

### Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung RBS-Klimaindex

18. Jahrgang

Juli 2012

Im Oktober/November 2011 wurden 1283 RBS-Betriebe zur Beteiligung von Betriebsräten bei Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung befragt. Dies geschah im Rahmen des Forschungsprojektes 'Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen – Selbstverständnis, Handlungsstrategien, Wirkungen' (<http://www.bibb.de/de/wlk57131.htm>). Die Befragung richtete sich auch an die Beschäftigtenvertretungen und hatte erfreulicherweise einen Rücklauf aus 394 Betrieben (30,7 %), davon 349 Ausbildungsbetriebe. Es beteiligten sich 373 Geschäfts-/Ausbildungsleitungen und 128 Beschäftigtenvertretungen. In 107 Betrieben (davon 102 Ausbildungsbetriebe) können die Sichtweisen von Geschäfts-/Ausbildungsleitungen und Betriebsräten zu Entscheidungen in der Aus- und Weiterbildung miteinander verglichen werden.

Die Ergebnisse der Befragung stellen wir in diesem RBS-Info dar, um erste Orientierungen über die empirischen Befunde im Forschungsfeld zu ermöglichen (weitere Forschungsergebnisse des Projekts auf der BIBB-Homepage (siehe oben)).

Das RBS-Info 35 steht unter <http://www.bibb.de/de/12366.htm> zur Verfügung. Im RBS-Klimaindex – erstmals 2010 erfragt – wurde zusätzlich das betriebliche Weiterbildungsangebot aufgenommen.

#### Aus- und Weiterbildung in der betrieblichen Mitbestimmung

##### Verbreitung von Betriebsräten und der von ihnen vertretenen Beschäftigten

Laut IAB-Betriebspanel haben in Deutschland knapp 10 % aller Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten einen Betriebsrat. Unterschieden nach Betriebsgrößen reicht der Anteil von Betrieben mit Betriebsräten von 6,0 % bei Kleinbetrieben bis zu 90,5 % bei Großbetrieben. Nahezu jeder zweite Beschäftigte (43,8 % aller Beschäftigten) wird von einem Betriebsrat vertreten. – In den RBS-Ausbildungsbetrieben sind die Anteile der Betriebsräte und der Beschäftigten in Betrieben unterschiedlicher Größe ähnlich.

**Abbildung 1** Verbreitung von Betriebsräten in Betrieben und vertretene Beschäftigte in Deutschland 2010 (nach dem IAB-Betriebspanel 2010) und in RBS-Ausbildungsbetrieben 2011 (N = 329) nach Betrieben mit Betriebsräten in Beschäftigtengrößenklassen

... mit Betriebsräten		5-50 Besch.	51-100 Besch.	101-199 Besch.	200-500 Besch.	> 501 Besch.	insgesamt
Betriebe	D	6,0	40,1	63,1	77,9	90,5	9,9
	RBS	3,9	43,3	76,5	94,1	98,3	67,8 *
Beschäftigte	D	10,2	40,6	63,9	78,1	93,2	43,8
	RBS	8,0	47,4	77,1	93,8	99,7	98,5 *

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2011

\* die hohen Gesamtanteile bei RBS-Betrieben bzw. RBS-Beschäftigten mit Betriebsräten (67,8 % bzw. 98,5 %) beruhen auf dem überhöhten Anteil von Großbetrieben und dem verminderten Anteil von Kleinbetrieben in der RBS-Stichprobe

Da die Verbreitung von Betriebsräten stark von

der Betriebsgröße abhängt, stellen wir die Ergebnisse betriebsgrößen-spezifisch dar und berücksichtigen dabei die Angaben von Geschäftsleitungen und Betriebsräten (N = 394).

##### Größere Ausbildungsbetriebe sind weiterbildungsaktiver als kleinere

Über 90 % der RBS-Ausbildungsbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten bieten ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an; bei bis zu 50 Beschäftigten liegt der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe bei 72,5 %, bei Nichtausbildungsbetrieben bei 43,5 %.

##### Stärkere Tarifbindung und Tariforientierung bei Betrieben mit Betriebsräten

Die Tarifbindung bei allen RBS-Ausbildungsbetrieben liegt zwischen 46,8 % bei Kleinbetrieben mit bis 50 Beschäftigten und 90,2 % bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (wobei in allen Betriebsgrößen die Tarifbindung bei Betrieben mit Betriebsräten größer ist (über 75 %) als in Betrieben ohne Betriebsräte (unter 50 %)). Die Tariforientierung von allen Betrieben ohne Tarifbindung liegt in allen Betriebsgrößen zwischen 70 und 80 % (wobei die Tariforientierung bei Betrieben mit Betriebsräten bei über 80 % liegt und bei Betrieben ohne Betriebsräte unter 70 % bleibt).

