

Betriebsrätebefragung 2016

Die Wirtschafts- und Beschäftigungssituation in den Betrieben des Landes Bremen

Schwerpunktthema: Ausbildung

Bremen, Mai 2016

Regine Geraedts / Jörg Muscheid

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Zusammenfassung	3
1 Einleitung: Positive Wirtschaftsdaten für Bremen – aber nach wie vor schwierige Rahmenbedingungen	6
2 Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung	7
2.1 Geschäftslage der Bremer Unternehmen	7
2.2 Beschäftigungsentwicklung	10
3 Leiharbeit und Werkverträge	13
3.1 Entwicklung der Leiharbeit	13
3.2 Umfang, Funktion und Auswirkungen der Leiharbeit	14
3.3 Einsatz von Werkverträgen	17
4 Betriebsratsarbeit	19
4.1 Aktuelle Themen der Betriebsratsarbeit	19
4.2 Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung	20
5 Schwerpunktthema: Ausbildung	22
5.1 Ausbildungsengagement und Wege, die passenden Bewerber/innen zu finden	23
5.2 Ausbildungsqualität	26
5.3 Übernahme von Auszubildenden	28
5.4 Mitbestimmung	29

Zusammenfassung

Die wichtigsten Ergebnisse der Betriebsrätebefragung im Überblick

Geschäftslage:

Auch 2016 hat sich die positive Einschätzung der wirtschaftlichen Lage durch die Betriebsräte fortgesetzt - ungeachtet der nach wie vor schwierigen Rahmenbedingungen in Europa. Insgesamt wird die aktuelle Situation als stabil eingeschätzt; bei der Beurteilung der zukünftigen wirtschaftlichen Perspektiven ist eine Polarisierung der Meinungen zu verzeichnen:

37 Prozent der Betriebsräte bezeichnen die aktuelle wirtschaftliche Lage ihres Betriebes als „gut“, ebenfalls rund 37 Prozent zumindest als „befriedigend“. 27 Prozent der Betriebsräte bewerten die derzeitige Geschäftslage ihres Betriebes als „eher schlecht“ oder „schlecht“ (Stand: Februar 2016).

Noch im vergangenen Jahr war die überwiegende Mehrheit der Betriebsräte der Meinung, dass sich die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes 2015 „etwa gleichbleibend“ entwickelt - doch in diesem Jahr ist der Anteil von rund 70 Prozent auf 40 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig haben sowohl die negativen als auch die positiven Stimmen deutlich zugenommen: eine Polarisierung der Einschätzungen hinsichtlich der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung. Der Blick auf die Branchen zeigt eine - im Vergleich zum Vorjahr - deutlich positivere Stimmung im Bereich „Handel und Verkehr“ und den „sonstigen Dienstleistungen“.

Beschäftigung:

Für Bremen ist wie schon in den Vorjahren eine alles in allem positive, aber im Vergleich zum Bund unterdurchschnittliche Entwicklung des Arbeitsmarktes zu konstatieren, die deutlich schwächer ausfällt als angesichts des Wirtschaftswachstums zu erwarten wäre. Gleichwohl muss konstatiert werden, dass alles in allem der deutsche Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der europäischen Schuldenkrise erstaunlich robust ist. Dieser Trend findet in den Ergebnissen der Bremer Betriebsrätebefragung 2016 weitgehend Bestätigung:

- Nach Einschätzung der Betriebsräte ist die Lage für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt stabil. Das abgelaufene Jahr wird ähnlich positiv gesehen wie in der Befragung ein Jahr zuvor.
- Auch die Zukunftsaussichten werden positiver als im Vorjahr eingeschätzt. Die Zahl der Betriebsräte, die von einem „gleichbleibenden Beschäftigungsumfang“ in ihren Betrieben ausgehen, konnte leicht zulegen. Und nur rund 17 Prozent der Betriebsräte (Vorjahr: 25 Prozent) befürchten einen „Beschäftigungsabbau“ in ihrem Betrieb noch in diesem Jahr.
- Auch beim Blick auf die Branchen zeigt sich zumeist eine positive Einschätzung, vor allem im Bereich der „sonstigen Dienstleistungen“.

Leiharbeit und Werkverträge:

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist in vielen Betrieben mittlerweile gängige Praxis - ebenso wie langfristige Einsatzzeiten. Die Betriebsrätebefragung 2016 zeigt aktuell aber keine weitere Zunahme, sondern eine Stabilisierung auf hohem Niveau:

- Die Zahl der Betriebe, in denen Leiharbeiter eingesetzt werden, nahm nach Jahren eines kontinuierlichen Aufwärtstrends leicht ab. In rund 49 Prozent aller Betriebe sind Leiharbeiter im Einsatz.
- Nach wie vor spiegelt sich die Intention des Gesetzgebers, wonach Leiharbeit stets nur „vorübergehend“ zum Einsatz kommen soll, in der Realität nicht wider. Lange Einsatzzeiten sind deutlich häufiger als kurzfristige Einsätze.
- Auch nach der Einschätzung der Betriebsräte führt Leiharbeit zu einer Zweiklassengesellschaft im Betrieb: Als häufigste Motive für den Einsatz von Leiharbeitnehmern wird „Ersatz für Stammbesetzung“ bzw. „Ergänzung der Stammbesetzung“ genannt.
- Ist Leiharbeit ein Sprungbrett hin zu einer regulären Festeinstellung? Von Einzelfällen abgesehen ist das eher die Ausnahme. Nur in jedem fünften Unternehmen kommt eine Übernahme von Leiharbeitnehmern häufiger vor; in rund 31 der Unternehmen gar nicht.
- Werkverträge gelten als das „Nachfolgemodell“ der Leiharbeit. Hier besteht zudem eine große Gefahr der Umgehung von Tarifvereinbarungen und Arbeitnehmerrechten. Auch hier ist in diesem Jahr - wie bei der Leiharbeit - der Anteil der Unternehmen, bei denen Werkverträge zum Einsatz kommen, leicht zurückgegangen. Innerhalb der Unternehmen, die Werkverträge nutzen, ist aber eher von einer Zunahme als von einer Abnahme der Werkverträge auszugehen.

Betriebsratsarbeit:

Was sind die Themen der Betriebsratsarbeit und wie ist die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung? Der dritte Themenblock der Befragung zeigt folgende Ergebnisse:

- Wie in den Vorjahren sind es vor allem die betrieblichen Kernthemen, die die Arbeit der Betriebsräte bestimmen: Fragen rund um die „Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung“ (20,6 Prozent), Entlohnung und Eingruppierung (8,7 Prozent) und „Personalabbau und Beschäftigungssicherung“ (19 Prozent). Beim letztgenannten Themenbereich ist über die Jahre ein kontinuierlicher Anstieg der Bedeutung dieser Themen zu verzeichnen.
- Der Zugang zu unternehmensrelevanten Informationen stellt eine wesentliche Grundlage für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte dar; er bildet zudem die Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. Die Befragung zeigt hier ein überwiegend positives Bild; aber gerade beim Informationsverhalten zum Thema „Personalplanungen“ - einem Kernbereich der Tätigkeit von Betriebsräten - ist das Ergebnis am schlechtesten.
- Die Zufriedenheit bei der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsführung ist wie in den Vorjahren am höchsten bei Betriebsvereinbarungen, da diese als rechtlich kodifizierte Regelungen ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit haben.

Schwerpunktthema Ausbildung:

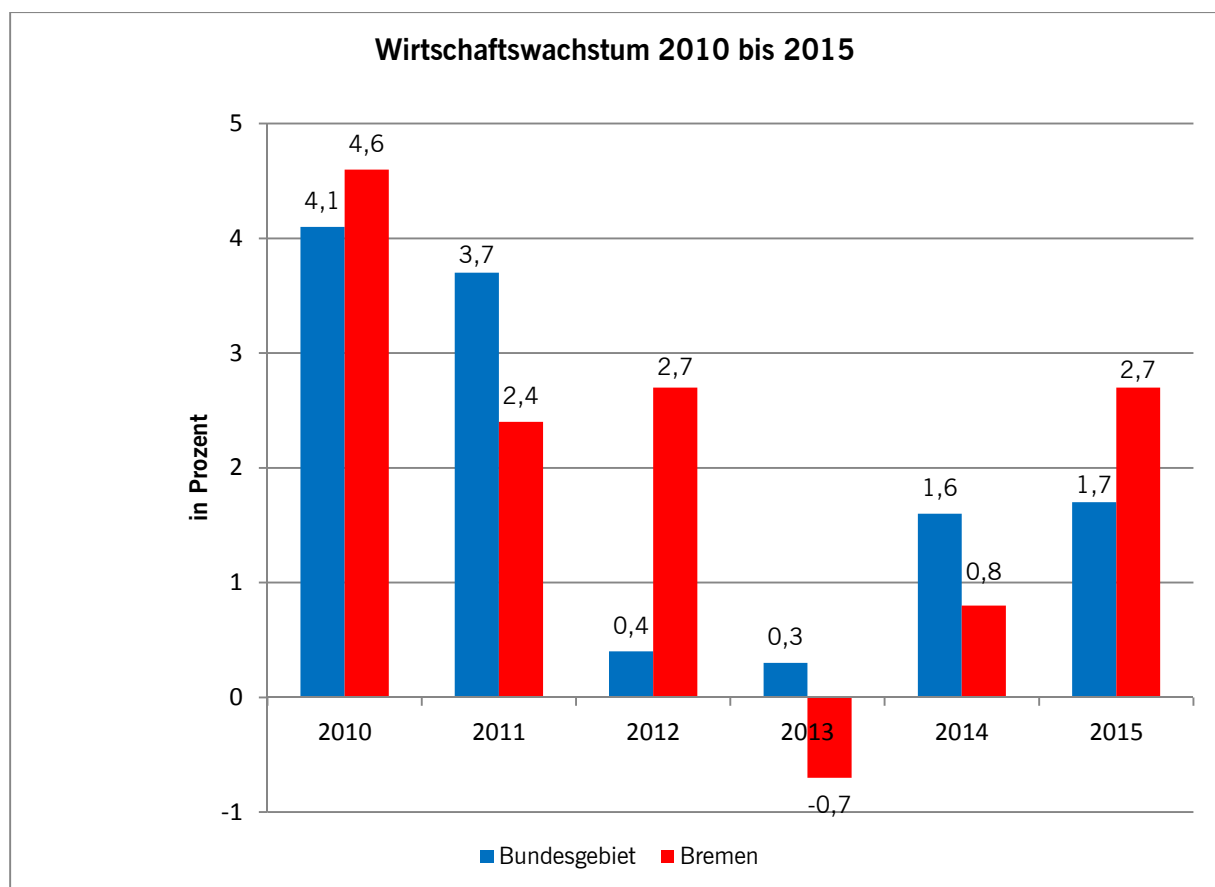
Das Thema Ausbildung genießt derzeit im Land Bremen hohe politische Priorität. Die Situation am Ausbildungsmarkt ist seit vielen Jahren davon geprägt, dass die Lücke zwischen der Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze und den interessierten Jugendlichen groß ist. In der diesjährigen Sonderbefragung wollten wir wissen, wie sich die Ausbildungssituation in den mitbestimmten Betrieben darstellt. Einige zentrale Ergebnisse im Überblick:

- Die Ausbildungsbeteiligung war bei den mitbestimmten Betrieben deutlich höher als bei allen Unternehmen im Land Bremen. Nach Angaben der Betriebsräte waren insgesamt 86 Prozent der Betriebe ausbildungsberechtigt, davon engagierten sich wiederum 86 Prozent in der Ausbildung junger Menschen, darunter 9 Prozent im Verbund mit anderen.
- Um die passenden Auszubildenden zu finden, scheint das gegenseitige Kennenlernen über ein Praktikum den größten Erfolg zu versprechen. Darüber hinaus werden die Unternehmen mit Stellenanzeigen oder auf Messen aktiv. Erst an vierter Stelle werden Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit benannt.
- Maßgeblich für das betriebliche Ausbildungsengagement ist nach Einschätzung der Betriebsräte das Interesse, den eigenen Fachkräftebedarfe decken zu können. Nur ein kleinerer Teil der Betriebsräte gab an, ihr Unternehmen sähe unmittelbar wirtschaftliche Vorteile durch den Arbeitseinsatz von Auszubildenden.
- Betriebsräte und auch Jugendvertretungen sind wichtige Ansprechpartner/innen für Ausbildung. Die Aussagen der befragten Betriebsräte zur Ausbildungsqualität in ihren Unternehmen sind erfreulich positiv. In immerhin 62 Prozent der Ausbildungsbetriebe in unserer Befragung gab es eine eigene Jugendvertretung.
- 87 Prozent der Betriebsräte gaben an, dass es nur selten zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen kommt. Bei ausbildungsgefährdenden Problemen werden gezielte Maßnahmen ergriffen, um dies zu vermeiden.
- 75 Prozent der Betriebsräte gaben an, dass Auszubildende in der Regel nach der Ausbildung übernommen werden. Allerdings erfolgen in 60 Prozent der Fälle Übernahmen grundsätzlich befristet. Nur 29 Prozent der Unternehmen bieten ihren Nachwuchskräften grundsätzlich einen unbefristeten Vertrag an.
- Die Zufriedenheit der Betriebsräte mit der Beachtung ihrer Beteiligungsrechte in Ausbildungsangelegenheiten war begrenzt. 45 Prozent sahen sie nur als ausreichend und 19 Prozent sogar als schlecht gewahrt.

1 Einleitung: Positive Wirtschaftsdaten für Bremen – aber nach wie vor schwierige Rahmenbedingungen

Die aktuellen Zahlen zur Wirtschaftsentwicklung belegen, dass die Konjunktur sich 2015 erholt hat und das Land Bremen mit einem inflationsbereinigtem Wachstum von 2,7 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Eine alles in allem positive Meldung, die eine Trendwende bei der wirtschaftlichen Entwicklung erhoffen lässt. Denn nach dem massiven Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Jahr 2009, bei dem das Land Bremen einen Rückgang von 9,3 Prozent (Bund: – 5,6 Prozent) verzeichnen musste, waren die Wachstumsraten zwischen 2010 und 2014 uneinheitlich.

