

Unterseher, Lutz; Palm, Bernd

Working Paper

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte: Konkurrenz und Präferenz. Bericht

Arbeitspapier, No. 105

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Unterseher, Lutz; Palm, Bernd (2005) : Weiterbildungsangebote für Betriebsräte: Konkurrenz und Präferenz. Bericht, Arbeitspapier, No. 105, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116566>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Lutz Unterseher
Bernd Palm

***Weiterbildungsangebote
für Betriebsräte:
Konkurrenz und Präferenz***

Arbeitspapier 105

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte: Konkurrenz und Präferenz

Bericht

*Lutz Unterseher
Bernd Palm*

Lutz Unterseher

PD Dr., Soziologe und Politikwissenschaftler,
lehrt an den Universitäten Münster und Osnabrück,
Partner des Institutes **UP/TEAM** (Düsseldorf–Berlin)

Bernd Palm

Diplom-Ökonom, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler,
Partner des Institutes **UP/TEAM** (Düsseldorf–Berlin)

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-171
Fax: (02 11) 77 78-188
E-Mail: Winfried-Heidemann@boeckler.de

Redaktion: Winfried Heidemann, Referat Qualifikation
Best.-Nr.: 11105
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Juli 2005
€ 8,00

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
1. Betriebsräte: Grundmerkmale	7
2. Betriebsräte: Organisation	11
3. Weiterbildung: Erfahrungen	17
4. Weiterbildung: Absichten und Interessen	27
5. Betriebsräte: Präferenzen	31
6. Weiterbildung: Informationsquellen	37
7. Strukturanalysen	39
8. Zusammenfassung	43
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	47

Vorbemerkung

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat **UP/TEAM**, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, eine Repräsentativerhebung unter den Betriebsräten der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt. Im Mittelpunkt des Interesses standen die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten bei gewerkschaftsnahen und kommerziellen Anbietern durch die Betriebsräte sowie deren Auswahl und Bewertung.

Es konnte eine Stichprobe von $n = 500$ Personen mit Hilfe eines weitgehend standardisierten Erhebungsbogens befragt werden. Die Auswahl geschah auf der Grundlage eines allgemein zugänglichen Adressenregisters von Unternehmen – und zwar nach dem reinen Zufallsverfahren („random“).

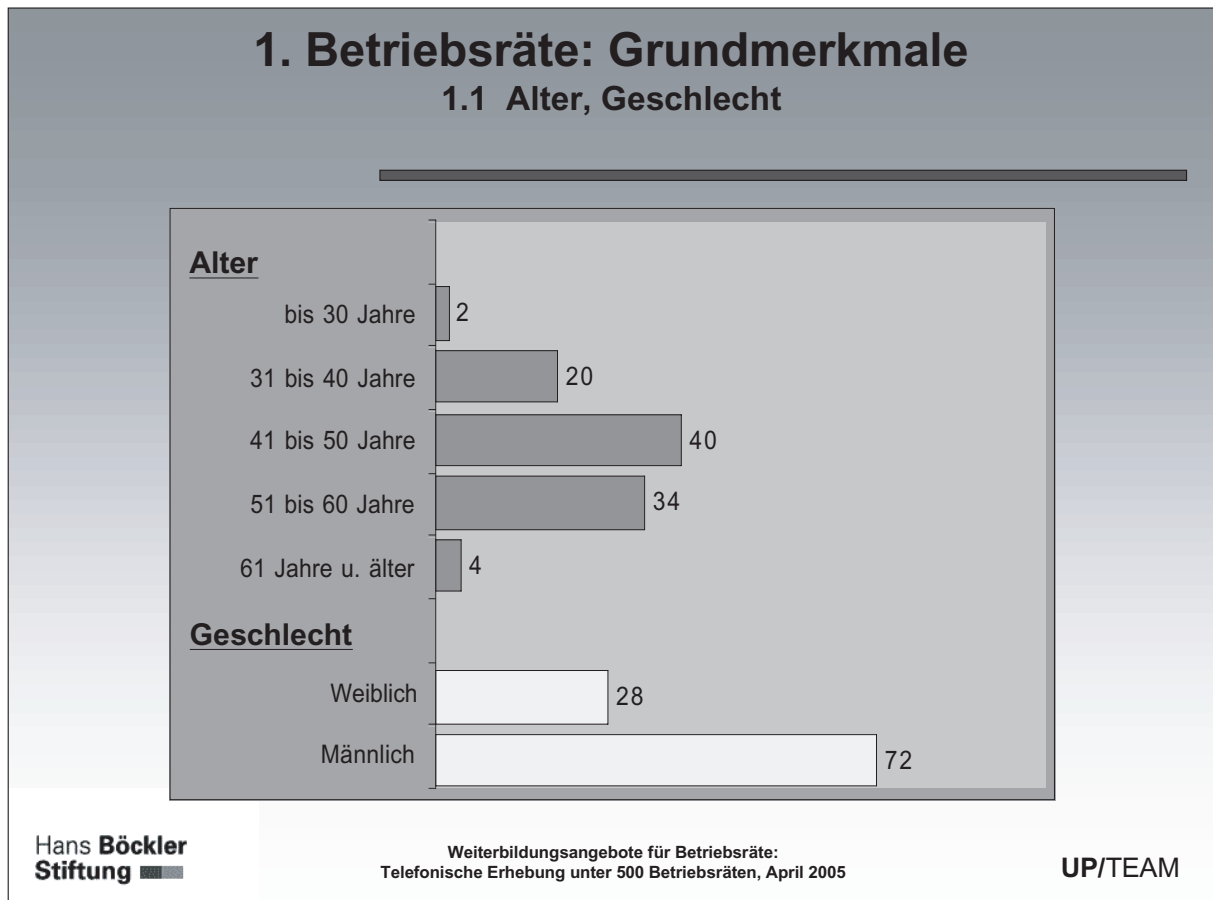
Unternehmen mit weniger als 101 Beschäftigten blieben in Absprache mit der Auftraggeberin unberücksichtigt, um bei gegebener Größe der Stichprobe das Problem der Erreichbarkeit von Betriebsratsmitgliedern zu verringern und somit die Aussagekraft der Auswahl nicht zu gefährden. Im Ergebnis bedeutet dies zugleich, dass damit der Anteil der freigestellten Betriebsräte an der Stichprobe – und damit das relative Gewicht wesentlicher Nutzer von Weiterbildungsmaßnahmen – erhöht wurde.

Insgesamt wurden 1.056 Unternehmen kontaktiert, von denen 466 angaben, keinen Betriebsrat zu haben. 90 weitere Unternehmen hatten zwar (möglicherweise) einen Betriebsrat. Doch es kam aus verschiedensten Gründen kein Interview zu Stande (Insolvenz, unterschiedlich motivierte Ablehnung).

Mit der Ziehung der Stichprobe auf Unternehmensebene wurde erreicht, dass Großunternehmen nicht mit ihrer mitunter beträchtlichen Anzahl von zugehörigen Betrieben in die Auswahl gerieten. Dies heißt zugleich, dass die Betriebsräte am Unternehmenssitz sowie jene Unternehmen besser abgebildet wurden, die mit ihrem Betrieb identisch sind. Im Ergebnis bedeutet dies eine stärkere Repräsentanz der mittleren und kleineren Unternehmen.

Das Stichprobenverfahren und die Methode der Telefoninterviews führten dazu, dass eher die Betriebsratsspitzen (Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende) befragt wurden. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Die Erreichbarkeit der Zielpersonen erwies sich – wegen des meist angestregten Zeitbudgets der Betriebsräte – als mitunter problematisch. Durchweg aber waren die Befragten kooperativ, wenn sich denn trotz mancherlei Schwierigkeiten ein Gespräch arrangieren ließ.

1. Betriebsräte: Grundmerkmale



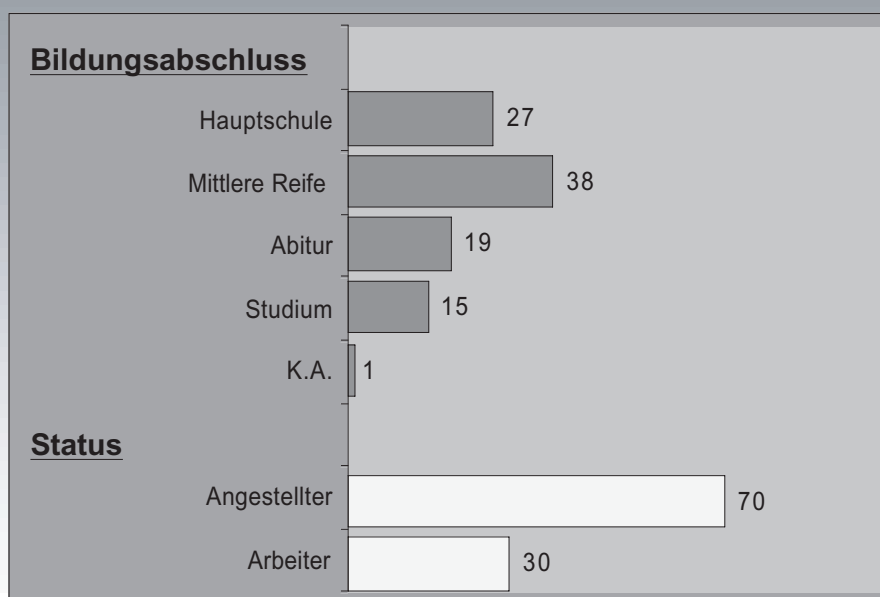
Eine relative Mehrheit (von 40 %) der Betriebsräte befindet sich in der Altersklasse von 41 bis 50 Jahren. Und fast ebenso viele, nämlich 38 Prozent, sind 51 Jahre oder älter. Dem gegenüber entfallen auf die jüngeren Jahrgänge nur 22 Prozent der Befragten – bei sehr knapper Besetzung der untersten Kategorie (ganze 2 % sind bis 30 Jahre alt).

Dieses – erwartungsgemäße – Verteilungsbild mag zunächst die simple Tatsache widerspiegeln, dass man in die Betriebsratsrolle erst hineinwachsen, das erforderliche Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen erst über längere Zeiträume hinweg gewinnen muss. Doch deutet es auch auf eine generelle „Überalterung“ der Betriebsratsmitglieder hin, wie sie auch unter Gewerkschaftsmitgliedern zu finden ist.

Und noch eine weitere Grundverteilung: 72 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder sind männlichen, dementsprechend 28 Prozent weiblichen Geschlechts. Damit sind die Betriebsräte nach wie vor „männlich dominiert“; sie spiegeln nicht das Verhältnis der Geschlechter unter den Beschäftigten wider.

1. Betriebsräte: Grundmerkmale

1.2 Bildungsabschluss, Anstellungsverhältnis



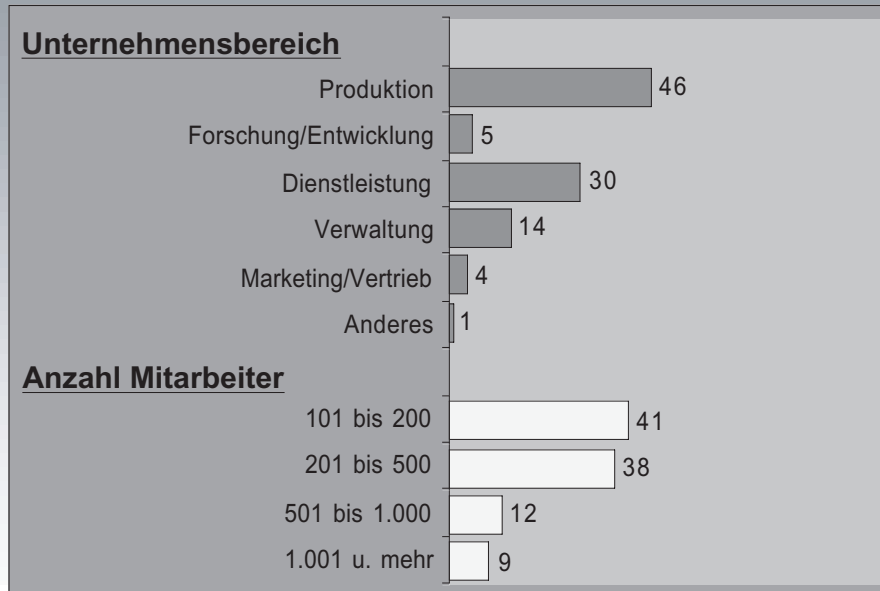
Eine relative Mehrheit der Befragten gibt die „mittlere Reife“ als Bildungsabschluss an (38 %). Die zweitstärkste Gruppe bilden diejenigen, die zumindest das Abitur haben: Es handelt sich um 34 Prozent (wovon knapp die Hälfte ein Studium absolviert hat).

Damit bilden die Befragten mit Hauptschulbildung erst die drittstärkste Gruppierung (27 %). Die befragten Betriebsratsmitglieder verfügen also mehrheitlich über mittlere und höhere Bildungsabschlüsse. Damit dürften sie über dem Durchschnitt der Beschäftigten in den Betrieben liegen.

70 Prozent der Befragten sind Angestellte und dementsprechend 30 Prozent Arbeiter.

1. Betriebsräte: Grundmerkmale

1.3 Unternehmensbereich, Anzahl Mitarbeiter

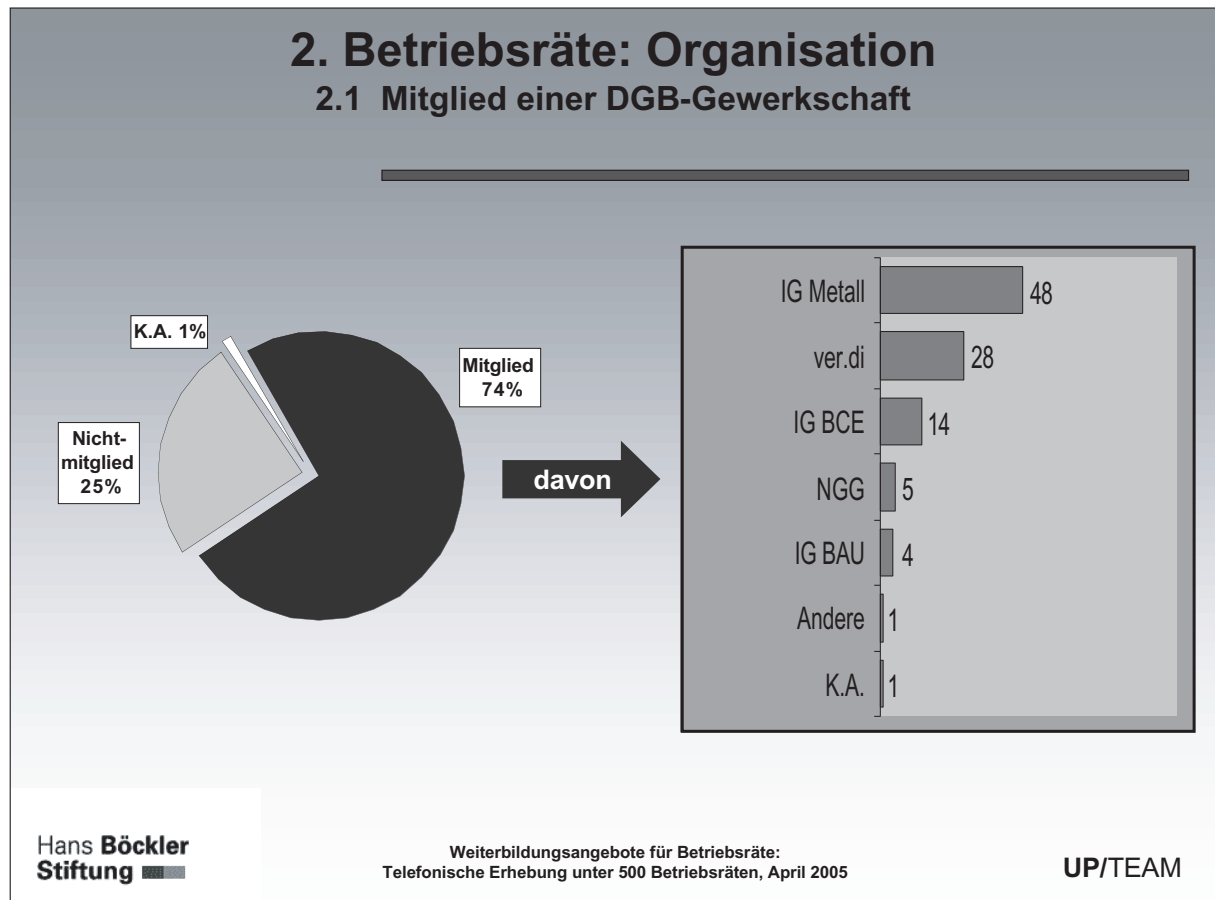


Geht es um die Unternehmensbereiche, in denen die befragten Betriebsräte tätig sind, zeigt sich, dass die „Produktion“ – mit 46 Prozent der Nennungen – relativ am stärksten repräsentiert ist.

