

**Beratungs-, Bildungs- und Informations-  
bedarfe von Betriebsratskörperschaften**

**Ergebnisse der ISW-  
Betriebsrätespezialbefragung**

*Forschungsbericht / Matthias Specht/Reinhard Haider*

*Juni 2013*



## Inhalt

1	Befragungsmethodik und Charakteristika der Befragtengruppe .....	3
2	Arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Beratung von Betriebsräten .....	7
2.1	Inanspruchnahme von Beratungsleistungen .....	7
2.2	Beratungsinhalte und Beratungszufriedenheit.....	12
2.3	Zukünftiger Unterstützungbedarf .....	19
3	Betriebsrätliche Weiterbildung .....	25
3.1	Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten.....	25
3.2	Rahmenbedingungen betriebsrätlicher Weiterbildung .....	31
4	Kommunikation der Arbeiterkammer mit Betriebsräte/-innen .....	45
4.1	Internetzugang und Nutzung .....	45
4.2	Nutzung und Bewertung des Informationsangebots der Arbeiterkammer .....	47
5	Resümee .....	55
6	Anhang .....	57



## 1 Befragungsmethodik und Charakteristika der Befragtengruppe

Die Befragung war als Internetbefragung angelegt. Da jedoch davon auszugehen war, dass dadurch systematische Verzerrungen (beispielsweise durch sozial ungleichverteilten Zugang zum Internet) auftreten würden, wurde die Onlinebefragung durch eine Briefbefragung ergänzt. Somit wurde allen Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/-innen ermöglicht, sich an der Befragung zu beteiligen.

Die **Onlinebefragung** war auf einer nichtöffentlichen Internetseite angelegt und mit einem Zugangsschlüssel versehen. Jede/-r Proband/-in hat mittels Einladungsmail den Link zur Umfrage und einen persönlichen Zugangsschlüssel erhalten. Damit war gesichert, dass einerseits keine „uneingeladenen“ Personen teilnehmen konnten und andererseits kein/-e Betriebsratsvorsitzende/-r oder Stellvertreter/-in die Umfrage mehrmals ausführen konnte. Die Umfrage war vom 11. März bis 05. April 2013 freigeschaltet und es wurden bei jedem/jeder Befragten der Onlinebefragung mindestens drei Kontaktaufnahmen durchgeführt, um die Rücklaufquote zu erhöhen.

In Printversion wurde der Fragebogen - in Form der **Briefbefragung** - all jenen Befragten zugesandt, welche keine persönliche E-Mailadresse vorweisen konnten, eine solche nicht preisgeben wollten, nur eine eingeschränkte Möglichkeit zur Internetnutzung hatten oder eine schriftliche Teilnahme ausdrücklich verlangten. Auch bei der Briefbefragung wurden die Fragebögen mit einer persönlichen Kennung versehen. Das Aussenddatum der Briefbefragung war der 04. März und die letzten Rückläufe wurden am 04. April 2013 berücksichtigt. Bei der Briefbefragung wurden zwei Kontaktaufnahmen durchgeführt.

Als Grundgesamtheit der ISW-Betriebsräte-Spezialbefragung gelten alle Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/-innen in Oberösterreich. Als Datengrundlage diente der Befragung die AK-Betriebsrätedatei (vollständige Liste, Stand Februar 2013), welche einer regelmäßigen Aktualisierung unterliegt und damit alle Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/-innen in Oberösterreich (3.331 Personen) anführt. Diese Grundgesamtheit teilte sich in 2.325 Personen für die Onlinebefragung und 1.006 Personen für die Briefbefragung.

Die Rücklaufquote der Onlinebefragung beträgt 42% (975 Beantwortungen), jene der Briefbefragung 21% (215 Beantwortungen). Die Gesamtrücklaufquote beträgt 36%

**Tabelle 1:** Rücklauf und Grundgesamtheit im Vergleich  
(n=1.190; Angaben in Prozent)

	Verteilung d. Grundgesamtheit	Verteilung im Rücklauf <sup>1</sup>
<b>Briefbefragung</b>	1.006 (30%)	215 (18%)
<b>Onlinebefragung</b>	2.325 (70%)	975 (82%)
<b>Vorsitzende</b>	1.595(48%)	678(59%)
<b>Stellvertreter/-innen</b>	1.736(52%)	470(41%)
<b>Arbeiterbetriebsrat</b>	1.092(33%)	360(32%)
<b>Angestelltenbetriebsrat</b>	1.114(33%)	479(43%)
<b>Gemeinsamer Betriebsrat</b>	1.067(32%)	277(25%)
<b>Männer</b>	2.560(77%)	921(79%)
<b>Frauen</b>	771(23%)	239(21%)
<b>Gesamt</b>	3.331	1.190

Diese 36 % der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/-innen werden nun nach den folgenden Kriterien verteilt dargestellt.

**Tabelle 2:** Rücklauf nach Betriebsgrößenklassen  
(n=1.142; Angaben in Prozent)

	Anzahl d. Fälle	Verteilung i. d. Rückläufen
<b>0 bis 49 Beschäftigte</b>	156	15 %
<b>50 bis 149 Beschäftigte</b>	320	28 %
<b>150 bis 699 Beschäftigte</b>	454	40 %
<b>700 Beschäftigte und mehr</b>	212	19 %

Tabelle 2 zeigt, dass 40% der teilnehmenden Betriebsräte/-innen Betriebe mit einer Mitarbeiter/-innenanzahl von 150 bis 699 vertreten. 28% der Befragten kommen aus Betrieben mit 50 bis 149 Beschäftigten. 19% der Teilnehmer/-innen vertreten 700 und mehr Beschäftigte. 15% der antwortenden Betriebsräte/-innen vertreten bis zu 49 Arbeitnehmer/-innen.

<sup>1</sup> Kleine Abweichungen von der Gesamtsumme der Beantwortungen (n=1190) ergeben sich daraus, dass die statistischen Angaben nicht von allen Teilnehmer/-innen beantwortet wurden.

**Table 3:** Rücklauf nach Sektoren

(n=1.165; Angaben in Prozent)

	Anzahl d. Fälle	Verteilung i. d. Rückläufen
<b>Industrie/Gewerbe</b>	615	53 %
<b>Dienstleistungen/Handel</b>	277	24 %
<b>Sozial- u. Gesundheitsbereich</b>	198	17 %
<b>Anderes</b>	75	6 %

Der sektorale Rücklauf zeigt, dass Industrie/Gewerbe mit einer Teilnehmer/-innenanzahl von 615 (53%) am häufigsten vertreten ist. Gefolgt von Dienstleistungen/Handel (24%), dem Sozial- und Gesundheitsbereich<sup>2</sup> (17%) und anderen Sektoren (6%).

---

<sup>2</sup> Dieser kann weiter differenziert werden in Gesundheitswesen (40%), Altenpflege (25%) und Sozialwesen (35%).

**Tabelle 4:** Rücklauf nach Branchen  
(n=922; Angaben in Prozent)

	Anzahl d. Fälle	Verteilung i. d. Rückläufen
<b>Stein, Erden, Glas</b>	25	3 %
<b>Nahrung, Tabak, Brauereien</b>	25	3 %
<b>Textil, Bekleidung, Leder</b>	20	2 %
<b>Holz, Möbel</b>	42	5 %
<b>Papier, Druck</b>	39	4 %
<b>Chemie, Kunststoff</b>	93	10 %
<b>Metall</b>	268	29 %
<b>Elektro</b>	47	5 %
<b>Fahrzeug</b>	19	2 %
<b>Tourismus</b>	13	1 %
<b>Energie</b>	24	3 %
<b>Bau</b>	55	6 %
<b>Einzelhandel</b>	22	2 %
<b>Großhandel</b>	38	4 %
<b>Verkehr</b>	47	5 %
<b>Banken, Versicherungen</b>	83	9 %
<b>Unternehmensbez. Dienstleistungen</b>	62	7 %

In der Verteilung nach Branchen zeigt sich eine Dominanz der Branche „Metall“.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Die Branchenverteilung bezieht sich nur auf die Bereiche Industrie/Gewerbe und Dienstleistungen/Handel aus Tabelle 3.

## 2 Arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Beratung von Betriebsräten

Das Thema „Beratung für Betriebsräte/-innen“ wird in drei Abschnitten behandelt. Zunächst wird dargestellt in welchem Ausmaß und in welchen Formen Betriebsräte/-innen Beratung durch die Arbeiterkammer und durch andere Anbieter in Anspruch nehmen (Abschnitt 2.1) Danach wird die Zufriedenheit der Betriebsräte/-innen mit der Beratung durch die Arbeiterkammer analysiert (Abschnitt 2.2). Abschnitt 2.3 behandelt die Themen, denen aus Sicht der Befragten die Arbeiterkammer künftig besondere Aufmerksamkeit widmen soll.

### 2.1 Inanspruchnahme von Beratungsleistungen

70% der Befragten gaben an, dass innerhalb der letzten drei Jahre der Betriebsrat (zumindest einmal) Beratungskontakt mit der Arbeiterkammer Oberösterreich hatte. Davon hatten 43% ein bis drei, 24% vier bis sechs und 34% mehr als sechs Beratungskontakte. Tabelle 5 beleuchtet die Frage, ob und in welchem Ausmaß Beratungskontakt mit der Arbeiterkammer bestanden hat, im Detail.

**Tabelle 5:** Beratung durch die AK in den letzten drei Jahren ( $n_1=816$ ,  $n_2=1180$ , Angaben in %)

Kontakt und Kontakthäufigkeit ( $n_1=180$ , $n_2=816$ )	Global	Betriebsgröße *** (Anzahl Beschäftigte)				Freistellung***		Funktion		Geschlecht		Region	
		Bis 49	50-149	150-699	700 und mehr	ja	nein	Vorsitz	Stellvertretung	Man n	Frau	Zentralraum <sup>4</sup>	Peripherie <sup>5</sup>
Ja ( $n_1$ )	69	49	60	79	80	84	64	70	68	70	66	73**	66
Nein ( $n_1$ )	31	51	40	21	20	16	36	30	32	30	34	27	34
ein bis dreimal ( $n_2$ )	43	68	49	38	30	25	51	43	42	41	48	42	42
vier bis sechsmal ( $n_2$ )	24	19	28	22	28	29	22	24	23	24	23	26	22
mehr als sechsmal ( $n_2$ )	34	13	23	40	42	46	27	33	35	35	29	32	36

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\*; 0,001\*\*\*

<sup>4</sup> Linz Stadt, Linz Land, Wels, Wels Land, Steyr

<sup>5</sup> alle anderen Bezirke

Es zeigt sich deutlich, dass Betriebsratskörperschaften aus größeren Betrieben viel häufiger Beratung bei der Arbeiterkammer suchen als jene der kleineren Betriebe. So haben etwa 80 % der Befragten aus Betrieben mit über 700 Beschäftigten, aber nur etwa 50% jener aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten angegeben, dass sich der Betriebsrat innerhalb der letzten drei Jahren an die Arbeiterkammer gewandt hat. Hinter dem Faktor Betriebsgröße steckt jedoch zum Teil der Faktor Freistellung. So können zwischen den beiden Gruppen mit zumindest einem freigestellten Betriebsrat („150-699 Beschäftigte“, „700 und mehr Beschäftigte“) keine signifikanten Unterschiede bezüglich des quantitativen Ausmaßes der Inanspruchnahme von Beratung festgestellt werden. Umgekehrt hat aber bei den nicht Freigestellten die Betriebsgröße sehr wohl einen gewissen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Beratung: Etwa 50 % der Beschäftigten aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten im Vergleich zu 60 % jener aus Betrieben zwischen 50 und 150 Beschäftigten gaben an, sich bei der Arbeiterkammer in den letzten drei Jahren beraten haben zu lassen. Insgesamt kann man aber sagen, dass die Freistellung die eigentliche entscheidende Einflussgröße für die Frage, ob und wie häufig Beratung in Anspruch genommen wird, ist. Von den nicht freigestellten Betriebsräte/-innen, die in den letzten drei Jahren Kontakt mit der Arbeiterkammer hatten, gaben 51% an, dass dieser ein bis dreimal bestanden habe. Nur 27% sprachen von vier bis sechs Beratungskontakten. Bei den Freigestellten verhält es sich umgekehrt: 25% sprachen von ein bis drei, 46% von mehr als sechs Kontakten.

Das Geschlecht und die Funktion im Gremium (Vorsitz oder Stellvertretung) hatten keinen Einfluss auf die Beantwortung dieser Frage. Die geographische Lage des Betriebs hat allerdings einen gewissen Einfluss: Betriebsräte/-innen aus den ländlichen Bezirken haben die Betriebsräteberatung etwas weniger häufig in Anspruch genommen. Bei der Frage, wie häufig Beratung in Anspruch genommen wird, gibt es zudem einen Unterschied nach der Art der Körperschaft wie Tabelle sechs zeigt.

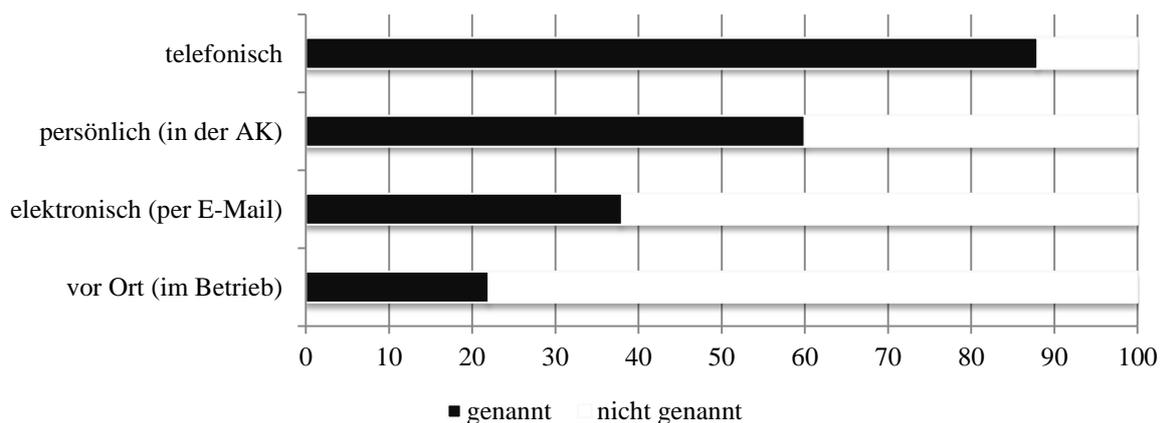
**Tabelle 6:** Der Einfluss der Körperschaft auf die Inanspruchnahme von Beratung (n<sub>1</sub>=816, n<sub>2</sub>=1180, Angaben in %)

Kontakt und Kontakthäufigkeit	Global	Arbeiterbetriebsrat	Kein Arbeiterbetriebsrat
Ja	69	68	70
Nein	31	32	30
ein bis dreimal	43	31***	46
vier bis sechsmal	24	27	26
mehr als sechsmal	34	42	28

\*\*\*Signifikanzniveau 0,001, Chi<sup>2</sup>=20195

Gibt es bei der Frage, ob überhaupt Beratung in Anspruch genommen wurde, keinen Unterschied zwischen Arbeiterbetriebsrats- und anderen Körperschaften, verhält sich dies beim Ausmaß des Kontakts anders. So geben 42% der Arbeiterbetriebsräte/-innen im Vergleich zu 28% der anderen Betriebsräte/-innen an, dass mehr als sechsmal Beratungskontakt bestanden hat. Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass freigestellte Arbeiterbetriebsräte/-innen die häufigsten „Kunden“ der Arbeiterkammer sind.

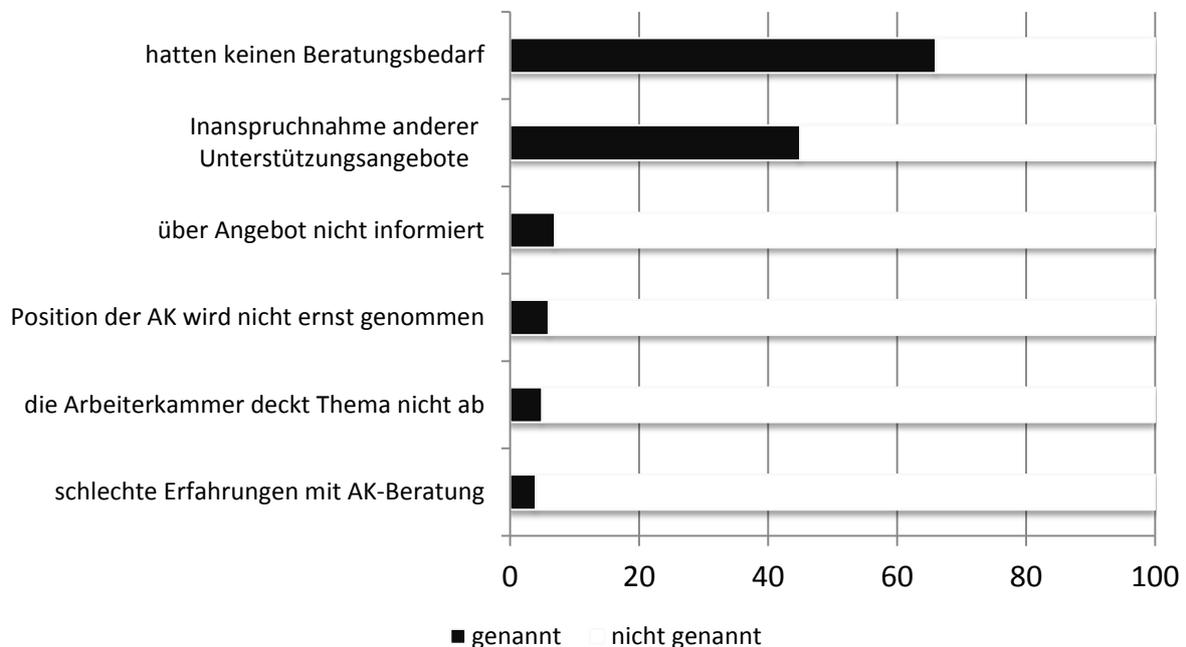
**Grafik 1: Form der Beratung durch Arbeiterkammer** (n=817, Mehrfachnennungen, Angaben in %)



Am häufigsten erfolgte die Beratung telefonisch (88%), gefolgt von einer persönlichen Beratung (60%), weniger häufig fand die Beratung via E-Mail (38%) statt. 22% der Fälle ließen sich vor Ort in den Betrieben beraten.

Insgesamt etwa 30% der Betriebsräte/-innen nahmen in den letzten drei Jahren keine Beratung durch die Arbeiterkammer in Anspruch. Dieser Gruppe konnte aus einer Reihe von möglichen Ursachen auswählen, warum dies nicht der Fall war.

**Grafik 2: Gründe für keine Inanspruchnahme der AK-Beratung** (n=363, Mehrfachnennungen, Angaben in %)



Aus der Gruppe jener, die keine Beratung durch die Arbeiterkammer in Anspruch nahmen, nannten zwei Drittel als Grund, keinen Beratungsbedarf gehabt zu haben. 45% sprachen von der Inanspruchnahme anderer Unterstützungsangebote und 7% sahen sich über das Angebot der Arbeiterkammer nicht informiert. Gründe, die sich kritisch auf die Beratung durch die Arbeiterkammer beziehen, werden nur von kleinen Minderheiten genannt: 6% der Befragten meinen, die AK-Meinung würde vom Dienstgeber bzw. von der Dienstgeberin nicht ernst genommen, 5% sind der Ansicht, die Arbeiterkammer decke das entsprechende Thema nicht ab und 4% sprechen von schlechten Beratungserfahrungen.

Abseits der Arbeiterkammer nehmen die Betriebsräte/-innen in erster Linie Beratung durch die Gewerkschaften in Anspruch.

**Tabelle 7:** Inanspruchnahme von Beratung durch Andere  
(n=1190; Mehrfachnennungen Angaben in %)

<b>Beratung durch</b>	
<b>Gewerkschaft</b>	91 %
<b>Rechtsanwalt</b>	8 %
<b>Unternehmensberatung</b>	2 %

91% aller Befragten gaben an, Unterstützung bei der Gewerkschaft zu suchen. Kommerzielle Beratungsangebote spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. 8% der Betriebsräte/-innen gaben an, bei einem privaten Rechtsanwalt Unterstützung zu suchen und nur 2% sprachen von der Inanspruchnahme einer Unternehmensberatung. Es scheint nun interessant, die Inanspruchnahme von Unterstützung durch beiden großen Anbieter (kostenloser) betriebsrätlicher Beratung gemeinsam zu betrachten.

**Tabelle 8:** Verhältnis von Beratung von Arbeiterkammer und durch Gewerkschaften (n=1190; Angaben in %)

<b>Beratung durch..</b>	
AK und Gewerkschaft	65
(nur) Gewerkschaft	26
(nur) AK	4
Weder noch	5
	100

Etwa zwei Drittel der Betriebsräte/-innen gaben an sowohl bei Gewerkschaft wie bei Arbeiterkammer Unterstützung zu suchen. Eine relativ große Gruppe von etwa einem Viertel aller Befragten wendet sich bei Unterstützungsbedarf ausschließlich an eine Gewerkschaft. Umgekehrt ist die Gruppe der Betriebsräte/-innen, die sich ausschließlich an die Arbeiterkammer wendet, sehr klein (4%). Ebenfalls sehr klein ist die Gruppe, die sich weder an Gewerkschaften noch an die Arbeiterkammer wendet. Diese Ergebnisse bedeuten, dass die überwiegende Mehrheit der Belegschaftsvertreter/-innen in irgendeiner Form Kontakt mit den institutionalisierten Interessenvertretungen hat und diese weiterhin de facto ein Monopol bei Beratungsleistungen hat. Beim Ausmaß der Inanspruchnahme gibt es dagegen deutliche Unterschiede, wie im folgenden Abschnitt gezeigt wird.

