter Überstunden für Weiterbildung) hingewiesen werden, das deutlich zeigt, daß gerade IT und OGMP im AZV-Training wenig bis gar keine Teil-

nahmen zu verzeichnen haben. Die Frage liegt nahe, inwieweit die Bereitschaft zum Time-Sharing ein reines Lippenbekenntnis ist, das sich in einem tatsächlichen Co-Investment gar nicht niederschlägt? Interessant wäre deshalb zu ermitteln, welche Hinderungsgründe und Ursachen vorliegen, die die Diskrepanz zwischen Bereitschaft und Umsetzung so groß werden lassen.

Im Gegensatz zum Alter und zur Tarifsituation scheint der Berufsstatus bzw. die Zugehörigkeit zu einem spezifischen Arbeitsbereich deutlich stärker ins Gewicht zu fallen, wenn es um die unterschiedliche Bereitschaft zum Time-Sharing geht. Allerdings weisen die Daten (z.B. IT-Bereich) im Vergleich zu den tatsächlichen Teilnahmequoten am AZV-Modell eine Diskrepanz auf, deren Hintergründe allein anhand der gewonnenen Daten nicht geklärt werden können. So scheinen offenbar besonders die Beschäftigten der IT- und OGMP-Bereiche das AZV-Modell als Möglichkeit zur Investition angesparter Überstunden für die eigene Weiterqualifizierung nicht zu erkennen – oder nicht wahrnehmen zu wollen, obwohl sie angeben Time-Sharing praktizieren zu wollen.

4. Ergebnisse zur AZV-Weiterbildung

Um Aufschluß zu erhalten über eine Teilnahme am AZV-Programm und der Art und Weise der Inanspruchnahme von AZV-Trainings, wurde neben der Frage nach einer Teilnahme im Jahr 2000 bzw. in den Jahren vorher und der Dauer der Teilnahme, auch nach den besuchten Themen gefragt. Für die Analyse der Struktur des AZV-spezifischen Teilnahmeverhaltens wurden wie schon in den Kapiteln 1.4 und 2.3 wieder folgende Aspekte berücksichtigt:

- Alter (sozio-demographischer Aspekt),
- Tarifsituation (Beschäftigungsaspekt),
- Abteilungsstruktur (Arbeitsbereichsaspekt).

Für eine differenziertere Klärung des AZV-Teilnahmeverhaltens wurde zusätzlich der inhaltliche Aspekt der „Veranstaltungsstruktur“ hinzugenommen:

- Veranstaltungsstruktur (thematischer Aspekt).

Das erste Mal seit bestehen des AZV-Konzepts konnte durch diese Datensammlung die Basis für eine umfassende und systematische Analyse eines Erwerbszeit-Lernzeit-Konzepts geschaffen werden¹⁹.

4.1 Teilnahmequote bei AZV-Weiterbildung

An dem AZV-Programm Programm haben von den 242 Befragten im letzten Jahr 46 Personen teilgenommen²⁰. Außerdem gaben 28 Personen an, zwar nicht im Jahr 2000 an einer AZV-Bildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, allerdings in den Jahren zuvor.

¹⁹ Die gewonnenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum Januar bis Dezember 2000, werden aber – wo vorhanden - mit konzern-internen Daten früherer Jahre verglichen. Dadurch wird der in der Ausgangssituation beschriebene Wandel im Teilnahmeverhalten transparenter.

²⁰ Fünf Befragte haben keine Antwort auf diese Frage gegeben, sie sind bei den weiteren Auswertungen zur AZV-Weiterbildung unberücksichtigt geblieben.

Tabelle 13: Teilnahme am AZV-Programm

	Häufigkeit	Gültige Prozent
Gültig ja	46	19,4
nein	163	68,8
2000 nicht, aber in den Jahren zuvor	28	11,8
Gesamt	237	100,0

163 Befragte haben weder 2000 noch in den vorangegangenen Jahren an einem AZV-Training teilgenommen. Prozentual betrachtet haben damit zwei von drei Beschäftigten das AZV-Programm für ihre Weiterbildung noch nie in Anspruch genommen. Nimmt man die Angaben über eine letztjährige Teilnahme und eine Teilnahme in den davor liegenden Jahren zusammen, so kommt man auf eine Teilnahmequote über 30%. Damit haben immerhin ein Drittel das AZV-Modell schon mindestens einmal für sich in Anspruch genommen.

4.2 Dauer von AZV-Weiterbildung

Von den 46 AZV-TeilnehmerInnen im letzten Jahr, gaben die meisten (67,4%) an, daß die AZV-Weiterbildung zwischen ein und vier Tage dauerte. Nur jeder Fünfte gab an, länger als 5-9 Tage oder sogar mehr als 10 Tage (6 Befragte) an einem AZV-Training teilgenommen zu haben. Damit nehmen Personen, die das AZV-Programm tatsächlich nutzen durchschnittlich 4,4 Tage an einem solchen Training teil.

Tabelle 14: Dauer der Teilnahme am AZV-Programm

	Häufigkeit	Gültige Prozent
Gültig 1-4 Tage	31	67,4
5-9 Tage	9	19,6
10 und mehr Tage	6	13,0
Gesamt	46	100,0

Um einen Vergleich mit den effektiven Konzerndaten zum AZV-Teilnahmeverhalten durchführen zu können, müssen – entsprechend der Struktur der konzern-internen Vergleichszahlen - die wahrgenommenen AZV-

Teilnahmetage auf alle Befragten hochgerechnet werden. Danach nimmt in der hier vorliegenden befragte Gruppe jeder knapp einen Tag (0,8 Tage) AZV-Training für sich in Anspruch.

Den konzern-internen Daten nach liegt die durchschnittliche Teilnahmedauer im Jahr 2000 bei 1,45 Manntagen AZV-Programm, nimmt man die AZV-Trainings, AZV-Sprachkurse und die Weekly Talks (eine besondere Form der Sprachkurse) zusammen. Ein Grund für die deutlich höhere Dauer an AZV-Trainings nach den konzern-internen Daten kann an der Art der Erfassung liegen. So wurden bei den effektiven Konzerndaten neben den spezifischen AZV-Trainings und AZV-Sprachkursen auch die in der Freizeit stattfindenden Weekly Talks mitgerechnet. Zwar finden diese ebenfalls nicht in der Arbeitszeit statt – folgen damit also dem System des AZV-Konzepts – sind aber im Trainingsprogramm 2000 nicht explizit unter dem AZV-Programm verzeichnet, was die hier Befragten dazu veranlaßt haben kann, sie bei der Frage „wie viel Tage haben Sie an solchen AZV-Angeboten teilgenommen“ nicht mit zu zählen. Rechnet man die Weekly Talks mit ihrer effektiven Dauer von 1,16 Manntage heraus, so beträgt die Teilnahmedauer an AZV-Maßnahmen für das letzte Jahr nur noch durchschnittlich 0,29 Tage pro Beschäftigten! Diese wiederum sehr geringe Dauer, im Gegensatz zu den hier errechneten 0,8 Teilnahmetagen, kann mit der Selektion der Befragten nach ihrem Interesse am AZV-Modell zu tun haben, was dazu führt, daß diejenigen den Fragebogen eher ausgefüllt haben, die an dem Modell interessiert sind und es mit größerer Wahrscheinlichkeit auch schon in Anspruch genommen haben.

Sieht man einmal von diesen vergleichenden Rechnungen über die tatsächliche Dauer ab, so läßt sich für die letzten drei Jahre ein zahlenmäßiger Rückgang der Teilnahmetage feststellen. Waren es laut den effektiven, konzern-internen Daten im Jahre 1998 noch 0,49 Manntage an expliziten AZV-Trainings (ohne Weekly Talks), sind es 2000 nur noch 0,29 Tage je Beschäftigten. In der gleichen Zeit ist auch die Anzahl durchgeführter AZV-Seminare zurückgegangen²¹. Damit ist sowohl die Teilnahmequote als auch die Teilnahmedauer für AZV-Weiterbildung gesunken. Die Beschäftigten nehmen also nicht etwa weniger lang an AZV-

²¹ Diese Angaben beziehen sich auf einen Detailvergleich aus der Präsentation der Personalabteilung 09/1999 des Mineralölkonzerns.

Maßnahmen teil, sondern sie nehmen insgesamt überhaupt seltener an AZV-Maßnahmen teil.

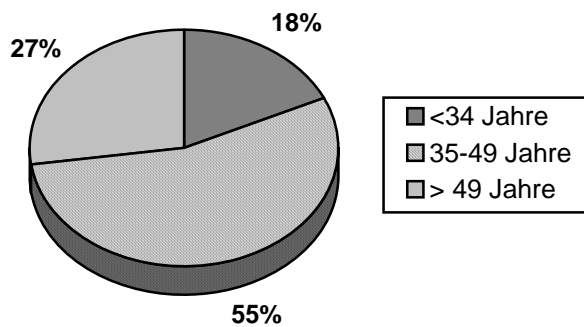
4.3 Struktur der AZV-Weiterbildungsteilnahme

Neben den Fragen zur AZV-Weiterbildungsteilnahme überhaupt und der Dauer besuchter AZV-Weiterbildung, ist die Struktur der Teilnahme von Bedeutung. Dies wurde schon für die befragte Gruppe im Zusammenhang mit der gesamten Weiterbildung skizziert und soll auch für die AZV-Weiterbildung vorgenommen werden. Es lassen sich so ganz spezifische AZV-Merkmale herausarbeiten und systematisieren.

4.3.1 Sozio-demographischer Aspekt: Alter und AZV-Weiterbildung

Wie bei der Weiterbildungsteilnahme insgesamt, so macht auch beim AZV-Programm die höchste Teilnahmequote (55%) wieder die mittlere Altersgruppe (zwischen 35-49 Jahre) aus:

Abbildung 4: AZV-Teilnahme und Alter



Erstaunlich ist das Ergebnis zu den Älteren (> 49 Jahre): diese nehmen an AZV-Trainings häufiger (27%) teil, als die jüngere Gruppe unter 34 Jahre (18%). Damit weicht das Ergebnis zum Alter von allen bisher erhobenen Strukturdaten über Weiterbildung und Alter ab: sowohl vom bundesweiten Teilnahmeverhalten in Bezug zur Altersstruktur (BSW VII 2000, S. 97ff.) als auch vom generellen konzernspezifischen Weiterbildungsverhalten. Damit scheint das AZV-Modell ein Konzept darzustellen, daß es der im allgemeinen an Bildung benachteiligten Gruppe älterer Beschäftigter ermöglicht, Weiterbildung für sich in Anspruch zu nehmen.

Ein Grund für die stärkere Teilnahme der älteren Belegschaft am AZV-Programm könnte z.B. mit dem spezifischen Inhalt des Seminars „Arbeit, Freizeit, Ruhestand“ in Zusammenhang gebracht werden. Die Thematik spricht allein ältere Beschäftigte an und es könnte vermutet werden, daß durch die obligatorische Teilnahme im Rahmen der Pensionierung die relativ hohe Teilnahmequote (s. Kapitel „Ausgangssituation“) eine solche Verschiebung verursacht. Dies ist jedoch für die hier befragte Gruppe auszuschließen, weil die Teilnahme an eben dieser Thematik zeitlich mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen einhergeht. Die TeilnehmerInnen an „Arbeit, Freizeit, Ruhestand“ dürften durch den Fragebogen also gar nicht mehr erfaßt worden sein.

Ein anderer Grund könnte in dem eigenen „Alter“ des AZV-Modells begründet liegen, das für die älteren Mitarbeiter des Mineralölkonzerns durch den Tarifvertrag von 1988 quasi zur Geschichte bzw. Unternehmenskultur dazugehört. Dieser Zusammenhang zwischen einer Inanspruchnahme existierender Regelungen für Weiterbildung und unternehmenskulturellen Rahmenbedingungen, konnte bereits in anderen Untersuchungen über Lernzeitstrategien in Unternehmen aufgezeigt werden (vgl. Schmidt-Lauff 2001). So erhöht die Existenz von Lernzeitregelungen zwar „formal zunächst die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme“, dennoch müssen „auch die im Hintergrund bestehenden unternehmenskulturell bedingten Zeitmanagementformen“ (Faulstich/Schmidt-Lauff 2000(a), 21) mit berücksichtigt werden, weil diese letztlich ausschlaggebendes Element bei der tatsächlichen Umsetzung sind.

