

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 45, 10.2018

Das I.M.U. ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

TRENDREPORT BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

Erste Befunde, Stand Herbst 2018

Nur Demir / Maria Funder / Ralph Greifenstein / Leo Kißler / Manuela Maschke

AUF EINEN BLICK

Dieser Report fasst die vorläufige Querschnittsanalyse des Trendberichts Betriebsratswahlen 2018 zusammen. Die Auswertung basiert auf Daten aus 18.093 Betrieben, die bis September 2018 vorlagen. Nur ausgewählte Variablen, die in allen Rohdatensätzen übereinstimmen, wurden ausgewertet. Daher können zu diesem Zeitpunkt nicht für alle Gewerkschaften Aussagen getroffen werden.

Die Beteiligung an den Betriebsratswahlen 2018 ist nach der ersten Bestandsaufnahme relativ stabil geblieben. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung liegt bei 75,5 Prozent, die allgemeine Wahlbeteiligung liegt bei 65,66 Prozent.

Das vereinfachte Wahlverfahren hat positive Effekte auf die Wahlbeteiligung, sofern ein Betriebsrat gewählt wird.

Der Frauenanteil bleibt in den Betriebsräten stabil, ein Aufwärtstrend ist nicht zu erkennen. Das gilt auch für die Besetzung der Führungspositionen in Betriebsräten.

Insgesamt sind 61,7 Prozent der Betriebsratsmitglieder 46 Jahre und älter.

Die vorläufigen Wahlergebnisse 2018 werden weiter vertieft und fundiert. Endgültige Aussagen zur Querschnittsanalyse 2018 sowie Längsschnittanalyse werden im Frühjahr 2019 vorgelegt.

Erst die Längsschnittanalyse mit identischen Betrieben bietet die valide statistische Grundlage, um über unterschiedliche Wahlperioden in ein und denselben Betrieben die sich anbahnenden Trends, Verfestigungen und Verschiebungen empirisch zu erhärten.

| | |
|---|------------|
| Warum ein Trendreport Betriebsratswahlen? | - 2 |
| 1 Grundlagen der Auswertung | - 3 |
| 2 Wahlbeteiligung der Belegschaften | - 3 |
| 3 Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens | - 5 |
| 4 Die Repräsentanz von Frauen in den Betriebsratsgremien | - 6 |
| 5 Altersstruktur und Fluktuation in Betriebsräten | - 7 |
| 6 Ausblick | - 8 |
| Anhang | - 9 |

WARUM EIN TRENDREPORT BETRIEBSRATSWAHLEN?

Es gibt keine amtliche Statistik zu den Betriebsratswahlen in Deutschland. Mit dem Trendbericht Betriebsratswahlen führt die Hans-Böckler-Stiftung systematisch Buch über die Wahlergebnisse der Betriebsratswahlen in Deutschland.

Die geförderten Projekte liefern seit 1998 fundierte und differenzierte Strukturdaten über Betriebsräte. Berücksichtigt werden Betriebe, deren Betriebsräte Meldebögen ausfüllen und diese an ihre jeweilige DGB-Gewerkschaft weiter geben. Die zur Verfügung stehenden Daten werden im Rahmen des Forschungsprojektes systematisch ausgewertet. Aufbereitet werden Analysen für das jeweilige Jahr im Querschnitt und vergleichend über mehrere Wahlperioden im Längsschnitt.

Dieser erste Zwischenbericht von Nur Demir, Maria Funder, Ralph Greifenstein und Leo Kißler zu den diesjährigen Wahlen gibt Anhaltspunkte über die Wahlbeteiligung, wie das vereinfachte Wahlverfahren genutzt wird, wie sich die Mandate unter den Geschlechtern verteilen und wie die Altersstruktur in den Gremien aussieht. Das genaue Bild werden Längsschnittanalysen zeichnen.

