

**Befragung neu- und erstmals
gewählter Betriebsratsmitglieder,
die im Bildungszentrum Oberjosbach
ein BR1-Seminar besuchten**

Ein Vergleich der Befragungsergebnisse
aus 2006 und 2010

**Bildungszentrum Oberjosbach
An der Eiche 12, 65527 Niedernhausen
www.bzo.de, www.bzo-wissen.de**

Inhalt

1. Fragestellung	2
2. Beschreibung der Stichprobe	3
2.1 Wer sind die Befragten? Alter – Schulausbildung – Geschlecht	3
2.2 Aus welchen Betrieben kommen die Befragten? Unternehmensbereiche – Betriebsgrößen	7
2.3 Welche Nähe zur Gewerkschaft/NGG haben die Befragten?	9
2.4 Wie unterscheiden sich Frauen und Männer?	11
2.5 Vorsitzende, Stellvertreter und freigestellte Betriebsräte – Vergleiche mit der Gesamtgruppe	12
3. Aussagen zur Situation in den Betrieben und in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber	14
4. Themen der Weiterbildung für Betriebsräte, für die sich die Befragten besonders interessieren	16
4.1 Gesamtauswertung: Was sind die wichtigen Themen?	16
4.2 Teilauswertungen: Die Berücksichtigung betrieblicher, persönlicher und die Betriebsratsarbeit betreffender Aspekte	17
5. Vorstellungen von und Ansprüche an die Bildungsstätte, die Seminare und die Referenten	20
5.1 Was den meisten „sehr wichtig“ ist.	20
5.2 Was den meisten „weniger wichtig“ ist.	22
5.3 „Die Unterbringung sollte komfortabel sein.“	23
6. Zukünftige Weiterbildungsabsichten	24

1. Fragestellung

Über neu gewählten Betriebsräte und ihr Weiterbildungsinteresse gibt es nur wenig gesichertes Wissen. Im Bildungszentrum Oberjosbach wurde deshalb einigen, für Anbieter von Bildungsangeboten wichtigen Fragen nachgegangen.

Nach der Betriebsratswahl 2006 wurde eine erste Erhebung mit 771 Befragten durchgeführt – das waren in diesem Zeitraum alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der BR1-Seminare im BZO. In der Zeit von April bis November 2010, nach der nächsten Betriebsratswahl, wurde diese Befragung mit an 916 neu gewählten Betriebsräten wiederholt. 908 TeilnehmerInnen gaben den Fragebogen mit 14 Fragen zurück.

Der Fragebogen umfasst folgende Fragenkomplexe:

- Wer sind die neu gewählten Betriebsräte, die BR 1-Seminare im BZO besuchen?
- Welche Vorstellungen, Erwartungen und Wünsche haben sie für ihre gegenwärtige und zukünftige Weiterbildung?
- In welcher betrieblichen Situation haben sie sich für eine Teilnahme zum BR 1 – Seminar entschieden?

Im Folgenden sollen die Ergebnisse von 2006 und 2010 vorgestellt und verglichen werden.

2. Beschreibung der Stichprobe

2.1 Wer sind die Befragten?

In den Jahren 2006 und 2010, jeweils in den Monaten März bis Mai fanden in den Betrieben die regulären Betriebsratswahlen statt. Anschließend besuchten jeweils besonders viele neu und erstmals gewählte Betriebsräte die BR1-Seminare. Die Teilnehmer der BR1-Seminare im BZO waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen wenigen Wochen und acht Monaten im Amt. Das im BZO besuchte fünftägige Seminar war fast immer ihre erste institutionalisierte Qualifizierungsmaßnahme im Zusammenhang mit ihrer Betriebsratstätigkeit.

Das Lebensalter

Im Jahr 2006 waren die meisten Besucher der BR1-Seminare (37%) zwischen 31 und 40 Jahre alt. Mehr als die Hälfte (53%) war (von unter 20 Jahren) bis 40 Jahre alt. Bei der Befragung 2010 waren die meisten Teilnehmer zwischen 41 und 50 Jahre alt, und es waren weniger als die Hälfte (43%) unter 40 Jahre.

Das mittlere Alter der BR1-Seminarteilnehmer hat sich von 2006 bis 2010 somit von „zwischen 31 und 40“ auf „zwischen 41 und 50“ verschoben. Auch die erstmals gewählten BR-Mitglieder, die im BZO ein BR1-Seminar besuchten, sind älter geworden (siehe Abbildung 1).

Betrachtet man die Altersstruktur getrennt nach Frauen und Männern, kann man zwei unterschiedliche Entwicklungen feststellen (vgl. dazu auch Tabelle 1, Seite 11):

Bei den Frauen war der Anteil der Personen bis 30 Jahre in der Befragung 2010 größer (23%) als bei den Männern (14%). Im Vergleich zu 2006 hat sich dieser Anteil in der Gruppe der Frauen außerdem um 4% erhöht. In der Altersgruppe 31- bis 40 Jahre befinden sich 26% der Frauen, die 2010 ein BR1-Seminar besuchten. Das sind 7% weniger als 2006.

Bei den Männern waren 2010 ebenfalls 26% der Teilnehmer zwischen 31 und 40 Jahre alt. Hier bedeutet das gegenüber 2006 ein Minus von 15%. Für die Altersgruppe der 41- bis 50jährigen ist festzustellen, dass der Frauenanteil mit 34% konstant geblieben ist, während sich der Männeranteil in dieser Altersgruppe von 30% in 2006 auf 43% in 2010, also um 13 %, erhöht hat.

Für die Altersgruppe von 51 Jahren und älter ist sowohl bei den Frauen (plus 4%) als auch bei den Männern (plus 1%) ein leichter Anstieg festzustellen.

Zusammenfassend kann man die Entwicklung von 2006 auf 2010 für die Frauen folgendermaßen beschreiben:

Es besuchten mehr jüngere und mehr ältere Frauen (unter 30 und über 50) die BR1-Seminare. Während der Anteil der 41- bis 50jährigen konstant geblieben ist, hat sich der Anteil der 31- bis 40jährigen verringert. Zur Entwicklung bei den Männern kann man feststellen, dass der Anteil der Jüngeren und der Älteren relativ konstant geblieben ist. Hier hat eine Verschiebung von den 31- bis 40jährigen zu den 41- bis 50jährigen stattgefunden. Die größte Gruppe ist heute die der 41- bis 50jährigen.

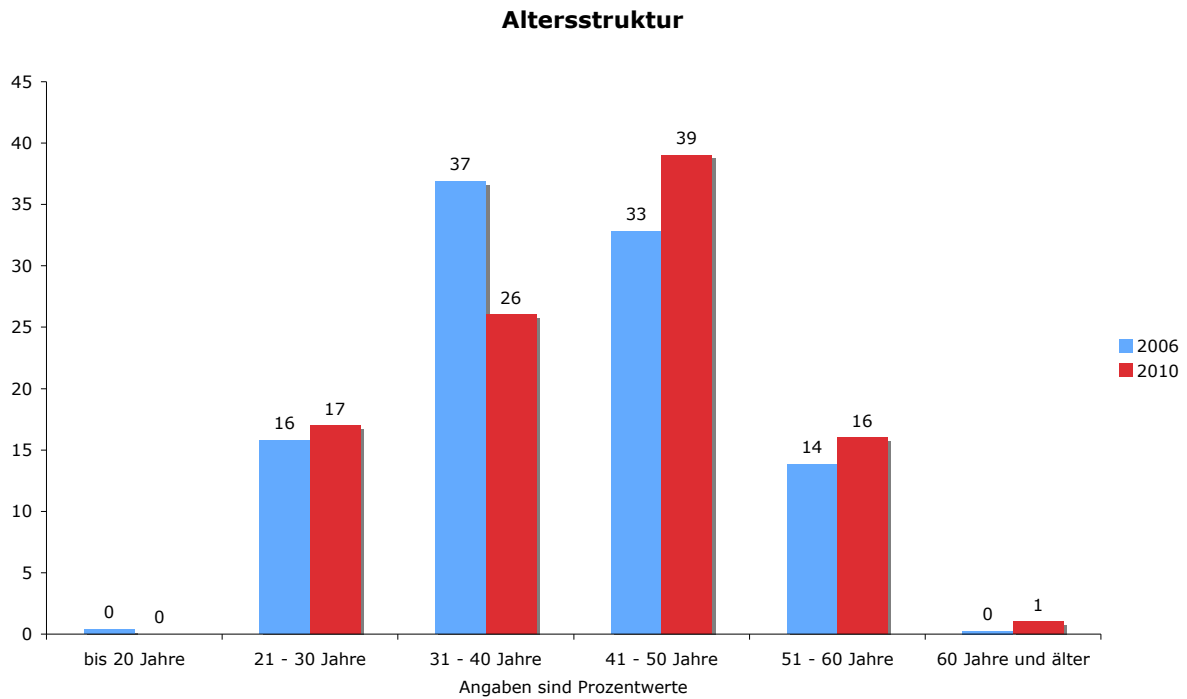


Abbildung 1: Überblick Alter (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Schulbildung

Etwa 40% der BR1-Seminarteilnehmer haben einen Hauptschulabschluss. Ebenfalls etwa 40% haben einen Realschulabschluss und rund 20% haben Abitur/Fachabitur und/oder ein Hochschulabschluss. Diese Werte haben sich von 2006 auf 2010 kaum verändert.