Möglicherweise ergibt sich daraus auch eine Begründung für die niedrige Teilnahmequote jüngerer Beschäftigter am AZV-Programm. Aus eben diesen Umständen heraus, ist dieser Beschäftigtengruppe das Angebot weniger bekannt oder erscheint nicht so attraktiv?

4.3.2 Beschäftigungsaspekt: Tarifsituation und AZV-Weiterbildung

Wie in Kapitel 2.3.2 zur „Tarifsituation und Weiterbildungsverhalten“ bereits herausgearbeitet, hat das Beschäftigungsverhältnis Einfluß auf die Teilnahme an Weiterbildung. Inwieweit solche Zusammenhänge auch für die Teilnahme an AZV-Maßnahmen erkennbar sind, soll im folgenden eruiert werden:

Tabelle 15: AZV-Teilnahme und Beschäftigungsverhältnis

		Beschäftigungsverhältnis		Gesamt
		tariflich	außertariflich	
AZV- Teilnahme	ja	26	20	46
	nein	100	63	163
	2000 nicht, aber in den Jahren zuvor	18	10	28
Gesamt		144	93	237

Das Beschäftigungsverhältnis und damit die Tarifsituation ist für eine Teilnahme am AZV-Programm genauso ausschlaggebend, wie es schon für die Teilnahme an Weiterbildung festgestellt worden ist. Die beiden Beschäftigtengruppen „tariflich“ und „außertariflich“ besitzen mit 26 (57%) bzw. 20 (43%) Teilnahmefällen die gleiche prozentuale Verteilung, wie die Teilnahmefälle innerhalb der gesamten Weiterbildung. Betrachtet man die Tarifsituation in einem prozentualen Vergleich²² mit der Tarifsituation der Gesamtbelegschaft, so läßt sich erkennen, daß die Teilnahme an AZV-Trainings sich disproportional zur Anzahl der tariflich – außertariflich beschäftigten Personen verhält. Im Gegensatz zum Zweidrittel (tariflich Beschäftigte) – Eindrittel-Verhältnis (außertariflich Beschäftigte) innerhalb der Gruppe und der Gesamtbelegschaft, entsteht bei der Teilnahme an AZV-Weiterbildung eine neue Verteilung: Die tariflich Beschäftigten als größere Gruppe nehmen zwar insgesamt immer noch häufiger teil als die außertariflich Beschäftigten, aber nicht mehr entsprechend ihres zahlenmäßigen Anteils an der Gesamtmenge.

Vergleicht man die Werte zusätzlich noch für die Jahre davor, so wird erkennbar, daß sich dieses Verhältnis um 7% verschoben hat. Es zeichnet sich eine zunehmende Angleichung der Teilnahmequote von tariflich und außertariflich Beschäftigten am AZV-Programm ab. Dieser – vorsichtig als Trend zu bezeichnende Sachverhalt – müßte für die kommenden Jahre weiter beobachtet werden. Kann beim AZV-Modell von einem „tarif- bzw. beschäftigungsabhängigen“ Weiterbildungsverhalten gesprochen werden? Gleichen sich die Teilnahmequoten an gene-

²² Ein prozentualer Abgleich ist trotz der geringen Größe der Stichprobe möglich, weil bereits festgestellt worden ist, daß die Befragten einen repräsentativen Querschnitt der gesamten Belegschaft wiedergeben (s. Kapitel 1.4.2).

rell zu beobachtendes Bildungsverhalten an, nach dem Zugangschancen für außertarifliche Mitarbeiter bessere sind als für Tarifmitarbeiter?

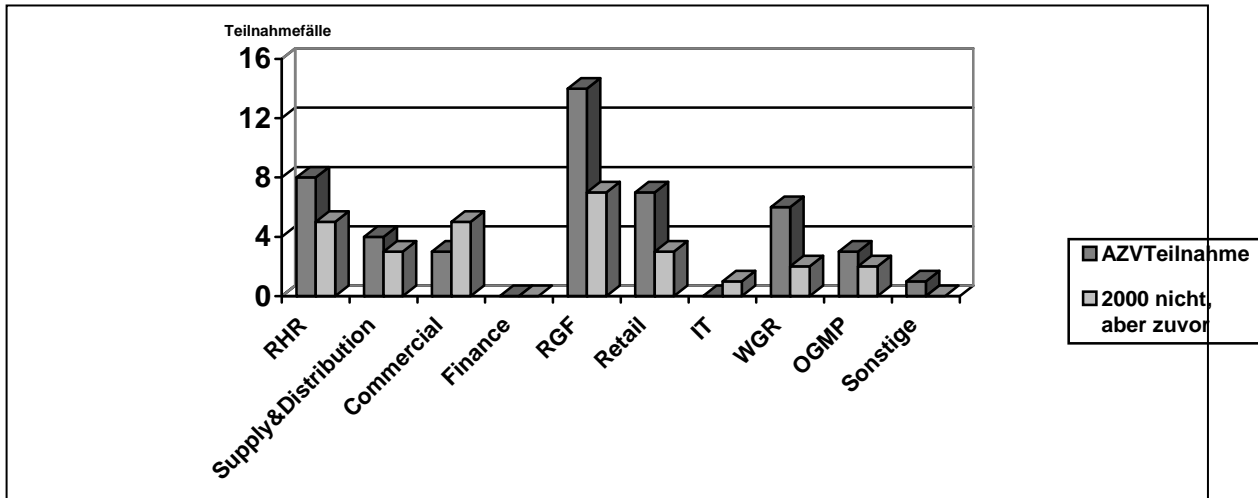
Gründe für diese Veränderungen können auf verschiedenen Ebenen bestehen: Zum einen kann es an der sich intern ändernden Beschäftigtenstruktur liegen. So wurde in den letzten Jahren die Belegschaft z.B. der großen Raffineriebereiche RHR und RGF abgebaut, in denen tarifliche Beschäftigungsverhältnisse vorherrschen. Damit gleichen sich bereits intern die tariflich/außertariflichen Größenverhältnisse an. Andererseits ist die Veränderung der Teilnahmequoten auch auf AZV-spezifische Begründungen hin zu untersuchen. Danach können inhaltliche, zeitliche, organisatorische Verschiebungen dazu führen, daß die beiden Tarifgruppen unterschiedlich stark durch das AZV-Programm oder -Modell angesprochen werden oder es unterschiedlich gut für sich nutzen können. So wurde z.B. in der Raffinerie Harburg das Fünf-Schicht-System eingeführt (s. Kapitel 5.3 zu individuelle Problematiken „arbeitsorganisatorischer und AZV-spezifischer Hindernisse“ im 5-Schicht-System).

Das Argument, die grundsätzliche Einstellung zum eigeninitiierten Lernen in beiden Gruppen sei möglicherweise eine unterschiedliche, wird aufgrund der Ergebnisse zum Time-Sharing in Frage gestellt (s. Kapitel 3.2). Danach weisen beide Gruppen eine fast exakt gleich große grundsätzliche Bereitschaft zum Einbringen eigener Zeitanteile für Lernen auf. Bei der Suche nach konzern-spezifischen Begründungszusammenhängen bedarf es jedoch noch weiterer Beobachtungen über Veränderungen der TeilnehmerInnen-Struktur, um letztlich eindeutige Antworten geben zu können.

4.3.3 Arbeitsbereichsaspekt: Abteilungsstruktur und AZV-Weiterbildung

Die Teilnahme an AZV-Bildungsmaßnahmen verteilt sich auf die verschiedenen Arbeitsbereiche sehr unterschiedlich:

Abbildung 5: AZV-Teilnahme und Arbeitsbereiche



Im Jahr 2000 gab es aus den Arbeitsbereichen Finance und IT keinen Teilnahmefall an einer AZV-Bildungsmaßnahme. Auch für die Jahre zuvor gab kein bzw. nur ein IT-Beschäftigter an, am AZV-Programm schon einmal teilgenommen zu haben. Liegt es möglicherweise daran, daß diese zwei Bereiche zu den kleinsten im Mineralölkonzern gehören und die Stichprobe deshalb neben den wenigen Teilnahmefällen lag (diese These würde allerdings die ebenfalls kleinen Bereiche OGMP und Supply & Distribution mit einschließen)? Um zu erkennen, ob die Stichprobe neben den Teilnahmefällen der Arbeitsbereiche Finance und IT lag oder nicht, soll an dieser Stelle ein Vergleich mit den effektiven, konzern-internen Daten herangezogen werden: Danach gehörten die zwei Arbeitsbereiche im letzten Jahr tatsächlich zu den Abteilungen mit der geringsten TeilnehmerInnenzahl überhaupt. Konzern-internen Zahlen nach gab es hier im Jahr 2000 insgesamt nur 4 (IT) bzw. 6 (Finance) Teilnahmefälle.

Neben der Begründung einer zur Größe der Arbeitsbereiche proportionalen Bildungsbeteiligung, fällt auch der Zusammenhang zur Altersstruktur auf. Hier zeigt die Auswertung der erhobenen Daten²³, daß bei den Befragten (v.a. im Finance Bereich) die Altersgruppe der unter 34jährigen dominiert – und die nehmen nach obigen Auswertungen ja deutlich seltener an AZV-Maßnahmen teil als die anderen Altersgruppen (s. Kapitel 4.3.1).

²³ Vgl. dazu die Zusatztabelle 1 „Arbeitsbereiche und Altersstruktur“ im Anhang.

Die Arbeitsbereiche Supply & Distribution, Commercial und OGMP bilden mit durchschnittlich knapp 4 Teilnahmefällen innerhalb der befragten Beschäftigtenstichprobe die nächst kleinere Einheit. Ebenfalls relativ nah beieinander liegen die Teilnahmefälle in den Abteilungen RHR, Retail und WGR; jeder siebte Teilnehmende stammt aus einer solchen Abteilung. Im Vergleich mit den effektiven Daten, stimmen diese Quoten für fast alle Bereiche mit den konzern-internen Zahlen überein. Eine Abweichung muß jedoch für den Bereich Supply & Distribution festgestellt werden, der internen Daten nach, mehr Teilnahmefälle aufweist, als es in der hier erhobenen Stichprobengröße der Fall ist. Danach kann Supply & Distribution bei der Größe RHR und WGR verortet werden. Insgesamt sind diese Bereiche also im mittleren Teilnahmefeld der AZV-TeilnehmerInnen anzusiedeln.

Besonders deutlich fällt die intensive Beteiligung am AZV-Programm des RGF Bereichs ins Auge. Hier sind insgesamt die meisten Teilnahmefälle zu finden (14 Teilnahmen). Gründe dafür können in der Größe der Abteilung per se liegen, was sich auch in der Stichprobenauswahl bzw. -größe zeigt (s. Kapitel 1.3). Außerdem ist dieser Arbeitsbereich überhaupt sehr bildungsaktiv; hier besteht die zweithöchste Teilnahmequote an Weiterbildung (s. Kapitel 2.3.3). Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt zusätzlich, daß hier der höchste Anteil der älteren Befragten, die an der Untersuchung teilgenommen haben, zu finden ist. Wie oben beschrieben worden ist, nehmen ja gerade die älteren Beschäftigten das AZV-Modell für sich in Anspruch. Es liegen somit drei Hinweise (Stichprobengröße, Bildungsaktivität generell und Altersstruktur), die als Gründe für die höchste Teilnahmequote an AZV-Weiterbildung in Frage kommen, vor.

4.3.4 Thematischer Aspekt: Veranstaltungsstruktur

Der thematische Aspekt wird als inhaltliche Einflußgröße auf das AZV-Teilnahmeverhalten im folgenden ausführlicher behandelt, weil er einen direkt zu beeinflussenden Aspekt und eine Stellgröße im AZV-Konzept darstellt. Nachdem oben herausgearbeitet worden ist, daß v.a. die Altersstruktur und die Tarifsituation beeinflussende Elemente sind, sollen diese noch einmal explizit auf ihre Zusammenhänge zu den Themen hin betrachtet werden. Diese differenziertere Analyse des AZV-Bildungsverhaltens ermöglicht exaktere interpretative Begründungsaussagen. Dennoch muß bei der Interpretation der Daten vorsichtig verfahren werden, weil zwar von einer hohen Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe ausge-

gangen werden kann, durch die starke Ausdifferenzierung sich der Datensatz aber insgesamt soweit aufsplittet, daß er im jeweiligen Einzelaspekt nur noch eine minimale Größe aufweist.