## 2.2 Beratungsinhalte und Beratungszufriedenheit

Tabelle 9 zeigt, bei welchen Themen Betriebsräte/-innen Beratung durch die Arbeiterkammer gesucht haben. Die (Prozent-)Anteile beziehen sich auf die Gesamtheit der Befragten, die in den letzten drei Jahren in irgendeiner Form Beratungskontakt mit der Arbeiterkammer hatten. Sie stellt also die relative Häufigkeit der verschiedenen Themen dar.

**Tabelle 9:** Themen der Beratung (n=817, Anteile in %)

Thema	Insgesamt	Betriebsgröße			
		Bis 49	50 – 149	150 bis 699	700 und mehr
<b>Arbeitsrechtsfragen</b>	85	86	86	83	83
<b>Arbeitszeitgestaltung</b>	38	43	38	40	35
<b>Arbeitnehmer/-innenschutz</b>	35	24	35	36	39
<b>Bilanzanalyse/Wirtschaftsgespräche</b>	26	4***	12	36	34
<b>Datenschutz/Überwachung von Arbeitnehmer/-innen</b>	26	15***	18	31	31
<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b>	25	8***	13	32	33
<b>Lohn-/Entgeltmodelle</b>	24	29	29	21	23
<b>Altersgerechtes Arbeiten</b>	15	7	13	16	17
<b>Konfliktberatung/Mobbing</b>	15	8*	10	16	20
<b>Begleitung von Betriebsratsklausuren</b>	14	3***	10	15	23
<b>Veränderung der Arbeitsorganisation</b>	12	18	11	10	15
<b>Aufsichtsratsmitbestimmung</b>	9	4**	5	10	14
<b>Mitbestimmung im Konzern</b>	7	4	7	6	11
<b>Teamentwicklung/Strategiearbeit im Betriebsrat</b>	7	0	9	7	8
<b>Begleitung von Betriebsrats-/Unternehmensprojekten</b>	6	3	7	5	9
<b>Zielvereinbarungen/Mitarbeiter/-innengespräche</b>	5	5	7	4	5

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\*; 0,001\*\*\*

Quantitativ am Bedeutsamsten mit großem Abstand zu den anderen Themen sind Arbeitsrechtsfragen. 85% jener Betriebsratskörperschaften, die sich in den letzten drei Jahren an die Arbeiterkammer gewandt haben, haben dies mit arbeitsrechtlichen Fragen getan. Bei der Arbeitszeitgestaltung, dem zweithäufigsten Thema, liegt dieser Anteil bei 38%. Zu betonen ist, dass bei diesen beiden Themenfeldern die Betriebsräte/-innen unabhängig von der Be-

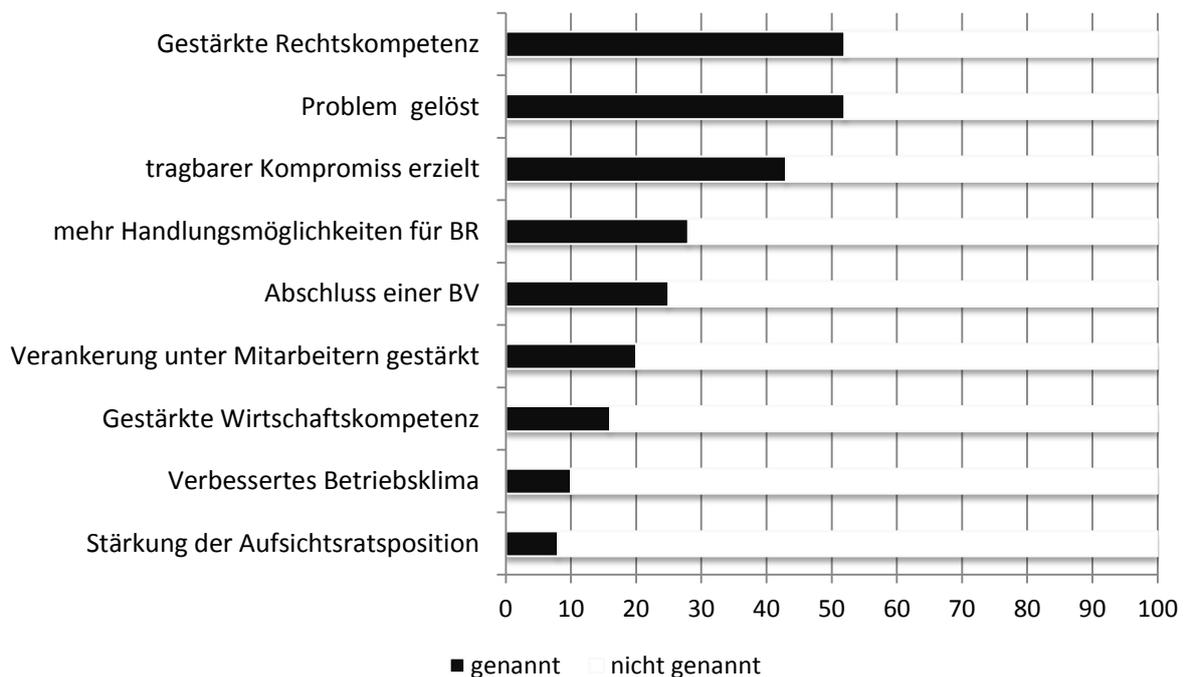
triebsgröße Beratungen in Anspruch genommen haben. Anders formuliert: Arbeitsrecht und Arbeitszeit ist in Klein- wie Großbetrieben gleichermaßen ein Thema. Anders verhält es sich bei der Beratung zur wirtschaftlichen Mitbestimmung. Diese wird von Betriebsratskörperschaften aus größeren Betrieben deutlich häufiger in Anspruch genommen als von jenen aus Kleinbetrieben. Dies korrespondiert mit Befragungsergebnissen früherer BR-Befragungen wonach etwa „Wirtschaftsgespräche“ in der Regel nur in jenen Betrieben institutionalisiert sind, in den der Betriebsrat freigestellt ist.<sup>6</sup> Bemerkenswert ist allerdings, dass auch bei den Großbetrieben mit über 700 Beschäftigten nur etwa ein Drittel der Betriebsräte/-innen bei diesem Themenfeld Unterstützung sucht. Weitere Themenfelder, bei denen die Häufigkeit der Inanspruchnahme nach der Betriebsgröße variiert, sind Arbeitnehmerschutz und betriebliche Gesundheitsförderung, Datenschutz/Überwachung, die Begleitung von Betriebsratsklausuren und die Aufsichtsratsmitbestimmung. Es ist nicht anzunehmen, dass Gesundheitsfragen in kleineren Betrieben eine geringere Rolle spielen, vielmehr ist zu vermuten, dass Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung in kleineren Betrieben einfach seltener zur Anwendung kommen. Bei den Themen Datenschutz und Unterstützung der internen Organisation des Betriebsrats ist es hingegen plausibel anzunehmen, dass diese für größere Organisationen relevanter sind.

Beratung durch die Arbeiterkammer sind eine Form von Intervention in die betriebliche Praxis. Die Betriebsräte/-innen wurden deswegen gebeten anhand einer Reihe von vorgegebenen Aussagen, einzuschätzen, welche (positiven) Auswirkungen die Intervention im Betrieb gehabt hat.

---

<sup>6</sup> ISW-Betriebsrätebefragung 2009

**Grafik 3: Folgen der Beratung** (n=817, Mehrfachnennungen, Anteile in %)



Bei der Interpretation der Grafik ist unbedingt zu beachten, dass die Aussagen sich auf unterschiedliche Dimensionen von Betriebsratshandeln beziehen und auch eine unterschiedliche Qualität der Veränderung implizieren. So ist zum Beispiel eine Stärkung der Rechtskompetenz beim Einzelnen vermutlich leichter zu erreichen als die Erweiterung der faktischen Handlungsmöglichkeiten. Insofern zeigt die Tabelle vor allem, dass Beratungen durch die Arbeiterkammer häufig (positive) Effekte auf die betriebliche Praxis haben. So sprechen insgesamt immerhin etwa 50% der Befragten davon, dass die Beratung der Arbeiterkammer ihre Rechtskompetenz gestärkt hat. Annähernd 30% sehen eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und 25% berichten vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung. 20% sahen durch die Beratung der Arbeiterkammer auch ihre Verankerung unter den Beschäftigten gestärkt. 16% sprachen von einer gestärkten Wirtschaftskompetenz und 8% von einer Stärkung der Aufsichtsratsposition. 10% berichteten von einer Verbesserung des Betriebsklimas und 8% von einer Stärkung der Aufsichtsratsposition.<sup>7</sup> Tabelle 10 zeigt nun, die

---

<sup>7</sup> Hinzuzufügen ist, dass von jener sehr spezifischen Gruppe, die sich zum Thema Aufsichtsrat beraten hat lassen, etwa 50% eine Stärkung ihrer Position in demselben sehen.

Einschätzungen der Betriebsräte/-innen zu den Beratungsfolgen in Abhängigkeit davon, ob zu einem bestimmten Thema eine Beratung in Anspruch genommen wurde.<sup>8</sup>

**Tabelle 10:** Folgen der Beratung in Abhängigkeit von Beratungsthemen (Anteile in %)

	Insgesamt (n=806)	Rechts- beratung (n=692)	Bilanzanaly- se/Wirtschafts- gespräche (n=213)	Konfliktbera- tung/Mobbing (n=119)	Begleitung von Betriebsratklausu- ren (n=115)
„Rechtskompetenz des Betriebsrats gestärkt“	52	54	70	61	66
„Wirtschaftskom- petenz des Be- triebsrats gestärkt“	16	15	44	19	30
„Handlungsmög- lichkeiten des Betriebsrats erwei- tert“	28	28	43	36	48

Dass die Wahrnehmung der Wirksamkeit der Rechtsberatung etwa im Gesamtdurchschnitt liegt, ist klar, da diese mit Abstand am Häufigsten in Anspruch genommen wird und somit den Gesamtdurchschnitt wesentlich bestimmt. Ein interessantes Bild ergibt sich bei den spezifischeren Beratungen. So sprachen jene Befragte, die eine Beratung zu den Themenfeldern „Bilanzanalyse/Wirtschaftsgespräche“ hatten, zu 70% von einer Stärkung der Rechtskompetenz und zu 44% einer Stärkung der Wirtschaftskompetenz. Aber auch beim Thema Konfliktberatung zeigen sich im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt bei der Rechtskompetenz und bei den Handlungsmöglichkeiten deutlich erhöhte Werte. Von den Befragten, die sich bei Betriebsratklausuren unterstützen haben lassen, sehen immerhin annähernd die Hälfte eine Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten.

Die Tabelle zeigt im Grunde genommen, dass auch die Beratungen zu spezifischen, „weichen“ Themen als hochwirksam wahrgenommen werden. Dahinter steckt vermutlich auch, dass diese Themen eine bestimmte Kontaktintensität zwischen Betriebsräte/-innen implizieren und daher als besonders wirksam erlebt werden. Diesen Zusammenhang stellt Tabelle 11 dar.

<sup>8</sup> Die Zusammenhänge in Tabelle 6 können allerdings streng genommen nicht als Effekt einer bestimmten Beratungsform interpretiert werden. Die Befragten haben ja (möglicherweise) Beratungen zu mehreren Themen in Anspruch genommen haben und es kann nicht bestimmt werden kann, welche Beratung zur Wahrnehmung eines bestimmten Effekts geführt hat.

**Tabelle 11:** Folgen der Beratung in Abhängigkeit von der Beratungshäufigkeit (Anteile in %, n=806)

	Global	Anzahl der Beratungskontakte (letzte drei Jahre)		
		„ein bis drei“	„vier bis sechs“	„mehr als sechs“
„Rechtskompetenz des Betriebsrats gestärkt“	52	36***	54	70
„Wirtschaftskompetenz des Betriebsrats gestärkt“	16	6***	20	25
„Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats erweitert“	28	17***	30	41

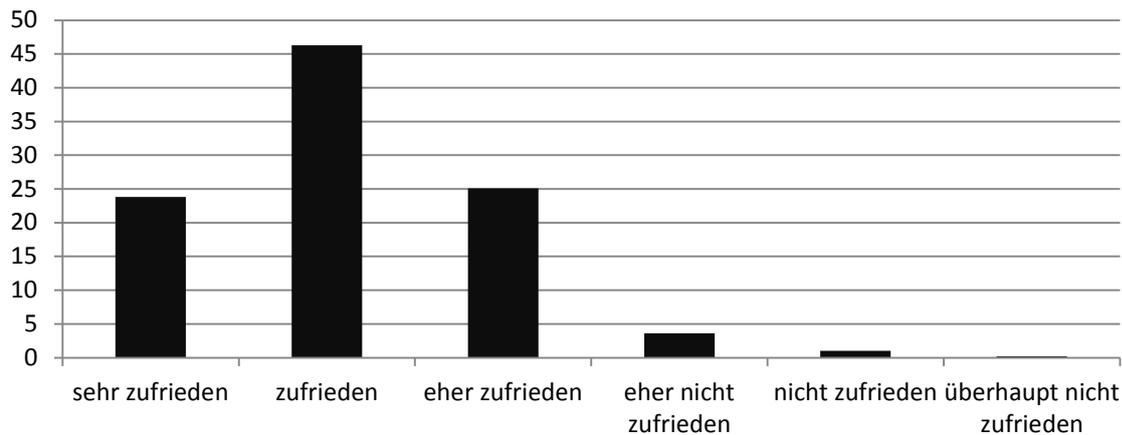
$\chi^2 = 70,081/42,915/43,651$ ; Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\*; 0,001\*\*\*

Von jenen Befragten, die in den letzten drei Jahren ein bis drei Beratungskontakte hatten, sehen 36% eine Stärkung der Rechtskompetenz, bei jenen mit mehr als sechs Kontakten liegt dieser Anteil bei 70%. Genauso lässt sich bei den Themen Wirtschaftskompetenz und Handlungsmöglichkeiten ein Einfluss der Beratungshäufigkeit feststellen. Von jenen Betriebsräten/-innen, die sich in den letzten drei Jahren mehr als sechsmal in betriebsrätlichen Angelegenheiten an die AK gewandt haben, sehen immerhin 41% eine Erweiterung ihrer betrieblichen Handlungsmöglichkeiten.

Die Zufriedenheit der Betriebsräte/-innen mit der Beratung durch die Arbeiterkammer ist insgesamt hoch, wie Grafik 4 zeigt.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Grafik hat als Grundgesamtheit alle Befragten, unabhängig davon ob und wie häufig in den letzten drei Jahren Beratung in Anspruch genommen wurde. Zufriedenheiten können sich ja prinzipiell auch auf länger zurückliegende Beratungserfahrungen beziehen.

**Grafik 4: Beratungszufriedenheit** (n=1156, Angaben in %)



24% äußerten sich als „sehr zufrieden“ und 46% als „zufrieden“. Weitere 25% gaben an, mit der Beratung für Betriebsräte/-innen „eher zufrieden“ zu sein. Der Anteil der Befragten, die sich als „eher“ bis „überhaupt nicht“ zufrieden einstufen, liegt nur bei knapp 5%.

Im Grad der Zufriedenheit lassen sich aber trotzdem Unterschiede feststellen. Als entscheidende Einflussgröße erwies sich dabei, erstens ob in den letzten drei Jahren ein Beratungskontakt bestanden hat und vor allem, zweitens wie oft der Kontakt bestanden hat. Dies stellt Tabelle 12 dar.<sup>10</sup>

**Tabelle 12:** Einfluss der Kontakthäufigkeit auf die Beratungszufriedenheit (n=1147 bzw. 806, Angaben in %)

Kontakt	Zufriedenheit mit der Beratung		
	„sehr zufrieden“	„zufrieden“	„überhaupt nicht“ bis „eher zufrieden“
global	24	46	30
Beratungskontakt	30	47	23
kein Beratungskontakt	11	45	45
ein bis dreimal	15	52	34
vier bis sechsmal	30	50	20
Mehr als sechsmal	48	40	13

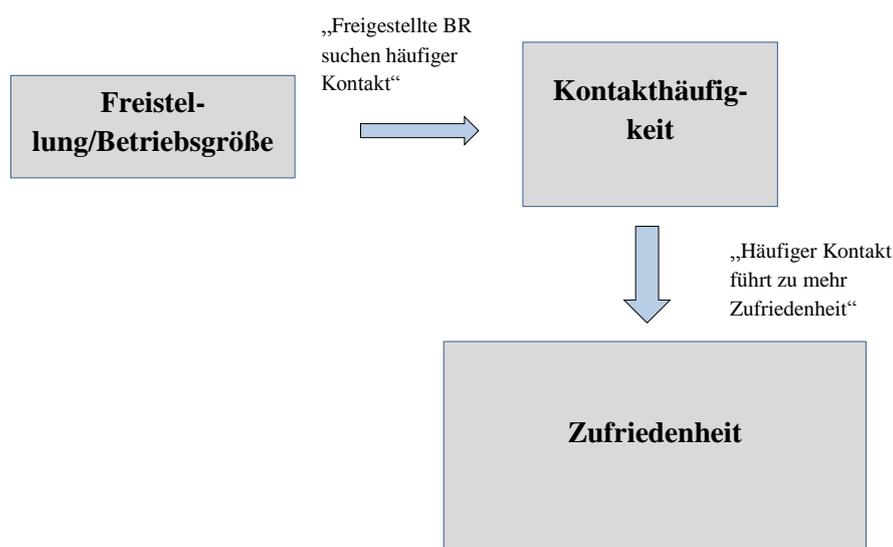
Chi<sup>2</sup> 74,427\*\*\* bzw. 90,387\*\*\*; Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\*; 0,001\*\*\*

<sup>10</sup> Um angesichts eines generellen hohen Maßes an Zufriedenheit Unterschiede ermitteln zu können, wurde die Variable neu gruppiert: sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden bis überhaupt nicht zufrieden.

Betrachtet man nur die Spalte sehr zufrieden, werden die Unterschiede sehr deutlich. Von den Befragten, die in den letzten drei Jahren Beratungskontakt hatten, äußerten sich 30% als sehr zufrieden. Bei jenen, die keinen Kontakt hatten liegt dieser Anteil bei nur 11%. Noch deutlicher wird es, wenn man die Anzahl der Kontakte betrachtet. 50% jener Betriebsräte/-innen, die mehr als sechs Kontakte hatten im Vergleich 15% jener, die ein bis drei Mal Kontakt hatten, äußerten sich als „sehr zufrieden. Die Beratungszufriedenheit steigt also mit der Anzahl der Beratungskontakte an. Umgekehrt schätzten sich jene Befragten, die wenig Kontakt mit der Arbeiterkammer haben, als (etwas) weniger zufrieden ein.

Wie Tabelle 5 gezeigt hat, hängt aber die Zahl der Beratungskontakte stark von Betriebsgröße und Freistellung ab. Den Zusammenhang zwischen Beratungszufriedenheit, Häufigkeit des Kontakts und Betriebsgröße bzw. Freistellung veranschaulicht Darstellung 1.

