



IW-Trends 4/2018

Betriebsratswahlen 2018

Christian Kestermann / Hagen Lesch / Oliver Stettes

Vorabversion aus: IW-Trends, 45. Jg. Nr. 4
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2018 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Betriebsratswahlen 2018 - Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung

Christian Kestermann / Hagen Lesch / Oliver Stettes, Dezember 2018

Zusammenfassung

Betriebsräte haben traditionell einen starken Rückhalt in ihren Belegschaften. Dies zeigt die Wahlbeteiligung in den Betriebsratswahlen 2018, die das Institut der deutschen Wirtschaft auf Basis einer Unternehmensbefragung ermittelt hat. Dort wo ein Betriebsrat gewählt wurde, gingen drei Viertel der wahlberechtigten Beschäftigten an die Urne. In kleinen und mittleren Betrieben lag die Wahlbeteiligung sogar noch höher. Der Anteil der Frauen unter den Mandatsträgern entspricht mit 26 Prozent zwar dem Anteil der weiblichen Wahlberechtigten. Allerdings liegt der Vorsitz über das Mitbestimmungsgremium mit 18 Prozent relativ selten in der Hand einer Frau und in rund einem Fünftel der Unternehmen sind Frauen im Betriebsrat deutlich unterrepräsentiert. Dies könnte ähnlich wie bei Führungspositionen auf eine unterproportionale Quote von Bewerberinnen zurückzuführen sein. Die Mehrheit der Betriebsräte ist gewerkschaftlich organisiert. Traditionell sind Betriebsräte im Produzierenden Gewerbe eine Hochburg der Gewerkschaften. Gleiches gilt auch für den Betriebsratsvorsitz, den – gemessen am Organisationsgrad des Betriebsrats – überproportional häufig ein Gewerkschaftsmitglied einnimmt. Vielerorts weicht die Anzahl der vollumfänglichen Freistellungen von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes nach oben oder unten ab. Dies deutet auf ein stabiles Vertrauensverhältnis zwischen den Geschäftsführungen und ihren Belegschaften hin. Allerdings zeigen vertiefende Analysen, dass gewerkschaftlich stark organisierte Betriebsräte deutlich seltener auf vollumfängliche Freistellungen verzichten als Gremien, in denen weniger Mandate auf Gewerkschaftsmitglieder entfallen.

Stichwörter: Betriebsrat, Betriebsratswahl, Freistellung, gewerkschaftlicher Organisationsgrad

JEL-Klassifikation: J53, J83

Die IW-Betriebsratswahlbefragung

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2018 fanden zum 14. Mal seit der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) von 1972 die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Das Recht zur Bildung eines Betriebsrats ist für Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gesetzlich abgesichert. Es bedarf dazu keiner Übereinkunft mit dem Arbeitgeber. Dieses Recht wird aber längst nicht überall genutzt. Weniger als 10 Prozent aller Betriebe in Deutschland, die den Schwellenwert von mindestens fünf Beschäftigten erreichen, verfügen über einen Betriebsrat. Immerhin arbeiten in diesen Betrieben 39 Prozent der Beschäftigten (Ellguth/Kohaut, 2018). Während die Existenz in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern die Regel ist, haben nur 5 Prozent der Kleinbetriebe mit 50 und weniger Beschäftigten einen Betriebsrat.

Das BetrVG weist dem Betriebsrat umfangreiche Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu, die ihm eine herausragende Stellung im betrieblichen Beziehungsgeflecht sichern. Eine gut funktionierende Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann Informationsflüsse im Unternehmen und innerbetriebliche Entscheidungsprozesse erleichtern. Wo dies gelingt und die gegenseitige Zusammenarbeit als kooperativ bewertet wird, können beide Seiten von der betrieblichen Mitbestimmung profitieren (Pfeifer, 2011). Wo dies nicht gelingt, kann sich die gesetzlich verankerte Mitbestimmung auch nachteilig für Unternehmen und Beschäftigte auswirken. Eine gut funktionierende Zusammenarbeit hängt von verschiedenen Faktoren ab, nicht zuletzt aber auch von der Zusammensetzung eines Betriebsrats. Damit rückt die Frage in den Vordergrund, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich als betriebliche Interessenvertreter zur Wahl stellen und warum sich Betriebsräte in einer bestimmten Konstellation etablieren (Stettes, 2015, 4). Da keine amtlichen Betriebsratswahlstatistiken erhoben werden, die Erkenntnisse über die Zusammensetzung von betrieblichen Interessenvertretungen liefern, müssen diese aus Fallstudien und Befragungen gewonnen werden. Solche Befragungen werden erstens regelmäßig von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben. Diese Daten basieren auf Wahlergebnissen, die von DGB-Gewerkschaften ermittelt werden (I.M.U., 2018). Zweitens führt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) alle vier Jahre eine eigene Unternehmensbefragung durch (Kasten).