Getrennt nach Männer und Frauen betrachtet, kann man feststellen, dass 70% der Frauen einen Realschulabschluss oder Abitur/Fachabitur/Hochschulabschluss haben – aber nur 58% der Männer (vgl. auch Tabelle 1, Seite 11):

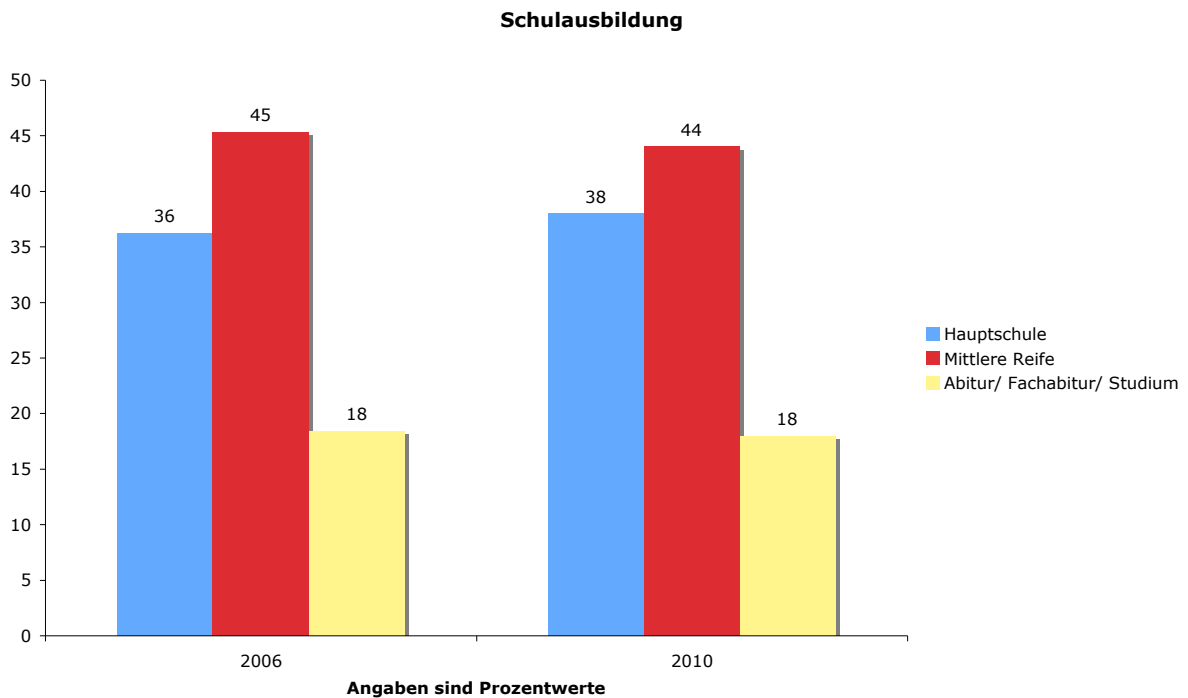


Abbildung 2: Überblick Schulbildung (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Geschlecht

Etwa 40% der BR1-Seminarteilnehmer waren Frauen und rund 60% waren Männer. Diese Werte haben sich von 2006 auf 2010 kaum verändert:

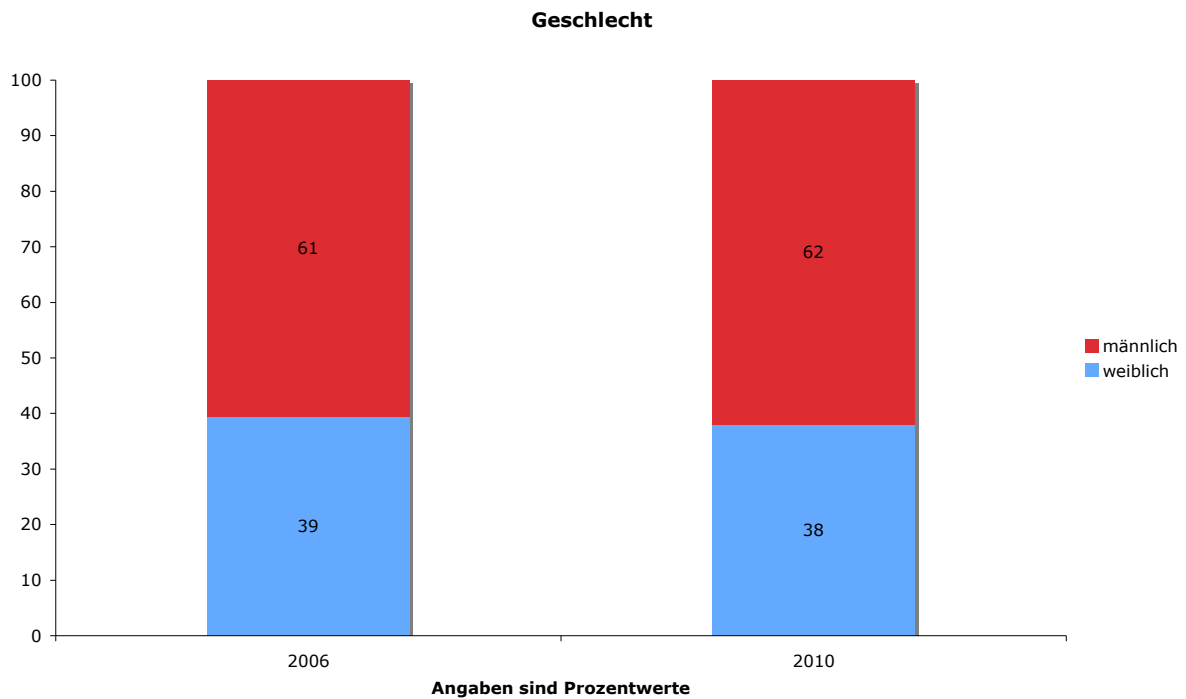


Abbildung 3: Überblick Frauen und Männer (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

2.2 Aus welchen Betrieben kommen die Befragten?

Die Betriebsräte kommen alle aus den Bereichen Nahrungs-/Genussmittel und Gastgewerbe.

Unternehmensbereiche

58% der Befragten arbeiten 2010 in der Produktion. 2006 waren es noch 60%.

Bei den Frauen liegt der Anteil der in der Produktion Arbeitenden im Jahre 2010 lediglich bei 46% – bei den Männern hingegen bei 65%.

Von 2006 auf 2010 hat eine Verschiebung hin zu mehr Betriebsräten aus dem Dienstleistungsbereich stattgefunden (vgl. auch Tabelle 1, Seite 11).