## Hohe Anzahl tarifvertraglicher Regelungen zur betrieblichen Qualifizierung/Weiterbildung bei Betrieben mit Betriebsräten

Die tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Qualifizierung/Weiterbildung reichen von 18,8 % bei Kleinbetrieben bis zu 66,3 % bei Großbetrieben (wobei in Betrieben aller Betriebsgrößenklassen mit Betriebsräten über 30 % solche Regelungen gelten und in Betrieben ohne Betriebsräte der Anteil unter 20 % bleibt).

## Großbetriebe haben Ausbildung/Übernahme häufig durch Betriebsvereinbarungen geregelt

In nahezu allen Betriebsgrößenklassen haben etwa 50 % aller RBS-Ausbildungsbetriebe mit Betriebsräten Betriebsvereinbarungen zur Ausbildung/Übernahme, Weiterbildung oder zur Personalentwicklung abgeschlossen. Diese 50 % werden in Betrieben mit 101 bis 199 Beschäftigten unterschritten (unter 30 %) und in Großbetrieben überschritten (über 75 %). Die Schwerpunkte der genannten Betriebsvereinbarungen liegen bei Großbetrieben, und da zu Ausbildung/Übernahme.

## Aus-/Weiterbildung und Personalentwicklung werden in gemeinsamen Ausschüssen/Kommissionen und Betriebsversammlungen verhandelt

Gemeinsame Ausschüsse der Betriebsparteien zur Aus- und Weiterbildung bzw. Personalentwicklung gibt es in jedem vierten Kleinbetrieb und in bis zu 57,5 % der Großbetriebe. Auch in Betriebsversammlungen wurden diese Themen verhandelt (in über 50 % der Betriebe mit 5 bis 100 Beschäftigten, in 32,0 %, 45,3 % und 71,1 % der darüberliegenden Betriebsgrößenklassen).

## Sichtweisen der Betriebsparteien im Vergleich

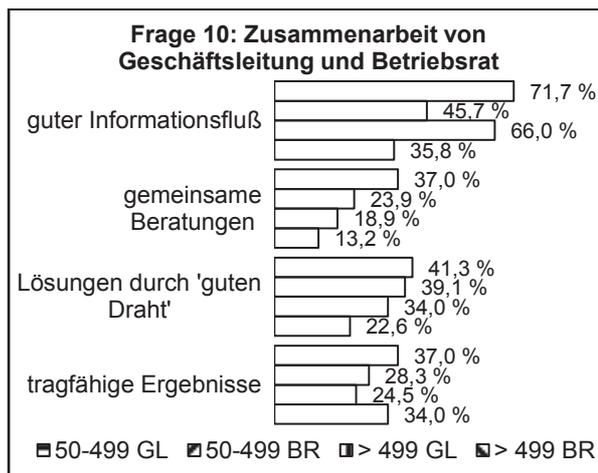
In 102 RBS-Ausbildungsbetrieben können die Sichtweisen von Geschäftsleitungen und Betriebsräten zu Entscheidungen in der Aus- und Weiterbildung verglichen werden. Dazu werden Betriebe mit 50-499 Beschäftigten zu mittelgroßen und mit 500 und mehr zu Großbetrieben zusammengefasst.

## Geschäftsleitungen sehen Zusammenarbeit der Betriebsparteien positiver als Betriebsräte

Die Zusammenarbeit der beiden Betriebsparteien zeigt sich in der Einschätzung des Informationsflusses zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, der gemeinsamen Beratung wichtiger Entscheidungen, eines 'guten Drahtes' für schnelle und unkomplizierte Problemlösungen und der Tragfähigkeit gemeinsamer Ergebnisse.

Alle Aspekte der Zusammenarbeit – gemessen an 'trifft voll und ganz zu' – sehen die Geschäftsleitungen positiver als die Betriebsräte.