Erhebungsmethodik

Die Befragung zu den Betriebswahlen 2018 wurde zwischen April und August 2018 durchgeführt. Über die Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände wurden die Mitgliedsunternehmen gebeten, einen strukturierten Fragebogen auszufüllen, der im Wesentlichen denen der Vorgängererhebungen gleicht. Dabei sollte der Fragebogen für jede Betriebsratseinheit in einem Unternehmen separat ausgefüllt werden, um eindeutig zurechenbare Befunde zu gewährleisten. Daher werden im Folgenden die Begriffe Betrieb, Betriebsratseinheit und Unternehmen zur besseren Lesbarkeit als Synonyme verwendet. Der Rücklauf signalisiert jedoch, dass die Annahme der Eindeutigkeit nicht für alle Antwortfälle aufrechterhalten werden kann. Entsprechend wurde der Datensatz für die detaillierte Analyse der Zusammensetzung eines Betriebsrats aufbereitet. Trotz der Aufbereitung kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Ergebnisse durch Stichprobenfehler leicht verzerrt sind.

Insgesamt nahmen an der Befragung rund 1.140 Unternehmen mit rund 705.000 wahlberechtigten Beschäftigten teil. Aufgrund von notwendigen Bereinigungen fällt die Fallzahl für einzelne Fragestellungen etwas geringer aus. Die Basis für die Wahlanalyse ist damit kleiner als die Stichprobe zu den Betriebsratswahlen 2014 mit rund 1.600 Unternehmen und gut 845.000 Beschäftigten (Stettes, 2015). Die Datenbasis ist nicht repräsentativ, aber breit. Die Daten liegen anonymisiert vor und lassen sich nicht mit denen früherer Erhebungen verknüpfen.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über den vorliegenden Datensatz. Knapp 80 Prozent der befragten Unternehmen gehören dem Produzierenden Gewerbe an, gut ein Fünftel dem Dienstleistungssektor. Besonders stark vertreten sind Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie: Über die Hälfte der Unternehmen und etwa zwei Drittel der Wahlberechtigten sind Teil dieser größten deutschen Industriebranche. Damit setzt sich der schon 2014 beobachtete Trend fort (Stettes, 2015, 5), dass der Anteil des Produzierenden Gewerbes in der Stichprobe zunimmt. Ein Blick auf die Unternehmensgrößen zeigt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmer sind, ein knappes Drittel der Unternehmen hat 250 bis 999 Mitarbeiter und 15 Prozent der Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter. Diese Struktur gilt nicht nur insgesamt, sondern auch für das Produzierende Gewerbe und im Dienstleistungssektor.

Der Anteil der wahlberechtigten Frauen liegt in der Gesamtstichprobe bei 27 Prozent. Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen sekundärem und tertiärem

Eckdaten der IW-Stichprobe zur Betriebsratswahl 2018

Tabelle 1

Anteile in Prozent

	Unternehmen insgesamt	Wahlberechtigte			
		Insgesamt ¹⁾	Frauen ²⁾	Teilzeit- beschäftigte	Zeitarbeit- nehmer
Produzierendes Gewerbe	79,7	81,1	21,5	5,5	3,5
Metall- und Elektroindustrie	55,1	68,5	19,5	4,5	4,0
Sonstige Industrie und Bau	24,2	12,6	26,0	10,1	2,5
Dienstleistungssektor	20,3	18,9	48,7	21,3	1,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13,5	16,6	47,9	15,6	1,1
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	6,6	2,2	50,1	25,6	1,1
Insgesamt	100,0	100,0	27,0	8,7	3,0

Rundungsdifferenzen.

1) Gesamtstichprobe. 2) Betriebs-/Unternehmensdurchschnitt.

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/QKntePDQL6MSqPG>

Sektor. Im Dienstleistungssektor sind mit 49 Prozent nahezu die Hälfte der Wahlberechtigten weiblich, im Produzierenden Gewerbe hingegen sind es nur 22 Prozent. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben insgesamt einen Anteil von 9 Prozent. Auch hier liegt der Anteil bei den Dienstleistungen deutlich über dem im Produzierenden Gewerbe. Zeitarbeitnehmer machen insgesamt 3 Prozent der Wahlberechtigten aus.

