

**[hr]ctrl – Verein zur Förderung der
Mitbestimmungskultur in der Digitalisierung**

ZVR-Zahl 1686516434
Ilgplatz 7/26
1020 Wien
kontakt@hr-ctrl.or.at



Online-Befragung von BetriebsrätInnen im Sept '22 zum Weiterbildungsangebot der GPA-Bildungsabteilung

Zusammenfassung & Schlussfolgerungen

Hans Christian Voigt

1. Eckdaten zur Befragung

Die Befragung erfolgte online und anonymisiert mittels [Lime Survey](#). Die Einladung zur Teilnahme erging per entpersonalisiertem Link an rund 4.500 E-Mail-Adressen. Ein zweites Erinnerungsemail folgte eine Woche danach. In zwei Wochen Laufzeit ab 12.9.22 öffneten gut 1.100 TeilnehmerInnen den Link. 865 Personen arbeiteten den umfangreichen Fragebogen mit 28 Fragen in sieben Abschnitten vollständig durch. Die Auswertung widmet sich ausschließlich dieser Fälle.

Als Grundgesamtheit wurde bestimmt: alle TeilnehmerInnen an mind. einer von der GPA-Bildungsabteilung organisierten Veranstaltung in den letzten 5 Jahren (2018 - 2022). Durch diese Definition ist zu etwa gleichen Teilen der Zeitraum seit Ausbruch der Pandemie erfasst und die Zeit davor. Der lange Zeitraum bringt mit sich, dass von einer nennenswerten Anzahl nicht mehr aktueller E-Mail-Adressen ausgegangen werden muss und von in ihren Funktionen nicht mehr aktiven BetriebsrätInnen, an die der Einladungslink geschickt wurde. Dessen Eingedenk ist von einer **Rücklaufquote von etwas über zwanzig Prozent** auszugehen.

Das Fragebogensetting enthielt verschiedene Frage-Antworttypen. Antworten waren nicht verpflichtend. Fragen konnten ausgelassen od. mit 'keine Angabe' beantwortet werden. Solche Eingaben gingen in der Regel nicht in die Auswertung ein.

2. Überblick zu den TeilnehmerInnen an der Befragung

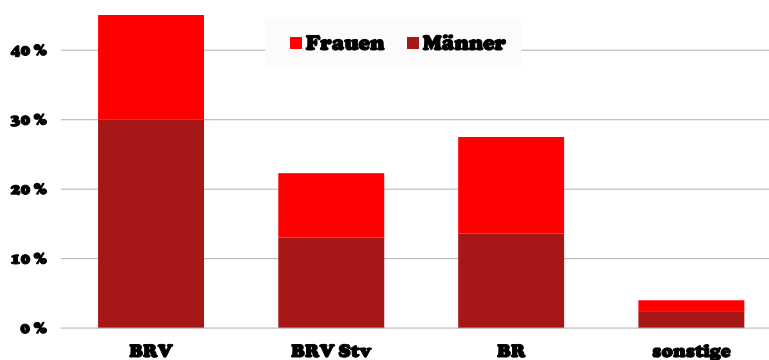
Wer füllte den Fragebogen aus? Welches Bild ergeben die Angaben zur Person?

➤ Zwei Drittel sind BR-Vorsitzende und deren StellvertreterInnen

Rund 46% der TeilnehmerInnen sind Betriebsratsvorsitzende. Weitere 22% sind StellvertreterInnen. (In einer vergleichenden Befragung zur Teilnahme an Webinaren in der Pandemie im Mai/Juni 2020 waren es vergleichbare 44% und 23%.)

Knapp 28% sind einfache Betriebsratsmitglieder (2020: 29%). Die restlichen 5% verteilen sich auf Ausgeschiedene, Ersatzmitglieder, Sonstige und 'Keine Angabe'.

Verteilung nach Funktion & Geschlecht



Zwei Drittel der Betriebsratsvorsitzenden sind Männer, gegenüber 59,1% unter den BefragungsteilnehmerInnen. Bei den StellvertreterInnen sind es etwas über 58%. Unter einfachen BetriebsrätInnen halten sich Männer und Frauen die Waage, während Frauen nur 40,9% aller BefragungsteilnehmerInnen stellen.

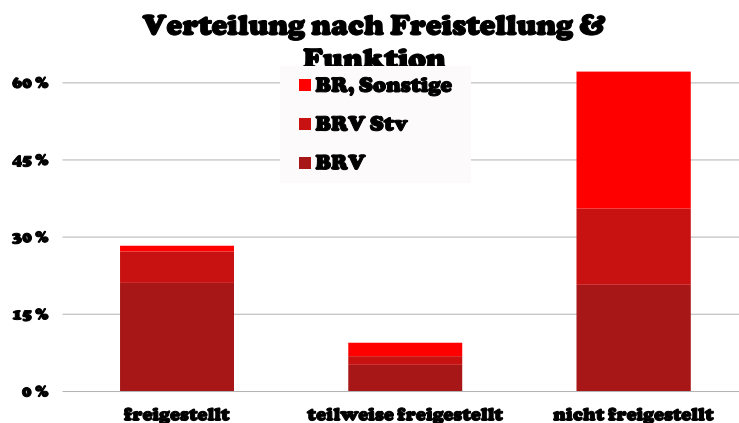
Nach Umfang gereiht stellen männliche Betriebsratsvorsitzende die weitaus größte Gruppe mit 43,5% (BRV & BRV-Stv.), gefolgt von weiblichen Vorsitzenden 25,7% und nahezu gleichauf männliche und weibliche einfache Betriebsratsmitglieder mit 15,5% und 15,2%.

28% der TeilnehmerInnen sind freigestellt. 9% gaben an, teilweise freigestellt zu sein. Mit gut 62% sind nahezu zwei Drittel nicht freigestellt.

Nach Geschlecht unterschieden verschiebt sich das Verhältnis ein wenig. Exakt ein Drittel (33,5%) der Befragungsteilnehmer ist voll freigestellt, bei den TeilnehmerInnen sind es 21%. Bei den Männern sind 58% nicht freigestellt, bei den Frauen 69%.

Nach Funktion und Freistellung sieht das Gesamtbild wie folgt aus.

26,7% aller TeilnehmerInnen waren einfache, nicht freigestellte BetriebsrätInnen, gefolgt von freigestellten sowie nicht freigestellten Vorsitzenden mit jeweils 21% und nicht freigestellten StellvertreterInnen mit 14,8%.

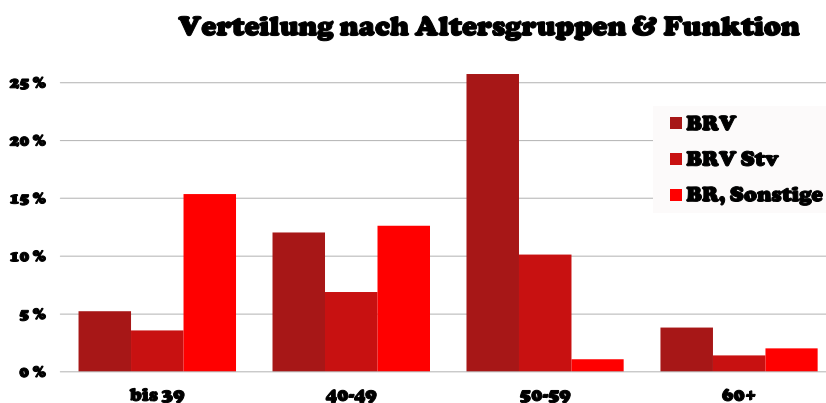


➤ Ein Viertel der Befragten sind BR-Vorsitzende in den 50ern

In der Altersstruktur sticht die Gruppe der Fünfzig- bis knapp Sechzigjährigen heraus und macht mit 48% fast die Hälfte der TeilnehmerInnen aus (2020: 45%).

Nicht ganz 30% (2020: 31%) gehören der Gruppe der Vierzig- bis knapp Fünfzigjährigen an. Dreißig bis knapp Vierzig sind 12,5% (2020: 17,8%). Knappe 8% (2020: 4%) sind über Sechzig, lediglich 2% (2020: 2%) unter Dreißig.

Nach Funktionen aufgesplittet verändert sich das Bild etwas. Die mit Abstand größte Gruppe stellen noch die 50-59-jährigen Betriebsratsvorsitzenden dar.