Das AZV-Programm des Jahres 2000 umfaßt 15 verschiedene Seminarinhalte, die für die Untersuchung in die Kategorien

- **Streßbewältigung** (AZV-Themen sind dabei z.B. „Geliebtes Chaos“, „Aktive Streßbewältigung“),
- **Kommunikation/Rhetorik** (z.B. „Die freie Rede“),
- **Fitneß** (z.B. „Körperlich fit und leistungsfähig“),
- **Sprachen** und
- **Persönlichkeitsentwicklung** (z.B. „Arbeit, Freizeit, Ruhestand“²⁴, „Stärken stärken und Schwächen schwächen“, „Wir sind o.k.!“)

geteilt wurden.

Tabelle 16: besuchte Themen von AZV-Trainings

Themen	Häufigkeit	Gültige Prozent
Streßbewältigung	10	13,9
Kommunikation/Rhetorik	11	15,3
Fitneß	9	12,5
Sprachen	20	27,8
Persönlichkeitsentwicklung	22	30,5
Gesamt	72	100

Von den ermittelten 46 Personen, die angaben im letzten Jahr am AZV-Programm teilgenommen zu haben, wurden insgesamt 72 mal verschiedene Seminarthemen besucht. Dies zeigt, daß die Beschäftigten, wenn sie das AZV-Programm in Ans-

²⁴ Das AZV-Training „Arbeit, Freizeit, Ruhestand“ wurde hier korrekterweise mit aufgenommen, wie in Kapitel 4.3.1 jedoch bereits angedeutet, ist davon auszugehen, daß es bei den Befragten kaum ins Gewicht gefallen sein dürfte, weil sein Besuch zumeist mit der Verrentung einhergeht.

pruch nehmen, dies meist gleich für mehrere Bildungsmaßnahmen tun. Im Durchschnitt besucht ein AZV-Nutzer im Jahr 2 verschiedene Themen aus dem Programm. Das bestätigt sich auch durch die Teilnahmedauer (s.o.) am AZV-Programm, wenn man 4,4 Tagen Teilnahmedauer und eine durchschnittliche Seminardauer von 2,5 Tagen zugrundelegt.

Die am häufigsten gewählte Themen-Kategorie ist die Persönlichkeitsentwicklung (30,5%), dicht gefolgt von Sprachen (28%). Diese beiden Themen decken über die Hälfte aller besuchten Themen von AZV-Trainings ab, was auch effektive konzerninterne Daten bestätigen. Danach ist es besonders die Thematik „Stärken stärken und Schwächen schwächen“, die im letzten Jahr als persönlichkeitsentwickelnde Maßnahme wahrgenommen wurde. Sie wurde (laut interner Daten) im letzten Jahr von insgesamt 22 Personen besucht.

Die drei anderen Themen Streßbewältigung (14%), Kommunikation/Rhetorik (15%) und Fitneß (12,5%) liegen mit ihren prozentualen Verteilungen relativ dicht beieinander. Dabei machen sie dennoch insgesamt nicht einmal die Hälfte der besuchten Seminarthemen aus.

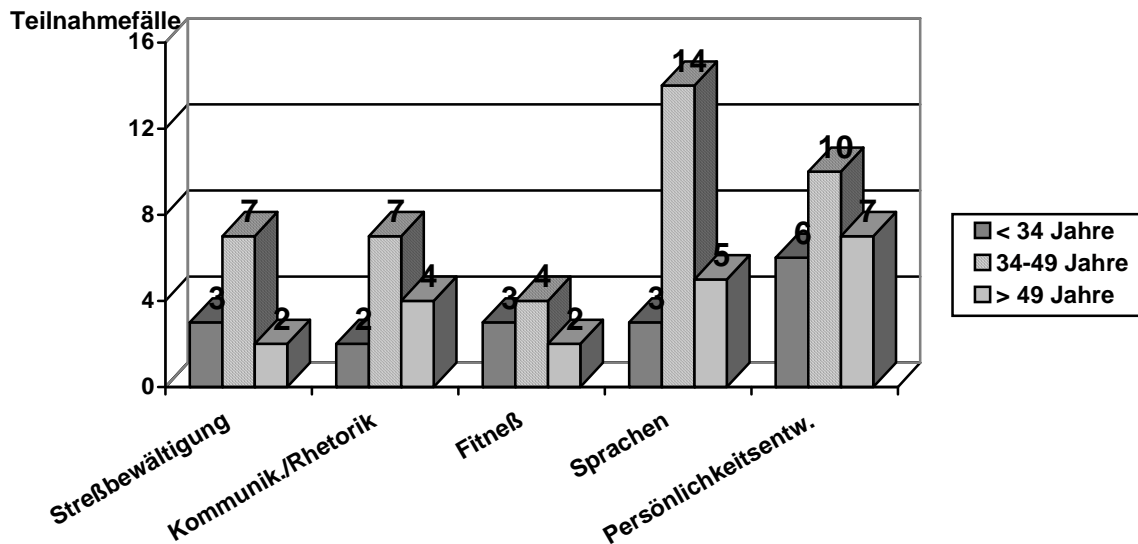
Vergleicht man die Teilnahmefälle bezogen auf die angebotenen Themen im Jahr 2000 mit besuchten Themen der Jahre zuvor, so ergeben sich bis auf die Thematik „Fitneß“ keine nennenswerten Änderungen. Diese Thematik erscheint erstmals im Jahr 1998 im AZV-Programm und wird damit im dritten Jahr angeboten. Möglicherweise dauert es seine Zeit, bis ein Thema eingeführt ist und Fuß gefaßt hat? Das Interesse ist also noch weiter zu verfolgen, bevor diesbezüglich eine inhaltliche Empfehlung für eine Überarbeitung des AZV-Programms gegeben werden kann.

Insgesamt deutet die erste themenspezifische Auswertung aufgrund der hohen Interessen v.a. an explizit persönlichkeitsorientierten Inhalten darauf hin, daß das Konzept des AZV-Modells tatsächlich die Lerninteressen anspricht, die „ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich zu sein – der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen“ (Tarifvertrag des Mineralölkonzerns, Anlage 3, 33). Gleichzeitig schlägt sich die Tendenz einer zunehmenden Internationalisierung von Märkten, Unternehmen und Arbeitsplätzen in einer verstärkten Teilnahme an Sprachkursen nieder.

4.3.4.1 AZV-Themen und Alter

Nachdem oben gesagt wurde, daß die mittlere Altersgruppe die größte Gruppe der AZV-TeilnehmerInnen darstellt, daß die Älteren (älter als 49 Jahre) häufiger an AZV-Trainings teilnehmen als die Jüngeren und sie damit einen größeren Teil ausmachen als bei der Weiterbildungsteilnahme insgesamt, ist es jetzt interessant auf die Verteilung des Altersdurchschnitts in Zusammenhang mit den Themen zu schauen. An welchen Themen nehmen die befragten älteren Beschäftigten teil? Sind bestimmte Themen für Jüngere interessanter als für Ältere?

Abbildung 6: AZV-Themen und Alter



Durchgängig *alle* Themen werden von den drei Altersgruppen besucht. Dabei sind die Themen Kommunikation/Rhetorik, Sprachen und Persönlichkeitsentwicklung als AZV-Trainings für die Älteren interessanter als für die jüngeren Beschäftigten. Die unter 34jährigen präferieren statt dessen die Themen Stressbewältigung und Fitneß. Die große Gruppe mittleren Alters nimmt am häufigsten Sprachen und Persönlichkeitsentwicklung wahr.

Die Ergebnisse lassen erkennen, daß die Jüngeren nicht, wie anzunehmen gewesen wäre, eher funktionsnähere Bildungsthemen (wie z.B. Sprachen) besuchen. Dabei erwartet man gerade von dieser Gruppe, daß sie - noch zu Anfang des beruflichen Werdegangs – darauf schaut, arbeitsplatznahe Weiterbildungsthemen

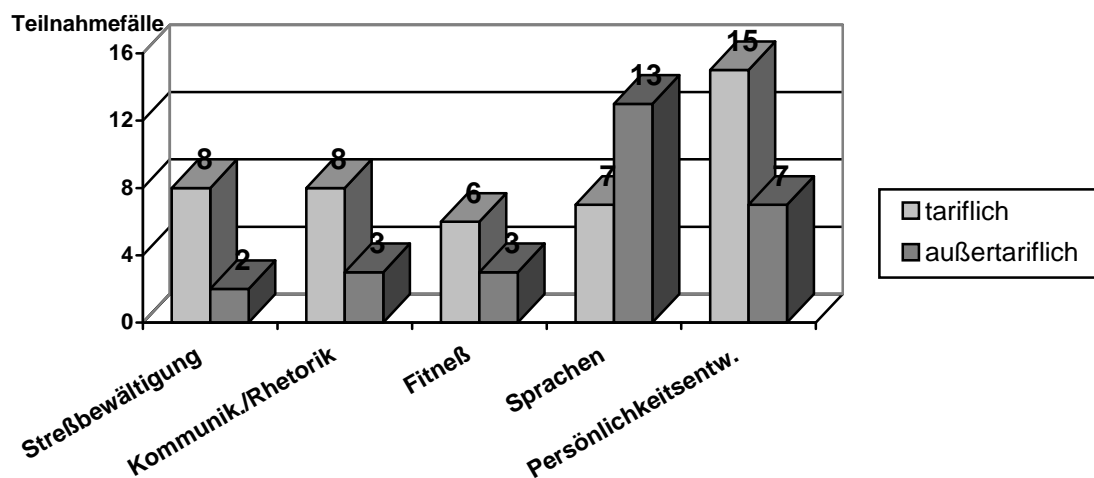
auszuwählen. Um hier Hintergründe aufzudecken, wäre z.B. bei den Sprachen zu eruieren, inwieweit die angebotenen Sprachtrainings die zeitliche Nähe der Jüngeren zur Ausbildung unberücksichtigt lassen. Neben Basiskursen in Fremdsprachen wären möglicherweise spezifische Aufbaukurse interessanter.

Für die Gruppe der älteren Beschäftigten sticht besonders das Desinteresse an der Thematik Fitneß heraus. Hier könnte z.B. die Angst vor den körperlicher Überforderung oder vor der niedrigen Altersstruktur im Fitneßtraining ausschlaggebendes Element sein. Auch hier geht es somit neben dem entsprechenden Bildungsmarketing um eine inhaltliche Justierung, inwieweit spezifische Sportprogramme für Ältere eher Interesse wecken könnten.

4.3.4.2 AZV-Themen und Beschäftigungsverhältnis

Das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang zu den verschiedenen Themenbereichen verteilt sich folgendermaßen:

Abbildung 7: AZV-Themen und Beschäftigungsverhältnis



Die in den Kapiteln 2.3.2 und 4.3.2 festgestellte Entwicklung über die zunehmende Angleichung der Teilnahmequote von tariflich und außertariflich Beschäftigten, ist innerhalb einer Ausdifferenzierung nach Themen nicht mehr feststellbar. Im Gegenteil, die Befragten verteilen sich überhaupt nicht gleichmäßig über die zu besuchenden Themenbereiche – vielmehr tritt ein deutlicher Unterschied besonders zwischen den Bereichen Sprachen und Persönlichkeitsentwicklung auf. Das Interessante an dem veränderten Ergebnis durch eine Ausdifferenzierung nach The-

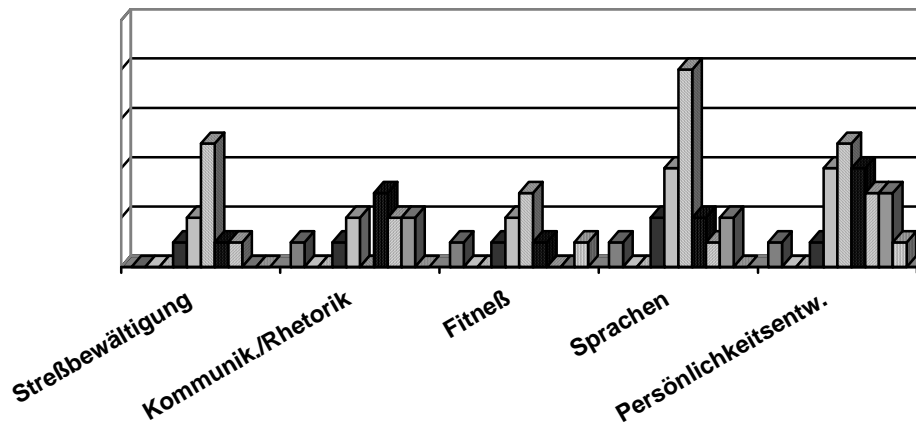
men in Abhängigkeit zum Beschäftigungsverhältnis liegt v.a. darin, daß die auf den ersten Blick sich annähernden Zahlen der Teilnahmequote bei tariflich und außertariflich Beschäftigten, in der Betrachtung der besuchten Themen plötzlich divergieren. Das sich andeutende Bild einer beschäftigungsabhängigen Teilnahmequote verstärkt sich aufgrund der thematischen Analyse.

