

Vierteljahresschrift zur empirischen  
Wirtschaftsforschung, Jg. 42



■ Oliver Stettes

## Betriebsratswahlen 2014

Ein Rückblick auf Basis der Betriebsratswahlbefragung

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:

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

Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697

groemling@iwkoeln.de · stettes@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, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter [www.pressemonitor.de](http://www.pressemonitor.de).

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2015 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](mailto:iwmedien@iwkoeln.de)

[www.iwmedien.de](http://www.iwmedien.de)

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Meckenheim

## Betriebsratswahlen 2014 – Ein Rückblick auf Basis der IW-Betriebsratswahlbefragung

Oliver Stettes, Januar 2015

**Betriebsräte sind ein zentrales Kennzeichen der industriellen Beziehungen hierzulande. Regulär werden sie alle vier Jahre zwischen März und Mai neu gewählt – zuletzt 2014. Eine Analyse der Betriebsratswahlen 2014 zeigt, dass sie in den Belegschaften der Betriebe, in denen ein Betriebsrat existiert, auf ein breites Echo gestoßen sind. Die Wahlbeteiligung lag bei knapp 77 Prozent. In drei von zehn Betriebsräten sind mehr oder weniger Interessenvertreter von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt als vom Betriebsverfassungsgesetz eigentlich vorgesehen. Diese tolerierten Abweichungen können auch als Beleg für die Vertrauenskultur zwischen Belegschaft und Geschäftsführung gedeutet werden. Frauen haben im Durchschnitt ein Viertel der Mandate errungen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte liegt im Durchschnitt bei knapp 64 Prozent. Bei der Wahl ihres Vorsitzenden setzen die Betriebsräte wie in den Jahren zuvor auf Erfahrung und Kontinuität. Auch hier setzt sich überproportional häufig ein Gewerkschaftsmitglied durch.**

Stichwörter: Betriebsrat, Betriebsratswahl, Freistellung, gewerkschaftlicher Organisationsgrad

JEL-Klassifikation: J53, J83

### Die IW-Betriebsratswahlbefragung 2014 im Überblick

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2014 fanden zum 13. Mal seit der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Die Bildung eines Betriebsrats ist ein gesetzlich abgesichertes Recht für Beschäftigte in Betrieben mit fünf und mehr Arbeitnehmern. Es bedarf folglich keiner Übereinkunft mit dem Arbeitgeber. Das Betriebsverfassungsgesetz 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 erleichtern und Entschei-

dungsprozesse verbessern. Dort, wo die Zusammenarbeit als kooperativ bewertet wird, sind die Aussichten gut, dass beide Seiten von der betrieblichen Mitbestimmung profitieren (Pfeifer, 2011). Wo dies nicht der Fall ist, besteht das Risiko, dass die direkten und indirekten Kosten der gesetzlich verankerten betrieblichen Mitbestimmung den Nutzen für das Unternehmen und damit nicht zuletzt auch für die Beschäftigten, insbesondere mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitsplätze, übersteigen. Eine gut funktionierende Zusammenarbeit hängt von vielen Dingen ab, nicht zuletzt aber auch von der Zusammensetzung eines Betriebsrats. Dies weckt das Interesse daran, welche Personen sich als betriebliche Interessenvertreter zur Verfügung stellen und welche Faktoren eine Rolle spielen, warum sich Betriebsräte in einer bestimmten Konstellation etablieren. Nun existieren keine amtlichen Betriebsratswahlstatistiken. Erkenntnisse über die Zusammensetzung von betrieblichen Interessenvertretungen können daher

### **Erhebungsmethodik**

Die Betriebsratswahlbefragung 2014 erfolgte zwischen April und Juli 2014. Über die Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände wurden die Unternehmen 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 Voraussetzung 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 1.600 Unternehmen mit rund 845.000 wahlberechtigten Beschäftigten teil. Auch wenn aufgrund von notwendigen Bereinigungen die Fallzahl für einzelne Fragestellungen etwas geringer ausfällt, ist die Basis für die Wahlanalyse größer als die Stichprobe zu den Betriebsratswahlen 2010 mit rund 1.060 Unternehmen und gut 540.000 Beschäftigten (Stettes, 2011, 20). Die Datenbasis ist damit breit, wenn auch nicht repräsentativ. Die Daten liegen anonymisiert vor und lassen sich nicht mit denen früherer Erhebungen verknüpfen.

lediglich aus Fallstudien oder Befragungen gewonnen werden. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln führt daher alle vier Jahre eine Unternehmensbefragung durch, um detaillierte Ergebnisse der Betriebsratswahlen zu ermitteln.

**Eckdaten der IW-Stichprobe zur Betriebsratswahl 2014**

Tabelle 1

Anteile in Prozent

	Unternehmen Insgesamt <sup>2)</sup>	Wahlberechtigte			
		Insgesamt <sup>2)</sup>	Frauen <sup>3)</sup>	Teilzeitbeschäftigte <sup>3)</sup>	Zeitarbeitnehmer <sup>3)</sup>
Produzierendes Gewerbe	68,0	83,1	21,8	5,6	3,6
Metall- und Elektroindustrie	52,0	74,1	20,4	4,8	4,0
Sonstige Industrie und Bau	15,8	9,0	26,3	8,5	2,3
Dienstleistungssektor <sup>1)</sup>	32,0	16,9	36,6	10,0	0,6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25,8	12,3	34,5	8,5	0,3
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	6,2	4,6	45,8	16,6	1,7
Insgesamt	100	100	26,6	7,0	2,6

Rundungsdifferenzen.

