
“Betriebsräte in der Krise“

Ergebnisse einer Online-Befragung unter Betriebsräten und Beschäftigten in deutschen Unternehmen

durchgeführt von



IGS Organisationsberatung GmbH

Eichenweg 24

50859 Köln

mit Unterstützung von



VEREINIGUNG DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE E. V.



hessenstiftung
familie hat zukunft

in Medienpartnerschaft mit

Frankfurter Rundschau

www.igs-beratung.de

Ansprechpartner:

Marcus Schmitz

Tel.: 02234 – 9 33 56 90

Fax: 02234 – 9 33 56 99

© IGS Organisationsberatung GmbH, 2010

Das Zitieren aus den Umfrageergebnissen ist gestattet, sofern die Projektbeteiligten in der folgenden Form genannt werden: „Studie `Betriebsräte in der Krise` durchgeführt der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln“.



Ergebnisse der Online-Befragung:

„Betriebsräte in der Krise“

-Zusammenfassung der Hauptaussagen-

Die Umfrage wurde gestartet, um zu erfassen, wie Betriebsräte die Krise wahrgenommen haben und damit umgegangen sind. Dazu wurden Betriebsräte selbst und Beschäftigte in Unternehmen befragt, die deren Arbeit beurteilen sollten.

Wie wird über das Thema Wirtschaftskrise gedacht?

Die Unternehmen haben zum großen Teil die negativen Folgen der Wirtschaftskrise überwunden. Die Befragten sagen zu einem großen Teil (60%), dass die heutige Lage der Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, „eher gut“ ist. Dabei waren 62% „eher negativ“ von der Wirtschaftskrise getroffen worden.

Bei drei Viertel der Unternehmen äußerte sich die Wirtschaftskrise in organisatorischen Umstrukturierungen, bei jeweils 60% in Stellenabbau und einer strategischen Neuausrichtung.

Die Maßnahme, die von den Betriebsräten hauptsächlich (bei 80%) angestoßen wurde, war das Nutzen von Arbeitszeitkonten und Überstundenabbau. Dies bestätigten auch die übrigen Befragten, die nicht Teil eines Betriebsrates sind.

Welche Rolle spielt der Fachkräftemangel im Zuge der Wirtschaftskrise?

Aussage aller:

Für zwei Drittel der Befragten (65,1%) hat der Fachkräftemangel in Zukunft eine stärkere Bedeutung.

Bei nur 42,5% der Befragten werden in deren Unternehmen Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel umgesetzt. Es werden vor allem Aus- und Weiterbildung genannt (je 25%).

Aussagen der Betriebsräte:

Die befragten Betriebsräte geben zu fast zwei Drittel Anteil an, das Thema angegangen zu sein. Hier wird vor allem die Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden verfolgt (20%).



Aussagen der Beschäftigten:

Jedoch sagen 70% der Teilnehmer, die nicht Mitglied eines Betriebsrates sind, dass der Betriebsrat in ihrem Unternehmen das Thema Fachkräftemangel nicht angegangen ist.

Welche Rolle spielt das Thema Familienfreundlichkeit als Instrument gegen den Fachkräftemangel?

Aussage aller:

Zwei Drittel der Befragten geben an, dass sich ihr Arbeitgeber mit Familienfreundlichkeit auseinandersetzt.

Insgesamt vermutet über die Hälfte der Befragten eine steigende Inanspruchnahme der familienfreundlichen Angebote seitens der Väter.

Aussagen der Betriebsräte:

Der Anteil der Betriebsräte, die das Thema Familienfreundlichkeit als „wichtig“ und „sehr wichtig“ empfinden, ist geringer (69,8%), als der Anteil der Nicht-Betriebsräte, die dem Thema hohe Wichtigkeit zusprechen (85,1%).

Vergleich: Betriebsräte – Beschäftigte:

Die Aussagen der Betriebsräte und der Teilnehmer, die die Arbeit ihrer Betriebsräte beurteilen, sind auch in diesem Punkt konträr: 56,6% der Betriebsräte geben an, das Thema initiiert zu haben, vor allem durch den Ausbau der Kinderbetreuung (35%). Hingegen sagen 55,6% der Nicht-Betriebsräte, dass das Thema in Ihrem Unternehmen nicht vom Betriebsrat vorangetrieben wurde.

Welche Rolle spielt das Thema Weiterbildung als Instrument gegen den Fachkräftemangel?

Der Großteil (88,8%) der Befragten gibt an, dass in ihrem Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter angeboten werden. Darüber hinaus wird zukünftig eine noch höhere Bedeutung von über der Hälfte der Befragten vermutet.

In den befragten Unternehmen werden vor allem unternehmensinterne wie externe Seminare und Informationsveranstaltungen angeboten.



hessenstiftung
familie hat zukunft



Organisationsberatung GmbH

Frankfurter Rundschau

In der Nutzung der Weiterbildungsangebote von unterschiedlichen Altersgruppen lässt sich eindeutig eine abfallende Tendenz feststellen: die jüngeren nutzen die Angebote deutlich stärker als die älteren Arbeitnehmer.

Es ist zu beobachten, dass sich die Betriebsräte und Experten ohne Führungsverantwortung sehr häufig (fast 60%) stark weiterbilden. Auch fast die Hälfte des unteren Managements bildet sich stark fort.

I. Demografische Daten

I.1 Allgemeine Informationen

Zeitraum der Befragung

Die Befragung fand im Zeitraum vom 15.04.2010 bis zum 15.10.2010 statt.

Anzahl der Teilnehmer

Dieser Auswertung liegen die Daten von **110** Beschäftigten aus Unternehmen zugrunde.

Geschlecht der Teilnehmer

Fast zwei Drittel der Teilnehmer sind männlich.

	Anzahl	Prozent
männlich	63	57,3
weiblich	46	41,8
fehlende Angabe	1	0,9
Gesamt	74	100

Altersstruktur der Teilnehmer

	Anzahl	Prozent
Bis 30 Jahre	3	2,7
31 – 40 Jahre	24	21,8
41 – 50 Jahre	44	40,0
51 – 60 Jahre	32	29,1
Über 60 Jahre	7	6,4
Gesamt	72	100

Familiäre Situation der Teilnehmer

Der Großteil der Teilnehmer lebt in einer Partnerschaft und hat Kinder.

Eine kleine Minderheit der Befragten pflegt zusätzlich zur Berufstätigkeit Familienangehörige.

	Anzahl	Prozent
in Partnerschaft lebend	78	70,9
mit Kindern	46	41,8
Pflege von Angehörigen	4	3,6
Von Gesamt	110	100

I. 2 Erwerbsbezogene Informationen

Unternehmensgröße

Die größte Gruppe der Befragten arbeitet in Unternehmen, in denen 3.000 Mitarbeiter und mehr beschäftigt sind.

