Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.303** (JFP 2011)

Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen
- Selbstverständnis, Handlungsstrategien, Wirkungen -

Zwischenbericht

Klaus Berger
Daniela Decker (Auszubildende)
Angela Fogolin
Dr. Tobias Hucker
Dick Moraal

Laufzeit: III/2011 bis I/2013

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 / 107 - 2626
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: berger@bibb.de

Bonn, 30. März 2012

www.bibb.de

Inhalt

Abstract **3**

1 Problemdarstellung **3**

2 Projektziele, Forschungsfragen, forschungsleitende Annahmen **5**

2.1 Projektziele 5

2.2 Forschungsfragen 5

2.3 Forschungsleitende Annahmen 6

3 Methodische Vorgehensweise **6**

3.1 Vor- und Hauptstudie 6

3.2 Fallstudienplan 7

3.3 Auswertungsraster 8

4 Projektbeirat **10**

5 Ergebnisse **10**

5.1 Aufarbeitung und Systematisierung der bisherigen empirischen Befunde zur Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes 10

5.2 Schriftliche Kurzbefragung zur Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung 11

5.3 Überbetriebliche Unterstützungsangebote zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung im Handlungsfeld der betrieblichen Weiterbildung 13

5.4 Fallstudien-Pretest 15

5.5 Erste Ergebnisse der Experteninterviews mit den Betriebsräten 17

6 Zielerreichung **22**

7 Ausblick und Transfer **22**

8 Veröffentlichungen (geplant) **23**

9 Literaturverzeichnis **23**

Anhang **26**

Abstract

Auf die Frage, ob und wie Betriebsräte[1] die gewachsene Bedeutung betrieblicher Aus- und Weiterbildung als Teil ihres Aufgabenbereichs wahrnehmen und wie sie den Anforderungen auf diesem Gebiet gerecht werden (können), geben aktuelle Studien nur unzureichend Antwort. Da der Gesetzgeber den Betriebsräten bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung vergleichsweise weitgehende Beteiligungsrechte einräumt, untersucht das BIBB in einem Forschungsprojekt, wie und mit welchen Ergebnissen die betrieblichen Interessenvertretungen diese Aufgabe wahrnehmen. Der methodische Zugang erfolgt in erster Linie über Betriebsfallstudien.

Zur Vorbereitung der Fallstudien wurden zunächst die empirischen Befunde zum Forschungsgegenstand in einer synoptischen Darstellung systematisiert. Mit einer schriftlich-postalischen Kurzbefragung bei Geschäftsleitungen und Betriebsräten wurde die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung auf dem Gebiet der Berufsbildung erkundet. Ebenso wurden die gewerkschaftlichen Informationsmaterialien für Betriebsräte zum Thema Aus- und Weiterbildung analysiert. Es wurden – auch unter Pretestgesichtspunkten - erste Betriebsfallstudien mit leitfadengestützten Interviews bei Betriebsräten, Jugendvertretungen und Personalleitungen durchgeführt.

Die Ergebnisse der Kurzbefragung deuten daraufhin, dass Betriebsräte und Geschäftsleitungen die Mitbestimmung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung mehrheitlich als konfliktfrei betrachten. Dennoch sieht jeder zweite Betriebsrat Schulungsbedarf auf diesem Gebiet, insbesondere dort wo das Thema nicht vollkommen konfliktfrei gesehen wird. Das Angebot an entsprechenden Schulungen und Handlungshilfen für Betriebsräte ist jedoch in den einzelnen Gewerkschaften sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den Betriebsfallstudien fällt auf, dass Betriebsräte, die letztlich selbst im Betrieb ausgebildet wurden, sich vorrangig für die Ausbildung engagieren. Die interviewten Betriebsräte zeigen sich als aktive und kooperative Gestalter der Ausbildung. Hingegen wird die betriebliche Weiterbildung zum Teil als Angelegenheit der Geschäftsleitung bzw. auch der Beschäftigten selbst gesehen. Entscheidungsprozesse erscheinen hier eher intransparent, da Weiterbildungsbedarfe individuell zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ausgehandelt werden und so der Kontrolle durch den Betriebsrat entzogen sind. Eine gewisse Ratlosigkeit hinsichtlich weiterer Handlungsoptionen führt dazu, dass der Betriebsrat sich lediglich für individuell auftretende Konflikte zuständig sieht. Ein Selbstverständnis, das Weiterbildung als strategische Betriebsratsaufgabe begreift und dabei die gesetzlichen Beteiligungsspielräume ausschöpft, konnte in den Fallstudien nicht festgestellt werden.

1 Problemdarstellung

Soweit Aus- und Weiterbildung nicht gesetzlich oder tariflich geregelt sind, ermöglicht das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten eine Reihe von Beteiligungsrechten bei der Ausgestaltung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Veränderungsprozesse in der betrieblichen Arbeitswelt führten dazu, dass z.B. der Ausgestaltungsspielraum in der Berufsausbildung auf betrieblicher Ebene erweitert wurde. Weiterbildung wurde zu einem wichtigen In-

[1] Einschließlich anderer, nicht gesetzlich abgesicherter Formen der kollektiven Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

strument betrieblicher Modernisierung und führte für viele Beschäftigte zu einem erheblichen Qualifizierungsdruck. Entsprechend stiegen auch die Anforderungen an die Betriebsräte im Interesse der Beschäftigten auf diesem Gebiet tätig zu werden. Für Betriebsräte wird diese Aufgabe dadurch erschwert, dass betriebliche Weiterbildung sich nicht mehr nur auf die traditionellen Formen und Angebote erstreckt, sondern mittlerweile auch arbeitsplatznahe und -integrierte Formen des Lernens und damit Fragen nach einer lernförderlichen Arbeitsorganisation einschließt. Darüber hinaus müssen Betriebsräte ihre Schutzfunktion auch bei Beschäftigtengruppen wahrnehmen, die von Weiterbildung ausgegrenzt werden. Nicht zuletzt auch vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber den Betriebsräten mit der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 bei den betrieblichen Bildungsmaßnahmen vergleichsweise weitreichende Beteiligungsrechte eingeräumt. Entsprechend heben Qualifizierungstarifverträge und arbeitnehmerorientierte Weiterbildungskonzepte die Betriebsräte als wichtige Akteure bei der Umsetzung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen hervor (DEHNBOSTEL u.a. 2007). Gleichzeitig wird moniert, dass Betriebsräte ihre gesetzlich verbrieften Beteiligungsrechte nur unzureichend nutzen und Fragen der betrieblichen Qualifizierung eine eher nachrangige Rolle im Betriebsratshandeln einnehmen (z.B: BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006: 102f). Dennoch wird den Betriebsräten ein erheblicher Einfluss auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung zugeschrieben (BAETHGE u.a. 2007, MÜHLEMANN 2008, ZWICK 2005).

Auf die Frage, ob Betriebsräte – oder andere, nicht gesetzlich abgesicherte, Formen der kollektiven Interessenvertretung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (HAUSER-DITZ u.a. 2009) - die wachsende Bedeutung betrieblicher Aus- und Weiterbildung als Teil ihres Aufgabenbereichs wahrnehmen, und wie sie den Anforderungen auf diesem Gebiet gerecht werden (können), geben aktuelle Studien nur unzureichend Antwort. Zwar findet sich eine Reihe von Studien, die den Betriebsratseffekt auf betriebliche Berufsbildungsaktivitäten untersuchen (BELLMANN/ELLGUTH 2006, NIEDERALT 2005), wie jedoch Betriebsräte ihre Einflussmöglichkeiten wahrnehmen, wird nur in Arbeiten thematisiert, die die Verhandlungsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Management generell untersuchen (z.B. BOSCH u.a. 1999, HAUSER-DITZ u.a. 2008, KOTTHOFF 1994). Studien, die auch auf das Aushandlungsthema betrieblicher Aus- und Weiterbildung Bezug nehmen, hatten zuletzt in der ersten Hälfte der 1990er Jahre Hochkonjunktur (z.B. GRASS 1997, ILLER 1993, MAASE u.a. 1975, PAUL-KOHLHOFF 1996). Nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 nahmen Studien zur betrieblichen Weiterbildung zu, die die Interessenvertretungen berücksichtigen. Dem Thema des Forschungsprojektes am nächsten kam hierbei die Studie von ELSHOLZ/JAICH (2005), die mit dem Ziel ein weiterbildungsfreundliches Betriebsklima zu schaffen, eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen entwickelten. Die Anforderungen an Betriebsräte bei der Einführung eines neuen IT-Weiterbildungssystems untersuchten BRAUKOWITZ/HAGENI (2008). Auch HEUER (2010) interviewte Betriebsräte, als sie die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildungsentscheidungen und daran geknüpfte Aushandlungsprozesse untersuchte. Weitere Studien standen im Zusammenhang mit der Umsetzungspraxis von Qualifizierungstarifverträgen (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006, LENZ/VOß 2009).

2 Projektziele, Forschungsfragen, forschungsleitende Annahmen

2.1 Projektziele

In dem Forschungsprojekt wird untersucht, welchen Stellenwert Betriebsräte – aber auch andere, nicht-gesetzliche Formen kollektiver Interessenvertretung - dem Handlungsfeld der betrieblichen Aus- und Weiterbildung beimessen, und welche Aktivitäten sie hier entwickeln. Insbesondere soll der Frage nachgegangen werden, warum in zahlreichen quantitativen Studien eine positive Korrelation zwischen der Existenz von Betriebsräten und betrieblichen Bildungsaktivitäten besteht, obwohl vielfach beklagt wird, dass Betriebsräte auf dem Feld der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oft nur wenig aktiv sind. Es werden Aufgaben-, Problem- und Interessenverständnisse von Betriebsräten für den Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung erkundet. Bei der betrieblichen Ausbildung wird zusätzlich die Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) berücksichtigt. Die Untersuchung für den Bereich der Weiterbildung schließt die Frage ein, welches Problemverständnis Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich informeller Weiterbildungsformen entwickelt haben und welche Beteiligungsformen bestehen. Verhandlungsstrategien mit der Geschäftsleitung und ihre fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen sollen nachgezeichnet, Verhandlungsergebnisse auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden. Im Rahmen von Fallstudien werden Beispiele identifiziert, in denen Betriebsräte und möglicherweise auch andere Formen kollektiver Interessenvertretung wirksamen Einfluss auf die betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten nehmen. Nach Möglichkeit sollen hierbei auch Good-Practice-Beispiele für gelungene Partizipationsstrukturen und Verhandlungsergebnisse auf dem Gebiet der betrieblichen Aus- und Weiterbildung herausgestellt werden. Das Projekt dient der Vorbereitung einer weiterführenden quantitativen Erhebung, die beide Betriebsparteien einbezieht soll.

2.2 Forschungsfragen

Mit dem Forschungsprojekt sollen einerseits Erklärungsansätze dafür gefunden werden, warum Betriebsräten ein positiver Einfluss auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung zugesprochen wird, obwohl dieses Thema im Betriebsratshandeln nur eine nachrangige Rolle spielt. Andererseits soll untersucht werden, wie Betriebsräte den an sie gestellten Anforderungen bei der Mitwirkung an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gerecht werden.

Im Einzelnen sollen folgende Fragen näher untersucht werden:

- Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei Angebot und Ausgestaltung betrieblicher Aus- und Weiterbildung?
- Gibt es weitere Beteiligungsstrukturen im Betrieb, bei denen sich Sprecher bzw. Sprecherinnen von Arbeitnehmern mit Angebot und Ausgestaltung betrieblicher Aus- und Weiterbildung befassen?
- Welches Selbstverständnis hat der Betriebsrat, wenn es um die Vertretung der Beschäftigten bei Fragen betrieblicher Berufsbildung geht?
- Lassen sich bestimmte Muster bei Interaktions- und Aushandlungsprozessen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsräten identifizieren?
- Welche auch informellen Partizipationsstrukturen haben sich entwickelt?

- Welche externen Stützstrukturen (z.B. Gewerkschaftsschulungen) nehmen Arbeitnehmervertretungen in Anspruch?
- Wie beurteilt der Betriebsrat eine erfolgreiche Interessenvertretung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung?
- Welche Rahmenbedingungen bzw. ergänzende Beteiligungsstrukturen können erfolgreiche Interessenvertretung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung im Betrieb fördern?