1) und andere. 2) Gesamtstichprobe. 3) Betriebs- / Unternehmensdurchschnitt.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



<http://link.iwkoeln.de/iw-trends15-01-01-01>

Tabelle 1 zeigt, dass die deutliche Mehrheit der befragten Unternehmen (68,0 Prozent) und der wahlberechtigten Arbeitnehmer (83,1 Prozent) zum Produzierenden Gewerbe gehört. Die Stichprobe ist damit deutlich industrielastiger als noch bei der Betriebsratswahl 2010. Frauen stellen gut ein Viertel aller Wahlberechtigten in der IW-Wahlstichprobe 2014. Es überrascht wenig, dass im Dienstleistungssektor der Frauenanteil überdurchschnittlich groß ist (36,6 Prozent). Gleiches gilt für den Anteil von Teilzeitbeschäftigten (10,0 Prozent). Insgesamt waren 2,6 Prozent der Wahlberechtigten Zeitarbeitnehmer.

**Informationen zum Wahlablauf 2014**

Eine hohe Wahlbeteiligung gilt als wichtiger Gradmesser für den Rückhalt einer betrieblichen Interessenvertretung in der Belegschaft. Im Durchschnitt lag sie in der IW-Wahlumfrage 2014 bei 76,7 Prozent (Abbildung 1). Dies belegt, dass

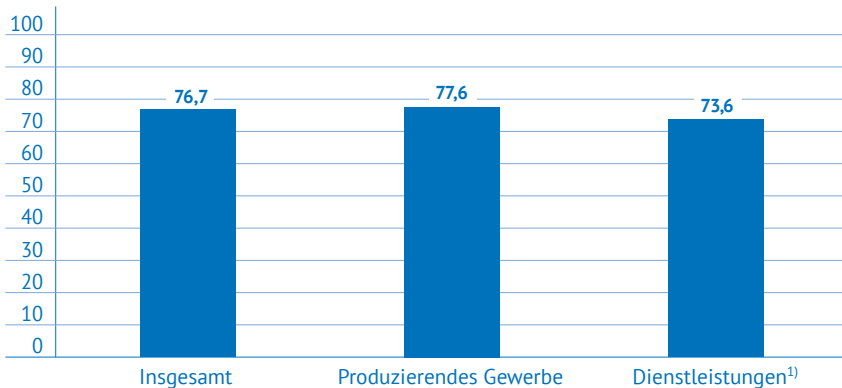
der Aufruf zum Urnengang in den Unternehmen, in denen eine Betriebsratswahl durchgeführt worden ist, auf ein breites Echo gestoßen ist. In drei Vierteln der Unternehmen der Wahlstichprobe lag die Wahlbeteiligung mindestens bei 66 Prozent. Auch wenn der Vergleich zu den Vorgängererhebungen eingeschränkt ist, bleibt der Eindruck, dass sie sich auf dem Niveau der anderen Wahltermine bewegt (Niederhoff, 2003, 8; Niederhoff, 2007, 24; Stettes, 2011, 22). Sie ist gleichwohl etwas niedriger als jene (80 Prozent), die von der Hans-Böckler-Stiftung angegeben wird (Greifenstein et al., 2014).

Auffällig ist, dass – wie eine vertiefende ökonomische Auswertung zeigt (auf Anfrage erhältlich) – die Wahlbeteiligung in Unternehmen, die unternehmensnahe und gesellschaftsnahe Dienstleistungen anbieten, signifikant gegenüber der Beteiligungsquote in der Industrie abfällt. Vier Jahre zuvor war noch kein Unterschied zwischen Industrie und Dienstleistungen zu erkennen. Die Wahlbeteiligung sank zudem mit einem zunehmenden Anteil von wahlberechtigten Frauen und Zeitarbeitern, einem Befund, der sich bereits in der Betriebsratswahl 2010 zeigte (Stettes, 2011, 23). Letzteres deutet darauf hin, dass Zeitarbeiter den Betriebsrat

### Durchschnittliche Wahlbeteiligung in der IW-Betriebsratswahlstichprobe

Abbildung 1

Anteile in Prozent



n = 1.223

1) und andere.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

im Einsatzunternehmen weniger als eigene Interessenvertretung ansehen als Stammebelegschaftsangehörige. Die potenziell geringere Bindung von Frauen erschließt sich aus den Daten nicht, da in der vertiefenden Analyse die Beschäftigungsform Teilzeit ebenso berücksichtigt wird wie das Qualifikationsniveau. Während die Qualifikationsstruktur im Jahr 2010 in keinem statistischen Zusammenhang mit der Bereitschaft zu wählen einherging, wiesen beim letzten Urnengang Unternehmen mit steigendem Anteil an Fachkräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine höhere Wahlbeteiligung auf. Dies könnte darauf hindeuten, dass für beruflich qualifizierte Arbeitnehmer die betriebliche Mitbestimmung eine größere Bedeutung für die Bewahrung und den Aufbau von Renten aus betriebspezifischen Humankapitalinvestitionen aufweist als für An- und Ungelernte sowie Akademiker (vgl. Stettes, 2010).

In der Regel wird ein Betriebsrat für einen einzelnen Betrieb gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG gewählt. In einer Reihe von Fällen erfolgte die Wahl aber auch für einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (9,1 Prozent). Insbesondere im Dienstleistungsbereich ist dieser Umstand relativ häufig anzutreffen (19,1 Prozent). In knapp jedem zehnten Fall wurde der Betriebsrat für mehrere Betriebe gemeinsam oder für das gesamte Unternehmen errichtet.

