

Bremen, Dezember 2012

Abschlussbericht

Projekttitlel:

Branchenanalyse zu den Arbeits- und Produktionsbedingungen
in der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie.

Projekt-Nr.: 2012-528-1

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	2
Vorbemerkung.....	3
1. Einleitung	4
2. Vorgehen, Aufbau und Ablauf der Untersuchung.....	5
2.1. Grundsätzliche Anmerkungen zur Konzeption der Untersuchung.....	5
2.2. Inhaltliche Gestaltung des Fragebogens – Zielthemen	6
2.3. Auswahl der untersuchten Betriebe, Feldzugang und Versand der Fragebögen	8
2.4. Auswertung der Ergebnisse	8
3. Ergebnisse der Studie	9
3.1. Rücklauf, Sample und Repräsentativität.....	11
3.2. Ergebnisse der Auswertung der Betriebsrätebefragung	13
3.2.1. Allgemeine Angaben der Betriebe	13
3.2.2. Beschäftigungssituation und -struktur	13
3.2.3. Ausbildungssituation.....	14
3.2.4. Altersstruktur	14
3.2.5. Krankenstand und Arbeitsunfälle	15
3.2.6. Auslastungsperspektiven	16
3.2.7. Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten	16
3.2.8. Leiharbeit und Werkverträge.....	17
3.2.9. Qualifizierungsprogramme & Fachkräftebedarf.....	19
3.2.10. Probleme aus Sicht der Betriebsräte	20
4. Bewertung und Schlussfolgerungen	21
Ausgewählte Termine und Ergebnistransfer im Projekt	22
Anlage	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zielthemen der Umfrage	6
Abbildung 2: Beschäftigte in der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland	10
Abbildung 3: Betriebsgrößen im Sample.....	12
Abbildung 4: Zusammensetzung des Samples nach Konzernzugehörigkeit	12
Abbildung 5: Anteil von Ingenieur/innen an allen Beschäftigten je Betrieb.....	13
Abbildung 6: Altersstruktur im Sample.....	15
Abbildung 7: Auslastungssituation 2012 bis 2017.....	16
Abbildung 8: Regelungsinhalte im Bereich Leiharbeit in ausgewählten Unternehmen	18

Vorbemerkung

Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte „Branchenanalyse zu den Arbeits- und Produktionsbedingungen in der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie“ wurde in enger Zusammenarbeit mit air|connect, dem Betriebsräte-Netzwerk Luft- und Raumfahrt in der IG Metall, durchgeführt. Die Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH (AgS) trug die Verantwortung für Konzeption, Durchführung und Auswertung der Umfrage. Gleichzeitig konnten durch regelmäßige Abstimmung, Austausch, Diskussion und z.T. auch organisatorische Unterstützung (insbesondere im Feldzugang) wichtige gegenseitige Impulse zwischen den betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteuren einerseits und dem Projekt- bzw. Forschungsteam andererseits bereits in der Vorbereitungs- und Erhebungsphase generiert werden. Im Rahmen dieses Prozesses der kommunikativen Validierung – von der Zuspitzung der Fragestellung über die Identifikation zentraler Themen bis hin zur Ansprache der Untersuchungsteilnehmer/innen und schließlich der Interpretation und Bewertung der Ergebnisse – konnte somit in allen Phasen des Forschungsprozesses die Akteursperspektive explizit berücksichtigt werden.

Um die Einhaltung wissenschaftlicher Kriterien und die notwendige Unabhängigkeit zu gewährleisten, wurde stets auch auf die Grenzen dieses Verfahrens hingewiesen. Zudem wird im Rahmen dieses Berichts sowie in der sonstigen Aufbereitung und Darstellung der Ergebnisse jeweils selbstverständlich darauf hingewiesen, in welcher Weise die verschiedenen Akteure beteiligt waren und wie die jeweiligen Beiträge in die Untersuchung eingegangen sind. Unmittelbaren Einfluss nahm dieses bewusst gewählte Vorgehen auf die zeitliche Gestaltung des Projektes: Einzelne Forschungsschritte wurden aufgrund der Berücksichtigung der zeitlichen Ressourcen der Akteure zeitlich flexibel bearbeitet.

Mit der Umfrage unter den Betriebsräten in der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland liegen erstmals valide Daten über die Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Branche aus Sicht der Interessenvertretungen der Beschäftigten vor. Es handelte sich in diesem Sinne um ein „Pilotprojekt“. Damit verbunden war die Herausforderung, gezielt Themen zu identifizieren und Strukturen zu erfassen, über die bisher kaum fundierte Daten vorliegen.

1. Einleitung

Die Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland ist aus mehreren Gründen eine wichtige Branche. Obwohl im bundesweiten Vergleich mit anderen Industriezweigen die Beschäftigtenzahl in diesem Sektor mit weniger als 100.000¹ Beschäftigten relativ gering ist, sind die Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie aus beschäftigungspolitischer Perspektive in einigen Regionen² ausgesprochen relevant. Nicht nur hinsichtlich der Beschäftigungswirkung und dem erwarteten positiven Beschäftigungstrend, sondern auch bezüglich der Bedeutung für regionale Wirtschaftskreisläufe und für direkte und indirekte Zulieferbetriebe nehmen sie damit wichtige Funktionen ein. Als „Schlüsselbranche“ kann die Luft- und Raumfahrtindustrie auch angesichts der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten betrachtet werden. Sowohl die Endhersteller und einige Zulieferer selbst als auch kleinere spezialisierte Betriebe sowie wissenschaftliche Einrichtungen liefern wichtige Beiträge in der Material-, Anwendungs- und Grundlagenforschung. Hieraus können positive Effekte auf die Forschungs- und Bildungslandschaft, die Clusterbildung und die Ansiedelung weiterer Unternehmen resultieren. Die Branchenstruktur weist – insbesondere auch wenn man den Blick über Deutschland hinaus richtet – einige Besonderheiten auf, etwa hinsichtlich der Dominanz einiger weniger Hersteller³, der (europäischen) Verflechtung wichtiger Unternehmen und der in einigen Bereichen hohen Einflussnahme von politischen bzw. öffentlichen Akteuren (als Anteilseigner und Kunden, insbesondere im militärischen und extraterrestrischen Bereich). Die technischen und qualitativen Anforderungen an die Produkte (Flugzeuge, Satelliten, Hubschrauber usw.) und damit auch an die Produktion sind in der Luft- und Raumfahrtindustrie besonders hoch. Dies ist nur durch entsprechend qualifizierte und motivierte Beschäftigte zu gewährleisten und zwar in allen Bereichen der Entwicklung und Produktion. Das Qualifikationsniveau und der Spezialisierungsgrad der Beschäftigten sind daher sowohl bei den Facharbeiter/innen als auch bei den Ingenieur/innen vergleichsweise hoch. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen *gelten*, insbesondere bei den großen Endherstellern und auch aufgrund der größtenteils vorhandenen Tarifbindung und der stabilen Mitbestimmungsstrukturen, als vergleichsweise gut: relativ hohe Einkommen, relativ sichere Arbeitsplätze und relativ gute Rahmenbedingungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation, der Produktionsabläufe, der Belastungen usw. werden der Branche zugeschrieben. Selbst ein nur flüchtiger Blick hinter die Fassade der „Hochglanz- und Image-Broschüren“ wirft jedoch zahlreiche Fragen auf, zu deren Beantwortung diese Untersuchung einen Beitrag leisten soll:

- Erstens geht es hierbei um die Unterschiede zwischen den Unternehmen, insbesondere im Vergleich zwischen großen Unternehmen, die das Bild der Branche prägen und denen eine gewisse Ausstrahlungswirkung zugeschrieben wird und den zahlreichen kleinen (Zuliefer-)Unternehmen.

¹ Siehe unten, Abbildung 2.

² Sowohl in Norddeutschland – z.B. mit großen Airbus- und Premium Aerotec-Standorten – als auch in Süddeutschland – u.a. mit Eurocopter- und Cassidian-Werken – haben Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie einschließlich der Zulieferindustrie eine hohe regionalwirtschaftliche Bedeutung.

³ Airbus (bzw. EADS) und Boeing sind die mit Abstand größten und wichtigsten Hersteller, insbesondere bei Passagierflugzeugen mit mehr als 100 Sitzplätzen. Von ebenfalls hoher Bedeutung in regionalen Märkten oder bei bestimmten (kleineren oder z.B. militärischen) Flugzeugtypen sind Bombardier Aerospace (Kanada), Embraer (Brasilien), Lockheed Martin (USA) und das russische Luftfahrtkonsortium OAK. Derzeit unklar ist, ob der chinesische Hersteller Comac (Commercial Aircraft Corporation of China) die selbstgesteckten Ziele erreichen wird (u.a. Entwicklung eines Mittelstreckenjets für etwa 170 Passagiere, für den bereits über 100 Bestellungen vorliegen sollen; die Erstausslieferung ist für 2016 vorgesehen) und sich dadurch als ernstzunehmender Konkurrent etablieren könnte (vgl. u.a. Bräuninger et al. (2010): Perspektiven der Luftfahrtindustrie – Chancen und Risiken für das Luftfahrtcluster in der Metropolregion Hamburg, Hamburg: HWWI).

- Zweitens wirken auch in der Luft- und Raumfahrtindustrie allgemeine ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen⁴.
- Drittens gibt es spezifische Herausforderungen und Problemlagen in der Branche, die auch Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben können⁵.
- Viertens schließlich kann der vornehmliche Blick auf „gute Bedingungen“ oder gar „vorbildliche Regelungen“ mögliche Defizite in anderen Bereichen verdecken, etwa hinsichtlich der Situation bei kleineren Zulieferunternehmen, die in hoher Abhängigkeit von den Endherstellern und unter enormen Konkurrenz- und Preisdruck stehen oder bezüglich der Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den „Rändern“ der Kernbelegschaften (Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen usw.).

2. Vorgehen, Aufbau und Ablauf der Untersuchung

2.1. Grundsätzliche Anmerkungen zur Konzeption der Untersuchung

Ausgehend von den vorstehenden Überlegungen und Fragestellungen der Umfrage wurde ein Vorgehen entwickelt, das zwar den Schwerpunkt auf die Erhebung und Auswertung von möglichst zuverlässigen Informationen aus den Betrieben bzw. Unternehmen⁶ legte (standardisierter Fragebogen), aber zur besseren Erfassung der Branche und zur Einordnung und Interpretation der Daten weitere Elemente enthielt. Einerseits wurden statistische Angaben der einschlägigen Einrichtungen und Verbände analysiert und Branchenberichte, Einschätzungen zur Marktentwicklung der Unternehmen und weitere Veröffentlichungen ausgewertet. Andererseits wurden – unter anderem im Rahmen von Veranstaltungen des Netzwerks Luft- und Raumfahrt der IG Metall (air|connect) – Gespräche mit Mitgliedern von Betriebsräten und Vertreter/innen der IG Metall geführt. Ziel dieser Gespräche war es erstens, Themen zu ermitteln, die für die Beschäftigten der Branche und ihre Interessenvertretungen aktuell von Belang sind und Fragen zu identifizieren, zu denen es bisher keine zuverlässigen Daten oder Einschätzungen gibt. Zweitens konnten hierdurch Informationen und Zwischenergebnisse aus der Erhebung und Literaturlauswertung auf ihre Plausibilität, Aktualität und Relevanz hin überprüft werden. Drittens wurde der persönliche Austausch genutzt, um den Zugang zu weiteren Betriebsräten und Informationen (bspw. Betriebsvereinbarungen) zu verbessern. Das „Kernstück“ der Untersuchung, die Befragung von Betriebsräten, wurde dergestalt konzipiert, dass einerseits zuverlässige und möglichst „vergleichbare“ Daten abgefragt werden konnten. Andererseits sollte eine möglichst große Offenheit für Themen geboten werden, die von praktischer Relevanz für die befragten Betriebsräte sind. In der Gestaltung des Fragebogens wurde schließlich berücksichtigt, dass die angeschriebenen Betriebsräte möglichst viele der Fragen ohne größeren Rechercheaufwand beantworten konnten. Angesichts der Heterogenität der Branche (Betriebsgrößen, Ressourcen der Betriebsräte, Beschäftigtenstruktur) war dies bereits mit entsprechenden Erwägungen und Pretests verbunden. Da zum Teil „sensible“ Daten abgefragt wurden, deren Beantwortung eine gewisse Zeit in Anspruch

⁴ Zu diesen Trends zählen beispielsweise der internationale Konkurrenzdruck, konzerninterne Benchmarking- und Kontrollsysteme, Veränderungen der Wertschöpfungsketten und Zulieferbeziehungen einschließlich der damit verbundenen Vorgaben und Preismechanismen, ökologische Herausforderungen, hohe Abhängigkeit vieler Arbeitsplätze von langfristig schwer antizipierbarer Projekt- und Produktionssteuerung, Flexibilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, z.B. durch Leiharbeit und Werkverträge, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung usw.