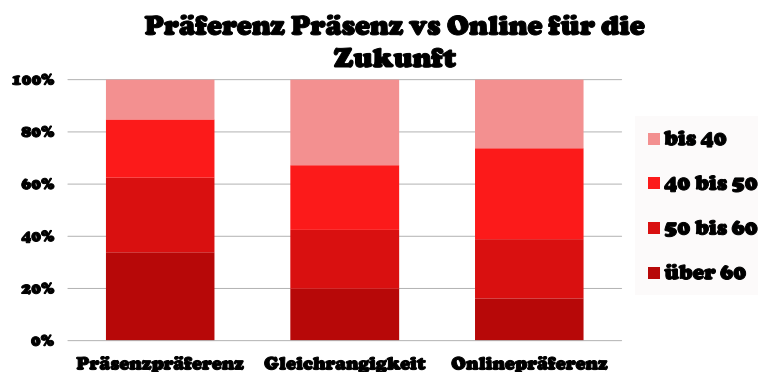
Schon an zweiter Stelle kommen einfache Betriebsratsmitglieder unter Vierzig Jahren, gefolgt von einfachen Betriebsratsmitgliedern in den Vierzigern, gleich alten Betriebsratsvorsitzenden und dann StellvertreterInnen in den Fünfzigern.

➤ Einschub zu Alter und möglicher Online-Präferenz

Schon bei der Evaluierung der ersten Webinare 2020 war auffällig, dass **die TeilnehmerInnen an Webinaren in der Altersverteilung merkbar jünger** waren als die Kontrollgruppe aller TeilnehmerInnen an Bildungsveranstaltungen 2019.

Auch aus den aktuellen Daten kann zumindest indirekt extrapoliert werden, dass Online-Veranstaltung im Schnitt(!) etwas jüngere TeilnehmerInnen haben.

Die Auswertung der Frage nach Präferenzen zwischen Angeboten für Präsenz oder Online ergibt ein verlässlicheres Bild.



Zu sehen ist vorrangig, dass ältere Kohorten klarer für eine Präferenz von Präsenzveranstaltungen sind. Aber selbst bei diesen sind um die 40% für Gleichrangigkeit oder gar für Vorrang von Online-Veranstaltungen. Auf das Verhältnis Präsenz vs Online wird weiter unten noch eingegangen. An dieser Stelle sei nur angemerkt, dass eine Frage extra und über einen anderen Weg untersucht werden müsste, die potentiell interessant wäre: ob nämlich die durch die Online-Angebote im Zuge der Pandemie jüngere und neue TeilnehmerInnen für Bildungsveranstaltungen gewonnen wurden, die sonst nicht erreicht werden können.

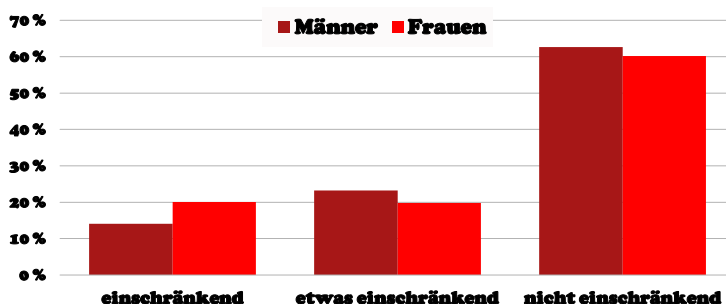
➤ **Betreuungspflichten nach Geschlecht**

55% der Befragten haben keine Betreuungspflichten, weitere 6% sehen darin für ihre Teilnahme an Bildungsveranstaltungen keine Einschränkungen. Nach Geschlecht unterschieden sind es 63% Männer zu 37% der Frauen, die keine Einschränkungen angegeben haben. Das ist eine Verschiebung von 4% gegenüber dem Männer-Frauen-Verhältnis unter den BefragungsteilnehmerInnen.

Je einschränkender die Betreuungspflichten sind, desto mehr verschiebt sich die Last im Verhältnis auf weibliche Betriebsrätinnen.

Von der Gesamtzahl aller Teilnehmenden haben 16,5% nennenswerte Einschränkungen angegeben. Von diesen sind 8,4% Männer und 8,1% Frauen. Weitere 25,8% geben an, durch ihre Betreuungspflichten ein wenig eingeschränkt zu sein.

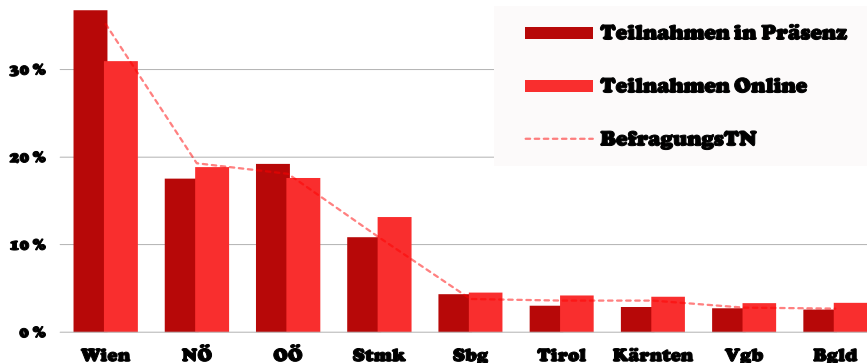
Betreuungspflichten nach Geschlecht



➤ Bundesländer und Branchen

Ein gutes Drittel aller BefragungsteilnehmerInnen kam aus Wien. Nicht ganz ein Fünftel kam jeweils aus Nieder- und Oberösterreich, ein Zehntel aus der Steiermark. Die weiteren Bundesländer machen zusammen 16,5% aus und bewegen sich zwischen knapp 2,7% und 3,8%. Anders zusammengefasst, 54,4%, mehr als die Hälfte kommen aus Wien und Niederösterreich, alle anderen Bundesländer kommen zusammen auf 45,6%.

Bildungsveranstaltungsteilnahmen nach Bundesland



Etwas anders sieht das Verhältnis aus, wenn zwischen den Bildungsveranstaltungsteilnahmen in Präsenz vs. Online unterschieden wird. Im Befragungszeitraum der knapp fünf Jahre haben die BefragungsteilnehmerInnen in nur zwei Bundesländern mehr Präsenzveranstaltungen besucht als Online-Veranstaltungen. In Wien waren es 5,8% mehr Präsenz Veranstaltungen, in Oberösterreich waren es 1,6% mehr. In allen anderen Bundesländern überwiegen die Teilnahmen an Online-Veranstaltungen leicht in einer Spanne von 0,2% bis 2,3% mehr.

Bei den verschiedenen Branchen wurden 21 Branchenkategorien zur Auswahl gestellt. Gut zwei Drittel der TeilnehmerInnen gaben an, den folgenden sechs Bereichen zuzugehören:

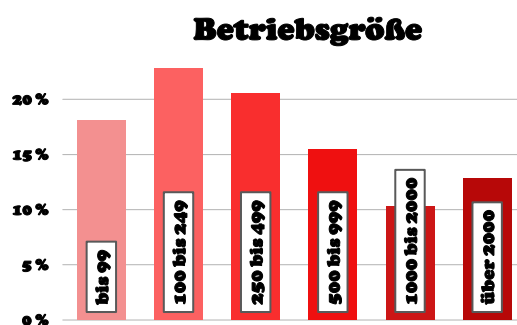
Metall, Maschinen- & Fahrzeugbau	14,0 %
Gesundheit / Soziale Dienstleistung / Kinder- & Jugendhilfe	13,1 %
Banken, Versicherungen & sonstige Finanzdienstleistungen	12,6 %
Elektro / Elektronik / IT / Telekom	11,9 %
Handel	10,4 %
Forschung / Bildung / Kultur / Organisationen	5,5 %

Die in dieser Tabelle nicht ausgewiesenen 32,5% verteilen sich auf weitere fünfzehn Branchenkategorien von Chemie, Kunststoff, Glas mit 4,6%, Papierindustrie- und Verarbeitung, Druck, Kommunikation mit 3,8% bis hin zu jeweils 1,1% ausmachenden Branchen wie Textil, Bekleidung, Schuh oder Medien, ORF & Töchter.

Zur weiteren Auswertung wurden die 21 Branchen zu 7 Sektoren gruppiert: Industrie (32,3%), Gesundheitsberufen (16,9%), Finanzbranchen (15,3%), Elektro mit Elektronik, IT und Telekom (11,9%), Handel (10,4%) und mit jeweils 6,6% einerseits Wissensarbeit und andererseits gebündelt Land- & Forstwirtschaft, Nahrung, Genuss mit Verkehr, Glücksspiel, Tourismus, Freizeit.