2.3 Forschungsleitende Annahmen

Das Forschungsprojekt hat explorativen Charakter und soll u.a. zur Formulierung überprüfbarer Hypothesen beitragen. Auf der Grundlage der vorliegenden Studien wird von folgenden forschungsleitenden Annahmen ausgegangen:

- Betriebsräte verstehen betriebliche Berufsbildung häufig nicht als eigenständiges Handlungsfeld, wie es z.B. die Beschäftigungssicherung ist, und schöpfen daher ihre Beteiligungsrechte auf diesem Gebiet nicht aus.
- Je professionalisierter das betriebliche Bildungswesen organisiert ist, desto besser sind die Mitwirkungsmöglichkeiten für Betriebsräte.
- Für die Aktivitäten der Betriebsräte auf dem Gebiet der betrieblichen Bildung ist der mit dem Management informell ausgehandelte Handlungsrahmen entscheidend. Die alleinige Ausweitung gesetzlicher Beteiligungsrechte hat nur geringen Einfluss.
- Die Verlagerung der Interessenvertretung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene führt einerseits zu einem Bedeutungszuwachs der Betriebsräte und andererseits aber auch zu deren Überforderung.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Vor- und Hauptstudie

Im Rahmen einer Vorstudie wurde das Untersuchungsdesign konkretisiert. Zu diesem Zweck wurden folgende Arbeiten durchgeführt:

- Synopse und Analyse von quantitativen Erhebungen und qualitativen Studien zum Thema Betriebsräte und betriebliche Aus- und Weiterbildung,
- Erstellung einer Übersicht überbetrieblicher Unterstützungsangeboten zur Förderung der Mitbestimmung im Handlungsfeld der betrieblichen Weiterbildung,
- Schriftliche Kurzbefragung von Geschäfts-/Personalleitungen /Interessenvertretungen über das Referenzbetriebssystem des BIBB und
- Fallstudien-Pretest in drei Betrieben (Chemie, Textil, Maschinenbau).

Für die Hauptstudie im Jahr 2012 sind 18 weitere Betriebsfallstudien in privatwirtschaftlichen Betrieben geplant.

3.2 Fallstudienplan

In die Betriebsfallstudien sollen Ausbildungsbetriebe einbezogen werden, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten und einen Betriebsrat oder eine betriebsspezifische Arbeitnehmervertretung haben. Die Betriebsfallstudien sollen eine Kontrastierung abhängig von der Betriebsgröße nach folgenden Kriterien ermöglichen:

- Mitbestimmungstradition,
- Tarifbindung,
- Qualifikationsprofil der Belegschaft,
- betriebliche Weiterbildungsaktivität und
- Freistellungsmöglichkeit für Betriebsratsmitglieder.

Hierzu wurde folgender Fallstudienplan aufgestellt:

Betriebstypen / **Betriebsgrößen**	**Betriebe mit Mitbestimmungstradition und „hohen Weiterbildungsaktivitäten“**	**Nicht tarifgebundene Betriebe**	**Betriebe ohne Mitbestimmungstradition**	
			Neue Branchen mit überwiegend hohen Qualifikationsanforderungen (z.B. regen. Energien/ IT/ Medien, Biotechnologie)	Einfache Dienstleistungen (z.B. Wachdienste, Call-Center, Reinigungsbetriebe, Systemgastronomie
20 – 200 Beschäftigte/ d.h. keine freigestellten BR-Mitglieder	3 Betriebe (davon einer aus dem Bereich Handel / Banken / Versicherungen)	2 Betriebe (davon einer mit „hohen Weiterbildungsaktivitäten“)	3 Betriebe mit Betriebsrat (davon einer mit „hohen Weiterbildungsaktivitäten“)	3 Betriebe mit Betriebsrat (davon einer mit „hohen Weiterbildungsaktivitäten“)
Mehr als 900 Beschäftigte/ d.h. mindestens 3 freigestellte BR-Mitglieder	3 Betriebe (davon einer aus dem Bereich Handel / Banken / Versicherungen)		2 Betriebe mit anderen Vertretungsorganen (davon einer mit „hohen Weiterbildungsaktivitäten“)	2 Betriebe mit anderen Vertretungsorganen (davon einer mit „hohen Weiterbildungsaktivitäten“)

Im Rahmen dieser Fallstudien sind Experten-/Expertinneninterviews mit der Geschäfts-/Personalleitung und dem/der Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretung des Betriebes (d.h. des Betriebsrats oder ggf. anderer Vertretungsorgane) durchzuführen (vgl. Abb. 1). Besteht auf Seiten der Arbeitnehmervertretung auch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), so werden auch diese Personen in die Fallstudien einbezogen. Ggf. werden Betriebsratsmitglieder aus Bildungsausschüssen berücksichtigt.

GesprächspartnerInnen der geplanten Interviews

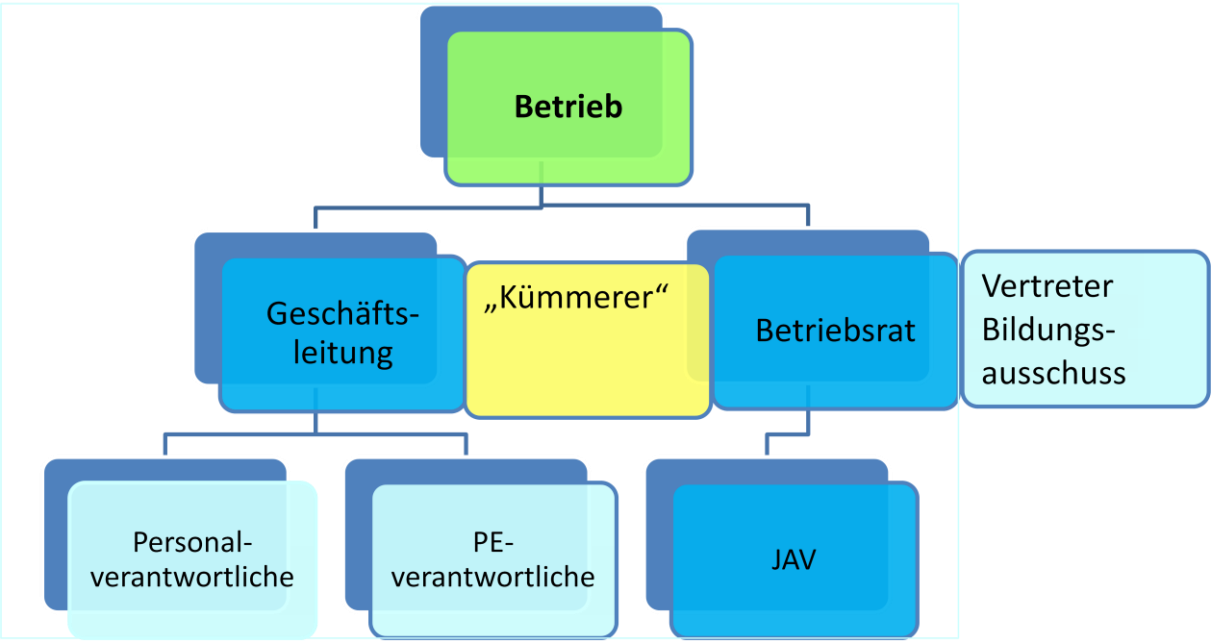


Abbildung 1

Erfahrungen aus anderen Untersuchungen zeigen, dass es außerhalb des Betriebsrats oder unter den Betriebsratsmitgliedern neben dem / der Vorsitzenden einen „Kümmerer“ für Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung geben kann. Ist dies der Fall, ist geplant diese Person ebenfalls zu interviewen. Je nach Konstellation besteht eine Betriebsfallstudie somit aus mindestens zwei Interviews mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat und maximal sechs leitfadengestützten Experteninterviews (d.h. mit Personalleitung, Leitung Personalentwicklung, Betriebsratsvorsitzende(r), JAV-Vertretung, ein weiteres Betriebsratsmitglied aus dem Bildungsausschuss, „Kümmerer“). Alle Interviews werden auf Grundlage von Gesprächsleitfäden durchgeführt.

Insgesamt 18 Betriebsfallstudien sind für das Jahr 2012 geplant. Das BIBB führt vier Fallstudien selbst durch. Mit der Organisation 14 weiterer Betriebsfallstudien - von der Kontaktaufnahme über die Terminvereinbarung bis zur Transkription - wurde die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) in Berlin beauftragt[2]. Die Interviews selbst werden in der Regel gemeinsam von einer GIB-Mitarbeiterin und einem BIBB-Projektmitglied durchgeführt.

3.3 Auswertungsraster

Auf der Grundlage des gewonnenen Interview- und Informationsmaterials orientiert sich die Auswertung der Fallstudien an folgenden Fragestellungen:

[2] Die Auftragsvergabe erfolgte nach einer öffentlichen Ausschreibung im ersten Quartal 2012.

- *Bedeutung und Durchführung der Aus- und Weiterbildung im Betrieb*

  Welche Rolle spielt die Aus- bzw. Weiterbildung für die Fachkräftegewinnung im Betrieb? Wie läuft die Aus- und Weiterbildung im Betrieb ab? Welchen Institutionalisierungsgrad haben Aus-, Weiterbildung und Personalentwicklung im Betrieb?

- Stellenwert *der betrieblichen Mitbestimmung bei Fragen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung*

  Welche Rolle spielt der Betriebsrat bzw. eine andere Arbeitnehmervertretung aus Sicht des Betriebsrats und der Geschäftsleitung, wenn es im Betrieb um Fragen der Aus- bzw. Weiterbildung geht? Wie ist die Handlungs- und Konfliktbereitschaft des Betriebsrats auf diesem Gebiet? Welche Ergebnisse im Bereich der Aus- und Weiterbildung führt der Betriebsrat auf sein Handeln zurück? Wie beurteilt er diese?

  Wie sähe die betriebliche Aus- und Weiterbildung ohne Betriebsrat bzw. JAV aus?

- *Aus- bzw. Weiterbildungsverständnis / Erwartungen der betrieblichen Akteure*

  Welches Aus- bzw. Weiterbildungsverständnis haben die Befragten? Welches Selbstverständnis hat der Betriebsrat, wenn es um die Vertretung der Beschäftigten bei Fragen der betrieblichen Berufsbildung geht? Welche Erwartungen hat die Geschäftsleitung?

  Welchen Stellenwert hat Aus- und Weiterbildung in der alltäglichen Betriebsratsarbeit?

- *Bedeutung der Informations- und Interaktionsstrukturen unter besonderer Berücksichtigung der informellen Strukturen*

  Welche (informellen) Informations- und Interaktionsstrukturen gibt es zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung? Wie nimmt der Betriebsrat bzw. die Geschäftsleitung die Erwartungen der Belegschaft bzgl. der Aus- und Weiterbildung wahr?

  Welche Partizipationsstrukturen gibt es insbesondere im Bereich der Weiterbildung für die Belegschaft?

- *Betriebsratsinterne Strukturen und Diskussionsprozesse*

  Welche betriebsratsinternen Strukturen, Zuständigkeiten und Diskussionsprozesse gibt es hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung im Betrieb?

  Welche Rolle spielt die JAV bei Fragen der Auszubildenden? Wie wird sie in die Arbeit des Betriebsrats eingebunden?

- *Rahmenbedingungen und überbetriebliche Unterstützungsstrukturen*

  Welche Rahmenbedingungen fördern bzw. hemmen die Betriebsratsarbeit im Bereich Aus- und Weiterbildung? Wodurch wird die Arbeit der JAV gefördert oder gehemmt? Welche externen Strukturen zur Unterstützung ihrer Arbeit (z.B. Gewerkschaftsschulungen) kennen die Betriebsräte?

  Welche nehmen sie in Anspruch bzw. welcher Unterstützungsbedarf wird hierbei gesehen? Sind Handreichungen und Unterstützungsmaterialien der Gewerkschaften bekannt und werden sie genutzt?

4 Projektbeirat

Zur wissenschaftlichen Begleitung des Forschungsprojektes wurde ein Projektbeirat gebildet. Ihm gehören folgende Mitglieder an:

Name	Institution
Prof. Dr. Carola Iller	Universität Heidelberg, Institut für Bildungswissenschaft
Dr. Rosemarie Kay	Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München
Prof. Dr. Rainer Trinczek	FAU-Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie
Dr. Oliver Stettes	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Dr. Anja Voss	Ruhr-Universität Bochum, Arbeitsstelle rub/igm

5 Ergebnisse

Ergebnisse der Vorstudie

5.1 Aufarbeitung und Systematisierung der bisherigen empirischen Befunde zur Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes

Im vorliegenden Forschungsprojekt wurde zunächst eine Synopse und Analyse von quantitativen und qualitativen Studien zum Thema „Betriebsräte und betriebliche Aus- und Weiterbildung“ erstellt (s. Anhang). Als Ergebnis kann festgehalten werden: Eine Reihe von ökonometrischen Studien deutet darauf hin, dass allein die Existenz eines Betriebsrats in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den betrieblichen Berufsausbildungsaktivitäten (vgl. z.B. KRIECHEL u.a. 2011, NIEDERALT 2005, SADOWSKI u.a. 1995) bzw. mit der betrieblichen Weiterbildung steht (vgl. z.B. ALLAART u.a. 2009, BELLMANN/ELLGUTH 2006, STEGMAIER 2010, ZWICK 2005).

Die Institution Betriebsrat bleibt in diesen Studien jedoch letztlich eine „Blackbox“, da ausschließlich ihre Existenz erfasst wird. Weder Handlungsstile von Betriebsräten und Geschäftsleitungen noch die Interaktionsprozesse zwischen beiden Betriebsparteien, die in der Vergangenheit in einer Reihe von qualitativen Studien untersucht wurden, werden berücksichtigt (vgl. z.B. KÖNIG 2005, KOTTHOFF 1981, KOTTHOFF 1994, TRINCZEK 1989, WELTZ / LULLIES 1984).