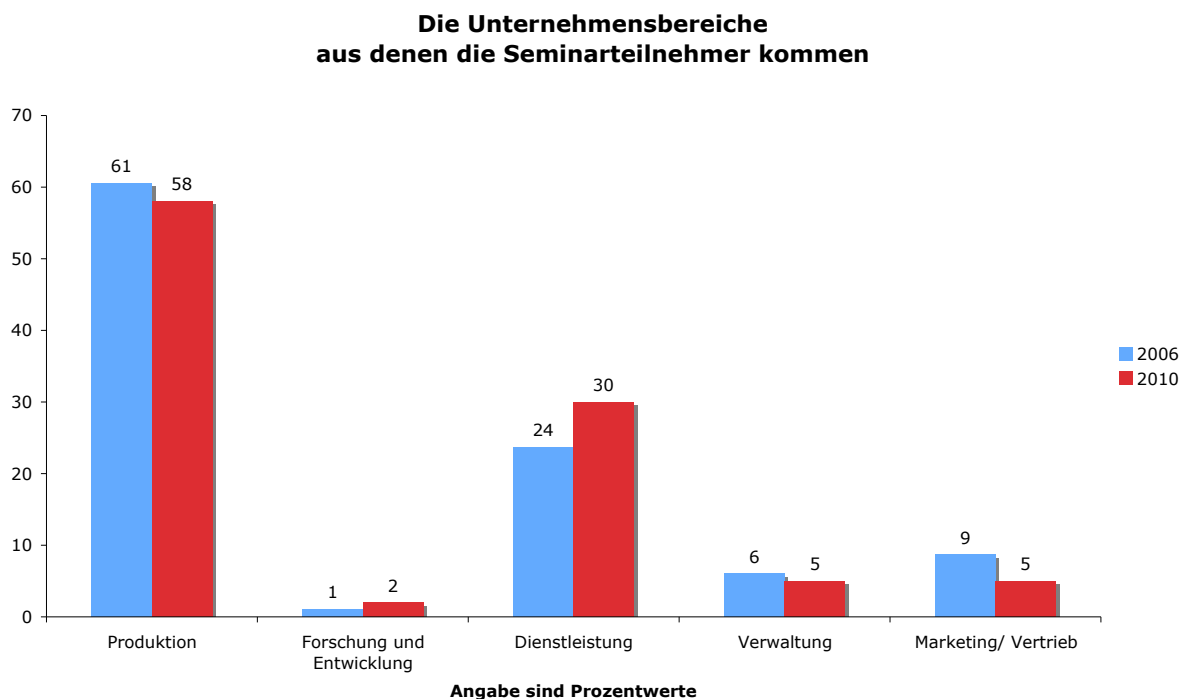


Abbildung 4: Überblick über Unternehmensbereiche (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Größe der Betriebe

Mehr als die Hälfte der Teilnehmer (53%) kommen 2010 aus Betrieben, die zwischen 101 und 500 Mitarbeiter beschäftigen. 30% der Teilnehmer kommen aus kleineren, 17% aus größeren Betrieben.

2006 waren es noch 60% aus Betrieben mit 101 bis 500 Mitarbeitern, 23% aus kleineren und 17% aus größeren Betrieben.

2010 kamen im Vergleich mit 2006 also mehr Betriebsräte aus kleineren Betrieben zu den BR1-Seminaren.

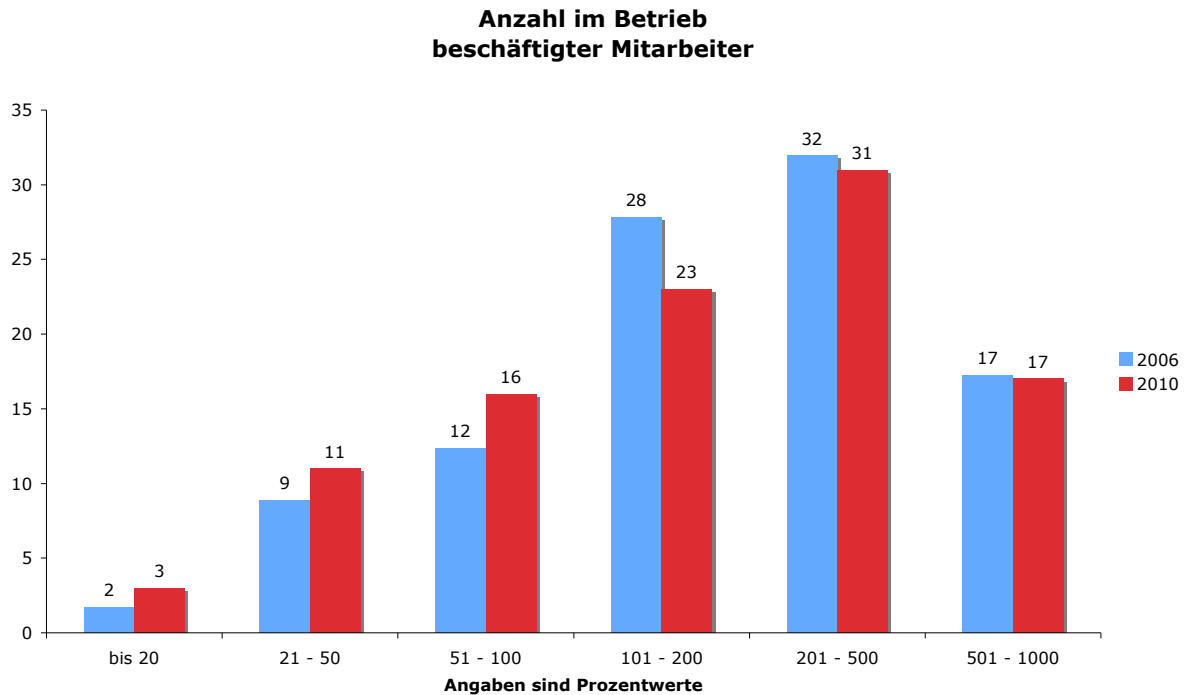


Abbildung 5: Überblick über Betriebsgrößen (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

2.3 Welche Nähe zur Gewerkschaft/NGG haben die Befragten?

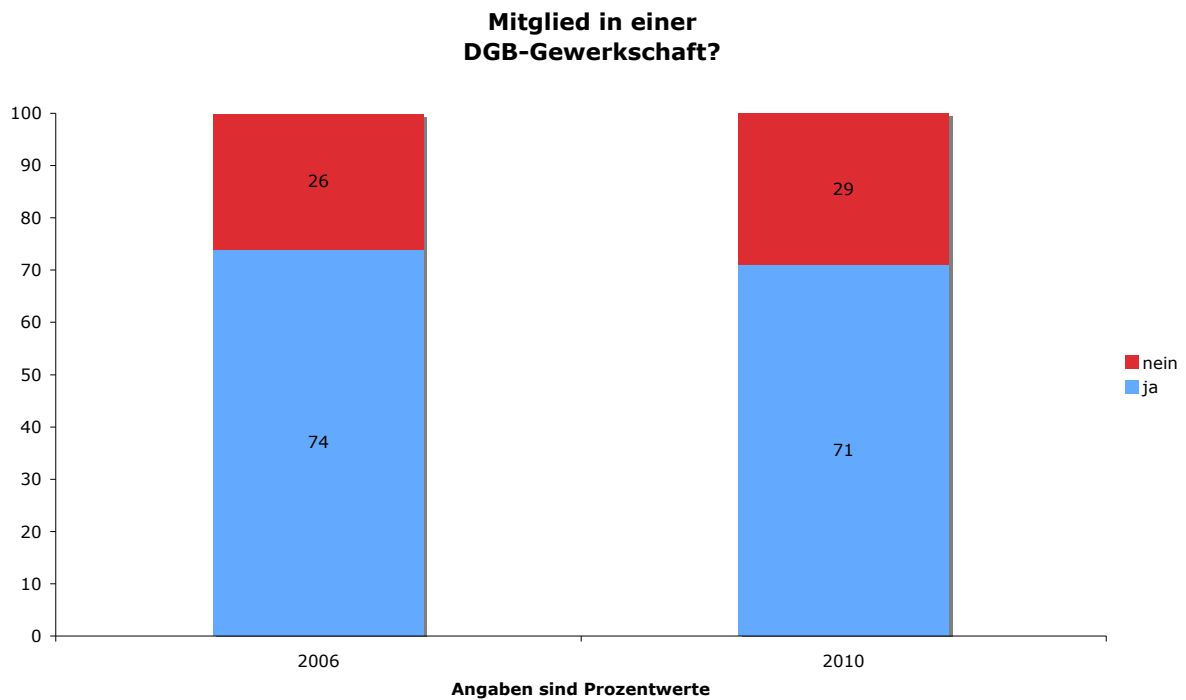


Abbildung 6: Anteil Gewerkschafts-/ NGG - Mitglieder (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den BR1-Seminaren 2010 hat im Vergleich zu 2006 um 3% abgenommen. 71% der Teilnehmer waren 2010 Gewerkschaftsmitglieder – im Jahr 2006 waren es 74%.

Der Anteil der Männer lag mit 73% in 2010 und 78% in 2006 in beiden Befragungen höher als der der Frauen (67% in 2010, 66% in 2006). Während es bei den Männern allerdings ein Minus von 5% gibt, hat der Frauenanteil um 1% zugenommen (vgl. auch Tabelle 1, Seite 11).