Abbildung 2 Vergleiche der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung (GL) und Betriebsrat (BR) in mittleren und großen Ausbildungsbetrieben ('trifft voll und ganz zu' in %)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2011

Die häufigste Zustimmung findet die Aussage, dass der Betriebsrat bei allen wichtigen Entscheidungen informiert wird, die die Beschäftigten betreffen. Seltener werden Betriebsräte bei solchen Entscheidungen in die Beratung einbezogen. In mittelgroßen Betrieben wird häufiger als in Großbetrieben hervorgehoben, dass man auf informellen Wegen ('guter Draht') schnell zu Problemlösungen kommt. Dies bedeutet nicht, dass man hier auch immer zu tragfähigen Ergebnissen kommt. In Großbetrieben, in denen es neben informellen häufiger auch verbindliche Kommunikationswege (z. B. gemeinsame Ausschüsse) gibt, sehen Betriebsräte eher tragfähige Ergebnisse der Zusammenarbeit als Geschäftsleitungen. In mittelgroßen Betrieben, in denen häufiger auf informelle Kommunikationswege verwiesen wird, sind die Betriebsräte nicht so häufig wie ihre Geschäftsleitungen von der Tragfähigkeit der Ergebnisse überzeugt (Abbildung 2).

## Auch für die meisten Betriebsräte gilt: Ausbildung geht vor Übernahme

Ungefähr jede fünfte Geschäftsleitung gibt an, dass ihr Betriebsrat darauf achtet, dass die Zahl der eingestellten Auszubildenden sich an den Übernahmemöglichkeiten des Betriebes orientiert. Dies wird von einem ähnlichen Anteil der Betriebsräte bestätigt. Der Annahme, dass ihr Betrieb ohne Betriebsrat weniger ausbilden würde, stimmen weniger als 5 % der Geschäftsleitungen und Betriebsräte zu.

## Betriebsräte sehen im Fachkräftebedarf mehr Probleme als Geschäftsleitungen

Mehr Betriebsräte als Geschäftsleitungen (in mittelgroßen Betrieben 43,5/32,6 %, in Großbetrieben 50,9/43,4 %) halten in den nächsten Jahren verstärkte Anstrengungen für erforderlich, um Fachkräfte zu gewinnen ('trifft voll und ganz zu').

## Eher als Betriebsräte sehen Geschäftsleitungen in ihrem Betrieb eine konzeptionell begründete Personalentwicklung

Mehr Geschäftsleitungen als Betriebsräte (mittelgroße Betriebe GL 39,1/BR 30,4 %, in Großbetrieben GL 54,7/BR 37,7 %) sehen die Aus- und Weiterbildung in ihrem Betrieb als Bestandteil eines strategischen Personalentwicklungskonzepts und betonen häufiger, dass Mitarbeitergespräche in ihrem Betrieb ein wichtiges Instrument zur Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs sind (in mittelgroßen Betrieben GL 37,0/BR 26,1 %, in Großbetrieben GL 56,6/BR 24,5 %).

Allgemein sehen beide Betriebsparteien in den Großbetrieben eher konzeptionell begründete Personalentwicklung realisiert als in den mittelgroßen Betrieben. Dabei zeigen Betriebsräte insgesamt eine skeptischere Sicht.

## Aus- und Weiterbildung gilt insbesondere in den mittelgroßen Ausbildungsbetrieben als weitgehend konfliktfreies Handlungsfeld

Im Vergleich der Betriebsgrößen sehen Geschäftsleitungen und Betriebsräte in mittelgroßen Ausbildungsbetrieben Aus- und Weiterbildung eher als konfliktfreies Interessensfeld als in Großbetrieben. Insbesondere aus Sicht der Geschäftsleitungen mittelgroßer Betriebe werden bei Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung eher gute Ergebnisse erzielt als in Großbetrieben (siehe Abbildung 3).

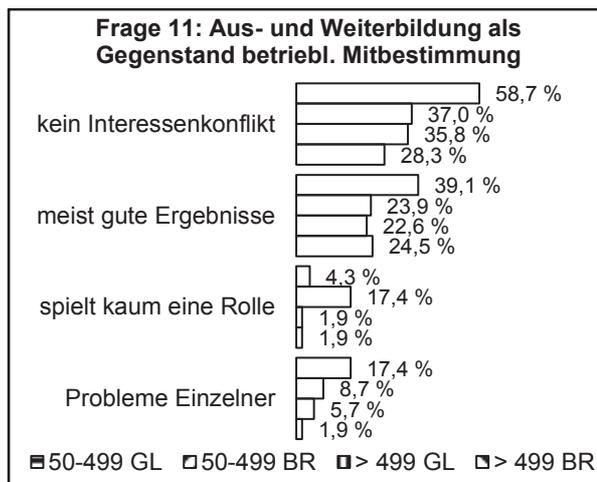
## Unterschiedliche Aufgabenwahrnehmungen in Aus- und Weiterbildung von Betriebsparteien in mittelgroßen Betrieben und Großbetrieben

Eine Minderheit der Betriebsparteien hält die Aussage für voll zutreffend, dass Aus- und Weiterbildung in der betrieblichen Mitbestimmung kaum eine Rolle spielt. Jeder sechste Betriebsrat der mittelgroßen Betriebe hält diese Aussage für voll und ganz zutreffend. Wenn Aus- und Weiterbildung dennoch auf der Tagesordnung stehen, dann geht es auch häufiger als in den Großbetrieben um einzelne Beschäftigtenprobleme (siehe Abbildung 3).