Ein weiterer Forschungsstrang basiert auf qualitativen Studien, die sich mit beruflicher Weiterbildung als Handlungsfeld der betrieblichen Mitbestimmung befassen und bis in die 1970er Jahre zurückreichen. Diese Arbeiten beruhen auf meist leitfadengestützten Experteninterviews mit Betriebsräten, aber auch anderen betrieblichen Akteuren. Die Anlässe für diese Studien waren unterschiedlich, da sie zu unterschiedlichen Zeiten des ökonomisch-technologischen Strukturwandels, in unterschiedlichen Branchen und Regionen durchgeführt wurden (vgl. z.B. HEUER 2010, ILLER 1993, MAASE u.a. 1975). Auch wenn sich die Betriebsfallstudien hinsichtlich des Erkenntnisinteresses und Forschungsdesigns unterscheiden (vgl. PONGRATZ/TRINCZEK 2010), verdeutlichen sie, dass die Mitbestimmung auf dem Gebiet der

betrieblichen Aus- und Weiterbildung für viele Betriebsräte nur ein marginales Aktivitätsfeld darstellt.

Dies steht jedoch im Gegensatz zu den Befunden der quantitativen Studien. Diese zunächst widersprüchlich erscheinenden Ergebnisse lassen sich erklären, wenn Betriebsräte in ihrem Handlungsfeld der betrieblichen Berufsbildung nicht isoliert, sondern eingebettet in die innerbetriebliche Interessen-, Macht- und Handlungskonstellation sowie vor dem Hintergrund der Unternehmensstrategien im Personalbereich betrachtet werden (BERGER 2011).

5.2 Schriftliche Kurzbefragung zur Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Zur ersten Erkundung des Untersuchungsfeldes und zur Ermittlung der quantitativen Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung als Mitbestimmungsgegenstand wurden 1.283 Betriebe des BIBB-Referenzsystems im IV. Quartal 2011 mit einem schriftlichen Fragebogen jeweils für die Geschäftsleitungen und für Betriebsräte angeschrieben. Von diesen Betrieben beteiligten sich insgesamt 328 Geschäftsleitungen und 125 Arbeitnehmervertretungen an der Befragung. Im Folgenden werden einige Ergebnisse für die Betriebe dargestellt, in denen sowohl Geschäftsleitungen als auch Betriebsräte die Fragenbogen beantworteten.

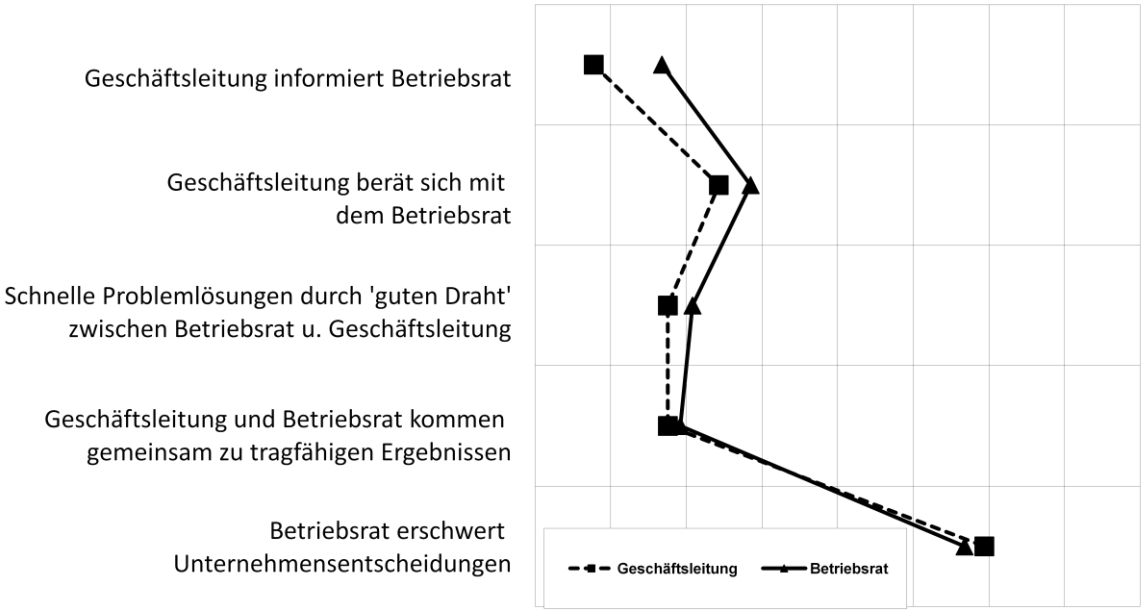
Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Betriebsräten

In 99 Ausbildungsbetrieben mit 50 und mehr Beschäftigten beantworteten sowohl die Geschäftsleitung als auch der Betriebsrat die Fragen. Die Geschäftsleitungen wurden im Zuge der Erhebung gebeten, den Fragebogen für die Betriebsräte an die betrieblichen Interessenvertretungen weiterzuleiten. In Betrieben, in denen diese Bitte berücksichtigt wurde, ist davon auszugehen, dass auch die betriebliche Mitbestimmung eine gewisse Akzeptanz bei den Geschäftsleitungen genießt. Dies wird auch von der Mehrzahl der Betriebsräte (70%) bestätigt. Sie verneinen, dass Geschäftsleitungen den Betriebsrat „eher als Hindernis bei der Durchführung von Unternehmensentscheidungen“ sehen (vgl. Abb. 2). Beiden Betriebsparteien bewerten eher zustimmend Aussagen, die auf eine gute Zusammenarbeit schließen lassen. Dies trifft sowohl auf gemeinsame Beratungen („Die Geschäftsleitung berät sich mit dem Betriebsrat bei praktisch allen wichtigen Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen“), schnelles Problemlösen („Durch den ‚guten Draht‘ zur Geschäftsleitung konnte schon manches Problem unkompliziert und schnell gelöst werden.“) sowie auf das Erzielen tragfähiger Ergebnisse zu („In der Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung kommt der Betriebsrat meist zu einem für beide Seiten tragfähigen Ergebnis.“).

Überwiegend positiv wird auch die Informationspolitik der Geschäftsleitung beurteilt („Die Geschäftsleitung informiert den Betriebsrat bei praktisch allen wichtigen Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen.“). Wenngleich die Geschäftsleitungen ihre Informationspolitik gegenüber dem Betriebsrat meist positiver darstellen als die Betriebsräte selbst.

Abbildung 2: Zur Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Betriebsrat

Einschätzung der Geschäftsleitung und Betriebsräte gleicher Betriebe
(Mittelwerte einer Skala von 1 = „trifft voll und ganz zu“ bis 5 = „trifft überhaupt nicht zu“)



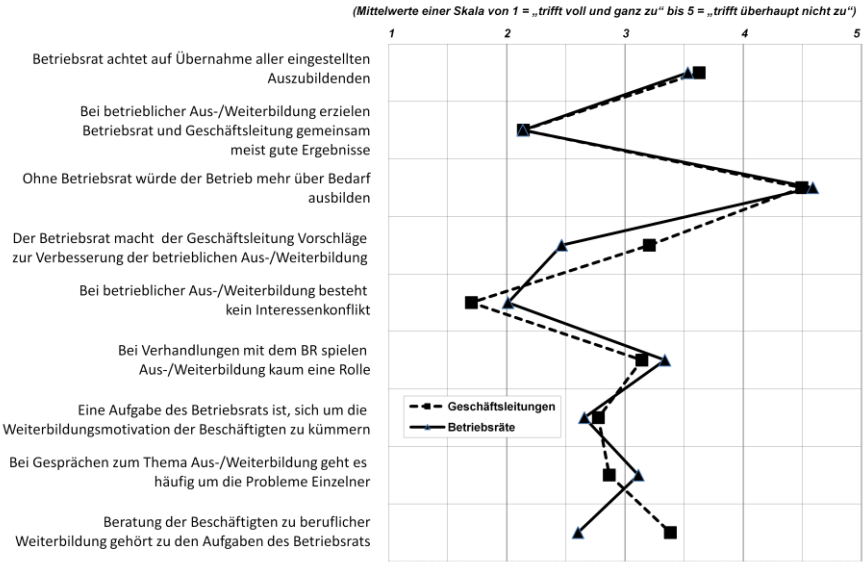
RBS-Befragung IV. Quartal 2011 : Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung $N_{GL}=N_{BR}=99$ (FP 2.3.303)

Aus- und Weiterbildung als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung

In der Wahrnehmung der Geschäftsleitungen wie auch der Betriebsräte scheint sich die Hypothese von NIEDERALT (2005: 23) nicht zu bestätigen, nach der „Betriebsräte auf die Übernahme der Ausbildungsabsolventen oder gar verbindliche Übernahmevereinbarungen hinwirken und sich die Firmenleitung aufgrund des damit einhergehenden Flexibilitätsverlustes bei unsicherem Fachkräftebedarf gegen eine Ausbildung“ entscheiden. Beide Betriebsparteien tendieren eher dazu, die Aussage zu verneinen, dass Betriebsräte darauf achten, nur so viele Auszubildende einzustellen, wie auch später übernommen werden können (vgl. Abb. 3) Noch eindeutiger wird von Geschäftsleitung (88%) und Betriebsrat (92%) die Aussage abgelehnt, dass „der Betrieb mehr über Bedarf ausbilden“ würde, wenn es keinen Betriebsrat gäbe.

Insgesamt gehört Aus- und Weiterbildung in den mittelgroßen Betrieben nicht zu den vorrangigen Verhandlungsthemen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat („Bei Gesprächen und Verhandlungen mit der Geschäftsleitung spielen Fragen der Aus- und Weiterbildung kaum eine Rolle.“). So spielt das Thema nur bei einer Minderheit der Geschäftsleitungen (30%) und der Betriebsräte (37%) eine Rolle. Hingegen berichtet die Mehrzahl der Geschäftsleitungen (58%) und Betriebsräte (66%) aus den größeren Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, dass die betriebliche Aus- und Weiterbildung durchaus ein Verhandlungsthema ist. Dabei gehen die Selbst- und Fremdeinschätzung hinsichtlich der Initiativen und des Aufgabenverständnisses des Betriebsrats deutlich auseinander. So stimmen Betriebsräte deutlich häufiger als Geschäftsleitungen der Aussage zu: „Der Betriebsrat macht der Geschäftsleitung Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.“

Abbildung 3: Aus- und Weiterbildung als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung
Einschätzung der Geschäftsleitung und Betriebsräte gleicher Betriebe



RBS-Befragung IV. Quartal 2011 : Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung $N_{GL}=N_{BR}=99$ (FP 2.3.303)

Kompetenzkonflikte werden auch bei den Beratungsaufgaben im Bereich der beruflichen Weiterbildung deutlich. Während Betriebsräte dieses Aufgabenfeld durchaus für sich beanspruchen und der folgenden Aussage häufiger zustimmen: „Die Beratung der Beschäftigten in Fragen der beruflichen Weiterbildung gehört zu den Aufgaben unseres Betriebsrats“, sind Geschäftsleitungen eher gegenteiliger Ansicht.

Jeder zweite Betriebsrat äußert einen Schulungsbedarf zum Thema „Mitbestimmung bei Aus- und Weiterbildung“. Dieser Bedarf ist in solchen Betrieben stärker ausgeprägt, in denen Betriebsräte dieses Thema nicht vollkommen konfliktfrei sehen. Der Schulungsbedarf wird allerdings unabhängig davon wahrgenommen, ob die betriebliche Aus- und Weiterbildung ein Verhandlungsthema mit der Geschäftsleitung ist oder nicht Das deutet darauf hin, dass Betriebsräte das Thema auch dort nicht vernachlässigen wollen, wo es noch nicht auf der Tagesordnung steht. Der Frage, durch welche Unterstützungsinstrumentarien Betriebsräte bei der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zurückgreifen können, wurde in einem weiteren Arbeitsschritt der Vorstudie nachgegangen (vgl. Abschnitt 3.1).

5.3 Überbetriebliche Unterstützungsangebote zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung im Handlungsfeld der betrieblichen Weiterbildung

Förderprojekte für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

Die Diskrepanz zwischen den vergleichsweise weitreichenden rechtlich-formalen Mitbestimmungsmöglichkeiten, dem hohen Problembewusstsein für betriebliche Weiterbildung einerseits und den als unzureichend wahrgenommenen Betriebsratsaktivitäten auf diesem Gebiet andererseits (z.B. BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006), führte nicht nur zur Vereinbarung tariflicher Unterstützungsstrukturen (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006, LENZ/VOß 2009). Sie war in der Vergangenheit vielfach auch Anlass, mit wissenschaftlicher Expertise Handreichungen zur betrieblichen Mitbestimmung bei beruflicher Weiterbildung zu entwickeln (vgl. z.B. ALLESPACH 2005, DEHNBOSTEL und HABENICHT 2002, KOCH u.a. 2002, PAUL-KOHLHOFF

1996). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte schließlich im Rahmen seiner Forschungsprogramme seit den 1990er Jahren Projekte, die auch die betrieblichen Interessenvertretungen als wichtige Akteure zur Förderung betrieblicher Weiterbildung und Kompetenzentwicklung einbezogen. Zu nennen ist hier auch die Sozialpartnerrichtlinie, über die seit dem Jahr 2009 erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode von 2007-2013 eine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht wird, die die Tarifparteien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und deren Rahmenbedingungen abgeschlossen haben. Gemeinsam ist diesen Projekten und Ansätzen, dass den Betriebsräten häufig eine „Schlüsselrolle" bei der betrieblichen Umsetzung arbeitnehmerorientierter Weiterbildungskonzepte zugesprochen wird (z.B. ALLESPACH/NOVAK 2005, BALLAUF 2004, BAUKROWITZ/HAGENI 2008, DEHNBOSTEL u.a. 2007, LOTTER 2010).

