ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Stettes, Oliver

Article

Betriebsratswahlen 2022: Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Stettes, Oliver (2022) : Betriebsratswahlen 2022: Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 49, Iss. 4, pp. 65-83,
https://doi.org/10.2373/1864-810X.22-04-04

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/268519

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IW-Trends

Betriebsratswahlen 2022 – Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung

Christian Kestermann / Hagen Lesch / Oliver Stettes

IW-Trends 4/2022

Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 49

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Vorabversion aus: IW-Trends, 49. Jg. Nr. 4

Das IW in den sozialen Medien

Twitter
@iw_koeln

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook
@IWKoeln

Instagram
@IW_Koeln

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling
Senior Economist
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer
Senior Economist
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

Alle Studien finden Sie unter 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.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 0941-6838 (Printversion)
ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2022
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Druck: Elanders GmbH, Waiblingen

Klimaneutral Druckprodukt
ClimatePartner.com/53516-1706-1005

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C016388

Betriebsratswahlen 2022 - Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung

Christian Kestermann / Hagen Lesch / Oliver Stettes, Dezember 2022

Zusammenfassung

Betriebsräte haben einen starken Rückhalt in ihren Belegschaften. Dennoch zeigt der Blick auf die Wahlbeteiligung in der IW-Betriebsratswahlbefragung 2022, dass dieser Rückhalt rückläufig ist. Dort, wo ein Betriebsrat gewählt wurde, beteiligten sich im ungewichteten Durchschnitt knapp 69 Prozent der Wahlberechtigten an den Wahlen. Dies sind rund 5 Prozentpunkte weniger als 2018. Der Anteil der gewählten weiblichen Betriebsratsmitglieder entspricht mit gut 27 Prozent dem Anteil der Frauen unter den Wahlberechtigten. Sie bleiben jedoch bei der Besetzung des Betriebsratsvorsitzes weiterhin unterrepräsentiert. Vier von zehn Betriebsräten sind Mitglied einer Gewerkschaft. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der betrieblichen Interessenvertreter ist im Produzierenden Gewerbe höher (50 Prozent), im Dienstleistungssektor hingegen deutlich geringer (12 Prozent). In fast jedem zweiten Unternehmen ist keines der Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich organisiert. Dieser Anteil ist gegenüber den letzten Wahlen erheblich angestiegen. Wo der gewerkschaftliche Einfluss größer ist, steigt tendenziell die Wahrscheinlichkeit, dass die im Betriebsverfassungsgesetz festgesetzte Anzahl von Freistellungen ausgeschöpft oder noch ausgeweitet wird.

Stichwörter: Betriebsrat, Betriebsratswahl, Freistellung, gewerkschaftlicher Organisationsgrad
JEL-Klassifikation: J53, J83

DOI: 10.2373/1864-810X.22-04-04

Einführende Bemerkungen

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2022 fanden zum 15. Mal seit der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) von 1972 Betriebsratswahlen statt. Seit 1990 finden sie alle vier Jahre 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. Ein Betriebsrat existierte im Jahr 2021 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland nur noch in 8 Prozent aller Betriebe, die den Schwellenwert von mindestens fünf Beschäftigten erreichen. Gleichwohl wurden die Interessen von immerhin noch 39 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 34 Prozent in Ostdeutschland von Betriebsräten gegenüber einer Geschäftsführung vertreten (Ellguth/Kohaut, 2022, 332).

In der längerfristigen Betrachtung ist ein deutlicher Rückgang beim Verbreitungsgrad zu beobachten, und zwar gleichermaßen mit Blick auf die Betriebe wie auch auf die repräsentierten Beschäftigten (Abbildung 1). So erreichte die betriebliche Mitbestimmung im Jahr 1996 im Westen der Bundesrepublik noch 12 Prozent der Betriebe, in denen 51 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten, und im Osten 11 Prozent mit 43 Prozent der Beschäftigten. Ellguth und Trinczek (2014) kommen zu dem Ergebnis, dass sich der Rückzug betrieblicher Interessenvertretungen insbesondere in den mittelgroßen Betrieben vollzogen hat und strukturellen Veränderungen wie dem allgemeinen Rückgang der Tarifbindung, dem Trend zu kleineren Betriebseinheiten sowie der Tertiarisierung geschuldet ist. Vereinfacht gesagt verschwinden Betriebsräte, weil „ihre Betriebe“ nicht fortbestehen. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass sich neu gegründete Betriebsräte nach einem Jahr wieder auflösen (Jirjahn/Mohrenweiser, 2016). Dabei ist zu beachten, dass die Rate der Neugründungen trotz der Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens im Jahr 2001 seit zwei Dekaden auf sehr niedrigem Niveau verharrt. Dies zeigt sich sowohl für Auswertungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Mohrenweiser et al., 2009; Jirjahn/Mohrenweiser, 2016) als auch auf der Basis der IW-Betriebsratswahlbefragungen 2014 und 2018.