	Anzahl	Prozent
1-9 Mitarbeiter	3	2,8
10-49 Mitarbeiter	9	8,3
50-249 Mitarbeiter	20	18,5
500-999 Mitarbeiter	23	21,3
1.000-2.999 Mitarbeiter	17	15,7
3.000 und mehr Mitarbeiter	36	33,3
Gesamt	108	100

Betriebsratszugehörigkeit

Knapp die Hälfte der Befragten ist Mitglied des Betriebsrates in dem Unternehmen, in dem sie arbeiten. Diese Verteilung erlaubt vergleichende Aussagen zwischen Betriebsräten und Nicht-Betriebsräten zu treffen.

Betriebsratsmitglied	Anzahl	Prozent
Ja	54	49,1
Nein	56	50,9
Gesamt	110	100

Die Betriebsräte sind vor allem Experten ohne Führungsaufgabe oder freigestellte Betriebsräte im jeweiligen Unternehmen.

Position der Betriebsräte im Unternehmen	Anzahl	Prozent
Arbeiter/Sachbearbeiter	7	13,0
Experte ohne Führungsaufgabe	21	38,9
Führungskraft	6	11,1
Freigestellter Betriebsrat	20	37,0
Gesamt	54	100

Ein Drittel der Betriebsräte gehört erst seit der aktuellen Wahlperiode dem Betriebsrat an.

Dauer der Zugehörigkeit als BR-Mitglied	Anzahl	Prozent
Aktuelle Wahlperiode	19	35,2
Zwei Wahlperioden	15	27,8
Drei Wahlperioden	11	20,4
Mehr als drei Wahlperioden	9	16,7
Gesamt	54	100



hessenstiftung
familie hat zukunft



Organisationsberatung GmbH

Frankfurter Rundschau

Die Teilnehmer der Befragung, die nicht Teil des Betriebsrates sind, bekleiden ebenfalls zum Großteil die Position eines Experten ohne Führungsaufgabe.

Position der Teilnehmer, die nicht Betriebsräte im Unternehmen sind	Anzahl	Prozent
Arbeiter/Sachbearbeiter	14	25,5
Experte ohne Führungsaufgabe	25	45,5
Führungskraft	16	29,1
Gesamt	55	100

II. Auswertung der Fragen

Fragen zur aktuellen wirtschaftlichen Situation und Veränderungen im Unternehmen

Frage 1:

Wie schätzen Sie die heutige Wirtschaftslage für Ihr Unternehmen ein?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr gut), 2 (eher gut), 3 (eher schlecht) und 4 (schlecht).

Über die Hälfte der Befragten schätzt die aktuelle Situation als „eher gut“ ein.

	Anzahl	Prozent
Sehr gut	14	13,1
Eher gut	64	59,8
Eher schlecht	26	24,3
Schlecht	3	2,8
Gesamt	107	100

Frage 2:

Wie beeinflusst die Wirtschaftskrise Ihr Unternehmen?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr positiv), 2 (positiv), 3 (gar nicht), 4 (negativ) und 5 (sehr negativ).

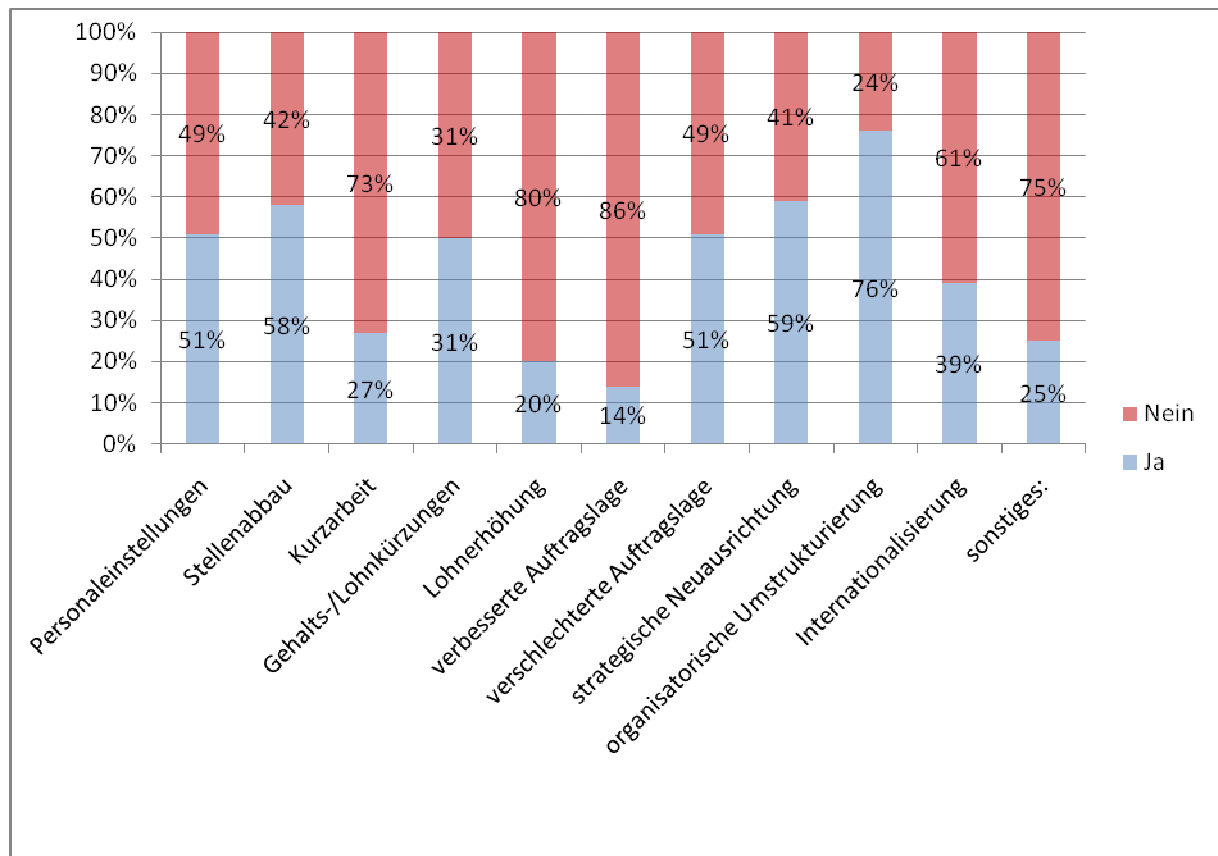
Bei fast zwei Drittel der befragten Unternehmen wurden negative Auswirkungen der Wirtschaftskrise diagnostiziert.