Die zweitstärkste Gruppierung – mit 30 Prozent – kommt aus dem Bereich der Dienstleistung, während nur 14 Prozent die Verwaltung repräsentieren. Auf Forschung und Entwicklung bzw. Marketing und Vertrieb entfallen jeweils nur sehr wenige Nennungen.

Die relativ meisten Befragten kommen aus Unternehmensbereichen bzw. Betrieben, die in der Kategorie „101 bis 200“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen (41 %). Fast gleich viele vertreten die nächst größere Kategorie: 38 Prozent kommen aus Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten. Betriebe mit noch mehr Beschäftigten sind – durch ihre Betriebsräte – „nur“ zu 21 Prozent vertreten.

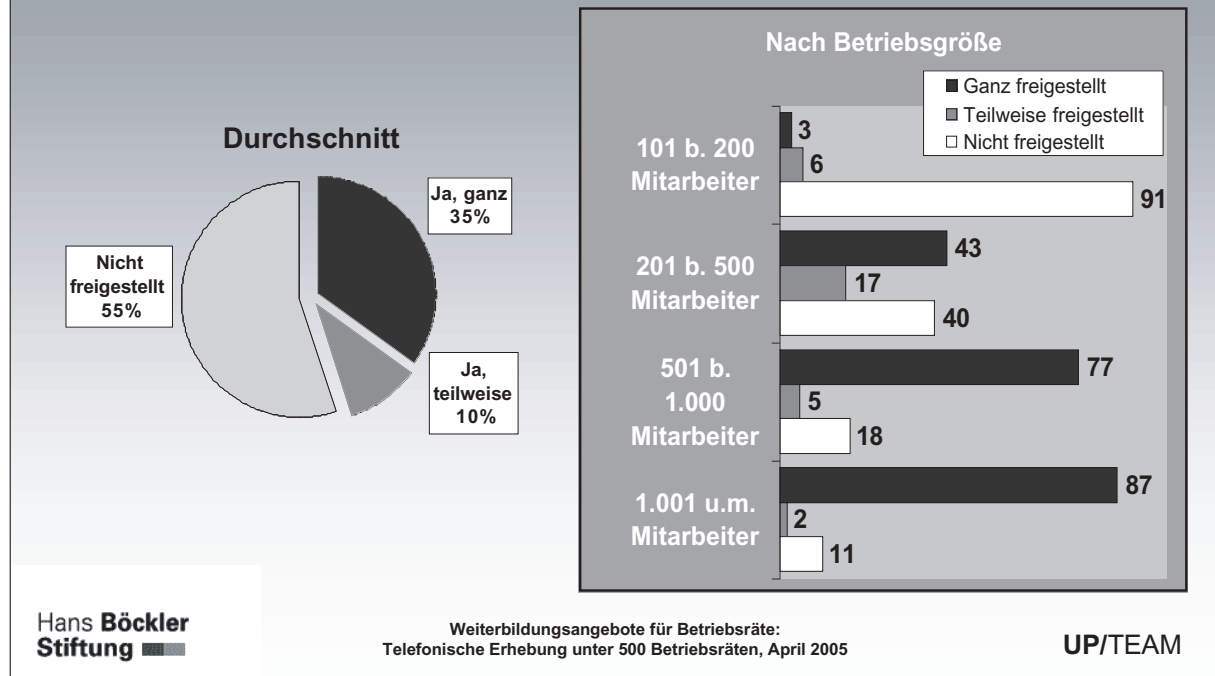
2. Betriebsräte: Organisation



Drei Viertel (74 %) der Befragten sind Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft. Von diesen drei Vierteln entfällt etwa die Hälfte (48 %) auf die IG-Metall. Für Ver.di und die IG BCE sind 28 bzw. 14 Prozent zu verzeichnen. Alle übrigen DGB-Gewerkschaften sind in der Stichprobe zu deutlich geringeren Anteilen vertreten. Angesichts der Überrepräsentanz der Betriebsratsspitzen (Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende) mag der Anteil der Nichtorganisierten überraschen.

2. Betriebsräte: Organisation

2.2 Freistellung



45 Prozent der befragten Betriebsräte sind ganz (35 %) oder teilweise (10 %) freigestellt. Die Nicht-Freigestellten halten also einen Anteil von 55 Prozent an der Stichprobe. Ihr Anteil wäre größer, wenn nicht die Unternehmen mit weniger als 101 Beschäftigten bei der Stichprobenkonstruktion ausgeblendet worden wären.

Da die Freistellung – formal gesehen – eigentlich erst ab der Größenordnung von 201 Beschäftigten beginnt, finden sich in der Kategorie darunter (101-200) verständlicherweise nur recht wenige Freigestellte (9 % ganz und teilweise Freigestellte). In der Teilstichprobe derjenigen, die aus Einheiten mit 201-500 Beschäftigten kommen, gibt es dann aber schon 43 Prozent ganz und 17 Prozent teilweise Freigestellte. Und unter den befragten Betriebsräten in den noch größeren Unternehmen (mit 501 bis 1.000 bzw. noch mehr MitarbeiterInnen) sind gar 77 bzw. 87 Prozent ganz freigestellt.

2. Betriebsräte: Organisation

2.3 Betriebsratsvorsitz, Aufsichtsratsmitglied



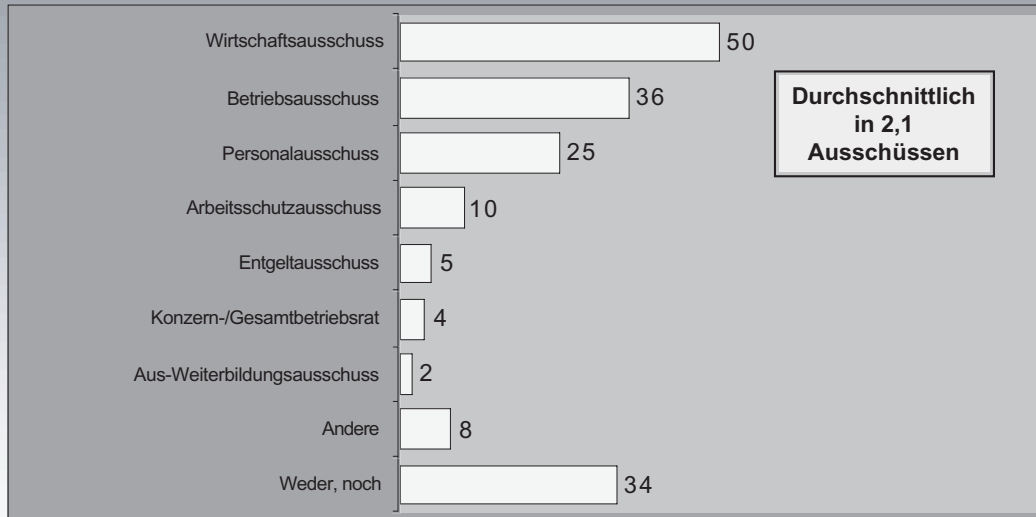
Und wie bereits angedeutet: Zwei Drittel (67 %) der Befragten sind Vorsitzende des jeweiligen Betriebsrats. 17 Prozent wirken in der Funktion von stellvertretenden Vorsitzenden, während nur 16 Prozent keine entsprechenden Funktionen haben.

Damit gewinnt die hier mit ihren Ergebnissen präsentierte Erhebung den Charakter einer Expertenbefragung: Dies entspricht – durchaus erwartungsgemäß – dem Muster, dass für Außenkontakte einer Institution normalerweise deren Spitze zuständig ist. Der Vorteil einer solchen „Tendenz zur Spitze“ besteht darin, dass besonders erfahrungsgesättigte Einschätzungen erhoben werden können.

Immerhin 15 Prozent der Befragten sind zugleich Mitglied im Aufsichtsrat (wohl ihres eigenen Unternehmens).

2. Betriebsräte: Organisation

2.4 Ausschussmitgliedschaft (Mfn.)



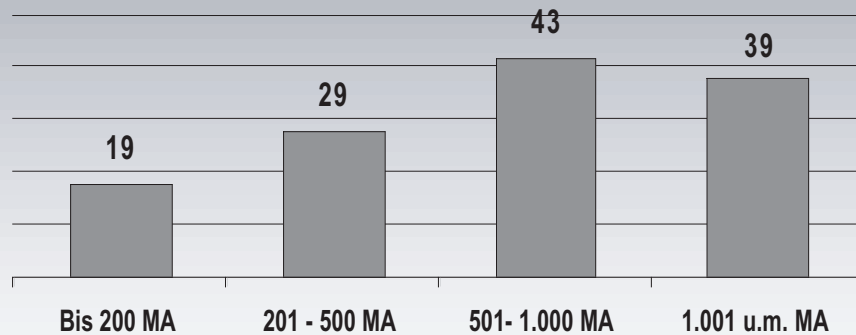
Ein Drittel der Befragten (34 %) ist nicht in einem „Ausschuss“ des Betriebsrates. Das heißt umgekehrt, dass zwei Drittel in solchen Ausschüssen aktiv sind, wobei man typischerweise sogar in mehreren solcher Gremien – durchschnittlich in etwas mehr als zwei – mitarbeitet (Mehrfachnennungen: Addition auf über 100 %!). Konkret: 50 Prozent aller Befragten sind Mitglieder im Wirtschaftsausschuss, 36 Prozent im Betriebsausschuss und 25 Prozent im Personalausschuss.

Der geringe Anteil von Mitgliedern im Wirtschaftsausschuss überrascht angesichts des Übergewichtes der Betriebsratsspitzen. Da in allen Unternehmen dieser Größenordnung nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Wirtschaftsausschuss einzurichten ist, mag das darauf hindeuten, dass diese gesetzliche Bestimmung in längst nicht allen Unternehmen beachtet wird.

Auf andere Ausschüsse entfallen deutlich weniger Nennungen.

2. Betriebsräte: Organisation

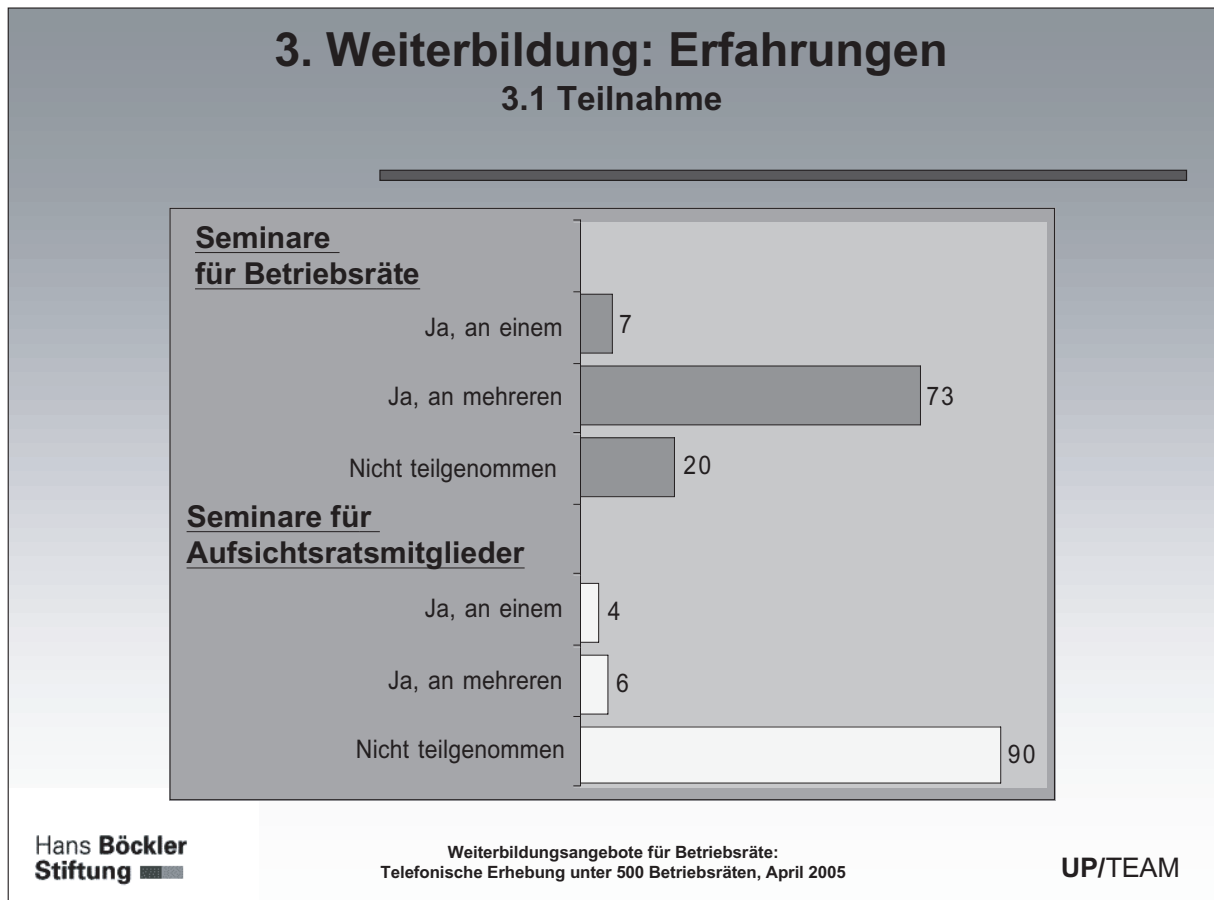
2.5 Jährlich abzustimmender Bildungsplan, nach Betriebsgröße



28 Prozent der Befragten geben an, dass es in ihrem Unternehmensbereich bzw. Betrieb einen „Bildungsplan“ für die Mitglieder des Betriebsrates gibt, der vom Betriebsrat jährlich neu aufgestellt wird. Dieser Durchschnittswert für die gesamte Stichprobe variiert nicht unbeträchtlich mit der Größe der Einheit, aus dem der Betriebsrat kommt:

So sind es in den Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten nur 19 Prozent, die von einer solchen Bildungsplanung sprechen. Für die Einheiten zwischen 201 und 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der entsprechende Wert bei 29 Prozent, während er für die Größenkategorie „501 bis 1.000“ Beschäftigte gar 43 Prozent erreicht. Der Wert für die darüber liegende Kategorie ist zwar etwas niedriger, lässt sich aber – in diesem Sinne – nicht interpretieren: Ist doch der hier zugrunde liegende Anteil an der Stichprobe so klein, dass eine statistische Absicherung nicht mehr geleistet werden kann.

3. Weiterbildung: Erfahrungen

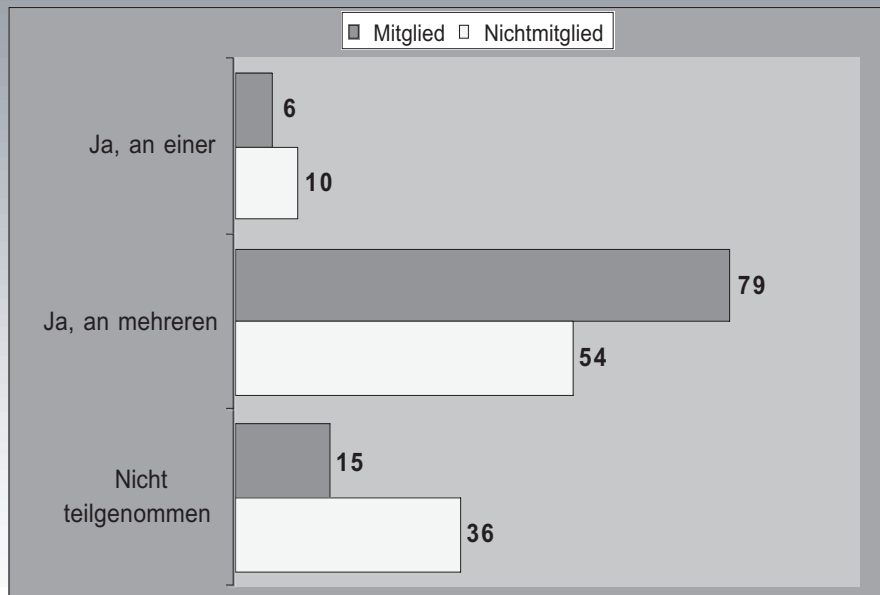


In den letzten drei Jahren haben fast drei Viertel (73 %) der Befragten an mehreren Weiterbildungen speziell für Betriebsräte teilgenommen. 7 Prozent verzeichnen nur eine einzige Teilnahme, und 20 Prozent haben keine derartige Weiterbildung absolviert.

Deutlich weniger Nennungen gibt es, wenn es um die Teilnahme an Seminaren für Aufsichtsratsmitglieder geht: Während der letzten drei Jahre haben 4 Prozent ein solches Seminar besucht, während 6 Prozent von mehreren Besuchen sprechen. Da 15 Prozent der Befragten Aufsichtsratsmitglied sind, bedeutet dies, dass gegen etwa ein Drittel von ihnen an keiner speziellen Aufsichtsratsschulung teilgenommen hat.