⁵ Verspätete Auslieferungen, technische Störungen und Probleme in der Entwicklung neuer Modelle oder Komponenten werfen regelmäßig auch die Frage auf, ob die Produktion (und damit die Arbeitsplätze) an diesem oder jenem Standort mittelfristig gesichert ist.

⁶ Im Folgenden wird aus Gründen der Vereinfachung in Bezug auf die erhobenen Daten der Begriff „Betrieb“ verwendet, auch wenn einzelne (Gesamt-)Betriebsräte bei der Beantwortung der Fragebögen Angaben für mehrere Betriebe oder das Unternehmen gemacht haben.

nahm, bedurfte es in vielen Fällen auch der persönlichen Ansprache. Dies erhöhte auf der einen Seite die Verbindlichkeit der Beantwortung, auf der anderen Seite konnten dadurch Fragen zum Verfahren direkt beantwortet werden. Zudem war die telefonische Kontaktaufnahme in vielen Fällen nötig, um die entscheidenden Ansprechpartner/innen innerhalb der Betriebsratsgremien zu ermitteln und die Einhaltung der Rücksendefrist zu gewährleisten.

2.2. Inhaltliche Gestaltung des Fragebogens – Zielthemen

Der Fragebogen wurde in acht Themenkomplexe gegliedert, die sich an wichtigen Bereichen und Aspekten der Unternehmenssituation sowie der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen orientieren:⁷

Abbildung 1: Zielthemen der Umfrage



A. Allgemeine Angaben

Zur Einordnung des antwortenden Betriebes wurde die Unternehmens- bzw. Konzernzugehörigkeit, der Umsatz, der Anteil der Fremdfertigung an der Produktion (inkl. der erwarteten Entwicklung) sowie der Anteil unterschiedlicher Bereiche (Luftfahrt / Raumfahrt und zivil / militärisch) an der Gesamtproduktion abgefragt.

B. Beschäftigungssituation

Neben der Zahl der direkten Beschäftigten und einigen Statusmerkmalen (außertariflich, Ingenieure/Techniker, Auszubildende, befristet Beschäftigte) wurde auch nach einer Einschätzung zur Beschäftigungsentwicklung (Zunahme/Abnahme, Ankündigung durch den Arbeitgeber/eigene Einschätzung) im kommenden Jahr und nach der Anzahl der (befristeten/unbefristeten) Neueinstellungen und Entlassungen (gesondert: betriebsbedingte Kündigungen) im vergangenen Jahr gefragt.

C. Ausbildung, Altersstruktur, Krankenstand

Die genauere Erfassung von Daten zur Ausbildung (abgeschlossene Ausbildungen, Übernahmen, Probleme bei der Übernahme von Auszubildenden, Duales Studium, Entwicklung

⁷ Der vollständige Fragebogen ist diesem Bericht als Anlage beigelegt.

der Auszubildendenzahlen), zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten und der Altersstruktur sollte Hinweise auf die Personalentwicklungsstrategien und Maßnahmen zur langfristigen Fachkräftesicherung in den Betrieben geben. Auch die Ermittlung des Krankenstandes und der Anzahl der Arbeitsunfälle (bei direkt Beschäftigten und bei Leiharbeiter/innen) war Bestandteil dieses Themenkomplexes.

D. Auslastung & Auftragslage

Die Angaben zum derzeitigen Auftragsbestand (nach Produkten/Produktgruppen und Volumina) und die Einschätzung des Auslastungsgrades in den kommenden Jahren (jährlich bis 2017) liefern wichtige Hinweise hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität. Der Vergleich der „Planungssicherheit“ zwischen den Betrieben deutet darüber hinaus auf Unterschiede innerhalb der Branche bzgl. der langfristigen Handlungs- und Einflussmöglichkeiten hin, z.B. auch bzgl. der Position in der Wertschöpfungskette und der Abhängigkeit von Konzernentscheidungen und Vertragsbeziehungen zwischen Endherstellern und Zulieferbetrieben sowie ggf. auch mit Endabnehmern.

E. Kurzarbeit & Arbeitszeitkonten

Kurz- und mittelfristige flexible Anpassungen des Arbeitsvolumens an (konjunkturelle) Produktions- und Auslastungsschwankungen können durch das Instrument der Kurzarbeit als auch durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten vorgenommen werden. Das Vorhandensein von Kurzzeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, die jeweilige Bandbreite von „Plus- und Minusstunden“, die aktuellen Kontenstände (einschließlich nicht verbuchter – ausbezahlter, unbezahlter und „gekappter“ – Stunden) sowie die Sicherung der Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz wurden „abgefragt“ um einen Überblick über die Verbreitung und Anwendung interner flexibler Personalanpassungsmaßnahmen zu erhalten.

F. Leiharbeit

Der Einsatz von Leiharbeiter/innen ist in der Luft- und Raumfahrtindustrie relativ weit verbreitet. Von dieser Tatsache ausgehend, wurde genauer nach der Zahl der eingesetzten Leiharbeiter/innen (insgesamt und nach Bereichen: Ingenieure/Techniker, kaufmännisch, gewerblich) und der spezifischen Regulierung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gefragt. Zudem wurden die zentralen Probleme erhoben, die mit dem Einsatz von Leiharbeit verbunden sind.

G. Werkverträge

Eine Zunahme des Einsatzes von Werkverträgen wird seit einiger Zeit in unterschiedlichen Industriezweigen, insbesondere in der Automobilindustrie, beobachtet. Im Fragebogen wurde daher nach der Zahl der Werkvertragsarbeiter/innen und den Einsatzbereichen in den jeweiligen Betrieben gefragt. Weiterhin wurde ermittelt, ob die Werkvertragsfirmen tarifgebunden sind und welche Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungsformen im Falle der Vergabe von Werkverträgen in den Betrieben zur Anwendung kommen. Neben der Gewinnung entsprechender Informationen sollten diese Fragen auch dazu dienen, Hinweise zu finden, ob Betriebsräte überhaupt Zugang zu diesen Informationen haben.

H. Fachkräftebedarf

Der letzte inhaltliche Block zielte auf Maßnahmen zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ab. Insbesondere im hochqualifizierten Bereich (Ingenieure) wird die Luft- und Raumfahrtindustrie häufig als Referenz für einen drohenden Fachkräftemangel angeführt. Die Fragen richteten sich auf die Existenz betrieblicher und überbetrieblicher Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramme, auf Maßnahmen zur Qualifizierung von Schulabgänger/innen und auf die Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten von Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Freistellungsregelungen und Finanzielle Zuwendungen).

Abschließend wurden die angeschriebenen Betriebsräte gebeten, aus ihrer Sicht ein „allgemeines Urteil über die Lage, die Hauptprobleme und die Perspektiven des Betriebs“ abzugeben.

2.3. Auswahl der untersuchten Betriebe, Feldzugang und Versand der Fragebögen

Zur Erhebung von Daten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland aus der Sicht von Betriebsräten wurde die Unterstützung des Netzwerks air|connect, das innerhalb der IG Metall dem Austausch, der Diskussion und der Entwicklung von Projekten sowie zur politischen Positionierung (z.B. hinsichtlich branchen- und industriepolitischer Forderungen) zwischen Betriebsräten der Branche dient, genutzt. In diesem Netzwerk sind zahlreiche Betriebsräte von Endherstellern und Zulieferbetrieben vertreten und es wurde ein hohes Interesse an der der Umfrage signalisiert.⁸

Aus diesen Gründen wurde nach entsprechenden Diskussionen und der Überprüfung der vorliegenden Adresslisten des Netzwerks bzw. der IG Metall der Versand der Fragebögen an einen erweiterten „Verteiler“ des Netzwerks als geeignete Auswahl gewählt. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, wurden die Fragebögen – als interaktive PDF-Formulare – mit entsprechenden Erläuterungen zur Teilnahme an der Befragung, zum Zweck der Untersuchung und zu den beteiligten Akteuren durch die IGM per E-Mail an die Betriebsräte gesendet. Die Betriebsräte hatten die Möglichkeit, den Fragebogen als elektronisches Dokument oder in ausgedruckter Form per Post oder Fax an die AgS zu schicken.

2.4. Auswertung der Ergebnisse

Nach dem Rücklauf der Fragebögen wurden diese anonymisiert und ausgewertet. Die Dateneingabe erfolgte größtenteils manuell, einerseits aufgrund der unterschiedlichen gewählten Rücksendewege und -formate, andererseits um im Rahmen dieses Arbeitsschritts eine erste Plausibilitätskontrolle vornehmen zu können. In einigen wenigen Fällen konnten nicht eindeutige oder widersprüchliche Angaben daher schnell erkannt und z.T. durch entsprechende Recherchen oder Nachfragen geklärt werden.

Aufgrund der Konstruktion des Samples und des Rücklaufs der Fragebögen können Aussagen zu den Arbeitsbedingungen in Betrieben mit insgesamt 53.112 Mitarbeiter/innen getroffen werden. Trotz dieser relativ großen Zahl (gemessen an den Daten des Statistischen Bundesamtes für Betriebe über 50 Beschäftigte⁹ entspricht dies 84,4% der Beschäftigten in der Branche) wurde die Komplexität der statistischen Auswertung angesichts des Umfangs des Samples (22 von 35 angefragten Betrieben haben geantwortet), des Pilot-Charakters der Umfrage (keine zeitlichen oder inhaltlichen Vergleiche) und der Art der Fragen und Antworten niedrig gehalten.

⁸ Die Betriebsräte im Netzwerk air|connect vertreten einen sehr hohen Anteil der Beschäftigten in der Branche. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Betriebsräte von Endherstellerunternehmen tendenziell gegenüber Zulieferunternehmen überrepräsentiert sind, zumal bei letzteren teilweise von nicht eindeutigen Branchenzuordnungen auszugehen ist.

⁹ Siehe unten, Abbildung 2.