	Anzahl	Prozent
Sehr positiv	0	0
Eher positiv	9	8,3
Gar nicht	30	27,8
Eher negativ	67	62,0
Negativ	2	1,9
Gesamt	107	100

Frage 3:

In welcher Form äußern sich die Auswirkungen der Krise im Unternehmensalltag?

Die Auswirkungen der Krise zeigen sich in den Unternehmen wie folgt:

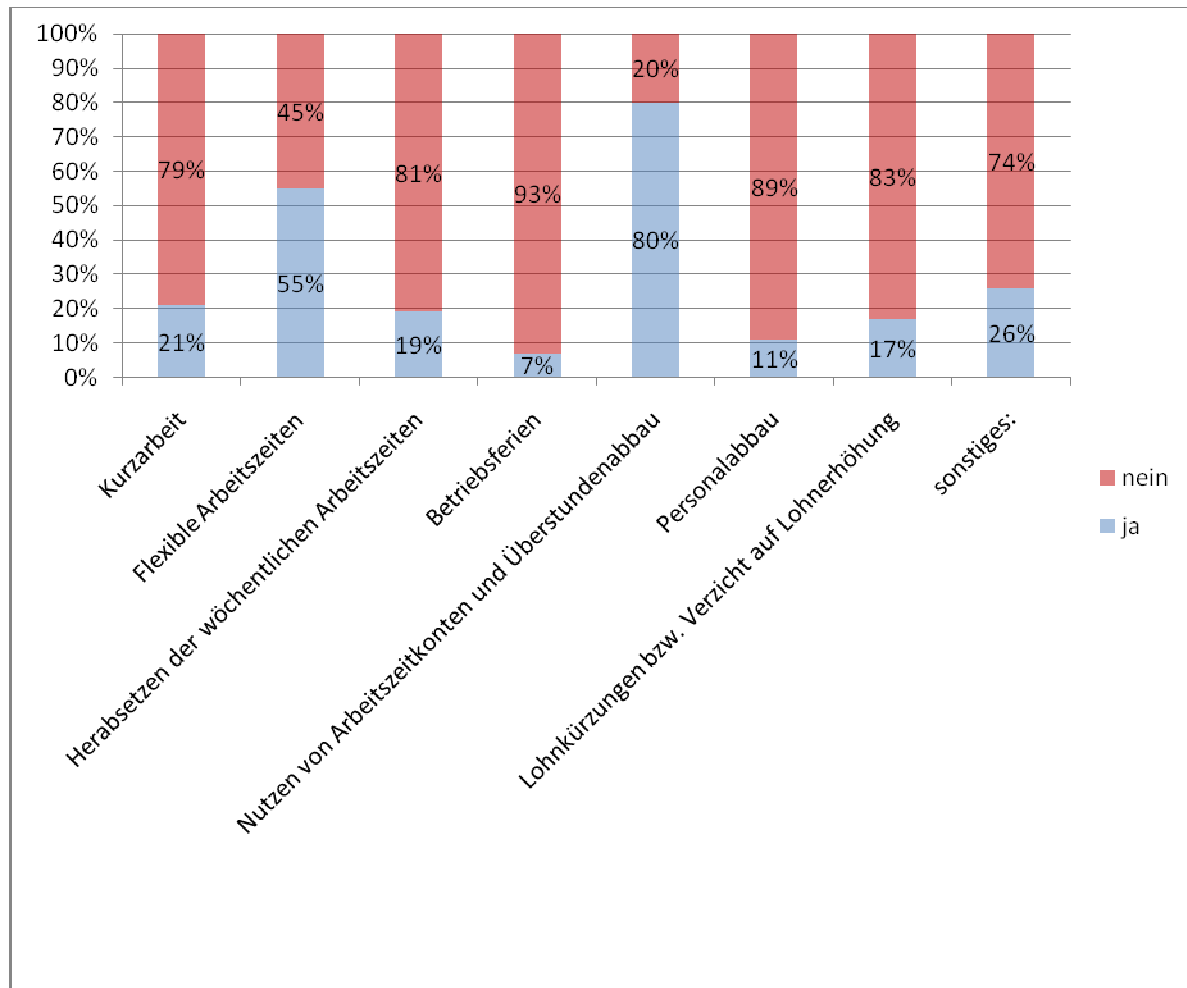


Frage 3a:

Wenn Sonstiges, dann geben Sie bitte die Auswirkungen an:

	Anzahl	Prozent
Ver- und Auslagerung der Beschäftigten	6	23
Einstellungs-/Versetzungsstopp, befr. Verträge, kaum Ausbildung/Übernahme	4	15
vermehrter Einsatz von Leiharbeitern und Praktikanten	4	15
erhöhter Druck auf einzelne Gruppen (z.B. Vertrieb, ältere od. kranke MA)	3	12
Arbeitsverdichtung	2	8
Abbau von Zeitkonten	2	8
Einsparungen bei betriebsfremden Aufwendungen	2	8
Automatisierung	1	4
Aufbau von hochqualifiziertem Personal	1	4
Fachkräftemangel	1	4

Frage 4: (Befragte: Betriebsräte)
Welche Maßnahmen hat der Betriebsrat gegen die Krise angestoßen?