**Darstellung 1:** Der Einfluss der Betriebsgröße auf die Beratungszufriedenheit



Die Kontakthäufigkeit, und es ist davon auszugehen, dass sich mit der Häufigkeit auch die Qualität des Beratungskontakts verändert, führt also zu einer höheren Zufriedenheit. Die Betriebsgröße spielt nur insofern eine Rolle, dass faktisch mit der Größe des Betriebs- bzw. mit der Freistellung die „Wahrscheinlichkeit“ einer Inanspruchnahme steigt.<sup>11</sup> Die Betriebsgröße

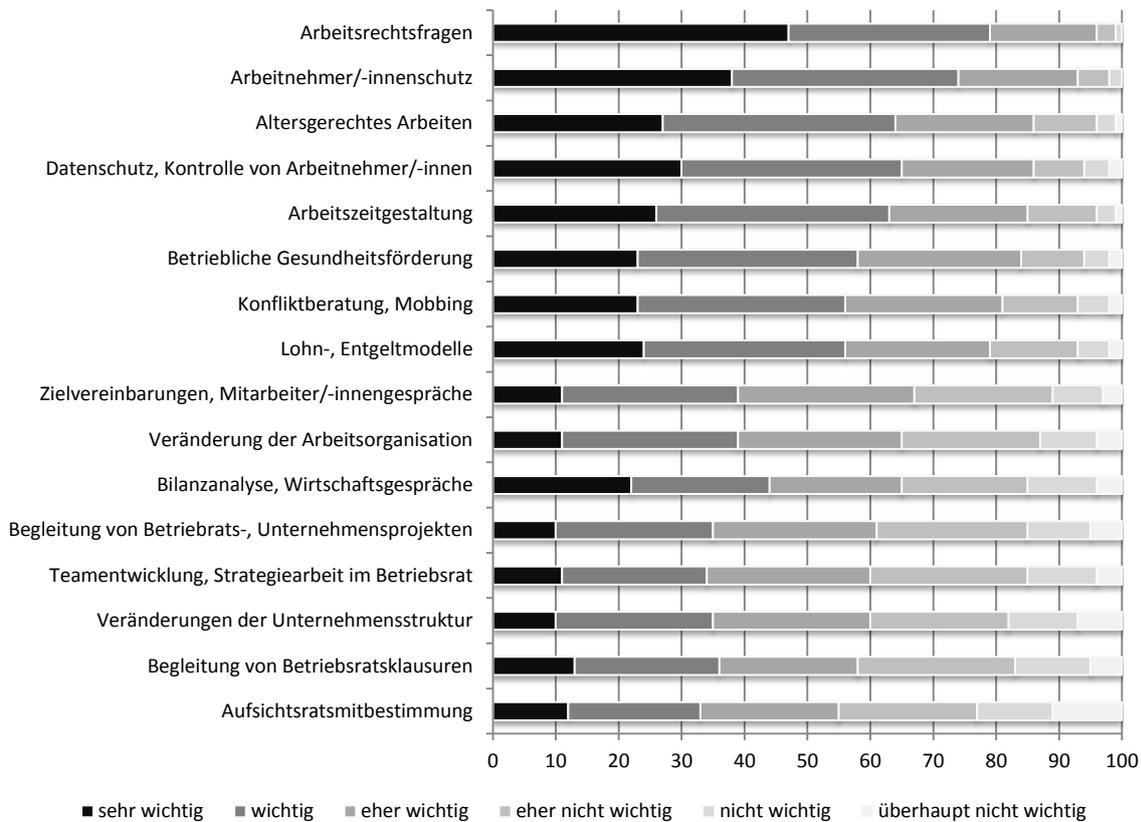
<sup>11</sup> Betrachtet man beispielsweise nur die Gruppe jener Befragten, die häufigen Beratungskontakt mit der Arbeiterkammer, dann hat die Betriebsgröße keinen Einfluss mehr auf die Zufriedenheit.

wirkt dabei nur vermittelt über die Beratungshäufigkeit. Dass „Problem“ besteht also nicht darin, dass die Betriebsräte/-innen mit der Beratung in der Arbeiterkammer nicht zufrieden wären (das Gegenteil ist der Fall), sondern dass nur mit einem Teil der Betriebsräte/-innen intensiver Beratungskontakt besteht. Aus der Sicht der Arbeiterkammer ist dies also eine Frage der Erreichbarkeit einer bestimmten Gruppe, aus der Sicht der Betriebsräte/-innen eine Frage des Zugangs zu Beratungsleistungen. Dass Betriebsräte/-innen ohne Freistellung signifikant weniger Beratungskontakte haben spricht dafür, dass dies in den Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit begründet liegt. *Aus der Sicht der Arbeiterkammer könnte man überlegen, welche Möglichkeiten es gibt, Form und Inhalt der Beratung stärker auf die Bedürfnisse von Betriebsräte/-innen ohne Freistellung auszurichten* . Solche Überlegungen setzen allerdings voraus, dass auch in den kleineren Betrieben ein entsprechender Problemdruck gegeben ist. Die Frage, bei welchen Problemstellungen sich Betriebsräte/-innen von der Arbeiterkammer Unterstützung erwarten und ob es diesbezüglich systematische Unterschiede zwischen den Betriebsräte/-innen gibt, wird in Abschnitt 2.3 diskutiert.

### 2.3 Zukünftiger Unterstützungsbedarf

Die Betriebsräte/-innen wurden in Form einer standardisierten Batterie danach gefragt, welchen Themen die Arbeiterkammer in Zukunft besondere Aufmerksamkeit schenken sollte. Die Frageformulierung lautete konkret, *wie wichtig in den verschiedenen Themenbereichen eine Unterstützung des Betriebsrats durch die Arbeiterkammer eingeschätzt wird*.

**Grafik 5: Künftig wichtige Themenfelder** (n=1071-1169, Mehrfachnennung, Angaben in %)



Unbestritten ist unter den Betriebsräte/-innen die Wichtigkeit einer Unterstützung in Rechtsfragen: Der Anteil jener, welche diese als „sehr wichtig“ einschätzen liegt bei annähernd 50%, circa weitere 30% stufen diese als „wichtig“ ein. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass die Wichtigkeit einer Unterstützung vor dem Arbeitsgericht für die Befragten außer Zweifel steht: 68% stufen diese als „sehr wichtig“ und weitere 19% als „wichtig“ ein.<sup>12</sup> Für viele Betriebsräte/-innen ebenfalls hohe Wichtigkeit hat die Unterstützung bei Fragen des Arbeitnehmer/-innenschutzes – ein vielleicht etwas überraschendes Ergebnis.<sup>13</sup> Unterstützung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung wird als nicht ganz so wichtig erachtet, auch wenn diese sich ebenfalls im oberen Teil der Liste findet. Verbunden mit Gesundheitsthemen ist die Frage des altersgerechten Arbeitens: 63% der Befragten sehen eine Unterstützung in diesem Themenfeld als wichtig bzw. sehr wichtig an. Unterstützung beim Umgang mit Fragen des Datenschutzes und mit betrieblichen Überwachungs- und Kontrollformen ist ebenfalls für viele Befragte von großer Wichtigkeit. Das gleiche trifft auf Lohn- und Entgeltmodelle und

<sup>12</sup> vgl. Linearauszählung im Anhang Frage 55

<sup>13</sup> Es könnte hier ein Zusammenhang mit den Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) bestehen, das den Betrieben nun die Evaluierung psychischer Belastungen verpflichtend vorschreibt.

die Unterstützung bei Mobbing zu: Die Anteile jener, die diese Fragen als wichtig/sehr wichtig einstufen liegen jeweils über 50%. Eine abweichende Verteilung hat das Themenfeld „Bilanzanalyse/Wirtschaftsgespräche“. Obwohl es insgesamt nicht zu den am Höchsten bewerteten Themen gehört, ist der Anteil jener die dieses als sehr wichtig einstufen vergleichsweise hoch (22%). Dies bedeutet, dass dieser Themenbereich zwar nur für einen Teil der Betriebsräte/-innen von Bedeutung ist, bei diesen aber hohe Priorität genießt. Global betrachtet könnte man die Ergebnisse zur Wichtigkeit der Themen dahingehend interpretieren, dass Fragen der Arbeitsbedingungen eine ähnlich hohe Bedeutung zukommen, wie der rechtlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen.

Tabelle 13 versucht zu klären, ob es bei der Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Themen systematische Unterschiede innerhalb der Befragengruppe gibt.

**Tabelle 13:** Künftig wichtige Themenfelder – Darstellung nach Mittelwertunterschieden (n=1071-1169)

	Global	Freist. ja	Freist. nein	Vorsitz	Stellvertr.	Mann	Frau	Arbeiter- betriebs- rat	Kein Arbeiter- betriebs- rat
Arbeitsrechtsfragen	5,2	5,3	5,2	5,2*	5,3	5,2	5,3	5,3*	5,2
Arbeitszeitgestaltung	4,7	4,7	4,7	4,6**	4,8	4,7*	4,8	4,8**	4,6
Lohn-, Entgeltmodelle	4,5	4,4*	4,6	4,4**	4,7	4,5	4,6	4,8***	4,4
Bilanzanalyse, Wirtschaftsgespräche	3,6	4,6***	3,9	4,3*	4	4,1	4	4,5***	3,9
Aufsichtsratsmitbestimmung	3,7	4***	3,5	3,6*	3,8	3,7	3,6	3,9***	3,5
Veränderungen der Unternehmens- struktur	3,8	4,1***	3,7	3,8	3,9	3,8	3,9	4,1***	3,7
Veränderung der Arbeitsorganisation	4	4,1	3,9	3,8*	4,1	3,9	4,1	4,2***	3,8
Betriebliche Gesundheitsförderung	4,6	4,8**	4,5	4,6	4,6	4,6	4,7	4,9***	4,5
Arbeitnehmer/-innenschutz	5	5,1	5	5*	5,1	5	5,1	5,2***	4,9
Datenschutz, Kontrolle von Arbeit- nehmer/-innen	4,7	4,9*	4,7	4,7	4,8	4,7	4,9	5***	4,7
Altersgerechtes Arbeiten	4,7	4,8	4,7	4,7	4,8	4,7	4,7	5***	4,5
Zielvereinbarungen, Mitarbeiter/- innengespräche	4	3,9	4	3,9*	4,1	4*	4,2	4,3***	3,9
Konfliktberatung/ Mobbing	4,5	4,6	4,5	4,4**	4,6	4,5*	4,7	4,8***	4,4
Begleitung von Betriebsratsklausuren	3,8	4,1***	3,7	3,8	3,9	3,8*	4	4,2***	3,7
Teamentwicklung, Strategiearbeit im Betriebsrat	3,9	4,1***	3,8	3,8	4	3,9	4	4,2***	3,7
Begleitung von Betriebsrats-, Unter- nehmensprojekten	3,8	4,1**	3,8	3,8	3,9	3,8	3,9	4,2***	3,7

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*\*

Die Tabelle zeigt zwei große Auffälligkeiten. Zum einen schätzen Arbeiterbetriebsräte/-innen die Wichtigkeit der Unterstützung bei allen Themenbereichen durchgängig höher ein. Von einzelnen Themen abgesehen wie Arbeitsrechts- und Arbeitszeitfragen oder auch Datenschutz, bei denen die Unterschiede eher vernachlässigbar sind, sind diese durchaus bedeutsam und betragen häufig etwa einen halben Skalenpunkt. Besonders deutlich sind die Unterschiede etwa den Themenfeldern Bilanzanalyse/Wirtschaftsgespräche und altersgerechtes arbeiten. Die Tabelle bringt also einen (aus subjektiver Sicht) stärkeren Unterstützungsbedarf der Arbeiterbetriebsräte/-innen zum Ausdruck. Zwischen Vorsitzenden und Stellvertreter/-innen und Männern und Frauen werden zwar bei einzelnen Themenfeldern statistisch signifikante Mittelwertunterschiede ausgewiesen, diese sind aber gering und daher inhaltlich bedeutungslos.

Zum anderen gibt es einige Themen, denen freigestellte Betriebsräte/-innen eine größere Bedeutung beimessen als nicht Freigestellte. Dies betrifft die Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung (Aufsichtsrat, Bilanzanalyse, Veränderung der Unternehmensstruktur) und Fragen der internen Organisation des Betriebsrats (Betriebsratsklausuren, Teamentwicklung,..). Dies erklärt sich einerseits daraus, dass die in der Arbeitsverfassung festgelegten wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte von freigestellten Betriebsräte/-innen leichter wahrgenommen werden können. Andererseits ist auch in der Frage des „Coachings“ von Betriebsräte/-innen eine gewisse Tendenz zu größeren Betrieben erwartbar, auch wenn vielleicht nicht unbedingt in der Sache begründet. Als genauso bedeutsam erscheint es jedoch darauf hinzuweisen, dass es bei vielen Themen keinen Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen gibt. Dies ist vor dem Hintergrund, dass nicht freigestellte Betriebsräte/-innen faktisch seltener Beratungen in Anspruch nehmen, von erheblicher Bedeutung. Dies bestätigt die Vermutung, dass auch in den kleineren Betrieben ein entsprechender Problemdruck vorhanden ist, es für die Betriebsräte/-innen aber schwieriger ist, sich Unterstützung durch die Arbeiterkammer zu organisieren.

Abschließend wurden die Betriebsräte/-innen offen gefragt, in welchen Bereichen sie sich mehr Unterstützung von der Arbeiterkammer wünschen würden. Darstellung 2 stellt die Anmerkungen der Befragten nach Themenbereichen kategorisiert dar. In der rechten Spalte werden beispielhaft besonders prägnante Aussagen angeführt.

**Darstellung 2:** Verbesserungspotentiale bei der Beratung von Betriebsräte/-innen.

Kategorien	Themen	Zitate
AK: Grundsatzpolitische Forderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pension nach langer Erwerbsarbeit</li> <li>- Altersgerechtes Arbeiten</li> <li>- Fairness bei Entlohnung</li> <li>- Gleichberechtigung am Arbeitsplatz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Pension nach 45 Dienstjahren“</li> <li>- Wie wird mit steigendem Leistungsdruck umgegangen?“</li> <li>- „Arbeit muss fair und gerecht bezahlt werden“</li> </ul>
Ausbau der Beratungsleistungen bei	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsratswahl</li> <li>- Betriebsvereinbarungen</li> <li>- Coaching des BR-Teams</li> <li>- Rechtliche Beratung</li> <li>- Internationale Beratung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insolvenzberatung, Schwerarbeiterregelung, Lohnverhandlungen</li> <li>- Multinationale Konzerne, Mitbestimmung</li> </ul>
Verbesserungen der Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratungen vor Ort in den Betrieben</li> <li>- Persönliche Gespräche</li> <li>- Schnellere Beratung von Anfragen</li> <li>- Ausbau der Beratungsangebote für den öffentlichen Dienst</li> </ul>	
Unterstützung durch Andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gewerkschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Bei uns werden die meisten Anliegen mit der Gewerkschaft abgeklärt.“</li> </ul>

### 3 Betriebsrätliche Weiterbildung

Das Kapitel zum betriebsrätlichen Weiterbildungsverhalten gliedert sich in zwei Abschnitte. Unter Abschnitt 3.1 wird die faktische Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten (durch AK/ÖGB und durch andere Anbieter) und die Bewertung der besuchten Weiterbildungsangebote von AK/ÖGB durch die Betriebsräte/-innen dargestellt. Abschnitt 4.2. widmet sich den Rahmenbedingungen betriebsrätlicher Weiterbildung, diskutiert mögliche Weiterbildungshemmnisse und „ideale“ Rahmenbedingungen aus Sicht unterschiedlicher Zielgruppen.

#### 3.1 Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten

Zunächst einmal ist von Interesse, ob Betriebsräte/-innen grundsätzlich Weiterbildung in Anspruch nehmen und bei welchen Institutionen sie dies tun. Tabelle 14 gibt darüber Auskunft.

**Tabelle 14:** Betriebsrätliche Inanspruchnahme von Weiterbildung  
(n=1149-1153; Antwortmöglichkeiten Ja/Nein, Anteile der Ja-Antworten in %)

	ge- sam	Beschäftigtenzahl				Freistel- lung		Vor- sitz	Stell- ver- tre- tung	Frau	Mann	Zent- ral- rau- m	Pe- riph- erie
		Bis 49	50- 149	150 bis 699	Mehr als 699	Ja	Nein						
<b>Kenntnis über AK/ÖGB Bildungspro- gramm</b>	91	83***	91	93	94	94	90	94	89	92	91	93	90
<b>Weiterbil- dung durch AK/ÖGB in Anspruch genommen</b>	82	60***	77	89	93	94 ** *	78	86* **	77	82	79	84	79
<b>Weiterbil- dung durch andere An- bieter</b>	20	16*	17	20	25	27 ** *	17	22*	17	20	19	21	18
<b>Inanspruch- nahme „Kul- tur im Jä- germayr“</b>	39	29***	33	43	45	53 ** *	34	42* *	34	39	39	44* **	33

Chi<sup>2</sup> Tests, Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*\*

Insgesamt 90% aller Betriebsräte/-innen haben in der Befragung angegeben, dass AK/ÖGB-Bildungsprogramm zu kennen. Bei dieser Frage gibt es auch kaum nennenswerte Unterschiede in Bezug auf verschiedene soziodemographische Variablen. Lediglich die Betriebsräte/-innen in Kleinbetrieben gaben etwas häufiger an, das Bildungsprogramm nicht zu kennen. Anders verhält es sich mit der Frage, ob auch tatsächlich Weiterbildungen in Anspruch genommen wurden. 93% der Befragten aus Großbetrieben (min 700 Beschäftigte) aber nur 60% jener aus Kleinbetrieben (weniger als 50 Beschäftigte) gaben an, dies bereits getan zu haben. Folgerichtig gibt es auch einen Unterschied nach der Freistellung: 78% der nicht freigestellten im Vergleich zu 94% freigestellten Betriebsräte/-innen haben sich bereits bei AK/ÖGB weitergebildet. Einen ähnlichen Zusammenhang gibt es bei der Frage, ob Weiterbildung durch andere Anbieter in Anspruch genommen wird. Während global betrachtet 20% aller Befragten Weiterbildung durch andere Anbieter in Anspruch nehmen, trifft dies auf immerhin 27% der freigestellten im Vergleich zu 17% der nicht Freigestellten zu. Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang bei „Kultur im Jägermayr“: Etwa die Hälfte der freigestellten im Vergleich zu etwa einem Drittel der nicht freigestellten Betriebsräte/-innen, haben angegeben, bereits Kulturangebote in Anspruch genommen zu haben. Bei der generellen Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten gibt es auch gewisse Unterschiede zwischen Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreter/-innen. Anzuführen ist zudem, dass bei diesen Fragen keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Der Wohnort spielt – nachvollziehbarerweise – nur bei der Frage, ob „Kultur im Jägermayr“ in Anspruch genommen wird, eine Rolle. Tabelle 15 widmet sich dem Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Weiterbildung durch AK/ÖGB und der Inanspruchnahme von Weiterbildung durch andere Anbieter.

**Tabelle 15:** Zusammenhang zwischen Weiterbildung durch AK/ÖGB und der Inanspruchnahme anderer Anbieter (Anteile in %)

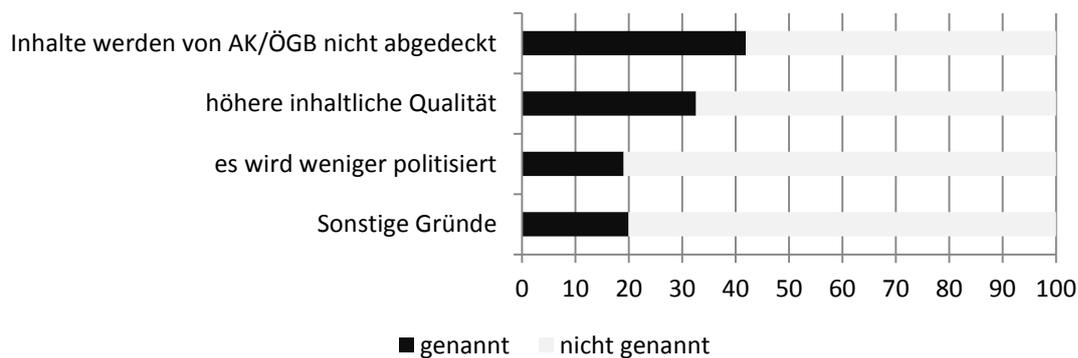
		Weiterbildung durch AK/ÖGB		
		Ja	Nein	
Weiterbildung durch andere Anbieter	Ja	18 (210)	2 (21)	20 (231)
	Nein	64 (748)	16 (188)	80 (936)
		82 (958)	18 (209)	100 (n=1167)

chi<sup>2</sup>=15,234\*\*\*

Weiterbildung durch andere Anbieter wird von den Betriebsräte/-innen überwiegend zusätzlich zur Weiterbildung bei AK/ÖGB in Anspruch genommen. Jene Betriebsräte/-innen, die

sich nicht bei AK/ÖGB weiterbilden tun dies in der Regel auch nicht bei anderen Anbietern. So geben 18% aller Befragten an, sich bei AK/ÖGB und anderen Anbietern weiterzubilden, während der Anteil, der sich nur bei anderen Anbietern weiterbildet, eigentlich vernachlässigbar ist (2%). Interessant sind in diesem Zusammenhang die Motive für die Inanspruchnahme anderer Weiterbildungsangebote, die Grafik 6 darstellt.

**Grafik 6:** Gründe für Inanspruchnahme von anderen Anbietern (n=236, Anteile in %)



Ungefähr 40% jener Betriebsräte/-innen, die Weiterbildungen bei anderen Anbietern in Anspruch nehmen, tun dies weil sie die entsprechenden Inhalte von AK/ÖGB nicht abgedeckt sehen. Etwa ein Drittel aus dieser Gruppe sieht eine höhere inhaltliche Qualität gegeben. Das (Vor-)Urteil, dass auf AK/ÖGB-Veranstaltungen zu stark politisiert würde, ist nur für ein Fünftel ein Grund, (auch) Veranstaltungen anderer Anbieter in Anspruch zu nehmen.

Der wichtigste Anbieter für betriebsrätliche Weiterbildung abseits von AK/ÖGB sind BFI (42%) und WIFI (38%). Weitere 22% der geben an, auch die VHS für die betriebsrätliche Weiterbildung zu nützen. Interessant erscheint, dass bei entgeltlichen Kursen in immerhin 46% der Fälle die Kosten mehrheitlich vom Arbeitgeber getragen werden. In 24% der Fälle werden diese mehrheitlich aus dem Betriebsratsfonds und einem weiteren Fünftel privat getragen. Eine (eher vernachlässigbare) Restgruppe von 5% gibt eine andere Finanzierung an.