In jeweils gut der Hälfte der Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten und der Unternehmen mit 51 bis 100 Beschäftigten kam das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a BetrVG zum Einsatz. Seine Anwendung geht mit einer signifikant größeren Wahlbeteiligung einher. Ursprünglich sollte das vereinfachte Wahlverfahren die Neugründung von Betriebsräten in kleinen Betrieben erleichtern. Zu Neugründungen ist es allerdings nur in Einzelfällen gekommen.

In gut drei von vier berücksichtigten Untersuchungseinheiten werden die Betriebsratsmitglieder direkt und persönlich gewählt. Für den Einzug in das Vertretungsgremium ist dann nur die einfache Stimmenmehrheit erforderlich (Niederhoff, 2007, 20). In dem Fall einer Listenwahl, die in knapp einem Viertel der Stichprobenbetriebe erfolgte, können die wahlberechtigten Arbeitnehmer nicht unmittelbar die einzelnen Kandidaten, sondern nur komplette Vorschlagslisten wählen. Die Verteilung der Betriebsratsmandate erfolgt dann normalerweise gemäß dem Stimmenanteil, der auf eine Liste entfällt, es sei denn, aufgrund der Verpflichtung zur ausreichenden Repräsentativität zum Beispiel weiblicher

Belegschaftsangehöriger erfolgt ein listenübergreifender Mandatssprung (Niedenhoff, 2007, 30 f.). In diesem Fall kann einer Liste trotz entsprechender Stimmenanteile ein Mandat verloren gehen, weil sie nicht in ausreichender Anzahl weibliche Kandidaten aufgestellt hatte.

### Anzahl der Freistellungen

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt im § 9 Satz 1 eindeutig die Größe des Betriebsrates in Abhängigkeit von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer (bis zu einer Betriebsgröße von 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern) beziehungsweise der Anzahl der Arbeitnehmer (ab 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern aufwärts). Ein Abweichen von diesen Regelvorgaben nach unten ist nicht zulässig und wäre ein Grund für die Anfechtung der Betriebsratswahl (Fitting et al., 2014, 330). Die IW-Betriebsratswahlstichprobe signalisiert, dass in einem beträchtlichen Anteil der Betriebe die Anzahl der betrieblichen Interessenvertreter sogar größer ausfällt als im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen (25,3 Prozent).

Dieses Überschreiten könnte natürlich zunächst der Befragungsmethodik geschuldet sein. So ist trotz der Datenaufbereitung keinesfalls gesichert, dass die Antwortbögen in allen Fällen sich stets eindeutig auf eine Betriebsratseinheit beziehen. Zudem wurde die Anzahl der Arbeitnehmer zum Stichtag 1. März 2014 erhoben. Sie könnte von der Anzahl der Arbeitnehmer abweichen, die die Betriebsratseinheit zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens aufwies. Dies ist umso wahrscheinlicher, je stärker die Bemessungsgrundlage für die Anzahl der Interessenvertreter auch innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums schwankt. Es ist wenig überraschend, dass die Wahrscheinlichkeit eines „zu großen“ Betriebsrates in kleineren Unternehmen höher ist als in größeren. Insbesondere in der Größenklasse 101 bis 200 Arbeitnehmer besteht das Gremium häufig aus neun statt aus sieben Mitgliedern. Auch mit einem größeren Anteil wahlberechtigter Zeitarbeiter steigt die Wahrscheinlichkeit einer Überbesetzung.

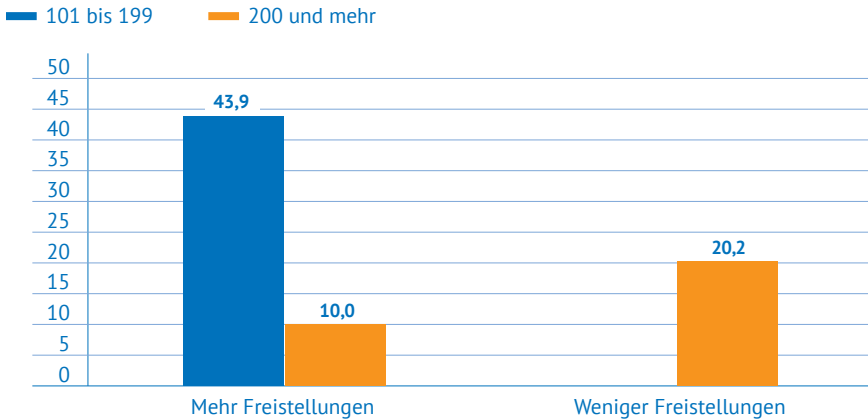
Eine „Übergröße“ könnte aber auch darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich eine größere Anzahl von Interessenvertretern vereinbaren. So ist denkbar, dass in den betreffenden Unternehmen an der Gremiengröße der Wahlperiode 2010 bis 2014 festgehalten worden ist beziehungs-



## Unternehmen mit mehr oder weniger Freistellungen als Norm

Abbildung 2

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



Variierende Fallzahlen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



<http://link.iwkoeln.de/iw-trends15-01-01-03>

weise diese vom Arbeitgeber stillschweigend geduldet wird, obwohl mit Blick auf die Wahlperiode 2014 bis 2018 die hierfür erforderlichen Schwellenwerte nicht mehr erreicht worden sind. Es bleibt offen, ob ein solcher Umstand auf den indirekten Einfluss gewerkschaftlicher Vertretungsmacht zurückzuführen ist, denn die Wahrscheinlichkeit, dass die Anzahl der Interessenvertreter größer ausfällt als die Norm, ist in Unternehmen mit einem stärker gewerkschaftlich organisierten Betriebsrat höher.