3. Ergebnisse der Studie

Zur Vorbereitung der Umfrage wurde im Rahmen einer Literaturrecherche der Stand der Forschung bzgl. der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (sowie der Branchenstrukturen) in der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland zu ermittelt. Die gesichteten Veröffentlichungen, Statistiken und Materialien wurden dabei fünf Quellentypen zugeordnet:

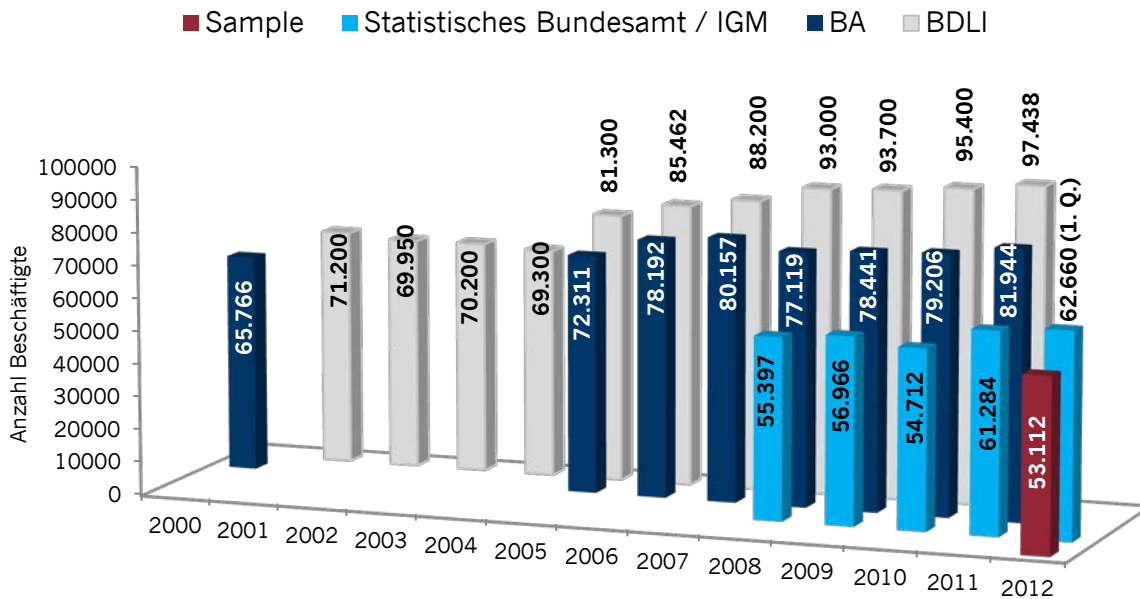
- Statistische Daten (z.B. des Statistischen Bundesamtes, der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesverbandes der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie, BDLI);
- Wissenschaftliche Untersuchungen;
- Veröffentlichungen von Branchenverbänden und -organisationen (inkl. Cluster-Initiativen);
- Veröffentlichungen von Unternehmen, z.B. auch Marktanalysen;
- Presse- und Medienberichterstattung.

Im Rahmen der Konzipierung der Untersuchung, der Zuspitzung der Fragestellung sowie der Antragstellung erfolgte eine erste Literaturrecherche und -auswertung, um Einschätzungen abgleichen und aktuelle Themen und Erkenntnisse der Forschung identifizieren zu können. Bereits hierbei wurde deutlich, dass über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie nur wenige valide Informationen vorliegen. Die Daten der öffentlichen Statistik sowie der Branchenorganisationen liefern zwar grundlegende und auch im Zeitverlauf verfügbare allgemeine Hinweise bzgl. der Anzahl der Beschäftigten, des Umsatzvolumens, der Betriebsgrößenklassen usw. Aufgrund des hohen Aggregationsniveaus der Daten, ihrer Erhebungswege und der zugrunde liegenden Zuordnungs- und Auswertungskriterien liefern diese Quellen jedoch nur bedingt für die hier verfolgte Fragestellung aussagekräftige Werte. So erfasst beispielsweise das Statistische Bundesamt nur Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten. Der Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI) verfügt hingegen zwar über Informationen seiner Mitgliedsunternehmen, ist darüber hinaus aber auf Schätzungen angewiesen. Neben diesen und weiteren Problemen der Datenerhebung und -aufbereitung (z.B. Stichtagserhebung vs. Durchschnittswerte, Beschäftigtenzahl vs. Vollzeitäquivalente, Durchschnitts- vs. Medianwerte) weist die Luft- und Raumfahrtindustrie Strukturen auf, die sich nur schwer durch diese Art der statistischen Berichterstattung erfassen lassen, beispielsweise die Konzern- und Zulieferstrukturen, die regionalen Cluster oder die europäische Arbeitsteilung (insbesondere innerhalb der EADS¹⁰). Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterscheiden sich darüber hinaus zwischen den Unternehmen einer Branche zum Teil erheblich – die Spannweite zu ermitteln und spezifische Problemlagen, Herausforderungen und Lösungsansätze zu beschreiben ist durch stark abstrahierende und auf Durchschnitts- und/oder Aggregatwerte zurückgreifende Verfahren nicht möglich. Hilfreich sind die verfügbaren statistischen Daten jedoch, um Anhaltspunkte für allgemeine mittel- und langfristige Trends zu ermitteln und um die Ergebnisse der Umfrage vor diesem Hintergrund besser einordnen zu können.

Die aus den genannten Quellen verfügbaren Daten zur Beschäftigung in der Luft- und Raumfahrtindustrie weisen auf eine relativ stabile und leicht positive Entwicklung in den letzten Jahren hin. Von leichten Schwankungen abgesehen, hat die Zahl der in diesem Wirtschaftssektor tätigen Beschäftigten zugenommen und zwar um ca. fünf bis zehn Prozent in den vergangenen fünf Jahren.

¹⁰ Die Abkürzung EADS steht für „European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V.“

Abbildung 2: Beschäftigte in der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland



Quellen:

Statistisches Bundesamt nach IGM-Branchendaten, Beschäftigte in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten;
Bundesagentur für Arbeit (BA): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, Zeitreihen;
Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI): Angaben der Mitgliedsunternehmen & Schätzung der nicht im BDLI organisierten Unternehmen inkl. „Fremdarbeiter“.

Die vorliegenden Untersuchungen zur Luft- und Raumfahrtindustrie beinhalten oftmals langfristige Markt- und Trendanalysen. Aus der (globalen) Zunahme des Luftverkehrs (sowohl Passagiere als auch Fracht), den besonderen Entwicklungspotenzialen regionaler Märkte (beispielsweise in Lateinamerika und Asien) und technischen Herausforderungen, etwa im Bereich des ressourcenschonenden und emissionsarmen (Schadstoffe und Lärm) Fliegens werden Prognosen für die weltweite Nachfrage nach Flugzeugen insgesamt sowie nach bestimmten Typen (Reichweite, Passagierzahl) oder Merkmalen (z.B. geringer Kerosinverbrauch) abgeleitet, die ein weitgehend positives Bild hinsichtlich der zukünftigen Nachfrageentwicklung zeichnen, wenngleich auf mögliche Konkurrenz für die etablierten Hersteller – auch angesichts der Produktionskosten in Europa und Nordamerika – hingewiesen wird und etwa Investitionen in Forschung und Entwicklung angemahnt werden.¹¹

Ein weiterer Strang der Publikationen zielt auf die Darstellung industrieller Netzwerkstrukturen, insbesondere hinsichtlich der sogenannten Clusterbildung ab. In Europa sind die Regionen um Toulouse, München und Hamburg (bzw. Norddeutschland insgesamt) hierfür von besonderem Interesse. Gleichwohl gibt es in vielen weiteren Regionen „Clusterinitiativen“ im Bereich Luft- und Raumfahrtindustrie, die u.a. der Vernetzung der Hersteller, Zulieferer und von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen dienen. Diese Initiativen und Netzwerke stellen sich und ihre Ziele (in der Regel auf ihren Websites und in Form von Broschüren) oftmals öffentlich vor. Hier finden sich durchaus Hinweise auf Unternehmen, Produkte und Strategien, jedoch meist als sehr positive Image-Darstellungen, die nicht immer unmittelbare Rückschlüsse auf die tatsächlichen Bedingungen zulassen. Ein weiteres Problem in der Nutzung dieser Informationen ist der häufig sehr breit gefasste Begriff der Branche, der eine Abgrenzung zu anderen wirtschaftlichen Sektoren erschwert. Dies bezieht sich einerseits auf Flughäfen und die mit ihnen verbundene Service- und Instandhaltungsinfrastruktur und andererseits auf Zulieferer, die neben der Luft- und Raumfahrtindustrie diverse weitere Kunden oder Auftraggeber aus anderen Branchen haben.

¹¹ Vgl. z.B. Biermann et al. (2012): Im Steigflug. Die Luftfahrtindustrie als Wachstumsmotor für Norddeutschland, Hamburg: HWWI (im Auftrag von Airbus Operations GmbH).

Die dominante Stellung der EADS und insbesondere von Airbus in der Luftfahrtindustrie und Astrium in der Raumfahrtindustrie in Deutschland und Europa lenkt den Blick immer wieder auf die Strategien, Planungen und Entscheidungen dieses Konzerns, häufig auch im Vergleich zum bis dato wichtigsten globalen Konkurrenten Boeing. Neben den entsprechenden externen Berichten über EADS und Airbus veröffentlicht der Konzern selbst regelmäßig Stellungnahmen, Erklärungen, Markteinschätzungen usw. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden hierbei in der Regel jedoch entweder im (betriebswirtschaftlichen) Kontext von Produktionskapazitäten und Arbeitsplätzen an einzelnen Standorten thematisiert oder in Hinblick auf die Fachkräfterekrutierung und das Image des Unternehmens als „guter“ Arbeitgeber mit entsprechenden Aufstiegsmöglichkeiten, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. Probleme und Konflikte werden in solchen Publikationen nur dann erwähnt, wenn hierfür bereits „konstruktive“ Lösungen gefunden wurden.¹²

3.1. Rücklauf, Sample und Repräsentativität

In der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland waren – in Abhängigkeit zur jeweiligen Quelle – im Jahr 2011 zwischen 61.284 (Statistisches Bundesamt) und 97.438 (BDLI) Personen beschäftigt¹³. Die Bundesagentur für Arbeit geht von 81.944 Beschäftigten aus. Die Differenzen erklären sich aus der jeweiligen Datengrundlage, so zählt das Statistische Bundesamt nur Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten. Bei der Zuordnung von Betrieben zu einer Branche wird hierbei die „Klassifikation der Wirtschaftszweige“ genutzt („30.3 Luft- und Raumfahrzeugbau“). Der BDLI hingegen bezieht sich in seiner Statistik auf die Angaben der Mitglieder und eigene Schätzungen, z.B. sind hier auch Personaldienstleister enthalten, die vornehmlich in der Luft- und Raumfahrtindustrie tätig sind, in der amtlichen Statistik jedoch nicht dieser Branche zugeordnet werden.

Mit der Pilotumfrage wurde das Ziel verfolgt, Angaben aus möglichst vielen Betrieben zu erhalten und die Vielfalt der Branche, Gemeinsamkeiten und Unterschiede abbilden zu können sowie aktuelle Probleme und Herausforderungen zu ermitteln. Die Befragung von Betriebsräten (anstatt z.B. die Unternehmensleitungen anzufragen) wurde dabei insbesondere deshalb gewählt, um die Perspektive und Interessen der abhängig Beschäftigten aufnehmen zu können. Betriebsräte verfügen nicht nur über Informationen über diejenigen, die sie vertreten, sondern auch über die Betriebe, in denen sie ihre Funktion ausüben.