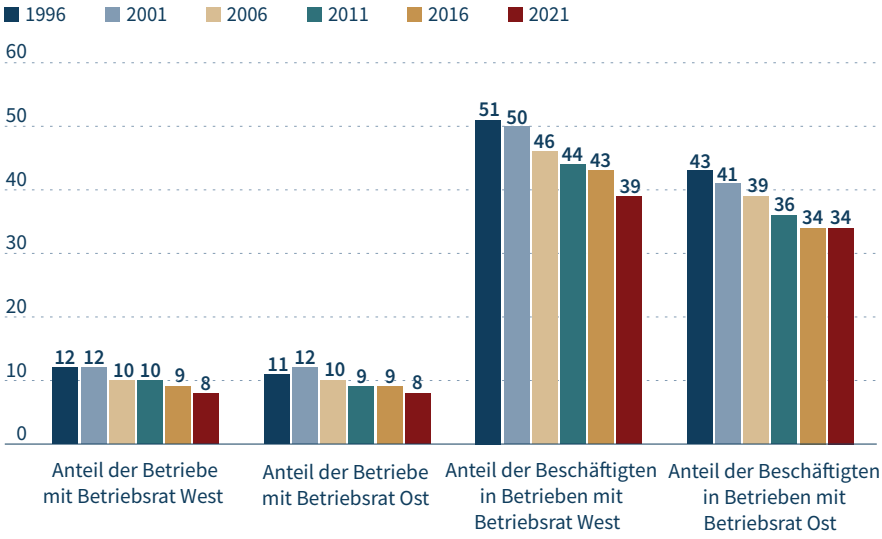
Als Grund für die geringe Verbreitung von Betriebsräten wird regelmäßig angeführt, die Arbeitgeber würden Betriebsratswahlen verhindern. Deshalb werden Reformen

verlangt, die „Betriebsratswahlen erleichtern“ und Arbeitgeberschikanen gegen Betriebsratsgründungen wirksam einen Riegel vorschieben (HBS, 2022, o. S.). Behrens und Dribbusch (2014, 147) weisen allerdings darauf hin, dass die Behinderung von Betriebsratswahlen „kein stilbildendes Merkmal der deutschen Arbeitsbeziehungen“ sei. Auch wenn ein derartiges Verhalten der Arbeitgeberseite in Einzelfällen vorkommt, kann dies nicht erklären, warum Beschäftigte insbesondere in den kleinen und mittleren Betrieben im Grunde flächendeckend keine Betriebsräte gründen.

Die niedrige Neugründungsrate von Betriebsräten hat die frühere Bundesregierung dazu veranlasst, mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2021 (BGBl, 2021, 1762) noch einmal Bestimmungen zu erlassen, wodurch unter anderem auch die Betriebsratswahl erleichtert werden soll. Dazu zählen zum Beispiel die Absenkung des Alters, das zur Wahl berechtigt, und die Anhebung der Schwellenwerte für das ver-

Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung Abbildung 1

Anteile an Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten in Prozent



Quelle: Ellguth/Kohaut, 2022, 332

Abbildung 1: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/xMDPGANEd7xsfN7

einfachte Wahlverfahren. Das vereinfachte Wahlverfahren gilt nun zwingend in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Beschäftigten (vorher 50). Auf freiwilliger Basis kann es in Betrieben mit bis zu 200 (vorher 100) wahlberechtigten Mitarbeitern angewendet werden. Die jüngsten Betriebsratswahlen bieten eine erste Gelegenheit, um zu prüfen, ob sich die modifizierten Regelungen in einer vermehrten Neubildung von Betriebsräten niedergeschlagen haben.

Eine Analyse der Betriebsratswahlen ist aber noch aus einem weiteren Grund von hohem Interesse. Da das BetrVG dem Betriebsrat umfangreiche Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zuweist, haben die betrieblichen Interessenvertreter eine herausragende Stellung im betrieblichen Beziehungsgeflecht inne. Welche Kandidaten sich als Betriebsräte zur Wahl stellen und wie sich der Betriebsrat am Ende zusammensetzt, ist sowohl für die Beschäftigten als auch die Geschäftsführungen relevant (Stettes, 2015, 4). Beides kann einen erheblichen Einfluss auf die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber haben: Informationsflüsse im Unternehmen und innerbetriebliche Entscheidungsprozesse werden erleichtert, wo kooperativ und ergebnisorientiert zusammengearbeitet wird – oder gestört, wo grundsätzliche Konflikte, auch persönlicher Art, einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Wege stehen (Lesch, 2020). Letzteres kommt nach Aussagen von Geschäftsführungen (Schneider et al., 2019; Lesch, 2020) und Betriebsräten (WSI, o. J.) allerdings nur sehr selten vor.

Die IW-Betriebsratswahlbefragung

Eine amtliche Betriebsratswahlstatistik – vergleichbar zu Bundestags-, Landtags- oder Kommunalwahlen – existiert nicht. Erkenntnisse über die Zusammensetzung von betrieblichen Interessenvertretungen müssen daher aus Fallstudien und Befragungen gewonnen werden, zum Beispiel Greifenstein et al. (2014) und Stettes (2015) für die Betriebsratswahlen 2014 sowie Demir et al. (2018) und Kestermann et al. (2018) für die Betriebsratswahlen 2018. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat auch 2022 wieder eine eigene Unternehmensbefragung zum Ablauf und den Ergebnissen der Betriebsratswahl durchgeführt (Kasten).