Tabelle 16 gibt einen Überblick über jene Weiterbildungsveranstaltungen von AK/ÖGB, welche die Befragten bereits absolviert haben und über jene, welche sie beabsichtigen, in den nächsten beiden Jahren zu absolvieren.

**Tabelle 16 :** Absolvierte und geplante Weiterbildungen von AK/ÖGB (Anteile in %, n=1190)

	<b>Bereits teilge- nommen</b>	Vorsitz	Stell- vertr.	Freist. ja	Freist. nein	<b>Geplan- te Teil- nahme</b>	Vor- sitz	Stell- vertr.	Frei st. ja	Freist. nein
Gewerkschaftsschule	19	21	15**	36***	13	4	3	5	4	4
Grundseminar (Modul 1, Modul A, BR1)	62	66	57**	76***	57	9	8	10	5**	10
Aufbauseminar (Modul 2, Modul B, BR2)	46	50	43**	68***	39	13	12	14	8**	14
Aufbauseminar (Modul 3, Modul B, BR2)	30	33	27**	53***	22	14	13	16	9**	16
Vertiefende Weiterbil- dungsveranstaltungen	40	44	36**	70***	30	52	56	47	78** *	43

Chi<sup>2</sup>-Tests, Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*\*

Die Tabelle zeigt, dass es vor allem zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsräte/-innen teils drastische Unterschiede in der Teilnahme an betriebsrätlicher Weiterbildung gibt. So geben von den freigestellten Betriebsräten/-innen etwa drei Viertel an, die Veranstaltung „Grundseminar“ absolviert zu haben, unter den nicht Freigestellten sind es dagegen 57%. Diese Lücke wird mit Fortlaufen der aufeinander aufbauenden Module größer. Das Modul 3 haben immerhin noch etwas die Hälfte der Freigestellten, aber nur weniger als ein Viertel der nicht Freigestellten absolviert. Besonders krass ist der Unterschied beim diversen Bereich der vertiefenden Weiterbildungsveranstaltungen: Nur 30% der nicht Freigestellten, aber 70% der Freigestellten haben eine solche Veranstaltung besucht.

Neben der Frage, ob bereits Weiterbildung durch AK/ÖGB in Anspruch genommen wurde und welche Art von Veranstaltungen besucht wurde, ist auch das zeitliche Ausmaß, d.h. der Weiterbildungsaufwand der Betriebsräte/-innen von Interesse. Tabelle 17 zeigt die Zahl der Tage, welche die Befragten innerhalb der letzten 12 Monate für Weiterbildung aufgewendet haben.

**Tabelle 17 :** Anzahl der Tage, die in den letzten 12 Monaten für betriebsrätliche Weiterbildung verwendet wurden (n=1186, Anteile in %)

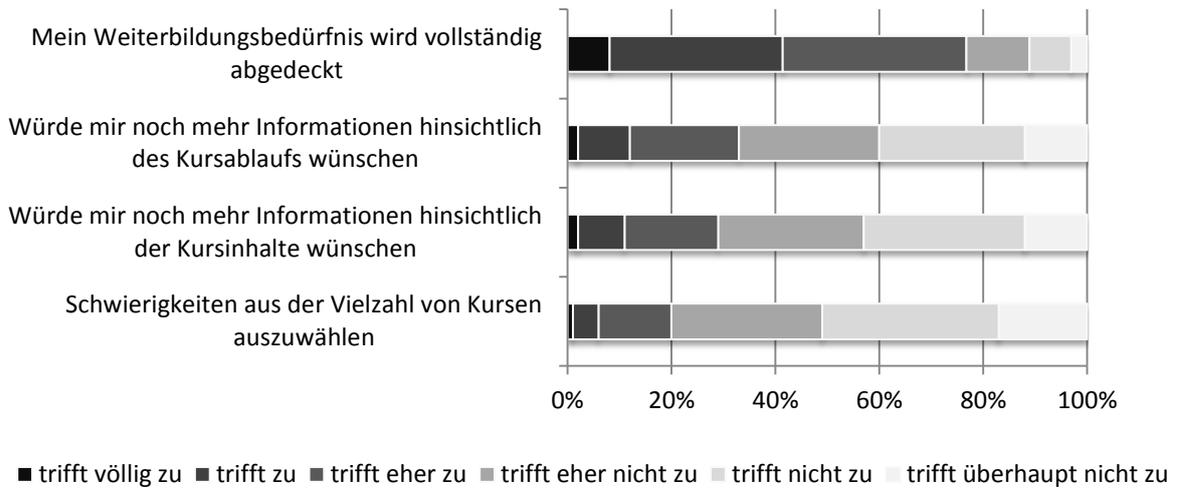
	<b>Global</b>	Freist. ja	Freist. nein	Vor- sitz	Stell- vertr.	Mann	Frau	Zent- ral- raum	Pe- riph- erie
0 Tage	28	8	35	23	36	28	29	28	29
1-5 Tage	43	38	45	43	42	44	40	42	43
6-15 Tage	21	37	16	25	17	22	21	21	22
Mehr als 15 Tage	7	17	4	8	6	7	10	9	6

Chi<sup>2</sup> 163,843\*\*\*/25, 312\*\*\*/3,461/ 5,165

Es zeigt sich, dass es auch bei der Quantität der Inanspruchnahme von Weiterbildung einen massiven Unterschied zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsräte/-innen gibt. So geben immerhin 35% der Letzteren an, in den letzten Jahren überhaupt keine Weiterbildung gemacht zu haben. Bei ersteren liegt dieser Anteil nur bei 8%. Die Inanspruchnahme von Weiterbildung hängt offensichtlich stark von objektiven Rahmenbedingungen ab und die gesetzlich verankerte Bildungsfreistellung für nicht freigestellte Betriebsräte/-innen dürfte sich in der Praxis als unzureichendes Mittel erweisen. Diese Fragen werden im Abschnitt 3.2 noch eingehender diskutiert. Das Geschlecht und der Wohnort haben hingegen keinen Einfluss auf die Zahl der Weiterbildungstage. Die Unterschiede zwischen Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreter/-innen sind vorhanden, aber nicht sehr deutlich: sie dürften sich daraus erklären, dass erstere häufiger freigestellt sind.

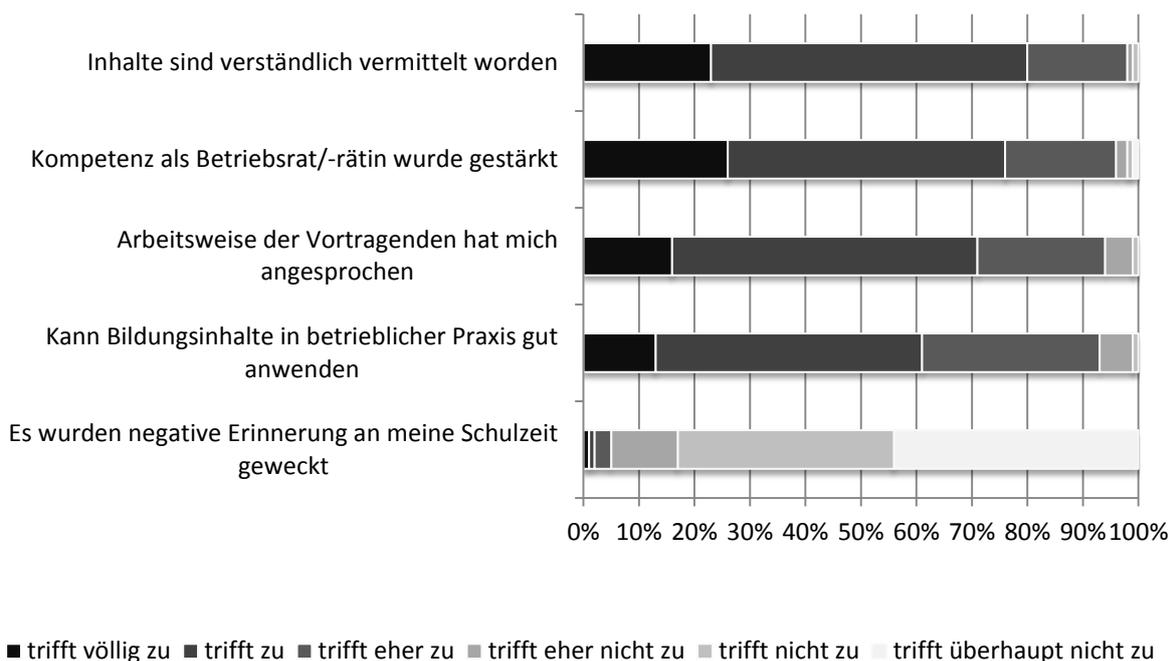
Eine weitere Frage betraf die Nutzerfreundlichkeit des AK/ÖGB-Bildungsprogrammheftes.

**Grafik 7:** Nutzerfreundlichkeit des AK/ÖGB Bildungsprogrammheftes (n=1074-1077)



43% der Befragten hielten die Aussage, dass ihr Weiterbildungsbedürfnis durch das Programm vollständig abgedeckt wird, für zutreffend bzw. völlig zutreffend. Weitere 35% meinten, dass diese noch eher zutreffend sei. 11% der Befragten stimmten der Aussage (völlig) zu, dass das Kursprogramm mehr Informationen bezüglich der Kursinhalte enthalten sollte. Weitere 18% hielten diese Aussage noch für eher zutreffend. Ähnliches gilt für eine genauere Information über den Kursablauf im Programm. 33% der Befragten stimmten der entsprechenden Aussage eher bis völlig zu. Die Aussage, Schwierigkeiten bei der Auswahl der Kurse zu haben, stimmen hingegen nur 6% (völlig) zu. Weiter 14% stimmten eher zu.

**Grafik 8:** Bewertung der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen (n=958-962)



Die Bewertung der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen des AK/ÖGB-Bildungsprogramm ist überwiegend positiv. Mehr als 80% der Befragten sprachen davon, dass die Inhalte verständlich vermittelt wurden und etwa 75% sahen durch die Weiterbildung ihre Kompetenz als Betriebsrat/-in gestärkt (Anteile von trifft völlig zu/trifft zu, nimmt man die Kategorie trifft eher zu hinzu, geht die positive Bewertung Richtung 100%). Für etwa 70% der Betriebsräte/-innen ist die Aussage „Arbeitsweise der Vortragenden hat mich angesprochen“ völlig zutreffend. Noch immerhin 60% stimmen der Aussage, die Weiterbildungsinhalte auf die Praxis anwenden zu können, uneingeschränkt zu. Die Aussage, dass durch die Weiterbildung negative Erinnerungen an die Schulzeit geweckt wurden, wird von der überwiegenden Mehrheit der Befragten abgelehnt.

### 3.2 Rahmenbedingungen betriebsrätlicher Weiterbildung

Es ist davon auszugehen, dass das Ausmaß der Inanspruchnahme von betriebsrätlicher Weiterbildung nicht ausschließlich in der Person begründet liegt, sondern auch durch strukturelle Rahmenbedingungen mitbegründet ist. Diese strukturellen Rahmenbedingungen werden im folgenden Abschnitt diskutiert. Tabelle 18 zeigt die Antworten auf ausgewählte Aussagen zur Weiterbildungspraxis im Betrieb.

**Tabelle 18:** Aussagen zur (eigenen) Weiterbildungspraxis  
(Antwortmöglichkeit ja/nein, Anteile der „Ja“-Antworten in %)

	ge sa mt	Beschäftigtenzahl				Freistellung		Vor- sitz	Stell- ver- tre- tung	Frau	Man n	Zent- ral- raum	Pe- riph- erie
		Bis 49	50-149	150 bis 699	700 und mehr	Ja	Nein						
<b>Wunsch nach mehr Weiterbildung als Rahmenbedingungen erlauben?</b> (n=1190)	61	49 ***	59	65	66	73 ***	57	63	59	60	62	63	59
<b>Gemeinsame Weiterbildungsplanung?</b> (n=1177)	40	25 ***	35	45	49	58 ***	34	41	39	43	40	41	39
<b>Schwierig, Gremium zur Weiterbildung zu motivieren?</b> (n=1173)	57	62	58	59	53	52*	59	60	54	53	58	53	61*
<b>Ausschöpfung der Bildungsfreistellung?</b> <sup>14</sup> (n=858)	36	20 ***	41	46	67	-	-	36	36	44* *	33	35	37

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*\*

Bemerkenswert ist, dass immerhin etwa 60% der Betriebsräte/-innen angegeben haben, sich mehr Weiterbildung zu wollen, als es die persönlichen und beruflichen Rahmenbedingungen erlauben würden. Auf den ersten Blick erstaunlich ist, dass 73% der Freigestellten (von denen man ja annehmen könnte, dass sie bessere Rahmenbedingungen für Weiterbildung vorfinden) im Vergleich zu 57% der nicht freigestellten Befragten dieser Aussage zustimmten. Dieser Zusammenhang wird auch durch die Betriebsgrößenklassen bestätigt. Der Betriebsratsvorsitz, das Geschlecht und die Region haben auf diese Frage keinen Einfluss. Einen sehr deutlichen Unterschied nach der Freistellung gibt es auch bei der Frage der gemeinsamen Weiterbildungsplanung im Betriebsratsgremium: Etwa 60% der Befragten mit Freistellung, aber nur 34% jener ohne bejahten diese Frage. Dies ist in zweifacher Hinsicht plausibel, als erstens ein Gremium ja eine gewisse Größe erreichen muss, damit eine systematische Planung Sinn

<sup>14</sup> Diese Frage bezieht sich auf die Gesamtheit der nicht freigestellten Betriebsratsvorsitzenden

macht und zweitens eine solche Planung auch freie Zeitressourcen benötigt. 57% der Befragten sprachen davon, dass es schwierig ist im Betriebsratsgremium für Weiterbildung zu motivieren. Die Tabelle zeigt, dass die Unterschiede nach den bekannten Kategorien eher gering sind, was dafür spricht dass es sich um ein generelles Problem handelt, welches von Faktoren wie Betriebsgröße und Freistellung nur schwach und von den anderen Faktoren gar nicht beeinflusst wird. Die Möglichkeiten zur Bildungsfreistellung schöpfen nur etwa 36% der (nicht Freigestellten) Betriebsräte/-innen zur Gänze aus, bei den Frauen dieser Anteil etwas höher als bei den Männern.

Tabelle 19 versucht die Frage zu beantworten, inwiefern die fehlende Ausschöpfung der Bildungsfreistellung auf strukturelle Hindernisse zurückzuführen ist. Sie zeigt den Zusammenhang zwischen der Beantwortung der Frage, ob die Bildungsfreistellung ausgeschöpft wird und ob ein Wunsch nach mehr Weiterbildung besteht.

**Tabelle 19:** Zusammenhang zw. d. Wunsch nach mehr Weiterbildung u.d. Ausschöpfung d. Bildungsfreistellung (n=858)

		Ausschöpfung Bildungsfreistellung		
		Ja	Nein	
Wunsch nach mehr Weiterbildung	Ja	26(219)	31(269)	57(488)
	Nein	10(89)	33(281)	43(370)
		36(308)	64(550)	100 (n=858)

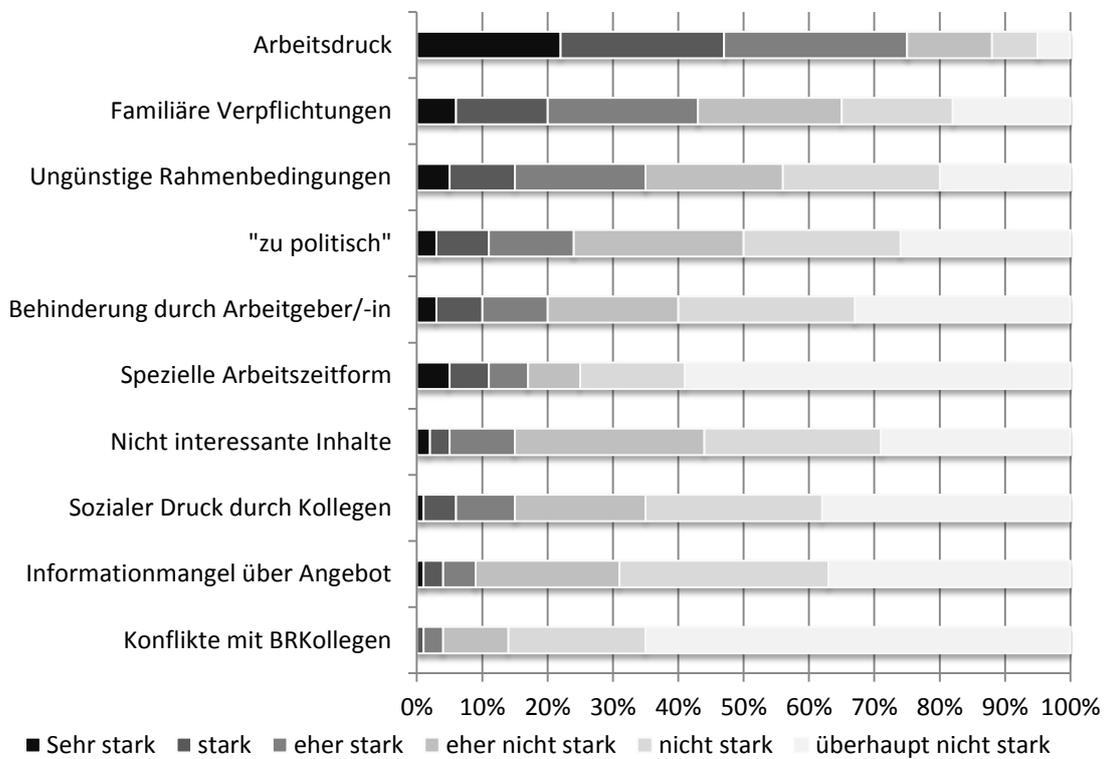
chi<sup>2</sup>=39,654\*\*\*

Die größte Gruppe (33%) sind jene Betriebsräte/-innen, welche die Bildungsfreistellung nicht ausschöpfen, aber auch kein Bedürfnis nach mehr Weiterbildung haben. Die zweite, fast ebenso große Gruppe (31%) sind jedoch jene Befragten, welche die Bildungsfreistellung nicht ausschöpfen *und* angeben, sich grundsätzlich mehr weiterbilden zu wollen. Es ist anzunehmen, dass diese Gruppe grundsätzlich interessiert an Weiterbildung ist, einer Inanspruchnahme derselben aber strukturelle Hindernisse im Wege stehen. AK und ÖGB als Träger der betrieblichen Weiterbildung müssten also versuchen, diesen strukturellen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Interessanterweise ist auch jene Gruppe relativ groß, die zwar die gesetzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten ausschöpft, sich aber dennoch mehr Weiterbildung wünschen würde. Diese Gruppe kann wohl als besonders bildungsaffin angesehen werden. Relativ klein (10%) ist dagegen die Gruppe, welche die Möglichkeiten der Freistellung aus-

nützt und damit auch zufrieden ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Gruppe der nicht freigestellten Betriebsräte/-innen in Bezug auf die Weiterbildungsbereitschaft in sich sehr heterogen ist, aber Potentiale für eine verstärkte Integration dieser Gruppe in die betriebsrätliche Weiterbildung vorhanden sind.

Grafik 9 zeigt die Bewertung der Bedeutung möglicher Hindernisgründe für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

**Grafik 9:** Hinderung an der Inanspruchnahme von Weiterbildung durch unterschiedliche Faktoren (n=1116-1169)



Als mit Abstand wichtigster Hindernisgrund wird von den Betriebsräte/-innen der Arbeitsdruck genannt. Immerhin 47% aller Befragten gaben an, dass sie dies stark bzw. sehr stark an der Weiterbildungsteilnahme hindert. Weitere 28% sahen dies noch als eher starken Hindernisgrund. An zweiter Stelle stehen die familiären Verpflichtungen, in denen 20% einen starken Hinderungsgrund sahen und 15% nennen die (örtlichen, zeitlichen) Rahmenbedingungen als Hindernisgrund. Als bedenklich erscheint, dass immerhin 11% der Befragten, das (Vor-)Urteil, dass Bildungsveranstaltungen „zu politisch“ seien, als Hinderungsgrund zur Teilnahme sehen. Für 10% ist die Behinderung durch den Arbeitgeber ein (starker) Hinderungsgrund.

Die folgende Tabelle zeigt das spezifische Antwortverhalten bestimmter Gruppen von Befragten – dargestellt anhand von Mittelwertunterschieden in der Zustimmung zu den einzelnen Aussagen.