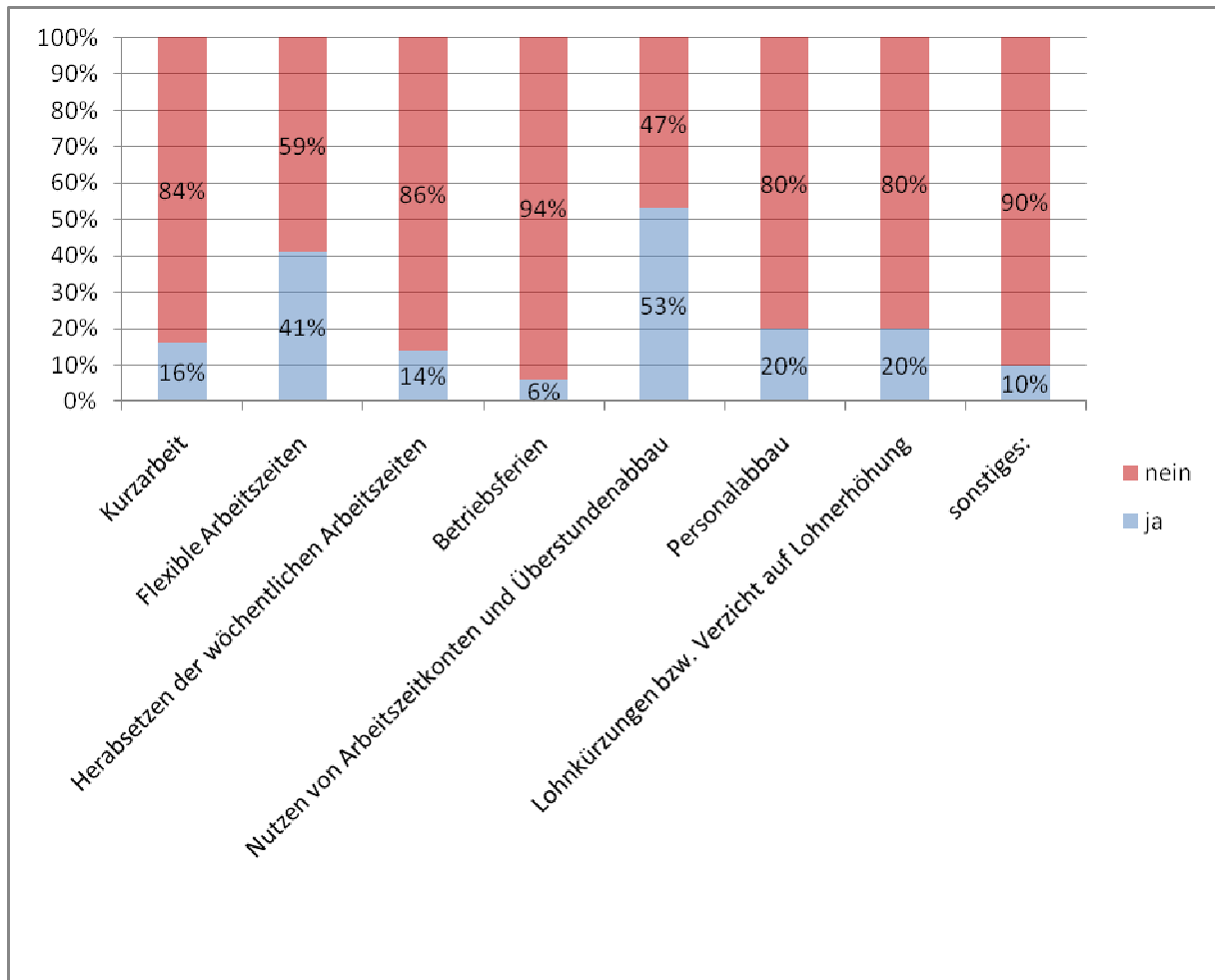
 Aus Sicht der **Betriebsräte** haben die Betriebsräte folgende Maßnahmen bereits angestoßen:

Frage 4a:
Wenn Sonstiges, dann geben Sie bitte die Auswirkungen an:

	Anzahl	Prozent
Entwicklung eigener Konzepte/Haustarifvertrag/Betriebsvereinbarungen (Z.B. Standortsicherung)/Innovationsprojekte	4	40
Sonderurlaub, Abbau von Überstunden, Sabbatjahr	2	20
Verschiebung der Lohnerhöhung im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten	1	10
Gesundheitsmanagement	1	10
Kapazitätsausgleich zwischen Abteilungen	1	10
Klassenkampf	1	10
Gesamt	10	100

Frage 5: (Befragte: Beschäftigte)

Welche Maßnahmen zur Bewältigung der Krise hat der Betriebsrat nach Ihrer Meinung angestoßen?

Aus Sicht der **übrigen Teilnehmer** haben deren Betriebsräte folgende Maßnahmen ergriffen:



Frage 5a:

Wenn Sonstiges, dann geben Sie bitte die Auswirkungen an:

	Anzahl	Prozent
BR ist hier machtlos und/oder vom Arbeitgeber gekauft.	1	20
In einzelnen Teilen des Unternehmens wurden diese Tools eingesetzt und auch vom BR befürwortet.	1	20
Im öffentlichen Dienst sehe ich unseren Personalrat eher schwach aufgestellt, weil untereinander nicht einig.	1	20
Wir haben viele dieser Punkte umgesetzt - jedoch nicht initiiert durch den BR!	1	20



keine	1	20
Gesamt	5	100

Frage 6:

Welche der folgenden Themen waren für Ihr Unternehmen bereits vor der Wirtschaftskrise relevant?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr stark), 2 (stark), 3 (teil/teils), 4 (weniger stark) und 5 (gar nicht).

Vor der Wirtschaftskrise waren bereits Themen wie der demografische Wandel, die Mitarbeiterbindung und die Rekrutierung bei jeweils einem Drittel der Unternehmen relevant. Jedoch war das Thema Ressourcenknappheit bei fast der Hälfte der Befragten vor der Krise gar nicht von Relevanz.

	1=sehr stark	2= stark	3= teils/teils	4= weniger stark	5=gar nicht	Summe
	Proz.	Proz.	Proz.	Proz.	Proz.	Proz.
Fachkräftemangel	16,5%	26,6%	29,4%	15,6%	11,9%	100%
demograf. Wandel	5,6%	32,4%	30,6%	25,0%	6,5%	100%
Ressourcenknappheit (z.B. Erdöl)	0,0%	6,6%	11,3%	34,0%	48,1%	100%
Arbeitgeberimage (Employer Branding)	12,6%	29,1%	28,2%	20,4%	9,7%	100%
Mitarbeiterbindung	8,3%	37,6%	29,4%	11,9%	12,8%	100%
Rekrutierung neuer Mitarbeiter	8,3%	33,0%	22,9%	22,9%	12,8%	100%
Internationalisierung	13,1%	23,4%	14,0%	17,8%	31,8%	100%

Frage 7:

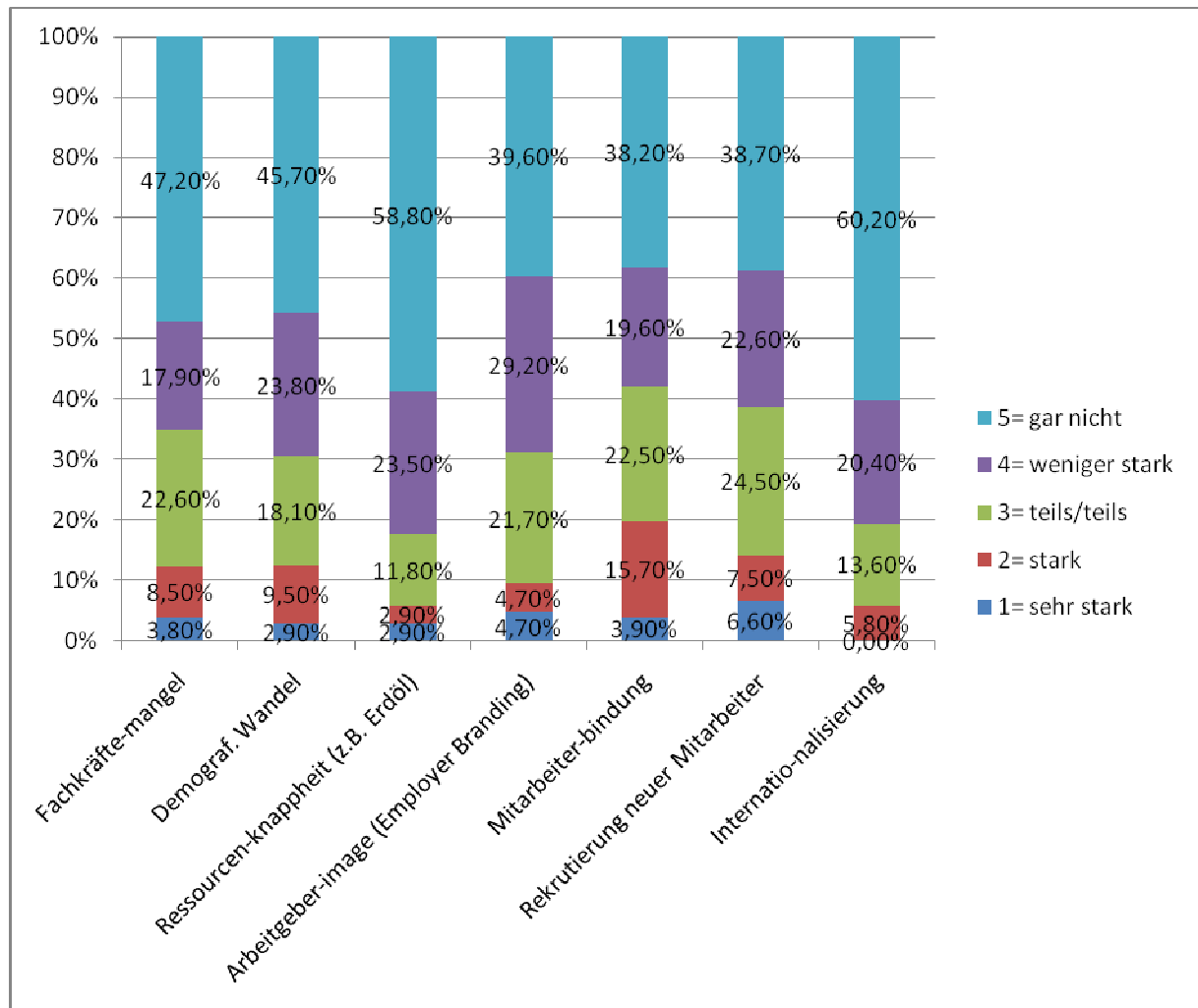
Haben diese Themen in Ihrem Unternehmen durch die Wirtschaftskrise an Bedeutung verloren?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr stark), 2 (stark), 3 (teil/teils), 4 (weniger stark) und 5 (gar nicht).

Hingegen an Bedeutung verloren, haben aus Sicht der Befragten durch die Wirtschaftskrise keine der aufgegriffenen Themen.

	1= Sehr stark	2= stark	3= teils/teils	4= weniger stark	5= gar nicht	Summe
Fachkräfte- mangel	3,8%	8,5%	22,6%	17,9%	47,2%	100%
Demograf. Wandel	2,9%	9,5%	18,1%	23,8%	45,7%	100%
Ressourcen- knappheit (z.B. Erdöl)	2,9%	2,9%	11,8%	23,5%	58,8%	100%
Arbeitgeber- image (Employer Branding)	4,7%	4,7%	21,7%	29,2%	39,6%	100%
Mitarbeiter- bindung	3,9%	15,7%	22,5%	19,6%	38,2%	100%
Rekrutierung neuer Mitar- beiter	6,6%	7,5%	24,5%	22,6%	38,7%	100%
Internatio- nalisierung	0,0%	5,8%	13,6%	20,4%	60,2%	100%

(graphische Darstellung siehe nächste Seite)



Fragen zum Fachkräftemangel

Frage 8:

Wird Ihr Unternehmen nach Ihrer Einschätzung vom Fachkräftemangel in Zukunft betroffen sein?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr stark), 2 (stark), 3 (teil/teils), 4 (weniger stark) und 5 (gar nicht).

	Anzahl	Prozent
Sehr stark	31	28,4
Stark	40	36,7
Teils/teils	21	19,3
Weniger stark	14	12,8
Gar nicht	3	2,8
Gesamt	109	100

Frage 9: (Befragte: Betriebsräte)

Haben Sie als Betriebsrat Vorschläge zur Vorbeugung eines Fachkräftemangels eingebracht?

Bitte wählen Sie Nein oder Ja aus und geben Sie gegebenenfalls inwiefern.

Bei zwei Drittel der befragten **Betriebsräte** wurde das Thema Fachkräftemangel aktiv angegangen.

	Anzahl	Prozent
Nein	18	35,3
Ja	33	64,7
Gesamt	51	100

Frage 9a:

Wenn ja, inwiefern?

	Anzahl	Prozent
Anzahl der Ausbildungsplätze erhöhen	9	20,9
Weiterbildung der eigenen MA	8	18,6
Auszubildende (unbefristet) übernehmen, junge MA einstellen (um Überalterung vorzubeugen)	7	16,3
(strategisches) Personalmarketing (z.B. Präsenz an Universitäten, Mitarbeiterzufriedenheit beachten, Mitarbeiterbindung an das UN)	7	16,3
familienfreundliche Maßnahmen (z.B. Kita, Teilzeit, Arbeitszeiten)	6	14,0
höhere Vergütung der MA	5	11,6
Keine Ausgliederung von Fachkräften	1	2,3



Frage 10: (Befragte: Beschäftigte)

Hat Ihr Betriebsrat schon einmal klar zum Thema Fachkräftemangel Stellung bezogen?

Bitte wählen Sie Nein oder Ja aus und geben Sie gegebenenfalls an inwiefern.

Aus Sicht der **übrigen Teilnehmer** wurde bei einem Fünftel der Unternehmen noch nichts Seitens der Betriebsräte in Angriff genommen.

	Anzahl	Prozent
Nein	39	70,9
Ja	16	29,1
Gesamt	55	100

Frage 10a:

Wenn ja, inwiefern?