Aus welchen Bundesländern kommen die Seminarteilnehmer?

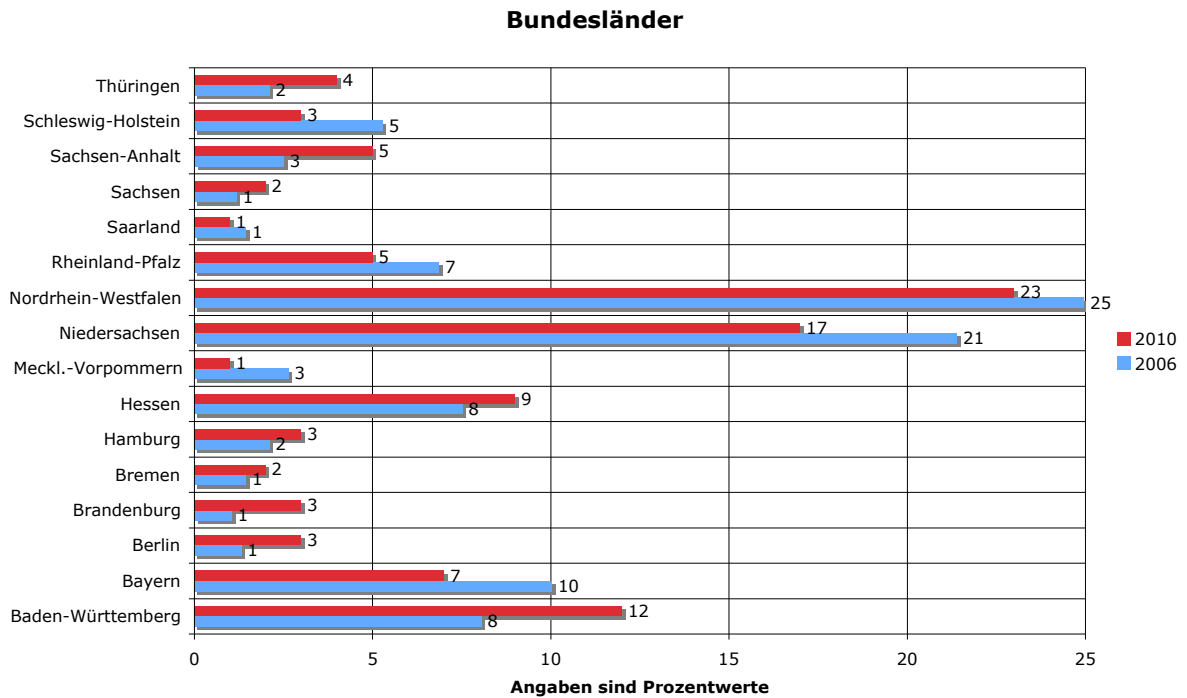


Abbildung 7: Verteilung der Befragten nach den Bundesländern in denen ihr Betrieb liegt (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Die meisten Seminarteilnehmer kamen sowohl 2010 als auch 2006 aus Nordrhein-Westfalen (25% bzw. 23%). An zweiter Stelle folgt Niedersachsen mit 21% im Jahr 2006 und 17% in 2010.

2.4 Wie unterscheiden sich Frauen und Männer?

Die Gesamtuntersuchungsgruppe setzt sich aus 38% Frauen und 62% Männern zusammen. Wie Frauen und Männer sich in Alter, Schulbildung usw. unterscheiden bzw. nicht unterscheiden, zeigt die folgende Übersicht. Die Zahlen in Klammern sind die Werte für 2006.

		Frauen	Männer
Alter	bis 30 Jahre	23% (19%)	14% (14%)
	31 – 40 Jahre	26% (33%)	26% (41%)
	41 – 50 Jahre	34% (34%)	43% (30%)
	51 Jahre und älter	18% (14%)	16% (15%)
Schulabschluss	Hauptschulabschluss	30% (29%)	42% (40%)
	Realschulabschluss	50% (50%)	41% (44%)
	Abitur/Studium	20% (21%)	17% (16%)
Angestellter/ Arbeiter	Angestellte(r)	54% (53%)	30% (30%)
	Arbeiter/Arbeiterin	46% (47%)	70% (70%)
Vorsitzende(r)	BR-Vorsitzende(r) / Stellvertreter(in)	16% (17%)	20% (16%)
	Nicht-Vorsitzende(r)	84% (83%)	80% (84%)
Freistellung	ganz/teilweise freigestellt	13% (10%)	10% (4%)
	nicht freigestellt	87% (90%)	90% (96%)
Unternehmensbereich	Produktion	46% (50%)	65% (65%)
	keine Produktion	54% (50%)	35% (35%)
Betriebsgröße	bis 100 Mitarbeiter	32% (24%)	27% (22%)
	101 bis 500 Mitarbeiter	48% (57%)	57% (61%)
	500 bis 1000 Mitarbeiter	19% (19%)	15% (17%)
Mitglied einer DGB-Gewerkschaft	ja	67% (66%)	73% (78%)
	nein	33% (34%)	27% (22%)
NGG-Landesbezirk	Nord	7% (12%)	7% (9%)
	Niedersachsen/Bremen	15% (22%)	22% (22%)
	Nordrhein-Westfalen	21% (24%)	25% (20%)
	Bayern	8% (10%)	7% (14%)
	Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland	17% (17%)	13% (18%)
	Baden-Württemberg	12% (8%)	12% (6%)
	Ost	22% (7%)	14% (12%)

Tabelle 1: Unterschiede/Gemeinsamkeiten zwischen Frauen (N₂₀₀₆=258; N₂₀₁₀=338) und Männern (N₂₀₀₆=395; N₂₀₁₀=553)

2.5 Vorsitzende, Stellvertreter und freigestellte Betriebsräte – Vergleiche untereinander und mit der Gesamtgruppe

In der Befragung 2010 waren 12% aller Befragten für die Betriebsratsarbeit ganz oder teilweise freigestellt (2006 waren es 7%). 18% der Gesamtgruppe hatten das Amt des Betriebsratsvorsitzenden oder Stellvertreter übernommen (2006 waren es 16%).

		<i>Gesamt</i>	<i>Vorsitzende(r), Stellvertreter(in)</i>	<i>(teilweise) freigestellte</i>
Alter	bis 30 Jahre	17% (16%)	13% (14%)	24% (10%)
	31 – 40 Jahre	26% (37%)	33% (36%)	19% (22%)
	41 – 50 Jahre	39% (33%)	36% (28%)	38% (37%)
	51 Jahre und älter	17% (14%)	19% (22%)	18% (31%)
Schulabschluss	Hauptschulabschluss	38% (36%)	34% (28%)	38% (37%)
	Realschulabschluss	44% (46%)	49% (52%)	46% (45%)
	Abitur/ Studium	18% (18%)	18% (21%)	16% (18%)
Geschlecht	Frauen	38% (39%)	33% (41%)	46% (61%)
	Männer	62% (61%)	66% (59%)	53% (39%)
Vorsitzende(r)	BR-Vorsitzende(r) oder Stellvertreter(in)	18% (16%)	–	33% (40%)
	Nicht – Vorsitzende(r)	82% (84%)	–	67% (60%)
Freistellung	Ganz/ teilweise freigestellt	12% (7%)	20% (16%)	–
	Nicht freigestellt	88% (93%)	80% (84%)	–
Unternehmens- bereich	Produktion	58% (60%)	44% (44%)	48% (63%)
	Keine Produktion	42% (40%)	56% (56%)	52% (37%)
Betriebsgröße	bis 100 Mitarbeiter	30% (23%)	59% (53%)	48% (12%)
	101 bis 500 Mitarbeiter	54% (60%)	39% (40%)	17% (65%)
	500 bis 1000 Mitarbeiter	17% (17%)	2% (7%)	24% (22%)
Mitglied einer DGB-Gewerkschaft	ja	70% (74%)	74% (81%)	76% (73%)
	nein	29% (26%)	23% (19%)	19% (27%)
NGG-Landesbezirk	Nord	7% (10%)	4% (6%)	5% (10%)
	Niedersachsen/Bremen	19% (23%)	20% (13%)	15% (14%)
	Nordrhein-Westfalen	23% (25%)	18% (27%)	20% (24%)
	Bayern	7% (10%)	8% (8%)	5% (10%)
	Hessen/Rheinland-Pfalz/ Saarland	15% (16%)	19% (24%)	16% (24%)
	Baden-Württemberg	12% (8%)	14% (11%)	5% (4%)
	Ost	17% (8%)	17% (11%)	32% (12%)

Tabelle 2: Gegenüberstellung von Vorsitzenden (N₂₀₀₆= 120; N₂₀₁₀=163), Freigestellten (N₂₀₀₆=49; N₂₀₁₀=95) und der Gesamtstichprobe (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908).