Die Kontaktaufnahme zu den Betriebsräten erfolgte mit Unterstützung des Luft- und Raumfahrtindustriennetzwerks air|connect in der IG Metall. Betriebe ohne Betriebsrat bzw. ohne IGM-Mitglieder im Betriebsrat wurden daher nicht angesprochen. Eine entsprechende Erweiterung der Umfrage, auch im Hinblick auf weitere Zulieferbetriebe, spezialisierte Personaldienstleister usw., konnte im Rahmen der Pilotumfrage nicht realisiert werden, ist aber für eventuelle Folgeuntersuchungen vorgesehen.

Trotz dieser Einschränkungen haben sich an der Umfrage Betriebsräte aus 22 Betrieben beteiligt, die insgesamt 53.112 Beschäftigte repräsentieren. Der Fragebogen wurde an Betriebsräte aus 35 Betrieben mit der Bitte um Beteiligung übermittelt. Gemessen an den Daten des Statistischen Bundesamtes (die eine geeignete Vergleichsgröße bieten, da keine Betriebsräte aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten angefragt wurden) entspricht dies 84,4 Prozent der Beschäftigten der gesamten Branche.

Die meisten Betriebsräte konnten Angaben zu fast allen Fragen machen. Das Sample umfasst sehr unterschiedliche Betriebe und bildet damit bedeutende Teile der Branche ab. Es sind sowohl große und kleine Endhersteller als auch Zulieferer vertreten. Die meisten Betriebe sind konzerngebunden. Der Anteil an Ingenieuren variiert zwischen sechs und achtzig Prozent, es sind also nicht nur „Produktionsbetriebe“ inbegriffen sondern auch Betriebe, die über einen großen Forschungs- und Entwicklungsbereich verfügen. Auch die Anzahl der Beschäftigten der Betriebe unterscheidet sich erheblich: sie reicht von knapp unter 100 bis

¹² Vgl. z.B. Airbus S.A.S. (2012): Navigating the Future, Global Market Forecast 2012-2031, Blagnac.

¹³ Siehe oben, Abbildung 2.

deutlich über 10.000 Beschäftigte. Die Verteilung der Betriebe im Sample ist in Abbildung 3 und Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 3: Betriebsgrößen im Sample

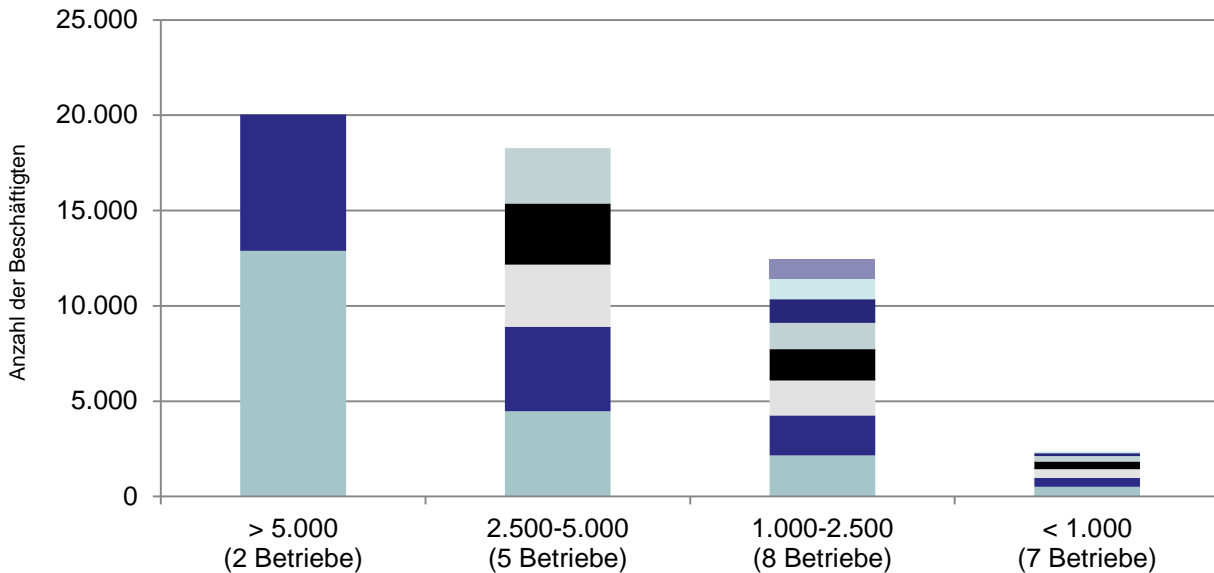
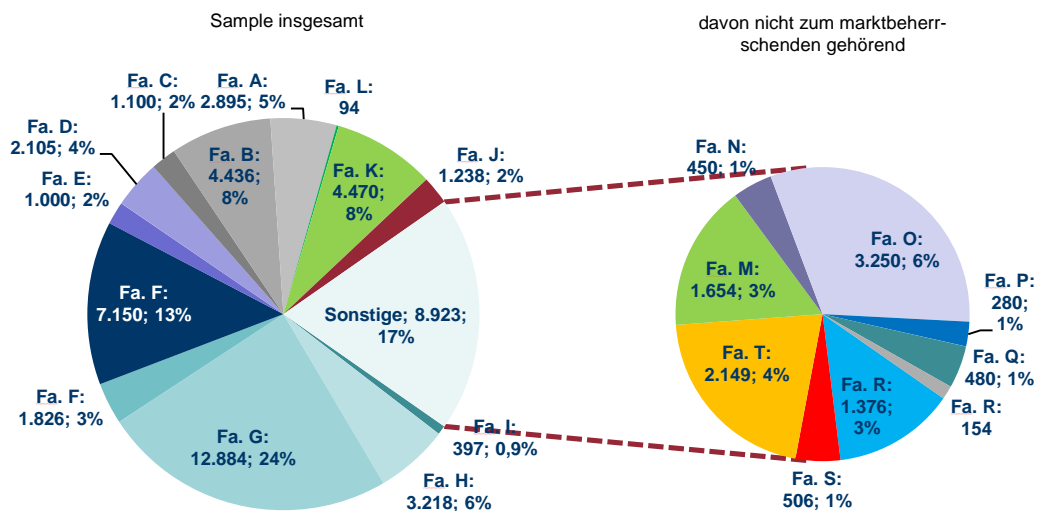


Abbildung 4: Zusammensetzung des Samples nach Konzernzugehörigkeit



3.2. Ergebnisse der Auswertung der Betriebsrätebefragung

3.2.1. Allgemeine Angaben der Betriebe

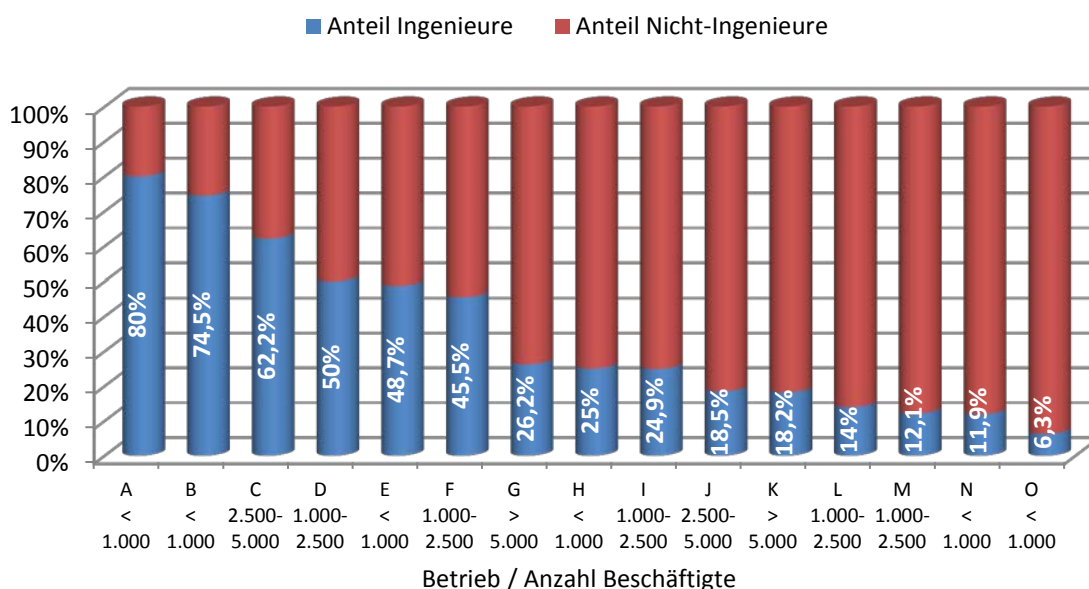
Alle befragten Betriebsräte geben an, dass ihr Betrieb Teil eines größeren Unternehmens und/oder Konzerns ist. Die deutliche Mehrzahl ist an Konzerne gebunden, die überwiegend oder ausschließlich im Bereich der Luft- und Raumfahrtindustrie tätig sind. Einzelne Zulieferer gehören jedoch zu Unternehmen oder Konzernen, deren Hauptgeschäftsfelder in anderen Bereichen liegen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, liegen die Produktionsschwerpunkte der Betriebe im Bereich der (zivilen) Luftfahrt. Nur zwei Betriebe sind (fast) ausschließlich in der Raumfahrtindustrie tätig. Einen sehr hohen Anteil an militärisch genutzten Produkten hat nur einer der Betriebe.

3.2.2. Beschäftigungssituation und -struktur

Insgesamt arbeiten in den Betrieben, deren Betriebsräte an der Umfrage teilgenommen haben, 53.112 Beschäftigte. Davon gilt für 37.018 Beschäftigte (ca. 70 %) ein Tarifvertrag. Ein Betrieb hat hierzu keine Angabe gemacht, ein Betrieb ist nicht tarifgebunden. In den übrigen Betrieben liegt der Anteil der tariflichen Mitarbeiter/innen zwischen ca. 40 Prozent und ca. 97 Prozent, im Durchschnitt bei ca. 76 Prozent.

Zahlen zu den zum Stichtag der Umfrage beschäftigten Ingenieur/innen und Techniker/innen konnten 15 der 22 Betriebe im Sample angeben (diese repräsentieren 39.928 Mitarbeiter/innen). Wie in Abbildung 5 veranschaulicht wird, variiert dieser Anteil zwischen 6,3 Prozent und 80 Prozent, wobei die durchschnittliche Ingenieursquote bei ca. 27 Prozent liegt. Sowohl die beiden höchsten als auch die beiden niedrigsten Quoten sind in relativ kleinen Betrieben (weniger als 1.000 Beschäftigte) zu verzeichnen.

Abbildung 5: Anteil von Ingenieur/innen an allen Beschäftigten je Betrieb



Der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag ist mit rund 1,6 Prozent (Angaben von 20 Betrieben mit insgesamt 46.493 Beschäftigten) im Vergleich zu anderen Branchen relativ gering. Die Bandbreite erstreckt sich bei den befragten Betrieben zwischen 0,1 Prozent und 17,7 Prozent.