	Anzahl	Prozent
Beachtung von Demografie in Personalarbeit	6	46,2
Aus- und Weiterbildung	3	23,1
Erarbeitung von Lösungen in regelmäßigen Teamgesprächen	1	7,7
mehr Personal	1	7,7
adäquate Entlohnung	1	7,7
Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	1	7,7
Gesamt	13	100

Frage 11:

Setzt das Unternehmen Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel um?

Bitte wählen Sie Nein oder Ja aus und geben Sie gegebenenfalls an welche.

	Anzahl	Prozent
Nein	61	57,5
Ja	45	42,5
Gesamt	106	100

Ja, Folgende:	Anzahl	Prozent
Ausbildung (verstärkt Facharbeiter, Studium, Übernahme derer)	11	25,6
Weiterbildung/ Qualifikation	11	25,6
Rekrutierung (insbesondere von Fachkräften)	6	14,0
Kinderbetreuung (Kita, Krippe), Vereinbarkeit von Beruf und Familie	3	7,0
Öffentlichkeitsarbeit/Imagepflege	3	7,0
monetäre Anreize	2	4,7
alle	2	4,7
unbefristete Verträge	1	2,3
befristete Übernahmen	1	2,3
Teilzeitkräfte werden erhöht	1	2,3
Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	1	2,3
Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas	1	2,3
Gesamt	43	100,0

Fragen zur Familienfreundlichkeit als Instrument gegen den Fachkräftemangel

Frage 12:

Setzt sich Ihr Arbeitgeber mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinander?

	Anzahl	Prozent
Ja	67	62,6
Nein	40	37,4
Gesamt	107	100

Frage 13: (Befragte: Betriebsräte)

Für wie wichtig hält der Betriebsrat das Thema Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr wichtig), 2 (wichtig), 3 (teils/teils wichtig), 4 (weniger wichtig) und 5 (gar nicht wichtig).

Zwei Drittel der **Betriebsräte** hält das Thema Familienfreundlichkeit im Unternehmen für ein wichtiges oder sehr wichtiges Thema.

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	20	37,7
wichtig	17	32,1
teils/teils wichtig	12	22,6
weniger wichtig	2	3,8
gar nicht wichtig	2	3,8

Summe	53	100
--------------	-----------	------------

Frage 14: (Befragte: Beschäftigte)

Für wie wichtig halten Sie persönlich das Thema Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (sehr wichtig), 2 (wichtig), 3 (teils/teils wichtig), 4 (weniger wichtig) und 5 (gar nicht wichtig).

Die meisten der übrigen **Teilnehmer, die kein Betriebsratsmitglied sind**, empfinden das Thema Familienfreundlichkeit als wichtig oder sogar sehr wichtig (85,1%).

	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	24	44,4
wichtig	22	40,7
teils/teils wichtig	7	13,0
weniger wichtig	1	1,9
gar nicht wichtig	0	0,0
Gesamt	54	100

Frage 15: (Befragte: Betriebsräte)

Haben Sie als Betriebsrat schon einmal familienfreundliche Maßnahmen initiiert?

Bitte wählen Sie Nein oder Ja aus und geben Sie gegebenenfalls an welche.

Nur knapp über die Hälfte der **Betriebsräte** hat schon eine familienfreundliche Maßnahme initiiert.

	Anzahl	Prozent
Nein	23	43,4
Ja	30	56,6
Gesamt	53	100

Wenn ja, welche?	Anzahl	Prozent
Kinderbetreuung (Betriebs-Kita, -Kindergarten, -Krippe) in Unternehmen oder Bezuschussung in örtl. Kindergarten	14	40
flexible Arbeitszeiten	9	26
Teilzeitregelung	5	14
Heim-/Telearbeit	2	6
Vaterschaftsurlaub	1	3
Angehörigen Pflege	1	3
Zuschüsse	1	3
Krankheitsausfälle vorbeugen	1	3
Angehörige einstellen	1	3
Gesamt	35	100

Frage 16: (Befragte: Beschäftigte)

Hat Ihr Betriebsrat familienfreundliche Maßnahmen initiiert?

Bitte wählen Sie Nein oder Ja aus und geben Sie gegebenenfalls an welche.

Weniger als die Hälfte der **übrigen Teilnehmer** gaben an, dass ihr Betriebsrat bereits familienfreundliche Maßnahmen initiiert hat.

	Anzahl	Prozent
Nein	30	55,6
Ja	24	44,4
Summe	54	100,0

Wenn ja, welche?	Anzahl	Prozent
Kinderbetreuung (Betriebskindergarten, örtlicher Familienservice zur Vermittlung von Betreuungsplätzen)	8	34,8
flexible Arbeitszeiten	6	26,1
Heim-/Telearbeit	3	13,0
Maßnahmen ohne Konsequenzen (Schaumaßnahmen für die Pressen, Familienfest geht mit Arbeitszeitverlängerung einher)	2	8,7
unbefristete Vertragsverlängerung bei Schwangeren	1	4,3
Wäscheservice, Eltern-Kind-Zimmer, Notfallbetreuung für Kinder	1	4,3
Arbeitszeitreduzierung	1	4,3
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1	4,3
Gesamt	23	100,0

Frage 17: (Befragte: Betriebsräte)

Nehmen Sie aus Sicht des Betriebsrats wahr, dass Konflikte für Väter zwischen beruflichen und familiären Anforderungen im Betrieb zu nehmen?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (nehmen zu), 2 (bleiben gleich) und 3 (nehmen ab).

Die Hälfte der **Betriebsräte** nimmt eine gleichbleibende Anzahl an Konflikten von Vätern zwischen Beruf und Familie wahr, ein Drittel eine steigende Anzahl dieser Konflikte.

	Anzahl	Prozent
Nehmen zu	21	39,6
Bleiben gleich	26	49,1
Nehmen ab	6	11,3
Gesamt	53	100

Frage 18: (Befragte: Beschäftigte)

Nehmen Sie aus Ihrer Sicht wahr, dass für Väter Konflikte zwischen beruflichen und familiären Anforderungen im Betrieb zu nehmen?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (nehmen zu), 2 (bleiben gleich) und 3 (nehmen ab).

Die **Teilnehmer, die nicht Betriebsratsmitglied sind**, nehmen mit fast 60% gleich bleibende Konflikte und mit knapp 40% zunehmende Konflikte zwischen Familie und Beruf bei Vätern wahr.

	Anzahl	Prozent
Nehmen zu	21	38,2
Bleiben gleich	32	58,2
Nehmen ab	2	3,6
Gesamt	55	100

Frage 18:

Wie schätzen Sie die Anzahl der Väter im Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen beanspruchen, für die Zukunft ein?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (nimmt zu), 2 (bleibt gleich) und 3 (nimmt ab).