Abbildung 1



Allerdings haben sich die Rahmenbedingungen der Wirtschaftsentwicklung nicht nachhaltig geändert. Vor dem Hintergrund der verstärkten Zuwanderung von Flüchtlingen nimmt es zwar nicht wunder, dass die europäische Staatsschuldenkrise und die sich zuspitzende Entwicklung in Griechenland 2015 aus der öffentlichen Wahrnehmung verdrängt wurden. Doch ist das Schuldenproblem der südlichen Euroländer und insbesondere Griechenlands nach wie vor alles andere als gelöst. Neue Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt und Wohnungsbau durch Geflüchtete kommen hinzu.

Auch wenn Deutschland in dieser Situation mit seinem stabilen Wirtschaftswachstum wie schon in den Vorjahren eine Sonderrolle in Europa hat, bestehen nach wie vor erhebliche ökonomische

Risiken – insbesondere auch für das Land Bremen mit seiner stark exportorientierten Wirtschaftsstruktur. Wie sieht vor diesem Hintergrund aktuell die Situation in den Betrieben des Landes Bremen aus? Die Betriebsrätebefragung der Arbeitnehmerkammer, die Anfang 2016 durchgeführt wurde, gibt ein aktuelles und breites Stimmungsbild aus Bremen und Bremerhaven: Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe wie auch dem Dienstleistungsbereich; vom Kleinunternehmen bis hin zu den wichtigen Großbetrieben haben geantwortet. Im Vergleich mit den Vorjahresbefragungen kann die Betriebsrätebefragung darüber hinaus auch deutlich machen, welche Veränderungen in der Einschätzung der Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen sind.

Die Betriebsrätebefragung:

Die Befragung ist als Vollerhebung aller Betriebsräte im Land Bremen angelegt. 491 Betriebsräte in Bremen und Bremerhaven wurden angeschrieben.

Der Fragebogen wurde im Ausschuss „Wirtschaft und Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen erarbeitet. Mitglieder sind Betriebsräte aus Bremer Betrieben sowie Experten Bremer Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Grundlage für die folgenden Auswertungen der Betriebsrätebefragung ist der Rücklauf von 148 gültigen Fragebögen. Damit ergibt sich eine Rücklaufquote von 30,1 Prozent; ein Wert, der deutlich höher liegt als bei vergleichbaren Befragungen. Die Größe der Befragung und die Zusammensetzung nach Branchen gewährleisten ein hohes Maß an Aussagekraft.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen möchte mit der vorliegenden Betriebsrätebefragung aber nicht nur einen Diskussionsbeitrag zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation geben, sondern auch Problemfelder aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten benennen. Ein besonderer Schwerpunkt in diesem Jahr ist die Situation und Entwicklung in der Ausbildung.

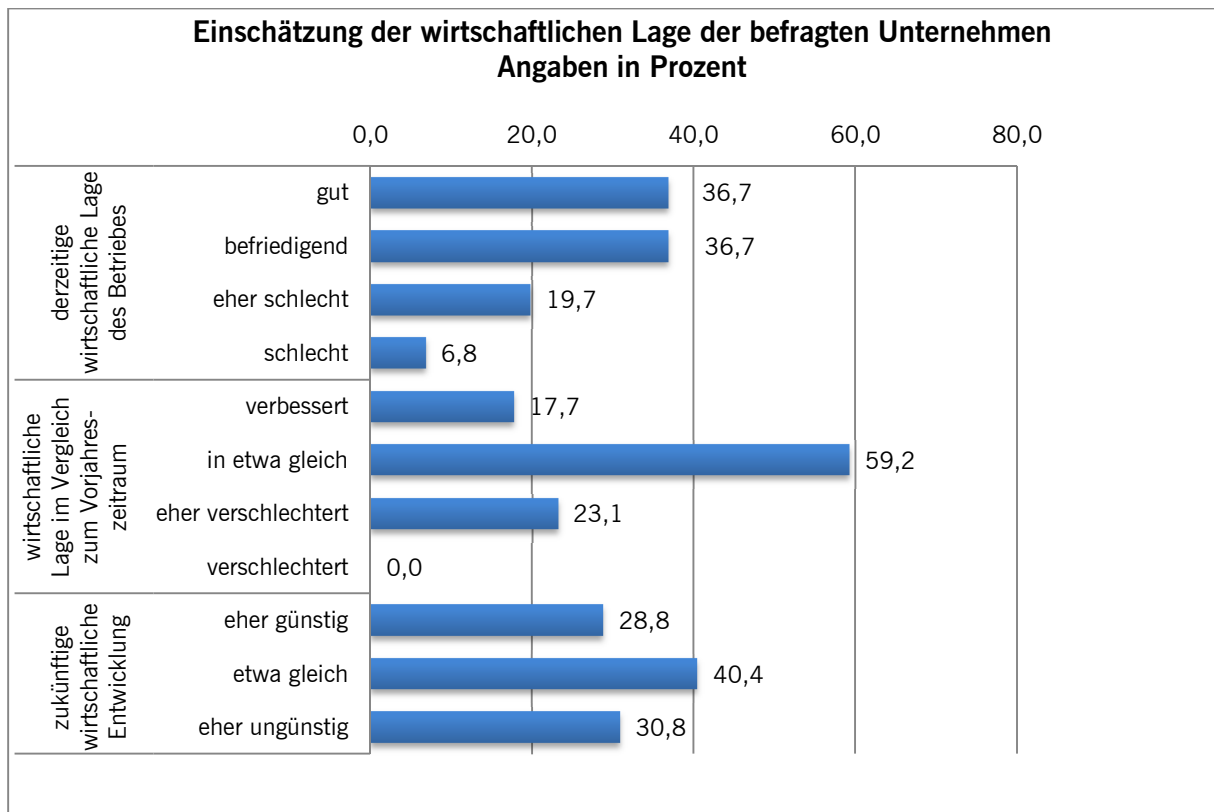
2 Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung

2.1 Geschäftslage der Bremer Unternehmen

In der überwiegenden Zahl der Betriebe wird die aktuelle wirtschaftliche Lage generell positiv oder – im Vorjahresvergleich – als nur wenig verändert eingeschätzt. Das entspricht im Großen und Ganzen auch der allgemeinen Stimmung Anfang dieses Jahres, wie sie von verschiedenen Umfragen erfasst wurde. Hinsichtlich der erwarteten zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung zeigt allerdings die Betriebsrätebefragung, dass eine Polarisierung der Einschätzungen stattgefunden hat.

Wie in den Vorjahren wird die aktuelle wirtschaftliche Lage grundsätzlich positiv eingeschätzt, doch haben die negativen Bewertungen im Vorjahresvergleich leicht zugenommen: Rund 73 Prozent bewerten die derzeitige wirtschaftliche Lage ihres Betriebes als „gut“ oder „befriedigend“, 26,5 Prozent als „eher schlecht“ oder „schlecht“ (Vorjahr: 20 Prozent).

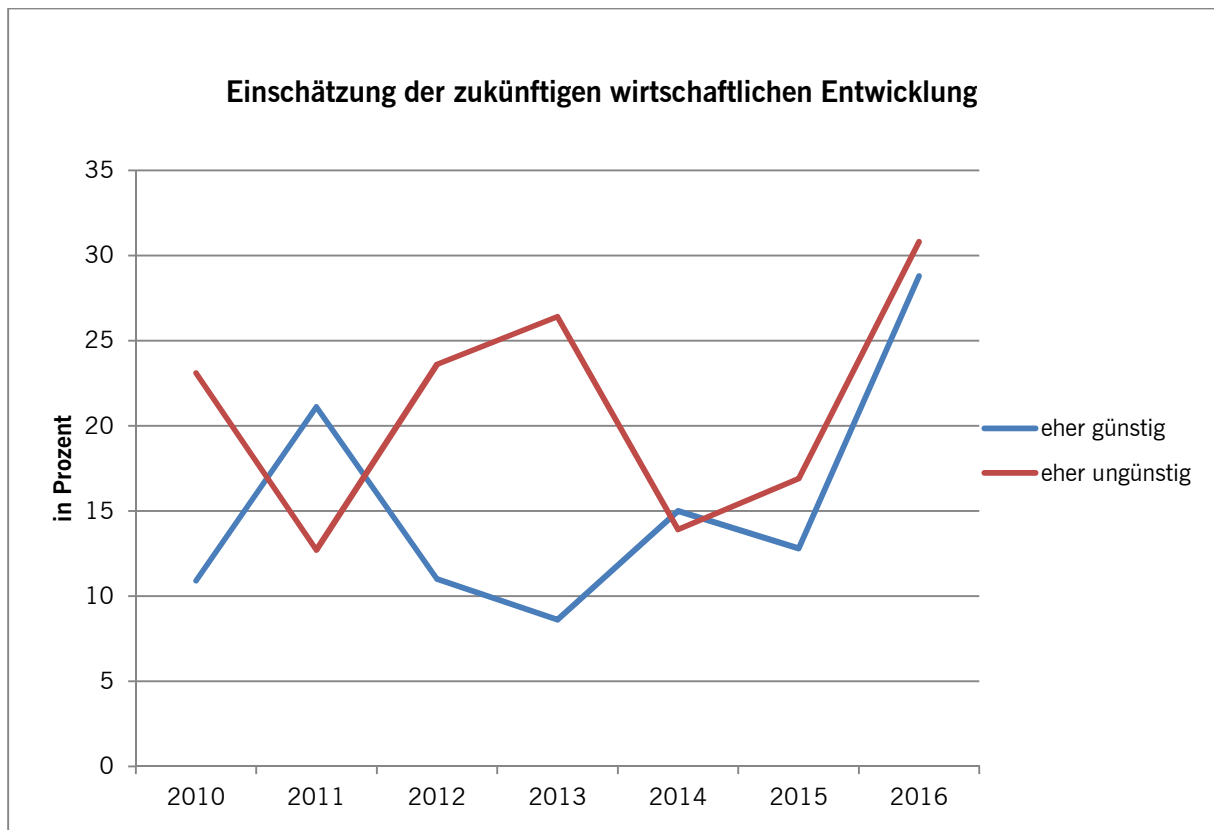
Abbildung 2



Die leichte Zunahme der negativen Bewertungen der aktuellen Lage kann als ein Indikator für die schwierigen Rahmenbedingungen der bremischen Wirtschaft gewertet werden. Ein zweiter Indikator ist – zumindest zum Teil – das Ergebnis hinsichtlich der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung. Während in den Vorjahren die zukünftige Entwicklung in der Regel als „etwa gleich“ eingeschätzt wurde (zuletzt von 70 Prozent 2015) zeigt die aktuelle Betriebsrätebefragung eine deutliche Polarisierung der Einschätzungen: Der Anteil der Stimmen, die die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung als „eher günstig“ einschätzen, ist auf 28,8 Prozent (Vorjahr: 12,8 Prozent) gestiegen; der Anteil der Stimmen, die dies als „eher ungünstig“ einschätzen, stieg auf 30,8 Prozent (Vorjahr: 16,9 Prozent). Zum zweiten Mal überwiegen hier also die negativen Stimmen; zudem zeigt sich eine deutliche Zunahme der Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung in den nächsten Jahren, wobei aber durchaus auch Chancen gesehen werden.

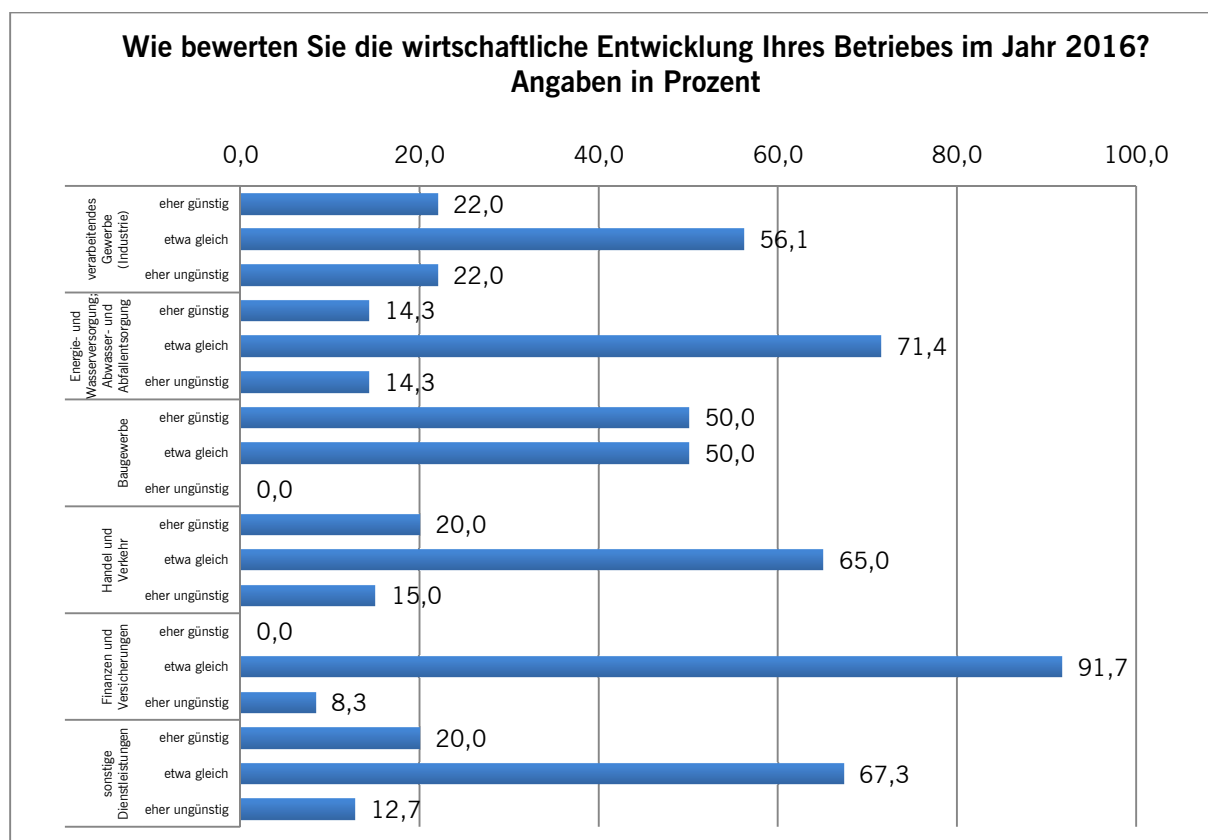
Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse für 2016 im Zeitvergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre: Noch unter dem Eindruck der Weltwirtschaftskrise infolge der Lehmann-Pleite schätzten 2010 rund 23 Prozent der Betriebsräte die „zukünftige wirtschaftliche Entwicklung“ ihres Betriebes als ungünstig ein; der Wert sank dann 2011 auf 12 Prozent. In den Folgejahren stieg dieser Anteil wieder an auf 26 Prozent, um dann zunächst unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Entwicklung und der Probleme in Europa zurückzugehen. 2015 nahmen die skeptischen Stimmen wieder zu; die aktuellen Werte für 2016 zeigen die Polarisierung der Einschätzungen.