Die vorläufigen Ergebnisse sind positiv. Die Wahlbeteiligung ist hoch, der Frauenanteil in den Gremien ist stabil, das vereinfachte Wahlverfahren wird ge-

nutzt. Aber, die Ergebnisse täuschen nicht darüber hinweg, dass sich Betriebsratsarbeit seit einigen Jahren in deutlichem Wandel befindet:

Weniger Menschen nutzen ihre Rechte auf Mitbestimmung und wählen ihre Betriebsräte, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen, aber nicht nur dort. Diese Baustelle markiert die Frage: Wie wichtig ist betriebliche Mitbestimmung?

Über 60 Prozent der Menschen mit Betriebsratsmandat sind 46 Jahre und älter. Der Generationenwechsel setzt ein, Jüngere bleiben vermutlich in Zukunft nur für einige Wahlperioden im Amt. Systematische Nachfolgeplanung könnte ein Dauerthema werden.

Betriebsratsarbeit ist über die Jahre weiblicher geworden, der Anteil von Frauen in den Gremien wächst jedoch offenbar nicht weiter. Auch hier liegt eine Baustelle.

Betriebsratsarbeit war noch nie einfach und Betriebsräte werden es in Zukunft auch nicht leicht haben. Die Auseinandersetzung um die Wahrung, den Schutz und die Gestaltung demokratischer Rechte im Betrieb ist eine anspruchsvolle und höchst lebendige Angelegenheit – auch im Jahr 2018!

Wir wünschen allen Menschen in Betriebsräten eine erfolgreiche Amtszeit und eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 GRUNDLAGEN DER AUSWERTUNG

Alle vier Jahre finden nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Wahlen der Betriebsräte statt. Dieser Report zieht eine erste vorläufige Zwischenbilanz für das Jahr 2018. Im Fokus stehen

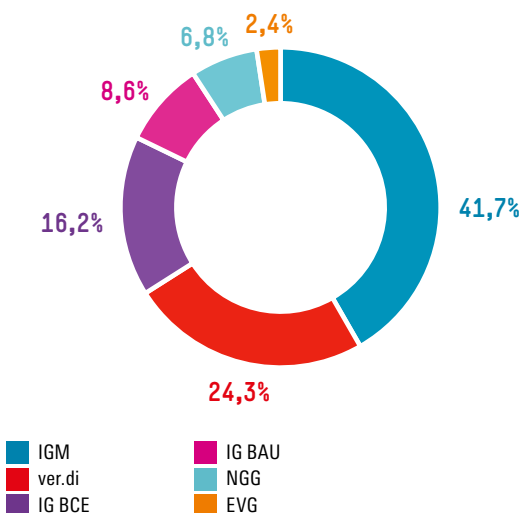
- die Wahlbeteiligung der Beschäftigten,
- die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens,
- der Frauenanteil in den Betriebsratsgremien und in der Betriebsratsspitze,
- die Altersstruktur und Fluktuation in den Gremien.

Die Analyse berücksichtigt bei einzelnen Indikatoren auch Betriebsgrößeneffekte. Die Auswertung beruht auf betrieblichen Wahlergebnissen, die von DGB-Gewerkschaften ermittelt, in (Wahl-)Berichtsbögen erfasst, intern IT-gerecht aufbereitet und dem Forschungsprojekt zur Verfügung gestellt werden. Erst wenn der Dateneingang abgeschlossen ist, können endgültige Aussagen zur Querschnittsanalyse 2018 sowie Längsschnittanalysen erfolgen. Das Datenmaterial wird im Rahmen einer Datenbestandsaufnahme und mit Blick auf die Fragestellungen bzw. Forschungsindikatoren geprüft, eingeordnet, softwaregerecht (SPSS) aufbereitet sowie statistisch (gewerkschaftsspezifisch und gewerkschaftsübergreifend) verarbeitet.¹ Die vorläufige Auswertung basiert auf den Ergebnissen aus 18.093 Betrieben mit insgesamt 3.384.026 Beschäftigten (Abbildung 1; vgl. auch Tabelle 1, Anhang).

Die erste Zwischenbilanz wird mit Rückblick auf Trendreports der Jahre 2010 bzw. 2014 sowie weitere Forschungserkenntnisse unterfüttert und in der Tendenz auf Tragfähigkeit geprüft.