3. Weiterbildung: Erfahrungen

3.2 Teilnahme nach Gewerkschaftszugehörigkeit



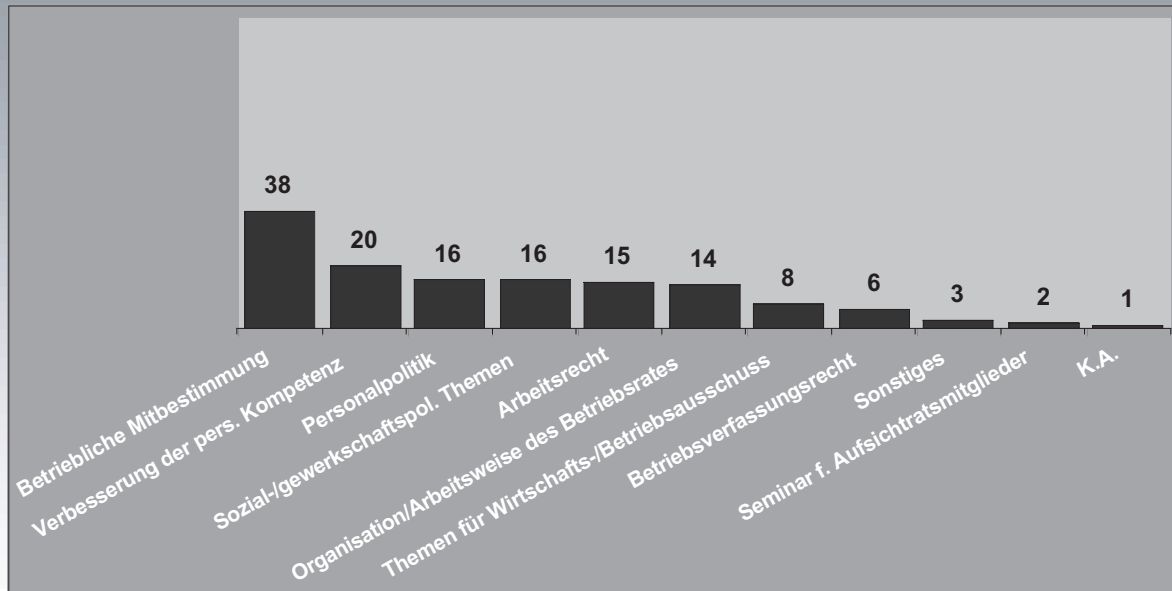
Deutlich variiert die Häufigkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen „speziell für Betriebsräte“ mit deren Gewerkschaftszugehörigkeit: Während 79 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten drei Jahren an mehreren Seminaren teilgenommen haben, sind es unter den Nicht-Organisierten „nur“ 54 Prozent.

Einen ähnlichen Zusammenhang gibt es zum Beispiel auch, wenn das Merkmal der Freistellung mit dem Seminarbesuch in Beziehung gesetzt wird: Hier lässt sich erkennen, dass 85 Prozent der freigestellten Betriebsräte in den letzten drei Jahren einschlägige Weiterbildungen mitgemacht haben, während es in der Gegengruppe „nur“ 64 Prozent sind.

Auch die Aufsichtsratsmitglieder unter den Befragten gehören zu den besonders eifrigen Seminarbesuchern: Während 89 Prozent von ihnen im angegebenen Zeitraum das Angebot für die Betriebsräte wahrgenommen haben, sind es unter den anderen 79 Prozent. Dabei zeigt sich, dass die Aufsichtsratsmitglieder mit noch größerem Abstand zu den Mehrfachteilnehmern gehören: 86 zu 71 Prozent.

3. Weiterbildung: Erfahrungen

3.3 Themen (Mehrfachnennung)



Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

UP/TEAM

Die Betriebsräte mit mehr oder minder aktueller Weiterbildungserfahrung wurden auch gefragt, um welche Themen es ihrer Erinnerung nach auf der letzten entsprechenden Veranstaltung ging. Im Ergebnis zeigt sich, dass fast zwei Fünftel (38 %) der hierzu Antwortenden auf die „betriebliche Mitbestimmung“ verweisen. 20 Prozent der hier definierten Teilstichprobe sprechen davon, dass es – auch – um die Verbesserung der persönlichen Kompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ging, während jeweils 16 Prozent die Personalpolitik bzw. sozial- und gewerkschaftspolitische Themen nennen. Ähnlich viele erinnern sich an die Themenkreise „Arbeitsrecht“ sowie „Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrates“.

Auf andere Aspekte entfallen jeweils nur geringe Befragtenzahlen. (*Anmerkung:* Bei dieser Frage waren wieder sinnvollerweise Mehrfachnennungen zugelassen, weswegen die Prozentwerte auf mehr als 100 addieren.)

Hervorhebenswert, dass die Aufsichtsratsmitglieder unter den Befragten (zuletzt) Veranstaltungen besucht haben, deren inhaltliches Profil nicht wesentlich von demjenigen abweicht, an das sich die Mehrheit erinnert. Einzig im Hinblick auf den Komplex „betriebliche Mitbestimmung“ (mit allem Drum und Dran) gibt es einen signifikanten Unterschied: Während 47 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder sich hieran als inhaltliches Angebot erinnern, sind es unter den anderen „nur“ 36 Prozent.

3. Weiterbildung: Erfahrungen

3.4 Das Seminar: Anspruch und Beurteilung - 1 -



Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

UP/TEAM

Unter Bezug auf das zuletzt besuchte Seminar wurde auf differenzierte Weise exploriert, wie die Betriebsräte das Angebot einschätzen und welche Aspekte ihnen in diesem Zusammenhang sehr wichtig erscheinen.

Auf den ersten fünf Plätzen dessen, was die Betriebsräte im Hinblick auf eine solche Veranstaltung für „sehr wichtig“ halten, liegen:

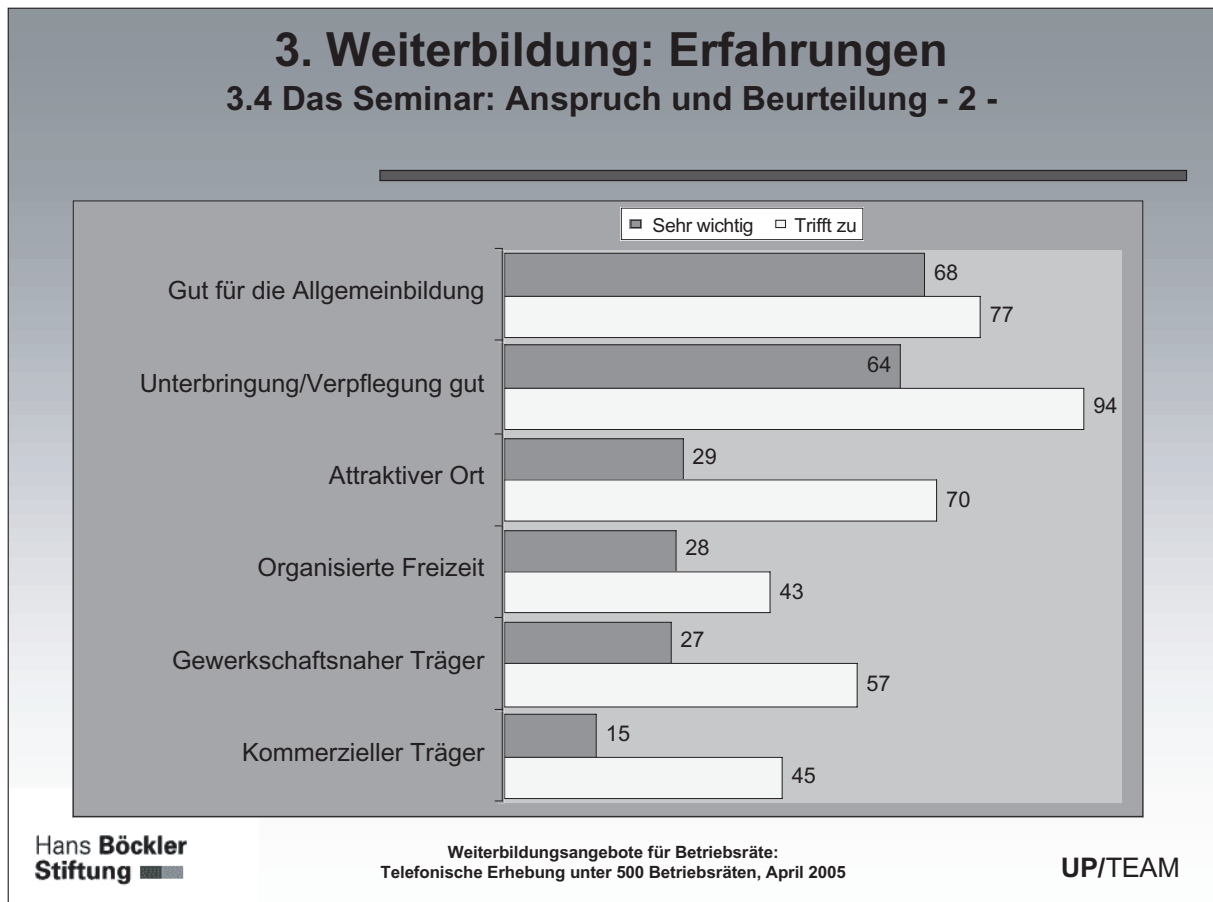
1. **erstklassige Referenten (98 %)**
2. **pädagogisch gut geleitet (97 %)**
2. **sich in die Veranstaltung einbringen können (97 %)**
2. **für die Interessenvertretung nützlich (97 %)**
3. gute Atmosphäre (85 %)
4. persönliches Kennenlernen (83 %)
5. Preiswürdigkeit (82 %)

Der mit dieser Rangfolge der Wichtigkeit gesetzte Standard wird in den meisten Fällen offenbar durch die Realität durchaus erreicht oder gar übertrumpft: Jedenfalls kommen im Hinblick auf das Sich-Einbringen-Können und die Nützlichkeit für die Interessenvertretung Meldungen über positive Erfahrungen von überwältigenden Mehrheiten. Und wenn es um die gute Atmosphäre sowie das persönliche Kennenlernen geht, sind die Gruppierungen, die in dieser Hinsicht gute Erfahrungen gemacht haben, größer als jene, die diese Aspekte für sehr wichtig halten.

Geht es um die Preiswürdigkeit haben zwar „nur“ 86 Prozent einen guten Eindruck von ihrer letzten Veranstaltung, doch sind es hier eben auch „nur“ 82 Prozent, die diesen Gesichtspunkt für besonders relevant („sehr wichtig“) halten.

Bleiben in unserer Liste die „Referenten“ und die „pädagogische Leitung“: Hier zeigt sich, und zwar vor allem im Hinblick auf die Auswahl der Referenten, dass die Realität nach Einschätzung der Befragten

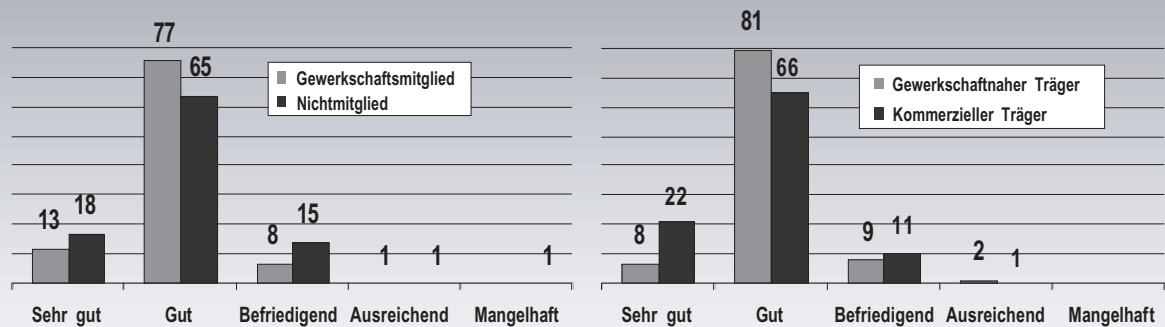
etwas hinter den Ansprüchen zurück bleibt: Während – wie bereits dargestellt – 98 Prozent auf erstklassige Referenten großen Wert legen, sind es „nur“ 83 Prozent, die der zuletzt von ihnen besuchten Weiterbildungsveranstaltung entsprechendes gutschreiben.



Weitere Aspekte der Einschätzung des Weiterbildungsangebotes erscheinen – z. T. merklich – weniger wichtig. So etwa werden der Nutzen für die Allgemeinbildung und die Qualität von Unterbringung und Verpflegung zwar noch von Mehrheiten für besonders wichtig gehalten, die um zwei Drittel liegen. Doch sind die Attraktivität des Tagungsortes und ein Angebot organisierter Freizeit nur noch für weniger als 30 Prozent der Befragten von besonderer Bedeutung. In all diesen Punkten gibt es übrigens wiederum einen zumeist beträchtlichen Überschuss der erfahrenen Realität gegenüber den eigenen Standards.

Und last, but not least: Wünscht man sich eher einen gewerkschaftsnahen oder einen kommerziellen Träger von Weiterbildungsveranstaltungen für Betriebsräte? Das Ergebnis: Für etwas mehr als die Hälfte der Befragten war die zuletzt besuchte Veranstaltung dem eigenen Eindruck nach gewerkschaftlich geprägt, während es für etwas weniger als die Hälfte um einen Kontakt mit einem kommerziellen Träger ging. Doch: Nur 27 Prozent halten eine Gewerkschaftsträgerschaft für sehr wichtig; und im Hinblick auf die kommerzielle Seite sind es noch erheblich weniger: nämlich 15 Prozent. Dies lässt darauf schließen, dass relativ vielen Befragten die Trägerschaft egal ist bzw. dass sie sich eine Mischung unterschiedlicher Perspektiven oder gar so etwas wie „Ausgewogenheit“ wünschen.

3. Weiterbildung: Erfahrungen 3.5 Benotung



Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

UP/TEAM

Geht es um die Beurteilung der zuletzt besuchten Weiterbildungsveranstaltung, liegen die Gewerkschaftsmitglieder und die Nicht-Organisierten nicht allzu weit auseinander: Während die Gewerkschaftsmitglieder zu 90 Prozent in einer pauschalisierenden Bewertung die Noten „sehr gut“ oder „gut“ vergeben, sind es unter den Nicht-Organisierten 83 Prozent. Wobei noch berücksichtigt werden muss, dass die Nicht-Organisierten in leichter Tendenz sogar eher die Note „sehr gut“ vergeben.

So liegt der Notendurchschnitt der beiden zu analytischen Zwecken unterschiedenen Gruppen bei 2,0 – was plausiblerweise auch für die Gesamtstichprobe zutrifft. Konkret: Hier zeigen sich 15 Prozent, die mit „sehr gut“ urteilen, 74 Prozent, welche die Note „gut“ vergeben und 9 Prozent mit dem Urteil „befriedigend“.

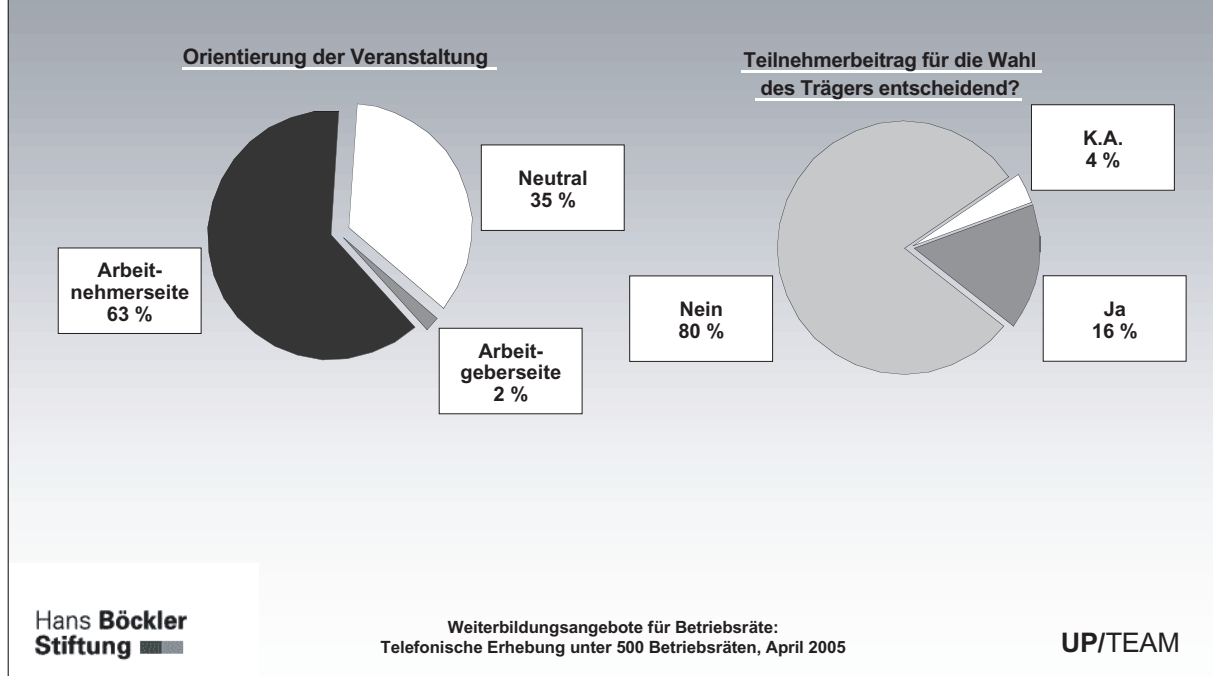
Eine Differenzierung danach, ob zuletzt die Veranstaltung eines gewerkschaftsnahen oder kommerziellen Trägers besucht wurde, bringt allerdings einen gewissen Unterschied in der Bewertung zu Tage: Während 22 Prozent der letzteren mit „sehr gut“ urteilen, sind es unter den ersteren ganze 8 Prozent. Dafür urteilen freilich diejenigen, die auf einer gewerkschaftsnahen Veranstaltung waren, eher mit „gut“ als die anderen: 81 zu 66 Prozent.