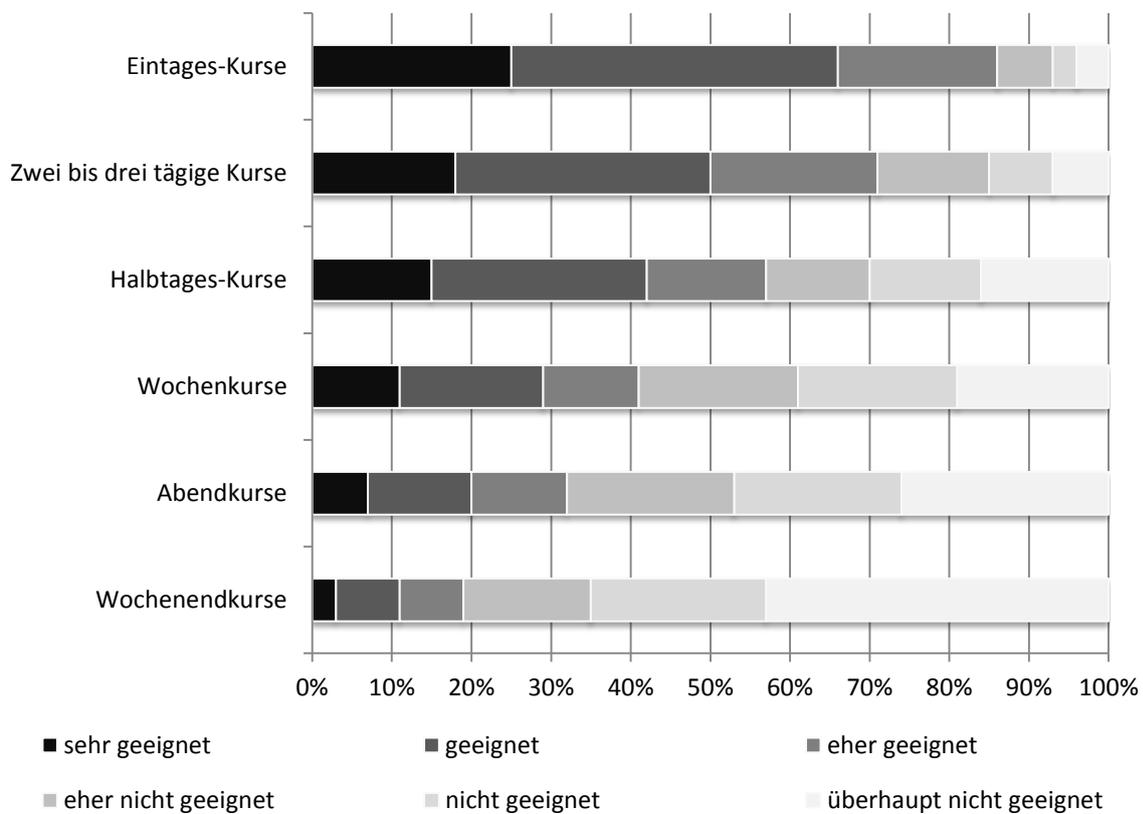
**Tabelle 20:** Hindergründe für Weiterbildungsteilnahme – Test auf Mittelwertunterschiede (1= Überhaupt nicht stark; 6= sehr stark, n=1116-1169)

	<b>Global</b>	Freist. ja	Freist. nein	Vor- sitz	Stell- vertr.	Mann	Frau	Zent- ral- raum	Pe- riph- erie
Arbeitsdruck	<b>4,3</b>	3,9***	4,4	4,2	4,3	4,3	4,4	4,2*	4,4
Familiäre Verpflichtungen	<b>3,1</b>	3,1	3,2	3,1	3,2	3,1	3,2	3,0**	3,3
Ungünstige Rahmenbedingungen	<b>2,9</b>	2,6***	3,0	2,9	3,0	2,9***	3,2	2,8***	3,1
Veranstaltungen „zu politisch“	<b>2,6</b>	2,4***	2,7	2,6	2,7	2,6	2,6	2,5*	2,7
Behinderung durch AG	<b>2,4</b>	2,0***	2,5	2,3	2,5	2,4	2,4	2,3**	2,5
Nicht interessante Kursinhalte	<b>2,4</b>	2,2*	2,4	2,4	2,3	2,4	2,3	2,4	2,4
Sozialer Druck durch Beschäftigte	<b>2,2</b>	2,3	2,2	2,2	2,2	2,2	2,4	2,1	2,3
Informationsmangel zu Angebot	<b>2,1</b>	2,0*	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	2,0	2,1
Spezielle Arbeitszeitform	<b>2,0</b>	1,7***	2,1	1,9	2,2	2,0	1,9	1,9*	2,1
Konflikte mit BR-KollegInnen	<b>1,6</b>	1,5	1,6	1,6	1,5	1,5	1,6	1,5	1,6

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*\*

Es zeigt sich, dass nicht freigestellte Betriebsräte/-innen vielen Hindernisgründen im Durchschnitt stärker zustimmten als ihre Kollegen/-innen mit Freistellung. Besonders deutlich wird dies bei den Gründen Arbeitsdruck, Behinderung durch Arbeitgeber und ungünstige Rahmenbedingungen der Weiterbildungsveranstaltungen. Während Arbeitsdruck und Druck des Arbeitgebers außerhalb des unmittelbaren Einflusses von AK und Gewerkschaften liegen, scheint – so eine mögliche Schlussfolgerung – eine bessere Abstimmung der Weiterbildungsrahmenbedingungen auf die Bedürfnisse von Betriebsräte/-innen ohne Freistellung grundsätzlich denkbar. Gleichzeitig geben Befragte ohne Freistellung auch etwas häufiger an, dass ihnen Weiterbildung „zu politisch“ sei. Ein weiterer Hinweis auf die Heterogenität unter den (nicht freigestellten) Betriebsräte/-innen. Bei der Frage der familiären Verpflichtungen spielt hingegen nur der Wohnort eine systematische Rolle: Betriebsräte/-innen aus den ländlichen Bezirken gaben etwas häufiger an, durch familiäre Verpflichtungen an der Weiterbildung gehindert zu werden. Auch bei einer Reihe von anderen Gründen geben Befragte aus dem ländlichen Raum häufiger an, dadurch an Weiterbildung gehindert zu werden. Das Geschlecht spielt nur bei den zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen von Weiterbildung eine Rolle: Betriebsrätinnen gaben häufiger an, durch die für sie ungünstigen Rahmenbedingungen der Veranstaltung an der Teilnahme gehindert zu werden.

**Grafik 10:** Geeignete Kurszeiten ( n=1005-1081)



Wie Grafik 10 zeigt, stehen global betrachtet Eintages- und zwei bis dreitägige Kurse bei den Betriebsräte/-innen am Höchsten im Kurs. Erstere erachten 66% der Befragten als geeignet bzw. sehr geeignet, bei zweiteren liegt dieser Anteil immerhin noch bei 50% (Nimmt man die Kategorie „eher geeignet“ hinzu kommt man auf Anteile von 86 bzw.71%). Halbtageskurse bezeichnen bereits deutlich weniger als die Hälfte (42%) als geeignet bzw. sehr geeignet. Am unteren Ende der Gunst der Betriebsräte/-innen liegen Wochenendkurse: nur 11% erachten diese als geeignet. Die Prüfung des Antwortverhaltens nach Subgruppen fördert Interessantes zutage.

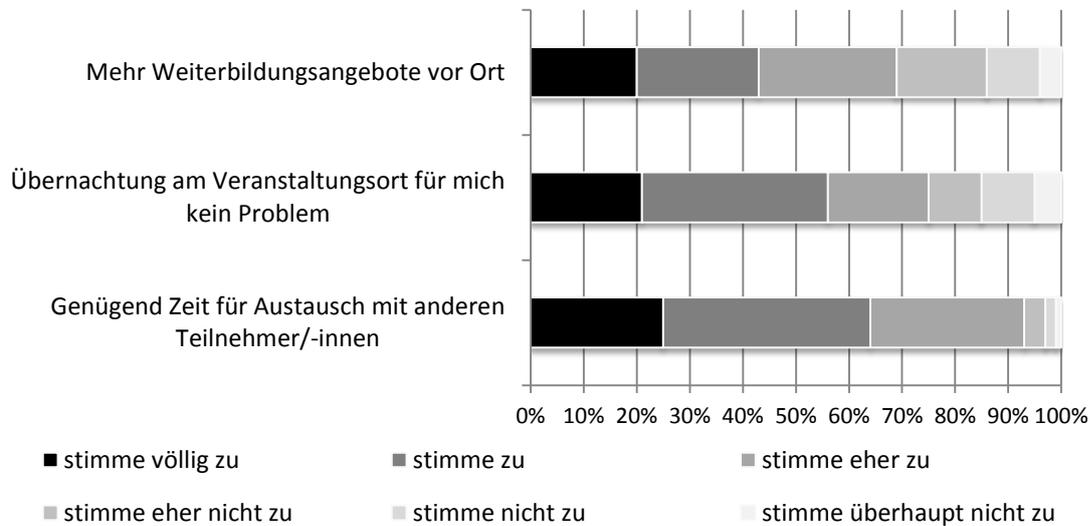
**Tabelle 21:** Geeignete Kurszeiten– Test auf Mittelwertunterschiede  
(1= Überhaupt nicht geeignet; 6= sehr geeignet, n=1005-1081)

	<b>Global</b>	Freist. ja	Freist. nein	Vor- sitz	Stell- vertr.	Mann	Frau	Zent- ral- raum	Pe- riph- erie
Halbtageskurse	<b>3,7</b>	3,8	3,7	3,8	3,6	3,6***	4,3	3,9***	3,5
Tageskurse	<b>4,7</b>	4,9***	4,6	4,7	4,6	4,6***	5,1	4,8**	4,6
Zwei bis drei Tagesk.	<b>4,2</b>	4,6***	4,0	4,2	4,2	4,2	4,1	4,2	4,1
Wochenkurse	<b>3,2</b>	3,7***	3,1	3,3	3,2	3,4***	2,7	3,3	3,2
Abendkurse	<b>2,9</b>	2,7*	2,9	2,9	2,8	2,8*	3,1	2,9	2,8
Wochenendkurse	<b>2,2</b>	2,1	2,3	2,3	2,2	2,2	2,3	2,3	2,2

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*\*

Tages-, Mehrtages- und Wochenkurse werden von den freigestellten Betriebsräte/-innen deutlich häufiger befürwortet. Bei den Halbtageskursen, jene Kursform die insgesamt betrachtet ebenfalls noch relativ große Zustimmung gegeben ist, hebt sich dieser Unterschied auf. Interessant sind in diesem Zusammenhang die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Betriebsräten. Frauen bevorzugen deutlich häufiger Halbtageskurse, während ihren männlichen Kollegen Tages- bzw. Wochenkurse beliebter sind. Die weibliche Präferenz für Halbtageskurse könnte eventuell aus deren durch Lohn- und Sorgearbeit enger begrenzten Zeitbudget erklärt werden. Ebenfalls leicht nachvollziehbar ist, dass für Befragte aus dem ländlichen Raum Halbtageskurse weniger attraktiv sind. Trotzdem ist mit Blickwinkel auf die nicht freigestellten und insbesondere die weiblichen Betriebsräte eine Ausweitung dieser Kursform anzudenken. Interessant erscheint auch, dass Abendkurse für Frauen etwas Attraktiver als wie für Männer sind.

**Grafik 11:** Aussagen zu örtlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung (n=1146-1148)



43% der Betriebsräte/-innen stimmen der Aussage zu bzw. völlig zu, dass es mehr Weiterbildungsangebote in den Regionen vor Ort geben sollte. Weitere 26% stimmen noch eher zu. Demgegenüber stehen etwa 30% der Befragten, welche diese Aussage (eher bis völlig) ablehnen. Mehr als 56% der Betriebsräte/-innen stimmten der Aussage zu bzw. völlig zu, dass eine Übernachtung am Veranstaltungsort für sie kein Problem darstelle, weitere 20% stimmten noch eher zu. Von immerhin 25% der Befragten wird diese Aussage allerdings abgelehnt. Kaum auf Ablehnung stößt hingegen die Aussage, dass während der Seminare genügend Zeit für den Austausch mit Anderen sein sollte.

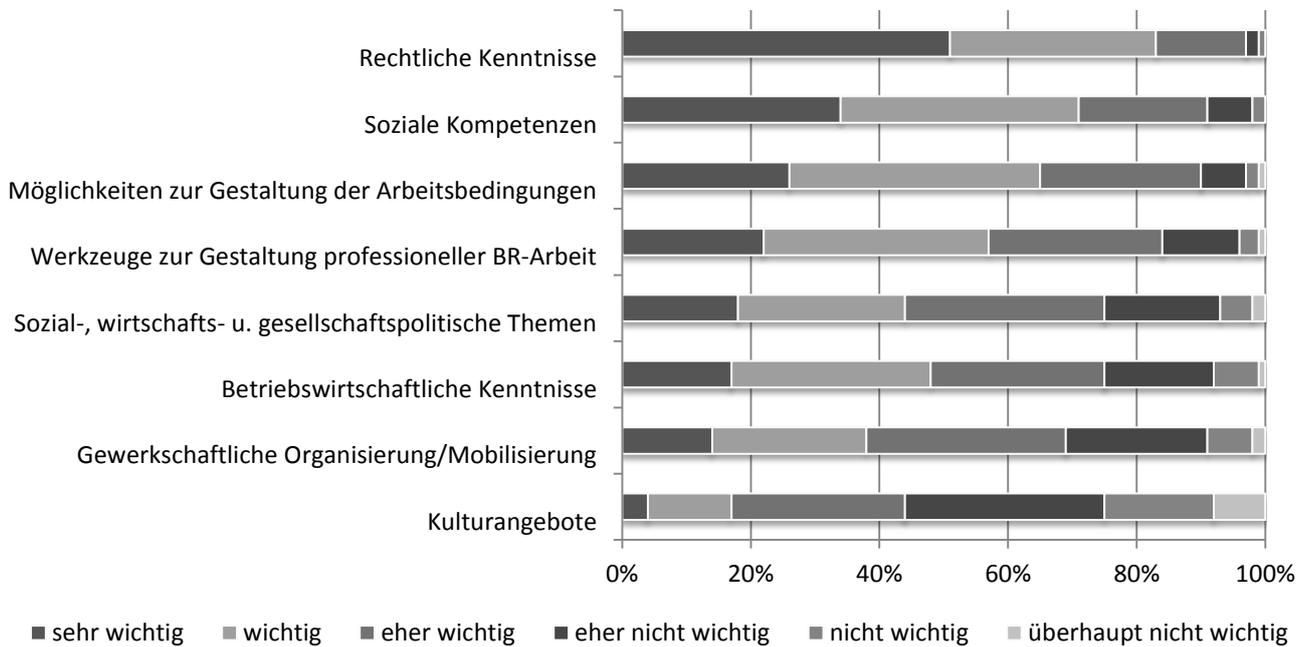
**Tabelle 22:** Aussagen zu örtlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung –Test auf Mittelwertunterschiede (1=stimme überhaupt nicht zu, 6=stimme völlig zu, n=1146-1148)

	<b>Global</b>	Freist. ja	Freist. nein	Vor- sitz	Stell- vertr.	Mann	Frau	Zent- ral- raum	Pe- riph- erie
Mehr Weiterbildungs- angebote in der Region	<b>4,1</b>	4,0**	4,2	4,2	4,1	4,1*	4,3	3,7***	4,5
Übernachtung am Veranstaltungsort kein Problem	<b>4,3</b>	4,7***	4,2	4,4	4,2	4,4*	4,1	4,4	4,3
Genügend Zeit für Austausch mit Anderen	<b>4,8</b>	4,9**	4,7	4,8	4,8	4,8*	4,9	4,8	4,8

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*

Mehr Weiterbildungsangebote in den Regionen werden – nachvollziehbarerweise – vor allem den Betriebsräte/-innen an der Peripherie gewünscht. Eine Übernachtung am Veranstaltungsort ist für nicht freigestellte Betriebsräte/-innen eher ein Problem als für Freigestellte, und für Frauen eher als wie für Männer. Dies erklärt sich aus der bereits oben dargestellten Präferenz dieser beiden Gruppen für kürzere Kurszeiten. Für Befragte aus der Peripherie ist eine Weiterbildungsveranstaltung mit Übernachtung allerdings kein größeres Problem als wie solche aus dem Zentralraum.

**Grafik 12:** Wichtigkeit von Weiterbildung in unterschiedlichen Themenbereichen (n=1130-1149)



Insgesamt werden alle Themenbereiche von den Betriebsräte/-innen mehrheitlich als wichtig erachtet. Nur bei den Kulturangeboten gibt es eine Mehrheit von 57% welche diese als eher bis überhaupt nicht wichtig einstuft. An erster Stelle stehen für Betriebsräte/-innen Weiterbildungen zu rechtlichen Themen. Etwas überraschen mag vielleicht, dass das „weiche“ Thema der sozialen Kompetenz für so viele Betriebsräte/-innen große Bedeutung hat: 34% stufen Weiterbildungen dazu als sehr wichtig ein. Weiterbildungen zum Thema der Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden noch von 26% als sehr wichtig eingestuft. Sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitische Themen finden dagegen „nur“ mehr 18% der Befragten für sehr wichtig. Bildungsangebote zu gewerkschaftlicher Organisation und Mobilisierung finden 14% als sehr wichtig.

Abschließend wurden die Betriebsräte/-innen noch offen gefragt, bei welchen Themen sie zusätzliche Weiterbildungsangebote erwarten. Das Ergebnis findet sich in Darstellung 3

**Darstellung 3:** Vorschläge der Betriebsräte/-innen für vertiefende Weiterbildungsangebote

<b>Schulungsangebote EDV/neue Medien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Computerkurse</li> <li>- Programme zur Unterstützung der Betriebsrats-Arbeit</li> <li>- Office-Kurse,</li> </ul>
<b>Seminare Soziale Kompetenz/Persönlichkeitsbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rhetorikkurse</li> <li>- Moderationskurse (über Moderationstechniken hinausgehend)</li> <li>- Persönlichkeitsbildung</li> <li>- Stressbewältigung</li> <li>- Mediations- und Supervisionsausbildung für Betriebsräte/-innen, gezielte Schulungen, damit der/die Betriebsrat/-rätin gezielt auf die Gruppendynamik der Mitarbeiter/-innen eingehen kann; Konfliktlösungsstrategien, um zu einem besseren Einverständnis in der BR-Körperschaft zu kommen; Konfliktlotsenausbildung,</li> </ul>
<b>Mittel der Betriebsratsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote zur kreativen BR-Arbeit im Betrieb</li> <li>- Seminare über erfolgreich realisierte BR-Projekte aus der Praxis</li> <li>- Netzwerkangebote</li> <li>- Was bewirken Umstrukturierungen bei Mitarbeiter/-innen</li> <li>- Klausurangebote mit der Betriebsratskörperschaft</li> </ul>
<b>Spezifische Themen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mehr Weiterbildung zum Thema Pflege</li> <li>- Spezielle Arbeitsrechtskurse (Europabetriebsrat, Schichtarbeit, Schichtmodelle)</li> <li>- Zukunftsperspektiven (Wie kann die Jugend motiviert werden?)</li> <li>- Buchhaltung und Lohnverrechnung</li> <li>- Pensionsrecht, Arbeitslosengeld, Notstand, Umschlung, Behinderterrecht, Arbeitnehmerveranlagung</li> <li>- Betriebliche Gesundheitsförderung: gesund alt werden bei der Arbeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen,</li> <li>- Ausweitung des Angebots „Der Rechtsexperte“</li> </ul>
<b>Sonstiges</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fremdsprachenkompetenzen: mehr Module in Englisch</li> <li>- Veranstaltungsort: mehr Kurse in den Bezirken,</li> <li>- Mehr Informationsangebote in elektronischer Form, mit Links zu näheren Informationen in den einzelnen Themenbereichen, Kursunterlagen auch in elektronischer Form</li> <li>- Kein Druck ÖGB Mitglied zu werden, Keine politischen Veranstaltungen aus den Seminaren machen</li> <li>- Ausbildungen sollten vergleichbar und in der Wirtschaft anerkannt werden,</li> </ul>



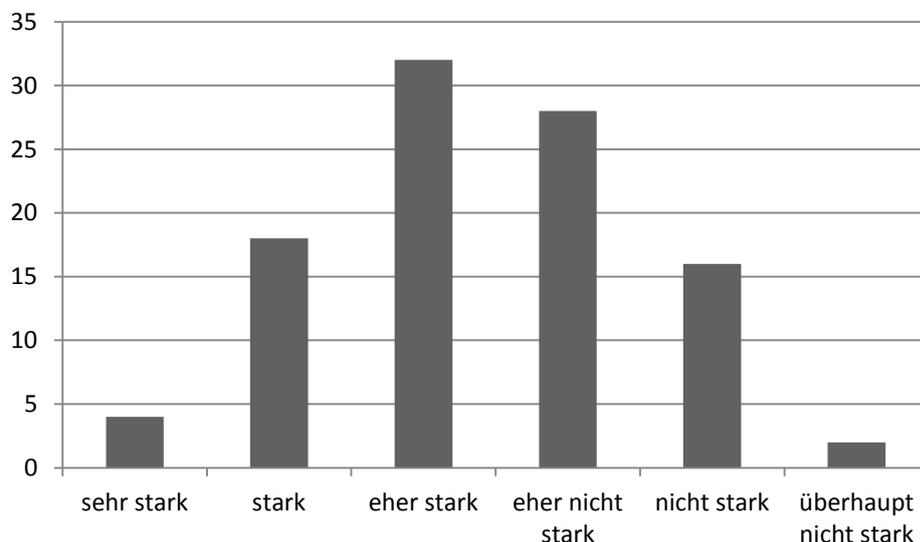
## 4 Kommunikation der Arbeiterkammer mit Betriebsräte/-innen

Die Arbeiterkammer tritt auf unterschiedliche Weisen und mit unterschiedlichen Angeboten mit den Betriebsräte/-innen in Kontakt. Die Betriebsräte/-innen nehmen in der Kommunikationspolitik der Arbeiterkammer als wichtige Multiplikatoren eine besondere Position ein. In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie Betriebsräte/-innen bei ihrer Tätigkeit Medien nutzen und wie das Informationsangebot der Arbeiterkammer bewerten.