Abbildung 3



Die Einschätzung der zukünftigen Lage wurde auch nach Branchenzugehörigkeit ausgewertet, wobei in diesem Jahr anzumerken ist, dass sich lediglich zwei Unternehmen aus dem Baugewerbe beteiligt haben und von daher die Ergebnisse für diese Branche nicht aussagekräftig sind.

Abbildung 4

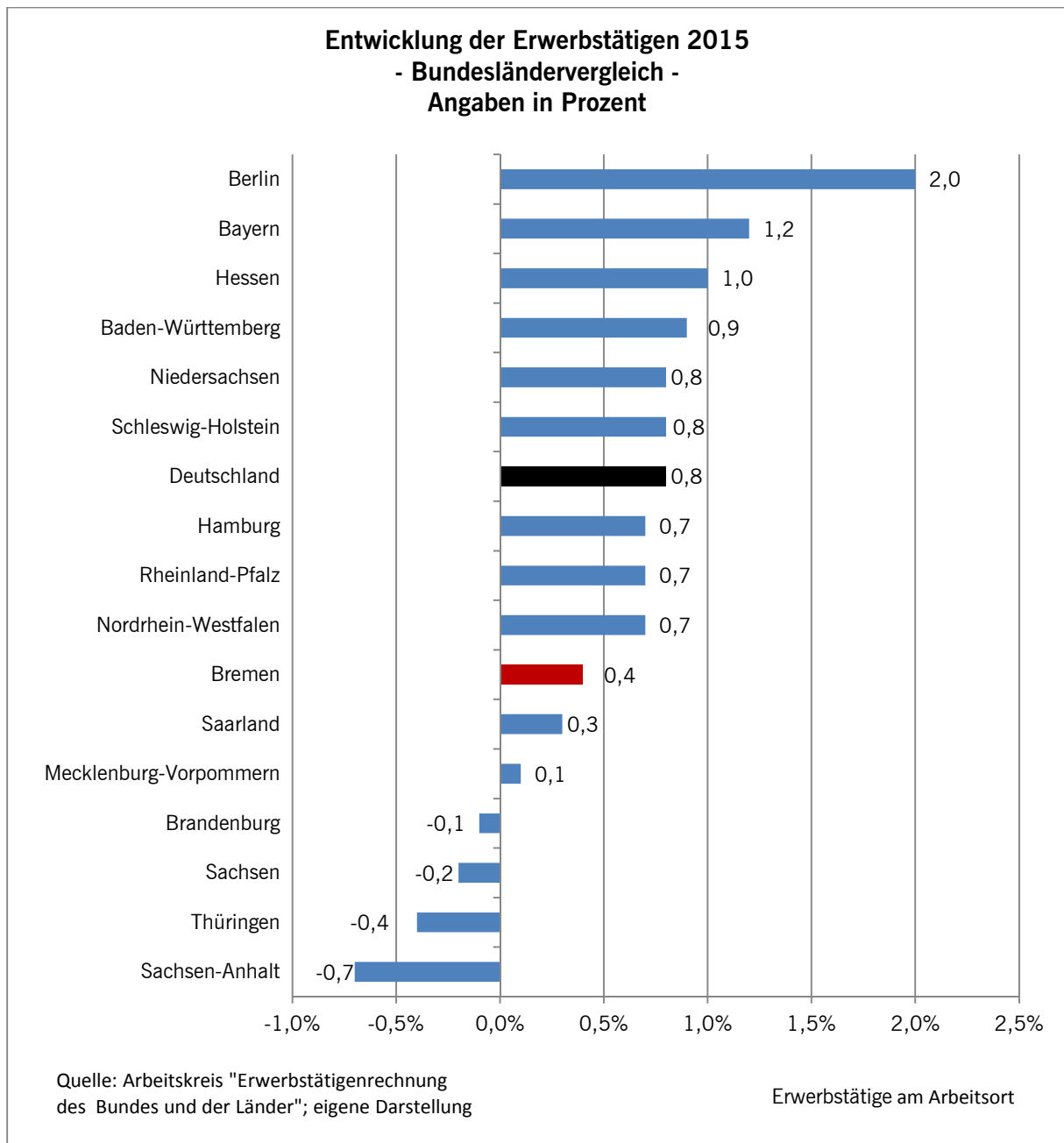


Die Ergebnisse im Einzelnen: Bei den Finanzdienstleistungen schätzt wie im Vorjahr kein Unternehmen seine Perspektiven als „eher günstig“ ein. Anders dagegen vor allem der Bereich „Handel und Verkehr“ und die „sonstigen Dienstleistungen“, die eine deutliche Zunahme der Stimmen verzeichnen, die die wirtschaftliche Entwicklung 2016 als „eher günstig“ einschätzen – nach einem deutlichen Rückgang im vergangenen Jahr hat sich hier offensichtlich die Situation verbessert. Auch bei den Versorgungsunternehmen hat sich die Situation verbessert: Die Zahl der Unternehmen, die eine eher ungünstige Entwicklung annehmen, ist weiter zurückgegangen. Anders dagegen die Industrieunternehmen: Hier ist der Anteil der Unternehmen mit einer „eher ungünstigen“ Einschätzung von 15 Prozent auf 22 Prozent gestiegen.

2.2 Beschäftigungsentwicklung

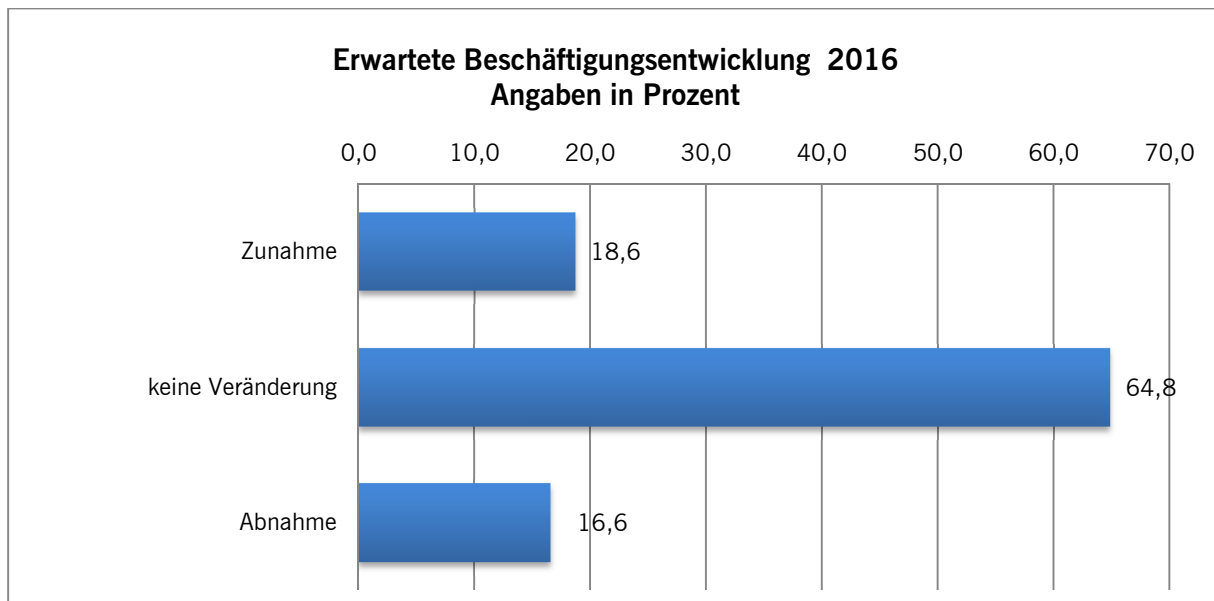
Wie in den Vorjahren sind auch 2015 die Erwerbstätigenzahlen weiter gestiegen, auch im Bereich der Vollzeitbeschäftigten. Diese Entwicklung bestätigt den positiven Trend, die Zahlen relativieren andererseits aber auch den Erfolg Bremens im Ländervergleich – im Unterschied zur Wirtschaftsentwicklung: Hier hatte Bremen ja 2015 ein deutlich höheres Wachstum als viele Bundesländer und der Bund. Bei den Erwerbstätigenzahlen dagegen fällt Bremen deutlich hinter das Bundesgebiet zurück, mit 0,4 Prozent Wachstum gegenüber 0,8 Prozent im Bundesgebiet.

Abbildung 5



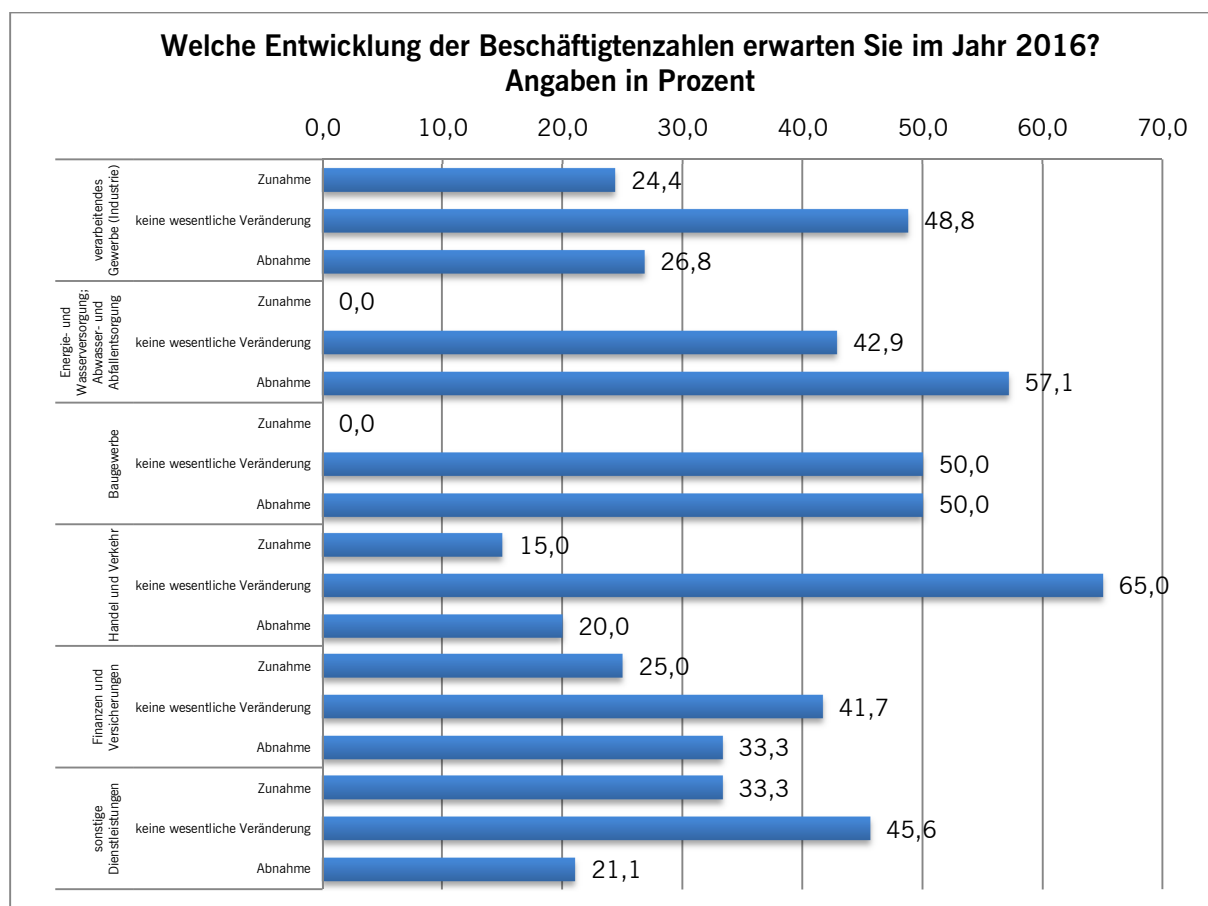
Für das laufende Jahr 2016 ist auf der Basis der Betriebsrätebefragung eine leichte Verbesserung der Beschäftigungssituation zu erwarten. Während die Ergebnisse für das vergangene Jahr dem Vorjahresergebnis weitgehend entsprechen, haben sich die Aussichten für das laufende Jahr leicht verbessert, was angesichts der Zunahme der positiven Stimmen hinsichtlich der wirtschaftlichen Einschätzung auch zu erwarten war: Nur rund 17 Prozent der Betriebsräte gehen von einer Abnahme der Beschäftigung in ihrem Unternehmen aus (Vorjahr: 24,8 Prozent), eine Zunahme prognostizieren rund 19 Prozent (Vorjahr 15,4 Prozent).