Tabelle 1 gibt einen Überblick der Zusammensetzung der Unternehmen und Wahlberechtigten im vorliegenden Datensatz. In der Stichprobe gibt es einen klaren Schwer-

punkt auf das Produzierende Gewerbe – rund drei von vier Unternehmen ordnen sich diesem zu. Sie vereinigen zwei Drittel der in der Stichprobe erfassten Wahlberechtigten. Dieser Anteil ist deutlich kleiner als in der IW-Betriebsratswahlstichprobe 2018, wo er bei 81 Prozent lag. Gleiches gilt auch für das Gewicht der wahlberechtigten Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie (minus 14 Prozentpunkte), auch wenn der Anteil der Unternehmen dieser Branche mit rund 54,1 Prozent fast genauso groß ist wie vier Jahre zuvor (55 Prozent). Jedes vierte Unternehmen im Datensatz ist Teil des Dienstleistungssektors in Deutschland, das sind 7 Prozentpunkte mehr als 2018. Der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten steigt damit von 19 Prozent (2018) auf gut ein Drittel an. Trotz des gestiegenen Gewichts des Dienstleistungssektors ist die Zusammensetzung der Stichprobe nicht repräsentativ.

Erhebungsmethodik Kasten

Die Befragung zu den Betriebsratswahlen 2022 unter Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten wurde zwischen Mai und September 2022 durchgeführt. Über die Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände wurden die Mitgliedsunternehmen gebeten, einen strukturierten Fragebogen auszufüllen, der im Wesentlichen den 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 Datensatz wurde für die detaillierte Analyse der Zusammensetzung eines Betriebsrats um fehlende Antworten und unplausible Angaben bereinigt. Trotz der Bereinigung kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Ergebnisse durch Stichprobenfehler leicht verzerrt sind. Insgesamt nahmen an der Befragung rund 750 Unternehmen mit rund 240.000 wahlberechtigten Beschäftigten teil. Aufgrund der 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 2018 mit rund 1.100 Unternehmen und gut 705.000 Beschäftigten (Kestermann et al., 2018). Die Datenbasis ist nicht repräsentativ, aber breit. Die Daten liegen anonymisiert vor und lassen sich nicht mit denen früherer Erhebungen verknüpfen.

Bei der Struktur der Wahlberechtigten gibt es deutliche Unterschiede zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor. Während im Produzierenden Gewerbe lediglich jeder fünfte Wahlberechtigte weiblich ist, sind im Dienstleistungssektor mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten in der Stichprobe Frauen. Trotz des höheren Gewichts des Dienstleistungssektors in der IW-Betriebsratswahlstichprobe 2022 ist der Anteil der weiblichen Wahlberechtigten ähnlich groß wie in der Stichprobe von 2018 (Kestermann et al., 2018). Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten fällt im Dienstleistungssektor deutlich höher aus als im Produzierenden Gewerbe. Er bewegt sich in der aktuellen Stichprobe auf einem höheren

Eckdaten der IW-Stichprobe zur Betriebsratswahl 2022 Tabelle 1

Anteile in Prozent

		Wahlberechtigte			
	Unternehmen Insgesamt	Insgesamt	Frauen	Teilzeitbeschäftigte	Zeitarbeitnehmer
Produzierendes Gewerbe	73,0	66,1	19,8	7,3	3,7
Metall- und Elektroindustrie	54,1	54,4	18,9	6,7	3,7
Sonstige Industrie und Bau	18,9	11,7	22,7	8,9	3,5
Dienstleistungssektor	27,0	33,9	50,2	25,3	1,5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4,5	2,9	45,2	24,4	0,8
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	6,5	8,9	53,8	30,6	1,4
Sonstige Dienstleistungen	16,0	22,1	50,3	23,6	1,8
Insgesamt	100,0	100,0	27,2	11,4	3,2

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/noW5wyj3qjHyQA3

Niveau als 2014 und 2018 (Stettes, 2015; Kestermann et al., 2018). Zeitarbeitnehmer sind in beiden Bereichen mit einem Anteil von 3,7 Prozent im Produzierenden Gewerbe und 1,5 Prozent bei Unternehmen des Dienstleistungssektors kaum unter den Wahlberechtigten vertreten. Insgesamt machen sie einen Anteil von 3,2 Prozent aus.