In den Durchschnittsnoten sind diese Abweichungen wieder geglättet: Während die Nutzer des kommerziellen Angebots dieses mit 1,9 benoten, liegen diejenigen, die zuletzt bei einem gewerkschaftsnahen Träger waren, mit 2,05 nicht allzu weit davon entfernt. Eine spekulative Interpretation:

Das gewerkschaftsnahe Angebot strahlt eher routinierte Solidität aus, während das kommerzielle offenbar eher gelegentliche „Highlights“ (in Gestalt von Referenten?) zu bieten hat. Jedenfalls liegt das kommerzielle Angebot vorn, wenn es um die Einschätzung der Referenten geht. Und auch im Hinblick auf die pädagogische Qualität der Leitung lassen sich Vorteile gegenüber der gewerkschaftlichen Konkurrenz erkennen.

3. Weiterbildung: Erfahrungen

3.6 Einschätzung des Seminars



Das zuletzt besuchte Seminar wurde nicht nur pauschal im Hinblick auf Inhalt, Stil und Ambiente beurteilt, sondern auch in Bezug auf seine Grundorientierung von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingeschätzt: 63 Prozent von ihnen haben den Eindruck, dass in der Veranstaltung die Sichtweise der Arbeitnehmerseite zur Geltung kam, während nur 2 Prozent in diesem Zusammenhang auf die Arbeitgeberseite hinweisen. 35 Prozent schließlich sprechen von Neutralität – was immer das für sie heißen mag.

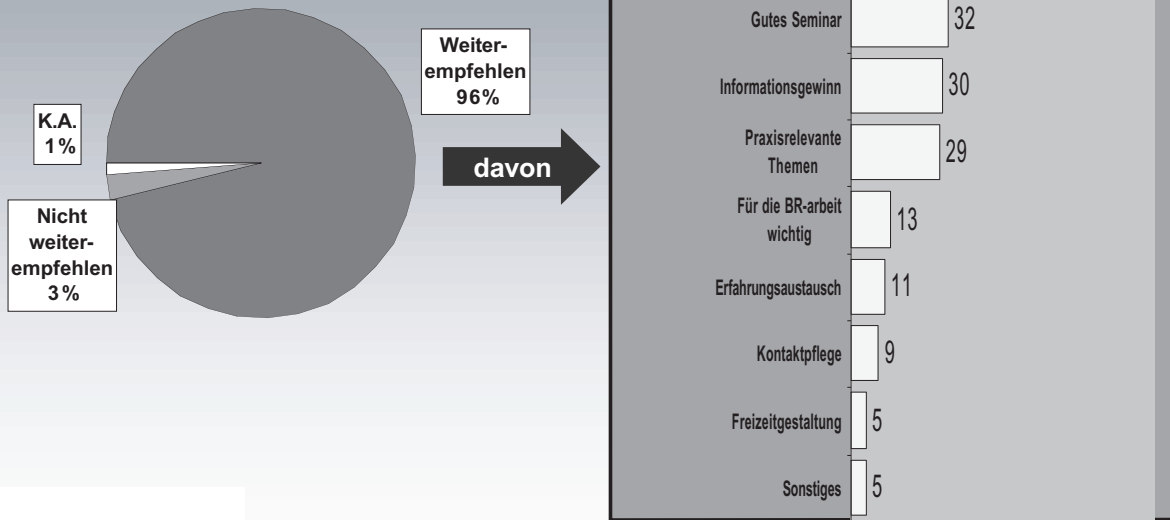
Erinnern wir uns an dieser Stelle an die Angaben, welche die Befragten zur Trägerschaft der von ihnen zuletzt besuchten Veranstaltung gemacht haben! Offenbar hat aus ihrer Perspektive die Trägerschaft mit der Sichtweise der jeweiligen Veranstaltung wenig oder gar nichts zu tun.

Dies mag zum einen daran liegen, dass in Veranstaltungen für Betriebsräte hauptsächlich über deren Anliegen gesprochen werden muss. Das liegt eben einfach in der „Natur der Sache“. Zum anderen mag hinzukommen, dass die „Sichtweise“ einer Veranstaltung wohl immer auch davon abhängt, wie sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einbringen können. Das konnten sie – ihrer aktuellen Erfahrung nach – in aller Regel durchaus tun. Dies dürfte ein Übriges dazu beigetragen haben, Orientierung und Klima der Veranstaltung zu prägen.

Einiges spricht also dafür, dass die Trägerschaft der Weiterbildung und ihre spezifische Orientierung für die Interessenten keine allzu große Bedeutung hat. Wie steht es denn mit dem Teilnehmerbeitrag? Taugt der als Auswahlkriterium? Vier Fünftel (80 %) sagen, die Höhe des Beitrages sei für die Wahl des Trägers nicht entscheidend gewesen, und 16 Prozent meinen: „Ja, doch“. Mit zunehmender Unternehmensgröße scheint die Relevanz des Teilnehmerbeitrages abzunehmen. Es handelt sich aber um einen eher schwachen Zusammenhang.

3. Weiterbildung: Erfahrungen

3.7 Weiterempfehlung, Gründe für die Empfehlung



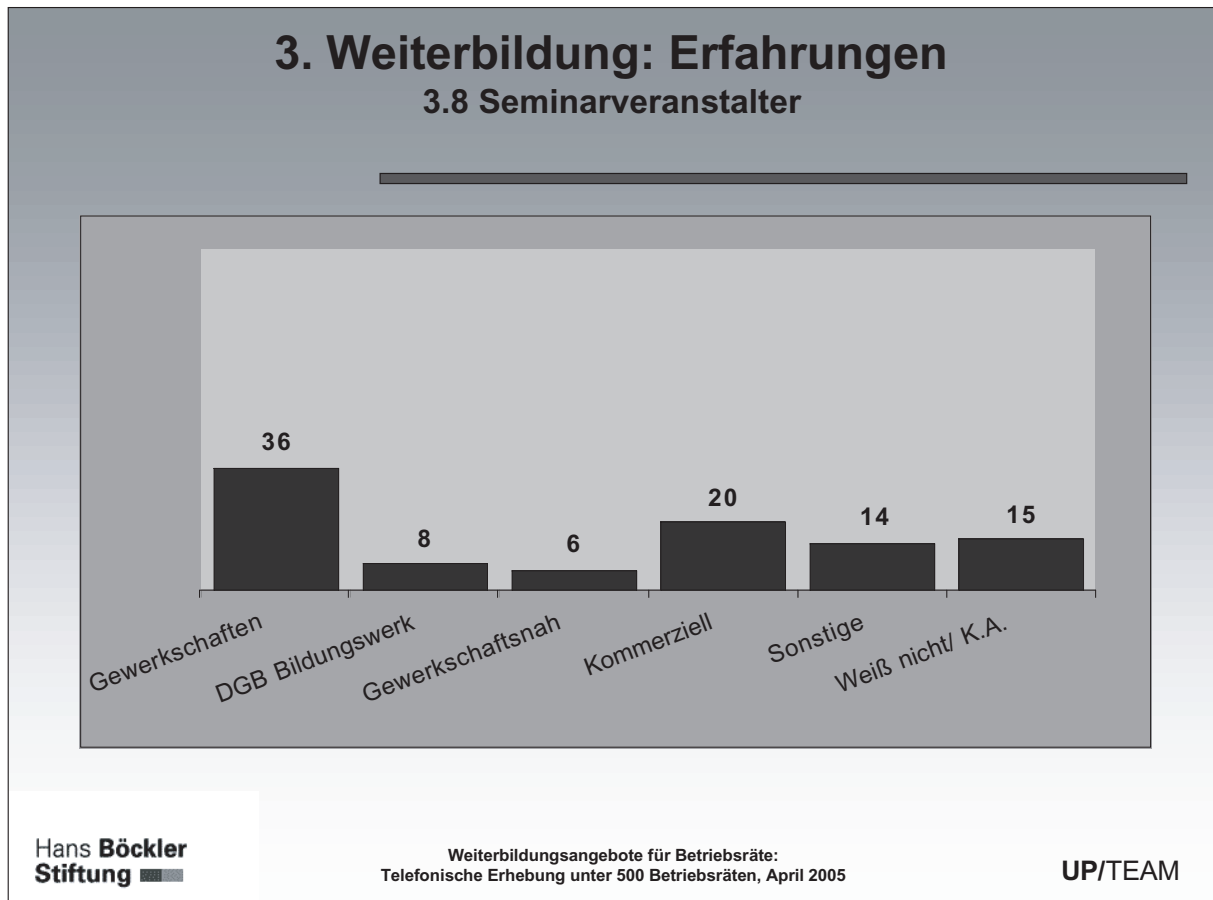
Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

UP/TEAM

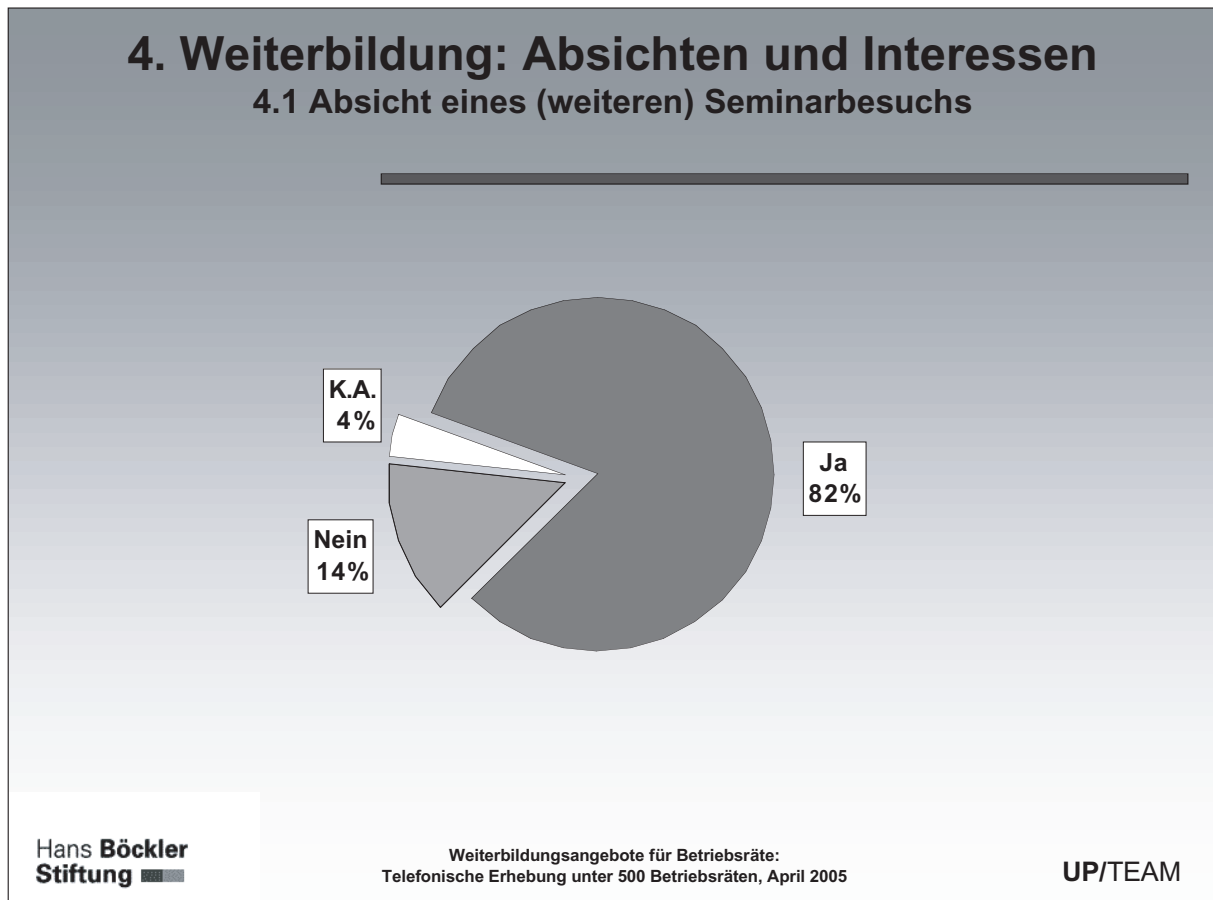
Fast alle (96 %) Befragte haben offenbar die von ihnen zuletzt besuchte Veranstaltung als so abgerundet und positiv empfunden, dass sie ihren Kolleginnen und Kollegen den Besuch eines entsprechenden Seminars empfehlen würden. Jene, die eine solche Empfehlung aussprechen würden (oder dies schon getan haben), weisen dabei zumeist auf die guten Dozenten (32 %), die Tatsache einer insgesamt gelungenen Veranstaltung (32 %), den Informationsgewinn (30 %) sowie den Vorteil der Behandlung praxisrelevanter Themen (29 %) hin. Andere Aspekte werden in diesem Zusammenhang deutlich weniger genannt. (Anmerkung: Es handelt sich bei der zuletzt dargestellten Verteilung um die Ergebnisse einer „offen“ gestellten Nachfrage. Dabei ist erfahrungsgemäß nicht allzu viel Konkretion zu erwarten.)

Am Ende dieses Kapitels noch etwas Dokumentarisches: Die folgende Übersicht gibt die Veranstaltungsträger wieder, an die sich die befragten Betriebsräte erinnern können:



Die Gewerkschaften – mit ihrem eigenen Angebot – haben unter den Trägern eine deutliche relative Mehrheit. Unter den „Gewerkschaftsnahen“ sind Arbeit und Leben (3 %) sowie AIB und die Technologieberatungsstellen in den Ländern zu nennen, die allerdings nur kleine Besucheranteile haben. Unter den „Kommerziellen“ dominiert ifb (mit 11 %). Poko hat deutlich weniger Nutzer (5 %), und WAF, BBW sowie AAD kommen jeweils auf nur geringe Anteile.

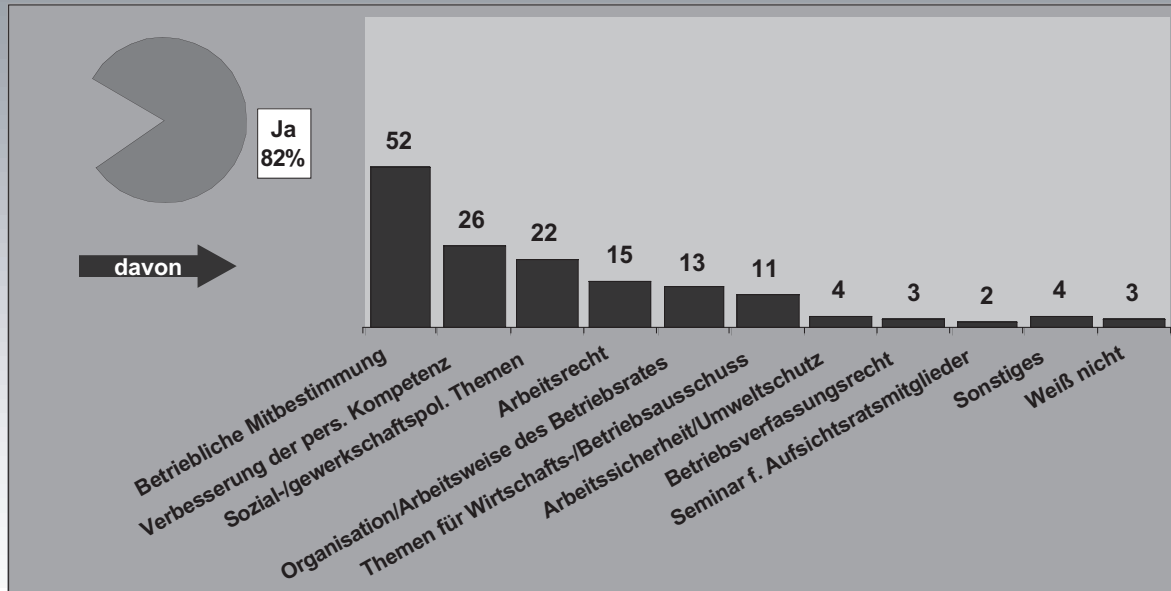
4. Weiterbildung: Absichten und Interessen



Vier Fünftel (82 %) aller befragten Betriebsräte haben die Absicht, in diesem oder im nächsten Jahr (wieder) ein Weiterbildungsseminar zu besuchen. Nur 14 Prozent haben entsprechendes nicht vor. 4 Prozent sind noch unentschlossen bzw. mögen auf diese Frage keine Antwort geben.