Abbildung 1

Prozentuale Verteilung der Unternehmen nach DGB-Mitgliedsgewerkschaften (n = 18.093)



Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

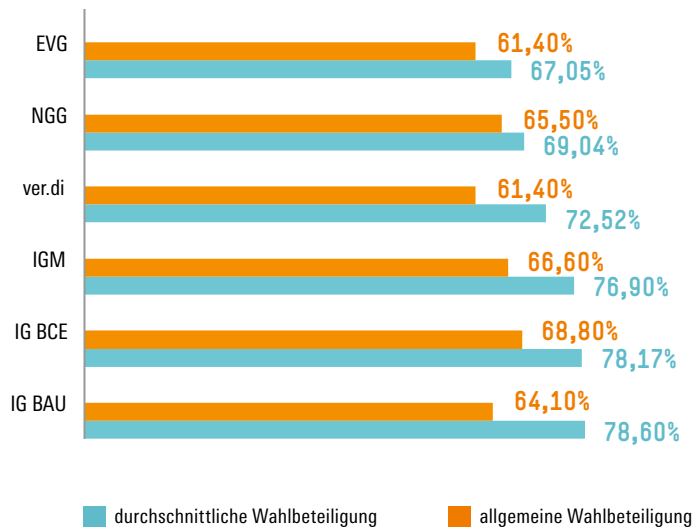


2 WAHLBETEILIGUNG DER BELEGSCHAFTEN

Fragt man Beschäftigte nach ihren Erwartungen an Betriebsräte, so ist die Haltung eindeutig, wie Belegschaftsbefragungen zeigen: „Mitbestimmung ist für die meisten Beschäftigten vor allem ein Instrument, um unmittelbaren sowie längerfristigen Arbeits- und Beschäftigungsinteressen Gehör zu verschaffen bzw. diese zu vertreten“ (Baum-Ceising/Feyh/Pries 2014: 305). Darum nehmen Beschäftigte an Betriebsratswahlen teil und bestimmen so, wie sich ihre betrieblichen Interessenvertretungen zusammensetzen. Wahlbeteiligung entscheidet letztlich auch darüber, welche Organisationsmacht einzelne Gruppierungen, Listen und Gewerkschaften in den Betriebsratsgremien entfalten. Die regelmäßige Sichtung der betrieblichen Wahlbeteiligung in den Wahlzyklen und ihrer Veränderung ist somit von grundlegender Bedeutung. Auf welchem Niveau bewegt sich die durchschnittliche bzw. allgemeine Wahlbeteiligung in den Betrieben im Jahr 2018?

Abbildung 2

Durchschnittliche Wahlbeteiligung (n = 16.517) in Betrieben und allgemeine Wahlbeteiligung nach Gewerkschaften in Prozent (n = 16.481)



Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



¹ Das statistische Material (der Forschungsgruppe) basiert auf Daten, die bis September 2018 vorlagen. Die Bewertung der Ergebnisse erfolgt unter Vorbehalt. (Roh-)Daten, die dem Forschungsprojekt zur Verfügung stehen, unterscheiden sich in den gelieferten allgemeinen Strukturdaten und in den gewerkschaftsspezifischen Indikatoren zu den gewählten Betriebsratsgremien, ihren Mitgliedern sowie den wahlberechtigten Belegschaften. Spiegelbildlich zu diesen Varianzen gibt es auch themenspezifische Unterschiede, welche gewerkschaftlichen Organisationsbereiche in eine jeweilige Auswertung einfließen (können).

Die durchschnittliche Wahlbeteiligung wird aus allen Betrieben einzelner Gewerkschaften berechnet. Dabei fallen kleinere Unternehmen mit wenig Personal ebenso stark ins Gewicht wie große Betriebe mit mehreren Tausend Beschäftigten.

Die allgemeine Wahlbeteiligung gibt den prozentualen Anteil der Wahlberechtigten wieder, die sich an der Wahl beteiligt haben. Dabei fallen große Betriebe mit mehr Wahlberechtigten stärker ins Gewicht. Es lässt sich jedoch genau angeben, wie groß der tatsächliche Anteil der Wahlberechtigten ist (Abbildung 2).