In Betrieben mit in der Regel 200 und mehr Arbeitnehmern sind in gestufter Anzahl Betriebsräte von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen (§ 38 Abs. 1 und 2 BetrVG). Grundsätzlich kann eine Freistellung auch in Form einer Teilfreistellung erfolgen, sodass zum einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern der Zugang zu einem freigestellten Betriebsratsmandat erleichtert wird, zum anderen freigestellte Betriebsräte ihre berufliche Tätigkeit nicht völlig für die Wahlperiode aufgeben müssen (Fitting et al., 2014, 743 ff.). Das obligatorische Gesamtfreistellungsvolumen bleibt hiervon unberührt. Eine Freistellung unterscheidet sich von der Befreiung von der beruflichen Tätigkeit zur Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit gemäß § 37 Abs. 2 darin, dass freigestellte Betriebsräte keinen

Nachweis über die Erforderlichkeit ihres Tätigwerdens als Betriebsrat erbringen müssen (Fitting et al., 2014, 741).

In knapp sieben von zehn Unternehmen (69,8 Prozent), in denen Betriebsräte freizustellen sind, entspricht die Anzahl freigestellter Interessenvertreter den Vorgaben des § 38 Abs. 1 BetrVG (Abbildung 2). In jedem zehnten Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten (10,0 Prozent) sind jedoch auch mehr Betriebsräte freigestellt als vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen. Darüber hinaus sind bereits in zahlreichen Unternehmen unterhalb der Freistellungsgrenze von 200 Arbeitnehmern Betriebsräte vollständig oder teilweise von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt, um ihren Aufgaben als Interessenvertreter nachzugehen. Dies trifft auf 43,9 Prozent der Unternehmen mit 101 bis 199 bei der Schwellenwertberechnung zu berücksichtigenden Arbeitnehmern zu. Dieser Anteil ist in der IW-Betriebsratswahlstichprobe deutlich größer als jener, den andere Untersuchungen für die entsprechenden Größenklasse ausweisen (vgl. hierzu Mohrenweiser/Backes-Gellner, 2010, 427).

In einem Fünftel der Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten (20,2 Prozent) haben sich aber auch weniger Betriebsräte von ihrer beruflichen Tätigkeit freistellen lassen als gesetzlich möglich gewesen wäre. Der relativ häufig beobachtbare Verzicht auf eine Ausschöpfung der gesetzlich fixierten Möglichkeiten kann als Beleg für die vorhandene Vertrauens- und Kooperationskultur zwischen Geschäftsführung und Belegschaft in vielen Unternehmen gewertet werden.

Tabelle 2 signalisiert aber darüber hinaus, dass zusätzliche freiwillige Freistellungen eher in den Unternehmen zu beobachten sind, in denen ein großer Anteil der gewählten Betriebsräte zugleich Mitglied einer Gewerkschaft ist. Dies korrespondiert auch mit dem Umstand, dass eher in Unternehmen nach oben abgewichen wird, in denen ein Betriebsrat gemäß § 3 BetrVG gebildet worden ist. Dies impliziert, dass gewerkschaftliche Vertretungsmacht die Freistellung von Interessenvertretern befördert. Hierfür spricht auch, dass mit Blick auf eine geringere Anzahl von Freistellungen im Zusammenhang mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad des Betriebsrats (negativ signifikant auf 1-Prozent-Fehlerniveau) und der Wahleinheit gemäß § 3 BetrVG (negativ signifikant auf 10-Prozent-Fehlerniveau) eher der umgekehrte Sachverhalt zu beobachten ist.

## Freistellungen

Tabelle 2

	Logit-Schätzung – Unternehmen mit mehr Freistellungen als vorgesehen (abhängige Variable)	Logit-Schätzung – Unternehmen mit weniger Frei- stellungen als vor- gesehen (abhän- gige Variable)
Branchen <sup>1)</sup>		
Sonstige Industrie	-0,1464 (0,2211)	-0,5166 (0,4772)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,2188 (0,3509)	1,3352 (0,4656)***
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	-0,4155 (0,3838)	1,3828 (0,6923)**
Standort Ostdeutschland <sup>2)</sup>	0,3845 (0,2634)	0,5741 (0,4740)
Alter der Betriebsratseinheit maximal zehn Jahre <sup>3)</sup>	-0,0846 (0,2450)	-0,2480 (0,4841)
Belegschaft		
Unternehmen mit 101 bis 199 wahlberechtigten Beschäftigten <sup>4)</sup>	1,9052 (0,2594)***	
Unternehmen mit 200 bis 500 wahlberechtigten Beschäftigten <sup>4)</sup>	-0,1271 (0,4260)	-0,1337 (0,4268)
Unternehmen mit 501 bis 900 wahlberechtigten Beschäftigten <sup>4)</sup>	-1,4904 (0,5066)***	0,3118 (0,3317)
Anteil der wahlberechtigten Frauen	-0,0011 (0,0057)	-0,0005 (0,0103)
Anteil der wahlberechtigten Zeitarbeitnehmer	0,0138 (0,0138)	0,0301 (0,0201)
Anteil der wahlberechtigten Teilzeitbeschäftigten	0,0055 (0,0106)	-0,0232 (0,0205)
Anteil der Beschäftigten zum 1. März 2014 mit abgeschlossener Berufsausbildung	-0,0072 (0,0033)**	0,0004 (0,0054)
Anteil der Beschäftigten zum 1. März 2014 mit Hochschulausbildung	0,0068 (0,0045)	0,0016 (0,0074)
Wahlablauf		
Gemeinsamer Betriebsrat mehrerer Unternehmen <sup>5)</sup>	0,0338 (0,2743)	-0,4377 (0,4055)
Betriebsrat gemäß § 3 oder § 4 Abs. 1 BetrVG <sup>5)</sup>	0,5218 (0,2708)*	-1,1410 (0,6331)*
Vereinfachtes Wahlverfahren <sup>6)</sup>	-0,4361 (0,3177)	
Listenwahl <sup>7)</sup>	-0,2518 (0,1863)	-0,6977 (0,3337)**
Zusammensetzung Betriebsrat		
Anteil der gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder	0,0069 (0,0021)***	-0,0136 (0,0033)***
Anteil der Betriebsratsmitglieder im Alter zwischen 46 und 59 Jahren	0,0048 (0,0021)**	-0,0029 (0,0043)
Anteil der Betriebsratsmitglieder im Alter von 60 Jahren und mehr	-0,0109 (0,0094)	-0,0313 (0,0262)
Konstante	-1,7619 (0,4941)***	-0,5958 (0,5950)
n	914 <sup>8)</sup>	430 <sup>9)</sup>
Wald Chi <sup>2</sup> (Sign.)	127,23 (0,0000)	51,50 (0,0000)
Pseudo R <sup>2</sup>	0,1907	0,1490