Ziel der Vorstudie ist daher auch, eine erste Übersicht zu den Unterstützungsangeboten für Betriebsräte zur Nutzung ihrer Mitbestimmungsrechte im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zu erstellen.

Eigene Recherche zu Unterstützungsangeboten

Im Jahr 2011 wurden die DGB-Gewerkschaften schriftlich gebeten mitzuteilen, welche Handreichungen und Handlungshilfen sie Betriebsräten bereitstellen, um die Interessenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte in den Handlungsfeldern der betrieblichen Weiterbildung bzw. auch betrieblicher Personalplanung und -entwicklung zu unterstützen. Ergänzend wurden auf den Internetseiten der Gewerkschaften Schulungsangebote, Handlungshilfen und individuelle Beratungsangebote für Betriebsräte zur Förderung der betrieblichen Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung recherchiert. Angebote für Schulung und Beratung gibt es darüber hinaus auch von privaten, nicht gewerkschaftsorientierten Anbietern. Da dieses Angebotsspektrum jedoch sehr intransparent ist, wurde es nicht berücksichtigt.

Die Abfrage führte bei den einzelnen Gewerkschaften zu unterschiedlichen Ergebnissen. Zentrale Unterstützungsinstrumente sind die gewerkschaftseitig angebotenen Schulungsangebote für Betriebsräte zur betrieblichen Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung.

Ein weiteres Unterstützungsinstrument stellen tarifvertragliche Regelungen zur Weiterbildung und Qualifizierungstarifverträge dar, die auf betrieblicher Ebene durch entsprechende Betriebsvereinbarungen auszugestalten sind. Insbesondere die Industriegewerkschaften IG Bergbau, Chemie, Energie, IG Metall und die Dienstleistungswerkschaft ver.di konnten mit den Arbeitgebern in den letzten Jahren entsprechende tarifliche Vereinbarungen abschließen. Diese Gewerkschaften halten auch Handlungs- und Umsetzungshilfen für Betriebsräte bzw. Personalräte bereit, um die Umsetzung dieser tariflichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsregelungen auf betrieblicher Ebene zu fördern.

Zielgruppen gewerkschaftlicher Instrumente zur Förderung betrieblicher Bildung

Gewerkschaftliche Anbieter	Art des Unterstützungsangebots			
	Positionspapiere zur betrieblichen Bildung	***Schriftliche Handlungshilfen***	***Seminare und Workshops***	***Individuelle Beratungsangebote***
IG Bauen-Agrar-Umwelt	• Bildungspolitisch Interessierte	• Betriebsräte	• Betriebsräte	
IG Bergbau, Chemie, Energie	• Bildungspolitisch Interessierte	• Betriebsräte	• Betriebsräte • Gewerkschaftsmitglieder	• Betriebsräte
EVG			• Betriebsräte	• Betriebsräte
GEW	• Bildungspolitisch Interessierte		• Betriebs- u. Personalräte	
IG Metall	• Bildungspolitisch Interessierte	• Betriebsräte	• Betriebsräte	
NGG	• Bildungspolitisch Interessierte			
GdP				
Ver.di	• Bildungspolitisch Interessierte	• Betriebs- u. Personalräte • Tarifparteien	• Betriebs- u. Personalräte	• Betriebs- u. Personalräte

Quelle: BIBB-eigene Abfrage und Recherche 2011

Die übrigen Gewerkschaften, in deren Tarifabschlüssen die betriebliche Weiterbildung noch nicht diesen Stellenwert erlangt hat, konnten hingegen nicht auf ein derartiges Unterstützungsangebot verweisen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass hier keine bildungspolitischen Positionen im Interesse der Arbeitnehmer/-innen entwickelt wurden (vgl. GEW 2000, IG Bauen-Agrar-Umwelt 2011). Auch individuelle Beratungsleistungen für Betriebsräte zur Stärkung des Betriebsratseinflusses auf die betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung werden unabhängig von bestehenden tariflichen Qualifizierungsregelungen angeboten (EVG/ Transmit 2012).

Zusammengefasst zeigen diese Ergebnisse, dass nicht nur in den Betrieben, sondern auch bei den Gewerkschaften das Problemverständnis und daraus abgeleitete Aktivitäten sehr unterschiedlich ausgeprägt sind.

5.4 Fallstudien-Pretest

Für die Fallstudien wurden Fragebögen zur Voraberfassung betrieblicher Strukturdaten sowie Gesprächsleitfäden für die unterschiedlichen betrieblichen Gesprächspartner entwickelt und in drei Betriebsfallstudien erprobt. Die eigene Durchführung dieser ersten Betriebsfallstudien von der Kontaktaufnahme über die Interviewdurchführung bis zur Auswertung diente zur Früherkennung von Problemen bei der Durchführung der Betriebsfallstudien sowie der Felderkundung.

Machbarkeitsprobleme

Deutlich schwieriger als bei früheren Betriebsfallstudien zu anderen Berufsbildungsthemen stellte sich die Kontaktaufnahme mit den geplanten Interviewpartnern heraus. In der Vorstudie wurden zunächst nur mittelgroße Ausbildungsbetriebe aus Branchen mit Mitbestimmungstradition und mindestens einem freigestellten Betriebsratsmitglied kontaktiert (Metall-, Chemie- und Textilbranche). Hierbei wurden unterschiedliche Wege gewählt. Teilweise wurde der Zugang zu den Geschäftsleitungen schriftlich-postalisch mit anschließender telefonischer Kontaktaufnahme gesucht und teilweise wurde der Kontakt über die zuständige Branchengewerkschaft in der jeweiligen Region zu den Betriebsräten aufgenommen. Die Erfahrungen zeigen, dass Betriebsräte einen leichteren Zugang zu dem Untersuchungsthema finden, während Geschäfts- bzw. Personalleitungen eine größere Zurückhaltung zeigen. Entsprechend konnten in drei Betrieben Interviews mit den Betriebsräten und - soweit vorhanden - auch mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung geführt und aufgezeichnet werden.

Anders als der Zugang zu den Betriebsräten gestaltete sich die Terminfindung für die Interviewgespräche mit den Personalleitungen der Betriebe. In einem Fall konnte ein Interviewtermin und die Genehmigung eines Mitschnitts des Gesprächs vereinbart werden. In einem anderen Fall wurden über einen längeren Zeitraum Terminprobleme angeführt, so dass schließlich kein Gesprächstermin vereinbart werden konnte. Dass nicht nur der straffe Zeitplan der Geschäfts-/ Personalleitungen, sondern möglicherweise auch das Untersuchungsthema bzw. die Konstellation der geplanten Gesprächspartner, ein Interview erschwert, zeigte sich beim dritten Betrieb. Hier war die Personalleitung schließlich bereit an einem Interview teilzunehmen, verweigerte aber den Mitschnitt des Gesprächs, sodass ein Gedächtnisprotokoll im Anschluss erstellt werden musste. Ein Grund hierfür könnte eine eher konfliktträchtige Beziehung zwischen Geschäfts- bzw. Personalleitung und Betriebsrat gewesen sein. Der verweigerte Mitschnitt machte jedoch deutlich, dass der Grundgedanke der heisenbergschen Unschärferelation nicht nur in der Physik, sondern auch bei qualitativen Interviews in der Sozialforschung eine Rolle spielt. Im Fall des verweigerten Mittschnitts gibt es zwar kein Transkript, aber Einschätzungen und Meinungen können möglicherweise offener geäußert werden als dies bei einem aufgezeichneten Gespräch der Fall wäre. Nachteilig ist, dass als spätere Auswertungsgrundlage ein Gedächtnisprotokoll dient, dass durch die Wahrnehmung des Interviewers beeinflusst ist. Um diesen Nachteil möglichst gering zu halten, wurden die Interviews immer mit zwei Personen geführt.

Ergebnisse

Diese erste vorläufige Ergebnisdarstellung stützt sich ausschließlich auf die Experteninterviews mit den Betriebsräten. In diesen Gesprächen wurde deutlich, dass trotz der Unterschiedlichkeit der einbezogenen Unternehmen und auch des Selbstverständnisses der Betriebsräte, letztere ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten vorrangig auf dem Gebiet der betrieblichen Ausbildung wahrnehmen. Da die Anbahnung von Weiterbildungsaktivitäten in den untersuchten Unternehmen letztlich in einem Aushandlungsprozess zwischen Beschäftigten und Fachvorgesetzten bzw. Personalleitungen und Fachvorgesetzten erfolgt, sind die Betriebsräte am Planungs- und Bedarfsermittlungsprozess nicht beteiligt und werden oft erst im Nachhinein informiert. Trotz der vor zehn Jahren erweiterten Beteiligungsrechte bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen werden sie von den interviewten Betriebsräten nicht ausge-

schöpft. Das von BAHNMÜLLER (2002: 78) beschriebene Selbstverständnis der Betriebsräte als vorrangige „Reklamationsinstanz“ für individuelle Konflikte von Beschäftigten bei Fragen zur betrieblichen Weiterbildung spiegelt sich auch in den Aussagen der von uns interviewten Betriebsräte wider.

5.5 Erste Ergebnisse der Experteninterviews mit den Betriebsräten

Die Auswertung der ersten drei Betriebsfallstudien ist noch nicht abgeschlossen, daher werden hier zunächst nur erste Ergebnisse aus den Experteninterviews mit den Betriebsräten dargestellt.

- *Betrieb A*

Zum Betrieb: Es handelt sich um einen mittelgroßen, ausbildenden Betrieb der Chemiebranche, der einem internationalen Konzern angehört. Es gibt einen Betriebsrat mit einem freigestellten Betriebsratsvorsitzenden. Der Betriebsratsvorsitzende (Interviewpartner) ist langjähriger Mitarbeiter im Unternehmen und gleichzeitig auch Gesamtbetriebsratsvorsitzender des Unternehmens in Deutschland.

Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Vor dem Hintergrund einer stabilen Auftragslage, eines hohen Wettbewerbsdrucks und der demografischen Entwicklung wird sowohl der Aus- als auch der Weiterbildung im Unternehmen im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung und die Mitarbeiterbindung ans Unternehmen eine große Bedeutung beigemessen. *„Ich sag mal so, auch wir laufen langsam in diese demografische Kurve rein und es fehlen uns jetzt die Nachwuchskräfte irgendwo.“ (A-BR-* 44-1)

Beteiligung der Interessenvertretung bei beruflicher Bildung

Im Vordergrund steht die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die eine optimale Aus- und Weiterbildung ermöglichen. Dabei konzentrieren sich die Aktivitäten des Betriebsrats besonders auf die Ausbildung. So wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die allen Auszubildenden nach Ausbildungsende einen einjährigen Anschlussvertrag ermöglicht. *„Das ist ein ganz wichtiger Aspekt. Also tarifvertraglich haben wir das in den Jahren nie hinbekommen.“* (A-BR- 48-3) Der Betriebsrat ist zwar in die allgemeine Ausbildungsplanung (wie viele Auszubildende werden in welchen Berufen ausgebildet) einbezogen, beteiligt sich aber nicht an den Bewerbungsgesprächen. Der Ausbilder im technischen Bereich ist zugleich auch Betriebsratsmitglied.

Weiterbildung ist in der Betriebsratsarbeit hingegen „*ein durchlaufender Posten*“ (A-BR- 207-12). Für den Betriebsrat sind dabei sind hier vor allem datenschutzrechtliche Aspekte von Bedeutung.