➤ Betriebsgrößen und Grundbildung

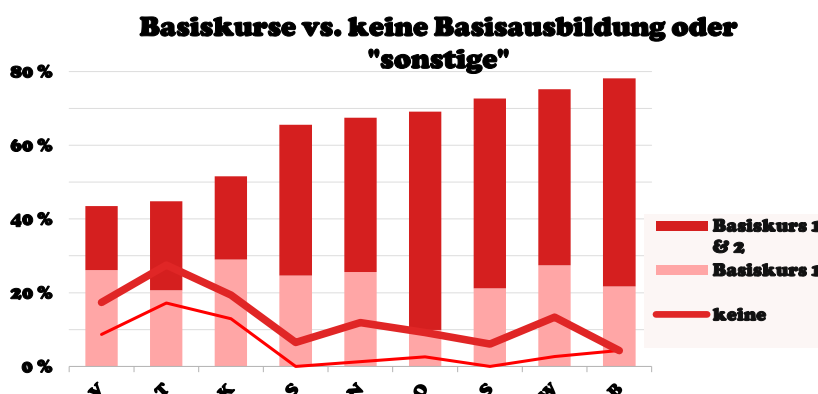
Die Betriebsgrößen wurden in acht Kategorien abgefragt. Betriebe mit unter 20 MitarbeiterInnen sind lediglich mit 1,8% vertreten, solche zwischen 20 und 50 mit 6%. Für die folgende Übersicht sind daher alle unter Hundert zusammengefasst.



➤ Die absolvierten gewerkschaftlichen Grundausbildungen

GPA-Basiskurs 1	195	23,0 %
GPA-Basiskurs 1 & 2	388	45,8 %
Gewerkschaftsschule	115	13,6 %
BRAK / ZAK / OMAK / SOZAK	49	5,8 %
Sonstiges	26	3,1 %
keine	75	8,8 %

Nach Bundesländern differenziert zeigt sich zum einen ein Ost-West-Gefälle im Maß der absolvierten Basiskurse. Vorarlberg, Tirol und Steiermark fallen gegenüber den anderen Bundesländern merkbar ab. Gleichzeitig haben BefragungsteilnehmerInnen in diesen Bundesländern verhältnismäßig öfter "sonstige" absolvierte Basisausbildungen angegeben.



Zum anderen ist bei den mehrmonatigen Ausbildungen deutlich, dass diese in den westlichen Bundesländern (den oben genannten plus Salzburg) eine deutlich geringere Rolle spielen und die Gewerkschaftsschule oft als höchste absolvierte Bildung angegeben wird. Das zeigt sich nicht nur im Verhältnis zu den Basiskursen, sondern besonders in Relation zu BRAK, ZAK, OMAK und SOZAK. Mit Ausnahme von Kärnten sind unter den BetriebsrätInnen aus westlichen Bundesländern keine AbsolventInnen zu finden. Die Steiermark mit der OMAK weist dagegen die im Verhältnis meisten AbsolventInnen einer Mehrmonatsausbildung aus.

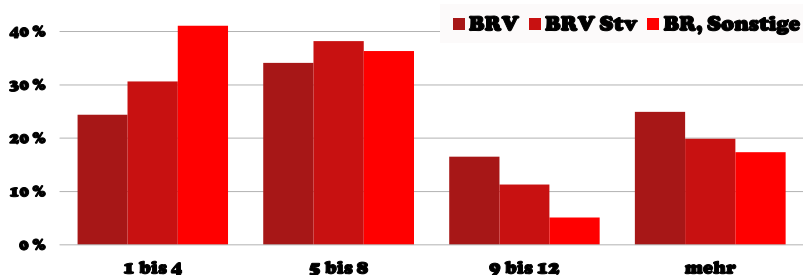
➤ **Im Schnitt eine Bildungsveranstaltung pro Jahr**

Teilgenommen haben BefragungsteilnehmerInnen lt. Selbsteinschätzung im Mittel an 7,3 Bildungsveranstaltungen in den letzten fünf Jahren. **Etwas über 71% haben Bildungsangebote in Präsenz als auch solche Online besucht.** 22% haben nur Präsenzangebote besucht, 7% nur an Online-Veranstaltungen partizipiert. Dieses Verhältnis ist besonders vor dem Hintergrund beachtlich, dass die Teilnahmen der letzten fünf Jahre abgefragt wurden und davon die letzten zweieinhalb Jahre weitgehend auf Online beschränkt waren. Die Vermutung liegt daher nahe, dass der doch beträchtliche **Anteil von einem Fünftel der BefragungsteilnehmerInnen auf Online-Veranstaltungsangebote nicht anspricht.** Diese Zahl wäre eingedenk des Umstands noch höher anzunehmen, dass die Vorpandemiezeit 2,5 Jahre zurückliegt, in denen manche potentielle Mitglieder dieser Gruppe ausgeschieden sind oder an einer Befragung nicht mehr teilgenommen haben.

An wie vielen Angeboten haben BetriebsrätInnen im Schnitt teilgenommen? Auf eine bis drei Veranstaltungen in fünf Jahren kamen 23,2%. Die größte Gruppe mit

28,6% hat vier bis sechs Veranstaltungen besucht. 19,6% haben sieben bis neun, 20,4% haben zehn bis fünfzehn besucht und 7,6% noch mehr.

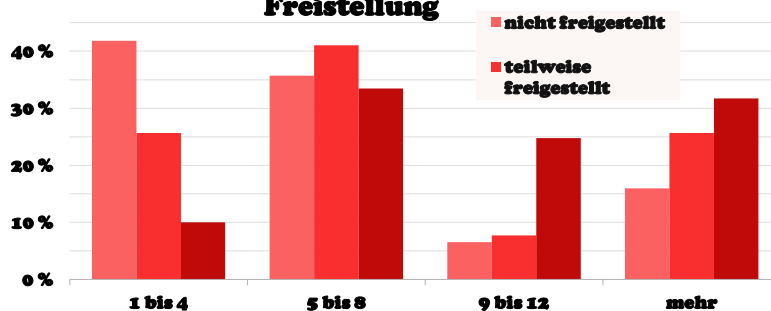
Teilnahmen nach Funktion



Wie zu erwarten, lassen sich **nennenswerte Zusammenhänge zwischen Funktion, Freistellung, Betreuungspflichten und der Anzahl besuchter Veranstaltungen** nachweisen. Nicht Freigestellte machen 83% derjenigen aus, die nur an einer bis drei Veranstaltungen im gesamten Befragungszeitraum teilgenommen haben. Umgekehrt machen die Freigestellten 59,4% derer aus, die neun bis zwölf Teilnahmen in fünf Jahren aufweisen.

Naheliegenderweise müssen Nicht Freigestellte bewusster wählen, was sie besuchen. Sie leisten sich im Mittel die Teilnahme an 1,2 Veranstaltung pro Jahr, während teilweise Freigestellte auf 1,4 und Freigestellte auf 2,2 Bildungsveranstaltungen pro Jahr kommen.

Teilnahmen pro BR 2018 bis 2022 nach Freistellung



Unterscheiden wir Präsenz und Online stehen in absoluten Zahlen 3.532 Präsenz-Teilnahmen 2612 Online-Teilnahmen gegenüber. Das ergibt pro Befragten im Schnitt 4,2 Teilnahmen in Präsenz über den gesamten Befragungszeitraum. Mit der Einschränkung auf TeilnehmerInnen, die mindestens eine Bildungsveranstaltung besucht haben, sind es im Schnitt 4,5 Präsenz Veranstaltungen von 2018 bis Sommer 2022 oder eine pro Jahr und BefragungsteilnehmerIn.

Für Online liegt das Mittel bei 3,1 beziehungsweise bereinigt, nur die zählend, die mindestens ein Online-Angebot besucht haben, bei 4 Teilnahmen im Zeitraum.

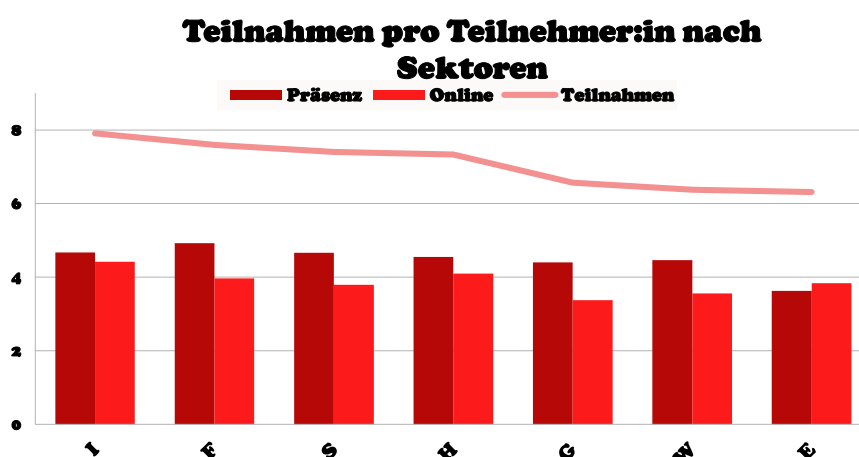
Dabei ist zu bedenken, dass Online-Veranstaltungen erst ab Juni 2020, also nur gut zwei der viereinhalb Jahre angeboten wurden. Das in Betracht gezogen steigt der Schnitt auf 1,6 besuchte Online-Veranstaltungen pro BefragungsteilnehmerIn seit Juni 2020. Freilich gilt eine ähnliche Einschränkung für Präsenzveranstaltungen. Ganze Semester sind pandemiebedingt ausgefallen.