In Großbetrieben ist ein aktives Aufgabenverständnis der Betriebsräte stärker ausgeprägt als in mittelgroßen Betrieben. Sie machen häufiger Vorschläge zur Verbesserung betrieblicher Aus- und Weiterbildung (in mittelgroßen Betrieben GL 4,3%/BR 6,5 %, in Großbetrieben GL 13,2%/BR 20,8 %). Dementsprechend sehen Betriebsräte in Großbetrieben ihre Aufgabe auch in der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten (in mittelgroßen Betrieben GL 13,0%/BR 8,7 %, in Großbetrieben GL 11,3%/BR 17,0 %) und -beratung der Beschäftigten (in mittelgroßen Betrieben GL 4,3%/BR 10,9 %, in Großbetrieben GL 7,5%/BR

28,3 %), wobei dies von den Geschäftsleitungen nur zum Teil genauso gesehen wird.

**Abbildung 3** Vergleiche zur Aus- und Weiterbildung als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung in mittleren und großen Ausbildungsbetrieben ('trifft voll und ganz zu' in %)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2011

## Stellenwert betrieblicher Aus- und Weiterbildung in der Betriebsratsarbeit eher nachrangig

Andere Themen als die betriebliche Aus- und Weiterbildung stehen bei 51,9 % der Betriebsräte in mittelgroßen Betrieben und bei 28,1 % in Großbetrieben im Vordergrund ('trifft voll und ganz zu' bis 'trifft eher zu'). Ein Grund mag darin liegen, dass in mittelgroßen Betrieben 28,8 % der Betriebsräte häufig bei Fragen der Weiterbildung von den Beschäftigten angesprochen werden (in Großbetrieben 39,1 %).

## Hoher Schulungsbedarf der Betriebsräte zur Mitbestimmung bei Aus- und Weiterbildung

Schulungen zur Mitbestimmung bei Aus- und Weiterbildung werden von Betriebsräten stärker in Großbetrieben als in mittelgroßen Betrieben wahrgenommen (Großbetriebe 71,9 %, mittelgroße Betriebe 42,3 %). Dem entspricht ein (weiterer) Bedarf nach Angeboten in Großbetrieben von 50,0 % und in mittelgroßen Betrieben von 48,1 %.

## Ausblick

Die hier ermittelten Ergebnisse werden derzeit in Betriebsfallstudien vertieft. Das BIBB untersucht dabei, wie und mit welchen Ergebnissen Geschäftsleitungen und Interessenvertretungen Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung verhandeln und welche Bedeutung dabei die heterogener werdenden Bildungsvoraussetzungen von Schulabgänger/innen und die Auswirkungen des demographischen Wandels haben.

Zwischenergebnisse des bis März 2013 laufenden Forschungsprojektes können Sie unter <http://www.bibb.de/de/wlk57131.htm> aufrufen.

## RBS-Klimaindex – positiveres Geschäftsklima bei RBS-Betrieben auch in 2011

Im Frühjahr 2010 haben wir erstmals im RBS-Klimaindex gebeten, Ihre aktuelle Geschäftslage mit 'gut' bis 'schlecht' zu beurteilen und Ihre Erwartungen in einem Jahr mit 'besser' bis 'schlechter' anzugeben.\* Die Urteile über die aktuelle Situation und die Erwartungen sind 2011 bei den Geschäftsleitungen erneut erhoben worden zu den Themen

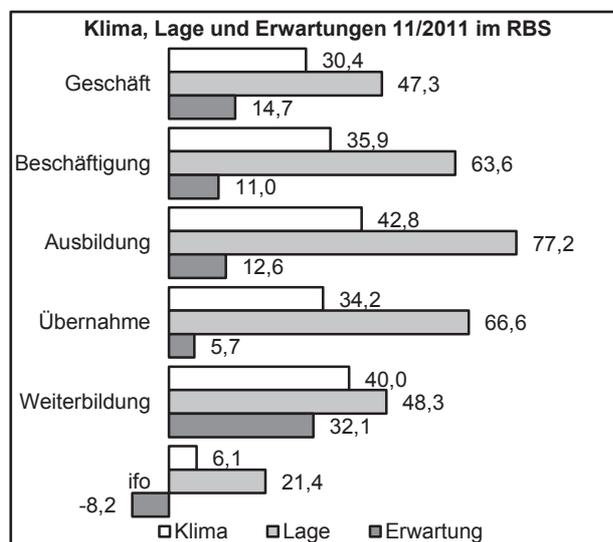
- Geschäftslage
- Beschäftigungsangebot
- Ausbildungsplatzangebot
- Übernahme der Ausgebildeten
- betr. Weiterbildungsangebote (zusätzlich in 2011)