### 4.1 Internetzugang und Nutzung

86% der befragten Betriebsräte/-innen haben an ihrem Arbeitsplatz einen Internetzugang. Bei jenen mit Freistellung liegt dieser Anteil bei 96%, bei jenen ohne Freistellung bei 83%. 93% der Befragten verfügen über einen Internetzugang bei sich zu Hause. Beim Internetzugang gibt es keine alters- oder geschlechtsspezifischen Unterschiede. Grafik 13 zeigt, wie stark Betriebsräte/-innen das Internet zur Informationsbeschaffung nützen.

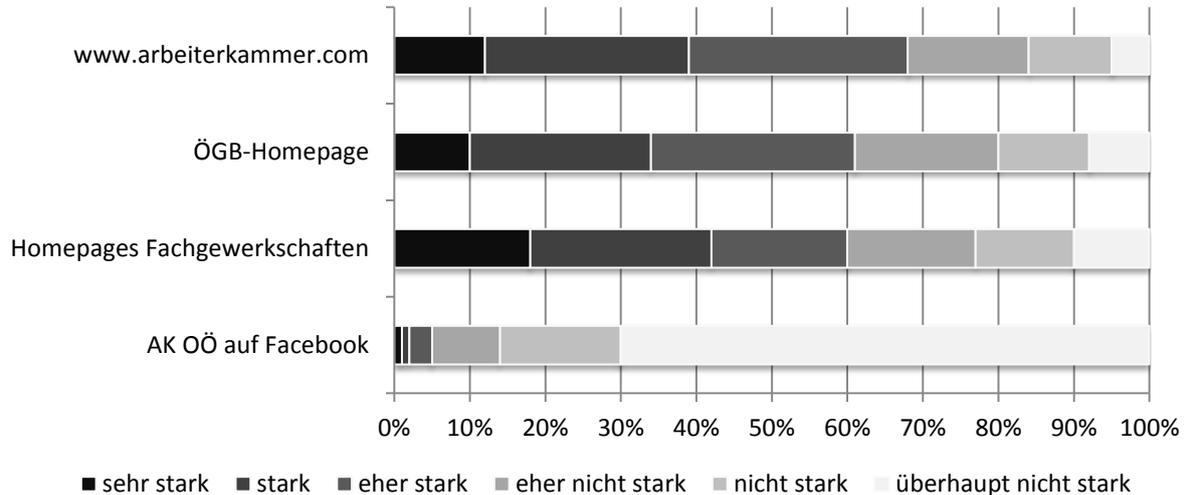
**Grafik 13:** Nutzung des Internets für Informationsbeschaffung (n=1184, Angaben in %)



Es zeigt, dass das Internet für die Arbeit der Betriebsräte/-innen eine große Bedeutung hat. Annähernd 60% der Befragten geben an, das Internet sehr stark bzw. stark zur Beschaffung notwendiger Informationen zu nützen. Weitere 20% tun dies noch eher stark. Für etwa 20%

der Betriebsräte/-innen besitzt das Internet keine große Bedeutung bei der Informationsrecherche (eher bis überhaupt nicht starke Nutzung).

**Grafik 14:** Nutzung der Netzauftritte von Gewerkschaften und AK (n=1156-1181)



Es zeigt sich, dass die Netzauftritte von AK, ÖGB und Teilgewerkschaften von den Betriebsräte/-innen insgesamt betrachtet in etwa gleichermaßen stark genutzt werden. 27% der Befragten informieren sich stark und 12% sehr stark auf der Homepage der Arbeiterkammer Oberösterreich. Die Homepages der Fachgewerkschaften werden von 24% stark und 18% sehr stark genutzt. Die ÖGB-Homepage wird von 24% stark und von 10% sehr stark besucht. Der Auftritt der Arbeiterkammer auf Facebook hat hingegen als Informationsquelle keine Bedeutung. Zusätzlich zur Nutzung der Netzauftritte von AK und Gewerkschaften wurde offen abgefragt, welche anderen Webseiten die Befragten häufig für die Betriebsratsarbeit nützen (Darstellung 4).

**Darstellung 4:** Homepages, die häufig von Betriebsräte/-innen häufig besucht werden

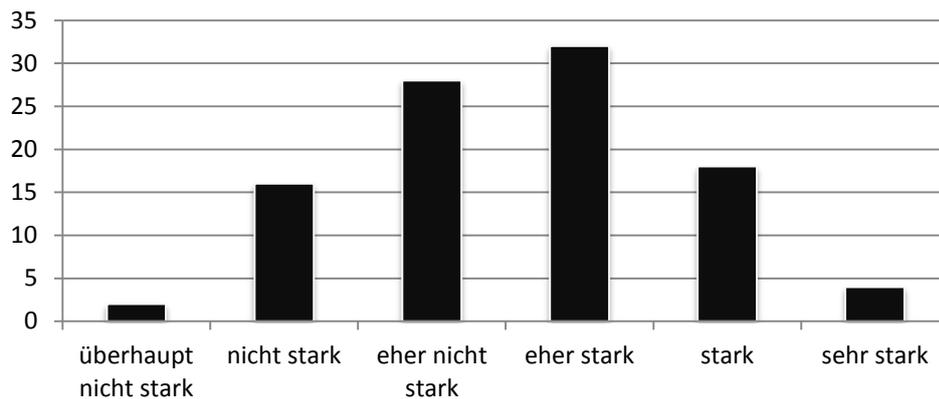
Kategorien	Subkategorien	Beispiele	
Homepages	Rechtssysteme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://www.ris.bka.gv.at">www.ris.bka.gv.at</a></li> <li>- <a href="http://www.justice.at">www.justice.at</a></li> <li>- <a href="http://www.jusline.at">www.jusline.at</a></li> <li>- <a href="http://www.lindeonline.at">www.lindeonline.at</a></li> </ul>	
	Interessenvertretungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://www.wko.at">www.wko.at</a></li> <li>- <a href="http://www.iv-net.at">www.iv-net.at</a></li> <li>- <a href="http://www.feei.at">www.feei.at</a> (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie)</li> <li>- <a href="http://www.dgb.de">www.dgb.de</a></li> <li>- <a href="http://www.boeckler.de">www.boeckler.de</a> (Hans Böckler Stiftung)</li> <li>- <a href="http://www.ig-metall.de">www.ig-metall.de</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Um zu sehen, wie die Arbeitgeber über arbeitsrechtliche Angelegenheiten informiert werden.“, „Feindbeobachtung“</li> <li>- „Manchmal schaue ich mir die Informationen der Industriellenvereinigung an, damit ich weiß, wie die Arbeitgeberseite über die Arbeiterklasse denkt...“</li> </ul>
	Behörden/öffentliche Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://www.gkk.at">www.gkk.at</a> (Sozialversicherung)</li> <li>- <a href="http://www.land-oberoesterreich.gv.at">www.land-oberoesterreich.gv.at</a> (Land OÖ)</li> <li>- <a href="http://www.bka.gv.at">www.bka.gv.at</a> (Bundesministerien)</li> <li>- <a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> (Arbeitsmarktservice)</li> <li>- <a href="http://www.arbeitsinspektion.gv.at">www.arbeitsinspektion.gv.at</a> (Arbeitsinspektion)</li> <li>- <a href="http://www.auva.at">www.auva.at</a> (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)</li> </ul>	
	Sonstige	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://www.help.gv.at">www.help.gv.at</a></li> <li>- <a href="http://www.statistik.at">www.statistik.at</a> (Statistik Austria)</li> <li>- <a href="http://www.isw-linz.at">www.isw-linz.at</a></li> <li>- <a href="http://www.arbeit-wirtschaft.at">www.arbeit-wirtschaft.at</a></li> <li>- <a href="http://www.betriebsraete.at">www.betriebsraete.at</a></li> <li>- <a href="http://www.br-next.at">www.br-next.at</a></li> </ul>	
Foren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsräteforum</li> <li>- Foren zur Leiharbeit</li> <li>- Facebook</li> </ul>		
Blogs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://www.ebetriebsrat.wordpress.com">www.ebetriebsrat.wordpress.com</a></li> <li>- Betriebsratsinterne Blogs</li> <li>- <a href="http://www.papierblogger.wordpress.com">www.papierblogger.wordpress.com</a> (Blog der Mitarbeiter/-innen der Papierfabrik Laakirchen)</li> </ul>		

#### 4.2 Nutzung und Bewertung des Informationsangebots der Arbeiterkammer

Die Betriebsräte/-innen wurden zunächst danach gefragt, wie stark sie generell das Informationsangebot der Arbeiterkammer für ihre Tätigkeit nutzen.

**Grafik 15:** Nutzungsintensität des Informationsangebotes der Arbeiterkammer

(Angaben in %, n=1184)



46% der Betriebsräte/-innen nutzen das Informationsangebot der Arbeiterkammer überhaupt nicht stark bis eher nicht stark. 54% nutzen es eher stark bis sehr stark, wobei 22% starke bzw. sehr starke Nutzer/-innen sind. 18% nutzen das Informationsangebot überhaupt nicht stark bis nicht stark. In modernen Mediengesellschaften besteht tendenziell ein Überangebot an Information und damit verbunden das Problem, die jeweils relevanten Informationen auszuwählen.

**Tabelle 23:** Wahrnehmungen zur Informationsintensität (Angaben in %)

	Schwierig, aus der Vielzahl an Information Relevantes auszuwählen (n=1178)	Arbeiterkammer informiert zu häufig (n=1184)
Nein, ganz bestimmt nicht	7	20
Nein, eher nicht	55	54
Ja, eher schon	36	22
Ja, ganz bestimmt	2	4

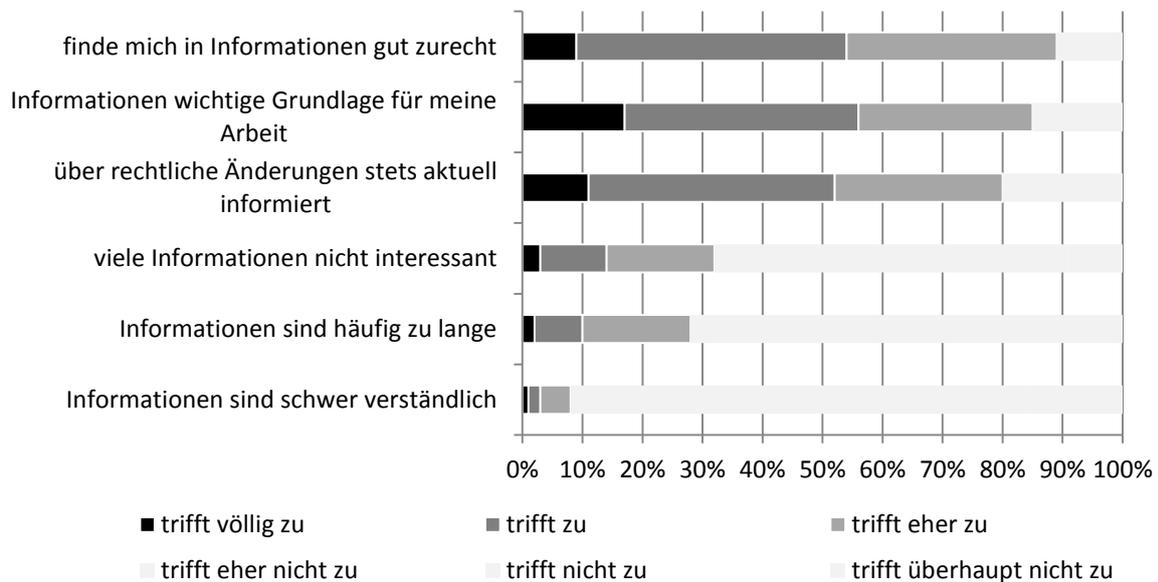
Knapp 40% der Befragten sagen, dass es (eher) schwierig ist, aus der Vielzahl an Information Relevantes auszuwählen. Für 60% der befragten Betriebsräte/-innen ist das (eher) nicht der Fall. Der Anteil, der die Einschätzung teilt, speziell von der Arbeiterkammer zu häufig informiert zu werden, ist mit 26% deutlich geringer. Zwischen diesen beiden Aussagen gibt es einen gewissen Zusammenhang: Wenn sich jemand generell einem Übermaß an Information ausgesetzt fühlt, wird tendenziell auch häufiger der Aussage zugestimmt, dass die Arbeiterkammer zu häufig informiere.<sup>15</sup> Einen viel deutlicheren Zusammenhang gibt es jedoch zwi-

<sup>15</sup> Rangkorrelationskoeffizient (Spearman) von 0,192. Die Korrelation ist also als eher schwach zu bezeichnen.

schen der Nutzung der Informationen der Arbeiterkammer und der Wahrnehmung einer zu hohen Informationsfrequenz. Dieser kann so formuliert werden: *je weniger stark das Informationsangebot der Arbeiterkammer genützt wird, desto eher hat man die Wahrnehmung, von dieser zu häufig informiert zu werden.*<sup>16</sup> *Hinter der Meinungsäußerung von der Arbeiterkammer zu viel an Information zu bekommen scheint also ein Mangel an Interesse am Inhalt der Information zu stecken. Eine mögliche politische Schlussfolgerung daraus könnte lauten, die Informationen in Zukunft stärker auf die Zielgruppe zugeschnitten aufzubereiten.*

Grafik 16 zeigt anhand vorgegebener Aussagen, wie die Betriebsräte/-innen das Informationsangebot der Arbeiterkammer in Form und Inhalt bewerten.

**Grafik 16:** Aussagen zum Informationsangebot der Arbeiterkammer (n=1175-1185)



Deutlich über 50% der Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/-innen finden sich in den Informationen der Arbeiterkammer gut zurecht (trifft völlig zu: 9%; trifft zu: 45%). 35% finden sich in den bereitgestellten Informationen eher zurecht. Knapp 3% finden sich überhaupt nicht bzw. nicht in den Informationen zurecht. Für 8% trifft das eher zu.

56% der Befragten sagen, dass die Informationen der Arbeiterkammer eine wichtige Grundlage für ihre Arbeit als Betriebsrat/-rätin sind (trifft völlig zu: 17%, trifft zu: 39%). Für knapp

<sup>16</sup> Rangkorrelationskoeffizient (Spearman) von (-) 0,273. Die Korrelation liegt also im mittleren Bereich.

29% trifft das eher zu. 4% geben an, dass die Informationen der Arbeiterkammer keine wichtige Grundlage für ihre Arbeit als Betriebsrat/-rätin sind. Für 11% trifft das eher zu.

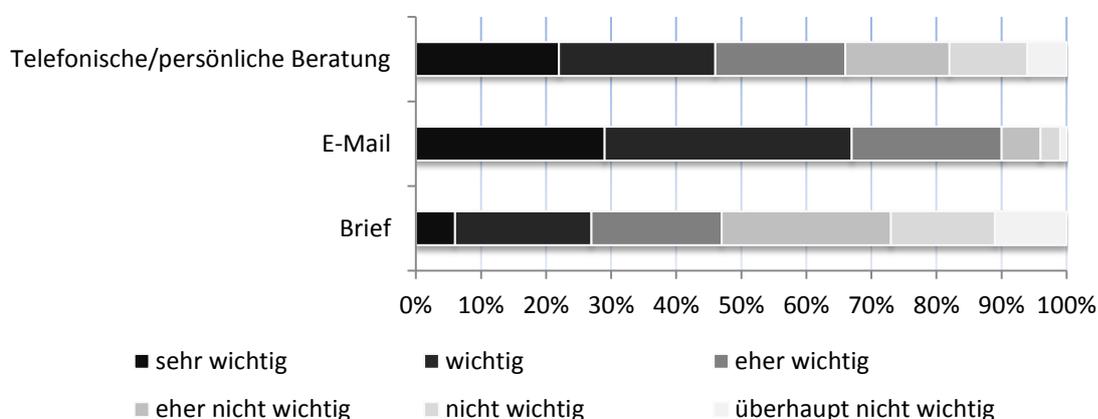
Knapp 52% der Betriebsräte/-innen sagen, dass sie über relevante rechtliche Veränderungen durch die Arbeiterkammer aktuell informiert werden (trifft völlig zu: 11%; trifft zu: 41%). Für 28% trifft das eher zu. 8% sagen, dass das überhaupt nicht bzw. eher nicht zutrifft. 13% fühlen sich eher nicht aktuell bei legislativen Änderungen informiert.

Knapp 14% der befragten Betriebsräte/-innen sagen, dass viele Informationen der Arbeiterkammer für sie nicht interessant sind (trifft völlig zu: 3%; trifft zu: 11%). Für 18% trifft das eher zu. 37% finden die Informationen der Arbeiterkammer sehr interessant bzw. interessant. 32% finden die Informationen eher interessant.

10% der Betriebsräte/-innen sagen, dass die von der Arbeiterkammer zur Verfügung gestellten Informationen häufig zu lange sind (trifft völlig zu: 8%; trifft zu: 2%). Für 18% ist das eher der Fall. 36% geben an, dass die Informationen überhaupt nicht bzw. nicht zu lange sind. Für weitere 36% ist das eher nicht der Fall.

Etwa 3% der Betriebsräte/-innen geben an, dass die Informationen der Arbeiterkammer schwer verständlich sind (trifft völlig zu: 1%; trifft zu: 2%). Für 5% trifft das eher zu. 64% haben überhaupt keine bzw. keine Probleme mit der Verständlichkeit der angebotenen Informationen von der Arbeiterkammer. 28% haben eher keine Probleme mit der Verständlichkeit der Informationen. Grafik 17 beleuchtet die Bedeutung, die Betriebsräte unterschiedlichen Medien beimessen.

**Grafik 17:** Bevorzugte Kommunikationsform mit Arbeiterkammer (n=1141-1169)



Für 67 % (sehr wichtig und wichtig) der Betriebsratsvorsitzenden bzw. deren Stellvertreter/-innen ist das E-Mail grundsätzlich das wichtigste Kommunikationsmittel. Die telefonische

und persönliche Beratung ist für 46 % sehr wichtig und wichtig. Der Brief ist für 27 % der Befragten ein bedeutendes Kommunikationsmittel.

Der Brief als Kommunikationsmittel ist für jene Betriebsräte/-innen wichtiger, die über keinen Internetzugang am Arbeitsplatz verfügen. Für 44% aus dieser Gruppe hat der Brief als Kommunikationsmedium eine sehr wichtige und wichtige Bedeutung, währenddessen für jene mit einem Internetzugang am Arbeitsplatz dieser Anteil mit 25% deutlich geringer ist.

Zudem gibt es einen negativen Zusammenhang<sup>17</sup> zwischen E-Mail und Brief. Jene Betriebsräte/-innen, für die das Kommunikationsmittel E-Mail eine große Bedeutung hat, hat der Brief tendenziell eine geringere Bedeutung und umgekehrt.