4. Weiterbildung: Absichten und Interessen

4.2 (Weiterer) Seminarbesuch / Interessierende Themen



Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

UP/TEAM

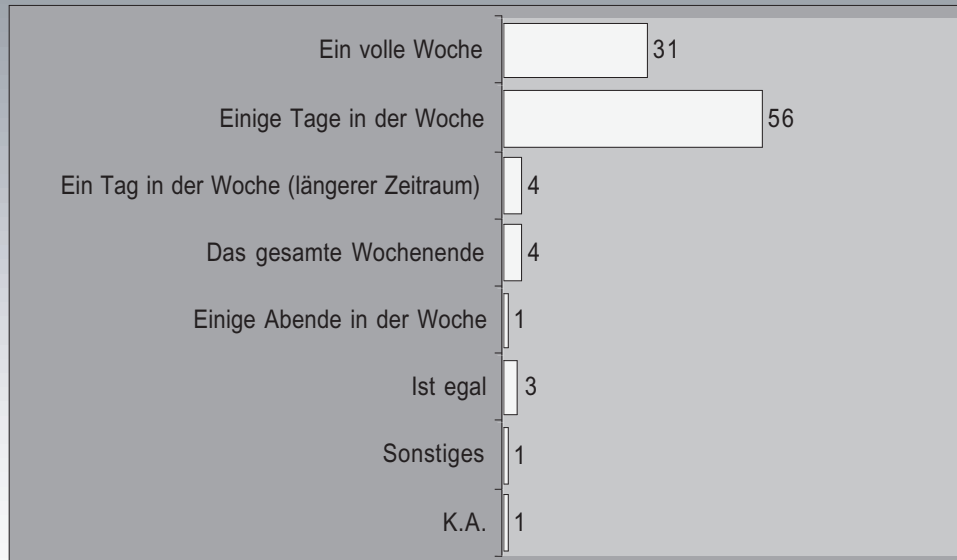
Jene vier Fünftel, die in der nächsten Zeit einen Seminarbesuch zwecks Weiterbildung vorhaben, wurden gefragt, was sie denn dabei besonders interessieren würde. Hier das Ergebnis: Die gute Hälfte (52 %) der Betriebsräte mit konkreten Weiterbildungsplänen möchte etwas über die betriebliche Mitbestimmung (Frageninhalte: von Arbeitszeitregelung über Entgelt bis Beschäftigungssicherung) erfahren. Immerhin einem Viertel (26 %) geht es um die Verbesserung der persönlichen Kompetenz in unterschiedlichen Dimensionen, und ein Fünftel (22 %) wünscht sich Informationen speziell zu sozial- bzw. gewerkschaftspolitischen Themen.

Andere Interessen sind merklich weniger vertreten. Allenfalls wären hier noch zu erwähnen: die Nennungen von „Arbeitsrecht“ (15 %), „Organisation/Arbeitsweise des Betriebsrates“ (13 %) und „Themen für den Wirtschafts- bzw. Betriebsausschuss“ (11 %).

Die spezielle Gruppe der Aufsichtsratsmitglieder unter den Befragten zeigt von diesem Präferenzbild nur an einer Stelle eine signifikante Abweichung: Man will sich eher als die übrigen mit der betrieblichen Mitbestimmung beschäftigen: 59 zu 46 Prozent. Dieses Muster ist uns bereits bekannt.

4. Weiterbildung: Absichten und Interessen

4.3 Bevorzugte Kurszeiten

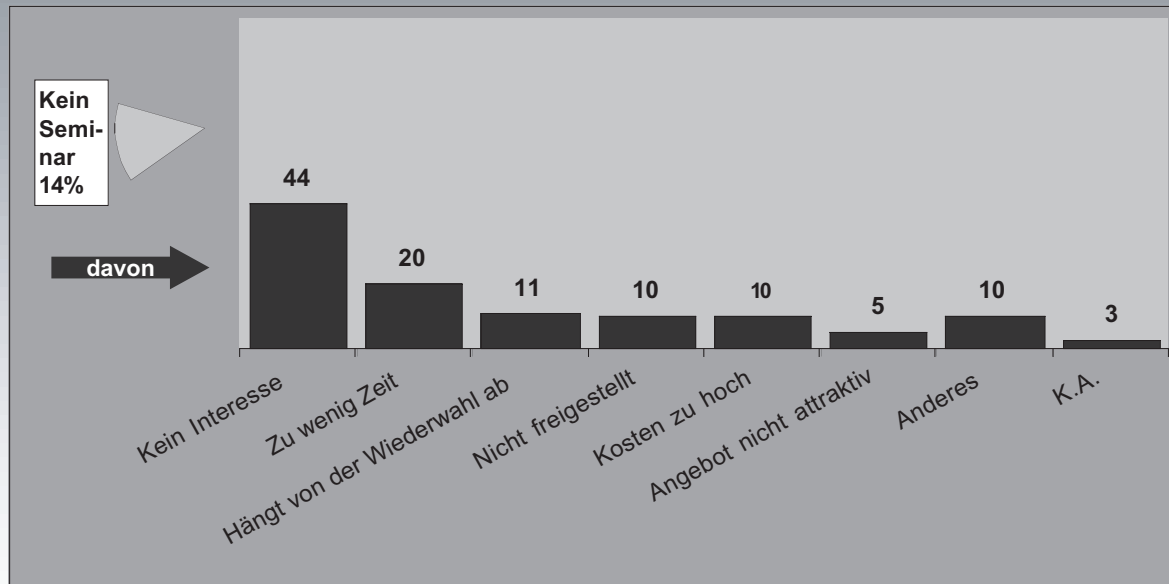


Neben den inhaltlichen Interessen gibt es auch Wünsche, die sich auf die zeitliche Gestaltung bzw. „Verortung“ der angebotenen Seminare beziehen: Die meisten Befragten, es sind mit 56 Prozent über die Hälfte, finden „einige Tage in der Woche“ am besten. Die zweitgrößte Fraktion, mit 31 Prozent, votiert für jeweils eine „volle Woche“.

Alle anderen Möglichkeiten werden von nur verschwindend kleinen Gruppierungen präferiert. Es scheint ganz so, dass man die Bildung während der Woche tanken möchte, um die Wochenenden auf jeden Fall frei behalten zu können. Dies impliziert auch, dass zweiwöchige Kurse nicht begeistern können. Für diese Variante gibt es keine einzige Stimme.

4. Weiterbildung: Absichten und Interessen

4.4 Gründe, nicht an Weiterbildungen teilzunehmen



Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

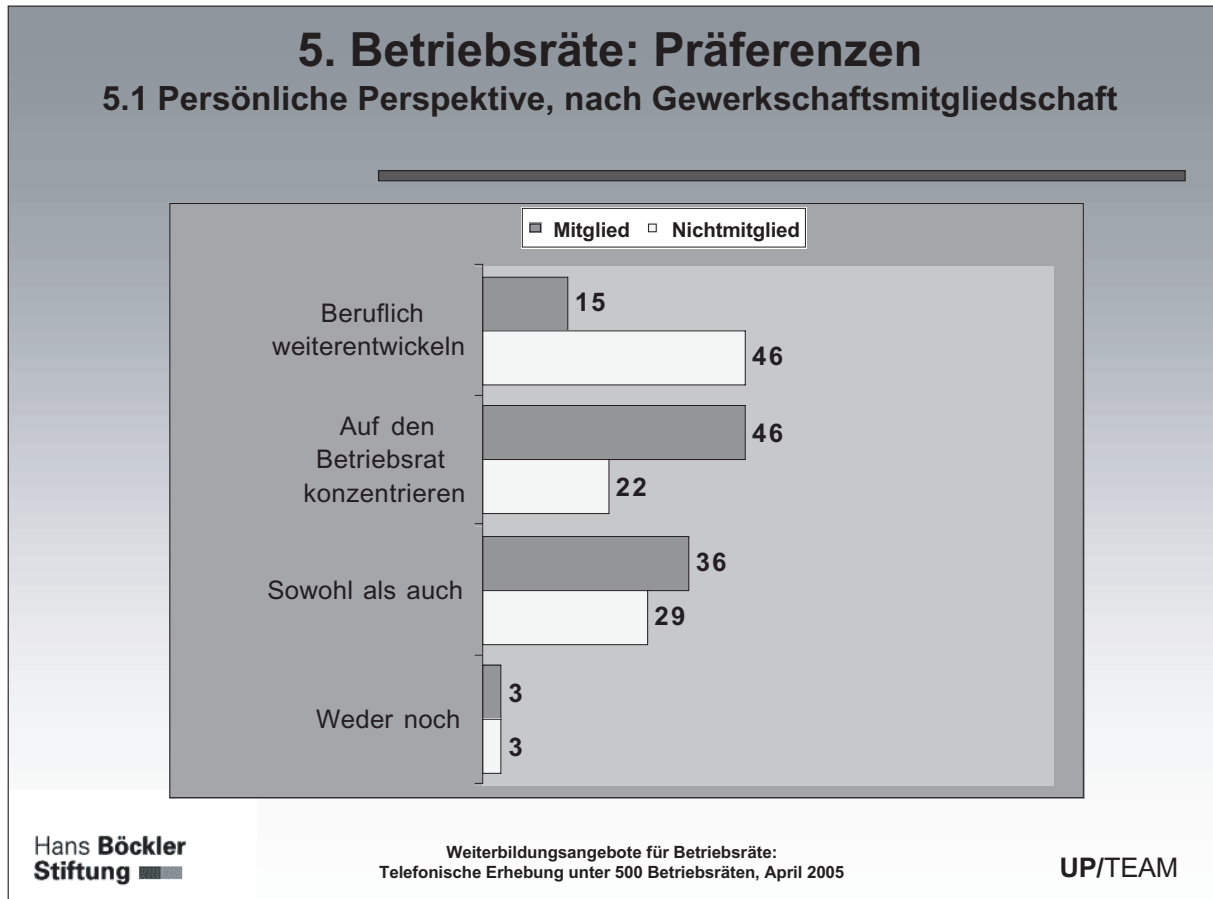
UP/TEAM

Jene Gruppe von 14 Prozent der Gesamtstichprobe, die in diesem und im nächsten Jahr nicht an einer Weiterbildung teilnehmen möchte, wurde anschließend gefragt, woran das denn liegen könne: Über zwei Fünftel dieser kleinen Fraktion geben einfach pauschal an, dass sie „kein Interesse“ haben. Und ein Fünftel meint ebenso allgemein, dass es einfach an der Zeit mangle.

Andere machen spezifischere Nennungen: Hängt von der Wiederwahl ab (11 %), nicht freigestellt bzw. Kosten zu hoch (jeweils 10 %). Hier allerdings sind die „Zellenbesetzungen“ in der Stichprobe so gering, dass sich das reale Gewicht solcher Äußerungen nicht mehr bestimmen lässt.

5. Betriebsräte: Präferenzen

Knapp ein Viertel der Befragten (23 %) gibt als persönliche Perspektive an, sich vor allem beruflich weiterentwickeln zu wollen. Zwei Fünftel (40 %) hingegen wollen sich „in erster Linie“ auf ihre Betriebsratstätigkeit konzentrieren. Und ein Drittel (34 %) meint in diesem Zusammenhang „sowohl als auch“.



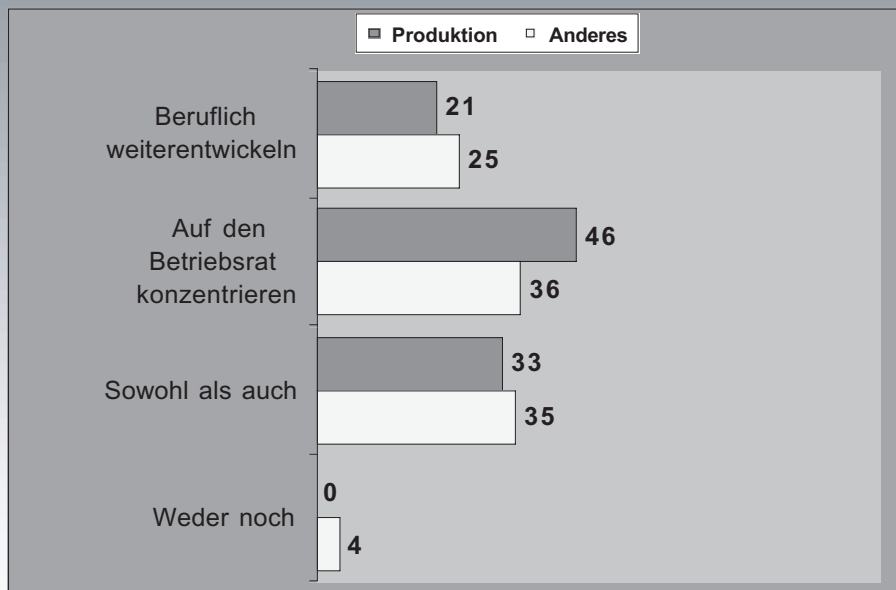
Das Bild der Antwortverteilung zur persönlichen Perspektive variiert mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft: So geht es 46 Prozent der Nicht-Organisierten vor allem um die berufliche Weiterentwicklung, während die Gewerkschaftsmitglieder dies nur zu 15 Prozent angeben.

Umgekehrt geben 46 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder an, sich in erster Linie auf den Betriebsrat konzentrieren zu wollen, während 22 Prozent der Übrigen eine solche Perspektive haben. Und geht es um die Kategorie „sowohl als auch“, liegen die Gewerkschaftsmitglieder mit 36 Prozent deutlich, aber nicht dramatisch vor den Nicht-Organisierten mit 29 Prozent.

Auch unter den Gewerkschaftsmitgliedern gibt es also nicht wenige, denen die berufliche Entwicklung durchaus etwas bedeutet. Sie sehen diese nur nicht so sehr an erster Stelle, sondern als etwas, das mit der Arbeit im Betriebsrat zu verknüpfen ist.

5. Betriebsräte: Präferenzen

5.2 Persönliche Perspektive, nach Unternehmensbereichen



Weniger schlagende Zusammenhänge ergeben sich, wenn die persönlichen Perspektiven nach Unternehmensbereichen – an dieser Stelle nur grob – differenziert werden:

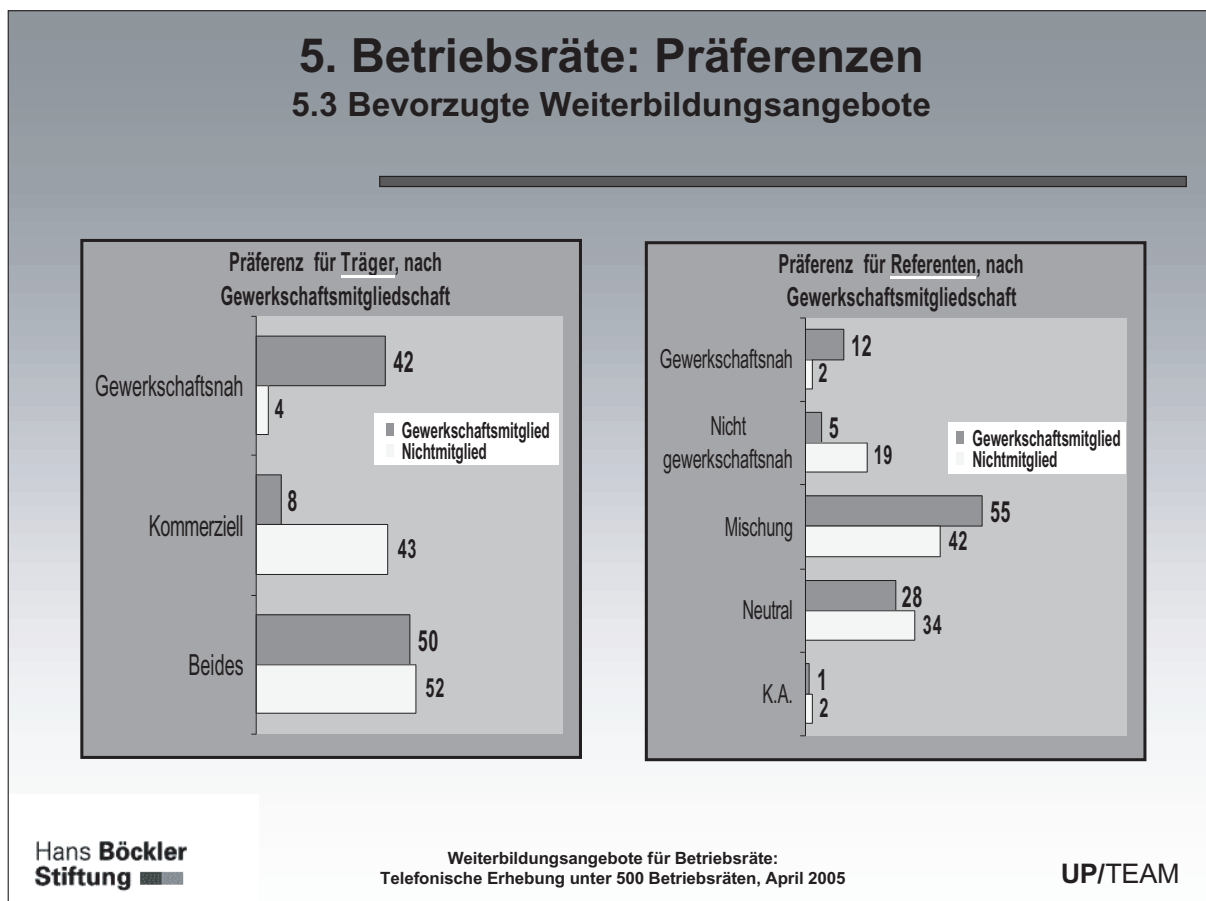
Immerhin 46 Prozent derjenigen, die aus dem Produktionsbereich kommen, wollen sich ganz auf die Betriebsratsarbeit konzentrieren, während es in den übrigen Bereichen nur 36 Prozent sind, die eine solche Orientierung bekennen.