Informationen zum Wahlablauf 2022

Eine hohe Wahlbeteiligung ist Ausdruck eines starken Rückhalts in der Belegschaft. Mit zunehmender Wahlbeteiligung steigt daher auch die Legitimation der gewählten Betriebsratseinheit. Für die gesamte Stichprobe ergab sich im ungewichteten Durchschnitt eine Wahlbeteiligung von rund 69 Prozent (Tabelle 2). Auch wenn der Vergleich mit den vorherigen Betriebsratswahlen aufgrund unterschiedlicher Stichprobengrößen und -strukturen eingeschränkt ist, haben diesmal deutlich weniger Beschäftigte an dem Urnengang teilgenommen als in den Wahlperioden zuvor. Bei drei von vier Unternehmen lag die diesjährige Wahlbeteiligung bei mindestens 60 Prozent. Im Umkehrschluss heißt das aber auch, dass in jedem vierten Unternehmen die Wahlbeteiligung eher niedrig war. Dabei sinkt die durchschnittliche Wahlbeteiligung mit zunehmender Unternehmensgröße. Während in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern rund drei von vier Wahlberechtigten ihre Stimme abgegeben haben, tun dies in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden lediglich etwas mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten. Dieser Befund führt zu der These, dass die Betriebsräte dort an Rückhalt in der Belegschaft einbüßen, wo die Distanz zwischen dem einzelnen Betriebsratsmitglied und den einzelnen Mitarbeitern größer wird. Statistisch betrachtet bewirkt dieser Struktureffekt, dass die betriebsdurchschnittliche Wahlbeteiligung höher ausfällt als die allgemeine Wahlbeteiligung. Die allgemeine Wahlbeteiligung von

Wahlbeteiligung nach Betriebsgröße

Tabelle 2

Anteile in Prozent

Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter)	5 bis 249	250 bis 1.000	> 1.000	Insgesamt
Wahlbeteiligung	75,6	65,6	53,8	68,6

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/T6Co9YCWo5C7HsC

rund 59 Prozent ist nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet. Sie gibt den Anteil der Wahlberechtigten an, der gewählt hat, ohne zwischen Betrieben zu differenzieren.

Die Analyse der IW-Betriebsratswahlstichprobe gibt keine Hinweise, wonach das Betriebsrätemodernisierungsgesetz – zumindest in dieser ersten regulären Wahlperiode – zu einer vermehrten Neubildung von Betriebsräten geführt hat. Die Neugründungsquote bewegt sich mit 1,4 Prozent auf einem vergleichbar niedrigen Niveau wie in früheren Wahlperioden.

Bei der Art der Wahl des Betriebsrats unterscheidet man zwischen der Persönlichkeits- und der Listenwahl. In den meisten Unternehmen der Stichprobe kommt die Persönlichkeitswahl (60,8 Prozent) zum Zug. Dies bedeutet, dass nur eine einzige Vorschlagsliste mit allen wählbaren Kandidaten existiert. Vier von zehn Unternehmen wichen hingegen aufgrund mehrerer Vorschlagslisten auf die Listenwahl aus, die damit im Zeitablauf in der IW-Betriebsratswahlerhebung an Bedeutung gewinnt (Stettes, 2015, 9; Kestermann et al., 2018, 84). Bei diesem Wahlverfahren können die Wahlberechtigten die eigene Stimme nur einer Vorschlagsliste als Ganzes geben und nicht einzelnen Kandidaten. Die Mandate für den Betriebsrat werden gemäß dem Stimmenanteil der einzelnen Listen verteilt. Davon wird nur abgewichen, wenn aufgrund der Verpflichtung zur ausreichenden Repräsentativität des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat ein sogenannter listenübergreifender Mandatssprung vollzogen wird (Niedenhoff, 2007, 30 f.; Fitting et al., 2014, 347).

Zusammensetzung des Betriebsrats

Die Größe des Betriebsrats ist im Betriebsverfassungsgesetz (§ 9 Satz 1) festgeschrieben. In Unternehmen mit bis zu 50 Wahlberechtigten ist sie von der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter abhängig. In Unternehmen mit mehr als 50 Wahlberechtigten ist die Anzahl der Mitarbeiter entscheidend. Abweichungen von dieser Regelung können eine Anfechtung der Wahl zur Folge haben (Fitting et al., 2014). In 7 Prozent der Betriebe liegt die Anzahl der gewählten Betriebsratsmitglieder über der gesetzlichen Norm. Die größere Anzahl der betrieblichen Interessenvertreter dürfte aus einer Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat resultieren. Der Anteil der

von der Größenvorgabe abweichenden Betriebsräte entspricht den Ergebnissen aus den vorherigen Befragungswellen (Kestermann et al., 2018, 87).