Nach diesem Ergebnis stellt sich die Frage, warum das Thema Persönlichkeitsentwicklung anscheinend eine für tariflich Beschäftigte interessantere Thematik ist. Warum ist es daneben der Themenbereich der Sprachen, der die außertariflich Beschäftigten vermehrt zu einer Teilnahme an AZV-Trainings bewegt? Gründe dafür könnten darin zu suchen sein, daß möglicherweise für tariflich Beschäftigte wenig Weiterbildungsmaßnahmen persönlichkeitsentwickelnde Inhalte besitzen – hier wird dann durch AZV-Trainings die Lücke kompensiert. Vielleicht erleben die Befragten in diesem Bereich aber auch ein subjektives Defizit, was sie durch den Besuch von AZV-Maßnahmen bearbeiten wollen. Diese zwei Gründe können an dieser Stelle jedoch kaum mehr als Vermutungen sein – hier wären weitergehende, subjektorientierte Untersuchungen nötig, um gültige Aussagen machen zu können.

4.3.4.3 AZV-Themen und Arbeitsbereiche

Betrachtet man die besuchten AZV-Themen in Abhängigkeit zum Arbeitsbereich, so erhält man insgesamt eine so ausdifferenzierte und für jeden Arbeitsbereich kleine Datenmenge, daß es schwierig ist eindeutige Aussagen über thematische Verteilungen zu wagen. Die im folgenden knappe Bezugnahme gilt insoweit als Ergänzung der bisherigen Daten und zur Übersicht – nicht zu einer unternehmensübergreifenden Einordnung.

Abbildung 8: AZV-Themen und Arbeitsbereiche



■ Commercial	□ Finance	□ IT	■ OGMP
■ Retail	■ RGF	■ RHR	■ Supply&Distribution
■ WGR	■ Sonstige		

Insgesamt ist erkennbar, daß die Teilnahmefälle aus den verschiedenen Arbeitsbereichen sich eher breit über das Themenspektrum verteilen. Kein Arbeitsbereich sticht bzgl. eines speziellen Themas besonders heraus. Außer in den zwei Bereichen Finance und IT, in denen es überhaupt keine AZV-Teilnahmefälle gibt, verteilen sich die Teilnehmenden in den übrigen Abteilungen ziemlich weit über alle Themenfelder. Dort, wo insgesamt nur wenige Teilnahmefälle erfaßt wurden, entstehen entsprechend Lücken in den Themenbelegungen – daraus jedoch zu folgern, daß diese Themen in dem entsprechenden Arbeitsbereich überhaupt nicht besucht werden, wäre in Anbetracht der Datenmenge jedoch gewagt.

Um zu einer genaueren Aussage zu gelangen, wurden die obigen Ergebnisse mit den effektiven, konzern-internen Daten über besuchte Themen innerhalb der Arbeitsbereiche verglichen. Danach bestätigt sich das Ergebnis, daß jeder Arbeitsbereich in fast jedem Themenbereich zu finden ist – abhängig von der Größe des Arbeitsbereiches fällt dies entsprechend lückenhaft aus (z.B. bei WGR und Supply & Distribution). Die großen Raffineriebereiche (RHR und RGF) nutzen auch in den konzern-spezifischen Daten am häufigsten die angebotenen AZV-Maßnahmen und verteilen sich dabei relativ gleichmäßig auf alle Themenfelder.

Als Rückschluß aus dieser kurzen Übersicht zu den besuchten AZV-Themen in Abhängigkeit zu den verschiedenen Arbeitsbereichen, läßt sich zumindest festhalten, daß in einer ersten Übersicht davon ausgegangen werden kann, daß sich alle Bereiche in fast allen Themenfeldern wiederfinden lassen. Damit bestätigt sich die bereits getroffene Aussage, daß aus den Arbeitsbereichen kein direkter Schluß auf das AZV-Bildungsverhalten gezogen werden kann. Viel ausschlaggebender ist die Altersstruktur und das Beschäftigungsverhältnis. Will man hier genauere Hintergründe und Zusammenhänge eruieren, bedarf es zusätzlicher Analysen durch qualitative Untersuchungen, wie z.B. Interviews.

5. Hinderliche und förderliche Faktoren der AZV-Teilnahme aus Sicht der Befragten

Zunächst wurde nach Hintergründen im Falle einer Nicht-Teilnahme an AZV-Weiterbildung gefragt. Damit sollten all jene erreicht werden, die angegeben hatten, im letzten Jahr an keiner AZV-Maßnahme teilgenommen zu haben. Anschließend ging es um die Ermittlung von unterstützenden Faktoren für eine Inanspruchnahme des AZV-Modells und –Programms. Hiermit sollten sowohl bisher noch nicht teilnehmende Beschäftigte, als auch schon aktive Nutzer des AZV-Konzepts angesprochen werden.

Durch beide Fragen konnten individuellere Eindrücke und Meinungen der Befragten eruiert werden, als es ansonsten durch eine rein quantitative Erfassung von Teilnahmedaten und -faktoren möglich ist. Zusätzlich werden neben der rein prozentualen Auswertung über Nennungen der verschiedenen Gründe (Kapitel 5.1) und unterstützende Faktoren (Kapitel 5.2), dort – wo *augenfällige* Zusammenhänge bestehen – Hinweise auf Korrelationen mit dem Alter, der Tarifsituation und dem Arbeitsbereich gegeben²⁵. Im Anschluß sind noch individuelle Einzelergänzungen, die durch eine vollständig offene Frage angeregt werden sollten, zusammengefaßt (Kapitel 5.3). Sie konnten handschriftlich von den Befragten angefügt werden.

5.1 Gründe für eine Nicht-Teilnahme an AZV-Weiterbildung

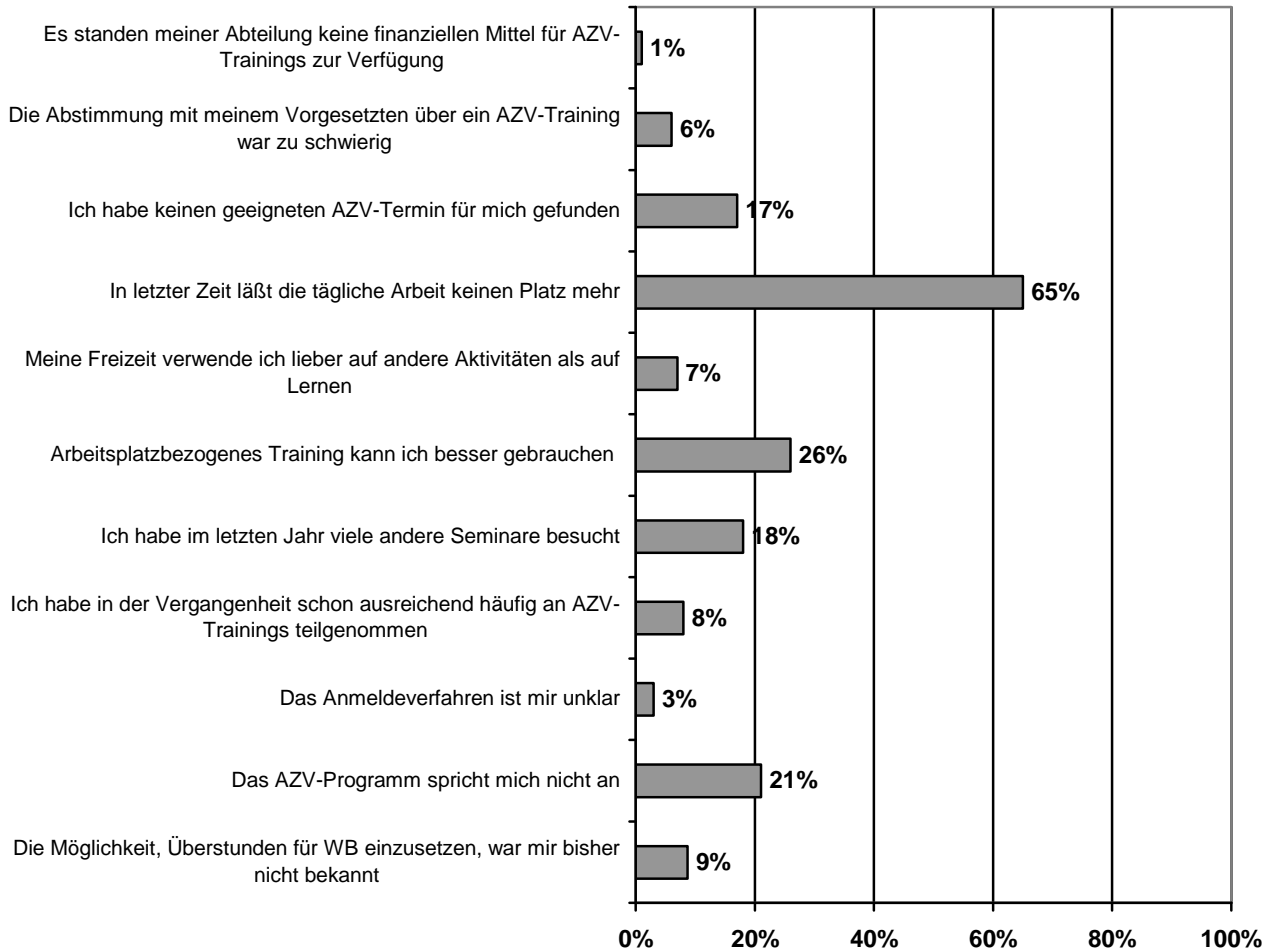
Bei der Frage nach Gründen für eine Nicht-Teilnahme an AZV-Weiterbildung, ging es um die Erfassung unternehmens-, arbeitsbereichsspezifischer und persönlicher Kriterien. Dabei konnten im Fragebogen sowohl vorgegebene Antworten angekreuzt als auch offene Ergänzungen angefügt werden. Da die Möglichkeit besteht mehrere Antworten als relevant anzukreuzen, ergibt die Summe der prozentualen Verteilungen nicht 100%.

Ziel war es mit dieser Fragestellung all jene Befragten zu erreichen, die angegeben hatten, im letzten Jahr nicht an AZV-Maßnahmen teilgenommen zu haben.

²⁵ Wo keine Bezugnahmen gemacht wurden, sind entsprechend weitergehende Studien zu initiieren, weil bisheriges Datenmaterial nicht aussagekräftig genug ist.

Dies betrifft nach oben ermittelten Daten zur Teilnahmequote (s. Kapitel 4.1) 196 Personen.

Abbildung 9: Gründe für eine Nicht-Teilnahme an AZV-Weiterbildung



Der Grund, der mit Abstand am häufigsten (65%) für eine Nicht-Teilnahme benannt wurde, ist die hohe **Arbeitsdichte**, in der die tägliche Arbeit keine Zeit mehr für Weiterbildung lässt. Deutlich über die Hälfte aller Ferngebliebenen sehen hierin einen Grund, nicht an AZV-Weiterbildung teilgenommen zu haben. Er wird von allen Altersstufen gleichermaßen benannt und betrifft auch alle Arbeitsbereiche. Bis auf die Bereiche RGF und Retail haben immer mindestens 50% aller Befragten einen Arbeitsbereich diesen Hinderungsgrund für sich benannt.

Zweit wichtigster Grund ist der inhaltliche Aspekt, nach dem 26% der Antwortenden davon ausgehen, daß sie **arbeitsplatzbezogene Trainings** besser gebrauchen bzw. verwenden können. Damit ist gleichzeitig impliziert, daß die hier Ant-

wortenden das AZV-Programm als kaum bedeutsam für sich und ihre Arbeit erkennen. Im Sinne der im Entgelttarifvertrag jedoch festgehaltenen Vorstellungen über eine „Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz“ (Entgelttarifvertrag Anlage 3, 33), besitzen auch interfunktionale Themen und Schlüsselqualifikationen ihre Bedeutung.