**Tabelle 24:** Relevanz der unterschiedlichen Kommunikationsmittel differenziert nach Subgruppen dargestellt (Test auf Mittelwertunterschiede, 1= überhaupt nicht wichtig/stark, 6=sehr wichtig/stark)

	<b>Global</b>	Freist. Ja	Freist. nein	Vor- sitz	Stell- vertr.	Arbeiter BR	Kein Arbei- ter BR	Mann	Frau	Zentral- raum	Pe- riph erie
Telefoni- sche/persönliche Beratung	<b>4,1</b>	4,6***	3,9	4,2	4	4,3**	4	4,1	4,2	4,2	4,1
E-Mail	<b>4,8</b>	5,1***	4,7	4,9	4,8	4,8	4,8	4,8	4,7	4,9**	4,7
Brief	<b>3,4</b>	3,4	3,4	3,4	3,5	3,9***	3,2	4,3	3,6	3,4	3,4
Nutzung Inter- net <sup>18</sup>	<b>4,6</b>	5***	4,4	4,7**	4,4	4,4**	4,7	4,6	4,5	4,7***	4,4

Signifikanzniveaus: 0,05\*; 0,01\*\* 0,001\*\*

Für freigestellte Betriebsräte/-innen hat die telefonische/persönliche Beratung und die Kommunikation per E-Mail eine größere Bedeutung als für nicht Freigestellte. Dementsprechend nutzen sie auch das Internet intensiver. Dies macht deutlich, dass nicht ausschließlich der Zugang zum Netz von Bedeutung ist, sondern auch die Zeitressourcen, dieses auch zu nutzen. Es ist plausibel anzunehmen, dass diese sich bei freigestellten Betriebsräte/-innen günstiger darstellen. Zwischen Vorsitzenden und Stellvertreter/-innen gibt es, abgesehen von der Internetnutzung keine Unterschiede im Medienverhalten. Interessant sind die Spezika von Arbeiterbetriebsräte/-innen: Abgesehen davon, dass diese der telefonischen/persönlichen Beratung eine

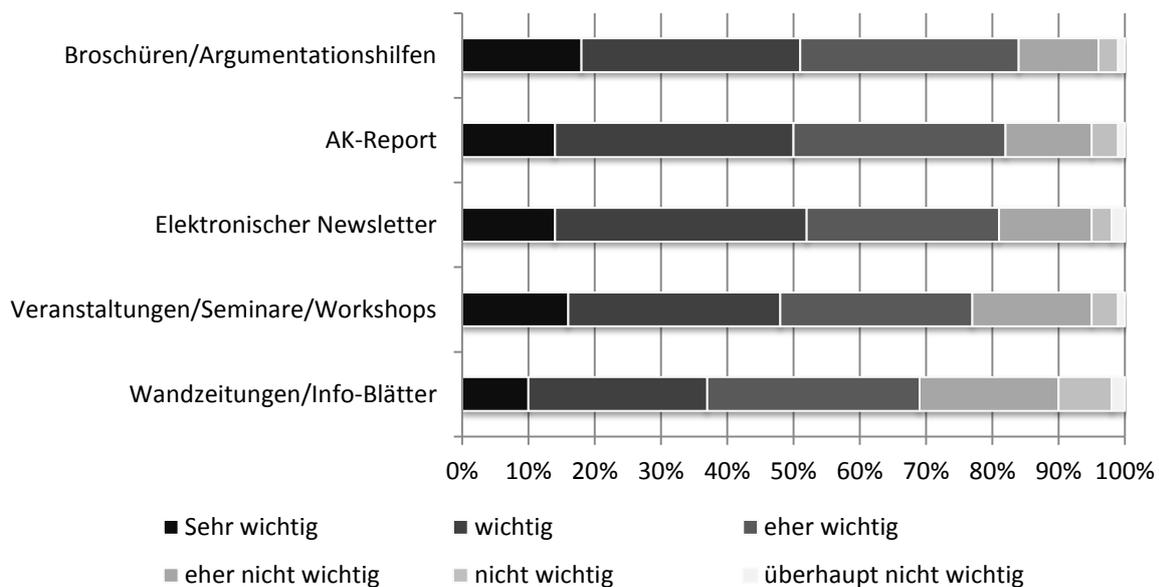
<sup>17</sup> Korrelationskoeffizient (Pearson): -0,158\*\*

<sup>18</sup> Die Zeile bezieht auf die Intensität der Internutzung allgemein (Grafik 13)

höhere Bedeutung beimessen und im Durchschnitt das Internet etwas weniger intensiv nutzen ist es vor allem der Unterschied bei der Einschätzung der Bedeutung der Papierform, der ins Auge springt. *Der Unterschied von mehr als einem halben Skalenpunkt macht deutlich, dass für die Arbeiter/-innenbetriebsräte Informationen in gedruckter Form weiterhin wichtig bleiben. Dies unabhängig davon, dass sie genauso wie die anderen Betriebsräte/-innen dem E-Mail eine hohe Bedeutung zuschreiben.* Das Geschlecht spielt bei der Mediennutzung keine Rolle. Gewisse Unterschiede bei E-mail- und Internetnutzung gibt es zwischen Zentralraum und ländlichem Raum.

Von den regelmäßig verfügbaren Informationsangeboten der Arbeiterkammer haben alle bestehenden Produkte eine vergleichsweise hohe Bedeutung für die Betriebsräte/-innen. Dies zeigt Grafik 18.

**Grafik 18:** Relevanz der regelmäßig verfügbaren Informationsangebote (n=1169-1183)



Die Wandzeitungen und Info-Blätter für das schwarze Brett (sehr wichtig: 10%; wichtig: 27%) sind etwas weniger wichtig als der AK-Report (sehr wichtig: 14%; wichtig: 36%). Eine große Bedeutung hat der elektronische Newsletter (sehr wichtig: 14%; wichtig: 38%) und Informationsangebote von Broschüren und Argumentationshilfen (sehr wichtig: 18%; wichtig: 33%) für die befragten Betriebsräte/-innen. Veranstaltungen, Seminare und Workshops sind ein ebenso wichtiges Angebot (sehr wichtig: 16%; wichtig 32%). In einer offenen Frage wurden die Betriebsräte/-innen die Möglichkeit gegeben, selbst Anregungen zur Verbesse-

rung der Informationspolitik der Arbeiterkammer zu liefern. Darstellung 3 zeigt exemplarisch die prägnantesten Aussagen.

**Darstellung 5:** Verbesserungsvorschläge zur Kommunikationspolitik der Arbeiterkammer

---

<b>Homepage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bereitstellung von elektronischen Broschüren und Foldern</li><li>- Übersichtlichkeit der Informationen auf der Homepage verbessern (z.B.: Informationen über Gesetzesänderungen mit direkter Verlinkung und Kommentierung, einfache und anschauliche Praxisbeispiele)</li><li>- Ausbau und Verbesserung der Stichwortsuche auf der Homepage</li><li>- Infocenter für Betriebsräte/-innen mit Loginfunktion auf der AK-Homepage</li><li>- Erfahrungsberichte von Betriebsratskollegen/-innen zu bestimmten Themenbereichen</li></ul>
<b>Thematische Erweiterung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ausbau der Informationsschiene für den öffentlichen Dienst</li><li>- Ausbau der Informationsschiene zum Thema Arbeitsbedingungen</li><li>- Ausbau branchenspezifischer Informationen</li></ul>
<b>Organisatorische Verbesserungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kontaktdaten zu den einzelnen Fachspezialisten/-innen bereitstellen</li><li>- Zweimal jährlich Infotage (Zusammenfassung aller rechtlichen Themen)</li><li>- Ausbau von Kursen und Veranstaltungen in den Bezirken</li><li>- Musterbetriebsvereinbarungen bereitstellen</li><li>- Keine Mehrfachzusendungen („weniger ist of mehr“, „Info-Abstumpfung“)</li></ul>
<b>Kritik</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objektivierung der Informationsschiene und Verzicht auf „Klassenkampf“ („Das Herziehen über andere, z.B. Landwirte, und teilweise sogar eigene Personen, z.B. Bankangestellte, Vermögensberater, mit teilweise völlig aus der Luft gegriffenen Argumenten ist nicht angebracht.“)</li></ul>

---



## 5 Resümee

Die Betriebsräte/-innen sind für die Arbeiterkammer ein zentraler Multiplikator ihrer Inhalte. Die verschiedenen Produkte, mit denen die Arbeiterkammer Betriebsräte/-innen informiert, wurden allesamt als ausgesprochen positiv beurteilt. Die elektronische Kommunikation ist für die Betriebsräte/-innen am Wichtigsten und das Internet ist eine zentrale Ressource für die Betriebsratsarbeit. Festzuhalten ist allerdings, dass speziell für Arbeiterbetriebsräte/-innen die Briefform (zusätzlich zu Email) ihre Bedeutung behält.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebsräte/-innen sucht Unterstützung bei der Arbeiterkammer und nimmt Weiterbildungsangebote von AK/ÖGB in Anspruch. Arbeiterkammer und Gewerkschaften haben im Bereich der betriebsrätlichen Beratung und Weiterbildung (weiterhin) weitgehend ein Monopol. Die Erfahrungen mit der Arbeiterkammer werden sowohl im Bereich der Weiterbildung als auch der Beratung grundsätzlich als sehr positiv beurteilt. Allerdings zeigt sich, dass von den Betriebsräte/-innen Beratung- und Weiterbildung unterschiedlich intensiv in Anspruch genommen werden.

Als entscheidende Einflussgröße erwies sich dabei die Freistellung: Nicht freigestellte Betriebsräte/-innen lassen sich deutlich seltener durch die Arbeiterkammer beraten und sind auch weniger stark in die gewerkschaftliche Weiterbildung eingebunden. Letzteres macht sich vor allem bei aufeinander aufbauenden Kursen bemerkbar: Der Anteil der Betriebsräte/-innen ohne Freistellung sinkt in den Modulen für Fortgeschrittene rapide. Die im Arbeitsverfassungsgesetz festgelegte Bildungsfreistellung einzufordern, scheint in der betrieblichen Realität für Viele nicht möglich zu sein. Arbeitsdruck, Behinderungen durch den Arbeitgeber und ungünstige Rahmenbedingungen der Weiterbildungsveranstaltungen sind für diese Gruppe besonders häufige Hindernisse für die Weiterbildungsteilnahme. Im Bereich der Beratung korrelieren zwischen der Freistellung und der Zahl der Beratungskontakte (die als Indikator für eine andere „Kontaktqualität“ gelten kann) stark positiv miteinander. Mit der Zahl der Beratungskontakte steigt wiederum die Zufriedenheit.

Es lohnt sich also, darüber nachzudenken wie Beratung und Weiterbildung stärker auf die spezifischen Bedürfnisse von Betriebsräte/-innen ohne Freistellung ausgerichtet werden könnten und so deren Reichweite erhöht werden kann. Die Ergebnisse ein starkes Argument dafür, die politische Debatte um eine Reform des Arbeitsverfassungsgesetzes im Allgemeinen und der Regelungen zur Freistellung im Besonderen fortzuführen. Unter welchen Bedingungen

auch nicht freigestellte Betriebsräte/-innen unter der derzeitigen Rechtslage ihre Beratungsbedarfe und Weiterbildungsinteressen artikulieren können, bedarf vertiefender Untersuchungen.

## 6 Anhang

### ISW-Betriebsrätebefragung – Spezialbefragung: Linearauszählung

#### Informationsbedürfnisse von Betriebsräte/-innen

1) Ist es in Ihrer Tätigkeit als Betriebsrat schwierig, aus der Vielzahl an Information Relevantes auszuwählen? ( $n=1178$ )

6,9 %            nein, bestimmt nicht

54,5 %           nein, eher nicht

36,4 %           ja, eher schon

2,2 %            ja, sicherlich

2) Wie stark nutzen Sie das Informationsangebot der Arbeiterkammer für Ihre betriebsrätliche Tätigkeit? ( $n=1184$ ; Mittel=3,59)

Überhaupt nicht stark	Nicht stark	Eher nicht stark	Eher stark	Stark	Sehr stark
2,3 %	16,2 %	27,8 %	32 %	17,7 %	4 %

**3) Wenn Sie an die Informationen der Arbeiterkammer denken. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?**

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft völlig zu	n	Mittel
Die Informationen der Arbeiterkammer sind eine wichtige Grundlage für meine Arbeit als Betriebsrat/-rätin.	1 %	3,4 %	11 %	28,6 %	39 %	17 %	1185	4,5
Die Informationen der Arbeiterkammer sind für mich schwer verständlich.	15,9 %	48,2 %	28 %	5,2 %	2,2 %	0,5 %	1179	2,3
Über relevante rechtliche Veränderungen werde ich durch die Arbeiterkammer aktuell informiert.	1,3 %	6,4 %	12,8 %	28 %	40,7 %	10,8 %	1183	4,3
Die Informationen der Arbeiterkammer sind mir häufig zu lange.	6,9 %	28,7 %	36 %	18,2 %	7,9 %	2,3 %	1175	3
In den Informationen der Arbeiterkammer finde ich mich gut zurecht.	0,5 %	2,4 %	7,9 %	35,1 %	45,3 %	8,8 %	1177	4,5
Viele Informationen, die ich von der Arbeiterkammer bekomme, sind für mich nicht interessant.	9,3 %	27,2 %	32,2 %	17,6 %	10,9 %	2,8 %	1177	3

**4) Sind Sie der Ansicht, dass Sie von der Arbeiterkammer zu häufig Informationen erhalten?**

(n=1184)

19,8 %            nein, ganz bestimmt nicht

54,1 %            nein, eher nicht

22,4 %            ja, eher schon

3,7 %              ja, ganz bestimmt

**5) Die AK informiert Sie als Betriebsrat/-rätin auf verschiedene Weise. Wie wichtig sind für Sie die folgenden Kommunikationsmittel?**

	Überhaupt nicht wichtig	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Eher wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	n	Mittel
Brief	10,7 %	15,7 %	25,9 %	20,3 %	21,1 %	6,3 %	1152	3,4
E-Mail	1,3 %	2,9 %	5,9 %	22,7 %	38,4 %	28,8 %	1169	3,8
Telefonische/persönliche Beratung	6,3 %	11,6 %	15,8 %	19,8 %	24,3 %	22,2 %	1141	4,1

**6) Wie wichtig sind die folgenden regelmäßig verfügbaren Informationsangebote der Arbeiterkammer für Ihre Arbeit als Betriebsrat/-rätin?**

	Überhaupt nicht wichtig	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Eher wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	n	Mittel
Broschüren/Argumentationshilfen (z.B. „Daten und Fakten“)	0,9 %	3,3 %	11,9 %	32,8 %	33,3 %	17,8 %	1183	4,5
Wandzeitungen/Info-Blätter für das schwarze Brett	2,1 %	8 %	20,7 %	32,4 %	27,2 %	9,6 %	1181	4
Veranstaltungen/Seminare/Workshops	0,8 %	4 %	18 %	29 %	32,3 %	15,9 %	1175	4,4
Elektronischer Newsletter	1,6 %	3,3 %	13,9 %	29,2 %	38,1 %	13,9 %	1169	4,4
AK-Report	1,3 %	4,1 %	12,4 %	31,8 %	36,1 %	14,3 %	1176	4,4

7) Wie stark nutzen Sie das Internet, um sich notwendige Informationen für die Betriebsratsarbeit zu beschaffen? (n=1184; Mittel=4,6)

Überhaupt nicht stark	Nicht stark	Eher nicht stark	Eher stark	Stark	Sehr stark
2,6 %	5,9 %	13 %	20 %	27,8 %	30,7 %

8) Wie stark nutzen Sie die folgenden Angebote im Internet, um sich Informationen für die Betriebsratsarbeit zu beschaffen?

	Überhaupt nicht stark	Nicht stark	Eher nicht stark	Eher stark	Stark	Sehr stark	n	Mittel
Arbeiterkammer OÖ -Homepage ( <a href="http://www.arbeiterkammer.com">www.arbeiterkammer.com</a> )	4,7 %	11,2 %	15,7 %	29,2 %	26,8 %	12,4 %	1181	4
Arbeiterkammer OÖ auf Facebook	70,7 %	16,1 %	9,3 %	2,5 %	0,9 %	0,5 %	1156	1,5
ÖGB-Homepage	8 %	12,4 %	19,1 %	26,8 %	23,8 %	9,9 %	1178	3,8
Homepages der Fachgewerkschaften	10,4 %	12,6 %	17,3 %	18,1 %	23,9 %	17,7 %	1174	3,9

9) Welche anderen Homepages/Foren/Blogs nutzen Sie häufig für Ihre Betriebsratsarbeit?

---



---



---

**10) Wenn Sie an die Homepage der Arbeiterkammer Oberösterreich denken. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?**

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft sehr zu	n	Mittel
Die AK-Homepage ist übersichtlich gestaltet.	0,7 %	1,3 %	5,6 %	38,5 %	47,4 %	6,5 %	1131	4,5
Ich finde auf der AK-Homepage die für mich wichtigen Informationen.	0,6 %	1,2 %	5,8 %	37,5 %	47,2 %	7,7 %	1130	4,5
Ich kann mich über die AK-Homepage umfassend informieren.	0,7 %	1,2 %	5 %	38,5 %	46,2 %	8,4 %	1131	4,5
Die Informationen auf der AK-Homepage sind stets aktuell.	0,4 %	0,4 %	4,2 %	32,4 %	52,6 %	10 %	1119	4,7
Die AK-Homepage ist ansprechend gestaltet.	0,9 %	1,5 %	6,8 %	34,8 %	50 %	6 %	1125	4,5

**11) Was könnte die Arbeiterkammer bei der Bereitstellung von Informationen verbessern?**

---



---



---



---

**12) Haben Sie einen Internetzugang am Arbeitsplatz? (n=1188)**

86 % nein, ganz bestimmt nicht

14 % nein, eher nicht

**13) Haben Sie einen Internetzugang bei sich zu Hause? (n=1185)**

93,2 % ja

6,8 % nein

## Beratungsbedarf von Betriebsräte/-innen

14) Wie zufrieden sind Sie mit der Beratung für Betriebsräte/-innen in der Arbeiterkammer?

(n=1156; Mittel=4,9)

Überhaupt nicht zufrieden	Nicht zufrieden	Eher nicht zufrieden	Eher zufrieden	Zufrieden	Sehr zufrieden
0,2 %	1 %	3,6 %	25,1 %	46,3 %	23,8 %

15) In der Arbeiterkammer gibt es eine neue Abteilung mit dem Namen „Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung“ (KBI). Ist Ihnen diese Bezeichnung geläufig? (n=1182)

23 % ja

77 % nein

16) Hat der Betriebsrat bei seiner Tätigkeit in den letzten drei Jahren Unterstützung bei der Arbeiterkammer gesucht? (n=1180)

69,2 % ja

30,8 % nein → WEITER mit Frage 21

17) Wie oft hat sich der Betriebsrat innerhalb der letzten drei Jahre an die Arbeiterkammer gewandt? (n=816)

42,5 % ein bis dreimal

23,9 % vier bis sechsmal

33,6 % mehr als sechsmal

**18) In welcher Form fand die Beratung statt? (n=817)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

88,1 % (60,5 %)	telefonisch
37,8 % (26 %)	elektronisch (per E-Mail)
59,7 % (41 %)	persönlich (in der AK)
21,9 % (15 %)	vor Ort (im Betrieb)

**19) Welche Themen waren Gegenstand der Beratung? (n=817, n=1190)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

84,7 % (58,2 %)	Arbeitsrechtfragen
38,3 % (26,3 %)	Arbeitszeitgestaltung
24,2 % (16,6%)	Lohn/Entgeltmodelle
26,1 % (17,9 %)	Bilanzanalyse/Wirtschaftsgespräche
9,2 % (6,3 %)	Aufsichtsratsmitbestimmung
7,3 % (5 %)	Mitbestimmung im Konzern/Veränderungen der Unternehmenstrukt.
12,1 % (8,3 %)	Veränderungen der Arbeitsorganisation
24,7 % (17,1)	Betriebliche Gesundheitsförderung
34,9 % (23,9 %)	Arbeitnehmer/-innenschutz
25,9 % (17,8 %)	Datenschutz/Überwachung von Arbeitnehmer/-innen
15,2 % (10,4 %)	Altersgerechtes Arbeiten
5,2 % (3,6 %)	Zielvereinbarungen/Mitarbeiter/-innengespräche
14,6 % (10 %)	Konfliktberatung/Mobbing
14,1 % (9,7 %)	Begleitung von Betriebsratsklausuren
6,9 % (4,7 %)	Teamentwicklung/Strategiearbeit im Betriebsrat

6,2 % (4,3 %) Begleitung von Betriebsrats/Unternehmensprojekten

sonstige: \_\_\_\_\_

**20) Welche Folgen hatte die Beratung durch die Arbeiterkammer? Bitte wählen Sie aus, welche der folgenden Aussagen auf Ihren Betrieb zutreffen. (n=817, n=1190)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 51,8 % (35,5 %) | Problem wurde zugunsten der Beschäftigten gelöst                        |
| 43 % (29,5 %)   | Es wurde ein tragbarer Kompromiss erzielt                               |
| 52,1 % (35,9 %) | Die Rechtskompetenz des Betriebsrats wurde gestärkt                     |
| 15,7 % (10,8 %) | Die Wirtschaftskompetenz des Betriebsrats wurde gestärkt                |
| 9,7 % (6,6 %)   | Das Betriebsklima ist besser geworden                                   |
| 28,3 % (19,4 %) | Die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats haben sich verbessert       |
| 20 % (13,8 %)   | Die Verankerung des Betriebsrats unter den Beschäftigten wurde gestärkt |
| 24,8 % (17,1 %) | Es konnte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden                |
| 8,2 % (5,6 %)   | Die Position des Betriebsrats im Aufsichtsrat wurde gestärkt            |

**➔ WEITER mit Frage 22**

**21) Aus welchem Grund nahm der Betriebsrat in den letzten drei Jahren keine Beratung durch die Arbeiterkammer in Anspruch? (n=363, n=1190)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 44,6 % (13,6 %) | nehmen andere Unterstützungsangebote wahr                        |
| 66,4 % (20,3 %) | hatten keinen Beratungsbedarf                                    |
| 5,2 % (1,6 %)   | die Arbeiterkammer deckt das Themenfeld nicht ab                 |
| 6,9 % (2,1 %)   | über Angebot nicht informiert                                    |
| 4,4 % (1,3 %)   | haben mit Beratung der Arbeiterkammer negative Erfahrung gemacht |

5,5 % (1,7 %) die Position der Arbeiterkammer wird vom Dienstgeber nicht ernst  
genommen

sonstige: \_\_\_\_\_

**22) Welche anderen Beratungsangebote nimmt der Betriebsrat in Anspruch? (n=1190)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