Abbildung 6



Wie bei der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen zeigen sich auch bei der Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen. Mit Ausnahme der Finanzdienstleistungen und der Versorgungsunternehmen rechnen im Prinzip alle Branchen vor allem mit gleichbleibenden Arbeitsplatzzahlen. Auffallend sind allerdings zunächst die deutlich positiven Einschätzungen bei den „sonstigen Dienstleistungen“: Mit einer Zunahme rechnet hier jedes dritte Unternehmen (Vorjahr: 13,7 Prozent); mit einer Abnahme rund 21 Prozent, was nur knapp über dem Vorjahreswert von 19,6 Prozent liegt. Auch bei den Finanzdienstleistungen ist ein starker Zuwachs bei den optimistischen Unternehmen zu verzeichnen; mit einer Zunahme rechnet hier jedes vierte Unternehmen (Vorjahr: 8,3 Prozent), der Anteil der negativen Einschätzungen ist von rund 50 Prozent auf 33,3 Prozent zurückgegangen. Eher positiv sind auch die Ergebnisse im Bereich „Handel und Verkehr“, wo die Zahl der negativen Einschätzungen auf 20 Prozent (Vorjahr: 33,3 Prozent) zurückgingen. Eine leichte Polarisierung der Einschätzungen findet sich in der Industrie: sowohl die positiven Einschätzungen (von 12,5 auf 24,4 Prozent) wie auch die negativen Einschätzungen (von 20 auf 26,8 Prozent) sind deutlich gestiegen. Deutlich negativ dagegen die Einschätzungen bei den Versorgungsunternehmen, wo 2016 mit 57,1 Prozent mehr als die Hälfte der Unternehmen von einer Abnahme der Beschäftigung ausgeht (Vorjahr: 44,4 Prozent).

Abbildung 7



3 Leiharbeit und Werkverträge

3.1 Entwicklung der Leiharbeit

Die Leiharbeit hat seit der Jahrtausendwende – insbesondere nach der Neugestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2004 – stark an Bedeutung gewonnen. In keinem anderen Wirtschaftsbereich waren so erhebliche Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen wie in dieser Branche: Die Zahl der Leiharbeiter verdoppelte sich innerhalb von nur acht Jahren (Betrachtungszeitraum: 2000 bis 2008) und der Trend ist nach wie vor ungebrochen, wie das „Kammer kompakt“ der Arbeitnehmerkammer Bremen zum Thema Leiharbeit deutlich macht (<http://www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen/kammer-kompakt.html>).

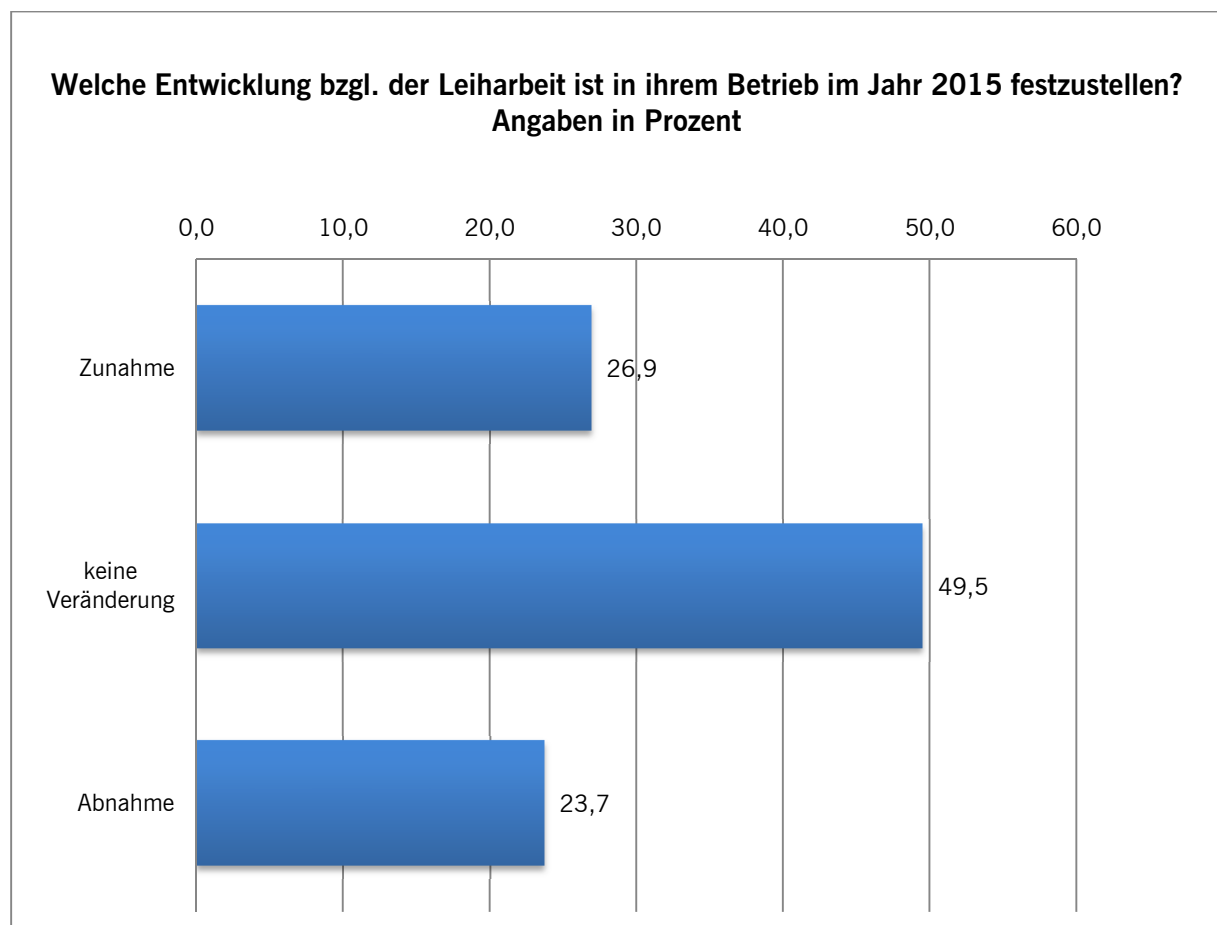
Neueinstellungen erfolgen immer häufiger über sogenannte Verleihfirmen, die im Auftrag der Unternehmen Personal suchen und bereitstellen. In Ansätzen zeichnet sich damit seit Jahren die Gefahr einer zunehmenden Substitution von Stammbeschäftigten durch Leiharbeit ab. Für einen größer werdenden Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das oftmals Arbeit – vor allem mit Blick auf die Arbeitsplatzsicherheit – zu deutlich schlechteren Konditionen als für die Stammbeschäftigten in den Betrieben. Selbst mit abgeschlossener Berufsausbildung liegt das durchschnittliche Einkommen der Leiharbeiter rund 31 Prozent unter dem Einkommen aller Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung, wie das „Kammer kompakt“ zur Leiharbeit zeigt.

3.2 Umfang, Funktion und Auswirkungen der Leiharbeit

Die klaren Vorteile der Leiharbeit für die Arbeitgeber liegen auf der Hand und bestehen vor allem in verbesserten Möglichkeiten zur flexiblen Anpassung des Personalbestandes an die Auftragslage und zum Teil in Kostenvorteilen. Diese Vorteile für die Betriebe kommen insbesondere bei konjunkturellen Einbrüchen deutlich zum Tragen, wie die Krise 2008 gezeigt hat: Es waren vor allem Leiharbeitskräfte, die dann die Unternehmen verlassen mussten. Seitdem wurde wieder Leiharbeit in großem Umfang von den Betrieben aufgebaut. Hinzu kam die besondere Situation, dass bei der Offshore-Windenergiebranche die Unternehmen von Anfang an in großem Maßstab auf Leiharbeit gesetzt haben. So hat sich der Bestand an Leiharbeitnehmern in Bremerhaven, dem Zentrum der Offshore-Windenergiebranche im Land Bremen, zwischen 2003 bis 2012 verdreifacht.

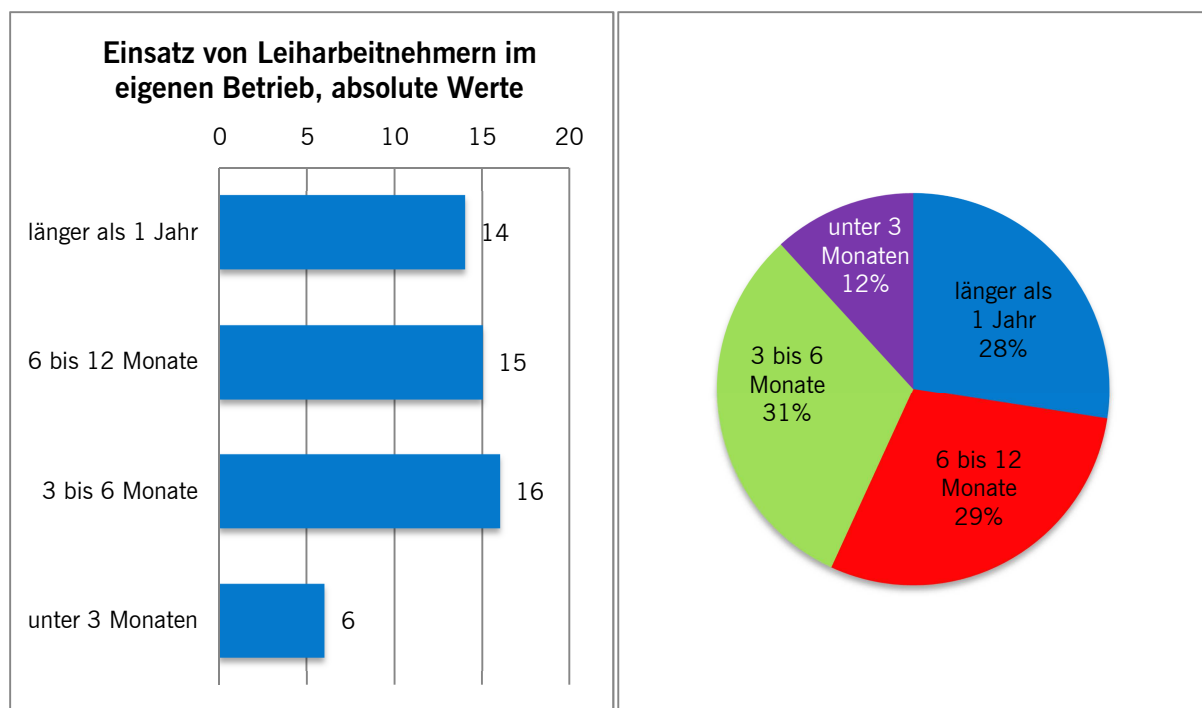
Von den 148 im Rahmen der Studie befragten Arbeitnehmervertretungen gab 2016 rund die Hälfte (49 Prozent) an, dass in ihrem Betrieb Leiharbeiter zum Einsatz kommen: nach dem Spitzenwert von rund 58 Prozent im Vorjahr ein leichter Rückgang des Anteilswertes. Nach wie vor ist vor allem das „verarbeitende Gewerbe“ der Wirtschaftsbereich mit den meisten Leiharbeitnehmern, gefolgt von den „sonstigen Dienstleistungen“. Dabei konstatierte wiederum die Hälfte der Betriebsräte eine gleichbleibende Nutzungsintensität von Leiharbeit, während knapp 27 Prozent eine Zunahme feststellte.

Abbildung 8



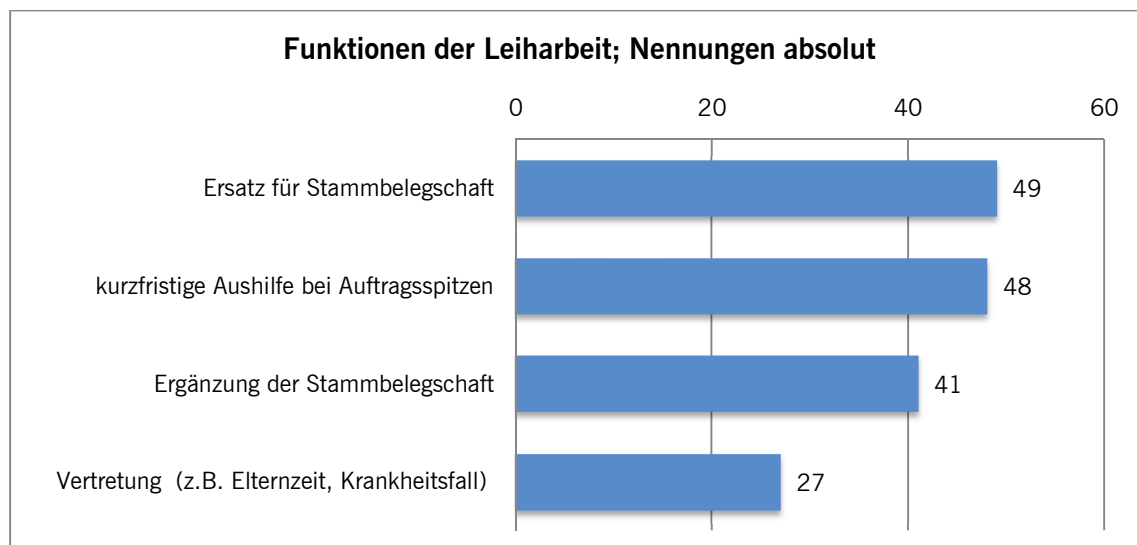
Schon bei den Befragungen der vergangenen Jahre war auffällig, dass Leiharbeit eher selten kurzfristig zum Einsatz kommt. Obwohl das ja ursprünglich die Intention des Gesetzgebers war, wonach Leiharbeit stets nur „vorübergehend“ zum Einsatz kommen soll, etwa bei Auftragsspitzen beziehungsweise im Rahmen von Vertretungsregelungen. Künftig soll mit der Gesetzesnovelle zur Arbeitnehmerüberlassung der bisher unbestimmte Begriff „vorübergehend“ definiert werden und die Überlassungshöchstdauer 18 Monaten nicht überschreiten. Da der Gesetzentwurf die neue Obergrenze jedoch auf die einzelne Leiharbeitskraft bezieht und nicht auf den Arbeitsplatz im Entleihbetrieb, bleibt die Dauerüberlassung mit wechselnden Leiharbeitskräften jedoch wie bisher auch weiterhin möglich. Lange Einsatzdauern von Leiharbeit sind in den von uns befragten Betrieben gängige Praxis. Noch bei unserer ersten Befragung 2010 gaben nur rund vier Prozent der Betriebsräte an, dass Leiharbeitskräfte länger als ein Jahr in ihrem Unternehmen eingesetzt werden; 2011 war der Anteil schon auf 11,6 Prozent gestiegen. 2013 lag der Anteil dann schon bei 28 Prozent; im vergangenen Jahr wurde schließlich ein Spitzenwert von 42 Prozent erreicht. Aktuell ist der Anteil der langen Einsatzdauern wieder zurück gegangen auf 28 Prozent der Unternehmen, die Leiharbeitskräfte länger als 1 Jahr beschäftigen. Legt man als Schwelle für eine lange Einsatzdauer allerdings den Bereich von 6 Monaten und mehr an, ist der Anteil von 55 Prozent 2015 auf 57 Prozent leicht gestiegen.