Informationen zum Wahlablauf 2018

Eine hohe Wahlbeteiligung in den Betrieben ist ein Zeichen für eine große Legitimierung und einen starken Rückhalt in der Belegschaft. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung lag in der Stichprobe 2018 bei 74,8 Prozent. Dies entspricht in etwa dem Wert, den das I.M.U. (2018, 4) ermittelt hat (75,5 Prozent). Die durchschnittliche Wahlbeteiligung gibt den Anteil der Wahlberechtigten an, die im Durchschnitt pro Betrieb gewählt haben. Die Wahlbeteiligung nimmt mit steigender Betriebsgröße ab (Tabelle 2). Während sie in den KMU bei über 80 Prozent liegt, erreichen große Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten lediglich 64 Prozent. Dieser Struktureffekt schlägt sich in der deutlich niedrigeren allgemeinen

Wahlbeteiligung nach Betriebsgrößen
Anteile in Prozent

Tabelle 2

Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter)	5 bis 249	250 bis 1.000	> 1.000
Wahlbeteiligung	80,8	70,6	64,0

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/dGQNKcJeKyc55tR>

Wahlbeteiligung nieder. Diese gibt den Anteil aller Wahlberechtigten an, der gewählt hat, wobei hier nicht je Betrieb gezählt wird, sondern insgesamt. Dieser Anteil liegt bei 53,5 Prozent und ist niedriger als beim I.M.U. (2018, 4), das auf 65,7 Prozent kommt.

In drei Viertel der Unternehmen lag die Wahlbeteiligung bei mindestens 66 Prozent. Insgesamt entspricht die Wahlbeteiligung etwa der Wahlbeteiligung in den vergangenen Wahlen (Niederhoff, 2003, 8; Niederhoff, 2007, 24; Stettes, 2011, 22; Stettes, 2015, 6), auch wenn ein Vergleich nur beschränkt möglich ist, da unterschiedliche Unternehmen an der Umfrage teilnahmen. Im Dienstleistungssektor beteiligten sich mit 71,8 Prozent etwas weniger Mitarbeiter als im Produzierenden Gewerbe mit 75,5 Prozent. Dies zeigte sich bereits bei den Betriebsratswahlen 2014 (Stettes, 2015, 6).

Das BetrVG sieht zwei unterschiedliche Verfahren bei der Wahl des Betriebsrats vor: das vereinfachte Wahlverfahren und das normale Wahlverfahren. Welches von beiden angewendet wird, ist abhängig von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Bei Unternehmen mit weniger als 50 potenziellen Wählern muss das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 14a Abs. 1 BetrVG angewendet werden, bei 51 bis 100 Wahlberechtigten darf zwischen dem vereinfachten und dem normalen Wahlverfahren entschieden werden. Das vereinfachte Wahlverfahren hat im Vergleich zu dem normalen den Vorteil von kürzeren Fristen und damit einem geringen zeitlichen Aufwand: Im vereinfachten Verfahren ist die Wahl des Betriebsrats innerhalb einer Woche möglich, während das normale Verfahren mindestens sechs Wochen in Anspruch nimmt. Die Unternehmen, die zwischen den beiden Verfahren wählen durften, haben sich jeweils zur Hälfte für das normale beziehungsweise das vereinfachte Verfahren entschieden.

Bei der Art der Wahl des Betriebsrats unterscheidet man zwischen der Persönlichkeits- und der Listenwahl. Bei der Persönlichkeitswahl kann direkt von einer Liste der aufgestellten Kandidaten derjenige gewählt werden, den der Wahlberechtigte präferiert. Die Kandidaten, auf die die meisten Stimmen entfallen, sind gewählt (ausführlicher: Fitting et al., 2014, 346). Dieses Prinzip wurde von der Mehrheit (69,5 Prozent) der berücksichtigten Unternehmen angewendet. Bei der Listenwahl wird hingegen nur eine Vorschlagsliste als Ganzes gewählt. Dies war in gut 30 Prozent der Unternehmen der Fall. Die Betriebsratsmandate werden normalerweise gemäß dem Stimmenanteil verteilt, der auf eine Liste entfällt. Bekommt eine Liste 50 Prozent, stellt sie auch die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (ausführlicher: Fitting et al., 2014, 347). Ausnahmen gibt es aufgrund der Verpflichtung zur ausreichenden Repräsentativität des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat. Dies kann zu einem listenübergreifenden Mandatssprung führen, wenn zum Beispiel eine Liste bei einer weiblichen Minderheit im Unternehmen zu wenig weibliche Kandidaten aufgestellt hatte (Niederhoff, 2007, 30 f.; Fitting et al., 2014, 347). Steht etwa einer Liste aufgrund des Wahlergebnisses eigentlich die Hälfte der Betriebsratssitze zu, aber enthält im Unterschied zu anderen Listen ausschließlich männliche Mitglieder, verliert sie so viele Betriebsratsmandate an weibliche Kandidaten anderer Listen, bis Frauen angemessen im Betriebsrat repräsentiert sind.