➤ Unterschiede in der Inanspruchnahme nach Branchen?

Der branchenspezifische Blick auf die Teilnahmen ist interessant. Die Auswertung der Unterschiede nach einzelnen Branchen ergibt jedoch keine verlässlich interpretierbaren Zahlen. Die Fallzahlen in den meisten Branchen sind zu klein. Nach Branchensektoren zusammengefasst sind die berechneten Unterschiede robuster und können verwendet werden.

In der Industrie sind es etwa 7,9 Bildungsveranstaltungen, an denen die Befragten im Schnitt teilgenommen haben. Das sind 1,8 pro Jahr, was das obere Ende der Skala darstellt. Zum Vergleich sind es 6,3 Teilnahmen im Befragungszeitraum oder 1,4 pro Jahr am unteren Ende der Skala bei den WissensarbeiterInnen sowie in der Elektro, Elektronik, IT, Telekom. Auffällig ist, dass in einem einzigen Sektor die Befragten auf mehr Online-Veranstaltungen im Schnitt kommen als auf solche in Präsenz; und zwar in den Branchen Elektro, Elektronik, IT, Telekom.

Das folgende Diagramm stellt als Linie die Teilnahmen pro TeilnehmerIn in den Branchen dar. Die Balken zeigen die Teilnahmen an Präsenz- bzw. an Online-Veranstaltungen. Dabei ist zu beachten, dass zur Berechnung des Schnitts pro TeilnehmerIn in einer der beiden Veranstaltungstypen nur die herangezogen wurden, die an mind. einer Veranstaltung des Typs Präsenz bzw. Online partizipiert haben.

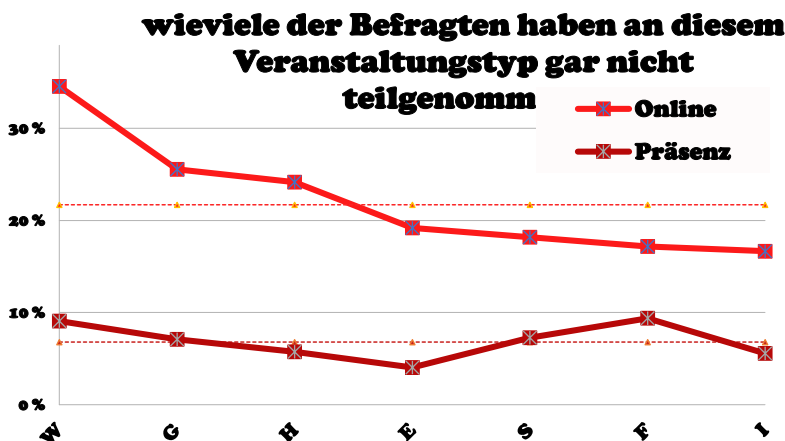


Die Differenz zwischen Präsenz und Online bewegt sich zwischen eine ganze Präsenzveranstaltung mehr in den Gesundheitsberufen bis zu den 0,2 mehr Online-Veranstaltungen für den Bereich Elektro, Elektronik, IT, Telekom. Größer sind die

Unterschiede außerdem im Finanzsektor mit fast einer ganzen Präsenzveranstaltung mehr im Schnitt, gefolgt von WissensarbeiterInnen und Infrastruktursektor (Land- & Forstwirtschaft, Nahrung, Genuss, Bau, Wohnbau) mit 0,9 mehr Präsenzveranstaltungen. Geringer ist die Differenz in der Industrie mit 0,3 und dem Handel mit knapp 0,5 mehr Präsenz als Online.

Nachdem die obige Analyse jene ausklammert, die einem Veranstaltungstyp ganz ferngeblieben sind, sollen nun diese Fälle untersucht werden. Auf die Gesamtheit aller Befragten ist das Verhältnis wie oben angegeben: **7% haben nur Online und nicht in Präsenz teilgenommen. 21% haben Präsenzveranstaltungen besucht, aber keine einzige online.**

Auf die Branchen heruntergebrochen sind die Unterschiede bemerkenswert. So sind 35% der WissensarbeiterInnen, die Präsenzveranstaltungen besucht haben, dem Angebot online gänzlich ferngeblieben. Umgekehrt haben 9% im gleichen Sektor nur an Online-Veranstaltungen partizipiert. Bei den Gesundheitsberufen und im Handel sind es immerhin noch 26% und 24%, die keine Angebote online wahrgenommen haben. Alle anderen Sektoren liegen unter 20%, was bedeutet, dass über 80% der Befragten in diesen Bereichen online dabei waren. Das folgende Diagramm zeigt die Unterschiede. Die gestrichelten Linien stellen jeweils den branchenunabhängigen Schnitt dar.



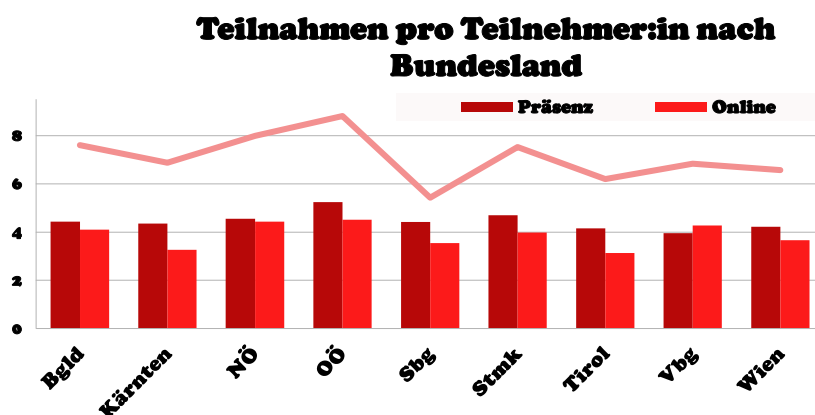
➤ Unterschiede der Bildungsteilnahme nach Bundesland

In den Bundesländern sind die Unterschiede markanter. Die Spanne reicht von 5,4 Teilnahmen in Salzburg (1,2 pro Jahr) bis zu 8,8 in Oberösterreich (2 pro Jahr).

Vorarlberg stellt hier das einzige Bundesland dar, in dem die Teilnahmen online überwiegen.

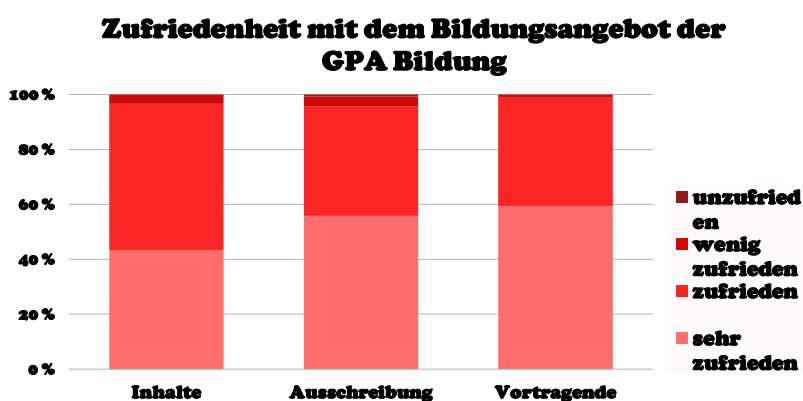
In Niederösterreich und dem Burgenland liegen die Teilnahmen pro Veranstaltungstyp nah aneinander. In den westlichen Bundesländern (ohne Vorarlberg) Salzburg, Tirol und Kärnten dominieren dagegen häufigere Präsenz-Teilnahmen.

Warum gerade in diesen Bundesländern und auch der Steiermark die TeilnehmerInnen an Online Angeboten relativ betrachtet so viel weniger weitere Online-Angebote wahrgenommen haben als in Vorarlberg, Niederösterreich oder dem Burgenland, würde weitere Aufmerksamkeit verdienen.



3. Angaben zur Zufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Bildungsangebot wurde über drei Aspekte hinweg abgefragt: **Inhalte**, **Ausschreibungen bzw. Anmeldungssystem** sowie **Vortragende**. Alle drei Aspekte wurden sehr gut bis gut bewertet.



Ausgesprochene Unzufriedenheit bewegt sich im Promillebereich, ist punkto Ausschreibungen am größten und beträgt da nur 0,7%. Bei den Inhalten überwiegt die Bewertung "zufrieden", bei Vortragenden und Ausschreibung sogar das "sehr zufrieden". Diese **hohe Zufriedenheit spiegelt sich erst recht in den Anmerkungen durch die Befragten** in Textfeldern wider. Durch den ganzen Fragebogen

ziehen sich Lob und Dank für die Arbeit der Bildungsabteilung. Zum Abschluss des langen Fragebogens schreiben das noch einmal 63 BefragungsteilnehmerInnen extra in ein optional auszufüllendes Feld auf die Frage, „Gibt es noch etwas, was du uns sagen möchtest?“.