Über die Hälfte der Befragten nimmt eine steigende Tendenz der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen seitens der Väter an.

	Anzahl	Prozent
Nehmen zu	58	53,7
Bleiben gleich	38	35,2
Nimmt ab	12	11,1
Gesamt	108	100

Fragen zur Weiterbildung als Instrument gegen den Fachkräftemangel

Frage 19:

Bietet Ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für die Belegschaft an?

	Anzahl	Prozent
Ja	95	88,8
Nein	12	11,2
Gesamt	107	100

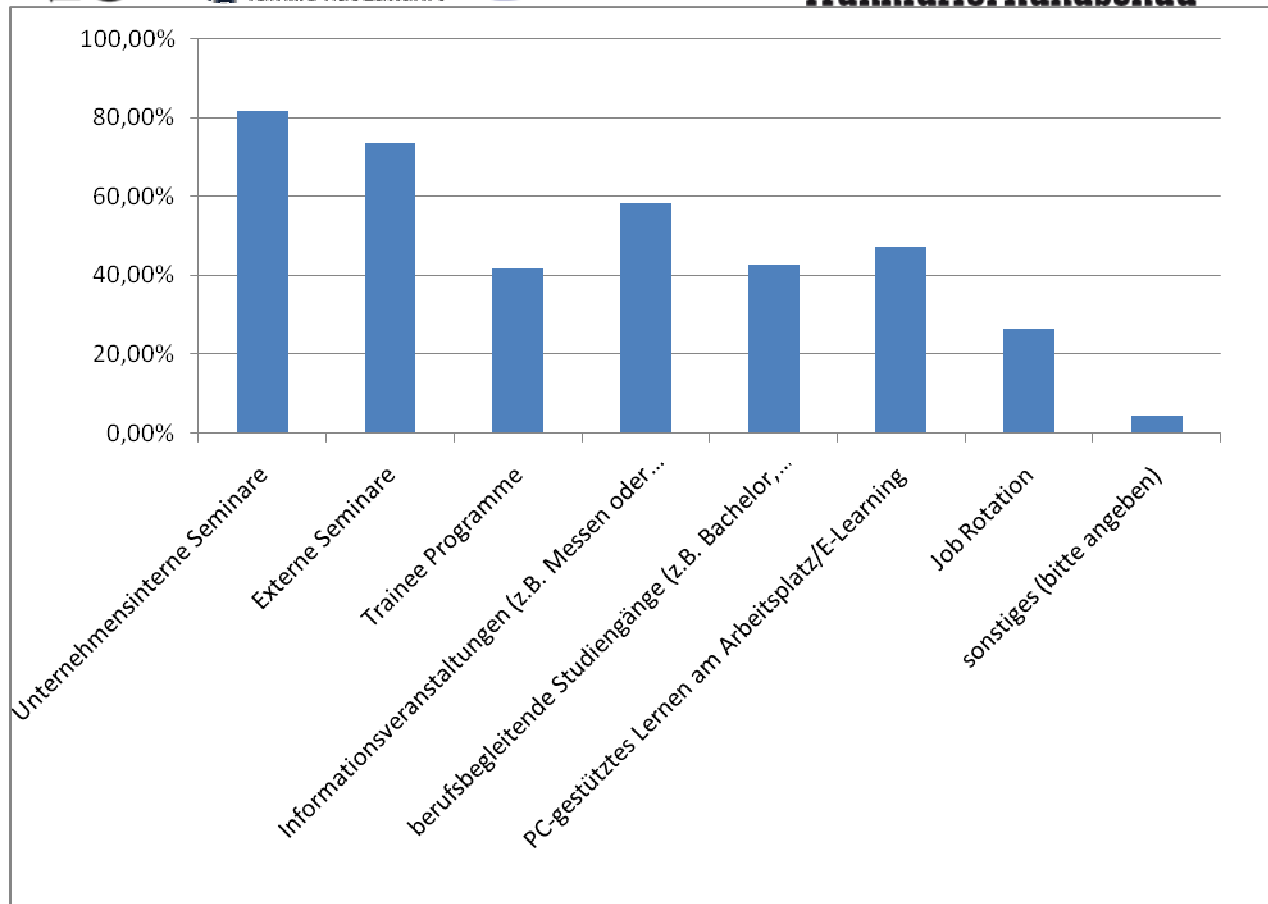


Frage 20:

Wenn ja, welche Möglichkeiten und Unterstützungen bietet das Unternehmen im Bereich Weiterbildung an?

In den befragten Unternehmen werden vor allem unternehmensinterne wie externe Seminare und Informationsveranstaltungen angeboten.

	Ja	Nein	Summe
Unternehmensinterne Seminare	81,8%	18,2%	100%
Externe Seminare	73,6%	26,4%	100%
Trainee Programme	41,8%	58,2%	100%
Informationsveranstaltungen (z.B. Messen oder Tagungen)	58,2%	41,8%	100%
berufsbegleitende Studiengänge (z.B. Bachelor, Master usw.)	42,7%	57,3%	100%
PC-gestütztes Lernen am Arbeitsplatz/E-Learning	47,3%	52,7%	100%
Job Rotation	26,4%	73,6%	100%
sonstiges (bitte angeben)	4,5%	95,5%	100%



Wenn sonstiges, dann geben Sie bitte die Möglichkeiten/Unterstützungen an:

	je 1 mal
unbezahlte Freistellung für z.B. Auslandsaufenthalte	
Switch-Programm - Mentoring	
training on the job: von Kollegen lernen	
Hospitanten, Kompetenz- und Förderprogramme, Managementprogramme	
firmenfinanzierte Promotionsstudiengänge	

Frage 21:

Wie stark nutzen die unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen, aus Ihrer Sicht, die Weiterbildungsangebote?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (stark), 2 (weniger stark) und 3 (gar nicht).

In der Nutzung der Weiterbildungsangebote von den unterschiedlichen Altersgruppen, lässt sich eindeutig eine abfallende Tendenz feststellen: die jüngeren nutzen die Angebote deutlich stärker als die älteren Arbeitnehmer.

Angaben in Prozent	stark	weniger	gar	Summe
--------------------	-------	---------	-----	-------



		stark	nicht	
bis 30 Jahre	63,4%	28,7%	7,9%	100%
31-40 Jahre	52,9%	42,2%	4,9%	100%
41-50 Jahre	27,5%	63,7%	8,8%	100%
51-60 Jahre	12,0%	50,0%	38,0%	100%
ab 61 Jahre	2,1%	30,9%	67,0%	100%

Frage 22:

Wie stark nutzen die jeweiligen Hierarchieebenen die Weiterbildungsangebote in Ihrem Unternehmen?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (stark), 2 (weniger stark) und 3 (gar nicht).