Im Hinblick auf die Kategorien „berufliche Weiterentwicklung“ und „sowohl als auch“ ist der Unterschied zwischen denen, die aus der Produktion kommen, und den anderen nicht so groß. Doch deutet sich an, dass jene, die nicht den Produktionsbereich repräsentieren, in leichter Tendenz die berufliche Weiterentwicklung vorziehen oder aber versuchen, beides – Betriebsratsarbeit und persönliche Karriere – miteinander zu verknüpfen.

33 Prozent der Befragten bevorzugen ein Weiterbildungsangebot für Betriebsräte, das von einem gewerkschaftsnahen Träger kommt. Für ein kommerzielles Angebot hingegen stimmen nur 16 Prozent. Die Mehrheit bilden allerdings jene 51 Prozent der Betriebsräte, von denen die Antwortkategorie „Beides“ gewählt wird: Die Präferenz für das kommerzielle Angebot ist zwar gering, doch wenn es im Kontext der Ausgewogenheit erscheint – als ein Element unter anderen –, wird es offenbar mehrheitlich akzeptiert.

Ein etwas anderes Meinungsbild ergibt sich, wenn danach gefragt wird, ob die Referentinnen bzw. Referenten in den nächsten Veranstaltungen gewerkschaftsnah oder nicht gewerkschaftsnah sein sollen: 10 Prozent stimmen für „gewerkschaftsnah“, während nicht sehr viel weniger – nämlich 8 Prozent – für „nicht gewerkschaftsnahe Vortragende“ votieren.

Dies sind allerdings nur kleine Minderheiten: Die Präferenz liegt klar bei einer Mischung der Referentenschaft – von 52 Prozent der Befragten genannt –, oder man wünscht sich „neutrale Personen“ als Unterrichtende (29 %) – was immer das heißen mag.

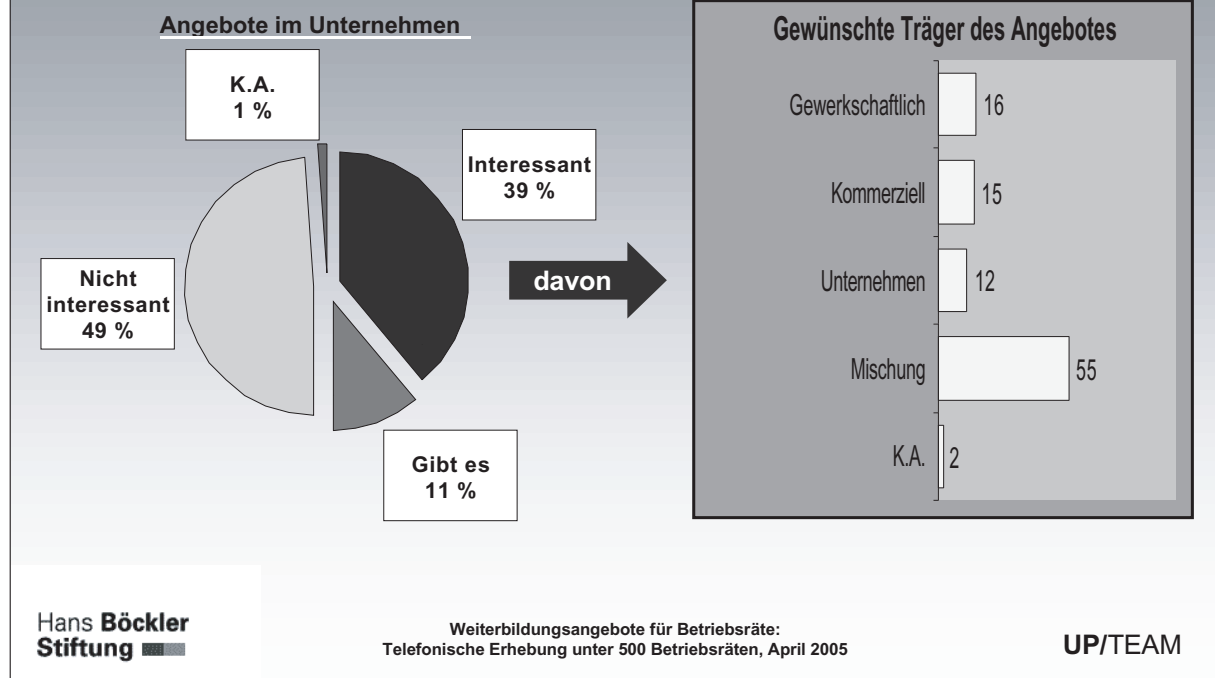


Die Antwortverteilungen zu den Grundorientierungen variieren erwartungsgemäß wieder mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft: So etwa votieren 42 Prozent der Organisierten für eine gewerkschaftsnahe Trägerschaft, während unter den Nicht-Organisierten nur 4 Prozent sich entsprechend äußern. Allerdings: Auch unter den Gewerkschaftsmitgliedern gibt es eine Mehrheit, von der die Kategorie „Beides“ (also eine Kombination oder Koexistenz von gewerkschaftsnahen und kommerziellen Trägern) gewählt wird.

Und im Hinblick auf die ReferentInnen: Die Gewerkschaftsmitglieder präferieren in deutlich stärkerem Maße als die Nicht-Organisierten eine „Mischung“ des Personals, dem sie sich bei Weiterbildungen anvertrauen (55 % zu 42 %). Dies erscheint durchaus bemerkenswert.

5. Betriebsräte: Präferenzen

5.4 Weiterbildungsangebote im Unternehmen



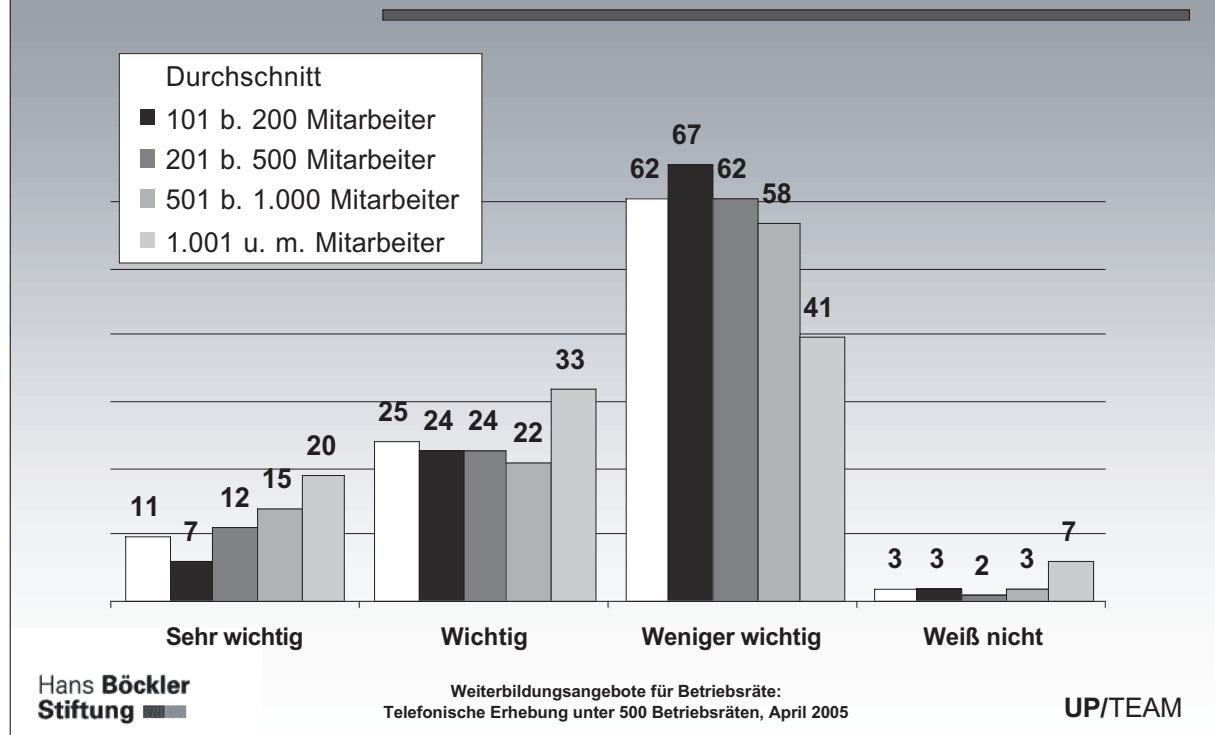
Zwei Fünftel (39 %) der Befragten haben Interesse daran, dass spezielle unternehmensbezogene Weiterbildungsangebote für Betriebsräte bestehen. 11 Prozent sagen sogar, dass es solche Angebote bereits gebe. Die Hälfte der Befragten (49 %) meint aber, so etwas sei für sie nicht interessant.

Jene, die Weiterbildungsangebote für Betriebsräte auf Unternehmensebene interessant finden, sowie auch diejenigen, die bereits von deren Existenz berichten (also die eine Hälfte der Befragten), wurden gefragt, wie sie sich denn die Trägerschaft derartiger Veranstaltungen vorstellen:

Die absolute Mehrheit (55 %) der genannten Teilgruppe votiert für eine „Trägermischung“, während nur relativ kleine Fraktionen für gewerkschaftliche (16 %), kommerzielle (15 %) bzw. unternehmensspezifische Träger (12 %) eintreten.

5. Betriebsräte: Präferenzen

5.5 Bedeutung eines anerkannten Abschlusses



Ob nun die Weiterbildung für die Betriebsräte im Unternehmen oder außerhalb durchgeführt wird: Immerhin ein gutes Drittel (36 %) findet es „sehr wichtig“ (11 %) oder „wichtig“ (25 %), dass man im Rahmen solcher Bildungsaktivitäten einen „staatlich anerkannten Abschluss“ erwerben kann (was, so muss angenommen werden, berufliche Perspektiven eröffnen dürfte). Allerdings: Drei Fünftel (62 %) der befragten Betriebsräte halten eine entsprechende Möglichkeit für „weniger wichtig“.

Die wahrgenommene Bedeutung eines anerkannten Abschlusses nimmt mit der Größenordnung des Unternehmens, aus dem man kommt, zu, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Einstufung als „sehr wichtig“. Während in den relativ kleinsten Einheiten 7 Prozent mit „sehr wichtig“ reagieren, sind es in den größten immerhin 20 Prozent.

Unter denjenigen, denen es auch in ihrer Betriebsratszeit vor allem darum geht, sich beruflich weiterzuentwickeln, beträgt übrigens der Anteil der Personen, die einen anerkannten Abschluss im Rahmen der Weiterbildung für Betriebsräte für „sehr wichtig“ oder „wichtig“ halten, nur 29 Prozent, während die entsprechende Gruppierung unter denjenigen, die sich auf die Betriebsratsarbeit konzentrieren, immerhin 37 Prozent umfasst.

Auf den ersten Blick widerspricht dieses Ergebnis den Erwartungen: Kann doch plausiblerweise angenommen werden, dass jene, die vor allem eine berufliche Perspektive haben, auf jeden Fall auch nachgewiesene Qualifikationen anhäufen wollen.

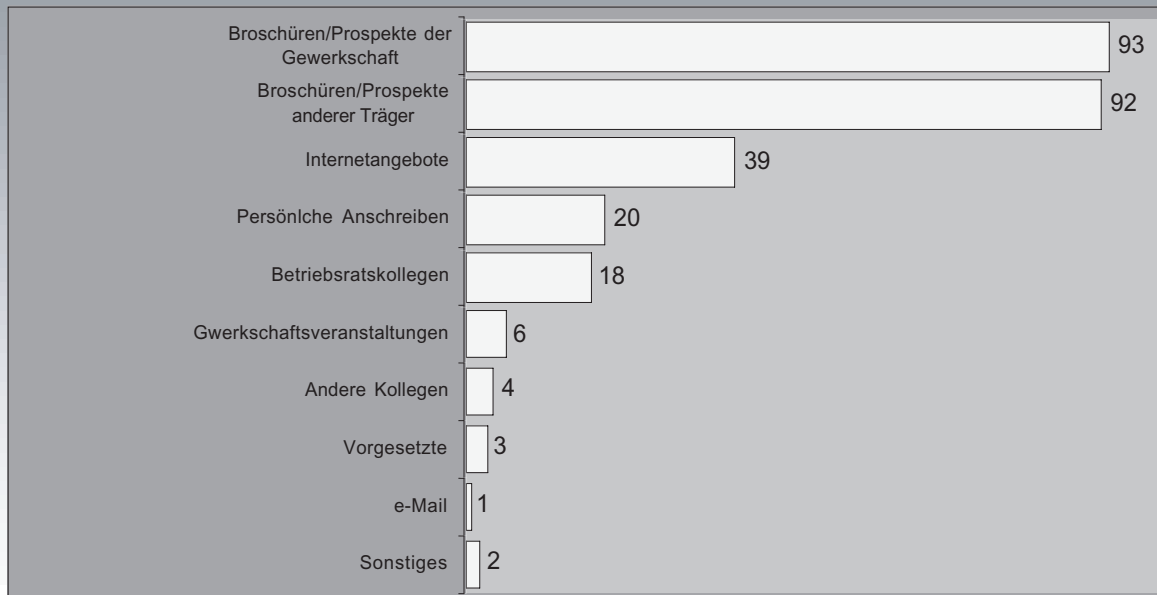
Denkbar ist allerdings, dass diejenigen, denen die berufliche Perspektive besonders wichtig ist, diese typischerweise nicht im Zusammenhang mit der Sphäre des Betriebsrates und der darauf bezogenen Weiterbildung sehen. Wenn sie sich weiter qualifizieren und dafür auch formale Nachweise („Abschluss“) haben wollen, dann geschieht dies für sie lieber in einer anderen Sphäre. Um zu spekulieren: In der „Individualsphäre“ eher als in der kollektiver Interessenvertretung?

Es wurde schließlich auch geprüft, ob diejenigen, die den – eher „traditionell“ geprägten – Produktionsbereich vertreten, mehr Gewicht auf die Möglichkeit legen, im Rahmen der Betriebsräteweiterbildung einen anerkannten Abschluss zu erwerben als jene anderen, die aus der „modernen“ Sphäre der Dienstleistung kommen.

Das Ergebnis: In beiden Fällen ist es jeweils ein gutes Drittel, dass hier mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“ reagiert. In dieser Frage gibt es also zwischen den genannten Analysegruppen keinen Unterschied.

6. Weiterbildung: Informationsquellen

6. Weiterbildung: Informationsquellen 6.1 Genutzte Quellen (Mehrfachnennung)



Hans Böckler
Stiftung

Weiterbildungsangebote für Betriebsräte:
Telefonische Erhebung unter 500 Betriebsräten, April 2005

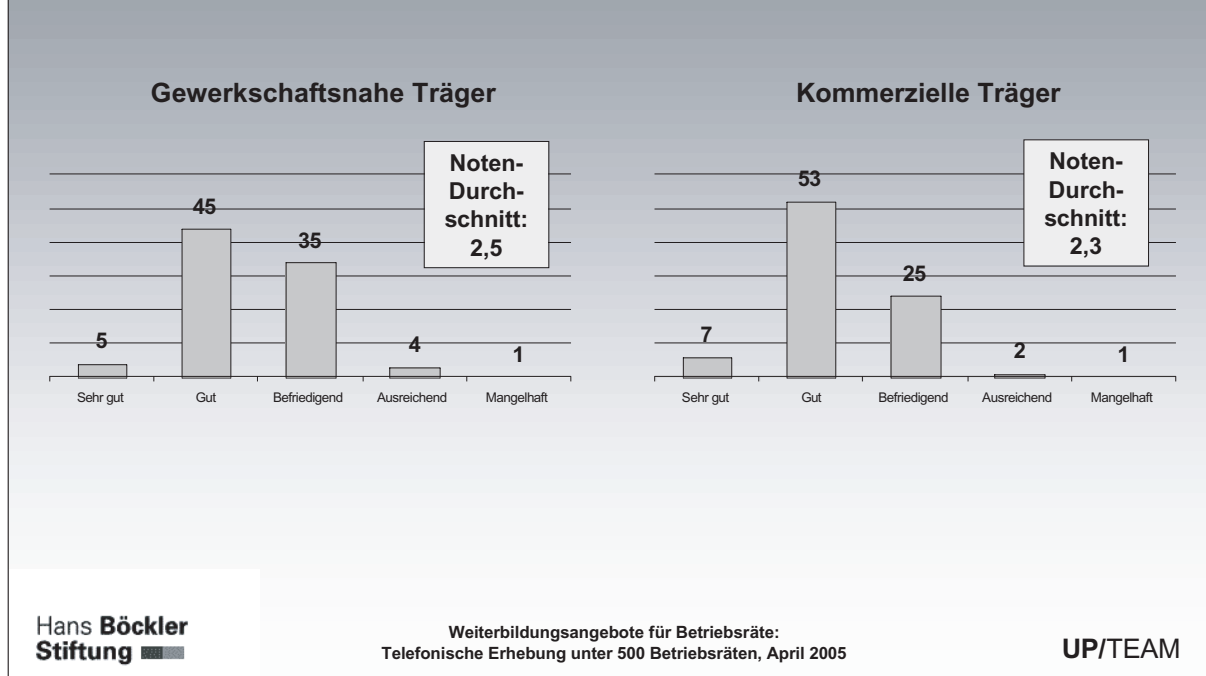
UP/TEAM

Jeweils gut 9 von 10 der befragten Betriebsräte (93 % bzw. 92 %) geben an, dass sie über die Weiterbildungsangebote für Betriebsräte aus den Broschüren und Prospekten der Gewerkschaften bzw. aus dem entsprechenden Material anderer Träger erfahren. Demgegenüber erscheinen alle anderen Quellen merklich weniger wichtig. Hervorhebenswert ist hier allerdings noch, dass zwei Fünftel (39 %) Angebote im Internet wahrnehmen und jeweils ein Fünftel (bzw. fast ein Fünftel) in diesem Zusammenhang auf persönliche Anschreiben sowie auf die Betriebsratskollegen als Quelle hinweist.