Der typische Vorsitzende, der 2010 ein BR1-Seminar im BZO besuchte, war männlich, zwischen 41 und 50 Jahre alt (in der Befragung 2006 war es zwischen 31 und 40 Jahre alt), verfügte über einen Realschulabschluss, war nicht vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt, kam nicht aus dem Produktionsbereich, kam aus einem Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und war Gewerkschaftsmitglied (vgl. Tabelle 2).

67% der freigestellten Betriebsräte, die ein BR1-Seminar 2010 besuchten, waren weder Vorsitzender noch Stellvertreter (2006 waren es 60%).

Im Vergleich zu 2006 sind die Vorsitzenden älter geworden, der Anteil der Frauen hat abgenommen (um 8% auf 33%).

Bei den Freigestellten gibt es mehr jüngere Betriebsräte bis 30 Jahren (ein Plus von 14%) aber weniger freigestellte Frauen. Und der Anteil der aus der Produktion Kommenden ist um 15% auf unter 50% gesunken.

Auffallend und kritisch zu hinterfragen ist ein Ergebnis der Befragung, wonach 2010 48% der (Teil-) Freigestellten aus Betrieben bis 100 Mitarbeitern (das entspricht einer BR-Gremiumsgröße von fünf) kamen. Eine vollständige Freistellung nach § 38 BetrVG ist gesetzlich aber erst ab 200 Mitarbeitern vorgesehen. Teilfreistellungen gibt es in der Regel ab einer Betriebsratsgröße von sieben.

3. Situation des Betriebsrats im Betrieb und in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber

Die Aufforderung lautete: „Kreuzen Sie im Folgenden bitte jeweils an, ob die Aussage zutrifft oder nicht zutrifft!“

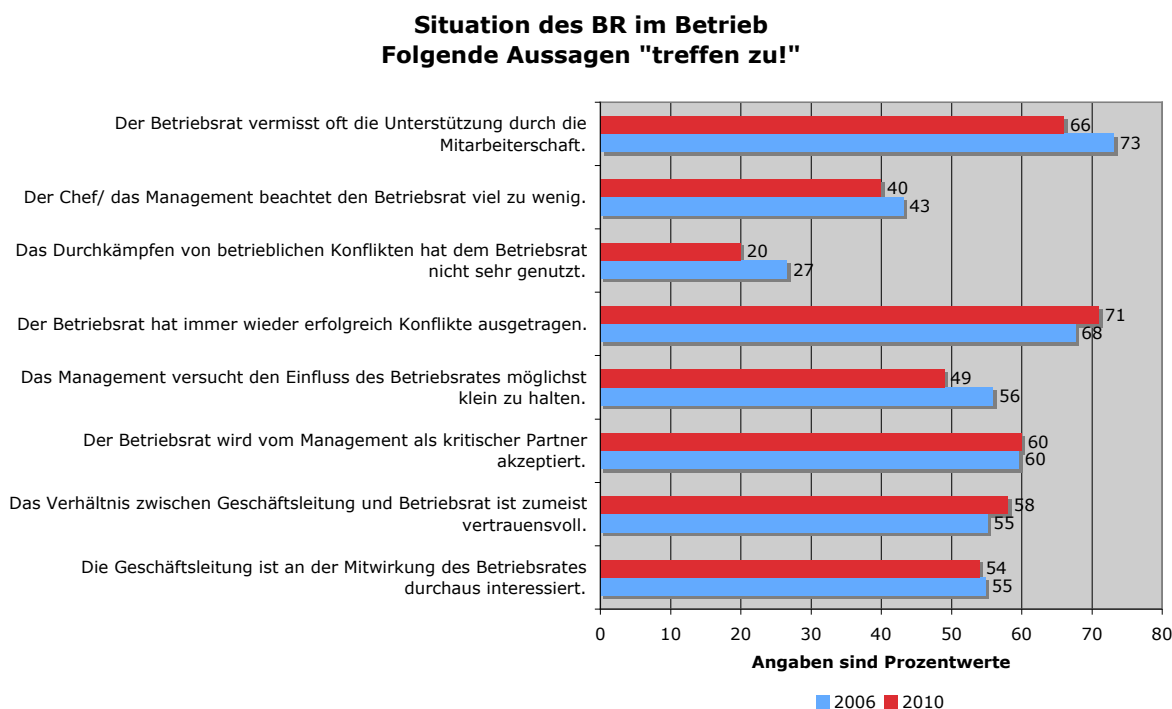


Abbildung 8: Übersicht zu Frage 3 (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Die oben aufgeführten Aussagen gehören zu unterschiedlichen Selbstbeschreibungsmöglichkeiten für BR-Gremien. Nach Kotthoff (2005)¹ sind der *Standfeste Betriebsrat*, der *Ignorierte Betriebsrat* und der *Betriebsrat als Ordnungsmacht* in der Realität vorkommende, typische alternative Selbstbeschreibungen für BR-Gremien.

In einer Untersuchung der Hans Böckler Stiftung von 2007 zu „Weiterbildung von Betriebsräten: Interessen und Präferenzen“ wurde herausgearbeitet, dass empirisch neben den Reinformen dieser Typen auch gemischte Orientierungen vorzufinden sind.

Auf den *Standfesten Betriebsrat* zielen Behauptungen wie „der Betriebsrat hat immer wieder erfolgreich Konflikte ausgetragen“ und „das Management versucht, den Einfluss des Betriebsrates möglichst klein zu halten“.

Auf den *Ignorierten Betriebsrat* sollen Behauptungen wie „das Durchkämpfen von betrieblichen Konflikten hat dem Betriebsrat nicht sehr genutzt“ und „der Chef/das

¹ Kotthoff, H. (2005): Weiterbildung von Betriebsratsvorsitzenden in Mittelbetrieben; in: www.boekler.de

Management beachtet den Betriebsrat viel zu wenig“ und „der Betriebsrat vermisst die Unterstützung durch die Mitarbeiterschaft“ hinweisen.

Auf den *Betriebsrat als Ordnungsmacht* schließlich zielen Behauptungen wie „der Betriebsrat wird vom Management als kritischer Partner akzeptiert“ und „das Verhältnis zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ist zumeist vertrauensvoll“ und „die Geschäftsleitung ist an der Mitwirkung des Betriebsrates durchaus interessiert“.

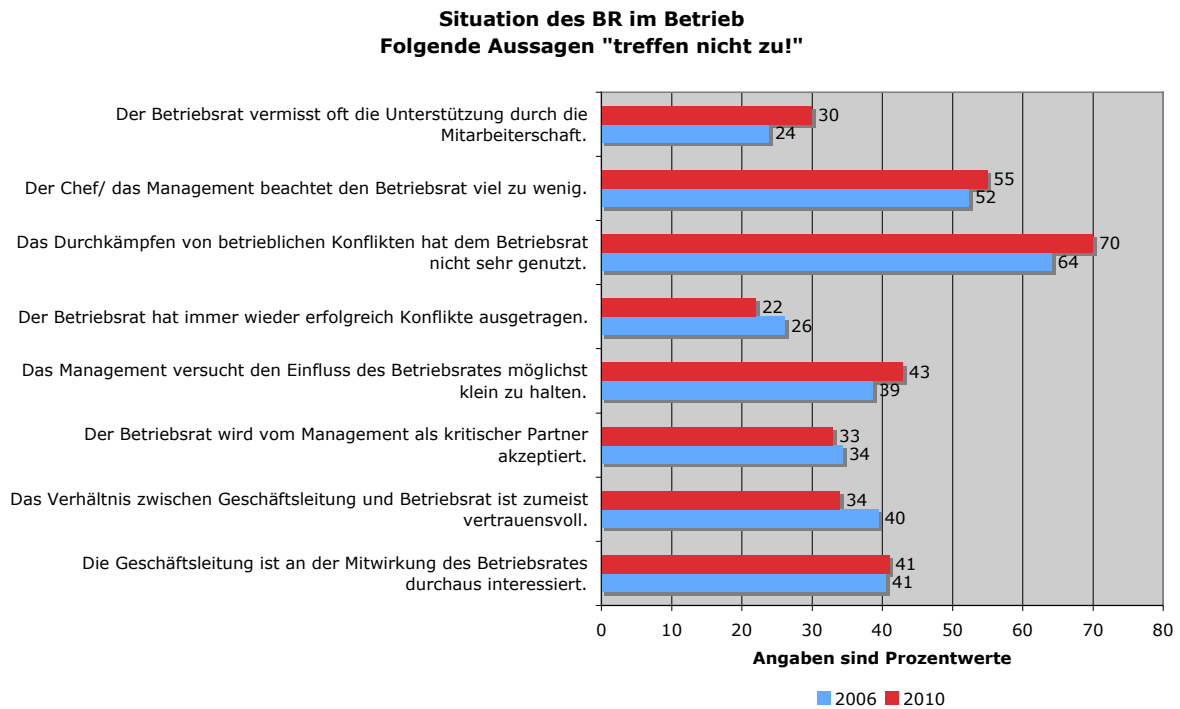


Abbildung 9: Übersicht Frage 3 (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