Von den 22 befragten Betriebsräten haben 20 Angaben zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwölf Monaten gemacht. Davon gehen lediglich vier von einem Arbeitsplatzabbau in ihrem Betrieb aus (insgesamt um ca. 185 Arbeitsplätze), acht erwarten keine Veränderungen und weitere acht gehen von einem Beschäftigungszuwachs (um insgesamt ca. 1.450 Arbeitsplätze aus). Im Saldo erwarten die Betriebsräte also einen Beschäftigungsaufbau um 1.265 Arbeitsplätze. Bei diesen Angaben beruft sich etwa die Hälfte der befragten Betriebsräte auf arbeitgeberseitige Ankündigungen, die andere Hälfte auf eigene Einschätzungen. Beschäftigungszuwächse werden sowohl in den Fertigungsbereichen, im Engineering sowie in der Verwaltung erwartet. Betriebsräte von 17 Betrieben gaben an, dass im Verlauf der letzten zwölf Monate insgesamt 3.306 Neueinstellungen vorgenommen wurden. Die Neueinstellungen fanden in allen Bereichen und Qualifikationsstufen statt, wobei nur ca. 75 Prozent der Neueingestellten einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhielten.

3.2.3. Ausbildungssituation

Die durchschnittliche Ausbildungsquote in den befragten Betrieben liegt bei rund fünf Prozent (2.649 Auszubildende in allen 22 Betrieben). Dabei ist eine erhebliche Bandbreite zwischen 1,9 Prozent und 8,9 Prozent festzustellen. Ein Betrieb, der überwiegend in den Bereichen Forschung und Entwicklung tätig ist, bildete zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt nicht aus. Von den 607 Auszubildenden, die im Jahr 2011 in den befragten Betrieben ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden 590 (97 %) übernommen. Nur in einem Betrieb gab es eine signifikante Abweichung von der insgesamt hohen Übernahmequote, die jedoch vom Betriebsrat nicht näher begründet wurde. In den übrigen Betrieben handelt es sich bei Nichtübernahmen in der Regel um Einzelfälle und freiwillige Neuorientierungen der Ausgebildeten, zum Beispiel hinsichtlich der Aufnahme eines Studiums. Insgesamt werden kaum Probleme bei der Übernahme der Ausgebildeten benannt. Sie erfolgt in den meisten Betrieben befristet, wie es auch die geltenden Tarifverträge als Mindestbedingung vorsieht. In einzelnen Betrieben existieren darüber hinaus Betriebsvereinbarungen, in denen beispielsweise unbefristete Übernahmen (oder leistungsbezogene Quoten hierfür) oder Angebote für Aufstiegsqualifikationen (z.B. Studium) für einen Teil der Ausgebildeten definiert sind. Grundsätzlich gehen fast alle Betriebsräte von einer gleichbleibenden Auszubildendenzahl in ihrem Betrieb in den nächsten Jahren aus, in zwei Betrieben wird eine Zunahme erwartet.

Neben den „klassischen“ Auszubildenden im „Dualen System“ gibt es in vielen Betrieben mehr oder weniger strukturierte Programme für Praktikant/innen, Werkstudent/innen, Diplomand/innen und Doktorand/innen sowie Trainees. Daten zu diesen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen wurden in dieser Pilot-Umfrage nicht erhoben. Angaben liegen jedoch aus allen Betrieben zum „Dualen Studium“ vor. Diese Form der Ausbildung durchlaufen in 19 Betrieben 477 Beschäftigte, nur in drei Betrieben wird kein Duales Studium angeboten.

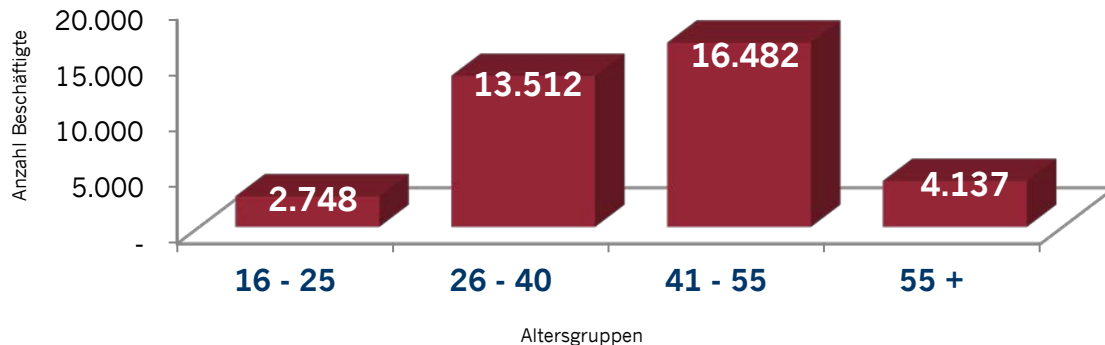
Die Hälfte der Betriebsräte gibt an, dass es im letzten Jahr Schwierigkeiten gab, offene Stellen zu besetzen. Hier werden zwar alle Bereiche genannt, jedoch insbesondere Aufgaben, die höhere Qualifikationen oder Berufserfahrung voraussetzen, etwa im Engineering. Bei diesen Tätigkeiten werden oftmals Spezialqualifikationen verlangt, die kaum „am Markt“ verfügbar seien. Aber auch Stellen für Facharbeiter/innen konnten teilweise nicht besetzt werden. Neben dem Schlagwort „Fachkräftemangel“ nennen einige Betriebsräte auch die Konkurrenz zwischen den Unternehmen am jeweiligen Standort um geeignetes Personal als Grund dafür.

3.2.4. Altersstruktur

Von den befragten Betriebsräten konnten 13 detaillierte Angaben zur Alterststruktur in ihrem Betrieb (insgesamt 36.879 Beschäftigte) machen. Die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Altersgruppen ist in Abbildung 6 dargestellt.

Abbildung 6: Altersstruktur im Sample

(13 Betriebe; 36.879 Beschäftigte)



Zwar gibt die Altersstruktur gegenwärtig (noch) wenig Anlass zur Sorge, jedoch ist davon auszugehen, dass die Kernbelegschaften in den kommenden Jahren aufgrund der Einstellungspraxis der Betriebe voraussichtlich im Durchschnitt „altern“, bzw. „älter werden“ und es immer schwieriger werden wird, ausreichend qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Hieraus ergeben sich Anforderungen an eine nachhaltige Personalpolitik, sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und -anforderungen für ältere Beschäftigte als auch bezüglich der Rekrutierung von jüngeren Mitarbeiter/innen in allen betrieblichen Bereichen.

3.2.5. Krankenstand und Arbeitsunfälle

Der Krankenstand in den befragten Betrieben der Luft- und Raumfahrtindustrie lag nach Angaben der Betriebsräte bei den direkt Beschäftigten im Jahr 2011 bei 5,4 Prozent (Antworten von 16 Betriebsräten). Für das Jahr 2012 machten neun Betriebsräte Angaben, wonach der durchschnittliche Krankenstand bei 6,5 Prozent liegt. In beiden Jahren ist die Spannweite zwischen den befragten Betrieben erheblich. Die meisten Betriebsräte geben zwar Werte zwischen drei und sieben Prozent an, es gibt aber jeweils „Ausreißer“ mit Werten von zwei bzw. 15 Prozent.

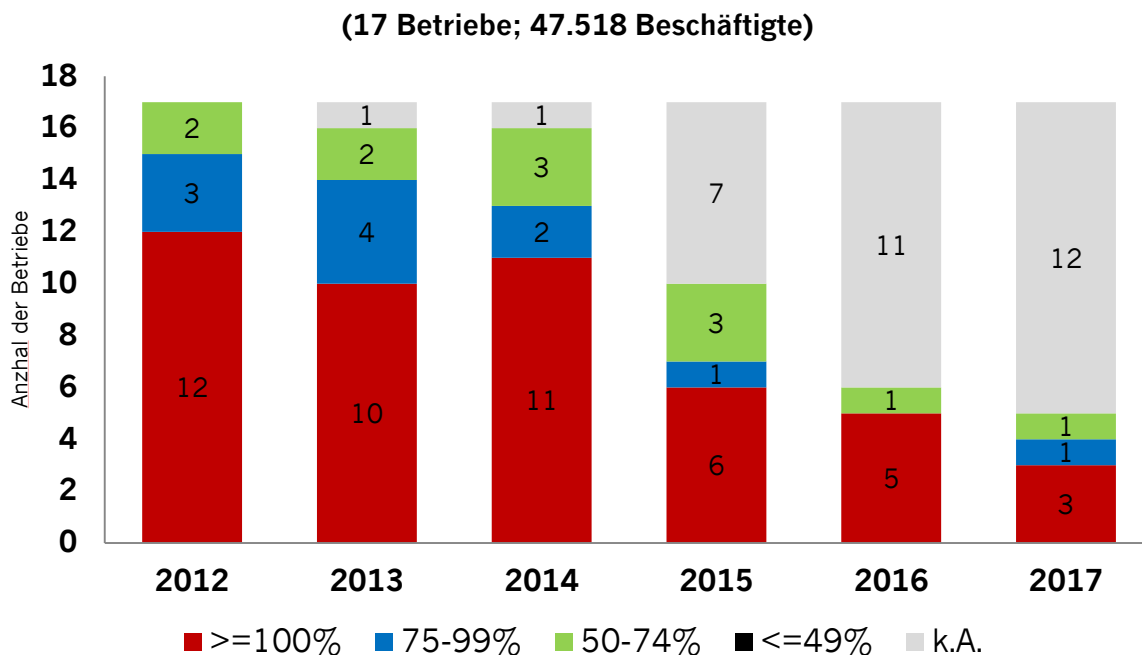
Abgefragt wurde darüber hinaus der Krankenstand bei Leiharbeiter/innen. Dieser liegt mit 3,7 Prozent (2011) und 2,4 Prozent (2012) zwar erheblich unterhalb der Werte der direkt Beschäftigten. Diese Ergebnisse sind jedoch nur begrenzt aussagefähig, da jeweils nur vier Betriebsräte Angaben hierzu machen konnten. In diesen Betrieben liegen die Krankenstände der Leiharbeiter/innen jeweils deutlich unterhalb der Werte der direkt Beschäftigten. Über die Gründe hierfür liegen keine Informationen vor. Es ist in jedem Fall zu bedenken, dass krankgemeldete Leiharbeiter/innen ggf. durch das Verleihunternehmen ersetzt werden. Durch die spezifische Konstellation der Arbeitnehmerüberlassung ist darüber hinaus nicht klar, ob und in welcher Form der entleihende Betrieb überhaupt Meldungen hierüber erhält. Inwiefern weitere Ursachen für den unterschiedlichen Krankenstand verantwortlich sind (Altersstruktur, Tätigkeiten, Belastungen, Hoffnung auf Übernahme usw.) kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht beantwortet werden.

Im Jahr 2011 gab es in 18 Betrieben, die zu Arbeitsunfällen Angaben machen konnten, 553 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Über Arbeitsunfälle von Leiharbeiter/innen liegen nur wenige Angaben vor, die keine Rückschlüsse ermöglichen.

3.2.6. Auslastungsperspektiven

Für Betriebe und deren Beschäftigte ist die derzeitige und in den kommenden Jahren absehbare Auslastung von hoher Bedeutung, insbesondere um Investitions- und Personalplanungen vornehmen zu können. In der Luft- und Raumfahrtindustrie werden Aufträge i.d.R. bezogen auf Modellreihen bzw. die hierfür benötigten Komponenten vergeben. Dies gilt sowohl für die Zulieferbeziehungen als auch für konzern- bzw. unternehmensinterne Produktionskontingente. Viele Betriebe konzentrieren sich überwiegend oder ausschließlich auf ein Produkt oder eine Modellreihe und sind damit regelmäßig von der Fortsetzung dieser Produktlinie bzw. der Entwicklung einer neuen Produktlinie abhängig. Zwar sind aufgrund der Endprodukte und ihres Preises sowie der relativ langen Entwicklungszeiträume häufig mehrjährige „Projekte“ an einzelnen Standorten abgesichert, jedoch gibt es auch hier eine gewisse konjunkturelle sowie modellzyklusbezogene Bewegung und selten Planungssicherheit für mehr als zwei bis drei Jahre. Dies wird auch aus den Angaben der Betriebsräte deutlich, wie in Abbildung 7 gezeigt wird. Für das Jahr 2012 und die kommenden Jahre (bis 2014) gehen über die Hälfte der befragten Betriebsräte von einer hohen oder sehr hohen Auslastung aus. Einzelne Betriebsräte geben sogar Auslastungsgrade von über 100 Prozent an, was als Hinweis auf eine überdurchschnittliche Arbeitsbelastung der Beschäftigten in diesen Betrieben verweist. Der Anteil der Betriebsräte, die Angaben für die Jahre ab 2015 machen können, nimmt dagegen deutlich ab: Nur fünf Betriebsräte trauten sich eine Einschätzung der Auslastungsgrade im Jahr 2017 zu.