Die Urteile liegen als Lage- und Erwartungswerte vor und sind als Klimawerte zusammengefasst.

### Bessere Geschäftslagen und -erwartungen als in der gewerblichen Wirtschaft in 11/2011

Für die RBS-Ausbildungsbetriebe gilt im November 2011 der deutlich höhere Klimawert von 30,4 (ifo 6,1) beim Lagewert von 47,3 (ifo 21,4) und Erwartungswert von 14,7 (ifo -8,2). Geschäftsklima, -lage und -erwartung werden in den RBS-Betrieben – wie auch gegenüber dem Vorjahr – erheblich besser beurteilt als in der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland.

Abbildung 4 Klima-, Lage- und Erwartungswerte in 11/2011 nach eigenen Berechnungen zu verschiedenen Themen im RBS und ifo für die gewerbliche Wirtschaft



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 11/2011 und ifo (lange Zeitreihen für das ifo-Geschäftsklima 11/2011)

### Höheres Niveau bei Beschäftigungsangeboten

Beim Beschäftigungsangebot erzielen die RBS-Betriebe einen Klimawert von 35,9. Die Lage (63,6) ist höher als die Erwartung (11,0); Werte im Vorjahr: Klima 28,0, Lage 34,5, Erwartung 21,7.

### Größere Zufriedenheit mit dem Ausbildungsplatzangebot bei niedriger Zuwachserwartung

Das Ausbildungsplatzangebot hat im November 2011 den positiven Klimawert von 42,8 (Vorjahr 35,4) bei einer sehr hohen Lage (77,2) und einer niedrigen Erwartung (12,6) erreicht.

### Besseres Übernahmeklima von Ausgebildeten in 2011 mit geringeren Erwartungen für 2012

Die Übernahme von Ausgebildeten wird 2011 mit einem Klimawert von 34,2 (Vorjahr 24,8) besser beurteilt bei einem hohen Lagewert von 66,6 und geringem Erwartungswert von 5,7. Das entspricht den Werten zum RBS-Ausbildungsplatzangebot.

### Besondere Ergebnisse

Klima-, Lage- und Erwartungswerte sind bei den Großbetrieben in allen Themenbereichen mit Abstand am höchsten (in der Geschäftslage, in Beschäftigung und Übernahme bei über 40, in Ausbildung und Weiterbildung bei über 50) und sinken in kleineren Betriebsgrößen (teilweise bis knapp unter 10).

Im Einzelhandel der RBS-Betriebe ist der Geschäftsklimawert aus 3/2010 (-3,3) auf 42,5 gestiegen und liegt damit im Geschäftsklimavergleich aus November 2011 an der Branchenspitze (im Branchenvergleich niedrigste Lagewerte (31,6) bei höchsten Erwartungswerten (53,8)). Ungeachtet der allgemeinen niedrigen Erwartungen in Ausbildung und Übernahme sind die Klimawerte hier im Vergleich zum Vorjahr – insbesondere in der Übernahme – erheblich gestiegen. In der Weiterbildung liegen die Klimawerte auf hohem Niveau (40,0) bei auffällig hohen Erwartungen. – Insgesamt gilt, dass die Klimawerte 2011 in den RBS-Betrieben deutlich gestiegen sind bei besseren Lagewerten und deutlich niedrigeren Erwartungswerten im Vergleich zum Vorjahr.

### Fazit

Wir hoffen, durch wiederholte Befragungen zum RBS-Klimaindex Entwicklungen sichtbar machen zu können, die für Planungen und Entscheidungen in den Betrieben von Nutzen sind.

\* Innerhalb einer Gruppe werden positive und negative Urteile über Lage und Erwartungen saldiert – gewichtet nach den logarithmierten Beschäftigtenzahlen. Der Klimawert ist ein geometrisches Mittel aus den Lage- und Erwartungswerten und kann Werte zwischen ±100 annehmen. Die Berechnungen entsprechen dem Rechengang des ifo-Klimaindex.