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

1) Ref.: Metall- und Elektroindustrie. 2) Ref.: Westdeutschland. 3) Ref.: Alter der Betriebsratseinheit über zehn Jahre.

4) Ref.: Unternehmen mit mehr als 900 Arbeitnehmern. 5) Ref.: Betrieb gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG. 6) Ref.: Normales Wahlverfahren.

7) Ref.: Persönlichkeitswahl. 8) Nur Unternehmen mit 101 und mehr Arbeitnehmern.

9) Nur Unternehmen mit 200 und mehr Arbeitnehmern.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Darüber hinaus zeigen die ökonometrischen Befunde, dass die Wahrscheinlichkeit einer zusätzlichen Freistellung steigt, wenn der Anteil der Betriebsräte wächst, die der Altersklasse der 46- bis 59-Jährigen angehören. Dies könnte zum einen darauf hindeuten, dass ältere Betriebsräte aufgrund ihrer Lebenserfahrung und potenzieller längerer Betriebszugehörigkeitsdauer eher für eine Freistellung ausgewählt werden. Zum anderen könnte dies auch signalisieren, dass ältere Betriebsräte eher als junge Betriebsräte geneigt sind, sich vollständig von ihrer beruflichen Tätigkeit freustellen zu lassen, weil sie nicht mehr mit gleicher Intensität Karriereziele im Rahmen ihrer regulären beruflichen Tätigkeit anstreben.

Branchenunterschiede sind lediglich beim Unterschreiten der Freistellungsanzahl zu beobachten. In Unternehmen des Dienstleistungssektors verzichten die Betriebsräte häufiger als in der Metall- und Elektroindustrie (Referenzbranche) auf die Ausschöpfung ihrer Rechte. Eine Listenwahl geht tendenziell mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, dass auf die Ausschöpfung der rechtlich garantierten Freistellungsmöglichkeiten verzichtet wird. Denkbar ist, dass eine Listenwahl eine stärkere Professionalisierung der Betriebsratskandidaten anzeigt. Dies könnte wiederum dazu führen, dass die gewählten Interessenvertreter eher eine Karriere als Betriebsrat anstreben und dadurch seltener geneigt sind, auf die vollständige oder teilweise Freistellung zu verzichten.

Schließlich könnten die Abweichungen von den Richtwerten des Betriebsverfassungsgesetzes analog zur Betriebsratsgröße aber auch auf Mess- beziehungsweise Erfassungsfehler in der Befragung zurückzuführen sein. Allerdings spricht in diesem Zusammenhang gegen diese Hypothese, dass weder die Anzahl der Belegschaftsangehörigen noch der Anteil der Zeitarbeitnehmer (lediglich bei Unterschreiten auf dem 10-Prozent-Fehlerniveau signifikant) eine gewichtige Rolle zu spielen scheinen.

### **Zusammensetzung der gewählten Betriebsräte**

Im Durchschnitt sind zwei Drittel der Betriebsräte wiedergewählt worden (Tabelle 3). Es bestätigt sich daher der Befund früherer Erhebungen, dass die Wahlberechtigten Kontinuität bei der Vertretung ihrer Interessen bevorzugen (Niedenhoff, 2007, 27; Stettes, 2011, 27). Dies gilt aber weniger in kleineren und älteren Unternehmen, dafür aber besonders in solchen mit relativ stark gewerk-

## Geschlecht, Alter und Wiederwahl von Betriebsräten

Tabelle 3

Durchschnittliche Anteile in Prozent

	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungssektor <sup>1)</sup>	Insgesamt
Wiedergewählte Betriebsräte	67,4	63,9	66,9
Zugehörigkeit zu Altersgruppen			
Bis 30 Jahre	8,6	8,2	8,5
31 bis 45 Jahre	35,5	38,3	35,9
46 bis 59 Jahre	52,0	49,3	51,5
60 Jahre oder älter	4,0	4,2	4,0
Weibliche Betriebsräte	23,2	36,5	25,4

Variierende Fallzahlen. Rundungsdifferenzen.  
 1) und andere.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



<http://link.iwkoeln.de/iw-trends15-01-01-05>

schaftlich organisierten Betriebsräten. Die Wiederwahlquote hat auch einen erheblichen Einfluss auf die Zusammensetzung der Betriebsräte nach Altersgruppen. Ökonometrische Schätzungen zeigen, dass eine steigende Wiederwahlquote mit einem steigenden Anteil der 46- bis 59-jährigen Mandatsträger zusammenhängt. Im Betriebsdurchschnitt zählt mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder zur Altersgruppe der 46- bis 59-Jährigen, weitere 35,9 Prozent zählen zu den 31- bis 45-Jährigen.