Zusammensetzung des Betriebsrats

Die Größe des Betriebsrats eines Unternehmens ist in Unternehmen mit bis zu 50 Wahlberechtigten abhängig von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer. In Unternehmen mit über 50 Wahlberechtigten ist die Anzahl der Arbeitnehmer entscheidend. Die genaue Größenstruktur ist im Betriebsverfassungsgesetz (§ 9 Satz 1) festgeschrieben. Eine Abweichung von dieser Regelung ist nicht zulässig und wäre ein Grund für die Anfechtung der Betriebsratswahlen (Fitting et al., 2014).

Dennoch weisen 10 Prozent der befragten Unternehmen einen zu kleinen Betriebsrat auf, wobei dieses Ergebnis auch der Methodik geschuldet sein kann. So ist trotz Aufbereitung der Daten nicht auszuschließen, dass sich die Antworten auf eine Betriebsratseinheit beziehen. Zudem wird eine Schätzung der Anzahl der Arbeitnehmer zum Stichtag 1. März 2018 abgefragt. Diese Anzahl muss jedoch nicht gleich sein mit der Anzahl der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahlausschreibung, welche für die Größe des Betriebsrats maßgebend ist. Es ist aber auch möglich,

dass bei diesen Unternehmen zu wenige Arbeitnehmer für den Betriebsrat kandidiert haben. Für solche Fälle sieht das Betriebsverfassungsgesetz in § 11 eine Ausnahme vor (Fitting et al., 2014, 332). Für diese Interpretation spricht, dass es bei den Unternehmen mit zu kleinem Betriebsrat eine signifikant geringere Wahlbeteiligung gibt. Das Interesse an der Arbeit des Betriebsrats scheint bei den Arbeitnehmern dieser Unternehmen geringer zu sein. Die Bildung des Betriebsrats wird nur von einem Teil der Belegschaft forciert, sodass zu wenig Kandidaten gefunden werden.

Umgekehrt gibt es aber auch Unternehmen, in denen die Anzahl der Betriebsräte über der Norm des BetrVG liegt. Der Anteil solcher Unternehmen liegt bei 6 Prozent und ist damit etwas niedriger als der Anteil der Unternehmen, die einen zu kleinen Betriebsrat haben. Zum Teil kann diese Abweichung nach oben der Methodik geschuldet sein, es kann aber auch eine einvernehmliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geben, die dies zulässt. Beispielsweise kann so die Größe des Betriebsrats der Vorperiode gehalten werden, auch wenn die nötige Mitarbeiterzahl für einen so großen Betriebsrat nicht mehr erreicht wird.

Der Betriebsrat weist im Durchschnitt einen Frauenanteil von 26,4 Prozent auf. Dies entspricht in etwa dem Anteil der Frauen an den wahlberechtigten Arbeitnehmern. Im Dienstleistungssektor sind mit 38,5 Prozent deutlich mehr Mandatsträger weiblich als im Produzierenden Gewerbe, wo es 23,7 Prozent sind (Tabelle 3). Aufgrund der stärkeren Frauenpräsenz unter den Wahlbeteiligten im Dienstleistungssektor ist dies aber nicht überraschend. Über 20 Prozent der Unternehmen weisen eine Unterrepräsentierung der Frauen im Betriebsrat auf. Das heißt, dass der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder um mindestens eine halbe Standardabweichung vom Anteil der weiblichen Belegschaftsangehörigen abweicht (Stettes, 2015, 13). Im Dienstleistungssektor ist dies sogar bei mehr als der Hälfte der Unternehmen der Fall. Zwar schreibt § 15 Abs. 2 BetrVG einen angemessenen Anteil der Geschlechter im Betriebsrat vor, aber nur für das Geschlecht der Minderheit in der Belegschaft. Unter der Berücksichtigung dieses Aspekts sind Frauen in einem Zehntel der Unternehmen unterrepräsentiert, im Dienstleistungssektor sinkt der Anteil auf 9 Prozent. Wird die angemessene Repräsentanz des Minderheitengeschlechts nicht erreicht, ist dies darauf zurückzuführen, dass nicht genug Beschäftigte aus der Minderheit für den Betriebsrat kandidiert haben. Das Phänomen der Unterreprä-