Es ist zu beobachten, dass die Betriebsräte und Experten ohne Führungsverantwortung sehr häufig (fast 60%) stark weiterbilden. Auch fast die Hälfte des unteren Managements bilden sich stark fort.

	stark	weniger stark	gar nicht	Summe
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Arbeiter/Sachbearbeiter	29,8%	57,4%	12,8%	100%
Experte ohne Führungsaufgabe	58,2%	35,7%	6,1%	100%
unteres Management	47,4%	43,3%	9,3%	100%
mittleres Management	43,0%	44,1%	12,9%	100%
oberes Management	26,6%	52,1%	21,3%	100%
Betriebsrat	59,6%	29,3%	11,1%	100%

Frage 23: (Befragte: Betriebsräte)

Treiben Sie als Betriebsrat das Thema Weiterbildung im Unternehmen voran?

Die **Betriebsräte** geben fast geschlossen an, das Thema Weiterbildung voranzutreiben.

	Anzahl	Prozent
Ja	48	92,3
Nein	4	7,7
Gesamt	52	100

Frage 24: (Befragte: Beschäftigte)

Treibt der Betriebsrat das Thema Weiterbildung im Unternehmen voran?

Die **übrigen Teilnehmer**, die die Aktivitäten des Betriebsrates in ihrem Haus beurteilen, sind sich weitaus nicht so einig: fast 60% der Befragten negierten die Aktivität der Betriebsräte bei dem Thema Weiterbildung.

	Anzahl	Prozent
Ja	23	42,6
Nein	31	57,4
Gesamt	54	100

Frage 25:

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Weiterbildung in Zukunft für Ihr Unternehmen ein?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (wird viel wichtiger), 2 (wird wichtiger), 3 (bleibt gleich), 4 (wird weniger wichtiger) und 5 (unwichtig).

Über die Hälfte der Befragten nimmt eine steigende Bedeutung des Themas Weiterbildung für die Zukunft an.

	Anzahl	Prozent
wird viel wichtiger	58	53,7
wird wichtiger	42	38,9
bleibt gleich	8	7,4
wird weniger wichtiger	0	0,0
unwichtig	0	0,0
Gesamt	108	100

Frage 26:

Gibt es nach der Personalrekrutierung weitere Maßnahmen im Unternehmen, um die neuen Beschäftigten einzuarbeiten bzw. längerfristig zu binden (z.B. Betreuungsprogramme bei der Einarbeitung, Mentorenprogramme usw.)?

Bei knapp der Hälfte der Befragten gibt keine Einarbeitungs- oder Bindungsmaßnahmen für neue Mitarbeiter.

	Anzahl	Prozent
Ja	56	52,3
Nein	51	47,7
Gesamt	107	100

Abschließende Fragen

Frage 27:

Wie zufrieden ist die Belegschaft nach Ihrer Einschätzung mit Ihrer Arbeit als Betriebsrat?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (zufrieden), 2 (eher zufrieden), 3 (eher unzufrieden) und 4 (unzufrieden).

Fast zwei Drittel der befragten Betriebsräte vermuten eine eher mäßige Zufriedenheit der Belegschaft mit ihrer Arbeit.

	Anzahl	Prozent
zufrieden	12	22,6
eher zufrieden	33	62,3
eher unzufrieden	7	13,2
unzufrieden	1	1,9
Gesamt	53	100

Frage 28: (Befragte: Beschäftigte)

Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit des Betriebsrates?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (zufrieden), 2 (eher zufrieden), 3 (eher unzufrieden) und 4 (unzufrieden).

Der Anteil der **Beschäftigten**, die mit der Arbeit des Betriebsrates eher mäßig zufrieden sind, ist fast so groß, wie der Anteil der Beschäftigten, die unzufriedenen oder eher unzufrieden mit der Arbeit sind.

	Anzahl	Prozent
zufrieden	7	12,7
eher zufrieden	25	45,5
eher unzufrieden	12	21,8
unzufrieden	11	20,0
Gesamt	55	100



Frage 29:

Was ist Ihr nächstes wichtigstes Ziel als Betriebsrat?

	Anzahl	Prozent
Ziele bezüglich des Verhaltens und Auftretens:		
offene Kommunikation mit Belegschaft über aktuelle Lage	2	4,9
inhaltliche Ziele:		
Arbeitsplatz-/Standortsicherung (unbefristete Verträge)	11	26,8
Familienfreundliche Maßnahmen (z.B. Seminarangebot "Umgang mit Eltern- und Pflegezeitler im betrieblichen Alltag", Informationen für Elternzeit, betriebl. Eingliederungsmanagement)	6	14,6
Übernahme von Leiharbeitern/ Anteil der Festangestellten vergrößern	6	14,6
Ausbildung und Übernahme derer	3	7,3
betriebliches Gesundheitsmanagement	3	7,3
Fortbildung der Mitarbeiter (BV), Personalentwicklung	3	7,3
Arbeitszeiten (Teilzeit-, Urlaubsregelung, 35 h Woche)	3	7,3
Tarifeinhaltung	1	2,4
Transparenz psychischer Belastungen: nicht nur verhaltenspräventive auch verhältnispräventive Maßnahmen	1	2,4
digitale Personalakte	1	2,4
Demografie	1	2,4
Gesamt	41	100,0

Frage 30:

Was sollte der Betriebsrat nach Ihrer Ansicht als nächstes wichtigstes Ziel anstreben?

	Anzahl	Prozent
Ziele bezüglich des Verhaltens und Auftretens:		
Auf Kernaufgaben konzentrieren und zeitgemäß agieren	5	20,8
MA-Interessen (nicht eigene oder UN-Interessen) vertreten (+ §2 Abs. 1 BetrVG)	5	20,8
klare Unternehmensinformationen an MA	1	4,2
inhaltliche Ziele:		
Weiterbildung und Personalentwicklung vorantreiben	3	12,5
Arbeitszeit: flexible AZ, Arbeitszeitkonten	3	12,5
Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Kita)	2	8,3
Fachkräftemangel anerkennen und Löhne anpassen	2	8,3
demografiefeste Personalarbeit verstärken	2	8,3
Erhalt von Arbeitsplätzen, Übernahme der Azubis	2	8,3
Einhaltung der Arbeitszeit	1	4,2
Führungs- & Leitkultur	1	4,2
BGM	1	4,2
Integration über Hierchiegrenzen Verbessern	1	4,2
Verantwortlichere Positionen bei Personalpolitik	1	4,2
Gesamt	30	100,0