Frauen haben im Betriebsdurchschnitt gut ein Viertel der Mandate errungen. Der Anteil der Mandatsträger stimmt mit dem durchschnittlichen Beschäftigtenanteil der Frauen in den Unternehmen der IW-Betriebswahlstichprobe 2014 überein. In gut neun von zehn Betriebsräten sind Frauen angemessen oder unter Umständen sogar überrepräsentiert. In rund 9 Prozent der Unternehmen bleibt der Anteil der weiblichen Betriebsräte deutlich hinter deren Beschäftigtenanteil zurück. Dies bedeutet, der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder weicht um mindestens eine halbe Standardabweichung vom Anteil der weiblichen Belegschaftsangehörigen nach unten ab. Besonders im Dienstleistungssektor, in dem der Belegschaftsanteil von Frauen im Durchschnitt größer ausfällt, ist auch der Anteil der Betriebsräte größer, in denen die Anzahl der Mitglieder deutlich hinter dem Niveau zurückbleibt, das eine fast proportionale Repräsentanz anzeigt.

Nun sichert normalerweise der § 15 Abs. 2 BetrVG Frauen eine angemessene Repräsentanz der Geschlechter in den Betriebsräten. Er greift aber nur für den Fall, wenn Frauen in der Belegschaft in der Minderheit sind und der Betriebsrat aus drei Mitgliedern besteht. Insgesamt sind vor diesem Hintergrund nur in 4,2 Prozent der Unternehmen Frauen unterrepräsentiert. Wenn trotz dieser Minderheitsschutzklausel die angemessene geschlechtsspezifische Repräsentanz nicht gewährleistet werden kann, ist dies darauf zurückzuführen sein, dass zu wenige weibliche Beschäftigte für ein Betriebsratsmandat kandidiert haben.

### **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 explizit das Mandat erteilen. Betriebsräte sind darüber hinaus für Gewerkschaften zentrale Akteure, um neue Mitglieder zu gewinnen und vorhandene Mitglieder an die Organisation zu binden (Behrens, 2005; Goerke/Pannenberg, 2007). Daher ist von besonderem Interesse, in welchem Umfang es gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitern gelingt, Mandate in der Interessenvertretung zu erlangen.

In gut zwei von zehn Unternehmen (21,0 Prozent) der IW-Betriebsratswählerhebung 2014 kann keines der gewählten Betriebsratsmitglieder einer Gewerkschaft zugeordnet werden. Dies schließt allerdings nicht aus, dass einzelne betriebliche Interessenvertreter in diesen Untersuchungseinheiten nicht doch gewerkschaftlich organisiert sind. Denn die antwortenden Personen in den Unternehmen (Geschäftsführer, Personalverantwortliche oder Betriebsräte) müssen nicht immer über den Mitgliedsstatus der Betriebsräte unterrichtet sein.

Die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betriebsrat keine Gewerkschaftsmitglieder vertreten sind, ist in ostdeutschen Unternehmen und solchen, die unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten, größer (Tabelle 4). Der Ost-West-Unterschied korrespondiert mit dem Umstand, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den östlichen Bundesländern niedriger ist als im Westen (Biebeler, 2013). Eine Interessenvertretung setzt sich umso eher ausschließlich aus nicht organisierten Beschäftigten zusammen, je größer der Anteil der Frauen und der Akademiker

## Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Betriebsrat

Tabelle 4

	Logit-Schätzungen – Betriebsrat hat keine gewerkschaftlich organisierten Mitglieder (abhängige Variable)		Tobit-Schätzungen – Anteil der gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder (abhängige Variable)		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Branchen <sup>1)</sup>					
Sonstige Industrie	-0,2925 (0,2558)	-0,3402 (0,2675)	-16,8208 (8,2501)**	-14,1495 (8,0899)*	-10,4768 (5,3134)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1,2594 (0,2694)***	1,3199 (0,3060)***	-61,7644 (12,0788)***	-58,3856 (12,2965)***	-13,0083 (8,6887)
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	0,6013 (0,3608)*	0,6148 (0,4044)	-44,0452 (13,8735)***	-35,5642 (15,0070)**	-21,8965 (9,8840)**
Standort Ostdeutschland <sup>2)</sup>	0,5450 (0,2801)*	0,6203 (0,2864)***	-27,5836 (11,7410)**	-25,1752 (11,1817)**	2,8887 (7,4004)
Alter der Betriebsratseinheit maximal zehn Jahre <sup>3)</sup>	0,0463 (0,2560)	-0,0219 (0,2712)	-10,9033 (9,5252)	-1,9887 (10,0327)	-6,9441 (6,9030)
Belegschaft					
Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten	-0,0006 (0,0004)*	-0,0007 (0,0002)***	0,0008 (0,0011)	0,0004 (0,0010)	-0,0001 (0,0005)
Anteil der wahlberechtigten Frauen	0,0287 (0,0053)***	0,0267 (0,0056)***	-1,4892 (0,2201)***	-1,2842 (0,2212)***	-0,4229 (0,1536)***
Anteil der wahlberechtigten Zeitarbeitnehmer	-0,0068 (0,0115)	-0,0059 (0,0119)	0,5006 (0,6063)	0,4466 (0,6111)	0,1977 (0,4837)
Anteil der wahlberechtigten Teilzeitbeschäftigten	0,0023 (0,0091)	0,0021 (0,0090)	0,1028 (0,3654)	-0,0265 (0,3444)	-0,1193 (0,2602)
Anteil der Beschäftigten zum 1. März 2014 mit abgeschlossener Berufsausbildung	0,0043 (0,0047)	0,0037 (0,0049)	-0,1339 (0,1481)	-0,5330 (0,1496)	0,0866 (0,0942)
Anteil der Beschäftigten zum 1. März 2014 mit Hochschulausbildung	0,0136 (0,0051)***	0,0164 (0,0054)***	-0,6901 (0,1859)***	-0,7601 (0,1864)***	-0,1259 (0,1217)
Wahlablauf					
Gemeinsamer Betriebsrat mehrerer Unternehmen <sup>4)</sup>		-0,4515 (0,3622)		9,0507 (10,1883)	-2,6405 (6,2261)
Betriebsrat gemäß § 3 oder § 4 Abs. 1 BetrVG <sup>4)</sup>		-0,3018 (0,3954)		26,4218 (14,1487)*	15,0152 (8,1572)*
Vereinfachtes Wahlverfahren <sup>5)</sup>		0,6189 (0,2444)**		-49,5852 (9,0824)***	-17,7522 (5,8535)***
Listenwahl <sup>6)</sup>		-0,3011 (0,2366)		-8,7715 (7,0690)	-4,9841 (4,7010)
Zusammensetzung Betriebsrat					
Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder		0,0032 (0,0023)		-0,2452 (0,0997)**	-0,1156 (0,0333)***
Anteil der Betriebsratsmitglieder im Alter zwischen 46 und 59 Jahren		-0,0036 (0,0044)		0,1215 (0,1464)	0,1032 (0,0789)
Anteil der Betriebsratsmitglieder im Alter von 60 Jahren und mehr		0,0036 (0,0131)		0,1032 (0,5242)	-0,0225 (0,3029)
Anteil der wiedergewählten Betriebsratsmitglieder		-0,0016 (0,0032)		0,1960 (0,1264)	0,1143 (0,0698)
Betriebsratsvorsitzende(r) ist Gewerkschaftsmitglied <sup>7)</sup>					125,5397 (6,3219)***
Konstante	-2,6258 (0,4417)***	-2,4569 (0,5009)***	155,1688 (13,6155)***	140,3776 (16,3725)***	-10,6881 (11,2473)
Sigma			86,1616 (4,3282)	82,8630 (4,2446)	49,6093 (2,3024)
n	922	889	903 <sup>8)</sup>	872 <sup>8)</sup>	836 <sup>8)</sup>
Wald Chi <sup>2</sup> (Sign.) / F (Sign.)	123,48 (0,0000)	122,75 (0,0000)	15,20 (0,0000)	9,63 (0,0000)	25,22 (0,0000)
Pseudo R <sup>2</sup>	0,1564	0,1842	0,0385	0,0495	0,1598
Anzahl links-zensierte Fälle (Anteil = 0 %)			182	174	162
Anzahl rechts-zensierte Fälle (Anteil = 100 %)			401	390	379

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

1) Ref.: Metall- und Elektroindustrie. 2) Ref.: Westdeutschland. 3) Ref.: Alter der Betriebsratseinheit über zehn Jahre.

4) Ref.: Betrieb gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG. 5) Ref.: Normales Wahlverfahren. 6) Ref.: Persönlichkeitswahl.

7) Ref.: Betriebsratsvorsitzende / Betriebsratsvorsitzender ist kein Gewerkschaftsmitglied.

8) Nur Unternehmen mit drei oder mehr Betriebsratsmitgliedern.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

unter den Wahlberechtigten ist. Auch dies steht in Einklang mit deren geringerem Organisationsgrad insgesamt (Biebeler, 2013). Mit Blick auf die Unternehmensgröße gilt das Gegenteil. Auch dies überrascht vor dem Hintergrund verschiedener empirischer Untersuchungen wenig (vgl. hierzu Biebeler/Lesch, 2007; Goerke/Pannenberg, 2007). Keine Korrelation besteht hingegen zwischen den verschiedenen Merkmalen der Betriebsratsmitglieder und der Inzidenz eines nicht organisierten Betriebsrats. Die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens führt eher zu einem Betriebsrat ohne gewerkschaftlich organisierte Mitglieder.

Im Betriebsdurchschnitt sind knapp zwei Drittel der Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert (63,8 Prozent). Die statistischen Zusammenhänge drehen sich im Vergleich zum obigen Befund spiegelbildlich um. So sinkt der Organisationsgrad mit dem Frauen- und Akademikeranteil in der Belegschaft. Ersteres steht auch in Einklang damit, dass mit steigender Repräsentanz von Frauen in der betrieblichen Interessenvertretung der Anteil gewerkschaftlich organisierter Interessenvertreter kleiner ausfällt. In der Metall- und Elektroindustrie ist der Organisationsgrad höher als in den anderen Branchengruppen. Modell 5 signalisiert den sehr engen Zusammenhang zwischen Organisationsgrad in der betrieblichen Interessenvertretung und Zugehörigkeit des oder der Betriebsratsvorsitzenden zu einer Gewerkschaft. Dies ist wenig überraschend, denn bei einem großen Anteil organisierter Betriebsräte geht auch der Vorsitz eher an ein Gewerkschaftsmitglied. Vorstellbar ist allerdings auch, dass Gewerkschaften der Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung geöffnet wird, wenn die oder der Betriebsratsvorsitzende die Bewerbung gewerkschaftlich organisierter Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt.