Geschlecht, Alter und Wiederwahl von Betriebsräten

Tabelle 3

Durchschnittliche Anteile in Prozent

	Insgesamt	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungssektor
Wiedergewählte Betriebsräte	65,9	66,2	66,2
Zugehörigkeit zu Altersgruppen:			
Bis 30 Jahre	9,4	9,7	8,3
31 bis 45 Jahre	33,4	33,2	33,6
46 bis 59 Jahre	51,8	52,0	51,3
60 Jahre und älter	5,4	5,1	6,8
Weibliche Betriebsräte	26,4	23,7	38,5

Rundungsdifferenzen.

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/THrbkfXra9rb7kE>

sentierung ist dabei ein rein weibliches: Nur in 0,5 Prozent der Unternehmen ist das männliche Minderheitengeschlecht unterrepräsentiert.

Zwei Drittel der Mitglieder des Betriebsrats sind wiedergewählt worden, wobei es in dieser Frage keinen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Vertretern gibt. Damit bestätigt sich der Befund aus den vorherigen Umfragen, dass Kontinuität bei der Interessensvertretung von den Arbeitnehmern geschätzt wird (Stettes, 2011, 27; Stettes 2015, 12). Auch hinsichtlich des Alters ist Erfahrung ein Faktor, der bei der Wahl eine Rolle zu spielen scheint: Mehr als die Hälfte der Mitglieder ist zwischen 46 und 59 Jahre alt. Weitere 33 Prozent sind in der Altersklasse der 31- bis 45-Jährigen vertreten. Auch wenn keine vergleichenden Informationen über die Altersstruktur der Belegschaften vorliegen, liegt die Vermutung nahe, dass sich die auf das Alter bezogene Zusammensetzung der wahlberechtigten Belegschaft und des Betriebsrats ähneln. Beispielsweise existieren vielerorts zumindest implizit noch Regeln und Mechanismen, die eine Interessenkollision innerhalb von Altersgruppen sichern.

Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus (§ 37 1 BetrVG). Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, sie von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn es der Umfang der Aufgaben erfordert, ohne dass es dabei zu einer Minderung des Entgelts kommt. Ab einer Belegschaft von 200 (inklusive der Zeitarbeiter) ist ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen

Tätigkeit freizustellen. Diese Anzahl steigt stufenweise abhängig von der Mitarbeiteranzahl.

Die vorgeschriebene Norm an freizustellenden Betriebsräten wird in 69 Prozent der Unternehmen, die mindestens einen Betriebsrat freizustellen haben, erfüllt. Umgekehrt bedeutet das: In einem knappen Drittel der Unternehmen entspricht die Freistellungspraxis nicht der gesetzlichen Norm. Dabei gibt es Abweichungen nach oben und nach unten. Jedes zwölfte Unternehmen, das die 200-Mitarbeiter-Schwelle überschreitet, stellt sogar mehr Mitglieder frei als gesetzlich vorgeschrieben ist (Tabelle 4). Bei ähnlich vielen Unternehmen der Betriebsgrößenklasse mit 101 bis 199 Arbeitnehmern hat die Unternehmensführung mindestens eine Freistellung auf freiwilliger Basis gestattet. Bedeutend größer ist jedoch der Anteil der Unternehmen mit weniger Freistellungen als der gesetzlich vorgeschriebenen. In den Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten verzichtet fast ein Viertel der Unternehmen bei ihren Betriebsratsmitgliedern auf eine zustehende vollumfängliche Freistellung von der beruflichen Tätigkeit. Dieser Verzicht wird als Beleg für eine hohe Vertrauens- und Kooperationskultur zwischen Geschäftsführung und Belegschaft in diesen Betrieben gewertet (Stettes, 2015, 10).

Das Phänomen des Verzichts auf Freistellungen korreliert negativ mit dem Anteil gewerkschaftlich organisierter Betriebsräte: In Unternehmen mit weniger Freistellungen als gesetzlich vorgeschrieben ist dieser Anteil mit 54 Prozent signifikant niedriger als in Unternehmen mit normkonformen oder mehr Freistellungen (68 Prozent). Eine höhere gewerkschaftliche Vertretungsmacht befördert die Freistellungen. Dies kann aber auch an einer möglichen stärkeren Professionalisierung von solchen Betriebsratsmitgliedern liegen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind.