Weitergehende Anmerkung zur Zufriedenheit haben 11,6% der Befragten gemacht. Abgesehen von diversen Rückmeldungen zu Vortragenden, zur Qualität der didaktischen Konzepte und den Angeboten wird häufig das Problem der langen Anreise nach Wien genannt, teilweise verbunden mit dem Wunsch nach mehr Angeboten in den Bundesländern oder online.

Ebenfalls häufig werden Probleme und unterschiedliche Erwartungshaltungen zur Präsentation des Bildungsprogramms und Problemen mit der Anmeldung angeführt. Wiederholt wird der Wunsch nach früherer Ausschreibung und von einem einfacheren Überblick für bessere Planbarkeit genannt, gefolgt von zeitweiser Enttäuschung, wenn Angebote zu schnell ausgebucht sind.

4. Zur Sichtbarkeit des Bildungsangebots

Der überwiegende Teil der Befragten begrüßt das Angebot via E-Mail-Newsletter. **Die Zufriedenheit mit diesem Newsletter ist bemerkenswert hoch.** Lediglich 3,7% der Befragten erreicht der Newsletter nicht. Für 81,5% passt der Newsletter so wie er ist. 13,5% finden, er kommt etwas zu häufig. Wiederum nur 3,7% bejahen die Frage, ob er zu lang sei. Eine derart hohe Zustimmung kann bei allem Verbesserungspotenzial eigentlich nur als Bestätigung gelesen werden, dass dieser Kanal so wie er ist sehr gut funktioniert und angenommen wird.

Am ehesten angemerkt wird, dass die Angebote zu zeitnah ausgeschickt werden. Für einige BetriebsrätInnen ist der Zeitraum zwischen Bekanntgabe eines Angebots und dem Termin der Veranstaltung zu knapp, um eine Teilnahme zu organisieren. Die Hypothese liegt nahe, dass von diesem Problem die Freigestellten wieder weniger und nicht Freigestellte eher betroffen sind. Gewünscht werden Kalenderansichten und Jahresüberblicke.

Weiter Vorschläge betreffen Branchen- oder Regionen spezifische Aussendungen bzw. solche, die man über Präferenzen nach Themen selbst steuern kann. Entwicklungen in diese Richtung sollten durch das BR-Cockpit in mittelfristiger Sicht einfach umzusetzen sein und könnten neben Filterkategorien zu Region, Branche und Thema in Zukunft auch Filterkategorien für die Form der Bildungsangebote vorsehen. Über diesen Weg könnte die Bildungsabteilung laufend Prioritäten und Bedarf abschätzen und Aussendungen nach den Kategorien gefiltert spezifischer an Zielgruppen adressieren.

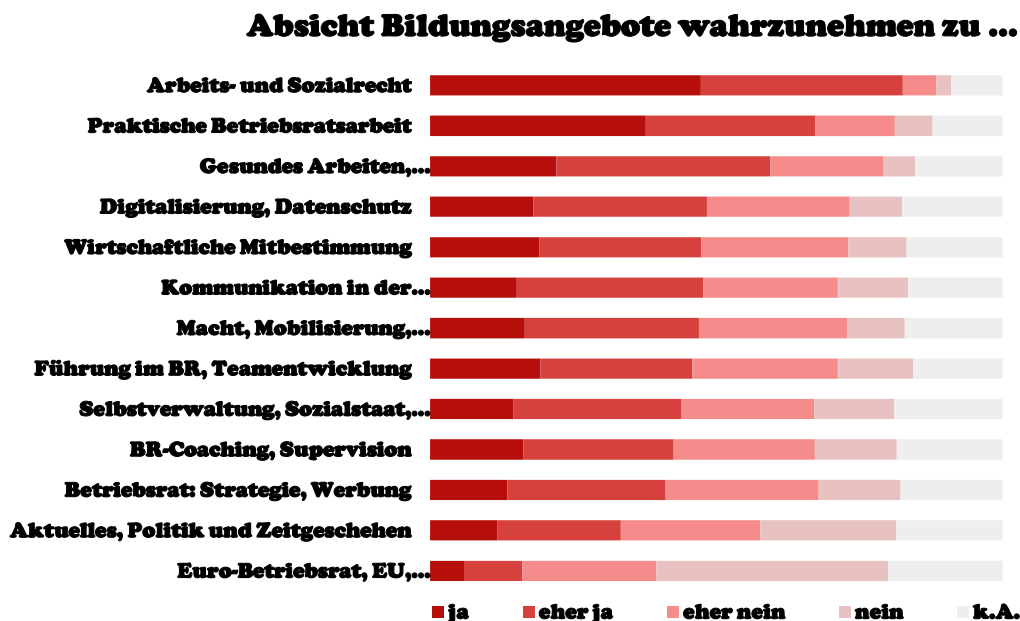
Für die Sichtbarkeit des Bildungsangebots auf der Website der GPA gibt es im Vergleich zum Newsletter das deutlich größere **Verbesserungspotenzial**. Nur 29% der Befragten finden das Angebot dort.

Das Bildungsangebot braucht einen eingänglichen und funktionierenden Link, oder deren mehrere, die zur gleichen übersichtlichen Darstellung führen. Momentan ist das nicht der Fall.

Ein Wunsch, der sich durch die Anmerkungen aller Befragungsabschnitte zieht, ist der **Wunsch nach mehr Angeboten in den Bundesländern**. In Bezug auf die Sichtbarkeit des Bildungsangebots wird er auch als **Wunsch nach vermehrten regionalen E-Mail-Aussendungen** geäußert.

5. Rückmeldungen zu Inhalten des Bildungsangebots

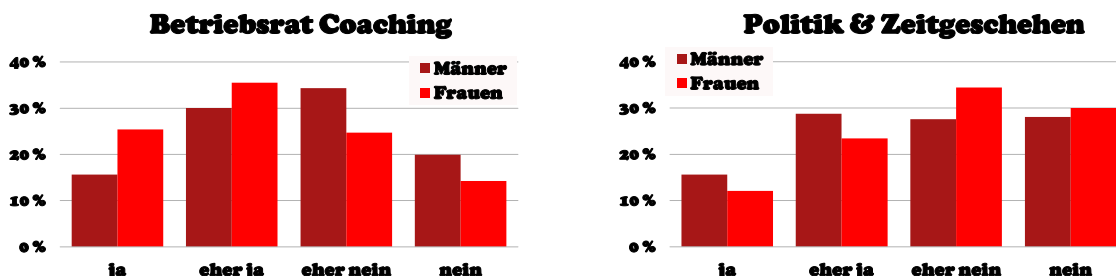
Inhalte wurden in der Befragung vorrangig als Absicht abgefragt, im nächsten Jahr Bildungsveranstaltungen in den folgenden Kategorien zu besuchen.



Auf die unterschiedliche Bewertung der Themen hat vor allem das **Geschlecht** einigen Einfluss. Während manche Themen wie "BR-Coaching & Supervision" mehr Frauen interessieren, sind andere Themen wie "Strategie & Werbung" oder "Digitalisierung & Datenschutz" eher männlich.

Der größte Unterschied im Interesse besteht bei "BR-Coaching & Supervision". Frauen wollen Bildungsveranstaltungen dieser Kategorie um 15,3% lieber besuchen als Männer. Frauen sind außerdem zu jeweils 6,2% mehr an "Praktischer

Betriebsratsarbeit" und an "Führung im Betriebsrat" interessiert sowie um 4,5% mehr an "Gesundes Arbeiten" als Männer.

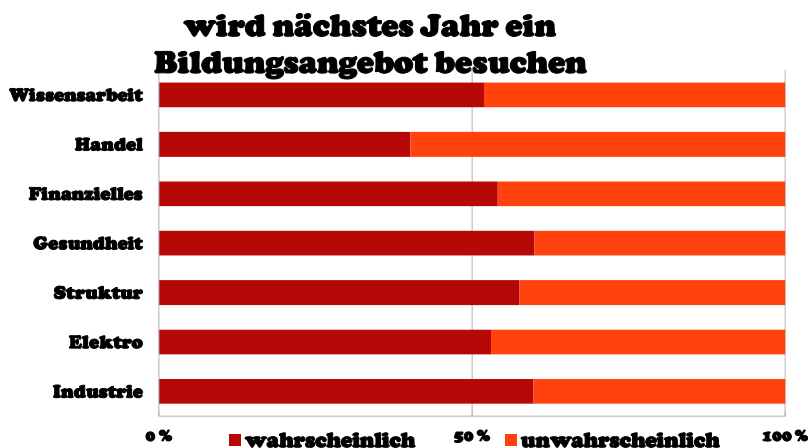


Männer sprechen dagegen um vergleichsweise 9,4% mehr auf das Thema "Europa-Betriebsrat", um 8,9% mehr auf "Politik & Zeitgeschehen" und um 8,5% eher auf "Digitalisierung & Datenschutz".