### **Betriebsratsvorsitz 2014 – in bewährten Händen?**

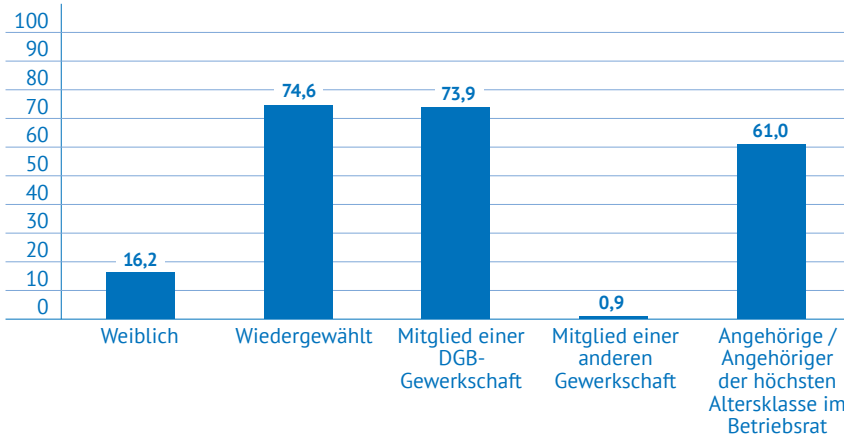
In knapp jedem sechsten erfassten Unternehmen liegt der Vorsitz der betrieblichen Interessenvertretung in Frauenhänden (Abbildung 3). Der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender fällt damit deutlich kleiner aus als der durchschnittliche Anteil von Frauen in dem Vertretungsgremium – ein Befund, der sich bereits in früheren Wahlperioden zeigte (Niederhoff, 2007, 28; Stettes, 2011, 31). Wenig überraschend ist es, dass die Aussichten einer Frau, der betrieblichen Interessenvertretung vorzusitzen, umso besser sind, je größer der Anteil der Frauen in der Belegschaft und im Betriebsrat ist. Tendenziell gilt dies auch für Unterneh-



## Merkmale der Betriebsratsvorsitzenden

Abbildung 3

Anteile in Prozent



Variierende Fallzahlen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



<http://link.iwkoeln.de/iw-trends15-01-01-07>

men und Betriebe in Ostdeutschland. Eine Frau übernimmt jedoch relativ selten den Vorsitz in größeren Unternehmen oder Betrieben.

Der Betriebsratsvorsitz wird vorwiegend Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung anvertraut. Der Anteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in dieser Position (84,7 Prozent) liegt deutlich höher als der vergleichbare durchschnittliche Anteil dieser Gruppe in der Gesamtbelegschaft (67,0 Prozent). In drei Vierteln der Unternehmen ist die oder der Vorsitzende auch zugleich Mitglied einer Gewerkschaft. Selbst in jedem dritten Unternehmen, in dem gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder deutlich in der Minderheit sind (Organisationsgrad  $\leq 25$  Prozent), steht ein Gewerkschaftsmitglied an der Spitze des Betriebsrates. Der Organisationsgrad der Betriebsräte und die häufige Mitgliedschaft der Betriebsratsspitze bekräftigen die herausragende Bedeutung der betrieblichen Interessenvertreter für die Gewerkschaftsarbeit.

In sechs von zehn Fällen stammt die oder der Betriebsratsvorsitzende aus der Gruppe der ältesten Belegschaftsangehörigen. Im Durchschnitt ist sie oder er 50 Jahre alt und seit 23 Jahren im Betrieb tätig. Drei von vier Vorsitzenden standen

bereits in Wahlperiode 2010 bis 2014 an der Spitze der Interessenvertretung. Alter, Betriebszugehörigkeitsdauer und Wiederwahlquote signalisieren, dass Erfahrung und Kontinuität in dieser Position geschätzt werden. Sie zeigen im Verbund mit dem qualifikatorischen Hintergrund, dass für manche die Karriere als betrieblicher Interessenvertreter sich als attraktive berufliche Option erweist.

## 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, 2013, Mitgliederstruktur – Die Jüngeren holen auf, IW-Gewerkschaftsspiegel, Nr. 2, S. 1

Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen, 2007, Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch, in: Industrielle Beziehungen, 14. Jg., Nr. 2, S. 132–174

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

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

Mohrenweiser, Jens / Backes-Gellner, Uschi, 2010, Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 230, Nr. 4, S. 420–435

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

Niederhoff, Horst-Udo, 2007, Betriebsratswahlen – Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006, IW-Analysen, Nr. 24, Köln

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

Stettes, Oliver, 2010, Verbreitung und ökonomische Effekte von Betriebsräten und alternativen Mitbestimmungsformen in der Industrie und deren Verbundbranchen, in: Sozialer Fortschritt, 59. Jg., Nr. 8, S. 199–209

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

## **Works Council Elections in 2014 – a Review Based on the IW Works Council Election Survey**

Elected works councils are a central feature of industrial relations in this country. Held every four years between March and May, the most recent round of elections was in 2014. In those companies with a works council the 2014 ballot met with a considerable response, with almost 77 per cent of the workforce voting. Women were elected to an average 25 per cent of seats. While the Works Constitution Act stipulates how many works council members must be exempted from their regular jobs to concentrate on employee representation, three out of ten works councils either exceed or fall short of this number. That such deviations are widely tolerated can be interpreted as evidence of a culture of mutual trust between workforce and management. The average degree of union organisation is almost 64 per cent. In 2014, as in previous years, works councils opted for experience and continuity when choosing their chairpersons, a disproportionate number of whom are trade unionists.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 42. Jahrgang, Heft 1/2015; ISSN 0941-6838 (Printversion); ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über [lizenzen@iwkoeln.de](mailto:lizenzen@iwkoeln.de), die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter [www.pressemonitor.de](http://www.pressemonitor.de) © 2015, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.15-01-01