Die von den unterschiedlichen Trägern gestreuten schriftlichen Informationsmaterialien sind also, um es noch einmal zu betonen, die entscheidenden Quellen für jene Betriebsräte, die an einschlägiger Weiterbildung interessiert sind.

6. Weiterbildung: Informationsquellen

6.2 Beurteilung



Damit sind in allererster Linie die Printmedien der Träger gemeint, wenn es um die pauschale Bewertung der Information in Sachen Weiterbildung geht. Im Ergebnis zeigt sich, dass die gewerkschaftsnahen Träger, wenn Inhalt und Gestaltung ihrer Materialien zusammengenommen beurteilt werden, etwas schlechter abschneiden als die der kommerziellen Träger. Die gewerkschaftsnahe Gruppierung erreicht mit ihrem Material einen Notendurchschnitt von 2,5, während die kommerzielle Konkurrenz einen Durchschnitt von 2,3 verzeichnet.

Da der Notendurchschnitt bekanntlich eine Tendenz zur Glättung hat: Während die Information der gewerkschaftsnahen Träger von 50 Prozent mit „sehr gut“ (5 %) oder „gut“ (45 %) beurteilt wird, umfasst die entsprechende Gruppierung im Hinblick auf die kommerzielle Konkurrenz 60 Prozent (7 % = sehr gut, 53 % = gut).

Dies mag als Fingerzeig im Sinne einer Optimierung des gewerkschaftlichen Informationsmaterials zur Betriebsräteweiterbildung dienen.

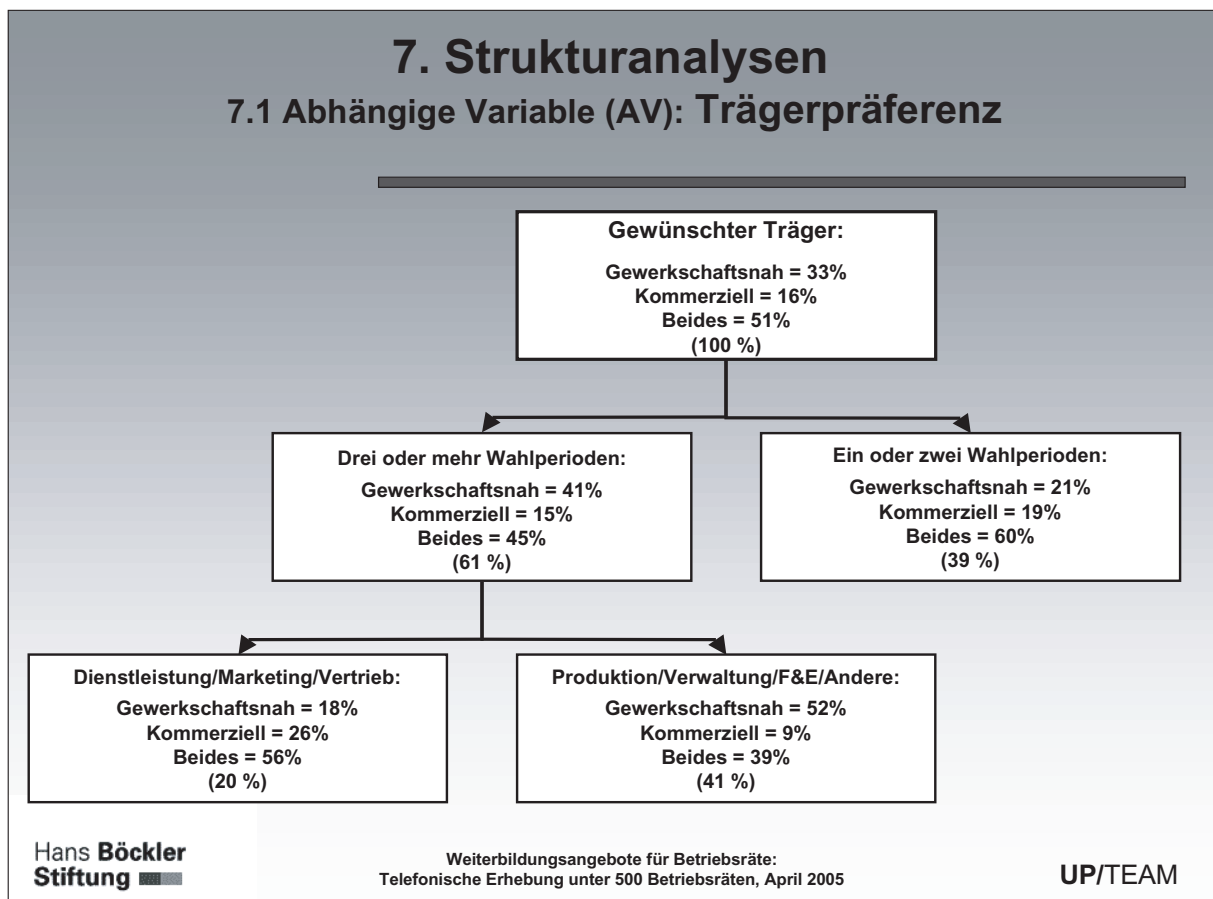
7. Strukturanalysen

Um Strukturen und Zusammenhänge in dem Datensatz der Betriebsrätebefragung herausarbeiten zu können, die auf den ersten Blick nicht erkennbar sind, wurde ein automatisiertes Analyseverfahren (CHAID) eingesetzt, mit dessen Hilfe sich in Bezug auf eine jeweils zu bestimmende „abhängige“ – also zu erklärende – Variable andere Variablen nach ihrer Erklärungskraft hierarchisch ordnen lassen.

In diesem Falle wurden die folgenden – erklärungsbedürftigen – Variablen ausgewählt: „Trägerpräferenz“, „Teilnahme an der Weiterbildung (Häufigkeit)“ und „persönliche Perspektive“ der Betriebsräte. Diese Variablen sind – auch aus der Sicht der Auftraggeberin – von strategischer Bedeutung. (Anmerkung: Es wurden in experimenteller Absicht noch weitere Analysen mit anderen Variablenkonfigurationen durchgeführt. Diese führten allerdings mangels erklärungskräftiger Merkmale nicht zu tragfähigen Ergebnissen.)

Durch das angewendete Verfahren wird die Gesamtstichprobe schrittweise in Teilgruppen aufgespalten (splitting). Als Resultat solcher Analysen ergeben sich (auf dem Kopf stehende) Baumstrukturen. Mit diesen Baumstrukturen sind durch unterschiedliche Merkmalskombinationen definierte Gruppen erkennbar, die in ihrer „Nähe“ zu dem erklärungsbedürftigen Phänomen variieren. All dies lässt sich gut am Beispiel unseres ersten Analyselaufs demonstrieren:

7.1 Trägerpräferenz



Als erklärungsbedürftige Variable wurde die „Trägerpräferenz“ bestimmt – das heißt, der Wunsch nach diesem oder jenem Träger von Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsräte.

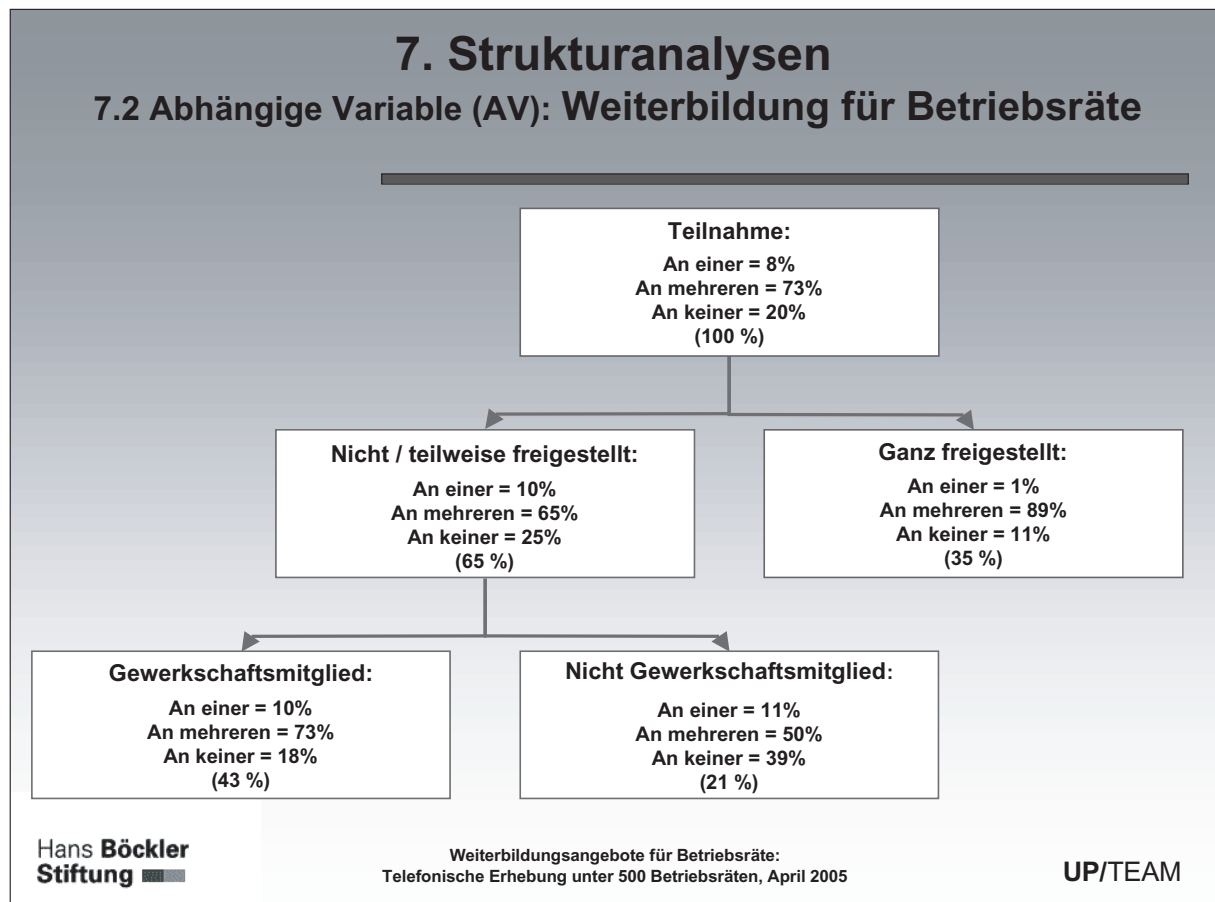
In der Gesamtstichprobe (100 %) wünschen sich 33 Prozent einen gewerkschaftsnahen Träger (Kommerziell: 16 %, „Beides“: 51 %). Mit dem ersten „Split“ entstehen zwei Teilgruppen – und zwar auf der Grundlage der Dauer der Mitgliedschaft im Betriebsrat. Wer länger „drin“ ist (drei oder mehr Wahlperioden), gehört einer Gruppe an, die sich zu 41 Prozent gewerkschaftsnahe Träger wünscht (also immer noch nicht mehrheitlich!), während der entsprechende Anteil unter jenen mit kürzerer Zeit im Betriebsrat bei nur 21 Prozent liegt. Mit dem Alter und der Erfahrung wächst also die Gewerkschaftsnähe.

Die Gruppe derjenigen, die „nur“ seit ein oder zwei Wahlperioden im Betriebsrat sind, wird durch das Verfahren nicht mehr gesplittet, weil sich *in diesem Kontext* weitere erklärungskräftige Merkmale nicht finden ließen. Sie umfasst immerhin zwei Fünftel (39 %) der Gesamtstichprobe.

Doch wird die Gruppe der „Langgedienten“ weiter aufgespalten. Besondere Erklärungskraft hat *in diesem Kontext* die Zuordnung zu unterschiedlichen Unternehmensbereichen. Konkret: Wer von den langjährigen Betriebsräten in der Produktion oder Verwaltung (einschließlich Forschung und Entwicklung) tätig ist, gehört einer Gruppe an, in der sich eine absolute Mehrheit, von 52 Prozent, für eine gewerkschaftsnahe Trägerschaft ausspricht. Diese Merkmalskombination hat einen Anteil von zwei Fünfteln (41 %) an der Gesamtstichprobe.

In der unmittelbaren Gegengruppe, nämlich unter denjenigen, die aus den Bereichen Dienstleistung, Marketing und Vertrieb kommen, wünschen sich hingegen nur 18 Prozent gewerkschaftliche Träger einschlägiger Weiterbildungsmaßnahmen. Jene Tätigkeitsfelder, die gemeinhin als „modern“ gelten, scheinen also – vor allem im Vergleich mit dem eher „traditionellen“ Bereich der Produktion – von relativer „Gewerkschaftsferne“ geprägt zu sein. Die damit bezeichnete „Endgruppe“ hat freilich in der Gesamtstichprobe nur einen Anteil von einem Fünftel (20 %).

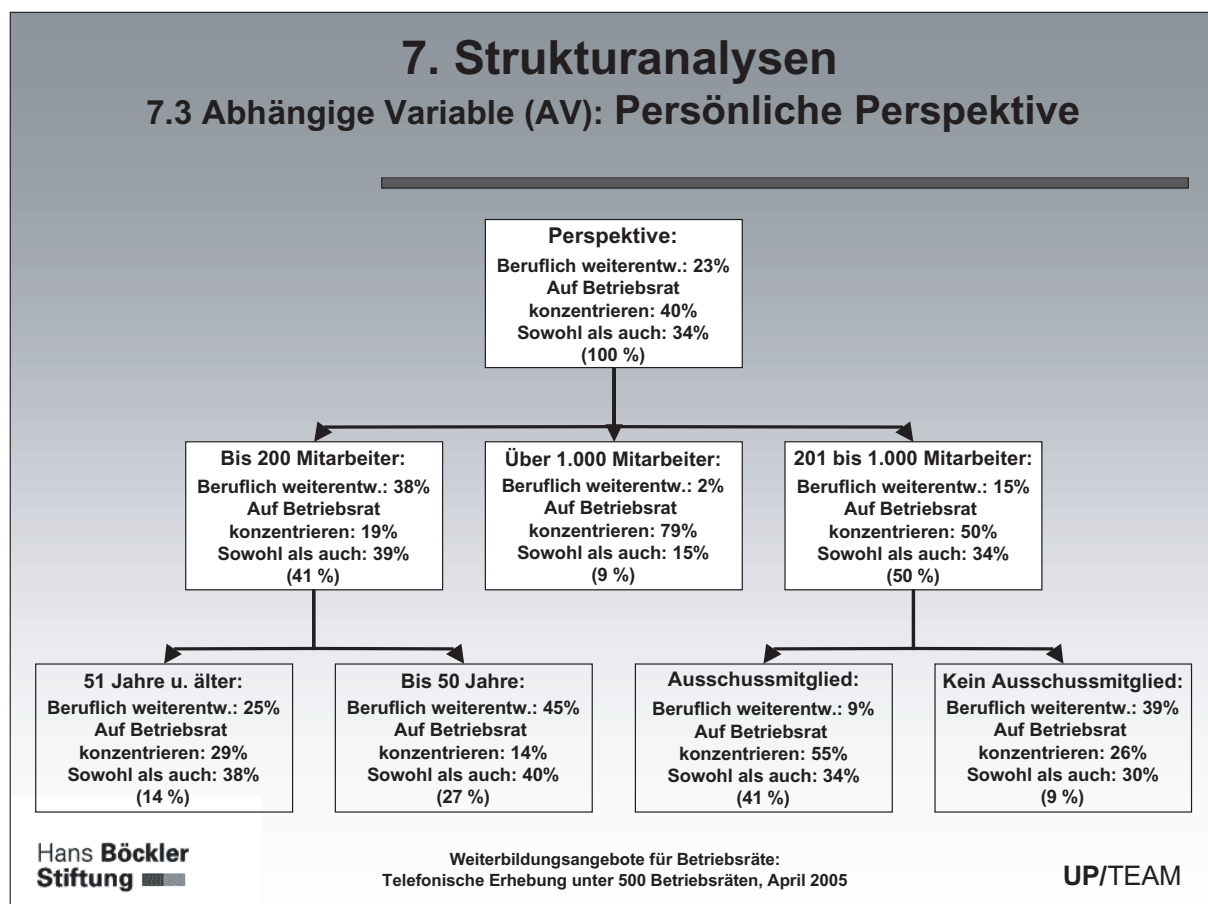
7.2 Teilnahme an der Weiterbildung



Eine weitere erklärungsbedürftige Variable, die einem CHAID-Analyselaufer unterzogen wurde, ist die Häufigkeit der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen für Betriebsräte: In der Gesamtstichprobe (100 %) geben 73 Prozent an, in den drei Jahren vor der Befragung mehrere solcher Veranstaltungen besucht zu haben. Mit der völligen Freistellung, das ist offenbar die Schlüsselvariable, steigt der Anteil der Befragten mit mehrfacher Teilnahme erheblich. Er liegt bei 89 Prozent (Gegengruppe der nicht oder nicht ganz Freigestellten: 65 %). Bei den ganz Freigestellten handelt es sich hier wieder um eine – nicht weiter differenzierte – Endgruppe. Sie hält einen Anteil von 35 Prozent an der Gesamtstichprobe.