Beteiligung des Betriebsrates bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Es scheint, dass der Betriebsrat – zumindest implizit – ein im Bereich der Ausbildung ausgeprägtes Serviceverständnis hat. So wurde zum Beispiel kurzfristig ein PC-Raum für die Auszubildenden eingerichtet, *„wo die auch selber für die Schule was machen können also wo die einfach mal sich zurückziehen, Tür zu machen, dann stört die auch keiner.“* (A-BR-131-6) *(…) Ja, das wird jetzt nicht hier großartig Formulare ausgefüllt, da ist der Bereich der Raum* (Anmerkung: IT-Raum) *ich mach das meist über IT und, vielfach hilft es doch schon, wenn*

sie einen Absender Betriebsratsvorsitzender haben, dann, dann läuft das schon." (A-BR-135-1)

In Bezug auf Weiterbildung wird hingegen erwartet, dass die Beschäftigten sich um ihre Weiterbildung selbst kümmern: *„Nee, also bei uns ist alles so also von alleine kommt nix. Also der Motor des Ganzen ist der Mitarbeiter. Wenn der Mitarbeiter sich nicht rührt passiert auch nix."* (A-BR- 195-1/3)

- *Betrieb B*

Es handelt sich um einen ausbildenden Familienbetrieb, der einer größeren Unternehmensgrupe im Bereich der Metallindustrie angehört. Es gibt einen Betriebsrat mit einem freigestellten Betriebsratsvorsitzenden und einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Als Instrument zur Beschaffung qualifizierten Fachpersonals hat die Ausbildung für den Betrieb eine zentrale Bedeutung. *„Wir vom Betriebsrat haben entgegen einiger anders lautender Stimmen im Unternehmen, die da andere Tendenzen sahen, immer gesagt: Ausbildung ist ein Muss, und da weichen wir nicht von ab. Und da gibt es überhaupt keine Verhandlungsbasis mit uns, in irgendeiner Weise Ausbildung auch nur annähernd zu verändern."* (B-BR- 57-14/15)

Ihre hohe Relevanz ergibt sich aus dem Mangel an Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt, der für den Betrieb ein großes Problem darstellt. Der Betrieb entschärft diese Situation, indem er Auszubildende bereits während des zweiten Lehrjahrs in die Produktion einbezieht.

Die betriebliche Weiterbildung spielt eine eher untergeordnete Rolle. Weiterbildungsmaßnahmen werden kaum vom Betrieb initiiert, sondern bei individuellem Bedarf von den Beschäftigten selbst eingefordert. Der von den Beschäftigten artikulierte Weiterbildungsbedarf ist allerdings nur gering. Nach Einschätzung des Betriebsrates sind nur ca. fünf Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert.

Der Betrieb bildet primär in gewerblichen Berufen aus. Der Betrieb verfügt über eine eigene Lehrwerkstatt und zwei Ausbildungsmeister, einen für den elektrotechnischen und einen für den mechanischen Bereich. Der Schwerpunkt der Ausbildung hat sich auf den gewerblichen Bereich verlagert, weil der Personalbedarf dort am größten war und nicht extern gedeckt werden konnte. Im Zuge dessen wurde die Ausbildung in den kaufmännischen Berufen seit Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre stark zurückgefahren.

Abgesehen von laufend angebotenen Schulungen für Büroanwendungsprogramme findet keine systematische Weiterbildung der Beschäftigten statt. Die arbeitgeberseitigen Bildungsangebote beschränken sich auf sporadisch durchgeführte Schulungen bestimmter Beschäftigtengruppen.

Beteiligung des Betriebsrates bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Der Betriebsrat ist an der Auswahl der Auszubildenden aktiv beteiligt und stimmt sich mit der Ausbildungsleitung ab. Teilweise engagiert sich der Betriebsrat für eine Verbesserung der

Ausbildungsorganisation, indem er sich beispielsweise für die Beschaffung oder Reparatur von Geräten einsetzt, die für Ausbildungszwecke sinnvoll verwendet werden können. Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat finden regelmäßige Treffen statt, auf denen bildungsbezogene Themen derzeit eine untergeordnete Rolle spielen. Im Jahr zuvor hatte das Thema einen größeren Stellwert. Der Betriebsrat plädierte im Gegensatz zur Geschäftsführung für eine größere Anzahl an Auszubildenden. In Bezug auf die betriebliche Weiterbildung ist das Engagement des Betriebsrates gering. Zwar sieht der Betriebsrat auf diesem Gebiet durchaus Verbesserungspotential, verteidigt aber zugleich den Status Quo unter Verweis auf die hohe Arbeitsauslastung, die einer Weiterbildung während der Arbeitszeit entgegenstehe.

- *Betrieb C*

Der Betrieb ist ein mittleres Familienunternehmen der Textilindustrie. Es gibt einen Betriebsrat mit freigestelltem Vorsitzenden und eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Für den Betriebsrat ist die Ausbildung ein wichtiges Instrument der betrieblichen Fachkräftegewinnung. Dies ist einer der Gründe, warum die Ausbildung sich vorrangig am Fachkräftebedarf des Betriebes ausrichtet. Da in der Regel nicht über Bedarf ausgebildet wird, werden meist alle Auszubildenden zunächst auf zwei Jahre befristet übernommen. Allerdings ist es auch üblich, wenn die wirtschaftliche Lage es zulässt, die jungen Fachkräfte im Anschluss in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Für die Übernahmeregelung besteht eine betriebsinterne Absprache zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, die erforderlich ist, weil die tarifliche Übernahmeregelungen zu viele Ausnahmebestimmungen beinhalten.

Generell wird die Ausbildung vom Betriebsratsvorsitzenden in den wesentlichen Aspekten als *„eigentlich ganz gut“* (C-BR-31-29) beschrieben.

Trotz der Existenz eines Qualifizierungstarifvertrags gibt es keine systematische Bedarfsermittlung und Organisation der Weiterbildung. Auch eine Betriebsvereinbarung gibt es hierzu nicht, obwohl der Betrieb dieses Instrument zur Regelung anderer betrieblicher Sachverhalte durchaus nutzt. Schulungen werden meist angeboten, wenn es technische Neuerungen und Veränderungen z.B. bei den PC-Arbeitsplätzen in der Verwaltung bzw. bei den Produktionsmaschinen gibt. Wie hierbei die Bedarfsermittlung durchgeführt wird, ist für den Betriebsratsvorsitzenden nicht transparent.

Der Betriebsratsvorsitzende schließt allerdings nicht aus, dass in den Abteilungen für einzelne Mitarbeiter ein Weiterbildungsbedarf durch die Personalleitung festgestellt wird. Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs geschieht kurzfristig und unmittelbar in Verbindung mit technischen Veränderungen an einzelnen Arbeitsplätzen und ist nicht Bestandteil eines vorausschauenden Konzepts zur Personalentwicklung. Elemente für eine systematische Personalentwicklung wie regelmäßige Qualifizierungsgespräche gibt es nicht. Dies werde sich nach Ansicht des Betriebsratsvorsitzenden wahrscheinlich ändern, wenn für die Textilbranche ein Entgeltrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen wird.

Der Qualifizierungstarifvertrag führte zunächst dazu, dass sich der Betriebsrat intensiver mit Weiterbildungsfragen beschäftigte und auch eine Initiative startete, mit einem selbst entwi-

ckelten Kurzfragebogen den Weiterbildungsbedarf systematisch zu erfassen. Als der Betrieb in den letzten Jahren dann Beschäftigte entlassen musste, bedeutete dies, dass die Struktur des Betriebes „*komplett in Frage gestellt worden ist*“ (C-BR-198-7). Die Initiative ist damit eingeschlafen und wurde auch nicht mehr aufgegriffen.

Beteiligung des Betriebsrates bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Die Beteiligung des Betriebsrats im Bereich der Ausbildung ist unterschiedlich ausgeprägt. Bei der betriebsinternen Suche einer neuen Ausbildungsleitung war der Betriebsrat aktiv beteiligt. Bei der Festlegung der Ausbildungszahlen und –berufe wird der Betriebsrat von der Personalabteilung hingegen nur informiert. Die fehlende Beteiligung wird jedoch nicht als Problem gesehen, da es hier um Entscheidungen geht, die aus Sicht des Betriebsratsvorsitzenden im Ermessen der Personalabteilung liegen und hier letztlich kein Dissens mit der Personalleitung besteht. Bei der Einstellung von Auszubildenden ist der Betriebsrat über die Betriebsratsmitglieder des Bildungsausschusses beteiligt. Dieser Bildungsausschuss besteht aus vier Betriebsratsmitgliedern, der sich bisher allerdings wegen Terminschwierigkeiten kaum getroffen hat. Anders bei der Übernahme der Auszubildenden: hier hat der Betriebsrat durch innerbetriebliche Absprache den Befristungszeitraum auf mindestens zwei Jahre festgelegt.

Der gesamte Weiterbildungsplanungsprozess erscheint dem Betriebsrat intransparent. Er ist hier auch nicht beteiligt. In der Vergangenheit wurde dem Betriebsrat noch mitgeteilt *„wenn irgendeine Schulung war*“ (C-BR-208-2). Für den Betriebsrat blieb diese Information in der Regel ohne Konsequenz. Da für ihn feststand, dass er keine Weiterbildungen ablehnen würde, kam schnell die Frage auf, was mit der Information der Personalleitung geschehen soll. *"Ist ja schön, dass die uns das mitteilen. Nur, was machen wir jetzt damit?"* (C-BR-208-2). Entsprechend wurde der Betriebsrat auch nur noch selten informiert. Der aktuelle Stand zur Beteiligung bei Weiterbildung wird mit der Aussage beschrieben: „*Meistens sind wir da eigentlich außen vor“.* (C-BR-214-1)

Die Gründe für die geringen Betriebsratsaktivitäten auf dem Gebiet der Weiterbildung werden allerdings auch in den fehlenden personellen, zeitlichen Ressourcen und dem unzureichenden Fachwissen des Betriebsrats gesehen. Jedoch sind es nicht nur die fehlenden Ressourcen, die eine aktive Weiterbildungspolitik des Betriebsrats erschweren, dazu bei trägt auch ein gering ausgeprägtes konzeptionelles Verständnis davon, wie der Beitrag des Betriebsrats zu einer vorausschauenden betrieblichen Weiterbildungspolitik im Interesse der Beschäftigten aussehen könnte. Die Folge ist, dass es zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung zwar verschiedene Einzelinitiativen des Betriebsrats gibt, die meist durch äußere Anlässe angestoßen wurden und die durch veränderte Prioritätensetzungen schnell wieder zum Erliegen kommen. So hatte der Betriebsrat, angestoßen durch den Qualifizierungstarifvertrag, mit Hilfe eines selbst entwickelten Fragebogens zum Weiterbildungsbedarfs Qualifizierungsgespräche mit den Beschäftigten geführt. „*Es gab ein paar Rückmeldungen dann auch dazu. Aber wie gesagt: Das ist dann, bevor es dann richtig zusammengefasst worden ist, ist es wieder eingeschlafen.“* (C-BR-272-7/8). Ein Grund hierfür war *auch* die wirtschaftliche Lage des Betriebs, die mit Personalabbau verbunden war. Angeregt durch Erfahrungen anderer Betriebe, werden aktuell Möglichkeiten überlegt, zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung öffentliche Förderprogramme zu nutzen. Letztlich werden aber auch hier die Zugangshürden als zu hoch eingeschätzt: „*Da muss man halt ein bisschen Zeit*

mitbringen, Fachwissen mitbringen, und dann auch gemeinsam versuchen, diesen Fördertopf anzubohren, nicht?“ Dennoch überprüft der Betriebsrat gemeinsam mit der Personalleitung inwieweit Förderprogramme, wie z. B. das Programm der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildung von Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten (WeGebAU) im Betrieb eingesetzt werden können. Ein Problem wird darin gesehen, dass dies für die Personalabteilung einen erheblichen Arbeitsaufwand bedeutet.

Dass in anderen Betrieben durchaus mehr Aktivitäten zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung bestehen, z.B. durch Inanspruchnahme von öffentlichen Förderprogrammen ist dem Betriebsratsvorsitzenden zwar bewusst, letztlich werden auch hier die Zugangshürden als zu hoch eingeschätzt.

Im Übrigen sieht der Betriebsrat wenig Sinn darin, seine Beteiligungsrechte bei den gemeldeten Weiterbildungsteilnahmen zu nutzen, weil er ja die geplanten Teilnahmen nicht verhindern möchte. Solange die Beschäftigten sich nicht selbst wegen einer Benachteiligung bei Schulungsteilnahmen melden, stehe hier Aufwand und Nutzen von weitergehenden Betriebsratsaktivitäten in keinem sinnvollen Verhältnis.

Neu ist auch die Zusammenarbeit der Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat bei der Entwicklung eines Leitbildes für das Führungsverhalten. Diese neue Leitungskultur hat offensichtlich mit dazu beigetragen, dass der Betriebsratsvorsitzende in den Führungskreis der Geschäftsleitung einbezogen wird, woraus sich aus Sicht des Betriebsrats neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit ergeben können.

6 Zielerreichung

Projektplan	**2011**				**2012**				**2013**			
Arbeitspakete / Arbeitsschritte												
Fallstudien-/ Projektziele formuliert/ Projektplan erstellt ggf. Expertengespräche			✓									
Synopse			✓									
Zwischenbericht					✓							
Fallstudien						**In Arbeit**						
Abschlussbericht												
Referierter Beitrag eingereicht												

7 Ausblick und Transfer

Die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung für die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten wurde in den letzten Jahren vorrangig auf der Grundlage quantitativer Erhebungen untersucht. Die Aussagekraft dieser Untersuchungen zur Beteiligung der Interessenvertretungen bei Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ist allein dadurch begrenzt, dass hier nicht die betrieblichen Interessenvertretungen, sondern die Geschäftsleitungen von Betrieben befragt wurden. Da die betriebliche Mitbestimmung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung nicht im Mittelpunkt dieser Studien stand, geht der Mitbestimmungsaspekt oft nur über die Existenz eines Betriebsrats in die statistischen Schätzmodelle ein. Befunde qualitativer Studien zu den unterschiedlichen Ausprägungen der Interaktionsbeziehungen zwischen den Betriebsparteien werden in den Studien zum Betriebsratseinfluss auf die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten nicht berücksichtigt.