Die beiden programmbezogenen Gründe, wie „**AZV-Programm** spricht mich nicht an“ und „Ich habe keinen geeigneten AZV-Termin für mich gefunden“ folgen mit 21% bzw. 17% an nächster Stelle. Jeder Dritte sieht in einem von beiden die Ursache für eine Nicht-Teilnahme. V.a. ersteren Grund haben oft die jüngeren und ganz häufig die mittlere Altersgruppe der Befragten benannt.

Ähnlich häufig wird auf den Grund, daß im letzten Jahr an **vielen anderen Seminaren** teilgenommen wurde (18%), verwiesen. Dieses Argument eröffnet sowohl persönliche als auch inhaltliche oder arbeitsbezogene Perspektiven. Möglicherweise erscheint eine Teilnahme am AZV-Programm als zusätzliche Belastung – man ist schon „weiterbildungsmüde“. Oder aber das Programm bietet zuwenig zusätzliche inhaltliche Anreize für eine Teilnahme. Gleichzeitig kann an dieser Stelle der Grund auch wieder die hohe Arbeitsbelastung sein, selbst wenn man teilnehmen möchte, läßt sich das nicht auch noch einrichten neben der funktionsbezogenen Weiterbildung. Vielleicht sind die MitarbeiterInnen durch den hohen Durchschnitt jährlicher Weiterbildung von 3,7 Tagen der hier erfaßten Gruppe (bzw. 6,4 Tage konzern-interner Daten nach) aber auch inhaltlich und zeitlich „weiterbildungsverwöhnt“. Letzteres mag v.a. auf die jüngeren Befragten zutreffen, die diesen Grund insgesamt häufiger nannten.

In diese Richtung geht auch die Antwort, nach der man in der **Freizeit** lieber andere Aktivitäten wahrnehmen möchte als Bildung. 7% der AZV-Abstinenten benennen diese Antwort, wobei sich auch hier wieder verschiedene Interpretationsmöglichkeiten eröffnen, da das Bedürfnis nach anderen Aktivitäten sowohl auf eine Lernmüdigkeit (s.o.) bezogen werden kann, als auch auf ein allgemeines Desinteresse an betrieblicher Weiterbildung, genauso wie eine wirkliche Notwendigkeit zur Muße und Entspannung, wenn die Arbeitsbelastung hoch ist.

Auch die Antwort „Ich habe in der **Vergangenheit** schon ausreichend häufig an AZV-Trainings teilgenommen“ (8%) läßt auf unterschiedliche Hintergründe schließen. Möglicherweise verringert sich aus unternehmensspezifischen, arbeitsorga-

nisatorischen oder persönlichen Veränderungen heraus das Interesse an Lernen. Oder aber, die AZV-Themen bieten zu wenig neue Inhalte und damit keinen Anreiz, wiederholt eine solche Lernmöglichkeit wahrzunehmen. Die Frage nach der Abwechslung der Themen innerhalb der letzten Jahre kann durch den Vergleich der AZV-Programme von 1998 bis 2000 zumindest insoweit beantwortet werden, als daß sich für diese Zeit nur eine Varianz von fünf Themen (bei insgesamt 15 verschiedenen AZV-Trainings) feststellen läßt. D.h. innerhalb der letzten drei Jahre sind jährlich im Durchschnitt etwa 1 bis 2 Themen weggefallen bzw. neu hinzugekommen.

Von 6% der Befragten wurde das Problem der Abstimmung mit dem **Vorgesetzten** als Grund zur Nicht-Teilnahme benannt. Diese Schwierigkeit weist darauf hin, daß sich nach Einführung des neuen Kosten- und Anmeldeverfahrens vom 1.1.2000 an, auch der Einfluß der Vorgesetzten auf die Teilnahme an AZV-Trainings bemerkbar macht. Die bisherige Annahme, daß keine Fälle bekannt sind, in denen Vorgesetzte eine Teilnahme blockieren, muß nach diesem Ergebnis noch einmal in Frage gestellt werden. Für diesen Grund existiert der auffälligste Zusammenhang zur Tarifsituation – hier sind es ausschließlich tariflich Beschäftigte, die bei der Befragung diesen Grund ihrer Nicht-Teilnahme benannt haben. Der Abgleich mit den Arbeitsbereichen zeigt, daß die Abstimmung mit dem Vorgesetzten v.a. in den Arbeitsbereichen RHR, WGR und Retail ins Gewicht fällt.

Die **Unkenntnis** über das Konzept bzw. Verfahren beim AZV-Modell – nimmt man die beiden Antwortmöglichkeiten „Das Anmeldeverfahren ist mir unklar“ (3%) und „Die Möglichkeit, Überstunden für Weiterbildung einzusetzen, war mir bisher nicht bekannt“ (9%) zusammen – benennt jeder Achte als Grund seiner Bildungsabstinnenz. Bei diesem Punkt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zum Alter. So benennen die älteren Befragten (über 49 Jahre) den ersten Grund nicht ein einziges Mal und über die Hälfte aller Nennungen des zweiten Grundes stammen von Befragten unter 34 Jahren. Ein weiterer augenfälliger Zusammenhang kann für die Tarifsituation ausgemacht werden: Danach sind es über 80% der Befragten, die tariflich beschäftigt sind und diesen Grund angeben. Zusammengefaßt bedeutet das: jüngere, tariflich Beschäftigte gehören, was das AZV-Programm und Modell betrifft, zu der „informationsbedürftigsten“ Belegschaftsgruppe innerhalb des Unternehmens. Mit Blick auf die Arbeitsbereiche sind es v.a. Befragte aus RHR und

Commercial, die Unklarheiten über das AZV-Modell und Anmeldeverfahren äußern.

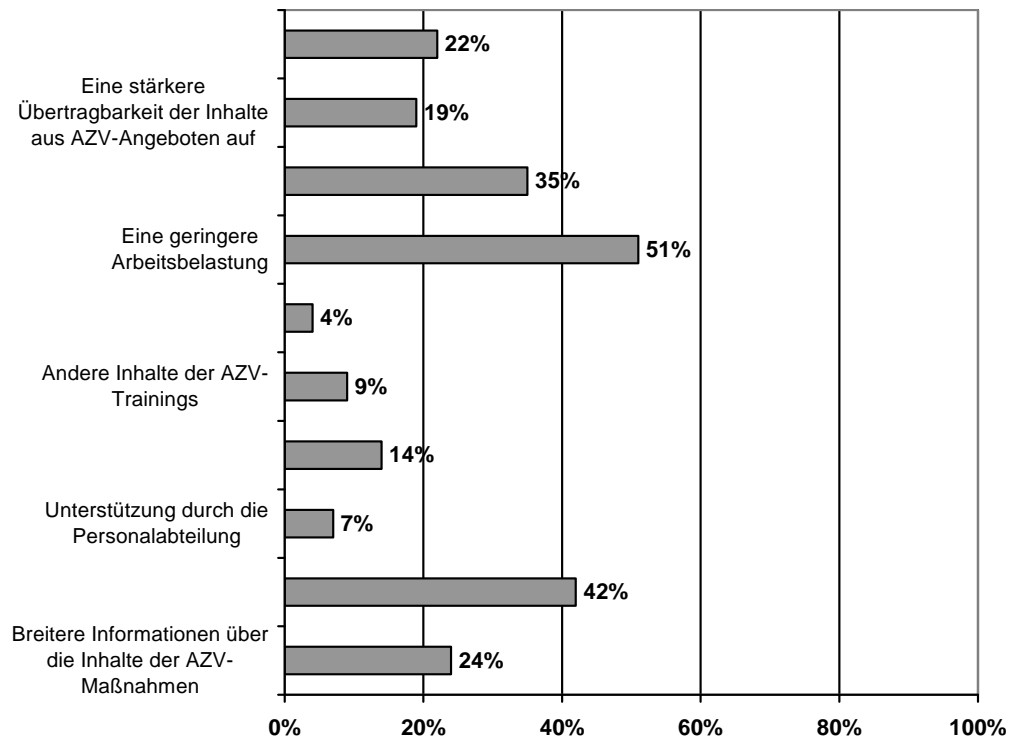
Am seltensten wurde das Problem **fehlender finanzieller Mittel** der Abteilung für AZV-Trainings benannt (1%). Dies kann jedoch damit zusammenhängen, daß die Beschäftigten über diesen Zusammenhang nicht unbedingt Bescheid wissen. Die oben beschriebene Problematik der Rolle des Vorgesetzten läßt sich mit fehlenden finanziellen Mitteln in Zusammenhang bringen; so erfährt der Beschäftigte möglicherweise nicht immer den (finanziellen) Hinderungsgrund als Schwierigkeit in der Abstimmung mit dem Vorgesetzten.

5.2 Unterstützungen für eine Teilnahme an AZV-Weiterbildung

Bei der Frage nach Unterstützungen und Hilfestellungen für eine Teilnahme an AZV-Weiterbildung, ging es um die Ermittlung von unternehmens-, arbeitsbereichsspezifischer und persönlicher Faktoren, die für eine Inanspruchnahme von den Beschäftigten als hilfreich erlebt werden. Dabei konnten im Fragebogen wieder sowohl vorgegebene Antworten angekreuzt als auch eine offene Ergänzung angefügt werden. Da die Möglichkeit bestand mehrere Antworten als relevant anzukreuzen, ergibt die Summe der prozentualen Verteilungen nicht 100%.

Ziel dieser Fragestellung war es, positive Ansätze einer Teilnahme herauszuarbeiten, die sowohl von den bisher abstinenten Befragten als auch bereits aktiven AZV-TeilnehmerInnen gesehen werden.

Abbildung 10: Unterstützende Faktoren für die Teilnahme an AZV-Weiterbildung



Wie in den Ergebnisse zu Gründen einer Nicht-Teilnahme zeigt sich an erster Stelle wieder die starke Rolle der **Arbeitsbelastung**; der Wunsch nach einer geringeren Arbeitsbelastung als unterstützenden Faktor einer Teilnahme an AZV-Weiterbildung wird von über der Hälfte aller Befragten (51%) als relevant benannt. Dies betrifft sowohl alle Altersgruppen als auch die tariflich bzw. außertariflich Beschäftigten in gleichem Maße. Erneut bestätigt sich das bereits im letzten Kapitel herausgearbeitete Ergebnis, daß die hohe Arbeitsdichte und die große Belastung innerhalb der täglichen Arbeit der bei weitem ausschlaggebendste Faktor über eine Teilnahme an Bildung ist.

Passend dazu wünscht sich in allen befragten Altersgruppen jeder Dritte mehr **Zeit für Weiterbildung** allgemein. Dies spricht für eine hohe Akzeptanz des Lernens und Wunsch zur Weiterbildung im individuellen Verständnis der Befragten. Gleichzeitig weist die geringe Antwortquote bei "Weniger andere, arbeitsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen" von nur 4% darauf hin, daß die Menge an Weiterbildung anscheinend durchaus als wichtig und richtig akzeptiert wird – zumindest von der Befragtengruppe, die an AZV-Weiterbildung teilgenommen hat und mit der Befragung erreicht wurde.

Als zweit-hilfreichster Faktor (42%) für eine Teilnahme wird die **Flexibilität** des AZV-Programms benannt. Hierbei spielt v.a. für die jüngeren Beschäftigten unter 34 Jahre die kurzfristige Möglichkeit der Anmeldung und damit auch der Planung innerhalb der Arbeitsorganisation eine wichtige Rolle. Da diese zwei Komponenten seit der Änderung des AZV-Konzepts vom 1.1.2000 an berücksichtigt werden, bestätigt sich die Veränderung als sinnvoll und gewünscht – die Information über diese neue Möglichkeit hat anscheinend jedoch noch nicht alle erreicht. Nach der Altersstruktur ist es auch nicht verwunderlich, daß es wiederum die Bereiche Retail und RHR sind, die die neue Flexibilität im Anmeldeverfahren noch nicht zu kennen scheinen bzw. diese besonders für sich wünschen. Dabei ist der daraus entstandene Aspekt kurzfristiger Stornierungen bzw. Anmeldungen für die Bildungsplanenden zwar ein unangenehmer – andererseits zeigen die Antworten und die Praxis, daß die Flexibilität für die Beschäftigten einen wichtigen Faktor zur Teilnahme oder Nicht-Teilnahme darstellt²⁶.