91 % Gewerkschaft

2,3 % Unternehmensberatung

7,5 % Rechtsanwalt

sonstige: \_\_\_\_\_

**23) Wie wichtig ist eine Unterstützung des Betriebsrats durch die Arbeiterkammer in den folgenden Themenfeldern?**

	Überhaupt nicht wichtig	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Eher wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	n	Mittel
Arbeitsrechtsfragen	0,2 %	1,4 %	3,1 %	16,8 %	31,4 %	47,1 %	1169	5,2
Arbeitszeitgestaltung	0,9 %	3,2 %	11,5 %	22 %	36,5 %	25,9 %	1135	4,7
Lohn-, Entgeltmodelle	1,5 %	4,6 %	14,6 %	22,8 %	31,9 %	24,6 %	1110	4,5
Bilanzanalyse, Wirtschaftsgespräche	3,6 %	11,5 %	20,4 %	20,9 %	22 %	21,6 %	1095	4,1
Aufsichtsratsmitbestimmung	10,6 %	12,7 %	22,1 %	22 %	21,1 %	11,5 %	1071	3,7
Veränderungen der Unternehmensstruktur	6,9 %	10,5 %	22,1 %	24,8 %	25,3 %	10,4 %	1085	3,8
Veränderung der Arbeitsorganisation	4,5 %	9,5 %	21,7 %	25,7 %	27,6 %	11 %	1088	4
Betriebliche Gesundheitsförderung	1,5 %	4,4 %	9,6 %	26,2 %	35,3 %	23 %	1124	4,6
Arbeitnehmer/-innenschutz	0,4 %	2,4 %	4,6 %	18,9 %	35,8 %	37,9 %	1142	5
Datenschutz, Kontrolle von Arbeitnehmer/-innen	1,5 %	3,7 %	8,8 %	20,9 %	35,5 %	29,6 %	1102	4,7
Altersgerechtes Arbeiten	1,4 %	3,4 %	9,8 %	22 %	36,6 %	26,8 %	1111	4,7
Zielvereinbarungen, Mitarbeiter/-innengespräche	3,3 %	8,2 %	22,2 %	27,5 %	27,5 %	11,3 %	1083	4
Konfliktberatung, Mobbing	1,8 %	4,7 %	12,6 %	24,9 %	32,5 %	23,5 %	1106	4,5
Begleitung von Betriebsratsklausuren	4,9 %	12,4 %	24,9 %	22,1 %	23 %	12,7 %	1091	3,8
Teamentwicklung, Strategiearbeit im Betriebsrat	4,1 %	10,5 %	24,5 %	26,5 %	23 %	11,4 %	1092	3,9
Begleitung von Betriebsrats-, Unternehmensprojekten	5,1 %	10,4 %	24,3 %	25,7 %	25 %	9,5 %	1088	3,8

**24) Gibt es Bereiche, bei denen Sie sich als Betriebsrat/-rätin mehr Unterstützung von der Arbeiterkammer erwarten würden?**

---



---



---



---



---

**25) Wie wichtig ist für Sie, dass die Arbeiterkammer den Betriebsrat im Bedarfsfall vor dem Arbeitsgericht vertritt? (n=1180, Mittel=5,5)**

Überhaupt nicht wichtig	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Eher wichtig	Wichtig	Sehr wichtig
0,3 %	0,9 %	2,9 %	9,2 %	19,2 %	67,5 %

### Weiterbildungsbedarf von Betriebsräte/-innen

**26) Möchten Sie sich in der Funktion als Betriebsrat/-rätin mehr weiterbilden, als es die persönlichen und beruflichen Rahmenbedingungen erlauben? (n=1190)**

- 60,9 % ja
- 39,1 % nein

**27) Wie viele Tage in den letzten 12 Monaten haben Sie für Ihre betriebsrätliche Weiterbildung aufgewendet? (n=1186)**

- 28,1 % 0 Tage
- 43,3 % 1-5 Tage
- 21,2 % 6-15 Tage
- 7,4 % mehr als 15 Tage

**28) Schöpfen Sie die Möglichkeiten der gesetzlichen Bildungsfreistellung (3 Wochen innerhalb einer Funktionsperiode) annähernd aus? (n=1183)**

45,1 % ja

54,9 % nein

**29) Wie stark hindern die folgenden Faktoren Sie bei der Inanspruchnahme von betriebsrätlicher Weiterbildung? Bitte bewerten Sie nach Ihrer eigenen Erfahrung!**

	Überhaupt nicht stark	Nicht stark	Eher nicht stark	Eher stark	Stark	Sehr stark	n	Mittel
Arbeitsfülle/Arbeitsdruck	5 %	7,4 %	12,8 %	27,5 %	25 %	22,3 %	1169	4,3
Behinderung durch Arbeitgeber/-in	33,1 %	27 %	20,3 %	9,6 %	6,9 %	3,1 %	1152	2,4
Sozialer Druck durch Kollegen/-innen	37,7 %	26,5 %	20,4 %	9,4 %	4,5 %	1,5 %	1158	2,2
Konflikte mit Betriebsratskollegen/-innen	65 %	21 %	10 %	2,7 %	0,8 %	0,5 %	1155	1,6
Familiäre Verpflichtungen	18,4 %	17,5 %	21,6 %	22,7 %	14 %	5,8 %	1156	3,1
Spezielle Arbeitszeitform (z.B. Schichtarbeit, Nachtdienste)	59,2 %	16 %	8 %	6,4 %	5,6 %	4,8 %	1157	2
Nicht interessante Kursinhalte	29,3 %	27,1 %	28,7 %	10,3 %	3,1 %	1,5 %	1137	2,4
Bei diesen Veranstaltungen wird zu viel politisiert	26,4 %	23,4 %	26,1 %	12,8 %	8,3 %	3 %	1116	2,6
Mangel an Information über Angebote	36,7 %	32,4 %	21,8 %	5,5 %	2,8 %	0,8 %	1140	2,1
Ungünstige Rahmenbedingungen der Angebote (Ort, Zeit, Dauer)	19,6 %	24 %	21,4 %	19,9 %	9,9 %	5,3 %	1147	2,9

**30) Ist es schwierig, die Mitglieder des Betriebsratsgremiums zur Teilnahme an Weiterbildungen zu motivieren? (n=1173)**

57,2 % ja

42,8 % nein

**31) Gibt es im Betriebsratsgremium eine gemeinsame Planung der Weiterbildung der einzelnen Betriebsratsmitglieder? (n=1177)**

40,1 % ja

59,9 % nein

**32) Kennen Sie das Bildungsprogramm von Arbeiterkammer und ÖGB Oberösterreich (AK/ÖGB Bildungsprogramm)? (n=1183)**

91,4 % ja

8,6 % nein → WEITER mit Frage 34

**33) Wenn Sie an das AK/ÖGB-Bildungsprogramm denken: Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zu?**

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft völlig zu	n	Mittel
Ich habe Schwierigkeiten aus der Vielzahl von Kursen auszuwählen.	17,1 %	34,6 %	28,7 %	13,8 %	4,6 %	1,2 %	1077	2,6
Mein Weiterbildungsbedürfnis wird vollständig abgedeckt.	3,2 %	7,7 %	12,4 %	35,3 %	33,8 %	7,6 %	1067	4,1
Ich würde mir noch mehr Informationen hinsichtlich der Kursinhalte wünschen.	11,4 %	31,1 %	28,4 %	18 %	9 %	2,1 %	1072	2,9
Ich würde mir noch mehr Informationen hinsichtlich des Kursablaufs wünschen.	11,5 %	28,6 %	27,3 %	20,9 %	9,6 %	2,1 %	1074	3

**34) Haben Sie schon an Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Vorträge, Seminare, Workshops) für Betriebsräte/-innen von AK oder Gewerkschaften teilgenommen? (n=1177)**

81,8 % ja

18,2 % nein → WEITER mit Frage 37

**35) Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönliche Wahrnehmung der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen zu?**

	Trifft- über- haupt nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft völlig zu	n	Mittel
Meine Kompetenz als Betriebsrat/-rätin wurde gestärkt.	0,6 %	1,2 %	2,7 %	19,9 %	49,8 %	25,8 %	961	4,9
Die Inhalte sind verständlich vermittelt worden.	0,1 %	0,4 %	1,2 %	18,3 %	57,5 %	22,5 %	962	5
Die Arbeitsweise der Vortragenden hat mich angesprochen.	0,2 %	1 %	4,6 %	23,2 %	54,8 %	16,2 %	961	4,8
Es wurden negative Erinnerungen an meine Schulzeit geweckt.	44,3 %	38,7 %	12 %	3,1 %	1,4 %	0,5 %	957	1,8
Ich kann die Bildungsinhalte in meiner betrieblichen Praxis gut anwenden.	0,4 %	1,3 %	6,3 %	31,6 %	47,8 %	12,6 %	958	4,6

**36) An welchen der folgenden Weiterbildungsangebote haben Sie teilgenommen?**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.) (n=963, n=1190)*

- 23,5 % (19 %) Gewerkschaftsschule
- 76,2 % (61,7 %) Grundseminar (Modul 1, Modul A, BR1)
- 57 % (46,1 %) Aufbauseminar (Modul 2, Modul B, BR 2)
- 37,4 % (30,3 %) Aufbauseminar (Modul 3, Modul C, BR 3)
- 49,9 % (40,4 %) Vertiefende Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Betriebsratsarbeit professionell organisieren, BGF-Lehrgang, Arbeitnehmer/-innenschutz, Wirtschaft und Recht, Medienkompetenz, Seminare zur sozialen Kompetenz, Seminare für politische Bildung etc.)

**37) An welchen der folgenden Angebote haben Sie vor in der näheren Zukunft (in den nächsten beiden Jahren) teilzunehmen? (n=1190)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

- 3,9 % Gewerkschaftsschule
- 8,7 % Grundseminar (Modul 1, Modul A, BR1)

- 12,5 % Aufbauseminar (Modul 2, Modul B, BR 2)
- 13,9 % Aufbauseminar (Modul 3, Modul C, BR 3)
- 51,8 % Vertiefende Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Betriebsratsarbeit professionell organisieren, BGF-Lehrgang, Arbeitnehmer/-innenschutz, Wirtschaft und Recht, Medienkompetenz, Seminare zur sozialen Kompetenz, Seminare für politische Bildung etc.)
- 24,6 % keine

**38) Haben Sie bereits Angebote im Rahmen von „Kultur im Jägermayr“ in Anspruch genommen?**

*(n=1174)*

- 38,8 % ja
- 61,2 % nein

**39) Haben Sie vor in Zukunft Angebote im Rahmen von „Kultur im Jägermayr“ in Anspruch zu nehmen? *(n=1175)***

- 55,4 % ja
- 44,6 % nein

**40) Nehmen Sie für Ihre Weiterbildung als Betriebsrat/-rätin Angebote von anderen Anbietern (z.B. WIFI, BFI, VHS etc.) in Anspruch? *(n=1175)***

- 19,8 % ja
- 80,2 % nein ➔ **WEITER mit Frage 44**

**41) Aus welchen Gründen nehmen Sie diese Weiterbildungsangebote in Anspruch?**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.) (n=236, n=1190)*

- 32,6 % (6,5 %) höhere inhaltliche Qualität
- 41,9 % (8,3 %) Inhalte werden von AK/ÖGB nicht abgedeckt
- 19 % (3,8 %) es wird weniger politisiert

**42) Bei welchen Anbietern abseits von AK/ÖGB bilden Sie sich in Ihrer Funktion als Betriebsrat/-rätin weiter? (n=236, n=1190)**

(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)

- 42,4 % (8,4 %) BFI
- 37,7 % (7,5 %) WIFI
- 21,6 % (4,3 %) VHS

sonstige: \_\_\_\_\_

**43) Bei entgeltlichen Kursen werden die Kosten mehrheitlich getragen von...? (n=236, n=1190)**

- 45,6 % Arbeitgeber/-in
- 24,1 % Betriebsratsfond
- 25,7 % von mir persönlich
- 4,6 % andere Finanzierung

**44) Welche Kurs- bzw. Seminarzeiten wären für Sie geeignet?**

	Überhaupt nicht geeignet	Nicht geeignet	Eher nicht geeignet	Eher geeignet	Geeignet	Sehr geeignet	n	Mittel
Halbtages-Kurse	16,1 %	13,8 %	12,5 %	15,2 %	27,2 %	15,2 %	1006	3,7
Eintages-Kurse	3,6 %	3,2 %	6,6 %	20,2 %	41 %	25,4 %	1081	4,7
Zwei bis drei tägige Kurse	6,7 %	8 %	14,2 %	21,5 %	31,8 %	17,8 %	1065	4,2
Wochenkurse	19 %	19,4 %	20,3 %	12,1 %	18,4 %	10,8 %	1010	3,2
Abendkurse	25,8 %	21,6 %	20,8 %	12,4 %	12,6 %	6,8 %	1011	2,9
Wochenendkurse	43,4 %	21,9 %	16,2 %	8 %	7,6 %	2,9 %	1005	2,2

**45) Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu den Rahmenbedingungen von Weiterbildungsveranstaltungen. Bitte bewerten Sie, inwiefern Sie diesen zustimmen!**

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	n	Mittel
Es sollte mehr Weiterbildungsangebote in meiner Region vor Ort geben.	4 %	10 %	16,8 %	26,4 %	23,3 %	19,5 %	1148	4,1
Eine Übernachtung am Veranstaltungsort ist für mich kein Problem.	5,1 %	10,3 %	10,1 %	18,5 %	34,6 %	21,4 %	1147	4,3
Für den Austausch mit anderen Teilnehmer/-innen sollte genügend Zeit vorhanden sein.	0,7 %	1,8 %	4,3 %	28,8 %	39,4 %	25 %	1146	4,8

**46) Könnten Sie sich vorstellen, E-Learning-Angebote (Lernen am Computer) in Anspruch zu nehmen? (n=1148)**

- 6,4 % ja, E-Learning könnte die herkömmlichen Seminare größtenteils ersetzen
- 38,2 % ja, E-Learning wäre eine gute Ergänzung zu den herkömmlichen Seminaren
- 40,4 % nein, E-Learning kommt für mich eher nicht in Frage
- 15 % weiß nicht

**47) Wie wichtig sind Ihnen Weiterbildungsangebote in den folgenden Themenfeldern?**

	Überhaupt nicht wichtig	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Eher wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	n	Mittel
Rechtliche Kenntnisse (z.B. Arbeitsverfassung, Arbeitnehmer/-innenschutzrecht, Kollektivvertrag)	0,2 %	1 %	1,9 %	14,2 %	31,7 %	51 %	1149	5,3
Gewerkschaftliche Organisation und Mobilisierung	2,2 %	7,7 %	21,8 %	30,6 %	23,9 %	13,8 %	1137	4,1
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse (z.B. Bilanzanalyse, Entgeltmodelle)	1,2 %	6,8 %	17,3 %	27,3 %	30,2 %	17,2 %	1137	4,3
Soziale Kompetenzen (z.B. Verhandlungstechniken, Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien)	0,4 %	2,5 %	6,8 %	19,8 %	36,7 %	33,8 %	1149	4,9
Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitnehmer/-innenschutz)	0,8 %	1,7 %	6,7 %	25,5 %	39,5 %	25,8 %	1143	4,8
Sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitische Themen (z.B. Verteilungsgerechtigkeit)	1,8 %	5,1 %	18 %	30,6 %	26,3 %	18,2 %	1139	4,3
Werkzeuge zur Gestaltung professioneller Betriebsratsarbeit	1,1 %	3,3 %	12,2 %	26,8 %	34,2 %	22,4 %	1142	4,6
Kulturangebote	7,8 %	17,2 %	31,5 %	27,4 %	12,5 %	3,6 %	1130	3,3

**48) Welche zusätzlichen Weiterbildungsangebote würden Sie sich abseits des bereits bestehenden Angebots (AK/ÖGB-Bildungsprogramm) noch erwarten?**

---



---



---



---

## Statistische Angaben

**49) Geschlecht (n=1160)**

79,4 % männlich

20,6 % weiblich

**50) Alter (n=1168)**

3,9 % bis 30

17,6 % 31-40

34,9 % 41-50

43,5 % über 50

**51) Haben Sie Betreuungspflichten (Kinder, zu pflegende Angehörige etc.)? (n=1158)**

42,7 % ja

57,3 % nein

**52) Sind Sie als Betriebsrat/-rätin freigestellt? (n=1167)**

16,7 % ja, zur Gänze

9,3 % ja, teilweise

74 % nein

**53) Sind Sie Betriebsratsvorsitzende/-r oder stellvertretende/-r Betriebsratsvorsitzende? (n=1148)**

59,1 % Vorsitzende/-r

40,9 % Stellvertreter/-in

**54) Sind Sie Mitglied des...? (n=1190)**

*(Hier ist es möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.)*

- 32,5 %     Arbeiterbetriebsrats?
- 43,4 %     Angestelltenbetriebsrats?
- 26,2 %     gemeinsamen Betriebsrats?
- 11,8 %     Zentralbetriebsrats?
- 7,4 %     Konzernbetriebsrats?
- 2,7 %     Europabetriebsrats (EBR)?

**55) In welchem politischen Bezirk liegt der Betrieb? (n=1158)**

- |       |              |       |                 |
|-------|--------------|-------|-----------------|
| 5,1 % | Braunau      | 2 %   | Rohrbach        |
| 1,8 % | Eferding     | 2,4 % | Schärding       |
| 3,1 % | Freistadt    | 3,2 % | Steyr-Land      |
| 7,4 % | Gmunden      | 1,2 % | Urfahr-Umgebung |
| 2,6 % | Grieskirchen | 8,5 % | Vöcklabruck     |
| 4,8 % | Kirchdorf    | 2,5 % | Wels Land       |
| 9,3 % | Linz-Land    | 6,5 % | Wels            |
| 2,7 % | Perg         | 3,7 % | Steyr           |
| 4,1 % | Ried         | 29 %  | Linz            |

**56) Sind Sie im Aufsichtsrat des Unternehmens? (n=1161)**

- 20,8 %     ja
- 45,8 %     nein
- 33,3 %     kein Aufsichtsrat vorhanden

**57) Wie viele Personen sind in etwa in Ihrem Bereich beschäftigt?**

*(Gemeint ist der Betrieb für den Sie als Betriebsrat unmittelbar zuständig sind)*

*(n=1154)*

**Klassen - Beschäftigtenzahl**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen- te	Kumulierte Pro- zente
Gültig	"0 bis 49 Beschäftigte"	278	23,4	24,1	24,1
	50 bis 249 Beschäftigte	609	51,2	52,8	76,9
	250 bis 499 Beschäftigte	130	10,9	11,3	88,1
	500 bis 999 Beschäftigte	89	7,5	7,7	95,8
	1000 und mehr Beschäftigte	48	4,0	4,2	100,0
	Gesamt	1154	97,0	100,0	
Fehlend	System	36	3,0		
Gesamt		1190	100,0		

**58) Wie hoch ist etwa der gewerkschaftliche Organisationsgrad (Anteil der Gewerkschaftsmitglieder) in Ihrem Bereich? (n=1105)**

Prozent: 47,6 %

**59) Wie viele Personen sind in etwa im Betrieb insgesamt beschäftigt?**

*(Arbeiter/-innen plus Angestellte, aber ohne Leiharbeiter/-innen.)*

*(n=1142)*

**Klassen - Beschäftigtenzahl**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen- te	Kumulierte Pro- zente
Gültig	"0 bis 49 Beschäftigte"	156	13,1	13,7	13,7
	50 bis 249 Beschäftigte	485	40,8	42,5	56,1
	250 bis 499 Beschäftigte	187	15,7	16,4	72,5
	500 bis 999 Beschäftigte	169	14,2	14,8	87,3
	1000 und mehr Beschäftigte	145	12,2	12,7	100,0
	Gesamt	1142	96,0	100,0	
Fehlend	System	48	4,0		
Gesamt		1190	100,0		

**60) Ist das Unternehmen börsennotiert? (n=1147)**

17,2 % ja

82,8 % nein

**61) Welchem dieser Bereiche würden Sie den Betrieb am ehesten zuordnen? (n=1165)**

52,8 % Industrie/Gewerbe

23,8 % Dienstleistungen/Handel

17% Sozial- und Gesundheitsbereich → **WEITER mit Frage 63**

6,4 % keinem von diesen

**62) Welcher Branche gehört der Betrieb an? (n=922)**

29,1 %	Metall	2,1 %	Fahrzeugbau
5,1 %	Elektro	2,6 %	Energie
2,7 %	Nahrung, Tabak, Brauereien	6 %	Bau
2,2 %	Textil, Bekleidung, Leder	2,4 %	Einzelhandel
4,6 %	Holz, Möbel	4,1 %	Großhandel
4,2 %	Papier, Druck	5,1 %	Verkehr
10,1 %	Chemie, Kunststoff	9 %	Banken, Versicherung
2,7 %	Stein, Erden, Glas	6,7 %	unternehmensbezogene Dienstleistungen
1,4 %	Tourismus	<input type="checkbox"/>	sonstige: _____

**➔ WEITER mit Frage 64**

**63) In welchem Tätigkeitsfeld ist der Betrieb angesiedelt? (n=204)**

40,2 %	Gesundheitswesen
25 %	Altenpflege
34,8 %	Sozialwesen

**64) Damit sind Sie am Ende der Befragung angelangt. Haben Sie Anmerkungen zur Befragung oder möchten Sie uns generell etwas zum Thema mitteilen?**

---

---

---

---

---

---

---

### Gewerkschaftszugehörigkeit

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen- te	Kumulierte Pro- zente
Gültig GBH	92	7,7	7,7	7,7
GdG-KMSfB	13	1,1	1,1	8,8
GÖD	80	6,7	6,7	15,5
GPA-DJP	592	49,7	49,7	65,3
GPF	2	,2	,2	65,5
PRO-GE	297	25,0	25,0	90,4
VIDA	114	9,6	9,6	100,0
Gesamt	1190	100,0	100,0	