Die Betriebsratsmitglieder wurden zu einem Großteil wiedergewählt. Im Durchschnitt waren 66 Prozent der Mitglieder eines Betriebsrats auch in der Vorperiode Teil des Betriebsrats (Tabelle 3). Die Kontinuität in der Zusammensetzung hat sich bereits in den vorherigen Befragungen gezeigt (Kestermann et al., 2018, 86; Stettes, 2011, 27; Stettes, 2015, 12). Eine Wiederwahl von Kandidaten geht mit einer größeren Erfahrung in der Betriebsratsarbeit einher. Erfahrung spielt auch mit Blick auf die Altersstruktur eine Rolle – und zwar unabhängig von der Branchenzugehörigkeit. Die älteren Altersgruppen stellen einen hohen Anteil der Betriebsräte. So sind rund 52 Prozent der Mitglieder über 46 Jahre alt, die Altersgruppe der 46- bis 59-Jährigen ist mit knapp 47 Prozent am stärksten vertreten. Rund jedes zehnte Betriebsratsmitglied ist unter 30

Geschlecht, Alter und Wiederwahl von Betriebsräten

Tabelle 3

Durchschnittliche Anteile in Prozent

	Insgesamt	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungssektor
Wiedergewählte Betriebsräte	66,2	66,3	65,3
Zugehörigkeit zu Altersgruppen:			
Bis 30 Jahre	9,6	10,3	6,8
31 bis 45 Jahre	38,3	39,2	34,7
46 bis 59 Jahre	46,5	44,9	53,0
60 Jahre und älter	5,5	5,6	5,5
Weibliche Betriebsräte	27,6	22,6	44,8

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/HWFFtfwdkpNrA3s

Jahre alt. Da das Lebensalter positiv mit der Betriebszugehörigkeit korreliert, könnte hier vermutet werden, dass jenseits einer potenziell höheren Bekanntheit die Wahlberechtigten Kandidaten schätzen, die über tiefere Kenntnisse darüber verfügen, wie Arbeitsprozesse und -kulturen in einem Betrieb funktionieren.

Bei der Verteilung auf die Geschlechter ist ein deutlicher Unterschied zwischen Unternehmen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors beobachtbar. Insgesamt überwiegt die Anzahl der männlichen Mitglieder im Betriebsrat. Im Durchschnitt sind rund 72,4 Prozent der Betriebsratsmitglieder Männer. Dies entspricht auch in etwa ihrem Anteil an den Wahlberechtigten. Im Produzierenden Gewerbe ist dieser Anteil mit rund 77,4 Prozent nochmal etwas höher. Im Dienstleistungssektor hingegen sind 44,8 Prozent der Betriebsratsmitglieder weiblich und nur 55,2 Prozent männlich. Mit Blick auf den höheren Frauenanteil unter den Wahlberechtigten im Dienstleistungssektor ist dies jedoch nicht überraschend. Im Vergleich zur Stichprobe der Betriebsratswahl 2018 zeigt sich eine leichte Zunahme des Frauenanteils (27,4 gegenüber 26,4 Prozent). Im Produzierenden Gewerbe liegen die entsprechenden Anteile bei 22,6 und 23,7 Prozent. Erste Betriebsratswahl-Auswertungen für den Organisationsbereich der IG Metall kommen zu einem ähnlichen Ergebnis. Demnach habe sich der Frauenanteil gegenüber 2018 um 0,9 Prozentpunkte erhöht (IG Metall, 2022). Die IG Metall kommt für ihren Organisationsbereich zu dem Ergebnis, dass 24,5 Prozent der Betriebsräte weiblich seien, während der Anteil der wahlberechtigten Frauen bei 20,8 Prozent liege.

In einigen Unternehmen sind Frauen im Betriebsrat unterrepräsentiert (vgl. zur Berechnungsmethodik Stettes, 2015, 13). Rund 21 Prozent der Unternehmen weisen einen Betriebsrat auf, dessen Anteil an weiblichen Betriebsratsmitgliedern um mindestens eine halbe Standardabweichung vom Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern abweicht. Im Betriebsverfassungsgesetz ist eine angemessene Repräsentierung des Minderheitengeschlechts vorgesehen. Berücksichtigt man die Unternehmen, in denen die Frauen das Minderheitengeschlecht darstellen, sinkt der Anteil der Unternehmen auf rund 11,5 Prozent. Im Dienstleistungssektor fällt er auf 10,8 Prozent. Männer sind hingegen nur in 4,1 Prozent der Unternehmen, in denen sie das Minderheitengeschlecht darstellen, unterrepräsentiert. Das Ergebnis kann auch darauf zurückzuführen sein,

dass nicht genug Beschäftigte aus der jeweiligen Minderheit für den Betriebsrat kandidiert haben.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte

Im Durchschnitt sind knapp 41 Prozent der gewählten Betriebsräte auch Mitglied in einer gewerkschaftlichen Organisation (Tabelle 4). Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil mit rund 50 Prozent höher als im Dienstleistungssektor, wo lediglich jedes achte Mitglied des Betriebsrats auch gewerkschaftlich organisiert ist. Im Vergleich zum Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, der in Deutschland bei 17,4 Prozent liegt (Fulda, 2022), ist dies insgesamt ein hoher Anteil. Betriebsräte überwachen laut § 80 Abs. 1 BetrVG die Einhaltung tarifvertraglicher Normen. Für die Gewerkschaften spielen sie im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung daher eine

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte

Tabelle 4

Anteile der befragten Unternehmen in Prozent

	Durchschnittlicher Anteil an Gewerkschafts-mitgliedern	Anteil der Unternehmen mit mindestens einem DGB-Gewerkschafts-mitglied	Anteil der Unternehmen mit mindestens einem Mitglied einer sonstigen Gewerk-schaft
Gesamt	40,8	53,7	3,7
Produzierendes Gewerbe	49,7	62,1	2,9
Dienstleistungssektor	12,1	26,6	6,4
Ostdeutschland	36,6	47,2	5,7
Westdeutschland	41,4	54,7	3,4

Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 4: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/SxdnD2Xa7akwNgc

hervorgehobene Rolle (Goerke/Pannenberg, 2007). Zudem übertragen verschiedene Tariföffnungsklauseln den Betriebsräten das Mandat, bei bestimmten Regelungen Betriebsvereinbarungen zu treffen, die Tarifverträge ergänzen oder auch von diesen abweichen können. Verfügen die Gewerkschaften über möglichst viele Betriebsratsmandate, können sie Einfluss auf den Betriebsrat und die Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen nehmen. Gleichzeitig sind Betriebsräte ein wichtiges Instrument der Gewerkschaften für die Rekrutierung neuer Mitglieder und die Bindung vorhandener Mitglieder (Behrens, 2005).

In Ostdeutschland ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte deutlich geringer als in Westdeutschland (Tabelle 4). Das korrespondiert mit dem Befund, wonach auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Arbeitnehmern in Ostdeutschland geringer ist als im Westen (Lesch/Winter, 2021). Unter den gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten dominieren die DGB-Gewerkschaften klar. Während rund 39,3 Prozent der Betriebsräte Mitglied in einer der DGB-Gewerkschaften sind, sind nur 1,2 Prozent in einer sonstigen Gewerkschaft organisiert. Der mitgliederstarke Deutsche Beamtenbund organisiert überwiegend Beamte, die einen Personalrat wählen und keinen Betriebsrat.

In fast jedem zweiten Unternehmen liegt bei keinem der Mitglieder des Betriebsrats eine gewerkschaftliche Organisation vor. Dieser Anteil ist gegenüber der letzten Wahl erheblich angestiegen. Der damalige Anteil von 26 Prozent lag wiederum um fast 5 Prozentpunkte über dem Wert der Wahl von 2014 (Kestermann et al., 2019, 88). Dies deutet an, dass der unmittelbare Einfluss der Gewerkschaften auf die betriebliche Mitbestimmung im Zeitablauf erheblich schwindet. Grundsätzlich ist es jedoch denkbar, dass die Organisationszugehörigkeit den Betrieben als Befragten nicht bekannt ist, sodass eine Unterschätzung des Organisationsgrades vorliegen kann. Zudem bestehen zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor große Unterschiede. Während im Produzierenden Gewerbe rund 62 Prozent der Unternehmen mindestens ein DGB-Gewerkschaftsmitglied ausweisen, sind es im Dienstleistungssektor nur 27 Prozent. Dafür ist im Dienstleistungssektor der Anteil der Unternehmen mit mindestens einem Mitglied einer sonstigen Gewerkschaft außerhalb des DGB mit rund 6 Prozent doppelt so hoch wie im Produzierenden Gewerbe.

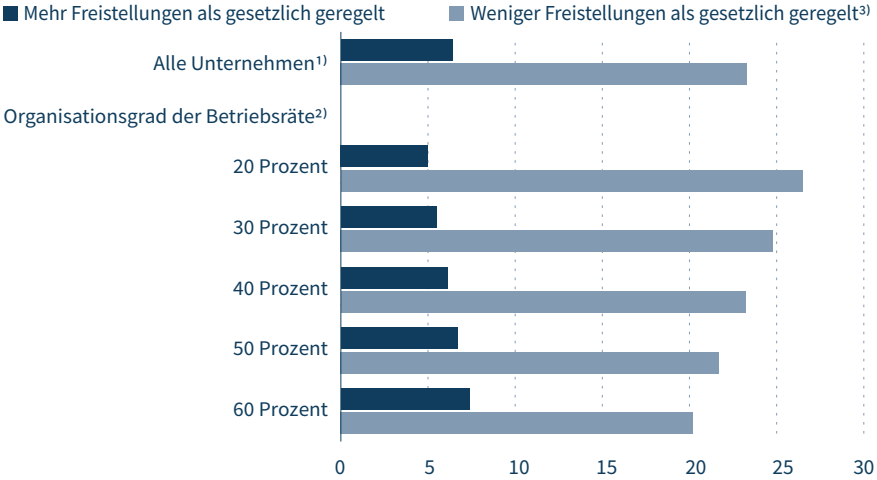
Freistellungen

Die Tätigkeit im Betriebsrat ist ein Ehrenamt, welches unentgeltlich ausgeführt wird (§ 37 1 BetrVG). Wenn es der zeitliche Aufwand der Tätigkeit erforderlich macht, ist ein Arbeitgeber verpflichtet, Betriebsratsmitglieder von ihrer eigentlichen Tätigkeit freizustellen. Dabei kommt es nicht zu einer Minderung des Entgelts. Ab einer Belegschaft von 200 Mitarbeitern inklusive Zeitarbeitskräften ist ein Betriebsratsmitglied vollumfänglich von seiner Tätigkeit freizustellen. Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt mit der Anzahl der Mitarbeiter.