Abbildung 9



Welche Funktion hat die Leiharbeit in den Bremer Betrieben? Die Abbildung 10 zeigt die häufigsten Nennungen der Betriebsräte zur Funktion von Leiharbeit.

Abbildung 10



Die Sicht der Betriebsräte belegt unsere Kritik, dass die Arbeitnehmerüberlassung im Zuge der verschiedenen Deregulierungsmaßnahmen in den Betrieben zunehmend benutzt wird, um Personal zu ersetzen beziehungsweise um die Zahl der Stammbeschäftigten möglichst gering halten zu können. In dieser Beziehung ist der Aufbau von „Ergänzungsbelegschaften“, die bei Auftragsrückgängen „unkompliziert“ wieder abgebaut werden können, ein inzwischen gängiges Vorgehen. Daneben sind die „kurzfristige Aushilfe bei Auftragsspitzen“, die „Vertretung“ und der „Ersatz der Stammbeslegschaft“ die wichtigsten Funktionen der Leiharbeit im Betrieb.

Ein, wenn nicht sogar der ausschlaggebende Grund für den Einsatz von Leiharbeit ist in der unterschiedlichen Bezahlung von Leiharbeitnehmern zu sehen: Nicht einmal die Hälfte der Unternehmen macht keinen Lohnunterschied zwischen Leiharbeitnehmern und der Stammbeslegschaft (43 Prozent), rund jedes dritte Unternehmen hat hier einen Lohnunterschied von bis zu 30 Prozent, jedes zehnte Unternehmen sogar über 30 Prozent. Dieser Befund fügt sich ein in das Bild der Prekarisierung eines Teils der Beschäftigten: Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit belegen, dass rund zwei Drittel aller Leiharbeitnehmer für einen Niedriglohn arbeiten. Auch der in diesem Zusammenhang immer wieder betonte Aspekt der geringeren Qualifikation von Leiharbeitnehmern zur Begründung geringerer Löhne überzeugt nicht. Wie eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen zeigt, liegt auch dann, wenn man nur Beschäftigte mit Berufsausbildung vergleicht, der Lohnabstand von Leiharbeitnehmern gegenüber allen Beschäftigten bei 37 Prozent.¹

Unsere letzte Frage im Zusammenhang mit Leiharbeit war die Frage nach dem sogenannten „Klebeffekt“. Noch immer wird häufig vorgetragen – vor allem von Interessenvertretungen der Leiharbeit –, Leiharbeit sei eine Art „Sprungbrett“ hin zu einer regulären Festanstellung im Unternehmen. Von Einzelfällen wie der unlängst erfolgten Übernahme von rund 200 Leiharbeitnehmern im Mercedes-Benz Werk Bremen abgesehen, fehlen für diese These allerdings

¹ Alle Zahlen beziehen sich hier auf Vollzeitbeschäftigte im Bundesgebiet (West, ohne Berlin); aufgrund des Lohngefälles zwischen West- und Ostdeutschland ist es sinnvoll, hier das Bundesgebiet West zugrunde zu legen. Stand: Dezember 2013

empirische Befunde. Unsere Betriebsrätebefragung zeigt, dass Übernahmen wie diese eher die Ausnahme als die Regel sind. Nur in jedem fünften Unternehmen kommt die Übernahme von Leiharbeitnehmern „häufiger“ vor (20,7 Prozent; Vorjahr: 28 Prozent); in 30,5 Prozent der Unternehmen „gar nicht“ (Vorjahr: 22 Prozent). In rund der Hälfte der Betriebe (48,8 Prozent) gibt es solche Übernahmen nur „in Einzelfällen“.

3.3 Einsatz von Werkverträgen

Neben dem massenhaften Einsatz von Leiharbeit greift eine weitere Entwicklung immer stärker um sich: der Einsatz von Werkverträgen. Sowohl die Nutzung von Leiharbeit wie auch der Einsatz von Werkverträgen werden in großen Teilen der Wirtschaft als ganz „normale“ Instrumente der Personalpolitik gesehen. Beide Entwicklungen zeigen deutlich, dass die Unternehmen alles daran setzen, Personalkosten zu senken. Zudem ermöglichen Werkverträge, insbesondere Werkverträge mit ausländischen „Subunternehmern“, Tarifvereinbarungen und Kündigungsschutz zu umgehen. Diese Entwicklungen zeigen den dringenden Handlungsbedarf der Begrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit auf, ansonsten werden Arbeitnehmerrechte weiter ausgehöhlt und eine Dreiklassengesellschaft von Arbeitnehmern im Betrieb etabliert.²

Verlässliche Zahlen über den Einsatz von Werkverträgen in den Betrieben liegen nicht vor: Weder gibt es hier Statistiken noch repräsentative Befragungen. Als betriebliche „Sachkosten“ werden Werkverträge nicht erfasst und es besteht zudem keine Informationspflicht gegenüber den Betriebsräten oder anderen Stellen. Zudem lassen sich unterschiedliche Formen differenzieren, mit jeweils eigenen rechtlichen Sachlagen und Inhalten.³ Zum einen geht es um die Auslagerung von Arbeiten, die nicht direkt mit dem betrieblichen „Kerngeschäft“ zu tun haben, wie beispielsweise Reinigungsaufgaben oder die Kantinenbewirtschaftung. Zunehmend werden inzwischen aber auch die betrieblichen Kernbereiche erfasst. Dabei werden Arbeiten an Fremdfirmen auf Werkvertragsbasis vergeben: von Logistik-Dienstleistungen in der Industrie bis hin zum Befüllen der Regale im Einzelhandel. Wenn es sich nicht um verdeckte Leiharbeit handelt, sind diese Werkverträge legal, haben allerdings unerwünschte Folgen, denn die tarifvertraglichen Regelungen der Belegschaft werden so unterlaufen und die Betriebsräte werden umgangen. In der Grauzone des betrieblichen Alltags ist der Weg von „echten“ Werkverträgen hin zu (illegalen) Scheinwerkverträgen darüber hinaus oft nur kurz. Beiden ist gemeinsam, dass Tätigkeiten mittels Werkverträgen an andere Unternehmen ausgelagert werden. Bei den Scheinwerkverträgen hat die Tätigkeit aber Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung.

Vor diesem Hintergrund haben wir versucht, uns diesem Phänomen mit zwei Fragen anzunähern: Zum einen haben wir die Betriebsräte gefragt, ob – außer im Bereich Leiharbeit – innerhalb des Betriebs regelmäßig Werkvertragsunternehmen tätig sind; zum anderen haben wir gefragt, wie sich der Einsatz von Werkverträgen in den vergangenen drei Jahren entwickelt hat. Dabei war uns bewusst, dass „üblichen“ Branchen, die im Zusammenhang mit Werkverträgen

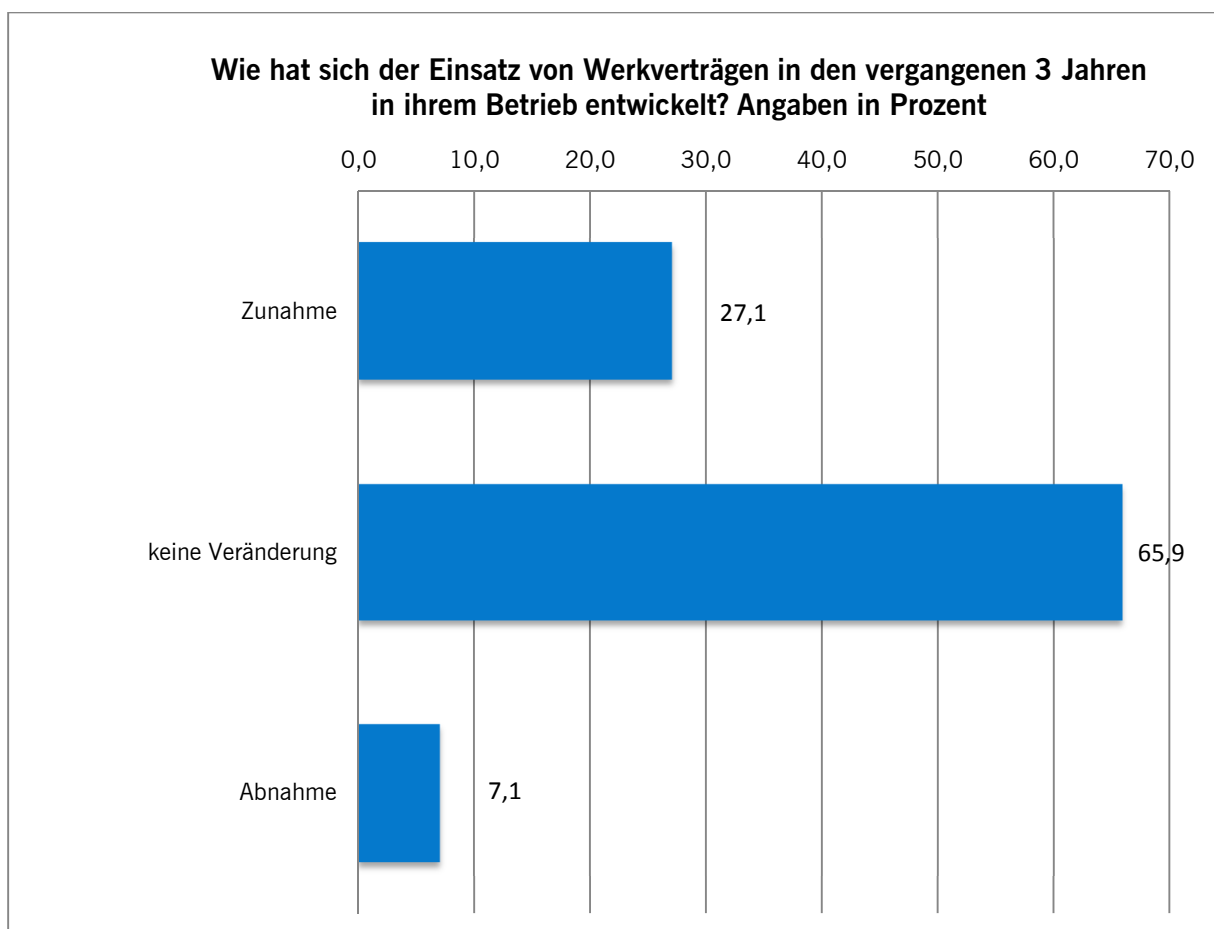
² Geraedts, Regine (2016): Verliehen, verraten und verkauft? Die Reform von Leiharbeit und Werkverträgen steht an; in: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen, S. 70 ff

³ Dazu ausführlich Lorig, Philipp: Werkverträge – die neue Lohndumping Strategie?! Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Februar 2012, S. 7 ff.; Sell, Stefan: Lohndumping durch Werk- und Dienstverträge? Problemanalyse und Lösungsansätze, Remagener Beiträge zur Sozialpolitik 13-2013, S. 4 ff.; Koch, A./Wohlhüter, A.: Werkverträge in der Arbeitswelt, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, ein Projekt der Otto Brenner Stiftung, 2012, S. 6 ff.

genannt werden, von unserer Befragung nicht erfasst werden, da es in diesen Betrieben kaum Mitbestimmung gibt.

Ähnlich wie bei der Leiharbeit ist die Zahl der Betriebe, die Werkverträge nutzen, leicht zurückgegangen. Nach rund 46 Prozent aller Unternehmen im vergangenen Jahr, in denen Werkvertragsunternehmen regelmäßig zum Einsatz kommen, sind es aktuell 36 Prozent. Damit ist der Anteil wieder auf dem Niveau von 2014. In den Unternehmen, die Werkverträge regelmäßig nutzen, scheint der Einsatz in der Tat aber gängige Praxis zu sein, mit zunehmender Tendenz. In diesem Jahr wie auch schon im Vorjahr gab jedes vierte Unternehmen an, dass in den vergangenen drei Jahren eine Zunahme zu verzeichnen war. Ein Rückgang von Werkverträgen fand dagegen nur in 7,1 Prozent der Unternehmen (Vorjahr: 7,6 Prozent) statt.