Die in der Vorstudie des Forschungsprojektes durchgeführte Betriebsbefragung bei Geschäftsleitungen und Betriebsräten gibt zwar erste Aufschlüsse über die quantitative Bedeutung unterschiedlicher Mitwirkungsaktivitäten, die Experteninterviews zeigten jedoch, dass das Problembewusstsein der Betriebsräte durch schriftliche Erhebungen nur an der Oberfläche dargestellt werden kann. Erst die qualitativen Interviews legen auch widersprüchliche Argumentationsmuster offen, die einerseits durch soziale Erwünschtheit und andererseits durch die spezifische Unternehmensperspektive der Betriebsräte geprägt sein können.

Die in diesem Jahr geplanten qualitativen Experteninterviews mit den Betriebsparteien sollen näheren Aufschluss über Ursachen des statistisch ermittelten Zusammenhangs zwischen der Existenz eines Betriebsrats und betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie Hinweise zu möglichen Ansätzen einer konstruktiven Interessenvertretung durch Betriebsräte auf diesem Gebiet geben.

8 Veröffentlichungen (geplant)

Berger, Klaus; Hucker, Tobias: Betriebsräte im Handlungsfeld betrieblicher Aus- und Weiterbildung. Synopse quantitativer und qualitativer Studien. November 2011 (unveröffentlichtes Manuskript)

Klaus Berger: Betriebsräte und Berufsbildung. Oktober 2011 (Veröffentlichung geplant)

9 Literaturverzeichnis

ALLAART, Piet; BELLMANN, Lutz ; LEBER, Ute: Company-provided further training in Germany and the Netherlands. In: Empirical Research in Vocational Education and Training, 1 (2009), S. 103-121

ALLESPACH, Martin: Betriebliche Weiterbildung als Beteiligungsprozess. Subjektive Bedeutsamkeiten als Grundlage für partizipative Bildungsplanung. Marburg 2005

ALLESPACH, Martin; NOVAK, Hermann: Bildungsplanung: Mit oder ohne Beschäftigte? Projekt KOMPASS erprobt neue Wege. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6 (2005), S. 48 - 51

BAETHGE, Martin; SOLGA, Heike; WIECK, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Bonn 2007

BAHNMÜLLER, Reinhard: Weiterbildung per Tarifvertrag? "Instrumentelle Bildungsinteressen" und gewerkschaftliche Politik. In: RÖDER, W.J.; DÖRRE, Klaus (Hrsg.): Lernchancen und Marktzwänge. Bildungsarbeit im flexiblen Kapitalismus. Münster 2002, S. 67 - 84

BAHNMÜLLER, Reinhard; FISCHBACH, Stefanie: Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs. Hamburg 2006

BALLAUF, Helga: Betriebsräte als Personalentwickler. Für die Zukunft qualifizieren – Beschäftigung sichern. Ein Handbuch für Betriebsräte. Berlin 2004

BAUKROWITZ, Andrea; HAGENI, Karl-Heinz: Betriebliche Voraussetzungen des neuen IT-Weiterbildungssystems. Gestaltungsfeld und Anforderungen für den Betriebsrat. Bonn 2008

BELLMANN, Lutz; ELLGUTH, Peter: Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: Jahrbücher fur Nationalökonomie und Statistik, 226 (2006) 5, S. 487-504

BERGER, Klaus: Betriebsräte und Berufsbildung: Effektives Nichtstun: Ein Widerspruch, der keiner ist? Bonn 2011. (unveröffentlichtes Manuskript)

BERGER, Klaus; HUCKER, Tobias: Betriebsräte im Handlungsfeld betrieblicher Aus- und Weiterbildung. Synopse quantitativer und qualitativer Studien. Bonn 2011. (unveröffentlichtes Manuskript)

BOSCH, Aida u.a.: Betriebliches Interessenhandeln. Band 1. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen 1999

DEHNBOSTEL, Peter; ELSHOLZ, Uwe; GILLEN, Julia (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Berlin 2007

DEHNBOSTEL, Peter; ELSHOLZ, Uwe; GILLEN, Julia: Konzeptionelle Begründungen und Eckpunkte einer arbeitnehmerorientierten Weiterbildung. In: DEHNBOSTEL, Peter; ELSHOLZ, Uwe; GILLEN, Julia (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Berlin 2007, S. 13 - 27

DEHNBOSTEL, Peter; HABENICHT, Thomas: Arbeitnehmerorientierte Weiterbildung braucht lernförderliche Arbeit und Partizipation. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (2002) 3-4, S. 24-28

ELSHOLZ, Uwe; JAICH, Roman: Weiterbildung im Betrieb: Triebkräfte und Hemmschuhe. Fallbeispiele, Analysen und Handlungsempfehlungen. 2005.

EVG; Transmit: Mitbestimmung, Weiterbildung und Beratung. (2012)

GEW, HBV, IG MEDIEN, IG METALL: Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung. Initiative der Gewerkschaften GEW, HBV, IG Medien und IG Metall. In: Außerschulische Bildung (2000) 1, S. 83-88

GRASS, Bernd: Die Rolle der Betriebsräte in der Aus- und Weiterbildung. Erhebungen zur Mitbestimmungspraxis. In: Zeitschrift für Personalforschung, 11 (1997) 2, S. 140-160

HAUSER-DITZ, Axel; HERTWIG, Markus; PRIES, Ludger: Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt, New York 2008

HAUSER-DITZ, Axel; HERTWIG, Markus; PRIES, Ludger: Kollektive Interessenregulierung in der 'betriebsratsfreien Zone'. Typische Formen 'Anderer Vertretungsorgane'. In: Industrielle Beziehungen, 16 (2009) 2, S. 136-153

HEUER, Ulrike: Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn 2010.

IG BAUEN-AGRAR-UMWELT (Hrsg.): Positionspapier der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Gute Ausbildung, Gute Arbeit. Gutes Leben. 2011

IG BCE (Hrsg.): OFFENSIVE:BILDUNG. Für eine bessere Zukunft. Grundsätze, Handlungsfelder, Empfehlungen.

IG BCE, BWS GESELLSCHAFT FÜR BILDUNG, WISSEN, SEMINAR (Hrsg.): Informationen zur Weiterbildungsberatung. Die IG-BCE-Weiterbildungsberatung. Ein Angebot für Betriebsräte.

ILLER, Carola: Interessenvertretung und betriebliche Weiterbildung. Empirische Ergebnisse zu Problemen und Handlungsansaetzen von Betriebsräten im Einzelhandel. 2. Aufl. Bremen 1993

KOCH, Johannes; KRAAK, Ralf; HEIDEMANN, Winfried: Mitbestimmung bei betrieblicher Weiterbildung. Düsseldorf 2002

KÖNIG, Susanne: Human Resource Management. Personalauswahl und Theorien industrieller Beziehungen. Interaktionskulturen aus einer Negotiated Order-Perspektive. München u. Mering 2005

KOTTHOFF, Hermann: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a. M. 1981

KOTTHOFF, Hermann: Betriebsräte und Bürgerstatus. München und Mehring 1994

KRIECHEL, Ben u.a.: Works councils, collective bargaining and apprenticeship training. In: Leading House Working Paper No. 57 Bern, Zürich 2011.

LENZ, Katrin; VOß, Anja: Analyse der Praxiserfahrungen zum Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW. Arbeitspapier 172. Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf 2009

LOTTER, Markus: Beschäftigungssicherung durch betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrats nach dem BetrVG : ein Qualifizierungskonzept für den Betriebsrat, um betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen einzuleiten, zu betreuen und zu bewerten Kassel 2010

MAASE, Mira; SENGENBERGER, Werner; WELTZ, Friederich: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitsnehmerinteressen und betriebliche Bildungspolitik. München 1975

MÜHLEMANN, Samuel: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. Deutsche Lehrlinge weniger produktiv als schweizerische. In: Panorama (2008), S. 14 .- 15

MÜLLER-JENTSCH, Walther: Berufsbildung - eine Arena der industriellen Beziehungen? In: Harney, Klaus (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Weinheim 1999, S. 233-248

NIEDERALT, Michael: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland. In: Friederich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Discussion Papers NO. 36 Erlangen-Nürnberg 2005.

PAUL-KOHLHOFF, Angela: Veränderte Rolle der Betriebs- und Personalräte im Feld der betrieblichen Weiterbildung und daraus resultierender Weiterbildungsbedarf. In: QUEM-Bulletin (1996) 3, S. 17-19

PONGRATZ, Hans J.; TRINCZEK, Rainer (Hrsg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale eienr Forschungstrategie. Berlin 2010

SADOWSKI, Dieter; BACKES-GELLNER, Uschi; FRICK, Bernd: Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten. In: HERDER-DORNREICH, Philipp (Hrsg.): Jahrbuch für neue Ökonomie. Tübingen 1995, S. 157 - 181

STEGMAIER, Jens: Effects of Workplace Representation on Firm-Provided Further Training in Germany. In: IAB Discussion Paper, 14 (2010)

TRINCZEK, Rainer: Betriebliche Mitbestimmung als Interaktion. In: Zeitschrift fur Soziologie, Jg. 18 (1989) Heft 6, Dezember, S. 444 - 456

VER.DI (Hrsg.): Personalentwicklung durch Qualifizierung. Handlungshilfe zur betrieblichen Ausgestaltung des § 5 "Qualifizierung" im TVöD.

WELTZ, Friederich; LULLIES, Veronika: Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellationen als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung. In: JÜRGENS, Ulrich; NASCHHOLD, Frieder (Hrsg.): Arbeitspolitik. 1984, S. 155 - 170

ZEUNER, Christine: Betriebliche Weiterbildung - ein neues Politikfeld für Betriebsräte. Ergebnisse aus dem FORCE-Projekt "Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten auf die Weiterbildungspolitik ihrer Unternehmen im Rahmen des sozialen Dialogs". Bielefeld 1997

ZWICK, Thomas: Continuing Vocational Training Forms and Establishment Productivity in Germany. In: German Economic Review, 6 (2005) 2, S. 155-184

Anhang

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
FP 2.3303

Betriebsräte im Handlungsfeld betrieblicher Aus- und Weiterbildung
Synopse quantitativer und qualitativer Studien

Klaus Berger, Tobias Hucker
November 2011

Quantitative Studien zu Betriebsratseinflüssen im Bereich der betrieblichen Ausbildung

Studie	Fragestellung	Theoretischer Ansatz	Hypothesen	Datenbasis	Methode	Ergebnisse
Sadowski/Backes-Gellner/Frick (1995)	Die organisatorische Effizienz von Betriebsräten sowie die institutionelle Stabilität des dualen Systems der Arbeitnehmervertretung wurde am Beispiel folgender Politikfelder untersucht: Arbeitsplatzsicherheit u. Qualifizierung, d.h. Aus- und Weiterbildung	Institutionenökonomischer Ansatz: Betriebsrat (BR) als „kollektive Informationsagentur“ zur Reduktion von Informationsasymmetrien zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft. Schutz der Quasirenten, auch als Voraussetzung der Kooperation der Arbeitnehmer (AN) und Arbeitsgeber (AG) (1995:160).	Aufgrund hoher externer Regulierung der Ausbildung und der Einbindung der Sozialparteien in dieses überbetriebliche Regulierungssystem werden nur „geringe Interessendifferenzen“ vermutet. Da auch die Betriebsratskapazitäten begrenzt sind, bestehe nur geringer Interventionsbedarf (1995:170). Es wird deshalb kein signifikanter Betriebsratseinfluss auf die Ausbildung erwartet.	Stichprobe von 2.392 Betrieben, die im Frühjahr 1988 im Rahmen einer Evaluation des Beschäftigungsförderungsgesetzes erhoben wurde (1995: 165). _____ Ergänzend: 34 Fallstudien (Metall-, Elektro-,, Textilindustrie, Banken) „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) (172, Fn22) –(Backes-Gellner 1996: 198)	Verschiedene Regressionsmodelle: kleinste-Quadrate (OLS)- bzw. gewichtete Quadrate-Schätzer (WLS) und two-stage least-squares (2SLS) mit Betriebs- u. Branchenmerk-male als Instrument-variable _____ Qualitative und quantitative Auswertung von 34 Fallstudien. Cluster-Analyse	• Unternehmen mit Betriebsrat (BR) haben eine niedrigere Ausbildungsquote als andere Unternehmen. • Kein BR-Einfluss auf die Übernahme (1995: 172) _____ Ergebnisse der QUIPPE-Studie: Wenn BR überhaupt „Ausbildung“ thematisieren, dann nur in Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten, da es hier im BR-häufig eine Bildungskommission gibt (1995: 172f)
Niederalt (2005)	Wodurch wird das betriebliche Ausbildungsverhalten (Ausbildungsentscheidung und -umfang) bestimmt?	Ökonomische Theorieansätze zur betrieblichen Ausbildungsbereitschaft: produktions-, investitionstheoretischer Ansatz, Reputationsansatz (Socialcustom-Theorie nach Akerlof 1980)	Übernahmeforderungen des BR üben einen negativen Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung u. -intensität aus (2005: 20). Annahme: 2-stufiger Entscheidungsprozess: 1. Entscheidung über Ausbildungsbeteiligung 2. Entscheidung über Ausbildungsumfang unter den ausbildenden Betrieben.	IAB-Betriebspanel 2000	Multivariate Regressionsanalyse auf der Basis von Probitmodellen	Während sich die Tarifbindung sign. positiv auswirkt, beteiligten sich BR-Betriebe (ost + west) sign. seltener an Ausbildung bzw. zeigten eine geringere Ausbildungsintensität (Ausbildungsquote) (2005: 26)
Mohrenweiser/ Backes-Gellner (2008)	Welche Rolle spielt die Substitutionsstrategie – d.h. Ausbildung als kostengünstige Alternative zum Einsatz von Un-/ Angelernten bei der betrieblichen Ausbildung? Unter welchen Bedingungen verfolgen Betriebe eine Substitutionsstrategie?	Human-Kapital- Ansatz und skill-weights-approach von Lazear (2004) Neue Institutionen-Ökonomie: Voice-Ansatz	Die betriebliche Motivation für Ausbildung beruht nicht nur auf einer Investitionsstrategie (Investition in Human Capital). Oft verfolgen Betriebe mit ihrer Ausbildung auch eine Substitutionsstrategie (2008:1f)	IAB-Betriebs-Panel 1996 – 2005 – Bezugsjahr 2003	Multivariate Regressionsanalyse auf der Basis des Probit-Modells	• Betriebe mit Betriebsrat verfolgen häufiger eine Investitionsstrategie (2008:17). Betriebe ohne BR eher eine Substitutionsstrategie. • Tarifbindung ohne Betriebsrat erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Substitutionsstrategie. • Ohne Tarifbindung bleibt jedoch der Betriebsrat ohne Einfluss (2008: 9, 11)