Von jedem Fünften werden **funktionsbezogene Aspekte** wie „Nutzen der Inhalte aus dem AZV-Programm zu meiner eigenen Persönlichkeitsentwicklung“ (22%) und „Stärkere Übertragbarkeit der Inhalte aus AZV-Angeboten auf meinen Arbeitsplatz“ (19%) benannt. Diese ambivalente Bewertung, zeigt verschiedene Zusammenhänge auf: Da werden funktionsorientierte Inhalte einerseits als wichtig eingeschätzt, gleichzeitig wird besonders von den jüngeren Beschäftigten die Persönlichkeitsentwicklung als bedeutsam benannt. Für die AZV-Themen bedeutet dies, daß ihre persönlichkeitsorientierte Ausrichtung als notwendig eingeschätzt wird, daß aber gleichzeitig solche Aspekte für den Arbeitsalltag ausgeklammert werden oder die Transferleistung schwierig ist. Der Zusammenhang interfunktionaler Qualifikationen und ihrer Bedeutsamkeit für die Erfüllung der Arbeitsprozesse, scheint im Qualifizierungsverständnis der einzelnen jedoch erst in Ansätzen reflektiert zu sein. Oder - bezieht man das im folgenden beschriebene Ergebnis über gewünschte Inhalte des AZV-Trainings und unterstützende Rollen von Trainingsabteilung und Vorgesetzten in die Betrachtungen über funktionsorientierter Themen mit ein – haben die Beschäftigten die Bedeutung interfunktionaler Qualifi-

²⁶ Das Informationsdefizit wurde im letzten Kapitel bzgl. der „Unkenntnis des AZV-Modells“ in besonderem Maße für jüngere, tariflich Beschäftigte eruiert. Dieses Ergebnis bestätigt sich durch die hier vorliegenden Zusammenhänge zum Alter und der Tarifsituation erneut: Es sind wiederum die jüngeren, tariflich Beschäftigten denen scheinbar die neue Flexibilität der Nutzung des AZV-Programms nur ungenügend bekannt ist.

kationen für ihre Arbeitsplatz Erfüllung zwar erkannt, erhalten aber zu wenig unterstützende Akzeptanz oder diesbezügliche Förderung. Tatsächlich benennen Befragte aller Bereiche den funktionsbezogenen Aspekt für sich als bedeutsam für die Inanspruchnahme des AZV-Konzepts.

Berücksichtigt man noch die Antworthäufigkeit über den Wunsch zu **anderen Inhalten** der AZV-Trainings, so zeigt sich, daß für nur 9% aller Befragten andere Inhalte den Ausschlag für eine Teilnahme geben würden. Interpretiert man diesen Wert außerdem vor dem Hintergrund, daß diese Frage sowohl von TeilnehmerInnen als auch Nicht-TeilnehmerInnen beantwortet wurde, könnte man vermuten, daß die seltene Nennung z.B. dadurch zustande kommt, daß in den Köpfen bereits aktiver AZV-TeilnehmerInnen die Bedeutung interfunktionaler Inhalte als wichtig akzeptiert wird. Möglicherweise schieben nur die bislang noch nicht teilnehmenden Befragten ihr Wegbleiben auf die Inhalte bzw. auf die schlechte Verwertbarkeit für die tägliche Arbeit?

Dazu paßt auch der von fast jedem Vierten (24%) geäußerte Wunsch nach **breiterer Information** über die Inhalte der AZV-Maßnahmen. Möglicherweise liegt die im letzten Abschnitt angesprochene Vermutung über Unsicherheiten bzw. Unwissenheit der Belegschaft bei der Bedeutung von AZV-Themen für ihren Arbeitsplatz, auch an einer Intransparenz über die Verwendungsmöglichkeiten und schlüsselqualifikatorische Bedeutung der Inhalte. Gleichzeitig kann die Antwort darauf hinweisen, daß der Zugang zu Informationen sicherzustellen bzw. die Informationswege auf ihre Durchgängigkeit zu prüfen sind. Im Vergleich der Arbeitsbereiche äußern den Wunsch nach breiterer Information in erster Linie Befragte aus den Bereichen Finance, Retail und IT. Möglicherweise gibt das einen weiteren Hinweis darauf, warum zwei Bereiche bei den Teilnahmefällen unterrepräsentiert bis gar nicht vertreten sind.

Dem entspricht auch das Bedürfnis nach einer stärkeren **Unterstützung durch die Personalabteilung** (7%), was z.B. die Koordination mit anderen Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet. Da dieser Aspekt jedoch an vorletzter Stelle erleichternder Faktoren steht, kann derzeit davon ausgegangen werden, daß die Rolle der Personalabteilung als entweder nicht bedeutsam bzw. nicht wirklich nützlich an dieser Stelle oder aber als absolut ausreichend empfunden wird. Dies wäre durch weitere Befragungen zu eruieren.

Als doppelt so wichtig (14%) wird die Unterstützung einer Teilnahme an AZV-Weiterbildung durch den **Vorgesetzten** eingeschätzt. Dieses Ergebnis weist noch einmal darauf hin, daß selbst bei der gemischten Gruppe aus TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen die Rolle des Vorgesetzten als tatsächlich ausschlaggebend für die Inanspruchnahme gesehen wird. Betroffen sind in den Ergebnissen der Befragung hierbei v.a. die jüngeren, tariflich Beschäftigten – möglicherweise fehlt ihnen das „Standing“ gegenüber ihrem Vorgesetzten eigene Bildungsinteressen durchzusetzen. Zumindest bestätigt sich damit das Ergebnis über die Vorgesetztenrolle, was noch einmal auf die Bedeutsamkeit der Aushandlungsprozesse zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten für die Weiterbildungsteilnahme hinweist.

5.3 Individuelle Ergänzungen der Befragten zur (Nicht-)Teilnahme

Die individuellen Ergänzungen entsprechen schriftlicher Anregungen der Befragten, die im Anschluß an die vorgegebenen Antwortkategorien der Frage 6. und 7. (s. Fragebogen im Anhang) ergänzt werden konnten. Insgesamt kamen so viele Anregungen zusammen, daß diese nach unternehmensspezifischen/arbeitsorganisatorischen, AZV-spezifischen und persönlichen Aspekten systematisiert und dargestellt sind. Zwischen den drei Aspekten bestehen jedoch auch Überschneidungen.

Die Befragten haben nicht nur Ergänzungen über individuelle Hinderungsgründe gemacht, sondern vielfach gleich aus ihrer Sicht eigene, konstruktive Anregungen über mögliche Lösungswege gegeben. Dies ist nicht nur Hinweis darauf, wo die Probleme im einzelnen liegen, sondern zeigt auch, daß das Konzept der AZV-Weiterbildung tatsächlich von Interesse ist.

Als Veranschaulichung sind einige der schriftlichen Ergänzungen in den Text miteingeflossen, wo sie als wörtliche Zitate gekennzeichnet sind (kursiv und in Anführungszeichen gesetzt).

5.3.1 Unternehmensspezifische und arbeitsorganisatorische Aspekte

Zu den unternehmensspezifischen Aspekten gehört u.a. die derzeit schwierige **Personalsituation**, die dazu führt, daß z.B. die „*Vertretung von Kollegen nicht geklappt*“ hat. So besteht „*durch Personalmangel das Problem überhaupt, an Wei-*

terbildungsmaßnahmen teilzunehmen“ und die „geringe Mitarbeiterzahl macht eine Teilnahme zu einer schwierigen Situation“ oder „die Abteilung konnte mich nicht freistellen, wegen fehlender Kollegen“.

Nicht nur im Zusammenhang mit der Personaldecke, sondern überhaupt wird sehr häufig die Problematik des **Schichtbetriebes** (v.a. Fünf-Schicht-System, Raffinerie Harburg) angesprochen: *„Das Fünf-Schicht-System kennt kein AZV mehr!“*. Probleme äußern sich sowohl im Mehraufwand an Organisation: *„Es ist schwierig im Schichtbetrieb Termine abzustimmen“*, *„Es müßte der Schichtdienst und die Anlagenbesetzung generell angesprochen werden“*, als auch in einer zeitlichen Unvereinbarkeit von Schichtarbeit und AZV-Lernen: *„Schichtdienst läßt sich meistens nicht mit den Terminen vereinbaren“* oder man hat *„als Schichtgänger zu selten Terminübereinstimmung mit freien Tagen“*. Hilfreich für die SchichtarbeiterInnen im Fünf-Schicht-System wäre aus ihrer Sicht, statt der Freizeiteinbringung die *„Bringtage aus der 5. Schicht zu verwenden“*. Zusätzlich sollte das AZV-Programm zeitlich dem Fünf-Schicht-System angepaßt werden, indem Kurse z.B. nicht über Mittwoch laufen.

Andere Arten der **flexibilisierten Arbeitsform** erhöhen ebenfalls die arbeitsorganisatorische Schwierigkeit einer Teilnahme: *„Da ich Teilzeit arbeite, habe ich keine Zeit für zusammenhängende AZV-Trainings“* oder *„Ich bin Außendienstmitarbeiter da gibt es keine Überstunden“*. Gleichzeitig scheinen mit der Teilzeitarbeit noch persönliche Schwierigkeiten i.S. einer „Anspruchsberechtigung“ für AZV-Trainings einherzugehen: *„Ich arbeite nur 20 Stunden pro Woche und traue mich kaum (trotz Überstunden) an diesen Seminaren teilzunehmen“*. Als unterstützende Maßnahme wurde hier die Möglichkeit genannt, *„Schichtarbeitstage, an denen ein AZV-Kurs belegt wurde, auf das Jahresarbeitszeitkonto aufschlagen“* zu können.

Die Aussage des „Nicht-Trauens“ weist gleichzeitig auf den möglicherweise zunehmenden Druck Seitens **Vorgesetzter** im Genehmigungsverfahren hin. Vorgesetzte besitzen laut Entgelttarifvertrag schon immer ein Mitspracherecht wenn es um den Zeitpunkt der Teilnahme geht (vgl. Anlage im Entgelttarifvertrag 1994, 34), anscheinend sind Nicht-Teilnahmen oder Stornierungen mehr und mehr auf Vorgesetzte zurückzuführen. Ein anderes Zitat belegt das noch eindrücklicher: *„Habe mich zwar angemeldet, aus betrieblichen Gründen jedoch keine Zeit bekommen“*.

In den vorangegangenen Punkten klingt noch eine weitere Problematik an: die **hohe Arbeitsdichte**. So ist es beim einen die „*Mehrarbeit durch SAP Unstimmigkeiten*“, beim anderen „*Umstellungsarbeiten*“ und beim Dritten werden überhaupt „*Leute gebraucht*“ weshalb „*Mehrarbeit ,sinnvoller‘‘*“ als Weiterbildung erscheint. Andere Befragte benennen ein grundsätzliches Interesse, berichten aber davon „*das Thema AZV-Kurs durch Arbeitsbelastung aus den Augen verloren*“ zu haben.

Als ein ganz anderer unternehmensspezifischer Aspekt wird die **kurze Beschäftigungszeit** im Unternehmen angesehen: „*Habe erst am 1.6.2000 bei (...) angefangen*“. Hier sind es dann die funktionsorientierten Bildungsmaßnahmen der Weiterbildung, die bereits viel Raum für Lernen beanspruchen: „*Erst seit April in der Firma und wenig Zeit, da arbeitsplatzbezogene Seminare (...) einige Zeit in Anspruch nehmen*“.

5.3.2 AZV-spezifische Aspekte

Wie oben schon beschrieben wurde, bereitet das Konzept des AZV-Modells durch die **zeitliche Lage** der Veranstaltungen besonders für flexibilisierte Arbeitszeitformen Hindernisse. So bemängeln einige der SchichtarbeiterInnen, daß sie zunehmend richtigen Urlaub beantragen müssen, um teilnehmen zu können: „*Es muß Urlaub genommen werden für evt. AZV-Tage an Arbeitstagen*“ und „*seit dem Fünf-Schicht-System ist AZV fast nur noch mit Urlaubsanspruch möglich*“.