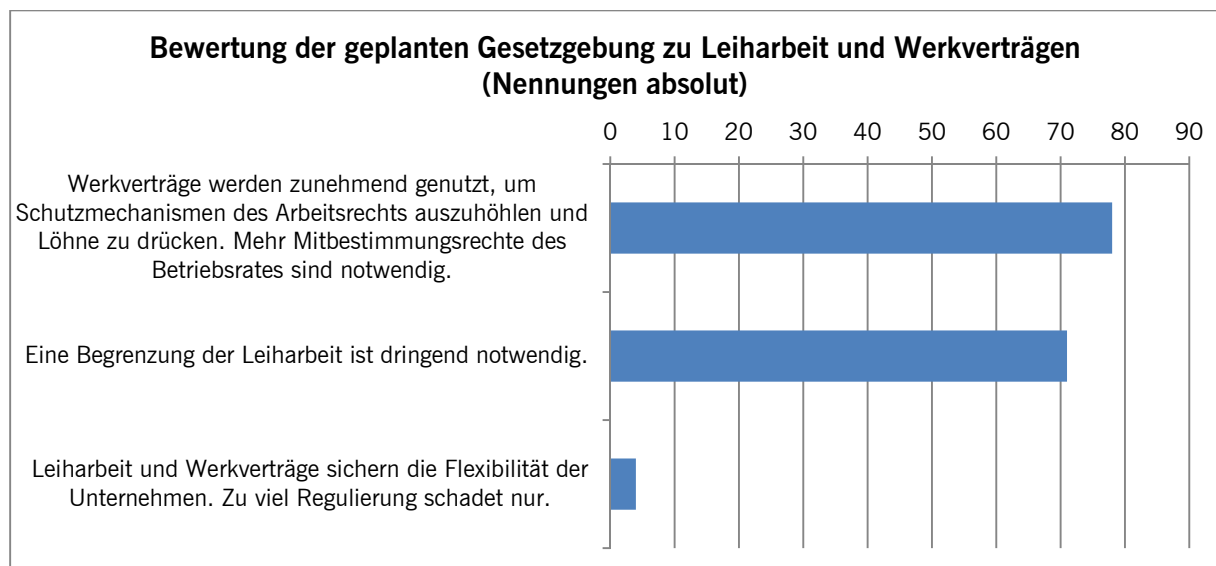
Abbildung 11



Last, but not least haben wir die Arbeitnehmervertreter zu einer aktuellen Diskussion hinsichtlich der politischen Regulierung von Werkverträgen und Leiharbeit gefragt. Die Bundesregierung wird einen Gesetzentwurf in den Bundestag einbringen, der auf Basis der Koalitionsvereinbarung zwei Bereiche regeln soll: Zum einen soll der Begriff des „Arbeitnehmers“ klar definiert werden, um Scheinwerkverträge und Scheinselbständigkeit zu begrenzen; zum anderen soll die Leiharbeit wieder auf ihre Kernfunktionen zurückgeführt werden, zeitlich begrenzt zusätzlichen Arbeitskräftebedarf zu decken. Dazu ist eine Begrenzung der Einsatzdauer der verliehenen Beschäftigten auf maximal 18 Monate und „Equal Pay“ nach maximal neun Monaten

vorgesehen. Der Entwurf ist umstritten. Kritiker monieren, dass die Entleihbetriebe Leiharbeit auch weiterhin im Dauereinsatz nutzen können, indem sie die einzelnen Leiharbeitskräfte so frühzeitig austauschen, dass die Entleihobergrenze nicht erreicht wird. Auch die Frist für die Gleichbehandlung beim Lohn kann auf diese Weise leicht unterlaufen werden. Wir haben daher die Arbeitnehmervertreter nicht nach ihrer Einschätzung von Details gefragt, sondern zur grundsätzlichen Notwendigkeit einer solchen Regelung. Die Bewertung der Betriebsräte ist eindeutig: Der Position der Arbeitgeberverbände, dass Leiharbeit und Werkverträge die Flexibilität der Unternehmen sichern und zu viel Regulierung nur schadet, stimmten nur vier Betriebsräte zu. Für eine Begrenzung der Leiharbeit sprachen sich dagegen 71 Betriebsräte aus; mehr Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Werkverträgen forderten 78 Betriebsräte.

Abbildung 12



4 Betriebsratsarbeit

4.1 Aktuelle Themen der Betriebsratsarbeit

Im dritten Themenblock der Befragung ging es darum, einen Überblick über aktuelle Themen der Betriebsratsarbeit zu gewinnen und das Verhältnis von Betriebsrat und Geschäftsführung zu beleuchten. Die Abbildung 13 stellt zunächst die Ergebnisse hinsichtlich der Themen der Betriebsratsarbeit dar, wobei wir nach den drei wichtigsten Themen des vergangenen Jahres gefragt haben. Die im Rahmen der Befragung genannten weit über 100 Einzelnennungen wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit zusammengefasst und gruppiert. Als zentraler Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit kristallisierten sich in rund 21 Prozent der Fälle Themen rund um die „Arbeitszeit“ heraus; diese Themen haben seit Jahren einen stabilen Anteilswert. Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Schwerpunkte im Wesentlichen gleich geblieben – mit zwei Ausnahmen: Zum einen nimmt kontinuierlich seit der ersten Befragung der Anteil der Nennungen rund um das Thema „Personalabbau und Beschäftigungssicherung“ zu; von 9,3 Prozent 2011 bis aktuell 19 Prozent. Zum anderen fällt auch der hohe Anteil der „anderen Themen“ auf, die in den vergangenen Jahren immer wieder genannt werden: Vom demografischen Wandel über den

Betriebsfrieden bis hin zum Nichtraucherschutz wurde eine Vielzahl sehr heterogener Themen seitens der Betriebsräte genannt.

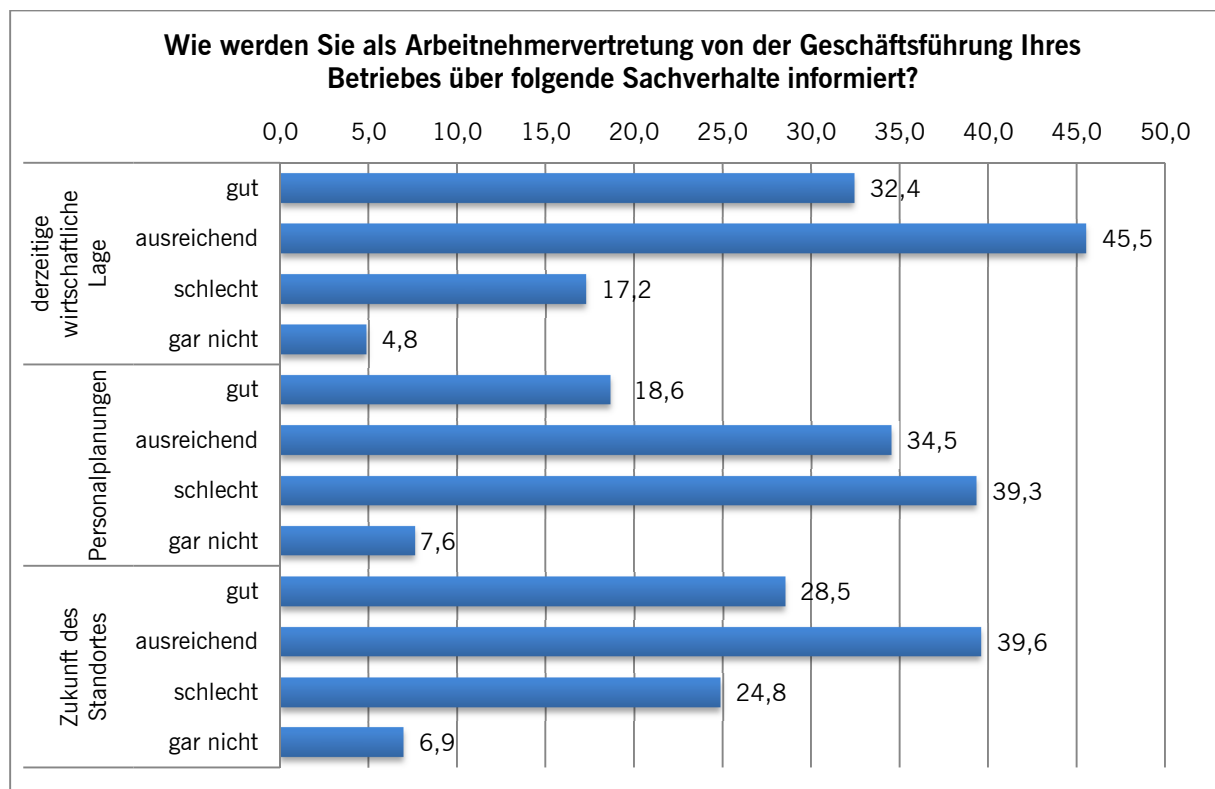
Abbildung 13

Schwerpunkte der Betriebsratsarbeit						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Arbeits- und Betriebszeit, flexible Arbeitszeit, Mehrarbeit	21,6%	25,7%	23,1%	21,3%	23,1%	20,6%
Entlohnung und Eingruppierung	11,4%	11,1%	7,6%	12,2%	11,1%	8,7%
Personalabbau, Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich, Sozialplan	9,3%	6,4%	11,4%	12,7%	16,6%	19,0%
Umstrukturierung, Outsourcing	8,7%	3,6%	4,9%	5,9%	7,3%	6,9%
Arbeits- und Gesundheitsschutz, Belastung am Arbeitsplatz	10,8%	9,8%	9,3%	7,7%	6,0%	5,9%
Einstellung, Entlassung, personelle Maßnahmen	9,9%	15,9%	7,2%	2,9%	3,6%	3,9%
Einsatz von Leiharbeit und Werkvertragsunternehmen im Betrieb	3,6%	2,3%	2,3%	1,8%	2,8%	2,6%
Andere Themen	24,6%	25,2%	34,2%	35,5%	29,5%	32,4%
zusammen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4.2 Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

In allen Themenbereichen der Betriebsratsarbeit stellt der Zugang zu unternehmensrelevanten Informationen eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben dar. Wir haben das Thema „Informationsverhalten“ abgefragt im Hinblick auf drei Bereiche: den Informationen über die wirtschaftliche Lage, die Personalplanung und die Zukunft des Standortes.

Abbildung 14



Vor allem hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage und der Zukunft des Standortes ist das Informationsverhalten „gut“ beziehungsweise „ausreichend“ mit Nennungen von 77,9 beziehungsweise 68,1 Prozent. Das Ergebnis im Bereich „Personalplanungen“, das ja zum Kernthema der Betriebsratsarbeit gehört, ist dagegen unbefriedigend: Nur in rund der Hälfte aller Unternehmen ist hier die Information des Betriebsrates gut beziehungsweise ausreichend.

Trotz des zum Teil schlechten Informationsverhaltens der Arbeitgeber bezeichnen dennoch rund drei Viertel der Betriebsräte in der Summe die „Beachtung von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber“ als „gut“ beziehungsweise „ausreichend“. Noch besser fällt die Beurteilung aus hinsichtlich der Betriebsvereinbarungen, was so auch zu erwarten war, da Betriebsvereinbarungen ein hohes Maß an Verbindlichkeit und auch Überprüfbarkeit haben: Die „Umsetzung und Einhaltung von Betriebsvereinbarungen durch den Arbeitgeber“ sehen rund 84 Prozent (Vorjahr: 85 Prozent) als erfüllt. Wir haben die Frage nach der generellen Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte durch die Betriebsleitungen zudem näher untersucht im Hinblick auf die Branchenzugehörigkeit der jeweiligen Betriebe. Im Unterschied zum Vorjahr sind die branchenspezifischen Unterschiede deutlich gestiegen, wobei bei der Interpretation der Ergebnisse aufgrund der zum Teil niedrigen Fallzahlen allerdings Vorsicht geboten ist.

Abbildung 15

"Schlechte" Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung	
Baugewerbe	-
verarbeitendes Gewerbe (Industrie)	19,5%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseit. von Umweltverschm.	28,6%
Handel und Verkehr	30,0%
Finanzen und Versicherungen	23,1%
sonstige Dienstleistungen	26,3%

Die letzte Frage in diesem Zusammenhang war die nach der Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im vergangenen Jahr. Alles in allem sind die Ergebnisse hier auf dem Niveau der Vorjahre: Rund 57 Prozent bewerten die Zusammenarbeit als unverändert, rund 16 Prozent gaben an, die Zusammenarbeit habe sich verbessert und in rund 26 Prozent der Unternehmen hat sich die Zusammenarbeit verschlechtert. Insgesamt lassen die Befragungsergebnisse keine abschließende Bewertung über die Güte der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen beziehungsweise das Informationsverhalten der Arbeitgeber zu: In vielen Fällen funktioniert die Zusammenarbeit gut, in den meisten Fällen scheint eine Verbesserung möglich, aber zum Teil auch zwingend erforderlich zu sein. Dabei belegen zahlreiche Studien, dass eine enge und gute Zusammenarbeit durchaus auch im ökonomischen Interesse der Betriebe liegt und klare wirtschaftliche Vorteile für die Unternehmen birgt: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Innovationen und Mitbestimmung.⁴ Vor diesem Hintergrund scheint es in den Bremer Betrieben nach wie vor Verbesserungspotenziale zu geben.

5 Schwerpunktthema Ausbildung

Das Thema Ausbildung genießt derzeit im Land Bremen hohe politische Priorität. Es lag deshalb nahe, die diesjährige Sonderbefragung darauf auszurichten.

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist im Land Bremen seit vielen Jahren davon geprägt, dass die Lücke zwischen der Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze und den interessierten Jugendlichen groß ist. Zugleich verfestigt sich der Trend, dass sich immer mehr gut vorgebildete junge Menschen von der Berufsbildung abwenden und akademische Bildungswege einschlagen, während weniger gut vorgebildete Jugendliche bereits am Übergang in Ausbildung scheitern. Gleichzeitig bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt. Die jüngste Ausbildungsstellenstatistik für das Land Bremen weist 400 unbesetzt gebliebene Stellen aus und zugleich 870 junge Menschen, deren Bewerbungen erfolglos geblieben sind.⁵

⁴ Vgl. Schwarz-Kocher, Martin u.a.: Betriebsratshandeln im Modus arbeitsorientierter Innovationsprozesse. In: WSI-Mitteilungen 2/2010.

⁵Geraedts, Regine (2016): Berufsausbildung in Bremen – weiter viele Baustellen. Ausbildungsbilanz 2016; in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen, S. 112 ff

Vor diesem Hintergrund befasst sich der erste Teil unserer Sonderbefragung zum Schwerpunkt Ausbildung damit, wie die Betriebsräte die Ausbildungsbeteiligung ihres Unternehmens einschätzen und auf welchen Wegen die passenden Bewerber/innen gefunden werden.

Der zweite Fragenkomplex befasst sich mit dem Themenfeld Ausbildungsqualität. Der jährliche Ausbildungsreport des DGB zeigt auf, dass in Branchen mit guter gewerkschaftlicher Organisierung und in mitbestimmten Betrieben die Zufriedenheit der Auszubildenden hoch ist, während in anderen Bereichen häufig nicht einmal gesetzliche Mindestbestimmungen eingehalten werden.⁶ Dort werden auch Ausbildungsverträge häufiger beendet, ehe der Berufsabschluss erreicht ist, zumeist durch die Auszubildenden. Im Land Bremen wird fast jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst.⁷

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf gilt in der Berufsforschung als die kritische zweite Schwelle, die prägend für die erfolgreiche und nachhaltige Integration in die Arbeitswelt ist. Dabei gelten selbst bei erfolgter Übernahme befristete Arbeitsverträge nach der Ausbildung als erschwerender Einstieg in das Berufsleben. In einem dritten Themenkomplex haben wir nachgefragt, wie sich die Situation in den befragten mitbestimmten Betrieben darstellt.