Studie	**Fragestellung**	**Theoretischer Ansatz**	**Hypothesen**	**Datenbasis**	**Methode**	**Ergebnisse**
Kriechel, Muehlemann, Pfeifer, Schütte (2011)	Welche Einflüsse haben Betriebsräte und Tarifbindung auf das betriebliche Ausbildungsverhalten, insbesondere auf Kosten und Nutzen der Ausbildung sowie auf die Übernahmestrategien? (2011:3)	Humankapital-Ansatz Neue Institutionenökonomie	• Betriebsräte haben einen positiven Effekt auf die Ausbildungsqualität (2011:1) und Ausbildungskosten • Da Betriebe mit BR eine geringere Personalfluktuation haben, können die BR-Betriebe auch mit längeren Auszahlungsperioden für ihre Ausbildungsinvestitionen rechnen. Dies steigert ihre Ausbildungsbereitschaft (2011:2) • Tarifbindung ist positiv mit der Ausbildungsbereitschaft korreliert. Deshalb werden unterschiedliche BR-Effekte in tarif- bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben erwartet. (2011:2) • Wegen der höheren Ausbildungskosten in BR-Betrieben ist die Ausbildungsquote in BR-Betrieben geringer.	BIBB-Datensatz zu betrieblichen Kosten und Nutzen der Ausbildung 2007. Berücksichtigung einer gesonderten Teilstichprobe der Betriebe mit 21 – 100 Beschäftigten, da hier eine ungefähre Gleichverteilung von BR- und nicht-BR-Betrieben besteht. (2011:3)	Nearest neighbour matching-Verfahren	• BR-Betriebe haben sign. höhere Netto-Ausbildungskosten. • Der Verbleib der Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb bis zu 3 bzw. 5 Jahre ist bei BR-Betrieben sign. häufiger als bei anderen Betrieben festzustellen. Dies gilt insbesondere für tarifgebundene Betriebe. • Negative BR-Effekte auf die Ausbildungsquote sind eher schwach ausgeprägt.

Literatur

BACKES-GELLNER, Uschi: Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch- britischen Vergleich. Ein Beitrag der Personalökonomie zur internationalen Betriebswirtschaftslehre. München 1996

KRIECHEL, Ben u.a.: Works councils, collective bargaining and apprenticeship training. In: Leading House Working Paper No. 57 Bern, Zürich 2011.

MOHRENWEISER, Jens; BACKES-GELLNER, Uschi: Apprenticeship Training – What for? Investment in Human Capital or Substitution of Cheap Labour? Leading House Working Paper No. 17. Bern 2008. - URL: http://www.isu.uzh.ch/leadinghouse/WorkingPapers/0017_lhwpaper.pdf

NIEDERALT, Michael: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland. In: Friederich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Discussion Papers NO. 36 Erlangen-Nürnberg 2005.

SADOWSKI, Dieter; BACKES-GELLNER, Uschi; FRICK, Bernd: Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten. In: HERDER-DORNREICH, Philipp (Hrsg.): Jahrbuch für neue Ökonomie. Tübingen 1995, S. 157 - 181

Quantitative Studien über den Einfluss von Betriebsräten auf die betriebliche Weiterbildung

Studie	Fragestellung	Theoretischer Ansatz	Hypothesen	Datenbasis	Methode	Ergebnisse
Gerlach/Jirjahn 2001	Welche Faktoren beeinflussen die betriebliche Entscheidung, Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer zu finanzieren?	Humankapitaltheorie Neue Institutionenökonomie	Die Existenz eines Betriebsrates erhöht die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote. Die Tarifbindung hat einen positiven Effekt auf die betriebliche Weiterbildung.	Hannoveraner Firmenpanel 1994–1997	Multivariate Regressionsanalyse auf Basis von gepoolten Probit- und Tobitmodellen sowie eines Probitmodells mit Random Effects	Die Existenz eines Betriebsrates hat einen positiven Effekt auf die Weiterbildung. Das Vorhandensein eines Tarifvertrages zeigt zwar keinen signifikanten Effekt auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (Inzidenz), aber auf die Weiterbildungsausgaben.
Mytzek-Zühlke 2005	Welches sind die Gründe für Länderunterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen zwischen verschiedenen EU-Mitgliedstaaten?	Humankapitaltheorie Neue Institutionenökonomie	Betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen haben einen positiven Effekt auf das betriebliche Weiterbildungs-verhalten, indem sie die Investitionssicherheit von Weiterbildung für die Betriebe erhöhen. Dies gilt namentlich für Tariflöhne und Rückzahlungsklauseln.	CVTS 2 (1999)	Multiple logistische Regressionsanalyse	Die Existenz tarifvertraglicher Vereinbarungen wirkt sich positiv auf das Angebot an betrieblichen Weiterbildungskursen aus.
Zwick 2005	Welche Effekte haben unterschiedliche Formen der Weiterbildung auf die betriebliche Produktivität?	Humankapitaltheorie (implizit)	–	IAB-Betriebspanel 1997–2000	Multivariate Regressionsanalyse auf Basis von Probitmodellen und OLS-Regressionsanalysen	Das Vorhandensein eines Betriebsrates sowie einer tarifvertraglichen Vereinbarung korrelieren positiv mit der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. Das Vorhandensein eines Betriebsrates korreliert positiv mit der betrieblichen Produktivität.

Studie	Fragestellung	Theoretischer Ansatz	Hypothesen	Datenbasis	Methode	Ergebnisse
Bellmann/Ellguth 2006	Wie wirkt sich die Novellierung des BetrVG auf die Verbreitung von Betriebsräten und den Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und betrieblichem Weiterbildungsengagement aus?	Humankapitaltheorie Neue Institutionenökonomie (implizit)	Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte durch die BetrVG-Reform hat einen positiven Effekt sowohl auf die betriebliche Entscheidung, Mitarbeiter für Weiterbildung freizustellen und/oder Kosten der Weiterbildung zu übernehmen, als auch auf den Anteil der betrieblich weitergebildeten Beschäftigten.	IAB-Betriebspanel 1996–2005	Multivariate Regressionsanalyse auf Basis eines gepoolten Probit-Modells sowie Matching-Ansatz (Nearest-Neighbor-Matching ohne Zurücklegen)	Betriebe mit Betriebsrat weisen eine größere Weiterbildungsbeteiligung und -intensität auf als betriebsratslose Betriebe. Signifikante Effekte der Reform des BetrVG auf das betriebliche Weiterbildungsengagement lassen sich nicht feststellen.
Allaart/Bellmann/Leber 2009	Weshalb unterscheiden sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zwischen unterschiedlichen Staaten? Welche Faktoren beeinflussen die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in deutschen und niederländischen Betrieben?	–	Die größere Weiterbildungsbeteiligung in NL gegenüber D wird zumindest teilweise durch die spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen in dem Land begünstigt. Hierzu gehört u.a. der Einfluss von Betriebsräten und tariflichen Vereinbarungen auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung. Unterschiede zwischen D und NL bestehen auch hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitgebern (KMU) und Arbeitnehmern (ältere AN). Unterschiede zwischen D und NL bestehen in der Art der Weiterbildungsangebote (formale/informale WB).	CVTS 2 (1999) IAB-Betriebspanel 1999 (für D) OSA- Betriebspanel 1999 (für NL)	Multivariate Regressionsanalyse auf Basis von Probit- und Tobitmodellen	In beiden Ländern wirkt sich die Existenz eines Betriebsrates positiv auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung aus. Ein positiver Einfluss von tarifvertraglichen Vereinbarungen ist nur in Deutschland feststellbar; für die Niederlande ist hier kein signifikanter Zusammenhang nachweisbar.

Studie	Fragestellung	Theoretischer Ansatz	Hypothesen	Datenbasis	Methode	Ergebnisse
Stegmaier 2010	Welchen Einfluss hat die Existenz eines Betriebsrates oder einer anderen Vertretungsform auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und die betriebliche Weiterbildungsintensität? Unterscheiden sich dabei große Betriebe von kleinen und mittleren Betrieben?	Humankapitaltheorie Managerial (In-) Competence Hypothese „Exit-Voice-Theorie“	1a) Die Existenz eines Betriebsrates führt zu einer höheren Weiterbildungswahrscheinlichkeit und -intensität. 1b) Die Existenz eines Betriebsrates führt zu einer geringeren Weiterbildungswahrscheinlichkeit und -intensität. 2) Die Existenz direkter Partizipationsformen führt zu einer höheren Weiterbildungswahrscheinlichkeit und -intensität. 3a) Betriebsräte haben den größten Effekt in kleinen und mittleren Betrieben. 3b) Betriebsräte haben den größten Effekt in großen Betrieben. 4) Direkte Partizipationsformen haben den größten Effekt in kleinen und mittleren Betrieben.	IAB-Betriebspanel 2003–2007	Multivariate Regressionsanalyse auf Basis von Probit- und Logitmodellen sowie ZINB-Modellen (zero-inflated-negative-binominal model)	Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und der Durchführung und Intensität betrieblicher Weiterbildung. Dieser Effekt bleibt auch bei Berücksichtigung nicht beobachteter Faktoren bestehen. Insbesondere die Existenz eines Betriebsrates ist positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität verbunden. In KMU fällt der Mitbestimmungs-Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung stärker aus als in großen Betrieben.

Studie	Fragestellung	Theoretischer Ansatz	Hypothesen	Datenbasis	Methode	Ergebnisse
Lehmann 2011	Welchen Einfluss hat die Existenz eines Betriebsrates auf das Angebot und die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen? Welchen Einfluss hat die Existenz eines Betriebsrates auf die Teilnehmerzahlen in ausgewählten Beschäftigtengruppen?	Humankapitaltheorie Exit-Voice-Modell Property-Rights-Ansatz	1) Die Existenz von Betriebsräten führt dazu, dass der betriebliche Bedarf an Humankapital nicht ohne Weiteres über den Arbeitsmarkt gedeckt werden kann und Betriebe ihren Personalbedarf intern über die Weiterbildung ihrer Beschäftigten decken. 2a) Exit-Voice-Modell: BR geben den AN eine kollektive Stimme (voice) und tragen so zur Dauerhaftigkeit und Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse bei, was zu größeren Investitionen in Humankapital beiträgt. 2b) Gegenhypothese: Indem betriebliche Mitbestimmung betriebliche Entscheidungsprozesse verzögert und erschwert, führt die Existenz eines BR dazu, dass der Arbeitgeber den Weiterbildungsumfang senkt. 3) BR können die Einhaltung von Weiterbildungsmaßnahmen überwachen und kollektive Vertragsabschlüsse ermöglichen. Die mitbestimmungsbedingt erhöhte Sicherheit der AN mit Blick auf die Weiterbildungserträge fördert den Teilnahmeanreiz an Weiterbildung und somit auch dessen Angebot.	IAB-Betriebspanel 2003–2009	Multivariate Regressionsanalyse auf Basis gepoolter Probit- und Logitmodelle; Panelschätzung mit und ohne Random Effects	Die Existenz eines Betriebsrates ist • positiv mit dem Angebot arbeitgeberfinanzierter Weiterbildungsmaßnahmen verbunden; • positiv mit dem Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen verbunden (insignifikant in kleinen Betrieben); • negativ mit der (anteiligen) Kostenübernahme durch die Beschäftigte verbunden (insignifikant bei kleinen Betrieben); • positiv mit dem Anteil der sich weiterbildenden Personen verbunden; • positiv mit dem Weiterbildungsanteil bei Frauen sowie Personen mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten verbunden (insignifikant bei einfachen Tätigkeiten in kleinen Betrieben).