Abbildung 7: Auslastungssituation 2012 bis 2017



3.2.7. Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten

Für die Anpassung des Arbeitsvolumens an die Auslastung stellt die Arbeitszeit der Beschäftigten eine wichtige Stellschraube dar. Im Falle von Unterauslastung stellt dabei die Kurzarbeit ein in den vergangenen Jahren in der deutschen Industrie erfolgreich praktiziertes Instrument dar. Nur zwei Betriebsräte gaben an, dass dieses Mittel im Zeitraum von März 2011 bis März 2012 in ihren Betrieben eingesetzt wurde, lediglich in einem Fall wurde die Zeit der Kurzarbeit zur Qualifizierung der Betroffenen genutzt. In absehbarer Zeit ist nach Angaben der Betriebsräte in keinem der befragten Betriebe mit Kurzarbeit zu rechnen.

Alle Betriebsräte gaben an, dass in ihren Betrieben Arbeitszeitkonten existieren, die es ermöglichen, im Rahmen bestimmter Stundenkontingente auf Schwankungen des Arbeitsvolumens flexibel zu reagieren. In den meisten Betrieben gibt es parallel mehrere Buchungssysteme. So ist die Kombination von Kurzzeit-, Langzeit- und/oder Lebensarbeitszeitkonten offensichtlich mittlerweile gängige Praxis innerhalb der Luft- und Raumfahrtindustrie. Lediglich drei Betriebsräte gaben an, dass es nur eine Kontenart (ein Betrieb: nur Kurzzeitkonto, zwei Betriebe: nur Langzeitkonto) in ihrem Betrieben gibt. Die Bandbreiten der jeweiligen Kurzzeitkonten weichen zum Teil stark voneinander ab. So können je nach Betrieb zum Beispiel zwischen zehn und 150 Minusstunden auf den Konten angesammelt werden. Das identische Bild zeigt sich bei den Plusstunden. Auch hier sind zwischen 15 und 150 Guthabenstunden möglich (in einem Betrieb sind sogar bis zu 700 Plusstunden möglich).

Die Bandbreiten der Langzeitkonten sind deutlich größer: Von -40 bis -300 im Negativbereich und von +50 bis +400 im Guthabenbereich. In 13 Betrieben werden Lebensarbeitszeitkonten geführt, deren Guthaben zum früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder für Qualifizierungen genutzt werden können. Nur ein Teil der Betriebsräte konnte den Guthabenstand zum Befragungszeitpunkt angeben (Kurzzeitkonten: 6 Betriebe mit 29.219 Beschäftigten, Langzeitkonten: 9 Betriebe mit 28.029 Beschäftigten). Rechnet man die angegebenen Stunden zusammen, so wiesen die Kurzzeitkonten zum Stichtag der Erhebung einen Guthabenstand von 1.344.847 Stunden auf, die Langzeitkonten einen Guthabenstand von 1.365.162 Stunden (insgesamt: 2.710.009 Stunden). Dies entspricht – jeweils bezogen auf die Betriebe, zu denen Angaben gemacht werden konnten – einem durchschnittlichen Arbeitszeitguthaben von 46 Stunden pro Beschäftigtem/r auf einem Kurzzeit- und 48,7 Stunden pro Beschäftigtem/r auf einem Langzeitkonto. Bei einer angenommenen Jahresarbeitszeit von ca. 1.610 Stunden entsprechen die Guthabenbestände auf den Kurzzeitkonten 835, jene auf den Langzeitkonten 848 Vollzeitäquivalenten. In der Summe entspricht also das Zeitguthaben auf Kurz- und Langzeitkonten 1.683 Vollzeitäquivalenten.

Angesichts der auf den Kurz- und Langzeitkonten angesammelten Arbeitszeitguthaben bleibt hervorzuheben, dass von den 22 Betrieben mit Arbeitszeitkonten nur 13 über eine Insolvenzversicherung für die jeweiligen Arbeitszeitkonten verfügen.

Für insgesamt 15 Betriebe (mit 38.918 Beschäftigten) liegen darüber hinaus Daten zu Überstunden außerhalb von Arbeitszeitkonten vor. Im Jahr 2011 summierten sich diese auf 537.791 Stunden (334 Vollzeitäquivalente, durchschnittlich 13,8 Stunden pro Beschäftigter/m). Davon blieben lediglich 2.000 Stunden unbezahlt. Ebenfalls 15 Betriebe (mit 29.993 Beschäftigten) machten Angaben zu „Kappstunden“. Diese beliefen sich im Jahr 2011 auf insgesamt 70.160 (43 Vollzeitäquivalente, durchschnittlich 2,3 Stunden pro Beschäftigter/m). Die Daten für das erste Quartal 2012 lassen vermuten, dass diese Entwicklung sich auch im Jahr 2012 fortsetzt, deuten in eine ähnliche Richtung, hierzu liegen jedoch nur unvollständige Informationen vor.

3.2.8. Leiharbeit und Werkverträge

Die Betriebsräte von 21 Betrieben (mit 52.012 Beschäftigten) haben im Rahmen der Befragung Angaben zum Einsatz von Leiharbeit gemacht. In diesen Betrieben arbeiteten im März 2012 insgesamt 8.199 Leiharbeiter/innen – das entspricht einer durchschnittlichen Leiharbeitsquote von 13,6 Prozent. Zwischen den Betrieben variiert die Leiharbeitsquote erheblich zwischen 4,3 Prozent im niedrigsten und 27,8 Prozent im höchsten Fall. Leiharbeit wird dabei keineswegs ausschließlich in speziellen Abteilungen praktiziert, sondern kommt in allen Produktions-, Verwaltungs- und Entwicklungsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen zum Einsatz. Im Vergleich zu anderen Industriebranchen ist dabei hervorzuheben, dass der Ingenieursanteil unter den Leiharbeiter/innen in vielen Betrieben zwischen 40 und 60 Prozent liegt.

Lediglich sechs Betriebsräte gaben an, dass die Leiharbeiter/innen nach dem „Equal-Pay-Prinzip“ behandelt werden, also das „gleiche Geld für die gleiche Arbeit“ bekommen wie die direkt Beschäftigten. In 13 Betriebsräten gibt es ein Betriebsratsmitglied, das offiziell für die Belange der Leiharbeiter/innen zuständig ist. Eine Betriebsvereinbarung, die den

Einsatz und die Behandlung von Leiharbeiter/innen regelt, existiert in zehn Betrieben (die zu sechs Unternehmen gehören). Diese Betriebsvereinbarungen beinhalten zum Teil Regelungen bzgl. der Einsatzdauer, der Leiharbeitsquote, der Vergütung und hinsichtlich sonstiger „Gleichstellungen“, bspw. bei Vergünstigungen des Kantinenessens. Abbildung 8 stellt zusammenfassend die Ergebnisse der Analyse der Regelungsinhalte von Betriebsvereinbarungen aus vier Unternehmen dar.

Abbildung 8: Regelungsinhalte im Bereich Leiharbeit in ausgewählten Unternehmen

Themen	Unternehmen 1	Unternehmen 2	Unternehmen 3	Unternehmen 4
Regelungsebene	(Zusatz-)Tarifvertrag (unternehmensbezogen)	Betriebsvereinbarung	Betriebsvereinbarung(en)	Gesamtbetriebsvereinbarung
Einsatzdauer	Keine Regelung	max. 18 Monate (Prüfung nach 12 Mo.) – wenn kein Bedarf: min. 3 Monate kein neuer LA für die entspr. Position	Keine Regelung	Keine Regelung
Anforderungen Verleiher	Keine Regelung	Tarifbindung (min. BZA/IGZ), seriös, zuverlässig	DGB/BZA-Tarifvertrag; Master Vendor: unbefr. Arb.verträge	Keine Regelung
Quote	Bis 2014: min. 80 % Stammbesellschaft, max. 20 % LA + befristet Beschäftigte (gesamt); ab 2015: 15 % LA, 5 % befr. (Ausnahmen bei besonderem Bedarf)	16 % der Stammbesellschaft (ohne Befristete), auch pro Abteilung (temporäre Sonderregelungen möglich)	16 % der Gesamtbesellschaft	Stufenmodell: Entgeltaufstockung nach Einsatzdauer: in drei Stufen (nach 6/12/18 Monaten) wird nach 18 Monaten ERA-A als Mindestbrutto erreicht, nach 30 Monaten ggf. ERA-B als 4. Stufe); zusätzlich ggf. Akkordprämie
Vergütung	Ab dem 4. Einsatzmonat betriebsübliche Vergütung (Equal Pay) inkl. Zulagen/Prämien/Incentives	Über Aufstockungsbetrag soll verhandelt werden	Keine Regelung	
Sonstige Gleichstellung	Ab dem 4. Monat: Kantinenessen, Werksbusse; ab dem 1. Monat Teilnahme an betriebsbezogener Bildung	Vergünstigung/ Bezuschussung Kantine	Prämien und Zulagen ab dem 4. Monat; Kurzarbeit (Zuschuss + Qualifizierung)	
Übernahme	Individuelle Prüfung nach 24 Monaten	Prüfung nach 12 Monaten: befristete Übernahme bei Eignung und Bedarf nach 18 Monaten; Bevorzugung bei Stellenbesetzungen	Beteiligung an internen Stellenausschreibungen; Bevorzugung gegenüber externen Bewerbern	Übernahmeangebot nach 5 Jahren Einsatzdauer (sonst keine Leiharbeit auf der Position für 6 Monate)
Rechte BR	Keine Regelung	Monatlicher Report	Monatliche Bedarfsübersicht und Report (inkl. Einsatzdauer etc.)	Eingruppierung wird mit BR abgesprochen
Sonstiges	Entsendungen/ Dienstreisen	Keine betriebsbedingten Kündigungen während LA-Einsatz	Koordination durch Master Vendor (einer der Verleiher); Abmeldung: first in – last out	

Mit dem Einsatz von Leiharbeit – ob mit oder ohne Betriebsvereinbarung – sind aus Sicht der Betriebsräte zahlreiche Probleme verbunden: Einerseits für die Leiharbeiter/innen, die in der Regel erheblich weniger Geld verdienen¹⁴, kein (oder weniger) Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten, oftmals viele Jahre (einzelne Betriebsräte nennen Einsatzdauern von bis zu acht oder gar zwölf Jahren) ohne Übernahmeaussicht oder Aufstiegsperspektiven als „Mitarbeiter zweiter Klasse“ behandelt werden und häufig von Kündigung oder dem Einsatz in einem anderen Betrieb bedroht sind. Hinzu kommt die dreiseitige Vertragskonstellati-

¹⁴ Einige Betriebsräte geben an, dass Leiharbeiter/innen in ihrem Betrieb bis zu 30 Prozent weniger Entgelt bekommen als direkt Beschäftigte. Durch „Equal Pay“ kann dem zwar entgegengewirkt werden, aber auch die Eingruppierungspraxis und über das vertragliche Entgelt hinausgehende Leistungen führen zu Einbußen gegenüber direkt Beschäftigten.

on mit mehreren Ansprechpartner/innen und Vorgesetzten. Andererseits führt der Einsatz von Leiharbeit auch im entleihenden Betrieb zu Problemen, etwa durch die teilweise hohe Fluktuation und lange Einarbeitungszeiten (Aufwand und Know-How-Verlust), aber auch durch eine niedrigere Identifikation mit dem Unternehmen und die Spaltung der Belegschaft, die ihre Arbeitsplätze zum Teil durch prekäre Beschäftigungsformen bedroht sieht.