Eine stabile durchschnittliche Wahlbeteiligung von 75,5% bzw. eine allgemeine Wahlbeteiligung von 65,66% untermauert nach den Betriebsratswahlen 2018 die betrieblichen Interessenvertretungen (vgl. Tabelle 2 und Tabelle 3, Anhang). Mit vernachlässigbaren Einbußen verbleibt die Wahlbeteiligung somit auf jenem Stand, der bei vorherigen Betriebsratswahlen erreicht wurde.

Das zeigt der Rückblick auf Ergebnisse des Trendreports Betriebsratswahlen 2014. Die durchschnittliche betriebliche und allgemeine Wahlbeteiligung lag in der letzten Wahlperiode bei 76,9% bzw. 70,0% (Greifenstein u.a. 2017, S.25). Die Wahlbeteiligung variiert zwischen den DGB-Mitgliedsgewerkschaften bzw. den Wirtschaftssektoren, die sie organisationspolitisch abdecken.

Betrachtet man die ersten Ergebnisse zur Wahlbeteiligung etwas genauer, bestätigt sich ein bereits bekannter Zusammenhang: Die Betriebsgröße nimmt besonderen Einfluss auf die Höhe der Wahlbeteiligung.

In Betrieben unterschiedlicher Größenordnung nehmen Beschäftigt auch mit unterschiedlicher Intensität an den Betriebsratswahlen teil (Abbildung 3 und Abbildung 4; vgl. auch Tabelle 4 und Tabelle 5, Anhang).

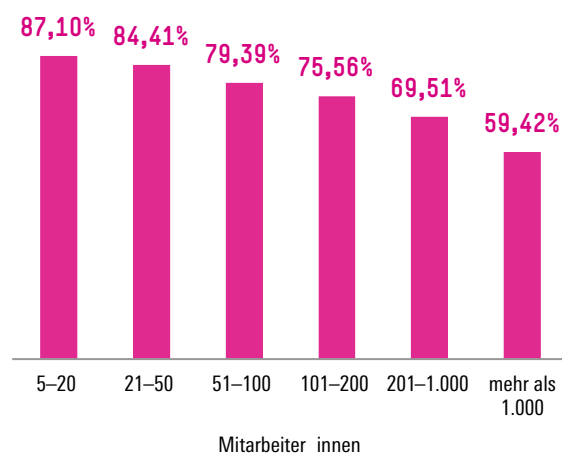
Die betriebsgrößenabhängige Auswertung zeigt – vergleichbar mit den Ergebnissen aus dem Wahljahr 2014 (Greifenstein u.a. 2017: 26f.): Die durchschnittliche betriebliche wie allgemeine Wahlbeteiligung sinkt mit steigender Betriebsgröße. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung liegt in kleineren Betrieben stets deutlich höher als in mittleren und größeren Betrieben. In kleineren Unternehmen wirkt sich wahrscheinlich die kleinbetriebliche Sozialverfassung positiv aus. Wähler zu mobilisieren bleibt in größeren Betrieben auch nach den Betriebsratswahlen 2018 eine besondere Herausforderung der betrieblichen Informations- und Beteiligungspolitik der Betriebsräte – und zwar nicht nur kurz vor den Wahlen, sondern permanent; erst Recht in Anbetracht sich andeutender Erosionsprozesse betrieblicher Mitbestimmung in bislang als stabil geltenden Betriebsgrößen (Ellguth 2018).

Es zeichnet sich ab, dass das vereinfachte Wahlverfahren eine Beteiligung an der Betriebsratswahl weiterhin begünstigt (vgl. dazu Kapitel 3). Im Trendreport 2014 fiel die Wahlbeteiligung im Falle der Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens um gut acht Prozent höher aus (Greifenstein u.a. 2017: 30).

Zusammenfassend: Die erste Auswertung der Wahlbeteiligung 2018 belegt: die Ergebnisse weisen auf eine solide Unterstützung der Betriebsräte hin, auch nach den Betriebsratswahlen 2018.