Literatur:

ALLAART, P./BELLMANN, L./LEBER, U. (2009): Company-provided further training in Germany and the Netherlands. In: Empirical Research in Vocational Education and Training, 1 (1), S. 103–121.

BELLMANN, L./ELLGUTH, P. (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 226 (5), S. 487–504.

GERLACH, K./JIRJAHN, U. (2001): Employer Provided Further Training: Evidence from Germany Establishment Data. In: Schmollers Jahrbuch 121 (2), S. 139–164.

LEHMANN, C. (2011): Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 25 (3), S. 225–246.

MYTZEK-ZÜHLKE, R. (2005): Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Dänemark, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. In: Schmollers Jahrbuch 125 (4), S. 525–548.

STEGMAIER, J. (2010): Effects of Workplace Representation on Firm-Provided Further Training in Germany. IAB-Discussion Paper 14/2010. Nürnberg.

ZWICK, T. (2005): Continuing Vocational Training Forms and Establishment Productivity in Germany. In: German Economic Review 6 (2), S. 155–184.

Synopse: Qualitative Studien zur Rolle des Betriebsrats im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Studie	Fragestellung	Hintergrund der Studie	Empirische Grundlage/ Methode	Ergebnisse
Maase u.a. (ISF München 1975)	Wie nehmen Betriebsräte die Arbeitnehmerinteressen im Bereich der Weiterbildung wahr? Welche Handlungsbedingungen fördern bzw. behindern die Interessenwahrnehmung?	Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 wurde die Mitwirkung bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen in den Aufgabenkatalog des Betriebsrats aufgenommen.	„Extensivbefragung“ bei etwa 100 Betriebsräten in der bayrischen Metallindustrie	Betriebsräte haben wegen fehlender überbetrieblicher Orientierungshilfen und „unzureichender personeller und zeitlicher Ressourcen und fachlicher Kenntnisse“ (Maase u.a. 1975: 161f) kaum Chancen, sich für Weiterbildung im Interesse der Arbeitnehmer/-innen wirksam einzusetzen.
Seusing /Walden (IES / BIBB 1991)	Welchen Qualifikationsbedarf sehen Betriebsräte und wie beurteilen sie die Ausbildungsaktivitäten ihres Betriebs?	Gegen Ende der 1980er Jahre wird den Betriebsräten zunehmend eine wichtige Bedeutung beim Ausbau der betrieblichen Weiterbildung zugeschrieben.	1987/88 wurden Betriebsleitungen, Beschäftigte und Betriebsräte im Rahmen von Fallstudien zu Strukturen des beruflichen Weiterbildungsbedarfs in den Arbeitsamtsbezirken Heilbronn und Hildesheim befragt. Befragt wurden Betriebsräte in 42 vorrangig kleineren bzw. mittleren Betrieben.	Die Betriebsräte zeigen sich in Weiterbildungsfragen problembewusst. Zwei Drittel informieren über Weiterbildungsangebote. Jedoch beteiligte sich nur gut die Hälfte an Weiterbildungsentscheidungen. Betriebsräte in weiterbildungsaktiven Betrieben, insbesondere solche mit institutionalisiertem Weiterbildungswesen, zeigten mehr Initiative. Die Mehrzahl schätzt ihren Einfluss als gering ein. Als wichtige Hemmnisse werden Zeit- und Informationsmangel genannt. Weiterbildung zählt nicht zu den Konfliktfeldern.

Studie	Fragestellung	Hintergrund / Ziel der Studie	Empirische Grundlage/ Methode	Ergebnisse
Iller (Univ. Bremen 1993)	Welche Handlungsbedingungen haben Betriebsräte im Einzelhandel auf dem Feld der betrieblichen Weiterbildung angesichts branchenspezifischer Umstrukturierungsprozesse?	Gestiegene Weiterbildungsaktivitäten angesichts Umstrukturierungsmaßnahmen in der Branche in den 1990er Jahren. Die Studie war Teil des Forschungsprojektes „Betrieblich-unternehmerische Weiterbildung und Belegschaftsinteressen“ im Einzelhandel.	Fallstudien in vier Betrieben des Einzelhandels mit explorativen Expertengesprächen mit MitarbeiterInnen der Bildungsabteilungen, Betriebsräten, GewerkschaftsvertreterInnen, weibliche Verkaufs-beschäftigte in der Zeit Sept. 1988 bis August 1991	Betriebsräte zeigten kaum eigene Ansätze für eine betriebliche Weiterbildungspolitik. Ihre Aktivitäten waren abhängig von den unternehmerischen Weiterbildungsstrategien. Erfordernis: Ausweitung der Mitbestimmungsrechte u. gewerkschaftliche Beratung und Unterstützung.
Grass (1997)	Welchen Stellenwert haben betriebliche Maßnahmen zur Weiterbildung aus Arbeitnehmersicht? Wie sieht die Mitbestimmungspraxis im Bereich Weiterbildung aus? Wie kann sie gestaltet werden?	Forschungsinteresse der Böckler-Stiftung und DGB- Gewerkschaften angesichts der wachsenden Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung vor dem Hintergrund der technischen und demografischen Entwicklung	Zwei mündliche Umfragen in der Automobil- und der Chemieindustrie zur zahlenmäßigen Bestimmung der betrieblichen Ausbildung und Weiterbildungsmaßnahmen (1997: 143). 1989 bis 1994: 6 Erhebungen unter Betriebsräten in verschied. Branchen. Clusteranalyse zur Typenbildung	Die Betriebsräte schöpften ihre Mitbestimmungsrechte nur rudimentär aus. Allerdings hatten viele Betriebsräte informelle Wege der Einflussnahme entwickelt. Grass unterscheidet im Bereich der Weiterbildung drei Betriebsratsgruppen nach Intensität der genutzten BR-Instrumente zur Einflussnahme auf WB.
Zeuner (sfs Dortmund 1997)	Welche Einflussmöglichkeiten auf die betriebliche Weiterbildung nutzen Betriebsräte im Rahmen des sozialen Dialogs?	Studie wurde 1994 im Rahmen des FORCE-Programms der damaligen EG als Kooperationsprojekt von der DAG mit den Partnern in den Niederlanden und Spanien durchgeführt. Angesichts der unzureichenden WB-Aktivitäten in KMU, sollte u.a. die Rolle der BR in der WB und ihre Bereitschaft, sich zu engagieren, untersucht werden.	Schriftliche Befragung von Betriebsräten und Fallstudien in acht Betrieben	Weiterbildung hat in der täglichen Betriebsratsarbeit einen eher niedrigen Stellenwert. Faktoren wie Betriebsgröße, betriebliche Weiterbildungstradition, Existenzdauer des Betriebsrats und aktueller Problem-druck beeinflussen die oft eher reaktiven Betriebsratsaktivitäten.

Studie	Fragestellung	Hintergrund der Studie	Empirische Grundlage/ Methode	Ergebnisse
Elsholz/Jaich (2005) im Auftrag von ver.di	Wie bearbeiten betriebliche Interessenvertretungen das Thema Weiterbildung, welche treibenden Kräfte wirken dabei unterstützend und mit welchen hemmenden Faktoren müssen sie sich auseinandersetzen? (2005:9) Was trägt zur Schaffung eines weiterbildungsfreundlichen Klimas bei?	Ziel der von ver.di in Auftrag gegebenen Studie war es, eine Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen zu erstellen, die über die Darstellung gesetzlicher Regelungen hinausgeht und die konkrete betriebliche Praxis der Weiterbildungsgestaltung einbezieht. (2005:9)	Leitfadengestützte Interviews mit Betriebs-/Personalräten und Personalverantwortlichen in acht Betrieben im Organisationsbereich der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (Versicherungs- u. Bankgewerbe, Einzelhandel, Telekommunikation u. Gesundheitsbereich)	Die Zugänge der Interessenvertretungen werden durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst: Betriebskultur, betriebliche Probleme, die durch Weiterbildung gelöst werden können, Bedeutung von Weiterbildung für den Betriebsablauf (2005:59f). Hieraus leitet sich ab, ob BR/PR korrigierend bzw. gestaltend sowie kooperativ bzw. konfliktorientiert agieren (61f). Es werden Empfehlungen für BR/PR formuliert.
Braukowitz/Hageni (2008) im Auftrag des BIBB	• Welche Anforderungen ergeben sich aus der Implementation des neuen IT-Weiterbildungssystems für den Betriebsrat? • Wie entwickeln sich die Arbeitsbeziehungen im IT-Bereich? • Wo sehen BR förderliche Ansatzpunkte für die Einführung des neuen IT-Weiterbildungssystems? • Inwieweit handelt es sich um ein Handlungsfeld für den BR?	Die Studie wurde im Rahmen eines Pilotprojektes zur Implementation des neuen IT-Weiterbildungssystems (IT-Fortbildungsordnung gem. BBiG von 2002) durchgeführt. Ziel war die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen für die Einführung des IT-Weiterbildungssystems.	Leitfadengestützte Interviews mit Betriebsräten, offene Gespräche mit gewerkschaftlichen Experten, Personalentwicklern u. Lernprozessbegleitern in acht Betrieben der IT-Branche	Die Arbeitsbeziehungen haben sich je nach IT-Unternehmenstyp unterschiedlich entwickelt. In ehemals „fordistischen“ Unternehmen mit Mitbestimmungstradition sind die Voraussetzungen für eine gestalterische Beteiligung des BR besser als in Unternehmen, deren Leitung eine MA-Beteiligung in selbstorganisierten Arbeitsprozessen für ausreichend hält. Generell gelten BR als maßgebliche Akteure beim WB-Thema. Die Studie benennt unterschiedliche Ansatzpunkte für die BR-Arbeit in der IT-Weiterbildung.

Studie	Fragestellung	Hintergrund der Studie	Empirische Grundlage/ Methode	Ergebnisse
Heuer (Humboldt-Univ. Berlin 2010) im Auftrag des BIBB	Wodurch werden betriebliche Weiterbildungsentscheidungen bestimmt? Welche Aushandlungsprozesse finden hier statt?	Bildungscontrolling nimmt bei WB-Entscheidungen eine wichtige Funktion ein. Es gilt als „Sinnfähre zwischen ökon. und päd. Rationalitäten“. Fallstudien sollen dabei über bisherige quantitative Erhebungen zu Bildungscontrolling hinaus einen tiefen Einblick in den betrieblichen Entscheidungsprozess ermöglichen.	Vier Betriebsfallstudien mit Experteninterviews mit Personalleitern, WB-Verantwortlichen, Bildungscontrollern, Betriebsratsmitgliedern und Mitarbeitern, die Weiterbildung in Anspruch genommen haben. Dokumentenanalyse von Fortbildungsprogrammen, Geschäftsberichten usw.)	• BR üben eine Überwachungsfunktion aus und sehen WB als notwendig sowie als Chance u. Anerkennung an. Sie scheitern teilweise am Desinteresse der Beschäftigten. • WB-Abt. u. PE versuchen BR als strategische Partner für Weiterbildung zu gewinnen. Schwierig jedoch bei Beschäftigten in der Produktion, da diese WB „verweigern“ (128). • BR sollen Vertrauensbasis für eine „personenzentrierte“ Weiterbildungsberatung im Betrieb schaffen.

Literatur

BAUKROWITZ, Andrea; HAGENI, Karl-Heinz: Betriebliche Voraussetzungen des neuen IT-Weiterbildungssystems. Gestaltungsfeld und Anforderungen für den Betriebsrat. Bonn 2008

ELSHOLZ, Uwe; JAICH, Roman: Weiterbildung im Betrieb:Triebkräfte und Hemmschuhe. Fallbeispiele, Analyse und Handlungsempfehlungen. Berlin 2005.

GRASS, Bernd: Die Rolle der Betriebsräte in der Aus- und Weiterbildung. Erhebungen zur Mitbestimmungspraxis. In: Zeitschrift für Personalforschung, 11 (1997) 2, S. 140-160

HEUER, Ulrike: Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn 2010.

ILLER, Carola: Interessenvertretung und betriebliche Weiterbildung. Empirische Ergebnisse zu Problemen und Handlungsansaetzen von Betriebsräten im Einzelhandel. 2. Aufl. Bremen 1993

MAASE, Mira; SENGENBERGER, Werner; WELTZ, Friederich: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitsnehmerinteressen und betriebliche Bildungspolitik. München 1975

SEUSING, Beate; WALDEN, Günter: Die Beteiligung von Betriebsräten an der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1991) 10, S. 232-235

ZEUNER, Christine: Betriebliche Weiterbildung - ein neues Politikfeld für Betriebsräte. Ergebnisse aus dem FORCE-Projekt "Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten auf die Weiterbildungspolitik ihrer Unternehmen im Rahmen des sozialen Dialogs". Bielefeld 1997