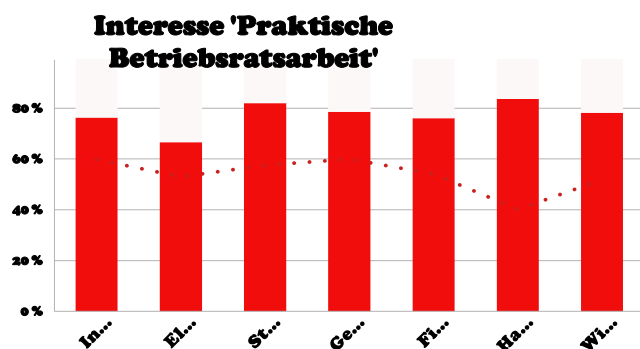
Bei "Arbeits- & Sozialrecht", "BR-Strategie & Werbung" oder "Kommunikation & Medien" sind dagegen kaum Unterschiede auszumachen.

➤ Themenbewertung nach Branchensektoren

Untersuchen wir die Bewertung der Themen nach Branchensektoren, ist zu bedenken, dass **themenunabhängig große Unterschied nach Sektoren bestehen, ob die Absicht besteht im nächsten Jahr eine Bildungsveranstaltung zu besuchen.**



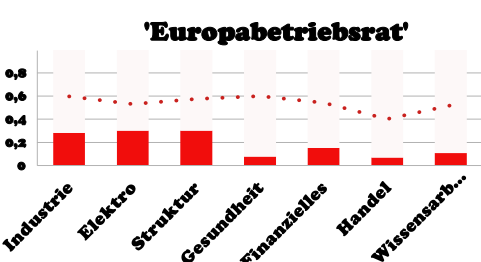
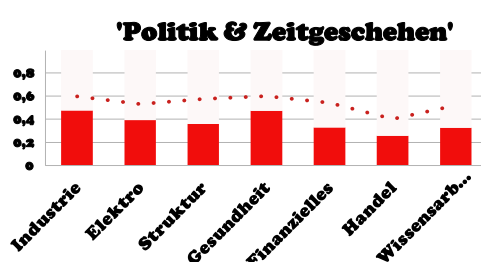
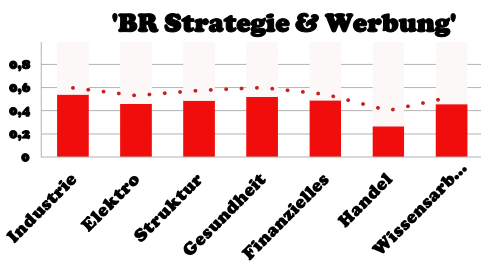
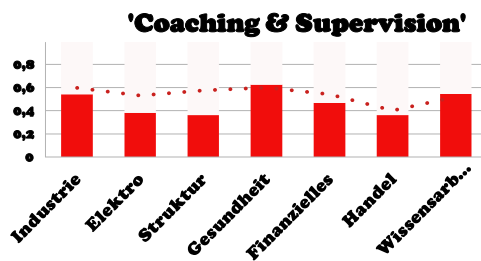
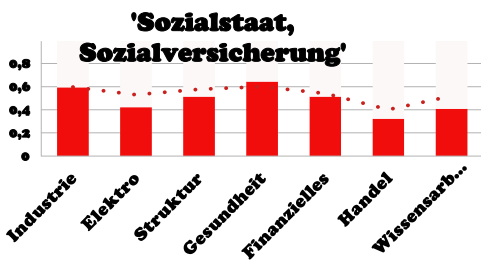
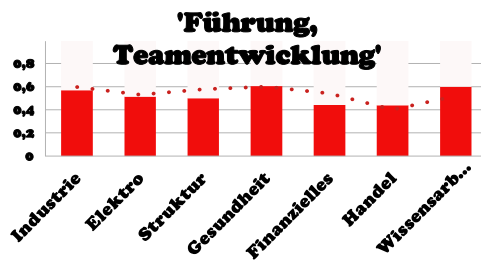
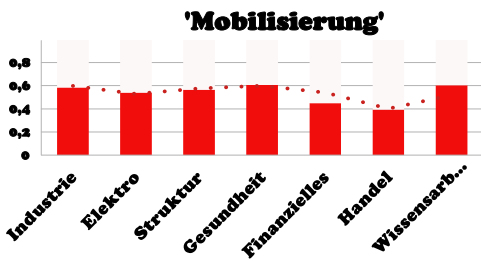
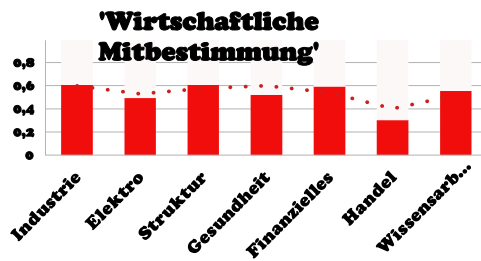
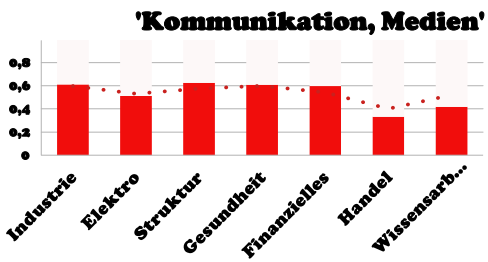
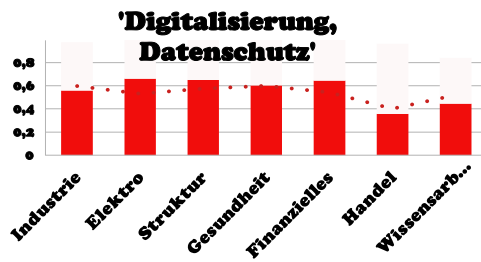
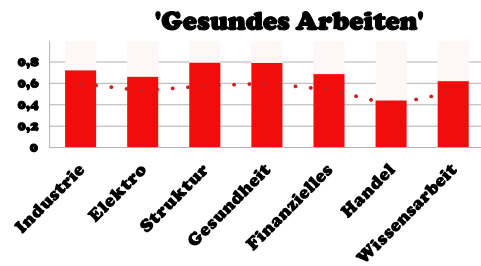
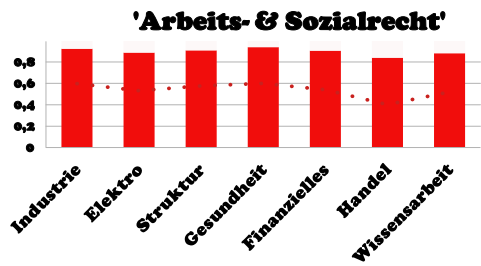
Die Handelsbranche sticht als einzige hervor, in der ein Besuch einer Bildungsmaßnahme im nächsten Jahr als unwahrscheinlicher gesehen wird (60% zu 40%). In den Branchen "Gesundheit" bzw. "Industrie" ist das Verhältnis umgekehrt. Die folgenden Diagramme weisen neben dem Interesse an Themen daher immer die oben ausgewiesene generelle, themenunabhängige Teilnahmeabsicht als Referenzlinie aus.



Das erste Beispiel "praktische Betriebsratsarbeit" zeigt für diese Kategorie eindrücklich, dass der Handel nicht nur das größte Interesse, sondern ein besonderes hat. Es ist um 43,5% höher als das generelle Bildungsinteresse im Handel.

Während "Arbeits- & Sozialrecht" über die Sektoren hinweg das wichtigste Thema ist, sind bei "Gesundes Arbeiten" die Unterschiede wieder auffälliger. Im Handel herrscht weniger Interesse, bei den Gesundheitsberufen und im Infrastruktorsektor verhältnismäßig viel. "Digitalisierung & Datenschutz" ist ein Interesse besonders in den Finanzbranchen und bei Elektro, Elektronik, IT, Telekom.

"Mobilisierung" interessiert den Finanzbereich dagegen unterdurchschnittlich, während das der WissensarbeiterInnen überdurchschnittlich ist. Bei Letzteren sticht außerdem das besondere Interesse an "Führung & Teamentwicklung im BR" hervor. "Coaching & Supervision" ist für Elektro, Elektronik, IT, Telekom sowie die Infrastrukturbranchen von geringerem Interesse, für die Gesundheitsberufe und WissensarbeitInnen von gesteigertem.