Ein weiterer, AZV-Konzept bedingter Grund, ist neben der zeitlichen Lage auch die **Dauer** der Trainings. Was für den einen schon zuviel ist²⁷: „*Unterweisung 1,2 Stunden während des Dienstes ist eine extreme Belastung! (Dies steigt von Jahr zu Jahr)*“, ist anderen durch strukturelle und persönliche Gegebenheiten (z.B. Wohnort, Anfahrtszeit) zu wenig: „*Ein zusammenhängender Kurs oder zwei Kurse für ca. 1 Woche am Stück; kein Streß am Montag früh 4:00 Uhr nach Hamburg, Dienstag 22:00 Uhr Zuhause*“. Oder: „*Die Kurse sind zu kurz, es lohnt sich nicht für 2 Tage nach Hamburg zu fahren. Die Reise ist zu aufwendig für 8-16 Stunden Kurs!*“. Hier wünschen sich die Befragten eine weitere Flexibilisierung der zeitlichen Lage und Dauer der AZV-Maßnahmen – und zwar sowohl in kürzere als

²⁷ Diese Feststellung kann natürlich genauso für die zunehmende Belastung in der täglichen Arbeit (s.o. „hohe Arbeitsdichte“) gewertet werden.

auch längere Seminarzeiten. Auch die ortsspezifische Ausrichtung auf Hamburg ist möglicherweise aufzuweichen.

Im AZV-Konzept selbst bedingte Hinderungsgründe liegen in der **inhaltlichen Gestaltung und Attraktivität**. „*Es wurde für mich kein interessantes Seminar angeboten*“, was dazu führt, daß das „*Angebot zu dem Zeitpunkt nicht für mich geeignet*“ war oder mittlerweile an Attraktivität verloren hat: „*Das was mich interessiert, habe ich schon gemacht. Neues Angebot wäre sinnvoll*“. Auch die interfunktionale Ausrichtung der AZV-Inhalte als persönlichkeitsentwickelnde Maßnahmen wird zwar als wichtig erkannt (s. auch Diskussion um Verankerung lebensbegleitenden Lernens und Schlüsselqualifikationen im vorherigen Kapitel), kann aber neben funktionsorientierten Bildungsmaßnahmen nicht immer bestehen oder vertreten werden: „*Die wenigen Trainingstage, die ich mir selbst zugestehe, nutze ich sehr jobbezogen – obwohl das nicht heißt, daß ich dies am besten gebrauchen könnte (ein bißchen mehr für mich wäre wünschenswerter)*“. Inhaltliche Anregungen und Wünsche der Befragten gehen in folgende Richtungen:

- praktische Fortbildungen aus dem handwerklichen Bereich,
- Rhetorik (z.B. im Vereinsleben),
- EDV-Kurse (Internetbanking, Internet generell),
- Steuern, Rente, Altersversorgung (DSPR, DSPS etc.),
- Verkauf und Marketing,
- Gesundheit und Fitneß,
- Job-Rotation (Kennenlernen anderer Bereiche des Mineralölkonzerns),
- Gruppendynamik und
- Vertrags-Grundbuchwesen.

Auch die **defizitären Informationswege** werden wiederholt angesprochen: „*Programm 2000 zu spät verteilt. Nur Seminar- und Terminübersichtsdoppelseite war unattraktiv. Keine Beschreibung für Seminare gefunden*“. Gleichzeitig geben Antworten Aufschluß darüber, daß manche Beschäftigten über die Regelungen zur Inanspruchnahme von AZV-Kursen nicht richtig informiert sind: „*Meines Wissens nach nicht für AT-Mitarbeiter*“ oder sie erkennen die Zielrichtung des AZV-Konzepts nicht „*es stand kein fachspezifischer Kurs zur Auswahl*“ und „*Ich verstehe generell Trennung zwischen AZV und ‚sonstigen‘ Weiterbildungsmaßnahmen nicht*“. Bei den Themen, wo die Nachfrage höher ist als die freien Kursplätze (z.B. EDV-Kurse), sollten i.S. eines zielgerichteten Marketings die neuen kurzfristigen

Anmeldemöglichkeiten deutlicher kommuniziert werden, um Interessierte nachrücken zu lassen.

Ebenfalls angesprochen wurde die Situation der geänderten, **kostenspezifischen Verrechnung** der AZV-Trainings²⁸: „*Hohes Risiko, da bei Anmeldung Kosten anfallen, diese aber bei Stornierung nicht erstattet werden. Durch ständige Änderungen im Personal, Arbeitsablauf und Arbeitsanfall kann es immer vorkommen, daß man kurzfristig stornieren muß und dann fallen Kosten an - und dies wird durch Nichtanmeldung vermieden*“. Daß aus diesem Grund an AZV-Maßnahmen gespart wird, spricht ein anderes Zitat an: „*Momentan muß jede Abteilung die Kurskosten für die Mitarbeiter selbst übernehmen. Angesichts der geforderten Einsparungen wird also hier am ehesten gespart!*“. Deshalb wünschen sich einige Befragte, daß „*die Kostenumlegung doch noch einmal zu bedenken sei*“, weil die Zeiten Lernen durch AZV-Maßnahmen jetzt tatsächlich monetär sparbar werden.

5.3.3 Persönliche Aspekte

Zu den persönlichen Hindernissen zählen z.B. **familiäre Gründe**: „*Aufgrund meiner Arbeitszeit und familiärer Verpflichtungen ist es schwierig, Überstunden für AZV anzusammeln*“. Dieser Aspekt müßte besonders für (teilzeitarbeitende) Frauen weitergehend überprüft werden, deren Situation immer noch vielfach durch die Doppelbelastung Berufsleben und Familie bzw. Kinder geprägt ist.

Persönliche Hindernisse sind auch längere **Krankheiten**, durch deren Wegbleiben vom Arbeitsalltag auch die Arbeitsorganisation bzw. Nacharbeit und im Endeffekt die Weiterbildung berührt werden.

Auch ein allgemeines **Desinteresse** an AZV-Trainings ist ein persönlicher Aspekt der Nicht-Teilnahme: „*Hatte mich bis jetzt nicht darum gekümmert*“ oder „*Ich habe mich noch nie mit diesen Kursen befaßt*“. Es kann aber auch sein, daß das Desinteresse aufgrund ganz spezifischer Gründe zeitweise auftritt: „*Aufgrund der Übernahme neuer Aktivitäten, habe ich meine Prioritäten im vergangenen Jahr so gesetzt, daß weiterführendes Training nicht berücksichtigt wurde*“.

²⁸ Dieses Zitat gibt einen weiteren Hinweis auf die oben bereits beschriebene problematische Rolle der Vorgesetzten bzw. der individuell erlebte Druck bei Nicht-Teilnahme und auf die zunehmenden arbeitsorganisatorischen Schwierigkeiten.

Da die Zeit für AZV-Trainings anderen **Zeitverwendungsmöglichkeiten** verloren geht, ist auch dies Grund für eine Nicht-Teilnahme: *„Wenn ich einen AZV-Kurs besuche, z.B. 3 Tage, kann ich drei Monate keinen zusätzlichen FR-Tag mehr nehmen, obwohl ich genügend Überstunden dafür hätte. Da ich nicht an meinem Arbeitsort wohne, benötige ich diese FR-Tage für Behördengänge, Arztbesuche oder persönliche Erledigungen“*²⁹.

Persönliche Hindernisse erscheinen auf den ersten Blick vielfach als hemmende Elemente, die eine Teilnahme an AZV-Trainings verhindern. Gleichzeitig decken die Ergänzungen aber auch ein bereits bestehendes, **hohes privates Engagement** für die eigene Weiterbildung auf: *„Ich besuche die Woche nach Feierabend eine Abendschule, so daß ich keine Zeit für weitere Schulungen habe (Dauer: 3 Jahre!)“* und wenig Zeit gelassen wird, durch *„private Weiterbildung“*. Genauso zeigen sie Ansprüche an die eigene Bildungsverantwortung und eine kritische Selbstbetrachtung auf: *„Insgesamt mehr Selbstdisziplin“*.

²⁹ Diese Problematik spricht natürlich gleichermaßen die unterschiedlichen Möglichkeiten zu Verfahrensweisen des Time-Sharing (s. Kapitel 2.) an.

6. Zusammenfassung, Konsequenzen und Empfehlungen

Die Befragung von 242 Beschäftigten eines Mineralölkonzerns zur Thematik von Weiterbildung und Lernen hat vielfältige Aspekte des generellen und AZV-spezifischen Bildungsverhaltens zutage gefördert. In der vorliegenden Expertise werden Analysen präsentiert, die das sich ändernde Teilnahmeverhalten aus verschiedensten Blickwinkeln beleuchten. Derzeitige Tendenzen, wie z.B. das Zurückgehen der Teilnahme an AZV-Trainings und zunehmende Stornierungen, sind differenziert erfaßt und nach alters-, beschäftigungs-, arbeitsbereichs- und themenspezifischen Kriterien systematisiert dargestellt. Um Anregungen und Gestaltungsoptionen geben zu können, werden zunächst offene Problemfelder für die Inanspruchnahme der AZV-Weiterbildung zusammengefaßt, um daran anschließend Ansätze möglicher Strategien und Maßnahmen beschreiben zu können.

- Die Problematik einer zunehmend **hohen Arbeitsdichte** ist der wichtigste Hinderungsgrund bei der AZV-Teilnahme. Hier zeigt sich nach einer kumulativen Auswertung, daß daraus kein Zusammenhang zu dem oben angenommenen Bedürfnis nach Freizeit hergestellt werden kann. Mit anderen Worten: Die Beschäftigten, die ihre Freizeit für andere Aktivitäten als Lernen nutzen wollen, tun dies nicht aufgrund von Arbeitsüberlastung; hier scheinen vielmehr andere Motive, wie Zeit für die Familie, das Privatleben o.a. im Vordergrund zu stehen.

Für die mittlere Altersgruppe (35-49 Jahre) läßt sich feststellen, daß es besonders diese Gruppe ist, die die hohe Arbeitsbelastung als Hinderungsgrund für eine Teilnahme am AZV-Programm erlebt. Bei der Frage nach positiven Unterstützern benennen alle Altersgruppen - und damit wieder sowohl die jüngeren als auch die älteren Beschäftigten - eine geringere Arbeitsdichte als am hilfreichsten. Insgesamt wiegt die Problematik der Arbeitsbelastung für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen schwer – was in diesem Maße auf keinen anderen Problempunkt zutrifft.

- Die Frage nach der Zweckorientierung dominiert die Auswahl **funktionsorientierter Themen** bei Weiterbildung. Die These, daß die Gewichtung arbeitsplatzbezogener Bildungsinhalte gegenüber persönlichkeitsorientierter Inhalte zunimmt, kann nach den Ergebnissen nicht mehr nur durch den Rückgang der Teilnahmequote bei AZV-Trainings belegt werden, sondern auch durch die

Antwortgewichtung der Befragten. Zweitwichtigster Grund einer Nicht-Teilnahme ist nämlich die Einordnung der AZV-Inhalte als nicht oder nur gering bedeutsam für den direkten Arbeitsplatzbezug. Diese Feststellung kann v.a. für die Beschäftigtengruppe mittleren Alters getroffen werden; hier zeigen die Antworten, daß die Dringlichkeit verwertbarer Inhalte für die tägliche Arbeit besonders im Vordergrund zu stehen scheint.

- Daß **Vorgesetzte** aufgrund des geänderten Genehmigungs- bzw. Finanzierungsverfahren zunehmend eine entscheidende Rolle bei der Inanspruchnahme von AZV-Trainings einnehmen, wird durch die Antworten belegt. Damit bestätigen sich Ergebnisse anderer Studien, nach denen die Teilnahme an Weiterbildung vermehrt von individuellen Aushandlungen und Absprachen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten abhängt (vgl. Schmidt-Lauff 2001). Dies bezieht sich – betrachtet man zusätzlich Zusammenhänge zu Alter und Beschäftigungsverhältnis – auf alle Belegschaftsgruppen. Dadurch gerät das ursprünglich “beschäftigten-autonom” gedachte Konzept der AZV-Trainings verstärkt unter Druck, weil offensichtlich die tarifvertragliche Regelung: “die Meldung zu einem Kurs erfolgt durch die Mitarbeiter selbst” (Anhang zum Entgelttarifvertrag Anlage 3, 34) ins Wanken gerät.

Eine zusätzliche Auswertung der einzelnen Arbeitsbereiche bzgl. einer positiv unterstützenden Rolle der Vorgesetzten läßt erkennen, daß es in erster Linie die Bereiche OGMP, RHR und WGR sind, die sich diese Unterstützung wünschen. Ebenfalls darauf hin weisen die Beschäftigten der Bereiche RGF, Retail und – erstaunlicherweise – des IT-Bereichs. Damit scheint es beinahe in jedem Arbeitsbereich mehr oder weniger oft zu Problemen mit den Vorgesetzten zu kommen. Ob dies jedoch tatsächlich erst seit der Änderung zur Kostentransparenz vom 1.1.2000 besteht, kann aufgrund mangelnder Daten aus der Vergangenheit nicht eindeutig beantwortet werden.