In der Regel entspricht die Anzahl der Freistellungen der gesetzlich festgelegten Norm. Sie wird allerdings in gut 6 Prozent der befragten Unternehmen überschritten

Unternehmen mit mehr oder weniger Freistellungen als Norm Abbildung 2

Anteile[1] und geschätzte Wahrscheinlichkeiten auf Basis durchschnittlicher marginaler Effekte[2] in Prozent



1) Bezogen auf alle Unternehmen, die Angaben zur Anzahl der Freistellungen gemacht haben.
2) Auf Basis einer einfachen binären logistischen Regression mit Anzahl der Freistellungen als abhängige und gewerkschaftlichem Organisationsgrad als unabhängige Variable.
3) Nur Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten.
Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/2rojTRxdBMBSQZt

(Abbildung 2), unter den Unternehmen mit 101 bis 200 Mitarbeitern gilt dies sogar für rund jeden siebten Betrieb. Dagegen bleibt in gut 23 Prozent der Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten die Anzahl der tatsächlichen Freistellungen hinter der gesetzlich vorgeschriebenen Anzahl zurück (Abbildung 2). Grundsätzlich erfordert eine Abweichung von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes die Zustimmung der jeweils anderen Seite. Das impliziert, dass eine größere Anzahl freigestellter Betriebsräte auch eine Folge der Wertschätzung des Arbeitgebers für eine Professionalisierung der Interessenvertretung sein kann. In den Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern, in denen weniger Mitglieder des Betriebsrats freigestellt werden als gesetzlich vorgeschrieben, kann der Verzicht auf eine vollständige Freistellung als Beleg für eine hohe Vertrauens- und Kooperationskultur zwischen Interessenvertretung und Geschäftsführung gewertet werden. Eine vollumfängliche Arbeit des Betriebsrats scheint in diesen Fällen auch ohne eine Freistellung gewährleistet zu sein.

Abbildung 2 zeigt ferner, dass die Wahrscheinlichkeit für zusätzliche Freistellungen mit zunehmendem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Interessenvertreter ansteigt, die Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf Freistellungen hingegen sinkt. So liegt die geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass auf Freistellungen verzichtet wird, mit gut 27 Prozent bei einem Organisationsgrad der Betriebsräte von 20 Prozent um 7 Prozentpunkte höher als bei einem hohen Organisationsgrad von 60 Prozent. Bei den Freistellungen, die über das gesetzliche Maß hinausgehen, zeigt sich hingegen ein umgekehrter Zusammenhang. Aufgrund der geringen Fallzahl basiert die Beobachtung zwar nur auf einer einfachen binären logistischen Regression ohne weitere Kontrollvariablen. Im Kern bestätigt sich damit aber der Befund bei Stettes (2015, 11) auf Basis einer vertieften ökonometrischen Schätzung mit einer Reihe von Kontrollvariablen mit Daten der Betriebsratswahlumfrage 2014. Diese Befunde könnten darauf zurückzuführen sein, dass Gewerkschaften eine Professionalisierung in Form freigestellter Betriebsratsarbeit anstreben und unterstützen. Wo sie auch von Arbeitgeberseite geschätzt wird, begünstigt sie ein Mehr an Freistellungen. Umgekehrt würde ein derartiges Gewerkschaftsziel einem Verzicht auf Freistellungen entgegenstehen, zumal Betriebsratsmandate oftmals als Sprungbrett für einen Karriereaufstieg innerhalb einer Gewerkschaft dienen.

Merkmale des Betriebsratsvorsitzenden Tabelle 5

Anteile in Prozent

Weiblich	17,7
Wiedergewählt	70,4
Mitglied einer Gewerkschaft	59,6
Abgeschlossene Berufsausbildung	76,5
Hochschulabschluss	16,8

Einschließlich „keine Angabe“.
Quellen: IW-Betriebsratswahlumfrage; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 5: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/WS5SAN8fgWpkwW6

Merkmale von Betriebsratsvorsitzenden

Die meisten Betriebsratsvorsitzenden sind männlich – in nur 18 Prozent der Fälle übernimmt eine Frau den Vorsitz (Tabelle 5). Das bedeutet gegenüber der vorherigen Wahlperiode nahezu keine Veränderung (2018: 17,8 Prozent). Im Produzierenden Gewerbe liegt der Anteil der Betriebsräte mit weiblichem Vorsitz bei rund 14 Prozent, im Dienstleistungssektor sind es 30 Prozent. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen im Organisationsbereich der IG Metall, der hauptsächlich aus Unternehmen des Produzierenden Gewerbes besteht. Dort stellten Frauen 16,4 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden. Gegenüber 2018 entspricht das einer Zunahme von 1,6 Prozentpunkten (IG Metall, 2022).