Unternehmen mit mehr oder weniger Freistellungen als Norm

Tabelle 4

Anteile in Prozent, in den Größenklassen 101 bis 199 und 200 und mehr Arbeitnehmer

Größenklasse (Anzahl der Arbeitnehmer)	Anteil der Unternehmen mit mehr Freistellungen	Anteil der Unternehmen mit weniger Freistellungen
101 bis 199	8,8	-
200 und mehr	7,9	23,7

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/7NZo49LNjxgP4Dg>

Zudem sind Betriebsratsmandate auch häufig ein Sprungbrett für Karrieren innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte

Betriebsräte nehmen für die Gewerkschaften eine Schlüsselposition ein. Sie sind nicht nur gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beauftragt, die Einhaltung tarifvertraglicher Normen zu überwachen, sondern füllen die Tarifverträge mit konkreten Regelungen dort aus, wo ihnen die Tarifpartner im Zuge von Tariföffnungsklauseln explizit das Mandat übertragen. Betriebsräte sind für die Gewerkschaften auch die zentralen Akteure, um neue Mitglieder zu gewinnen und vorhandene Mitglieder an die Organisation zu binden (Behrens, 2005; Goerke/Pannenberg, 2007). Für die Gewerkschaften ist es daher wichtig, über möglichst viele Betriebsratsmandate Einfluss auf den Betriebsrat zu gewinnen.

Tabelle 5 zeigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den gewählten Betriebsratsmitgliedern im Betriebsdurchschnitt bei 59 Prozent liegt. Dieser Anteil fällt im Produzierenden Gewerbe mehr als doppelt so hoch aus wie im Dienstleistungssektor. Darüber hinaus besteht ein regionales Gefälle. In Westdeutschland sind 60 Prozent der Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert, in Ostdeutschland hingegen nur 48 Prozent. Dies spiegelt wider, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Osten deutlich niedriger als im Westen ist (Biebeler/Lesch, 2015). Die meisten gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder gehören einer Gewerkschaft an, die dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) angeschlossen ist. Lediglich 1,4 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte sind Mitglied einer anderen Gewerkschaft, zum Beispiel der Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes. Dieser niedrige Anteil erklärt sich unter anderem dadurch, dass der mitgliederstarke Deutsche Beamtenbund, der nicht dem DGB angeschlossen ist, hauptsächlich Beamte organisiert, die keinen Betriebs-, sondern einen Personalrat wählen.

In 26 Prozent der Unternehmen, die an der IW-Betriebsratswahlbefragung 2018 teilnahmen, kann keines der gewählten Betriebsratsmitglieder einer Gewerkschaft zugeordnet werden. Dieser Wert liegt um fast 5 Prozentpunkte über dem in der IW-Betriebsratswahlbefragung 2014 ermittelten Wert von 21 Prozent. Dies schließt nicht aus, dass einzelne betriebliche Interessenvertreter in diesen Untersuchungs-

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte

Tabelle 5

Anteile in Prozent

	Durchschnittlicher Anteil Gewerkschaftsmitglieder	Anteil der Unternehmen mit mindestens einem DGB-Gewerkschaftsmitglied	Anteil der Unternehmen mit mindestens einem Mitglied einer sonstigen Gewerkschaft
Gesamt	58,7	73,9	3,0
Produzierendes Gewerbe	64,9	78,4	2,6
Dienstleistungssektor	30,1	53,0	5,3
Ostdeutschland	48,3	64,0	1,0
Westdeutschland	60,3	75,4	3,4

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/PcBBemNdZ3E7JYe>

einheiten nicht doch gewerkschaftlich organisiert sind. Denn die befragten Geschäftsführer oder Personalverantwortlichen müssen nicht immer über den Mitgliedsstatus der Betriebsräte unterrichtet sein (Stettes, 2015, 14).

Der Anteil der Unternehmen, in denen mindestens ein Mitglied des Betriebsrats in einer DGB-Gewerkschaft organisiert ist, liegt insgesamt bei 74 Prozent (Tabelle 5). Dabei gibt es sektorale und regionale Unterschiede. Im Produzierenden Gewerbe liegt dieser Anteil um mehr als 20 Prozentpunkte höher als im Dienstleistungssektor und in Westdeutschland um über 11 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland. Der Anteil der Unternehmen, in denen mindestens ein Betriebsratsmitglied einer sonstigen Gewerkschaft angehört, liegt lediglich bei 3 Prozent. Im Dienstleistungssektor fällt er mit 5 Prozent doppelt so hoch aus wie im Produzierenden Gewerbe. In Westdeutschland sind es 3 Prozent, in Ostdeutschland lediglich 1 Prozent.