Die Berufsbildung ist ein Politikfeld, das in der dreigeteilten Verantwortung von Staat und den beiden Sozialpartnern gestaltet wird. Auf der überbetrieblichen Ebene handeln Unternehmensverbände, Wirtschaftskammern und Gewerkschaften zusammen mit den zuständigen Ministerien die künftigen Qualifikationsprofile der Arbeitnehmerschaft aus, auf betrieblicher Umsetzungsebene sieht das Betriebsverfassungsgesetz umfangreiche Beteiligungsrechte für die Betriebsräte vor. Zum Abschluss wollten wir deshalb von den befragten Betriebsräten wissen, ob sie sich ausreichend beteiligt sehen.

5.1 Ausbildungsengagement und Wege, die passenden Bewerber/innen zu finden

Im Land Bremen sind eigenen Angaben zufolge etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe ausbildungsberechtigt. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben bilden wiederum rund 54 Prozent aus. Bezogen auf alle Betriebe beteiligen sich lediglich 30 Prozent an der gesellschaftlichen Aufgabe, den Fachkräftenachwuchs zu sichern und zugleich jungen Menschen durch qualifizierte Ausbildung den Eintritt in die Arbeitswelt zu ermöglichen.⁸

Bei den an unserer Befragung beteiligten mitbestimmten Betrieben stellte sich die Situation deutlich anders dar. Insgesamt 86 Prozent waren nach Angaben der Betriebsräte ausbildungsberechtigt, davon engagierten sich wiederum 86 Prozent in der Ausbildung junger Menschen, darunter 9 Prozent im Verbund mit anderen. In die weitere Auswertung gingen im Folgenden die Betriebe ein, die sich zum Befragungszeitpunkt an Ausbildung beteiligten.

⁶ DGB-Bundesvorstand (2015): Ausbildungsreport 2015, Berlin

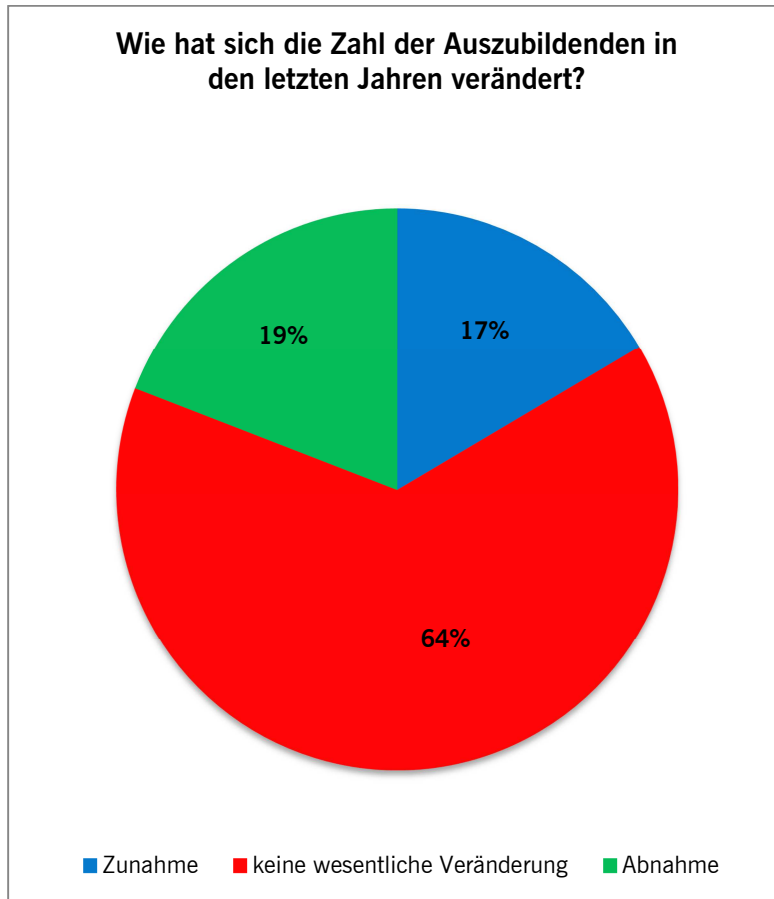
⁷ Vgl. Mehliß, Peter (2015): Dranbleiben! Prävention und Intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen. Studie im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen

⁸ Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2015): Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung - IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014, Bremen; S. 69

Die Einordnung eines Betriebes als „Ausbildungsbetrieb“ ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels sehr breit gefasst. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe liegt deshalb höher als die vom BIBB erhobene Ausbildungsbetriebsquote

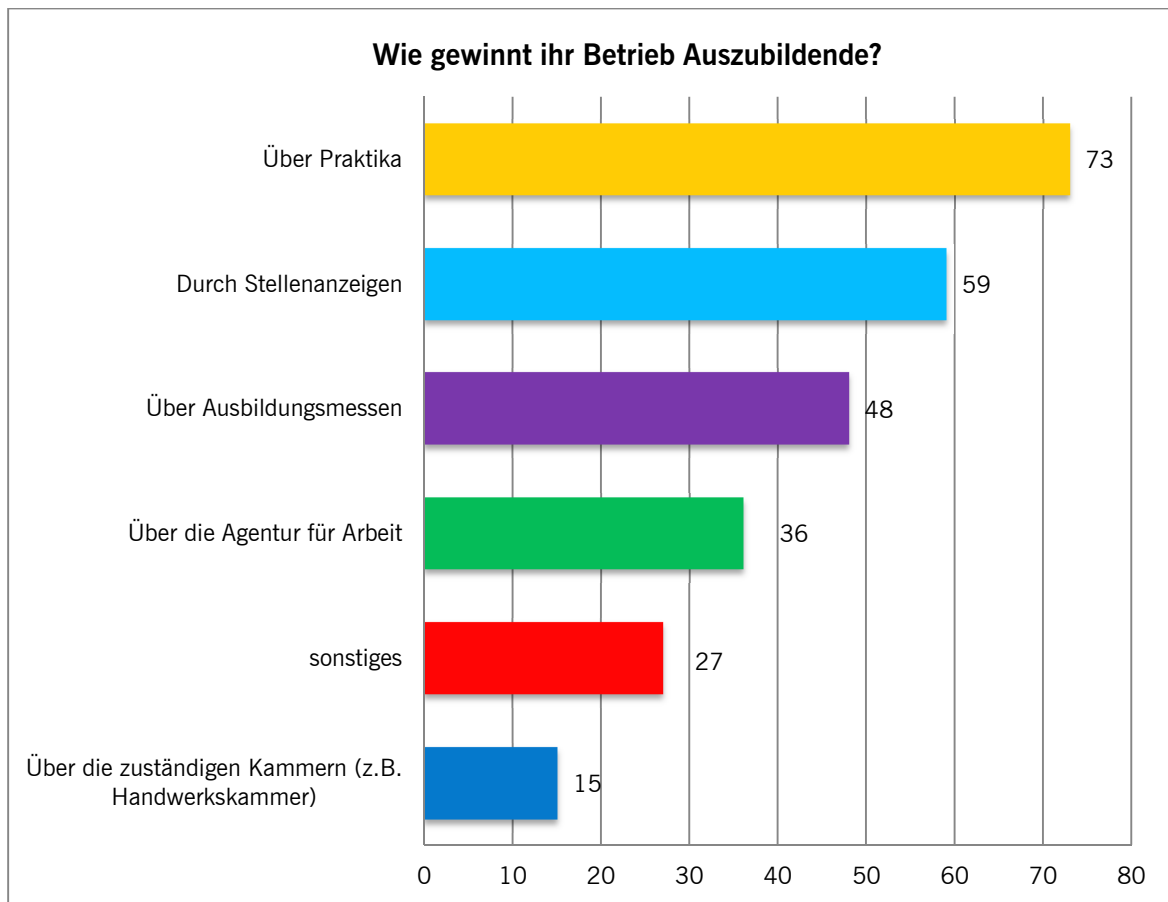
Bei der quantitativen Entwicklung der Ausbildungsplätze ergibt sich ein ausgeglichenes Ergebnis. Während 17 Prozent der Betriebsräte von Ausbildungsbetrieben in den vergangenen Jahren eine Zunahme und 19 Prozent eine Abnahme der Auszubildendenzahlen beobachteten, schätzt der größte Teil die Entwicklung über die Jahre als stabil ein.

Abbildung 15



Um die passenden Auszubildenden zu finden, schlagen die Betriebe zumeist mehr als einen Weg ein. Dabei scheint das gegenseitige Kennenlernen über ein Praktikum den größten Erfolg zu versprechen. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung von systematisch angebahnten Praktika während der Schulzeit. Die Unternehmen werden zudem mit Stellenanzeigen und auf Ausbildungsmessen selbst aktiv und finden auf diese Weise ihre künftigen Auszubildenden. An vierter Stelle erscheinen die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit.

Abbildung 16



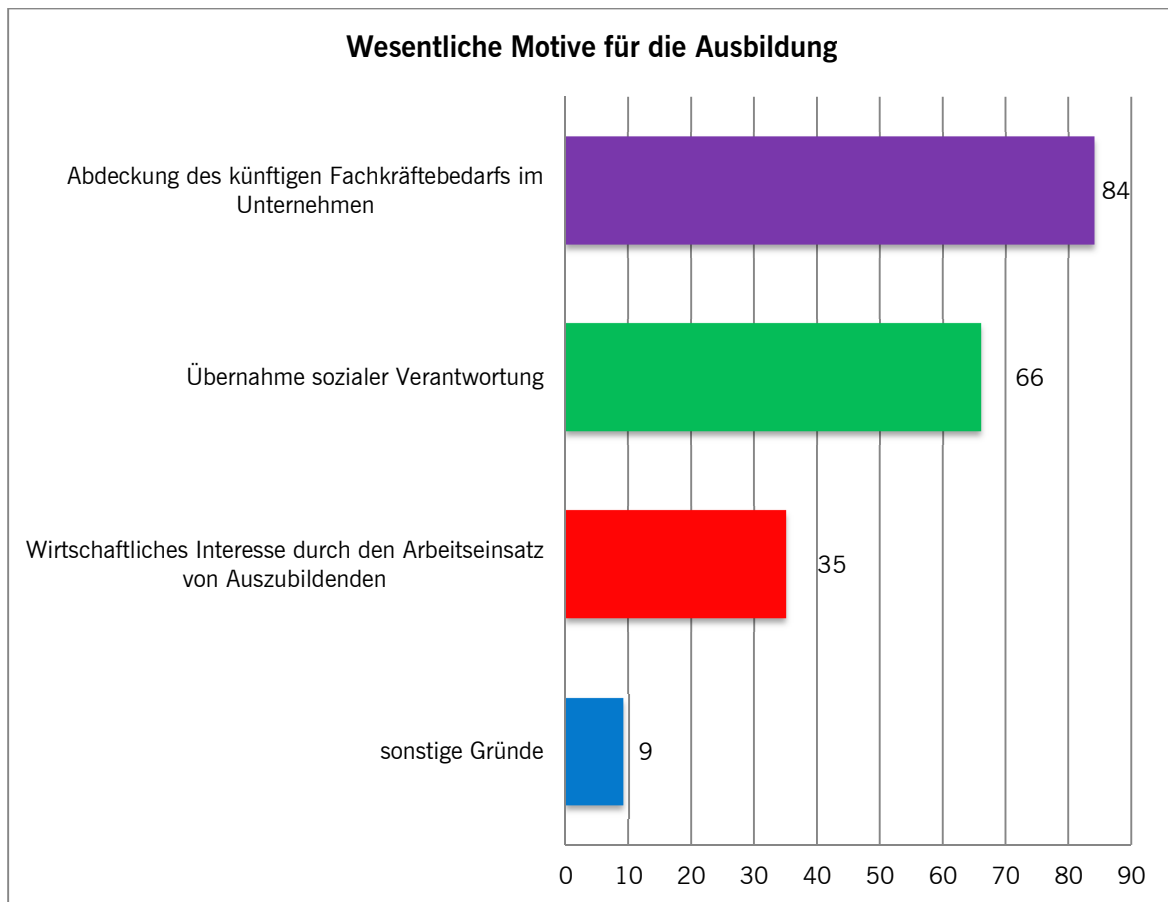
Die letzte Welle des IAB-Betriebspanels zeigt, dass in Bremen nach Selbstauskunft der Betriebe insgesamt 94 Prozent der neu angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden konnten und nur 6 Prozent vakant blieben. Im Bundesdurchschnitt blieben mit 20 Prozent mehr als dreimal so viele Ausbildungsplätze unbesetzt.⁹

In unserer Befragung gaben immerhin 18 Prozent der Betriebsräte an, dass in den vergangenen Jahren Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, weil die Bewerber/innen nicht die qualifikatorischen Erwartungen erfüllt hätten.

Für das Ausbildungsengagement ihrer Betriebe sehen die befragten Betriebsräte ganz überwiegend das Interesse im Vordergrund, künftig die eigenen Fachkräftebedarfe decken zu können. Ebenfalls sehr häufig wurde das Motiv genannt, soziale Verantwortung übernehmen zu wollen. Ein kleinerer Teil der Betriebsräte gab an, ihr Unternehmen sähe wirtschaftliche Vorteile durch den Arbeitseinsatz von Auszubildenden und sei auch deshalb an Ausbildung interessiert.