4. Themen der Weiterbildung für Betriebsräte, für die sich die Befragten besonders interessieren

4.1 Gesamtauswertung: Was sind die Themen?

Die Frage lautete: „1. Kreuzen Sie bitte an bzw. schreiben Sie bitte auf, welche der folgenden Themenbereiche der Weiterbildung, für sie von besonderem Interesse sind!“

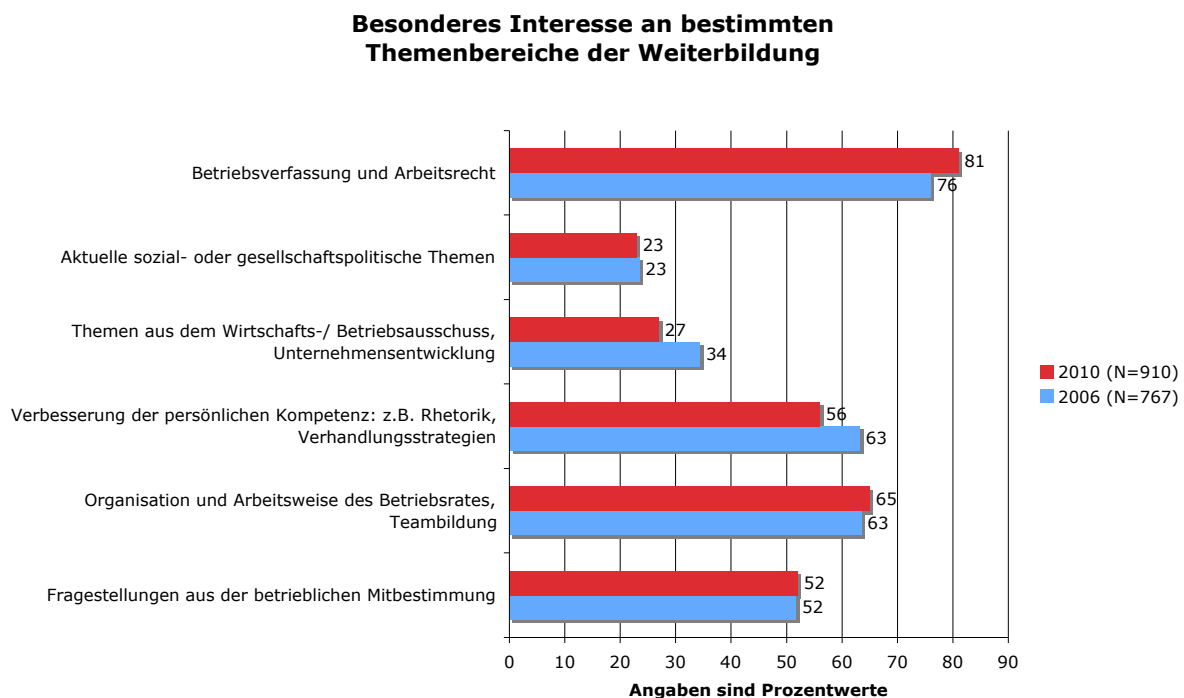


Abbildung 10: Übersicht Frage 1 (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Das Thema „*Betriebsverfassung und Arbeitsrecht*“ kreuzten 2010 81% der Befragten (ein Plus gegenüber 2006 von 5%) als von besonderem Interesse an.

Für „*aktuelle sozial- oder gesellschaftspolitische Themen*“ interessieren sich sowohl 2006 als auch 2010 jeweils lediglich 23% der Befragten besonders. Dieses Thema findet allgemein das geringste Interesse.

In der Bedeutung an zweiter Stelle steht die „*Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrates, Teambildung*“. Dafür interessierten sich 2006 63% und 2010 65% der Befragten (ein Plus von 2%) besonders.

Zwei Bereiche haben jeweils mit einem Minus von 7% an Bedeutung verloren. Es handelt sich um „*Themen aus dem Wirtschafts- und dem Betriebsausschuss*“ und um „*Verbesserung der persönlichen Kompetenzen*“.

4.2 Teilauswertungen: Die Berücksichtigung betrieblicher, persönlicher und die Betriebsratsarbeit betreffende Aspekte

Die Antworten wurden in einem zweiten Schritt für Teilgruppen der Stichprobe getrennt ausgewertet. Dabei wurden

- persönliche Aspekte (Alter, Schulbildung, Geschlecht)
- betriebliche Aspekte (Unternehmensbereiche, Betriebsgrößen) und
- betriebsratsbezogene Aspekte (Vorsitzender, Freistellung)

getrennt betrachtet (vgl. die Tabellen 3, 4 und 5).

Die Werte für 2006 stehen in Klammern. Hier sind nur ganz vorsichtige Deutungen sinnvoll. Auffallende Ergebnisse sind in den Tabellen dunkel unterlegt.

Persönliche Aspekte

	Alter				Schulausbildung			Geschlecht	
	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51 Jahre und älter	Haupt-schul-ab-schluss	Real-schul-ab-schluss	Abitur/ Studium	Frauen	Männer
Betriebsverfassung und Arbeitsrecht	80% (72%)	79% (79%)	81% (75%)	86% (78%)	80% (79%)	82% (76%)	83% (73%)	84% (76%)	80% (76%)
Verbesserung der persönlichen Kompetenz: z.B. Rhetorik, Verhandlungsstrategien	58% (64%)	55% (64%)	54% (66%)	60% (51%)	55% (63%)	55% (65%)	58% (60%)	61% (62%)	54% (63%)
Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrats, Teambildung	64% (54%)	65% (65%)	65% (66%)	66% (66%)	65% (67%)	67% (66%)	59% (50%)	64% (65%)	65% (62%)
Fragestellungen aus der betrieblichen Mitbestimmung	48% (47%)	54% (55%)	50% (54%)	60% (46%)	51% (53%)	52% (50%)	56% (54%)	53% (50%)	51% (52%)
Themen aus dem Wirtschafts-/ Betriebsausschuss, Unternehmensentwicklung	32% (33%)	29% (32%)	24% (37%)	25% (37%)	22% (33%)	29% (32%)	31% (43%)	26% (34%)	28% (35%)
Aktuelle sozial- oder gesellschafts-politische Themen	19% (27%)	26% (20%)	22% (27%)	26% (19%)	23% (21%)	21% (28%)	25% (17%)	21% (28%)	24% (21%)

Tabelle 3: Themen der Weiterbildung für Betriebsräte und ihre unterschiedliche Bedeutung unter Berücksichtigung persönlicher Aspekte

Betriebliche Aspekte

	Gesamt	Unternehmensbereiche		Betriebsgröße		
		Produktion	Keine Produktion	bis 100 MA	101 bis 500 MA	500 bis 1000 MA
Betriebsverfassung und Arbeitsrecht	81% (76%)	78% (76%)	83% (76%)	81% (77%)	82% (77%)	79% (75%)
Verbesserung der persönlichen Kompetenz: z.B. Rhetorik, Verhandlungsstrategien	56% (63%)	57% (63%)	55% (64%)	52% (60%)	57% (62%)	60% (72%)
Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrats, Teambildung	65% (63%)	63% (67%)	69% (58%)	62% (67%)	69% (64%)	57% (58%)
Fragestellungen aus der betrieblichen Mitbestimmung	52% (52%)	52% (50%)	51% (55%)	53% (54%)	51% (52%)	51% (48%)
Themen aus dem wirtschafts-/ Betriebsausschuss, Unternehmensentwicklung	27% (34%)	29% (36%)	24% (32%)	23% (25%)	29% (36%)	26% (42%)
Aktuelle sozial- oder gesellschaftspolitische Themen	23% (23%)	21% (25%)	24% (21%)	25% (26%)	22% (22%)	25% (26%)