➤ Anmerkungen zu "Themen, die Du vermisst"

Das optionale Textfeld wurde in von 135 BefragungsteilnehmerInnen ausgefüllt. Das sind immerhin 16% der Teilnehmenden. Davon hat die größte Gruppe einfach ihr Lob bzw. Dank ausgesprochen.

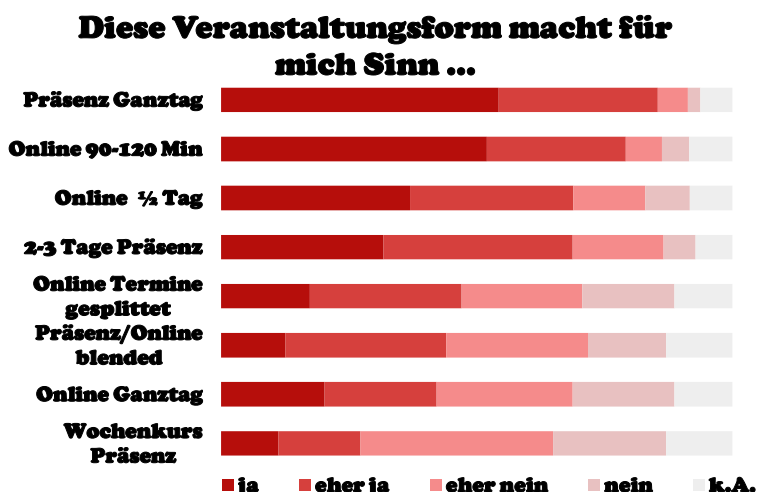
Die nächsthäufigsten Nennen entfielen auf Kommunikationstrainings wie Rhetorik und vergleichbare Softskills, gefolgt vom Bedarf zu Trainings für Diversitätsmanagement, Mediation, Konfliktbewältigung.

Weitere Anmerkungen fallen in Kategorien von "mehr Arbeitsrecht & Arbeitszeithemen", einzelne konkrete Wünsche in den Bereichen "Gegenmacht entwickeln", "Gegenwartsanalyse" und "Digitalisierung & Datenschutz".

Wie in allen Sektionen des Fragebogens gab es außerdem auch hier Anmerkungen, die das Verhältnis Wien-Bundesländer oder das Verhältnis Präsenz-Online betrafen.

6. Rückmeldungen zu Veranstaltungsformaten

Es wurden acht Formen abgefragt, in denen Bildungsveranstaltungen in Zukunft angeboten werden könnten; nach den Einschränkungen durch die Pandemie. Zur Wahl standen drei Präsenzformen, vier Onlineformate und die Option für eine Mischform.



Die Formen mehrerer, gesplitteter Onlinetermine, Präsenz und Online blended sowie ein ganzer Tag online rangieren zwischen knapp über zu knapp unter fünfzig

Prozent. Einzig der Wochenkurs in Präsenz ist nur für 31,3% der befragten vorstellbar.

Von den acht Formen werden vier klar positiv bewertet, bei dreien halten sich Zustimmung und Ablehnung die Waage und eine wird eher abgelehnt. Die Zustimmung zu eintägigen Präsenzveranstaltungen ist mit 91,1% am höchsten, gefolgt von 86,5% für kurze Webinare. Mit etwas Abstand kommen Halbtage online und 2 bis 3tägige Präsenzveranstaltungen auf rund 75,2% und 74,1% Zustimmung.

➤ **Antworten zur Frage "Welche Formate wünschst du dir?"**

Die Möglichkeit des Textfelds wurde angesichts dieser Frage deutlich weniger genutzt als an allen anderen Stellen des Fragebogens. Unter den Antworten sticht der unterschiedlich formulierte aber wiederholt getätigte Wunsch nach eLearning Angeboten hervor, die Zeit und Ort unabhängig zum Selbststudium genutzt werden können und mit Materialien aus Seminaren und Workshops bis hin zu Aufzeichnungen gefüllt sein sollten.

Vereinzelt wird nach Abendveranstaltungen gefragt, nach hybriden Präsenz-Online-Formaten, die bei der Abfrage im Schnitt nicht viel Zuspruch erhalten haben, nach „Halbtagsangeboten, damit es leichter mit den Kindern zu koordinieren ist“ oder nach speziellen Angeboten wie Exkursionen, Klausuren zur Teamentwicklung oder Podcasts.

➤ **Einschub zu eLearning Angeboten via Click&Learn**

Ein Viertel aller Anmerkungen zur Frage gewünschter Formate geht in Richtung von eLearning Angeboten. Oft wird der Wunsch nach einem Archiv stattgefunderer Bildungsveranstaltung mit Videoaufzeichnungen von Vorträgen spezifiziert.

Sollte die Click&Learn Plattform der Arbeiterkammer für die GPA-Bildung eingesetzt werden, wäre diese Ausrichtung ein sinnvoller Einsatz. Die Funktionalität dieser Plattform ist in erster Linie auf eLearning ausgerichtet und wenig brauchbar für weiterführende Einsätze bei Seminar-Begleitung, Seminar-Dokumentation, Blended-Formate bzw. kollaborativem Lernen und Arbeiten.

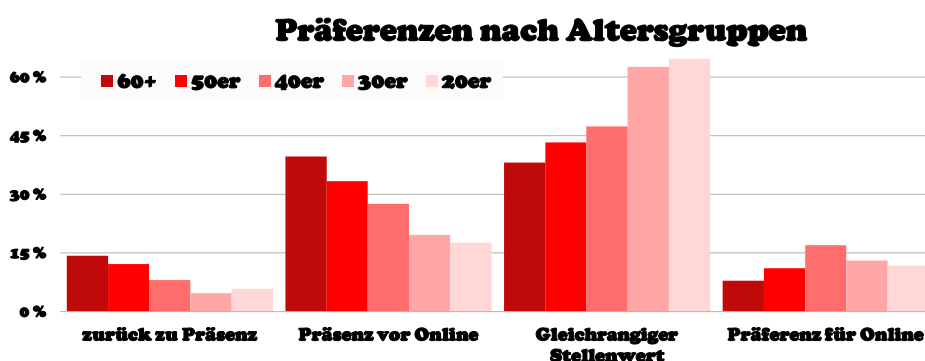
Die Stärke der Click&Learn Plattform liegt in der Organisierung und Bereitstellen von eLearning Kursen für selbstständiges Lernen im Zuge interner Weiterbildung. Die Nutzung für externe KursteilnehmerInnen ist bereits etwas schwieriger zu handhaben (rechtlich wie organisatorisch).

Eine bereits entwickelte und funktionierende eLearning-Schiene würde ein schnelles Reagieren und Bereitstellen von Informationen und Wissen an große Zielgruppen ermöglichen.

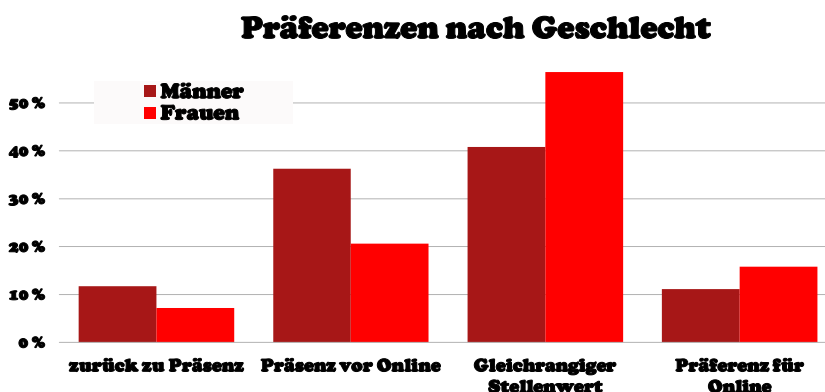
7. Rückmeldungen zum Verhältnis Präsenz vs. Online

Viele BefragungsteilnehmerInnen haben an allen verschiedenen Stellen des Fragebogens ihre Präferenzen und ihre Sicht auf die Frage des Verhältnisses von Präsenz versus Online eingebracht. Dazu wurden freie Textfelder genutzt, in dem den TeilnehmerInnen die Frage vorgelegt wurde, welcher Stellenwert Online-Angeboten in Zukunft beigemessen werden soll.