Viele Betriebsräte sehen im zunehmenden Einsatz von Werkvertragsunternehmen ein erhebliches Problem. Diese Auftrags- bzw. Beschäftigungsform wird aus ihrer Sicht unter anderem dazu genutzt, Leiharbeit durch eine noch weniger regulierte Vertragsform zu ersetzen und dadurch Kosten einzusparen. Betriebsräte von 18 Betrieben (mit 31.763 Beschäftigten) haben Angaben zum Einsatz von Werkverträgen gemacht. Deutlich wird, dass Werkverträge in verschiedenen Bereichen der Produktion und Entwicklung genutzt werden. Die Betriebsräte nannten als Einsatzbereiche z.B. Engineering, Instandhaltung, Customer Service, Lager, Konstruktion und Entwicklung. In 14 Betrieben, für die (von den Betriebsräten teilweise geschätzte) Daten zur Zahl der eingesetzten Werkvertragsarbeitnehmer/innen vorliegen, arbeiten insgesamt 20.907 „Stammbeschäftigte“ und 648 Werkvertragsarbeitnehmer/innen. Dies entspricht einer durchschnittlichen Werkvertragsquote von ca. drei Prozent. Da es sich um Schätzwerte handelt und viele Betriebsräte auf Informationsdefizite hinwiesen, spiegeln diese Zahlen die Realität vermutlich nicht zuverlässig wider. Dennoch können sie als Indiz gewertet werden, dass Werkverträge durchaus vielfältig und umfangreich eingesetzt werden.

Informationen über die Werkvertragsunternehmen und deren Beschäftigte liegen nur sehr wenigen Betriebsräten vor: Zwei Betriebsräte gaben an, dass die Werkvertragsunternehmen tarifgebunden sind, zwei gaben an, dass die beauftragten Werkvertragsunternehmen nicht zwangsläufig tarifgebunden sind. Zwölf Betriebsräten ist nicht bekannt, inwieweit bei Werkvertragsunternehmen ein Tarifvertrag Gültigkeit hat.

In elf Betrieben sind die Betriebsräte nicht bei der Vergabe von Werksverträgen beteiligt. Eine Wirtschaftlichkeitsrechnung wird keinem dieser Betriebsräte im Vorfeld der Werkvertragsvergabe vorgelegt.

3.2.9. Qualifizierungsprogramme & Fachkräftebedarf

Einschätzungen und Maßnahmen hinsichtlich eines möglichen aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs sind – je nach Kontext – vielfältig und zum Teil auch umstritten. Ein wichtiger Ansatzpunkt mit zahlreichen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebe und auch für Beschäftigte selbst sowie für ihre Interessenvertretungen ist die Qualifizierung. Neben Programmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Steigerung der Attraktivität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen liegt in der Förderung und Durchführung von Aus- und Weiterbildung ein wichtiges Handlungsfeld, auf dem Betriebe eigenständig und auf ihren spezifischen Bedarf bezogen aktiv werden können. Hierdurch können kurz- und mittelfristig unmittelbare Effekte erzielt werden, ohne auf andere gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen und Akteure angewiesen zu sein. Zudem können hier „Win-Win-Konstellationen“ für alle Beteiligten vorliegen, da sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen davon profitieren können.

Im Rahmen der Umfrage machten Betriebsräte aus 19 Betrieben (mit 46.689 Beschäftigten) Angaben zu betrieblichen und überbetrieblichen Qualifizierungsprogrammen zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. In 13 dieser Betriebe kommen betriebliche Qualifizierungsprogramme zur Anwendung, genannt werden beispielsweise interne Schulungen, Weiterbildungen und Zertifizierungen in verschiedenen technischen und kaufmännischen Bereichen. In sechs Betrieben verneinten die Betriebsräte die Existenz derartiger Programme. Dies bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass es dort keinerlei betriebliche Weiterbildung gibt, sondern dass die Betriebsräte diese möglicherweise nicht im direkten Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf und einer nachhaltigen Personalentwicklung sehen.

Überbetriebliche Qualifizierungsprogramme werden lediglich in elf Betrieben angeboten. Inhalte bzw. Zielsetzungen dieser Programme sind u.a. Freistellungen zur Meister- oder Tech-

nikerschule, Sommerstudienaufenthalte, Förderung der Aufnahme eines Bachelor- bzw. Masterstudiums oder Kooperationen mit der IHK.

In nur zehn Betrieben werden spezielle Programme zur Personal- und Organisationsentwicklung angeboten. Diese Angebote richten sich hauptsächlich an Führungskräfte oder Projektleiter/innen, zum Teil speziell an Nachwuchsführungskräfte. In einigen Fällen gibt es aber auch Programme, die sich auf technische Anforderungen (z.B. im Engineering) beziehen oder allen Beschäftigten offen stehen.

Weiterbildungsmaßnahmen können auf verschiedene Weise durch die Betriebe gefördert werden. Von den 19 Betrieben (mit 46.689 Beschäftigten), deren Betriebsräte hierzu Angaben gemacht haben, gibt es in 15 Freistellungsregelungen für die Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Beschäftigten. In vier Betrieben existiert diese Möglichkeit nicht. In neun Betrieben werden neben Freistellungsregelungen auch spezielle finanzielle Zuwendungen zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Betriebsräte aus fünf Betrieben gaben an, dass bei ihnen darüber hinaus noch weitere Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung genutzt werden können. Dazu gehören unter anderem Wiedereinstellungsvereinbarungen nach der Beendigung der Qualifizierung, einzelfallbezogene Lösungen für Führungskräfte, die Nutzung des (Arbeitszeit-)Sicherheitskontos und auch die Förderung von Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit.

In keinem der 18 Betriebe (mit 42.219 Beschäftigten), zu denen Angaben gemacht worden sind, existieren Programme zur Nachqualifizierung von Schulabgänger/innen.¹⁵

3.2.10. Probleme aus Sicht der Betriebsräte

Die Betriebsräte wurden im Rahmen der Umfrage ausdrücklich gebeten, „ein allgemeines Urteil über die Lage, die Hauptprobleme und die Perspektiven des Betriebs aus Sicht des Betriebsrats“ abzugeben. Mehr als die Hälfte der Betriebsräte nutzte diese Möglichkeit und beschrieb – zum Teil sehr ausführlich – aktuelle Probleme und Herausforderungen für die Branche, den jeweiligen Betrieb und den Betriebsrat und lieferte zusätzliche Aspekte, die ihres Erachtens zwar von Bedeutung sind, im Fragebogen aber nicht explizit erhoben wurden.

Aus den zusätzlichen Detailinformationen, die einen vertiefenden Einblick ermöglichten und in die Einschätzungen und Schlussfolgerungen der Auswertung eingeflossen sind, wurden folgende Aspekte mehrfach und nachdrücklich genannt:

- „Keine nachhaltige Personalentwicklung“: Viele Betriebe scheinen weiterhin auf Leiharbeit, Werkverträge usw. zu setzen und investieren zu wenig in Maßnahmen zur innerbetrieblichen Qualifizierung und Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z.B. für Ältere oder Eltern).
- „Kostendruck / Leistungsdruck / Überlastung“: Vor allem die Betriebsräte von Zulieferbetrieben sehen eine Zunahme von Arbeitsbelastung und immer höhere Anforderungen für die Beschäftigten, unter anderem verursacht durch rigide Kostenvorgaben der Unternehmens- und Werkleitungen und aufgrund der Preisvorgaben durch die Endhersteller, die die Abhängigkeit der Zulieferer nach Wahrnehmung einiger Betriebsräte ausnutzen.
- „Kein Einfluss auf Konzernentscheidungen“: die komplexen Unternehmensstrukturen und Verflechtungen der (europäischen) Luft- und Raumfahrtindustrie, zudem die Abhängigkeit von öffentlichen und privaten Großaufträgen schränken die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte vor Ort (aber auch der Werksleitungen) erheblich ein.

¹⁵ Einige Wochen nach der Umfrage unter den Betriebsräten wurde im Rahmen der Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie eine „Sozialpartnervereinbarung“ zu diesem Thema unterzeichnet. Diese enthält Regelungen zur Förderung „nicht ausbildungsreifer“ Jugendlicher. In einigen Regionen liegen inzwischen auch Tarifverträge zum „Förderjahr“ vor.

4. Bewertung und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieser Betriebsräteumfrage zeigen, dass ein detaillierter Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland aus der Sicht der Betriebsräte lohnenswert ist – und zwar sowohl in wissenschaftlicher Hinsicht als auch für die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten. Dabei kann erwartet werden, dass die Umfrage vor allem durch nachfolgende Erhebungen weitere Aufschlüsse auf Entwicklungstendenzen bei den Arbeitsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie liefern kann, da erst der Vergleich der Ergebnisse im Zeitverlauf etwaige Entwicklungstendenzen identifizierbar macht.

Neben einer „Bestandsaufnahme“ der aktuellen Strukturen und Rahmenbedingungen konnten zahlreiche Hinweise auf Veränderungen, Herausforderungen und Probleme in der Branche ermittelt werden. Die ausgewerteten Antworten der Betriebsräte ergeben nicht nur einen breiten Überblick über zentrale Merkmale der Branche – wenngleich die Erhebung ihrem Charakter nach nur einen spezifischen Ausschnitt beleuchten kann. Die Interpretation der Daten, Einschätzungen und Anmerkungen bietet darüber hinaus Ansatzpunkte erstens für weiterführende Fragestellungen und Analysen und zweitens für mögliche Regelungsbedarfe. Im Vergleich zwischen den Betrieben und in der zusammenfassenden Darstellung einzelner Aspekte werden Defizite und auch Spielräume deutlich, die im (einzel-)betrieblichen Alltag bisher möglicherweise eine untergeordnete Rolle gespielt haben. Die Antworten (bzw. Nicht-Antworten) einiger Betriebsräte liefern nicht nur Informationen über den jeweiligen Sachverhalt, sondern zeigen auch, worüber Betriebsräte gut informiert sind und bzgl. welcher Themen sie (bisher) kaum strukturiert Einblick genommen haben oder nehmen konnten.

Die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse stellen eine Momentaufnahme dar. Über Entwicklungen, Trends und Tendenzen können daher höchstens indirekt Aussagen getroffen werden, etwa durch den Abgleich mit anderen Untersuchungen oder auch mit anderen Branchen, in denen ähnliche Bedingungen vorzufinden sind.