Tabelle 4: Themen der Weiterbildung für Betriebsräte und ihre unterschiedliche Bedeutung unter Berücksichtigung betrieblicher Aspekte

Betriebsratsaspekte

	Vorsitzende(r)		Freistellung		Gewerkschaft	
	BR-Vor- sitzende(r)/ Stellver- treter(in)	Nicht-Vor- sitzende(r)	ganz/teil- weise freigestellt	nicht freigestellt	ja	nein
Betriebsverfassung und Arbeitsrecht	78% (83%)	82% (75%)	81% (96%)	81% (75%)	83% (77%)	76% (74%)
Verbesserung der persönlichen Kompe- tenz: z.B. Rhetorik, Verhandlungsstrategien	60% (63%)	55% (63%)	52% (61%)	57% (64%)	58% (64%)	51% (62%)
Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrats, Teambildung	64% (63%)	65% (64%)	57% (61%)	66% (64%)	67% (62%)	60% (69%)
Fragestellungen aus der betrieblichen Mitbestim- mung	50% (60%)	53% (50%)	51% (65%)	52% (51%)	54% (52%)	48% (51%)
Themen aus dem Wirtschafts-/Betriebs- ausschuss, Unter- nehmensentwicklung	22% (33%)	28% (35%)	29% (43%)	27% (34%)	28% (34%)	25% (36%)
aktuelle sozial- oder gesellschaftspolitische Themen	22% (23%)	23% (23%)	20% (37%)	24% (22%)	23% (22%)	22% (27%)

Tabelle 5: Themen der Weiterbildung für Betriebsräte und ihre unterschiedliche Bedeutung unter Berücksichtigung betriebsratsspezifischer Aspekte

5. Vorstellungen von und Ansprüche an die Bildungsstätte, die Seminare und die Referenten

Die Frage lautete: „Stufen Sie bitte die folgenden Aussagen zur Weiterbildung für Betriebsräte danach ein, ob es um etwas sehr wichtiges oder weniger wichtiges geht.“

5.1 Was den meisten „sehr wichtig“ ist:

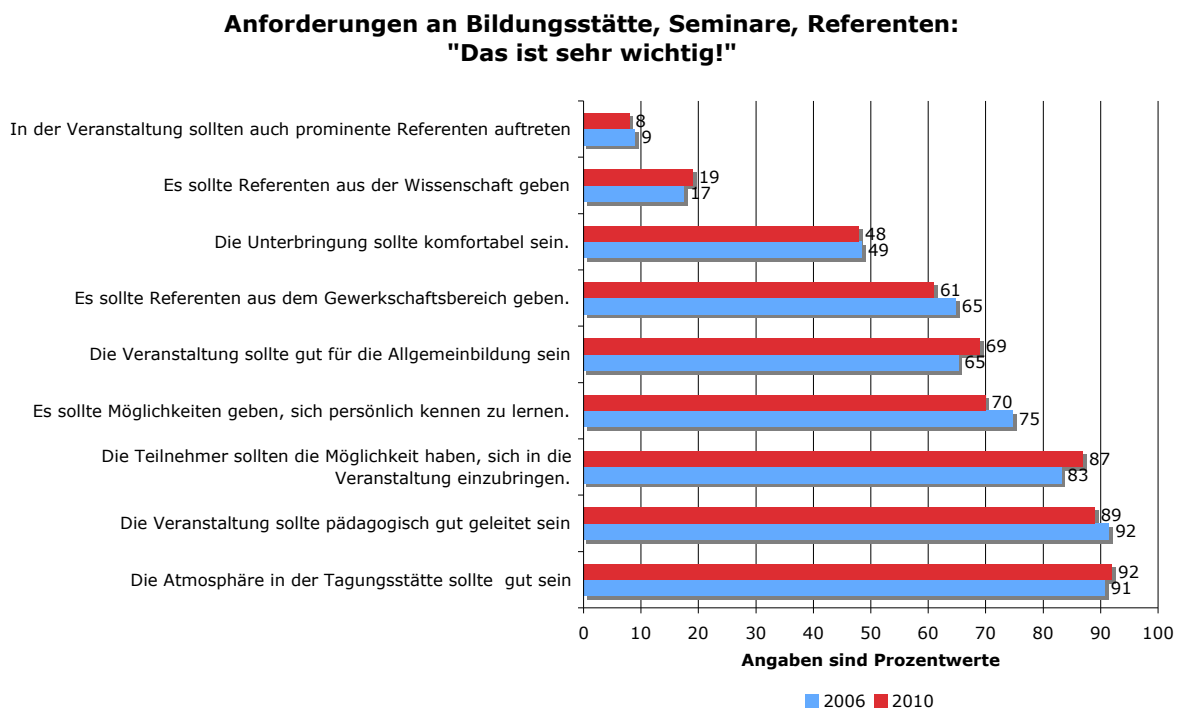


Abbildung 11: Übersicht Frage 2 (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Tabelle 6: Wo gibt es Unterschiede bei der Einschätzung „das ist sehr wichtig“ (Frage 2)?

	Unternehmensbereich		Betriebsgröße		
	Produktion	Keine Produktion	bis 100 MA	101 bis 500 MA	500 bis 1000 MA
Die Atmosphäre in der Tagungsstätte sollte gut sein.	91% (91%)	94% (91%)	93% (93%)	91% (92%)	94% (86%)
Die Teilnehmer sollten die Möglichkeit haben, sich in die Veranstaltung einzubringen.	85% (83%)	89% (84%)	81% (80%)	89% (84%)	91% (88%)
Es sollte Referenten aus dem Gewerkschaftsbereich geben.	61% (67%)	60% (62%)	57% (70%)	60% (63%)	68% (65%)
Die Veranstaltung sollte gut für die Allgemeinbildung sein.	71% (71%)	59% (59%)	64% (66%)	68% (65%)	77% (67%)

	Alter				Schulbildung			Geschlecht	
	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51 Jahre und älter	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Abitur/Studium	Frauen	Männer
Die Teilnehmer sollten die Möglichkeit haben, sich in die Veranstaltung einzubringen.	87% (89%)	90% (83%)	86% (82%)	83% (79%)	84% (79%)	89% (84%)	89% (89%)	89% (84%)	86% (83%)
Es sollte Möglichkeiten geben, sich persönlich kennen zu lernen.	75% (85%)	73% (76%)	68% (72%)	67% (69%)	65% (73%)	76% (77%)	69% (78%)	74% (74%)	69% (75%)
Es sollte Referenten aus dem Gewerkschaftsbereich geben.	60% (56%)	62% (68%)	61% (66%)	60% (64%)	62% (70%)	62% (63%)	58% (60%)	63% (62%)	60% (65%)
Veranstaltung sollte gut für die Allgemeinbildung sein.	63% (63%)	74% (63%)	69% (68%)	64% (68%)	74% (71%)	68% (65%)	59% (57%)	70% (61%)	68% (66%)

	Vorsitzende(r)		Freistellung		Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft	
	BR-Vorsitzende(r) / Stellvertreter(in)	Nicht-Vorsitzende(r)	Ganz/teilweise freigestellt	nicht freigestellt	ja	nein
Es sollte Möglichkeiten geben, sich persönlich kennen zu lernen.	75% (70%)	69% (76%)	60% (69%)	72% (75%)	72% (75%)	67% (75%)
Es sollte Referenten aus dem Gewerkschaftsbereich geben.	58% (67%)	62% (65%)	64% (65%)	61% (69%)	63% (67%)	56% (59%)
Die Veranstaltung soll gut für die Allgemeinbildung sein.	66% (68%)	69% (65%)	56% (67%)	70% (65%)	69% (66%)	69% (64%)
Die Teilnehmer sollten die Möglichkeit haben, sich in die Veranstaltung einzubringen.	87% (83%)	87% (84%)	71% (82%)	89% (84%)	89% (83%)	89% (84%)

5.2 Was den meisten „weniger wichtig“ ist:

Anforderungen an Bildungsstätte, Seminare, Referenten: "Das ist weniger wichtig!"