Die Antwortoptionen werden im Folgenden nach diversen Merkmalen differenziert, den Anfang machen Altersgruppen, in Diagrammen dargestellt:

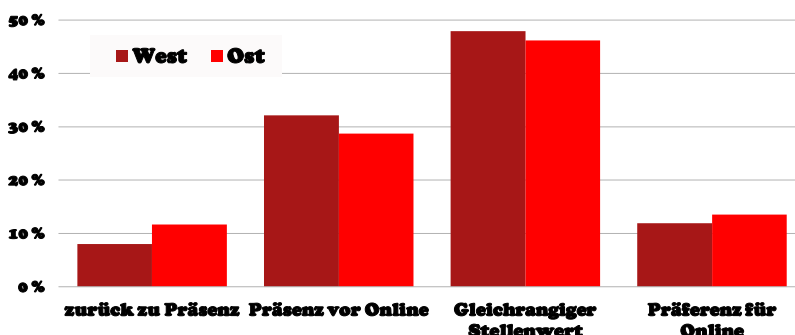


Der Differenzierung nach Altersgruppen zum Trotz ist **sichtbar, dass die Option "gleichrangiger Stellenwert" generell überwiegt**. Unter allen Befragten sind es 47%, die sich das wünschen. Den Vorrang von "Präsenz vor Online" sehen 30% als ideal an. 13% der Befragten stimmen für ein größeres Gewicht von "Online vor Präsenz" und **nur ca. 10% wünschen sich ein gänzlich "zurück zu Präsenz"**. Die Unterschiede sind vom Alter abhängig am größten, aber auch nach anderen Merkmalen differenziert auffällig.



Während unter Männern "gleichrangiger Stellenwert" den größten Zuspruch bekommt, ist der Abstand bei Frauen deutliche höher und die Kurve ist deutlich weniger in Richtung Präsenz verschoben. Ähnlich verhält es sich bei Auswertungen nach Freistellung, Funktion in der Betriebsratskörperschaft oder Betreuungspflichten. Je weniger Unabhängigkeit (keine Freistellung, einfache BR-Mitglieder gegenüber Vorsitzenden, je mehr Betreuungspflichten) desto weniger wünschen sich die Befragten ein Zurück zur Präsenz oder den Vorrang von "Präsenz vor Online". Ein spürbarer Unterschied könnte pro Bundesland angenommen werden. Diese auffälligen Unterschiede gibt es auch, sie können aufgrund zu geringer Fallzahlen jedoch kaum als aussagekräftig angesehen werden.

Präferenzen nach Bundesländern



Hier sind Wien, Niederösterreich und das Burgenland als Osten zusammengefasst, alle anderen Bundesländer bilden den Westen. Unterscheiden wir zuletzt noch nach Präferenzen in den Branchensektoren, ergibt sich das folgende Bild:

Für das zukünftige Bildungsangebot wäre ich für ...



Wieder zeigt sich wie nahezu überall, dass sich die TeilnehmerInnen an der Befragung und am Bildungsangebot der GPA-Bildung für die Zukunft einen "gleichrangigen Stellenwert" von Präsenzangeboten und Bildungsveranstaltungen Online wünschen. Ob Geschlecht, Funktion im Betriebsrat, Branche oder Bundesland, daran ändert sich im Kern nichts. Auch bei den Altersgruppen, bei denen die

größten Abweichungen zwischen Präferenzen zu messen sind, bleibt die generelle Aussage bestehen.

➤ **Zur Frage "Warum bevorzugst du das eine oder andere?"**

Dieses optionale Textfeld wurde von 28% der Befragten ausgefüllt: 114 Anmerkungen lassen sich als persönlicher Vorzug von Präsenz vor Online lesen (wieder inkl. ambivalenter „Für & Wider“), 93 Stellungnahmen als Begründungen für persönliche Präferenz von Online Angeboten (inkl. ambivalenter „Für & Wider“).

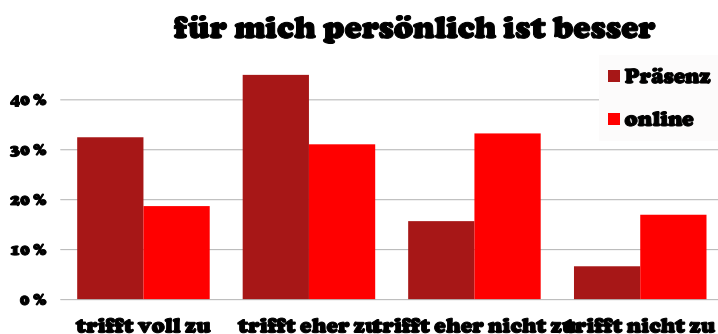
Weitere 29 Stellungnahmen betonen, dass es für sie eine gute Mischung brauche. Lediglich vier Anmerkungen passen in keine dieser Kategorien und alle diese vier bringen das Problem der Freistellung bzw. nicht vorhandener Freistellung an.

Bei Begründungen für die eine oder andere Präferenz kommen die erwartbaren und üblichen Punkte: Anreisezeiten bzw. Entfernung von Wien, leichtere Integration von Online in den Arbeitsalltag und die Organisation im Betrieb, Betreuungspflichten usw. sprechen für Online-Veranstaltungen. Der intensivere Erfahrungsaustausch, das Netzwerken, die höhere Konzentration und der höhere Lerneffekt sprechen für Präsenz, ebenso wie die Ermüdung bzw. höhere Anstrengung bei Online-Veranstaltungen.

8. Präsenz vs. Online – die persönliche Präferenz

Folgende Sätze sollten bewertet werden: „*Ich kann kaum erwarten, wieder mit KollegInnen in Präsenzseminaren zusammenzukommen.*“ und „*Jetzt wo vieles Online angeboten wird, passt das für mich besser als Präsenzveranstaltungen.*“

Das Ergebnis zeigt einerseits, dass 78% der Befragten Präsenzseminare und den Austausch mit KollegInnen kaum erwarten können. Auf der anderen Seite sagen exakt 50%, dass Online-Veranstaltungen für sie besser passen als Präsenz.



Als **Resümee** scheint gesichert: **im Angebot der GPA-Bildungsabteilung sollen für BetriebsrätInnen die beiden Optionen Präsenz- und Online-Veranstaltungen einen gleichrangigen Stellenwert einnehmen sollten.**

9. Stimmungsbild in den Betrieben im Herbst '22

Hier wurde mit der Frage eingeleitet, *„Hat die Pandemie weiterhin Auswirkung darauf, wieviel Raum Du der Bildung gegeben kannst?“* und sollte einige Hypothesen abfragen, warum die Teilnahmebereitschaft zu Bildungsangeboten von Herbst 2021 beginnend und verstärkt im Frühjahr 2021 zurückgegangen waren.

Eingangs wurde abgefragt, *„Wann, denkst Du, wirst Du das nächste Bildungsangebot wahrnehmen?“* Gut die Hälfte der Befragten machte das vom Angebot abhängig, 30% waren bereits für eine Veranstaltung angemeldet, 14% gaben an, dass die Situation im Betrieb für Bildung gerade keinen Raum ließe und 4% wählten die Antwortoption, dass sie darauf warten würden, dass Präsenztermine wieder sicher möglich wären.

Unter den Hypothesen, die auf die spezielle Pandemie-Situation bezuggenommen haben, ist keine einzige als relevant herausgestochen. Einzig bei der Abfrage der persönlichen Arbeitsbelastung, formuliert als *„Ich bin derzeit beruflich bzw. in der Betriebsratsarbeit derart gefordert, dass ich kaum an Weiterbildung denken kann.“* gaben gut 36% „trifft eher zu“ an und weitere 8%, dass das voll zuträfe.

Diese Aussagen zu Bildung treffen für mich zu



10. Meinung zu Bildungsangebot für MitarbeiterInnen

Die Umfrage wurde zuletzt noch genutzt, abzufragen, ob die GPA über die Zielgruppe der BetriebsrätInnen hinaus eigenständige Angebote für Nicht-BetriebsrätInnen anbieten soll. In den Raum gestellt wurden „z.B. kurze 60min Webinare mit aktuellen Infos für MitarbeiterInnen in den Betrieben“.

71% der Befragten halten das für sinnvoll, wobei die größte Gruppe von 37% diesen Ansatz sogar als "sehr sinnvoll" einschätzt. 21% halten das für "eher nicht sinnvoll" und lediglich für bestimmt "nicht sinnvoll".

An der weiterführenden Frage, „an welche Themen und Angebote für Deine KollegInnen“ gedacht würde, kam von einem Viertel der Befragten eine Rückmeldung via optionales Textfeld. Die Einträge lassen sich gruppieren als vorwiegend

- Arbeitsrecht, Rechte der ArbeitnehmerInnen, Basiswissen
- Infos zu Arbeitszeit, Urlaub, Lohnverrechnung, Karenz, Pension, Kinder, ...
- KV-Verhandlungen, Hintergründe Kollektivvertrag
- Geschichte, Struktur, Aufbau und Aufgaben Gewerkschaft und Betriebsrat
- ArbeitnehmerInnenveranlagung, Förderungen
- Gesundheit, Burn-out, Mobbing, Arbeitsplatzgestaltung, ...
- aktuelle Themen (wie im Moment Corona, Inflation, Heizen & Klima, ...)