⁹ Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2015): Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung - IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014, Bremen; S. 73

Abbildung 17



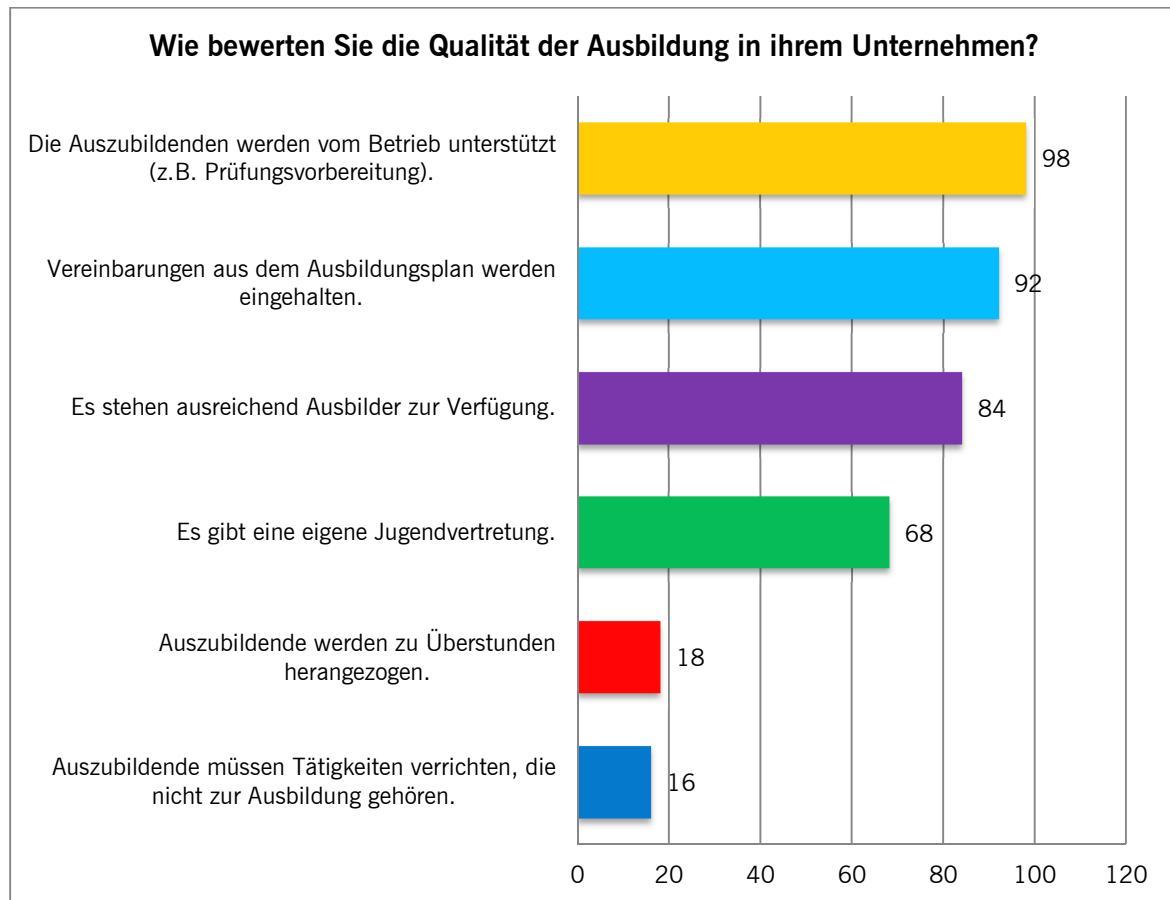
In der wissenschaftlichen Diskussion gelten die Motive der Betriebe für ihre Beteiligung an Ausbildung als ein wichtiger Erklärungsansatz für beispielsweise die Ausprägung von Ausbildungsqualität, die Risiken eines vorzeitigen Beendens des Ausbildungsvertrags oder auch die Übernahmekancen nach der Ausbildung. Dabei wird zwischen einem investitionsorientierten und einem produktionsorientierten Ausbildungsmotiv unterschieden. Bei der Investitionsorientierung sieht der Betrieb Ausbildung als Investition in gut qualifizierte Fachkräfte, die den eigenen betrieblichen Anforderungen gerecht werden. Die Produktionsorientierung stellt dagegen wesentlich auf den produktiven Beitrag der Auszubildenden während der Ausbildung ab. Nach Einschätzung der Betriebsräte sind die Unternehmen in unserer Befragung wesentlich dem investitionsorientierten Modell zuzuordnen („Abdeckung des künftigen Fachkräftebedarfs im Unternehmen“), während der produktive Arbeitseinsatz der Auszubildenden nur eine schwache Rolle spielt („Wirtschaftliches Interesse durch Arbeitseinsatz von Auszubildenden“).

5.2 Ausbildungsqualität

Die Einschätzung der befragten Betriebsräte zur Ausbildungsqualität in ihren Unternehmen ist erfreulich positiv. Denn wesentliche Qualitätsmerkmale wie der Einsatz von Ausbilder/innen, das Einhalten des Ausbildungsplans oder auch die Unterstützung der Auszubildenden beispielsweise in Prüfungsphasen erzielten in der Befragung viele Nennungen. Faktoren, die die

Ausbildungsqualität mindern, fallen dagegen wenig ins Gewicht. Dazu gehören Überstunden in der Ausbildung oder das Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten.

Abbildung 18



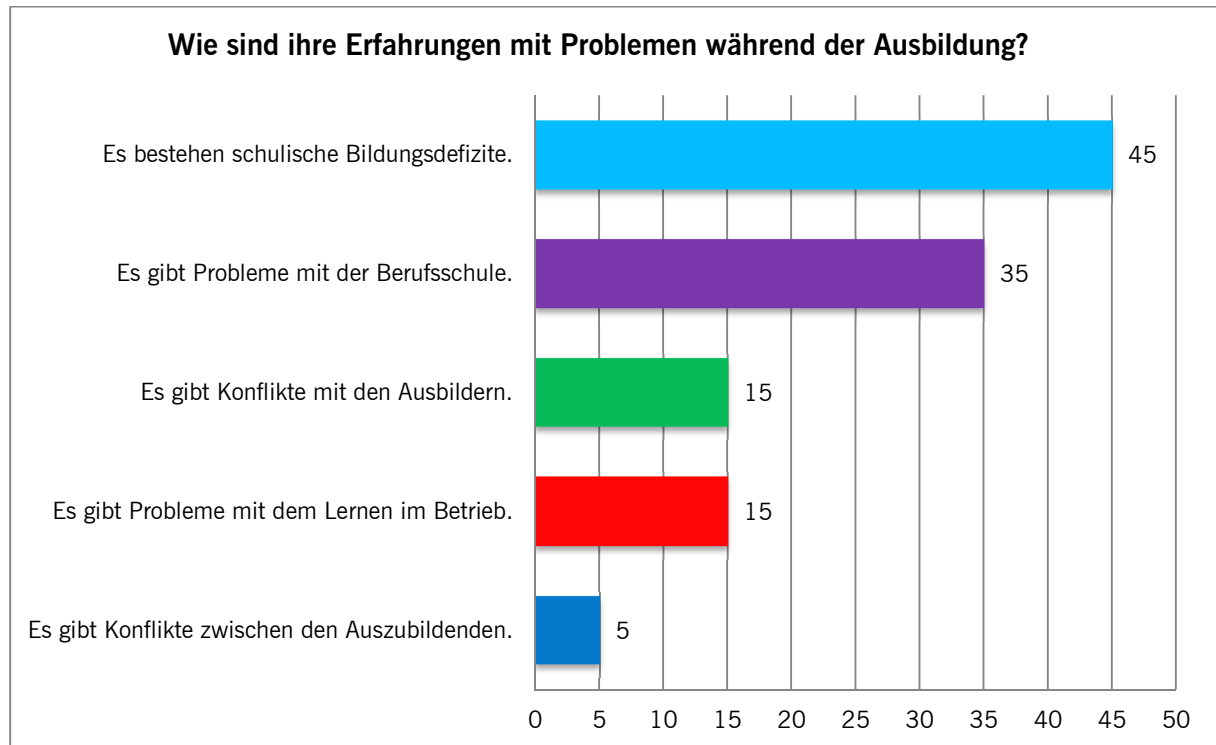
In den Antworten lässt sich das Grundmuster erkennen, wie es bei investitionsorientierten Ausbildungsmotiven erwartbar ist. Doch auch die betriebliche Interessensvertretung hat einen wichtigen Einfluss auf die Ausbildungsqualität, wie der jährliche Ausbildungsreport des DGB aufzeigt. Demnach sind Auszubildende in mitbestimmten Betrieben deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung: 79,7 Prozent der Auszubildenden, die auf einen Betriebs- oder Personalrat zurückgreifen können, sind mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Gibt es zudem eine Jugend- und Auszubildendenvertretung steigt die Zufriedenheit nochmals auf 81,5 Prozent. In nicht mitbestimmten Betrieben waren es dagegen nur 62,6 Prozent. Dabei bemisst sich die Zufriedenheit wesentlich an der fachlichen Ausbildungsqualität und den Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten oder Überstunden.¹⁰ Die Betriebsräte und auch Jugendvertretungen sind dabei nicht nur wichtige Ansprechpartner/innen, sie wachen zudem über das Einhalten von Standards, die die Ausbildungsqualität sicherstellen. In immerhin 62 Prozent der Ausbildungsbetriebe in unserer Befragung gab es eine eigene Jugendvertretung.

Erfreulich ist in diesem Kontext auch, dass etwa zwei Drittel der von uns befragten Betriebsräte das Niveau der Ausbildungsqualität als gleichbleibend beschreiben. Das bedeutet im Umkehrschluss jedoch nicht, dass es keine Probleme gäbe. Dabei stehen aus Sicht der

¹⁰ DGB-Bundesvorstand (2015): Ausbildungsreport 2015, Berlin; S. 38

Betriebsräte schulische Bildungsdefizite und - möglicherweise in der Folge - Schwierigkeiten in der Berufsschule sehr deutlich im Vordergrund. Konflikte im Betrieb werden dagegen kaum als Problemfeld benannt.

Abbildung 19

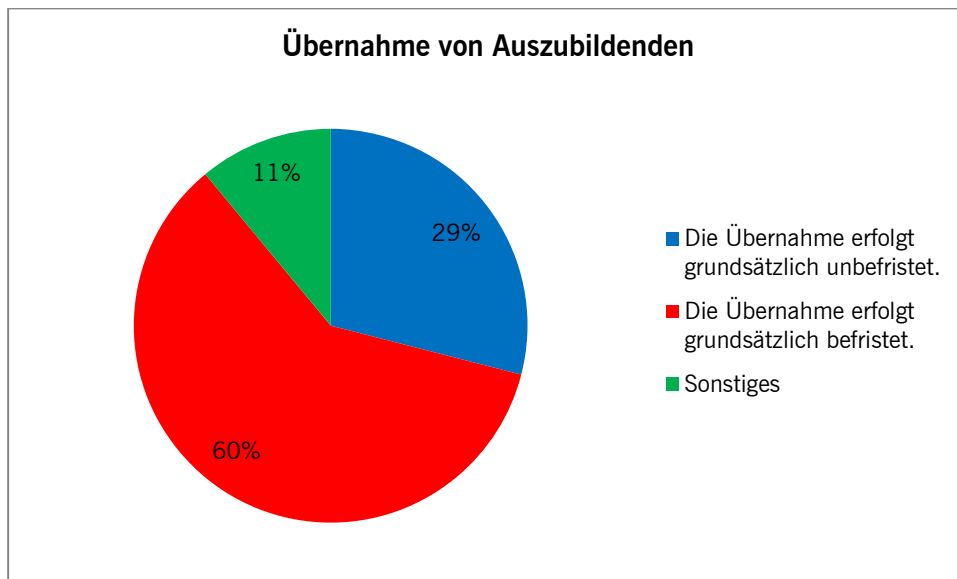


87 Prozent der Betriebsräte geben an, dass es nur selten zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen kommt. Bei ausbildungsgefährdenden Problemen ergreifen die Unternehmen demnach gezielte Maßnahmen, um dies zu vermeiden. Für den Fall, dass sie dafür externe Unterstützung benötigen, greifen sie am ehesten auf die Ausbildungsberater/innen der zuständigen Kammern zurück.

5.3 Übernahme von Auszubildenden

75 Prozent der Betriebsräte gaben an, dass Auszubildende in der Regel nach der Ausbildung übernommen werden. Auch dieser Befund korrespondiert mit der Bewertung, dass ein wesentliches Ausbildungsmotiv der Unternehmen die Investition in künftige Fachkräfte ist. Allerdings gaben 60 Prozent der Betriebsräte an, dass Übernahmen grundsätzlich befristet erfolgen. Nur 29 Prozent der Unternehmen bieten den frisch ausgebildeten Nachwuchskräften grundsätzlich einen unbefristeten Vertrag an.

Abbildung 20



Befristete Arbeitsverträge erschweren die Lebensplanung und sind mit einer unsicheren Berufsperspektive verbunden. Dabei ist die Befristungsquote in den vergangenen Jahren insbesondere bei jungen Erwachsenen überdurchschnittlich angestiegen und macht die erste Phase des Berufslebens instabiler und unsicherer. Die Übernahme nach Ausbildung ist deshalb ein gewerkschaftliches Kernthema.

In unserer Befragung gaben 52 Prozent der Betriebsräte an, dass tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden bestehen. Sie haben sich grundsätzlich bewährt, dennoch sahen die Befragten Verbesserungsbedarfe oder erlebten immer wieder Probleme mit den Arbeitgebern beim Einhalten der Vereinbarungen.

5.4 Mitbestimmung

Die überbetriebliche Gestaltung der dualen Berufsausbildung liegt in der dreigeteilten Verantwortung von Staat und den beiden Sozialpartnern, also den Gewerkschaften und den Interessensvertretungen der Wirtschaft. Auf der betrieblichen Ebene ist das Zusammenwirken von Betriebsrat und Unternehmensleitung gefragt. So will es das Betriebsverfassungsgesetz, das umfangreiche Beteiligungsrechte von Betriebsräten vorsieht. Die Zufriedenheit mit der Beachtung der Beteiligungsrechte blieb bei den befragten Betriebsräten begrenzt. 45 Prozent sehen sie nur als ausreichend und 19 Prozent als schlecht gewahrt.

Abbildung 21