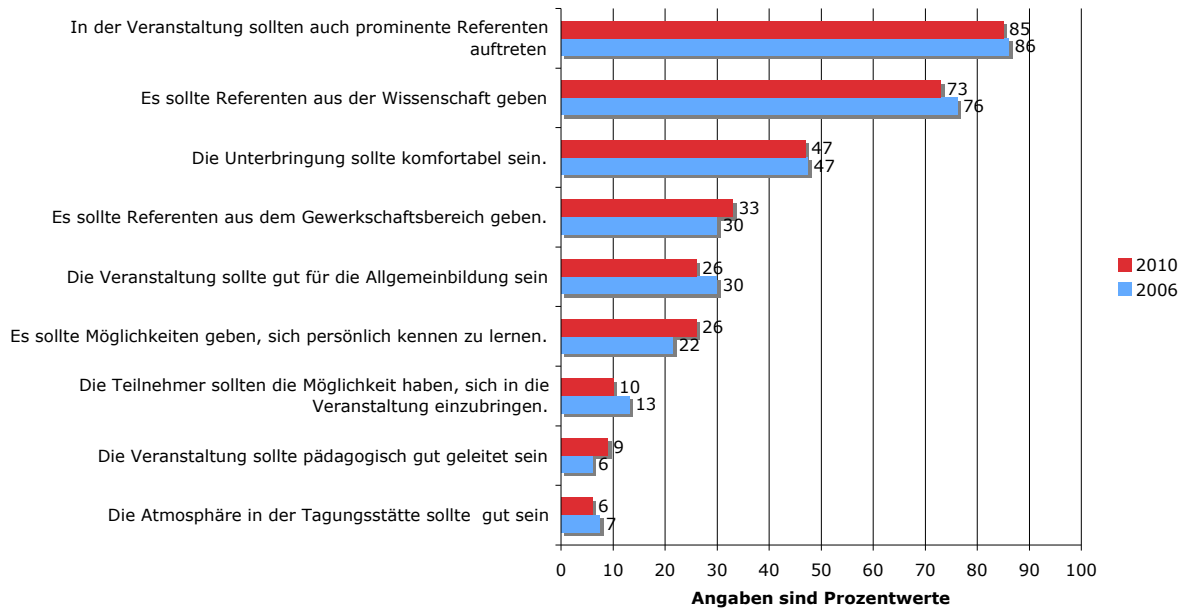


Abbildung 12: Übersicht Frage 2 (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

Tabelle 7: Wo gibt es Unterschiede bei der Einschätzung „das ist weniger wichtig“ (Frage 2)?

	Alter				Schulausbildung			Geschlecht	
	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51 Jahre und älter	Haupt-schul-ab-schluss	Real-schul-ab-schluss	Abitur/ Studium	Frauen	Männer
Es sollte Referenten aus der Wissenschaft geben	80% (73%)	74% (80%)	74% (75%)	68% (74%)	74% (75%)	74% (79%)	75% (76%)	70% (74%)	76% (79%)
In der Veranstaltung sollten auch prominente Referenten auftreten	86% (85%)	87% (90%)	88% (86%)	79% (79%)	83% (83%)	86% (88%)	91% (92%)	87% (90%)	86% (86%)

	Vorsitzende(r)		Freistellung		Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft	
	BR-Vorsitzen-de(r)/Stell-vertreter(in)	Nicht-Vor-sitzende(r)	ganz/ teil-weise freigestellt	nicht freigestellt	ja	nein
Es sollte Referenten aus der Wissenschaft geben	79% (79%)	73% (76%)	69% (71%)	74% (77%)	74% (79%)	73% (71%)

5.3 „Die Unterbringung sollte komfortabel sein.“

		<i>Sehr wichtig</i>	<i>Weniger wichtig</i>
Alter	bis 30 Jahre	57% (53%)	39% (45%)
	31 – 40 Jahre	54% (51%)	42% (46%)
	41 – 50 Jahre	45% (47%)	51% (48%)
	51 Jahre und älter	42% (41%)	51% (55%)
Geschlecht	Frauen	48% (41%)	49% (54%)
	Männer	48% (51%)	46% (45%)
Vorsitzende(r)	BR-Vorsitzende(r)/Stellvertreter(in)	55% (43%)	39% (53%)
	Nicht-Vorsitzende(r)	47% (50%)	49% (47%)
Freistellung	ganz/teilweise freigestellt	47% (43%)	44% (49%)
	nicht freigestellt	48% (49%)	48% (48%)
Unternehmensbereich	Produktion	48% (51%)	48% (44%)
	keine Produktion	48% (45%)	47% (54%)
Gewerkschaft	Gewerkschaftsmitglieder	45% (48%)	51% (48%)
	Nicht-Mitglieder	58% (51%)	38% (46%)

Tabelle 8: Beim Thema „Unterbringung“ halten sich „sehr wichtig“ und „weniger wichtig“ die Waage (Frage 2).

Dass die Unterbringung komfortabel ist, war 2010 besonders für jüngere Seminarteilnehmer (bis 30 Jahre) (57%), für BR-Vorsitzende (55%), und Nicht-Gewerkschaftler (58%) besonders wichtig.

In der Befragung 2006 waren die Werte für jüngere Teilnehmer und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder ebenfalls höher als der Durchschnitt.

Bei den BR-Vorsitzenden ist der Wert von 43% in der Befragung 2006 auf 55% in 2010 angestiegen. BR-Vorsitzende legen danach heute mehr Wert auf eine komfortable Unterbringung als 2006.

6. Zukünftige Weiterbildungsabsichten:

Die Frage war: „Haben Sie die Absicht in diesem oder im nächsten Jahr wieder an einer Weiterbildung für Betriebsräte teilzunehmen?“

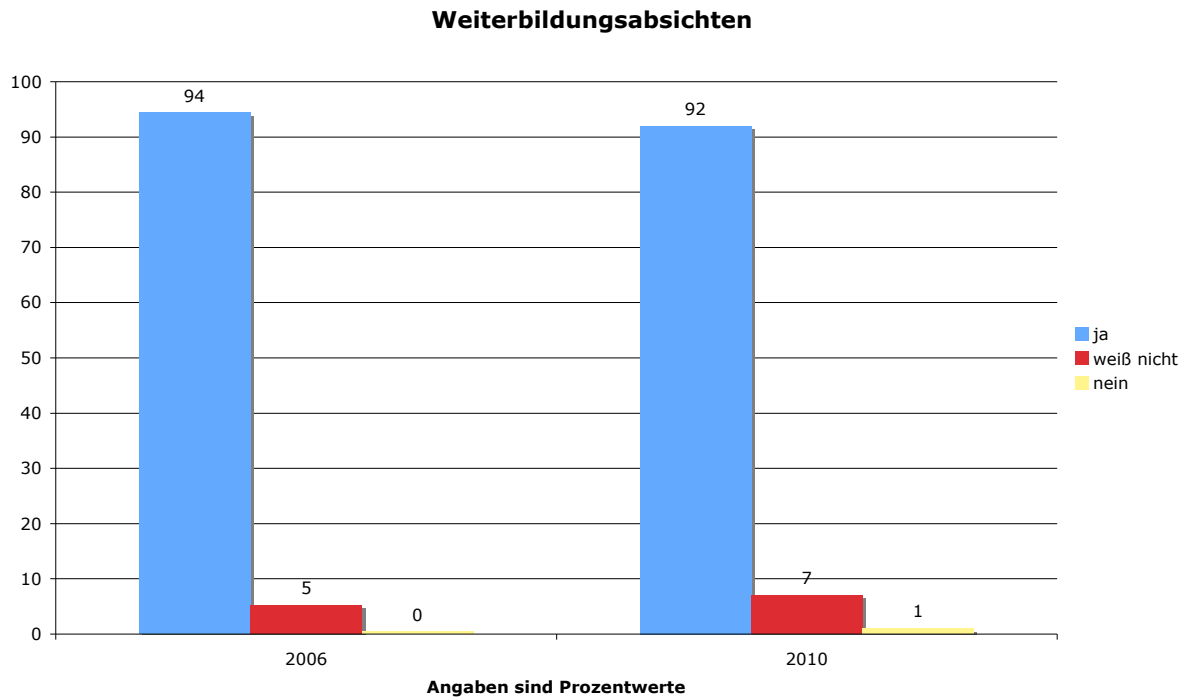


Abbildung 13: Ergebnis Gesamtstichprobe (N₂₀₀₆=767; N₂₀₁₀=908)

94% in der Befragung 2006 und 92% in der von 2010 haben diese Frage mit „ja“ beantwortet.

Den höchsten Wert findet man bei den Vorsitzenden (2006: 95%; 2010: 96%). Den niedrigsten bei Betriebsräten, die älter als 51 Jahre sind (2006: 89%; 2010: 89%).