Eigenschaften des Betriebsratsvorsitzenden

Ein Betriebsratsvorsitzender ist im Durchschnitt 50,3 Jahre alt und seit 23,7 Jahren dem Betrieb zugehörig. Der Betriebsratsvorsitz wird mit 83 Prozent vorwiegend Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss (15 Prozent) anvertraut (Tabelle 6). Außerdem besteht eine große personelle Kontinuität. In 73 Prozent der Unternehmen wurde der Betriebsratsvorsitzende wiedergewählt. Die Mehrzahl der Betriebsratsvorsitzenden sind Männer. In lediglich 18 Prozent der Unternehmen liegt der Betriebsratsvorsitz in weiblichen Händen. Der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender fällt damit deutlich kleiner

aus als der Frauenanteil an den Wahlberechtigten (27 Prozent). In Dienstleistungsunternehmen ist der Frauenanteil bei den Vorsitzenden mit 29 Prozent höher als im Produzierenden Gewerbe mit 15 Prozent.

Mehr als zwei Drittel der Vorsitzenden sind Mitglied einer Gewerkschaft. In Betrieben mit einem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Betriebsräte von weniger als 25 Prozent fällt dieser Anteil deutlich niedriger aus. Dort stellen Gewerkschaften nur jeden siebten Vorsitzenden. In den Unternehmen, in denen mindestens 75 Prozent der Betriebsräte Gewerkschaftsmitglied sind, liegt dieser Anteil bei nahezu 100 Prozent.

Ergänzend zu diesen deskriptiven Befunden enthält Tabelle 7 Ergebnisse einer multivariaten Auswertung in Form einer Logit-Schätzung. Dabei wurde der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht des Betriebsratsvorsitzenden als abhängige Variable und verschiedenen Einflussgrößen geschätzt. Die abhängige Variable nimmt den Wert eins an, wenn der Betriebsratsvorsitzende ein Mann ist. Die Befunde bestätigen die Vermutung, dass Frauen bei höherem Frauenanteil unter den Wahlberechtigten und Betriebsratsmitgliedern auch eine signifikant größere Chance auf den Vorsitz haben. Die absolute Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten und die Höhe der Wahlbeteiligung sind hingegen statistisch insignifikant.

Weiterhin ergibt die ökonometrische Analyse, dass Frauen, die in Industrieunternehmen der Metall- und Elektro-Industrie arbeiten, eine signifikant höhere Aussicht auf den Betriebsratsvorsitz haben als Frauen, die in anderen Branchen des Produ-

Merkmale der Betriebsratsvorsitzenden

Tabelle 6

Anteile in Prozent

Weiblich	17,8
Wiedergewählt	72,6
Mitglied einer Gewerkschaft	68,8
Abgeschlossene Berufsausbildung	82,8
Hochschulabschluss	15,1

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 6: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/iRBLr4FWC5kmFdT>

Frauen als Betriebsratsvorsitzende

Tabelle 7

	Logit-Schätzung – Betriebsrat hat einen männlichen Vorsitzenden (abhängige Variable)
Branchen ¹⁾	
Sonstige Industrie	0,500 (0,276)*
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,294 (0,315)
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	0,490 (0,398)
Standort Ostdeutschland ²⁾	-0,082 (0,279)
Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten	-0,000 (0,000)
Anteil der wahlberechtigten Frauen	-0,146 (0,008)*
Anteil der Beschäftigten zum 1. März 2018 mit abgeschlossener Berufsausbildung	-0,012 (0,008)
Anteil der Beschäftigten zum 1. März 2018 mit abgeschlossener Hochschulausbildung	-0,016 (0,007)**
Wahlbeteiligung	-0,007 (0,008)
Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder	-0,044 (0,006)***
Konstante	5,023 (0,916)***
n	896
Wald Chi ²	121,6
Pseudo R ²	0,14

Robuste Standardfehler in Klammern. ***, **, * Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau.

1) Ref.: Metall- und Elektroindustrie, 2) Ref.: Westdeutschland.