Ein zweites Splitting gibt es in diesem Zusammenhang nur in Bezug auf die Gruppierung der nicht oder nicht ganz Freigestellten. Hier erweist sich die Gewerkschaftsmitgliedschaft als ausschlaggebend: Die Gewerkschaftsmitgliedschaft hebt unter den nicht oder nicht ganz Freigestellten den Anteil der Mehrfachteilnehmer auf immerhin 73 Prozent, während dieser in der unmittelbaren Kontrastgruppe bei nur 50 Prozent liegt. Und während die Endgruppe mit den Gewerkschaftsmitgliedern gut zwei Fünftel (43 %) der Gesamtstichprobe stark ist, liegt die unmittelbare Gegenfraktion bei nur einem Fünftel (21 %).

7.3 Persönliche Perspektive



Zum Abschluss noch ein Analyselauf mit der „persönlichen Perspektive“ der befragten Betriebsräte: 23 Prozent der Gesamtstichprobe wollen sich vor allem beruflich weiterentwickeln, während sich 40 Prozent eher auf die Betriebsratsarbeit konzentrieren.

Zunächst gibt es bei dieser Analyse einen „Driersplit“ nach der Größe des Unternehmens. Unter den Betriebsräten aus den größten Einheiten, mit über 1.000 Beschäftigten, dominiert ganz eindeutig die Konzentration auf die Betriebsratsarbeit (79 % zu nur 2 % für berufliche Entwicklung).

In den kleinsten Einheiten (bis 200 Mitarbeiter) erscheint den Befragten die berufliche Entwicklung wichtiger als die Konzentration auf die Betriebsratsarbeit (38 % zu 18 %), während in der hier mittleren Kategorie, mit 201 bis 1.000 Mitarbeitern, die Betriebsratsarbeit „gewinnt“, und zwar mit 50 zu 15 Prozent. Die Betriebsratsarbeit wird offenbar, und dies ist alles andere als ein Wunder, mit zunehmender Größe und Komplexität der Wirtschaftseinheit professionalisierter, vielleicht auch bürokratisierter, und damit für die in den entsprechenden Rollen Handelnden wichtiger.

Weitere Splits verknüpfen – in unterschiedlichen Kontexten – relative „Jugendlichkeit“ positiv mit der Perspektive beruflicher Weiterentwicklung und die Mitgliedschaft in „Ausschüssen“ positiv mit der Konzentration auf die Betriebsratsarbeit: Beides keine unerwarteten Zusammenhänge.

8. Zusammenfassung

Stichprobe und Erhebung

Es wurden 500 Betriebsräte in einer repräsentativen Auswahl von ebenso vielen Unternehmen telefonisch befragt. Grundgesamtheit waren alle deutschen, privatwirtschaftlichen Unternehmen – ohne jene, die weniger als 101 Beschäftigte haben. Diese in Absprache mit der Auftraggeberin vorgenommene Ausblendung bedeutet auch, dass sich der Anteil der freigestellten Betriebsräte an der Stichprobe erhöhte – und damit das Gewicht derjenigen, die wesentliche Nutzer von Weiterbildungsmaßnahmen sind. Eine weitere Überrepräsentanz ergibt sich für die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte sowie für die Betriebsräte am Unternehmenssitz. Diese Überrepräsentanz resultiert aus dem telefonischen Kontakt mit den *Unternehmen* und nicht namentlich bekannten Einzelpersonen: Dies verleiht der Auswahl die Qualität einer Expertenstichprobe.

1. Grundmerkmale

- In genereller Tendenz sind die Betriebsratsmitglieder deutlich älter als die von ihnen vertretenen Belegschaften. Und es gibt zweieinhalb Mal mehr Männer als Frauen unter ihnen.
- Die befragten Betriebsratsmitglieder haben in ihrer Mehrheit mittlere und höhere Bildungsabschlüsse – liegen also in dieser Hinsicht über dem Niveau der von ihnen Vertretenen. Das zahlenmäßige Verhältnis von Angestellten zu Arbeitern ist 2,3 zu 1.
- Fast die Hälfte der Befragten repräsentiert den Bereich der „Produktion“, weniger als ein Drittel kommt aus dem Bereich der „Dienstleistung“, und auf die „Verwaltung“ entfällt nur ein Siebentel. Andere Bereiche sind zu noch geringeren Anteilen vertreten.
- Die relativ meisten Befragten kommen aus Unternehmen der Größenordnung von 101 bis 200 Beschäftigten.

2. Organisation

- Drei Viertel der Befragten sind Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft – hauptsächlich aus den Organisationsbereichen von IG Metall, Ver.di und IG BCE (und zwar anteilmäßig in der angegebenen Reihenfolge).
- Etwa ein Drittel der Befragten ist ganz freigestellt, ein Zehntel teilweise. Die Freistellung nimmt mit der Zahl der zu vertretenden Beschäftigten sehr deutlich zu.
- Zwei Drittel der Stichprobe sind Vorsitzende des jeweiligen Betriebsrates. Stellvertretende Vorsitzende und übrige Betriebsratsmitglieder stellen den Rest der Auswahl – und zwar zu gleichen Teilen. Etwa ein Siebentel ist zugleich Aufsichtsratsmitglied.
- Was andere Ausschüsse des Betriebsrates betrifft: Die Mehrheit der Befragten arbeitet im Schnitt in mehr als zwei Ausschüssen, ein Drittel in keinem.
- Über ein Viertel der Befragten sagt, dass es in ihrem Betriebsrat einen „Bildungsplan“ für dessen Mitglieder gibt, der jährlich neu aufgestellt wird. Mit zunehmender Größe der Wirtschaftseinheit steigt die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines solchen Plans erheblich.

3. Erfahrungen

- In den letzten drei Jahren haben fast drei Viertel der Befragten an mehreren Weiterbildungen für Betriebsräte teilgenommen. Nur ein Fünftel hat kein entsprechendes Seminar absolviert. Seminare für Aufsichtsratsmitglieder haben im angegebenen Zeitraum naturgemäß nur wenige besucht (10 %). Angesichts einer Quote für die Aufsichtsratsmitgliedschaft von 15 % wird sichtbar, dass ungefähr ein Drittel dieser Gruppe keine spezielle Schulung für diese Funktion genossen hat.

- Zwei Fünftel der Betriebsratsmitglieder, die in den letzten drei Jahren zumindest eine Weiterbildungsveranstaltung besucht haben, erinnern sich an die „betriebliche Mitbestimmung“ mit ihren zahlreichen Einzelaspekten als wesentliche Thematik. Ein Fünftel spricht davon, dass es um die Verbesserung der persönlichen Kompetenz ging. Weitere von nennenswerten kleineren Gruppierungen erwähnte Themenkreise sind: Personalpolitik, Sozial- und Gewerkschaftspolitik, Arbeitsrecht sowie Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrates.
- Auf den ersten fünf Plätzen dessen, was die Betriebsräte im Hinblick auf eine solche Veranstaltung für „sehr wichtig“ halten, liegen: erstklassige Referenten (98%), pädagogisch gut geleitete Seminare (97 %), sich in die Veranstaltung einbringen zu können (97 %), Nützlichkeit für die Interessenvertretung (97 %), gute Atmosphäre (85 %), persönliches Kennenlernen (83 %), Preiswürdigkeit (82 %).
- Diese Ansprüche haben in genereller Tendenz ihre Entsprechung in der Wirklichkeit oder werden von ihr sogar noch übertroffen. Einzig in Bezug auf die Referenten sowie die pädagogische Leitung sind kleine, aber doch nennenswerte Minderheiten nicht ganz zufrieden.
- Etwas mehr als die Hälfte berichtet, dass der Träger der letzten Veranstaltung eine gewerkschaftliche Orientierung hatte; entsprechend weist weniger als die Hälfte auf eine kommerzielle Trägerschaft hin. Den meisten Befragten (mit noch nicht lange zurückliegendem Veranstaltungsbesuch) ist es allerdings egal, welcher „Couleur“ ein Anbieter ist – bzw. man plädiert für „Mischung“ oder „Ausgewogenheit“.
- Etwa ein Fünftel derjenigen, die zuletzt die Veranstaltung eines kommerziellen Anbieters besucht haben, vergeben bei einer pauschalen Bewertung die Note „sehr gut“, während die Besucher eines gewerkschaftsnahen Seminars nur zu knapp einem Zehntel ein solches Urteil fällen. Die Durchschnittsnoten liegen freilich näher beieinander: 1,9 zu 2,05. Dieser Unterschied dürfte vor allem mit der etwas zugkräftigeren Referentenauswahl bei den kommerziellen Trägern zusammenhängen.
- Die Trägerschaft der Veranstaltungen hat in der Wahrnehmung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nur recht wenig mit der dort zur Geltung kommenden Orientierung zu tun: Jedenfalls sagen über drei Fünftel, das zuletzt besuchte Seminar sei durch die Sichtweise der Arbeitnehmer geprägt gewesen, während die Übrigen von „Neutralität“ sprechen.
- Vier Fünftel sagen, die Höhe des Teilnehmerbeitrages sei für die Wahl des Trägers nicht entscheidend gewesen.

4. Absichten und Interessen

- Vier Fünftel aller befragten Betriebsratsmitglieder haben die Absicht, in „diesem oder im nächsten Jahr“ (wieder) ein Weiterbildungsseminar zu besuchen.
- Die gute Hälfte dieser Befragten mit konkreten Plänen möchte die betriebliche Mitbestimmung als Thema (von Arbeitszeitregelung über Entgelt bis Beschäftigungssicherung). Einem Viertel geht es um die Verbesserung der persönlichen Kompetenz, und ein Fünftel interessiert sich vor allem für sozial- und gewerkschaftspolitische Themen.
- Im Hinblick auf die zeitliche Gestaltung gibt es ein deutliches Votum dafür, die Wochenenden frei zu halten. Insbesondere zweiwöchige Kurse können nicht begeistern.
- Über die Hälfte der Befragten findet „einige Tage in der Woche“ am besten. Die zweitgrößte Gruppierung, knapp ein Drittel, votiert für jeweils eine Woche.

5. Präferenzen

- Knapp ein Viertel der Betriebsräte gibt als persönliche Perspektive an, sich vor allem beruflich weiterentwickeln zu wollen. Zwei Fünftel möchten sich eher auf ihre Betriebsratstätigkeit konzentrieren. Und ein Drittel meint „sowohl als auch“.
- Nicht-Organisierte legen deutlich mehr Gewicht auf berufliche Entwicklung, als dies die Gewerkschaftsmitglieder tun. Und wer aus dem Produktionsbereich kommt, konzentriert sich tendenziell

eher auf die Betriebsratsarbeit, als dies von den Befragten aus den übrigen Unternehmensbereichen zu vernehmen ist.

- Ein Drittel bevorzugt ein Weiterbildungsangebot, das von einem gewerkschaftsnahen Träger kommt. Ein Sechstel votiert für kommerzielle Trägerschaft, doch die Hälfte wünscht sich „Beides“. Und geht es um die Orientierung der Referenten, tritt die Hälfte für eine Mischung aus gewerkschaftsnahen und nicht gewerkschaftsnahen Vortragenden ein, während weniger als ein Drittel „Neutralität“ verlangt.
- Zwei Fünftel der Befragten haben Interesse an speziellen unternehmensbezogenen Weiterbildungsangeboten für Betriebsräte. Jeder Zehnte sagt sogar, dass es solche Angebote bereits gibt. Die Mehrheit votiert hier für eine „Trägermischung“, während nur relativ kleine Gruppen jeweils für allein gewerkschaftliche, kommerzielle bzw. unternehmensspezifische Anbieter eintreten.
- Jeder Zehnte findet es „sehr wichtig“, und jeder Vierte hält es für „wichtig“, dass man im Rahmen der Betriebsräte-Weiterbildung „einen staatlich anerkannten Abschluss“ erwerben kann. Die wahrgenommene Bedeutung eines solchen Abschlusses nimmt mit der Größenordnung des Unternehmens, aus dem man kommt, zu.

6. Informationsquellen

- Neun von zehn Betriebsräten geben an, dass sie über für sie interessante Weiterbildungsangebote aus den Broschüren und Prospekten der Gewerkschaften bzw. aus dem entsprechenden Material anderer Träger erfahren. Dem gegenüber erscheinen andere Quellen merklich weniger wichtig.
- Wenn die Informationsmaterialien im Hinblick auf Inhalt *und* Gestaltung pauschalisierend beurteilt werden, schneiden die aus dem Gewerkschaftsbereich schlechter ab als die der kommerziellen Träger.
- Die gewerkschaftsnahe Gruppierung erreicht mit ihrem Material einen Notendurchschnitt von 2,5, während die Konkurrenz einen solchen von 2,3 erzielt. Dahinter steht, dass im ersten Fall 50 Prozent mit „sehr gut“ oder „gut“ benoten, während im letzteren immerhin 60 Prozent zu diesem Urteil gelangen.

7. Strukturanalysen

Um Strukturen und Zusammenhänge herausarbeiten zu können, die auf den ersten Blick nicht erkennbar sind, wurde ein automatisiertes Analyseverfahren (CHAID) eingesetzt. Damit ist es u. a. möglich, die im Hinblick auf erklärungsbedürftige Phänomene erklärungskräftigsten Merkmale zu bestimmen und nach ihrer relativen „Zugkraft“ zu ordnen.

- Als erstes erklärungsbedürftiges Phänomen wurde die „Trägerpräferenz“ bestimmt – das heißt, der Wunsch nach diesem oder jenem Träger von Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsräte. Der Verfahrenslauf weist aus, dass die Präferenz für eine gewerkschaftsnahe Trägerschaft in erster Linie davon abhängt, wie lange jemand im Betriebsrat ist. In der Gruppe der „Langgedienten“ (drei oder mehr Wahlperioden) ist diese Präferenz sehr viel stärker verbreitet als unter jenen, die erst seit ein oder zwei Perioden dabei sind. Unter den Langgedienten (und zwar nur in diesem Kontext!) ist dann von beträchtlicher Relevanz, ob man aus Produktion/ Verwaltung/ Forschung und Entwicklung oder aber Dienstleistung/ Marketing/ Vertrieb kommt. Im ersteren Fall ist die Gewerkschaftspräferenz viel höher.
- Eine zweite zu erklärende Variable ist, wovon die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsräte bzw. ihre Häufigkeit abhängt. Es zeigt sich, dass die Freistellung in diesem Zusammenhang von überragender Bedeutung ist: Die *ganz* Freigestellten haben zu erheblich größerem Anteil an mehreren Seminaren teilgenommen als alle Übrigen. Im Kontext der Gruppe, die aus nicht oder nur teilweise Freigestellten gebildet wurde, ist dann die Gewerkschaftsmitgliedschaft von einiger „Zugkraft“: Mitglieder verzeichnen deutlich eher mehrfachen Seminarbesuch als die Gegengruppe.

- Schließlich wurden auch die Bestimmungsgründe der „persönlichen Perspektive“ der Betriebsräte erkundet: Mit zunehmender Unternehmensgröße – und damit Professionalisierung der Betriebsratsarbeit – wird die Konzentration auf die Interessenvertretung wichtiger als die eigene berufliche Weiterentwicklung. Weitere Merkmale, die – in unterschiedlichen Kontexten – mit der Konzentration auf die Betriebsratsarbeit positiv verknüpft erscheinen, sind überdurchschnittlich hohes Alter und Ausschussmitgliedschaft der Befragten.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