Damit zeigt sich bei der Besetzung der betrieblichen Interessenvertretungen ein ähnliches Bild wie bei Führungspositionen. Frauen gelingt zwar der Sprung in den Betriebsrat oder in eine Führungsposition – in der Regel in einem proportionalen Verhältnis zu ihrem Beschäftigtenanteil. Der letzte Schritt in eine Spitzenposition wird aber schwierig. Dort bleibt der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzenden ähnlich wie der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der obersten Managementebene hinter dem jeweiligen Beschäftigtenanteil zurück.

Mit Blick auf weitere persönliche Merkmale von Betriebsratsvorsitzenden sind gegenüber den letzten Betriebsratswahlen von 2018 und 2014 keine Unterschiede zu erkennen (Kestermann et al., 2018; Stettes, 2015). Kontinuität wird nicht nur von den Wahlberechtigten geschätzt, sondern offenkundig auch von den gewählten Betriebsräten selbst. Sieben von zehn Betriebsratsvorsitzenden sind in ihrem Amt bestätigt worden. Entsprechend erfahren sind diese auch. Im Durchschnitt ist der Betriebsratsvorsitzende 50 Jahre alt und seit 23 Jahren dem Betrieb angehörig. Schließlich bleibt der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Betriebsratsvorsitzenden auch im Anschluss an die Wahlperiode 2022 größer als im Durchschnitt aller Mitglieder des Betriebsrats insgesamt. Rund 59,6 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sind Mitglied einer Gewerkschaft. In Unternehmen mit einem Organisationsgrad von mehr als 50 Prozent der Betriebsratsmitglieder ist zu rund 93,5 Prozent der Vorsitzende ebenfalls Mitglied einer Gewerkschaft.

Literatur

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

Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner, 2014, Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 2, S. 140–148

BGBl – Bundesgesetzblatt, 2021, Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), Jahrgang 2021, Teil I, Nr. 32, vom 17.6 2021, S. 1762–1765, Bonn

Demir, Nur / Funder, Maria / Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo, Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – ausgewählte Ergebnisse, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007712 [10.11.2022]

Ellguth, Peter / Trinczek, Rainer, 2014, Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 3, S. 328–336

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2022, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen, 75. Jg., Nr. 4, S. 299–306

Fitting, Karl et al., 2014, Betriebsverfassungsgesetz– Handkommentar, 27. Aufl., München

Fulda, Carolin, 2022, Gewerkschaften: Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite?, IW-Kurzbericht, Nr. 83, Köln

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

Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo / Lange, Hendrik, 2014, Trendreport Betriebsrätewahlen 2014 – Zwischenbericht, Marburg

HBS – Hans Böckler Stiftung, 2022, Eine Betriebsverfassung für das 21. Jahrhundert – Fachleute legen Gesetzesvorschlag vor, Pressekonferenz vom 6.4.2022, https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-eine-betriebsverfassung-fur-das-21-jahrhundert-40292.htm [19.10.2022]

IG Metall, 2022, Betriebsratsgremien werden weiblicher. Gezielte Frauenförderung wirkt – jetzt weiter ausbauen, Pressemitteilung vom 5.10.2022, Leipzig

Jirjahn, Uwe / Mohrenweiser, Jens, 2016, Owner-Managers and the Failure of Newly Adopted Works Councils, in: British Journal of Industrial Relations, 54. Jg., Nr. 4, Dezember 2016, S. 815–845

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Stettes, Oliver, 2018, Betriebsratswahlen 2018: Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 4, S. 79–94

Lesch, Hagen, 2020, Betriebliche Konfliktfelder und Partizipation der Arbeitnehmer, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 3, S. 21–37

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2021, Gewerkschaften: Strukturdefizite verstärken sich, IW-Kurzbericht, Nr. 50, https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-strukturdefizite-verstaerken-sich-516253.html [19.10.2022]

Mohrenweiser, Jens / Marginson, Paul / Backer-Gellner, Uschi, 2009, What triggers the establishment of a works council? Institute for Strategy and Business Economics - University of Zurich, Working Paper, Nr. 101, Zürich

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

Schneider, Helena / Stettes, Oliver / Vogel, Sandra, 2019, Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Transformationsprozesse, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 3, S. 109–125

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

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, o. J., Arbeitsmarkt im Wandel – Daten, Grafiken, Analysen – Betriebsräte, Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2017

Works Council Elections 2022 – Results of the IW Works Council Election Survey

Works councils receive strong backing from the workforces they represent. Nevertheless, the drop in turnout reported in the IW Works Council Election Survey 2022 suggests that this support is declining. In those establishments where an election was held, an unweighted average of just under 69 per cent of eligible voters took part, around 5 percentage points fewer than in 2018. At just over 27 per cent, the share of women elected to works councils is in line with the proportion of women among those entitled to vote. However, when it comes to filling the position of works council chair, women remain underrepresented. Overall, four out of ten works council members belong to a trade union, with union membership among workplace representatives higher in manufacturing (50 per cent) and significantly lower in the service sector (12 per cent). In almost half of companies, none of the works council members is in a union, a fraction that has increased considerably since the last elections. The greater the union influence, the greater the likelihood that the number of employee representatives that the Works Constitution Act stipulates be released from their other work is fully met or even exceeded.