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 7: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/7Rj74zXFnHdLAbd>

zierenden Gewerbes angestellt sind. Im Vergleich zu Dienstleistungsbranchen gibt es dagegen keinen signifikanten Unterschied zur Metall- und Elektro-Industrie. Auch zwischen Unternehmen in Ost- und Westdeutschland zeigt sich kein signifikanter Unterschied. Die Aussicht für eine Frau, Betriebsratsvorsitzende zu werden, steigt signifikant mit dem Anteil der Hochschulabsolventen in der Belegschaft. Außerdem zeigt sich eine Tendenz, dass dies ebenfalls bei einem höheren Anteil der Mitarbeiter mit Berufsausbildung der Fall ist. Dieser Effekt ist aber nicht statistisch signifikant.

Die Repräsentanz von Frauen in den betriebsverfassungsrechtlichen Organen der Mitbestimmung ähnelt dem Bild der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen. So sind Frauen in den Betriebsräten in der Regel proportional zu ihrem Beschäftigtenanteil vertreten. Dies trifft auch bei Führungspositionen für die zweite Führungsebene zu (Kohaut/Möller, 2016). Wenn aber die

Funktion ein hohes zeitliches Engagement erfordert, fällt der Frauenanteil geringer aus. Dies gilt gleichermaßen für hohe Leitungspositionen und für den Betriebsratsvorsitz. Die Gründe liegen voraussichtlich weniger an Auswahlmechanismen, die Frauen gegenüber Männern benachteiligen. Erfahrungen mit der Quote weiblicher Bewerbungen um Führungspositionen zeigen vielmehr, dass sich Frauen in deutlich geringerem Umfang für die Spitzenposition bewerben (Schmidt/Stettes, 2018).

Literatur

Behrens, Martin, 2005, Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern, in: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., Nr. 6, S. 329–338

Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen, 2015, Organisationsdefizite der deutschen Gewerkschaften, in: Wirtschaftsdienst, 95. Jg., Nr. 10, S. 710–715

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2018, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen, 71. Jg., Nr. 4, S. 299–306

Fitting, Karl / Engels, Gerd / Schmidt, Ingrid / Trebinger, Yvonne / Linsenmaier, Wolfgang, 2014, Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar, 27. Aufl., München

Goerke, Lazlo / Pannenberg, Markus, 2007, Trade Union Membership and Works Councils in West Germany, in: Industrielle Beziehungen, 14. Jg., Nr. 2, S. 154–175

I.M.U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung in der Hans-Böckler-Stiftung, 2018, Trendreport Betriebsratswahlen 2018, [https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-007025&chunk=1&jahr=\[18.12.2018\]](https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-007025&chunk=1&jahr=[18.12.2018])

Kohaut, Susanne / Möller, Iris, 2016, Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze, IAB-Kurzbericht, Nr. 2, Nürnberg

Niederhoff, Horst-Udo, 2003, Betriebsratswahlen 2002 – Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006, Beiträge zur Wirtschafts- und Bildungspolitik, Nr. 259, Köln

Niederhoff, Horst-Udo, 2007, Betriebsratswahlen – Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 2006, IW-Analysen, Nr. 24, Köln

Pfeifer, Christian, 2011, The heterogeneous consequences of work councils, in: Schmollers Jahrbuch, 131. Jg., Nr. 1, S. 59–72

Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2018, Frauen in Führungspositionen, IW-Report, Nr. 14, Köln

Stettes, Oliver, 2011, Betriebsratswahlen 2010 – eine Analyse auf Basis einer IW-Umfrage, in: IW-Trends, 38. Jg., Nr. 1, S. 19–33

Stettes, Oliver, 2015, Betriebsratswahlen 2014 – Ein Rückblick auf Basis der IW-Betriebsrätebefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 3–20

Works Council Elections 2018 – Results of the IW Works Council Election Survey

Works councils traditionally have strong support among the workforces they represent. This is shown by the turnout in the 2018 works council elections, as established by a company survey conducted by the German Economic Institute (IW). When works council elections were held, three quarters of those employees eligible to vote did so. Voter turnout was even higher in small and medium-sized enterprises. At 26 per cent, the proportion of women among works council members corresponds to the proportion of women entitled to vote. However, the chairperson of the works council is relatively seldom a woman (18 per cent) and women are significantly underrepresented among employee representatives in around one fifth of companies. As with managerial positions, this could be due to a disproportionately low proportion of female candidates. The majority of works councils are unionised, with works councils in manufacturing industry being a traditional trade union stronghold. The same applies to the position of works council chair, which – relative to the number of union members on the council – is disproportionately often occupied by a trade union member. In many places, the number of council members with a full-time release from work deviates either upwards or downwards from the statutory requirements, indicating a stable and trusting relationship between the management and their workforces. However, further analyses show that strongly unionised works councils are much less likely to forego this right of release than bodies on which trade union members hold fewer seats.