- Die Frage nach **Lernpräferenzen** der verschiedenen Altersgruppen läßt erkennen, daß gerade die Jüngeren sich mehr Zeit für Weiterbildung insgesamt wünschen und dabei v.a. Seminare präferieren, die der eigenen Persönlichkeitsentwicklung dienen. Die Notwendigkeit der Übertragbarkeit der Inhalte aus AZV-Trainings auf den Arbeitsplatz wird von jüngeren Beschäftigten entsprechend auch seltener als Motivation zur Teilnahme genannt. Im Gegensatz da-

zu sind es bei den älteren Beschäftigten eher wenige, die den Nutzen persönlichkeitsorientierter AZV-Trainings als Motiv einer Teilnahme betonen – allerdings ist für sie auch die Verwertbarkeit für den eigenen Arbeitsplatz nur ein geringer Anreiz. Ihre Lernpräferenzen scheinen sich auf andere Motive wie arbeitsorganisatorische Aspekte, geeignete Seminartermine, flexible An- und Abmeldung etc. zu beziehen.

Es zeichnet sich ab, daß bereits neue Fragestellungen auf der personellen Ebene entstehen, die durch weiterführende, subjektorientierte Studien untersucht werden könnten, wo es z.B. um individuelle Zeitpräferenzen geht³⁰. Was ist bestimmend für individuelle Zeitpräferenzen von Arbeitnehmern, wenn es um Lernen und Bildung geht?

- Ein Hinderungsgrund für die Inanspruchnahme von AZV-Weiterbildung liegt in der **Information und Kenntnis** über das Modell selbst. Dabei ist das Konzept, Überstunden für persönlichkeitsorientierte Weiterbildung zu verwenden, einer relativ großen Mitarbeiterschaft nicht bekannt und/oder das Anmeldeverfahren ist unklar. Eine differenziertere Auswertung bzgl. des Alters weist darauf hin, daß, je jünger die Befragten sind, desto öfter wissen sie zu wenig Bescheid. Gehören sie zusätzlich zu den tariflich Beschäftigten, so erhöht sich die Möglichkeit des Informationsdefizits zusätzlich. Damit bestätigt sich die These, daß das fehlende Wissen über das AZV-Modell v.a. bei der jüngeren, tariflich beschäftigten Generation der Belegschaft in den letzten Jahren zugenommen hat. Konsequenz daraus sollte sein, das AZV-Informationswesen zu intensivieren.
- Die **Attraktivität des AZV-Programms**, sowohl auf zeitliche als auch inhaltliche Aspekte bezogen, ist ebenfalls ein nicht zu unterschätzender Einflußfaktor. So liegt es entweder an der inhaltlichen oder an der zeitlichen Problematik – nur 7 Befragte nannten beide Gründe gleichzeitig. Zum Alter läßt sich kein eindeutiger Zusammenhang herstellen (aus jeder Altersgruppierung gibt es etwa gleich viele Nennungen), wodurch die bisherige These in Frage gestellt wird, nach der besonders für die jüngeren Beschäftigten das Angebot thematisch

³⁰ Um hier Faktoren zu eruieren und zu systematisieren, die das tatsächliche Bildungsverhalten prägen und bestimmen, bedarf es der direkten Einbeziehung der Beteiligten durch ein qualitatives Erhebungsinstrument, wie z.B. Interviews.

oder zeitlich besonders uninteressant sei. Erst die themendifferenzierte Betrachtung zeigt, daß hier v.a. für die verschiedenen Altersgruppen sehr unterschiedliche Attraktivitäten liegen.

- Nimmt man zu obigen Beobachtungen die neu hinzugekommene, direkte **Kostenbelastung** für die Arbeitsbereiche selbst hinzu, ergeben sich hier Schwierigkeiten für die Beschäftigten bei der individuellen Investition eigener Überstunden für Lernen durch die AZV-Weiterbildung. Die These, daß diese neue Art der Finanzierung von AZV-Trainings den Rückgang der Teilnahmezahlen mitbedingt, kann anhand der oben gewonnenen Ergebnisse jedoch nicht eindeutig belegt werden. Hier bedarf es zusätzlicher Erhebungen, um die tatsächliche Transparenz dieser Prozesse für die Belegschaftsebene zu eruieren.

Die Ergebnisse der Studie zum Teilnahmeverhalten bei Weiterbildung insgesamt und bei AZV-Weiterbildung geben Anstoß für die Zukunft zu überlegen, welche Konsequenzen daraus für die Gestaltung und das Marketing des AZV-Konzepts zu ziehen sind. Dabei würde es den Rahmen dieser Studie sprengen für alle hier aufgezeigten offenen Problempunkte, umfassende Empfehlungen zu geben und konkrete Strategien zu entwickeln. Vielfach sind auch in den einzelnen Kapiteln bereits Hinweise auf erste Ansatzpunkte formuliert worden.

Als handlungsleitende Erkenntnis dabei gilt, daß die Existenz tariflicher oder betrieblicher Weiterbildungsregelungen allein nicht ausreicht, um eine kontinuierliche und alle Beschäftigtengruppen einschließende Teilnahme zu gewährleisten. Hier sind, auch bei einem etablierten Erwerbszeit-Lernzeit-Konzept, wie es das AZV-Modell darstellt, umfangreiche unternehmenskulturelle Bedingungen auf Seiten aller Beteiligten zu berücksichtigen. Im Rahmen lebensbegleitenden Lernens ist hier auf die Bedeutung persönlichkeitsorientierter Inhalte zu verweisen. Unterstützend wirkt sich dabei die Anerkennung, z.B. durch Förderung und Akkreditierung entsprechender Bildungsmaßnahmen, aus. Die Belege für die insgesamt großen Bereitschaft der Beschäftigten, eigene Zeiten für das Lernen i.S. von Time-Sharing einzubringen, geben einen Hinweis auf noch wenig genutztes Potential.

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist auch durch den sozio-demographischen Faktor des Alters gegeben, der erheblichen Einfluß auf eine Teilnahme an Weiterbildung hat. Hier zeigen Ergebnisse, daß das AZV-Konzept bislang einen ausglei-

chenden Faktor für unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen darstellt. Dies ist relativ unabhängig von der Zugehörigkeit zu den spezifischen Arbeitsbereichen. Das AZV-Konzept stellt eine konkrete Möglichkeit dar, Lernbedürfnisse auf Seiten der Beschäftigten zu artikulieren und einzufordern, die es gerade im Zusammenhang mit dem Postulat des lebensbegleitenden Lernens attraktiv erscheinen lassen. So konnte nachgewiesen werden, daß sich z.B. die Älteren, die ansonsten eher benachteiligt sind, wenn es um Weiterbildung generell geht, dieses Konzept zunutze machen, um hier Defizite auszugleichen. Und auch für die Gruppe der Jüngeren besitzt das AZV-Konzept aufgrund seiner inhaltlichen Orientierung einen Anreiz. Ergebnisse zeigen, daß gerade diese Gruppe nach persönlichkeitsentwickelnden Bildungsmaßnahmen fragt, bisher das AZV-Modell für sich aber eher weniger in Anspruch nimmt. Strategien zur Information über Inhalte, Ziele, Zugangsmöglichkeiten und Anspruchsrechte sind zu intensivieren.

Wenn zusammenfassend nach Ursachen einer Beteiligung an Weiterbildung allgemein und an AZV-Weiterbildung im speziellen gefragt wird, ist durch die Expertise erkennbar geworden, daß es weniger die Arbeitsbereiche per se sind, die das Teilnahmeverhalten ausmachen. Vielmehr ist es die spezifische Abteilungsstruktur, das Alter und die Tarifsituation der Beschäftigten, die die hierfür ausschlaggebenden Faktoren sind.

Literatur

- Ahlene, E./Dobischat, R.: Weiterbildung- und Arbeitszeiten im Betrieb – Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung 2000, demnächst veröffentlichtes Manuskript. Duisburg 2001
- Bellmann, L.: Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R./Rendtel, U./Wagner, G. (Hrsg.): Sonderheft des Allgemeinen Statistischen Archivs, Heft 30. Göttingen 1997, S. 169-182
- Bellmann, L./Düll, H.: Die zeitliche Lage und Kostenaufteilung von Weiterbildungsmaßnahmen. Empirische Ergebnisse auf Grundlage des IAB-Panels. Gutachten für das Projekt „Zeitpolitik und Lernchancen“. Manuskript Feucht – Berlin 6/2000
- Kuwan, H. u.a.: Berichtssystem Weiterbildung VII. Bonn 2000
- Faulstich, P./Schmidt-Lauff, S.: Lernchancen durch Time-Sharing, in: Personalwirtschaft 10/2000(a), S. 74-78
- Faulstich, P./Schmidt-Lauff, S.: Lernzeitstrategien im betrieblichen Kontext, in: Faulstich, P. (Hrsg.): Innovation in der beruflichen Weiterbildung – Zwischen Programmatik und Implementation. Bielefeld 2000(b), S. 73-91
- Schmidt-Lauff, S.: Betriebliche Realisierung von Lernzeiten, demnächst veröffentlichtes Manuskript, Abschlußbericht für Projekt „Zeitpolitik und Lernzeiten“. Berlin 2001
- Weinberg, J.: Kompetenzerwerb in der Erwachsenenbildung , in: Hess. Blätter für Volksbildung, 3/1996, S.209-216
- Weiß, R: Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital, in: GdWZ 2/2000, S. 68-72

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

<i>Abbildung 1: Bereitschaft zum Time-Sharing</i>	29
<i>Abbildung 2: Time-Sharing und Arbeitsbereiche</i>	31
<i>Abbildung 3: Time-Sharing und Arbeitsbereiche</i>	33
<i>Abbildung 4: AZV-Teilnahme und Alter</i>	38
<i>Abbildung 5: AZV-Teilnahme und Arbeitsbereiche</i>	42
<i>Abbildung 6: AZV-Themen und Alter</i>	46
<i>Abbildung 7: AZV-Themen und Beschäftigungsverhältnis</i>	47
<i>Abbildung 8: AZV-Themen und Arbeitsbereiche</i>	49
<i>Abbildung 9: Gründe für eine Nicht-Teilnahme an AZV-Weiterbildung</i>	52
<i>Abbildung 10: Unterstützende Faktoren für die Teilnahme an AZV-Weiterbildung</i>	56
<i>Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnis nach Abteilungsbereichen (Mineralölkonzern gesamt)</i>	14
<i>Tabelle 2: Struktur der Stichprobenauswahl</i>	14
<i>Tabelle 3: Rücklaufquote</i>	15
<i>Tabelle 4: Alter der Befragtengruppe</i>	16
<i>Tabelle 5: Tarifsituation der Befragtengruppe</i>	17
<i>Tabelle 6: Befragtengruppe und Abteilungsstruktur</i>	18
<i>Tabelle 7: Weiterbildungsteilnahme insgesamt</i>	21
<i>Tabelle 8: Dauer der Weiterbildungsteilnahme</i>	23
<i>Tabelle 9: Alter und Weiterbildungsteilnahme</i>	24
<i>Tabelle 10: Tarifsituation und Weiterbildungsteilnahme</i>	25
<i>Tabelle 11: Weiterbildungsteilnahme in den Arbeitsbereichen</i>	26
<i>Tabelle 12: Time-Sharing und Alter</i>	30
<i>Tabelle 13: Teilnahme am AZV-Programm</i>	36
<i>Tabelle 14: Dauer der Teilnahme am AZV-Programm</i>	36
<i>Tabelle 15: AZV-Teilnahme und Beschäftigungsverhältnis</i>	40
<i>Tabelle 16: besuchte Themen von AZV-Trainings</i>	44

Anhang

Zusatztable 1: Arbeitsbereiche und Altersstruktur

	Alter			Gesamt
	jünger als 34 Jahre	35 bis 49 Jahre	älter als 49 Jahre	
Gültig Commercial	12	9	5	26
Finance	7	3		10
IT	1	4	1	6
OGMP	5	5	1	11
Retail	6	9	4	19
RGF	7	27	14	48
RHR	19	21	10	50
Supply & Distribution	4	8	7	19
WGR	2	21	5	28
Sonstige	10	9		19
Gesamt	73	116	47	236