Ausgewählte Termine und Ergebnistransfer im Projekt

Datum	Ort	Anlass	Inhalte
20.01.2012	Hamburg	Tagung Netzwerk air connect	Vorstellung und Abstimmung des geplanten Vorgehens
24.05.2012	München	Sitzung Lenkungskreis air connect	Erste Vorstellung der Ergebnisse & Diskussion
07.06.2012	Frankfurt a.M.	Information im Netzwerk air connect per Email	Information der Betriebsräte über die ersten Ergebnisse durch den IGM Vorstand
10.07.2012	Hamburg	Mediengespräch mit AgS, IGM Vorstand, IGM Küste	Vorstellung der Umfrageergebnisse und Schlussfolgerungen der beteiligten Akteure
24.09.2012	Frankfurt a.M.	Sitzung lenkungskreis air connect	Diskussion und Abstimmung der Schlussfolgerungen und Vorbereitung der Netzwerktagung im Oktober 2012
12.10.2012	Frankfurt a.M.	Tagung des Netzwerks airconnect	Vorstellung der Ergebnisse, Diskussion und Abstimmung weiterer Folgeaktivitäten

Anlage

- Fragebogen L&R-Umfrage 2012



Umfrage 2012

Befragung zur aktuellen Situation der Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie

Stichtag: 1. März 2012

Betrieb und Ansprechpartner/in

Name des Betriebs:

Anschrift:

Ansprechpartner/in:

Email:

Telefon:

A. Allgemeine Angaben

1. Der Betrieb ist...

- eigenständig
 Teil eines Konzerns

Bitte Namen des Konzerns angeben:

2. Ist der Gesamtumsatz Ihres Betriebs für das Jahr 2011 bekannt?

(Zutreffendes bitte ankreuzen und ausfüllen)

- Ja Nein

Falls ja, bitte den Umsatz für das Jahr 2011 angeben (in Mio. EURO):

3. Bitte geben Sie an, wie sich der Umsatz Ihres Unternehmens im Jahr 2011 auf die folgenden Bereiche prozentual verteilt hat:

	Luftfahrt	Raumfahrt	Sonstiges
zivil	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
militärisch	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Wie hoch ist der prozentuale Anteil der Fremdfertigung an der Gesamtproduktion Ihres Betriebs?

4.1 Wie wird sich der Anteil der Fremdfertigung Ihrer Einschätzung nach in den nächsten zwei Jahren entwickeln?

- nimmt zu gleichbleibend nimmt ab



Umfrage 2012

B. Beschäftigungssituation

5. Wie hoch ist die Zahl aller *direkt* Beschäftigten (befristet und unbefristet) am 1. März 2012?

Gesamt:

davon... ... tariflich:

... außertariflich:

... Ingenieure/Techniker:

... Auszubildende:

5.1 Wie hoch ist die Zahl der befristet Beschäftigten am 1. März 2012?

Gesamt:

6. Wie wird sich die Beschäftigung voraussichtlich 2012/2013 weiter entwickeln?

vorauss. Abbau von Arbeitsplätzen

gleichbleibend

vorauss. Zunahme um Arbeitsplätze

Die vorauss. Beschäftigungsentwicklung basiert auf: arbeitgeberseitigen Ankündigungen

eigenen Einschätzungen

Welche Bereiche sind von der
Zunahme/dem Abbau von
Arbeitsplätzen betroffen?

7. Wieviel Neueinstellungen erfolgten zwischen Februar 2011 und März 2012?

Neueinstellungen insgesamt:

davon *befristet*:

davon *unbefristet*:

In welchen Bereichen fanden
die Neueinstellungen statt?



Umfrage 2012

8. Wieviele Entlassungen erfolgten zwischen Februar 2011 und März 2012?

Entlassungen insgesamt: davon betriebsbedingte Kündigungen:

In welchen Bereichen fanden die Entlassungen statt?

C. Ausbildung, Altersstruktur, Krankenstand

9. Bitte nennen Sie die Zahl der Auszubildenden,

die in 2011 die Ausbildung abgeschlossen haben:

die in 2011 übernommen worden sind:

Gab es spezielle Probleme bei der Übernahme der Auszubildenden?

Ja Nein

Falls ja, welche:

9.1 Nutzt Ihr Betrieb die Möglichkeit der Ausbildung im Rahmen des dualen Studiums?

Ja Nein

Falls ja, wieviele Auszubildende befinden sich derzeit im dualen Studium:

9.2 Welche Überlegungen/Maßnahmen gibt es im Unternehmen bezüglich der Übernahme von Auszubildenden - bitte kurz erläutern:

10. Wie sehen die Zukunftsplanungen für die Ausbildung aus?

- Erhöhung der Zahl der Auszubildenden um
- gleichbleibend
- Verringerung der Auszubildendenzahl um

11. Gab es im letzten Jahr Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen

Ja Nein

Falls ja, in welchen Bereichen/
Qualifikation/Tätigkeiten bzw. Berufen?

... und was waren die Gründe?



Umfrage 2012

12. Zur Altersstruktur: Wie verteilen sich die Beschäftigten auf die einzelnen Altersgruppen?

MA zwischen 16 und 25 Jahren	MA zwischen 26 und 40 Jahren	MA zwischen 41 und 55 Jahren	MA 56 Jahre und älter

13. Wie hoch war/ist der Krankenstand und die Zahl der Arbeitsunfälle im Jahr 2011 und 2012?

	Krankenstand 2011 (in %)	Krankenstand 2012 (in %)	Arbeitsunfälle 2011 (absolute Zahl)	Arbeitsunfälle 2012 (absolute Zahl)
Direkt Beschäftigte				
Leiharbeiter/innen				

D. Auslastung & Auftragslage

14. Wie hoch ist der derzeitige Auftragsbestand?

Produkt/Produktgruppe	Auftragsvolumen in EURO

15. Wie hoch ist nach gegenwärtiger Einschätzung der Auslastungsgrad in Ihrem Betrieb aktuell und in den kommenden Jahren (in %) ?

aktuell	<input type="text"/>
im Jahr 2013	<input type="text"/>
im Jahr 2014	<input type="text"/>
im Jahr 2015	<input type="text"/>
im Jahr 2016	<input type="text"/>
im Jahr 2017	<input type="text"/>



Umfrage 2012

E. Kurzarbeit & Arbeitszeitkonten

16. Gab es seit März 2011 Kurzarbeit?

- Ja Nein

Falls ja, in welchen Bereichen, Betriebsabteilungen?

Falls ja, bitte schicken Sie uns eine Kopie der entsprechenden Vereinbarung als Anhang zum Fragebogen zu.

17. Wie lange dauert(e) die Kurzarbeit?

Beginn der Kurzarbeit: Ende der Kurzarbeit:

Welchen Umfang hat(te) der durchschnittliche Arbeitsausfall (in %):

18. Findet/fand während der Kurzarbeit eine Weiterqualifizierung der Betroffenen statt?

- Ja Nein

19. Ist für die nächste Zeit Kurzarbeit geplant?

- Ja Nein

Falls ja, wieviele Arbeitskräfte sind davon betroffen:

Falls ja, welchen Umfang wird der Arbeitsausfall vorauss. haben (in %):

20. Bitte kreuzen Sie an, welche Arbeitszeitkonten in Ihrem Betrieb praktiziert werden:

Kontentyp	Bandbreiten		Wie viele Stunden befinden sich zum 1. Mai 2012 auf den Konten?
	Plusstunden	Minusstunden	
<input type="checkbox"/> Kurzzeitkonto	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Langzeitkonto (Flexi)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Lebensarbeitszeitkonto	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

21. Existiert eine Insolvenzversicherung für die Arbeitszeitguthaben der Beschäftigten?

- Ja Nein nicht bekannt

22. Wie hoch ist die Zahl der Überstunden, die nicht in den Arbeitszeitkonten verbucht wurden?

Gesamt 2011 davon ausbezahlt: davon unbezahlt:

Gesamt 2012 davon ausbezahlt: davon unbezahlt:

22.1 Wieviele "Kappstunden" (Mehrarbeit ohne Zeit- oder Geldausgleich) sind angefallen?

Gesamt 2011: Gesamt 2012:



Umfrage 2012

F. Leiharbeit

Anmerkung: Zu Leiharbeiter/innen werden diejenigen Mitarbeiter/innen gezählt, die direkt von Leiharbeitsfirmen ausgeliehen werden. Hierzu zählen nicht die Beschäftigten von Fremdfirmen (Zulieferer), die im Betrieb arbeiten.

23. Wie hoch ist die Zahl der Leiharbeiter/innen am 1. März 2012?

Leiharbeiter/innen insgesamt:

davon Ingenieure/Techniker:

davon kaufmännisch:

davon gewerblich:

24. Werden Leiharbeiter/innen in Ihrem Betrieb nach dem Equal Pay - Prinzip behandelt?

Ja Nein

Falls ja, bitte schicken Sie uns eine Kopie der entsprechenden Vereinbarung als Anhang zum Fragebogen zu.

25. Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Regulierung von Leiharbeit?

Ja Nein

Falls ja, bitte schicken Sie uns eine Kopie der entsprechenden Vereinbarung als Anhang zum Fragebogen zu.

26. Welche Probleme sind aus Sicht des Betriebsrats mit dem Einsatz von Leiharbeit verbunden?

27. Gibt es im Betriebsrat eine/n für die Fragen der Leiharbeit zuständigen Kollegin/Kollegen?

Ja Nein

Falls ja, bitte Namen/Funktion der Kollegin/des Kollegen angeben:

G. Werkverträge

28. Wie hoch ist die Anzahl der Werkvertragsarbeitnehmer/innen zum 1.3.2012?

29. In welchen Bereichen/Abteilungen Werkverträge eingesetzt?

30. Sind die Werkvertragsfirmen tarifgebunden?

Ja Nein nicht bekannt

Falls ja, welche?



Umfrage 2012

31. Ist eine Betriebsvereinbarung zur Regulierung von Leiharbeit abgeschlossen worden?

- Ja Nein

32. Wird der Betriebsrat bei der Vergabe von Werkverträgen im Vorfeld beteiligt?

- Ja Nein

33. Wird dem Betriebsrat vor der Vergabe eine Wirtschaftlichkeitsrechnung vorgelegt?

- Ja Nein nicht bekannt

H. Fachkräftebedarf

33. Gibt es spezielle Maßnahmen zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs?

betriebliche Qualifizierungsprogramme: Ja Nein

Falls ja, welche:

überbetriebliche Qualifizierungsprogramme: Ja Nein

Falls ja, welche:

Programme zur Personal- und Organisationsentwicklung: Ja Nein

Falls ja, für welche Bereiche/Berufsgruppen:

Maßnahmen zur Qualifizierung von Schulabgängern zur Ausbildungsreife: Ja Nein

34. Auf welche Art und Weise werden Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Ihrem Betrieb gefördert?

- Freistellungsregelungen
 Finanzielle Zuwendungen
 Sonstiges, und zwar



Umfrage 2012

Bitte geben Sie uns abschließend noch ein allgemeines Urteil über die Lage, die Hauptprobleme und die Perspektiven des Betriebs aus Sicht des Betriebsrats:

Den ausgefüllten Fragebogen bitte bis zum 27. März 2012 senden an:

Per Email: LR-Umfrage-2012@ags-info.de
oder per Fax: 0421 - 3349 626
oder per Post: Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH (AgS)
L&R-Umfrage 2012
Anne-Conway-Str. 5
28359 Bremen

Bei Fragen oder Anmerkungen steht die AgS jederzeit zur Verfügung:
Ansprechpartner: Thorsten Ludwig
Email: thorsten.ludwig@ags-info.de
Tel.: 0421 - 3349 615

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!