Abbildung 3

Durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung nach Betriebsgröße auf Basis von IGM, ver.di, NGG und IG BAU in Prozent (n = 12.005)

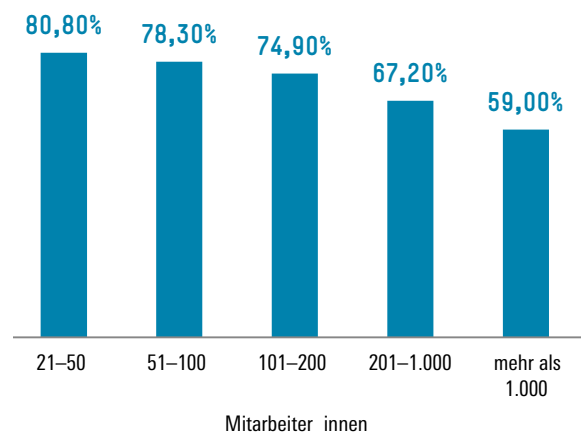


Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

Abbildung 4

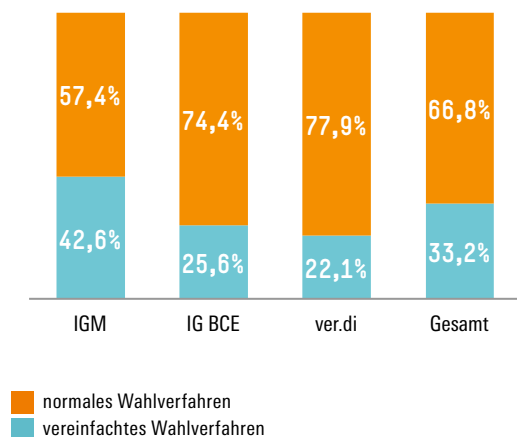
Allgemeine Wahlbeteiligung nach Betriebsgröße auf Basis von IGM, ver.di, NGG und IG BAU in Prozent (n = 11.972)



Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

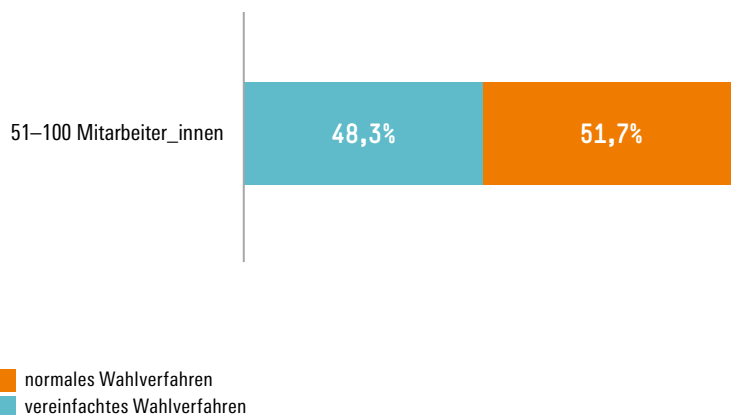
Anteil der Betriebe mit vereinfachtem Wahlverfahren nach Gewerkschaften auf Basis von IGM, ver.di und IG BCE Daten, in Prozent (n = 14.877)



Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

Anteil der Betriebe mit vereinfachtem Wahlverfahren nach Betriebsgröße auf Basis von IGM und ver.di Daten, in Prozent (n=4.215)



Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

3 ANWENDUNG DES VEREINFACHTEN WAHLVERFAHRENS

2001 wurde für kleinere Betriebe ein vereinfachtes Wahlverfahren nach dem Prinzip der Mehrheitswahl eingeführt. Fristen zwischen Einleitung und Durchführung der Wahl wurden verkürzt. Dieses vereinfachte Wahlverfahren ist in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten Pflicht, sofern ein Betriebsrat gewählt wird und kann in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten angewendet werden, sofern Wahlvorstand und Arbeitgeber sich darauf einigen. Das unbürokratische Wahlverfahren soll die Gründung von Betriebsräten fördern.

Seit dieser Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 zeigt sich, dass in Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend nach dem vereinfachten Wahlverfahren Betriebsräte wählen (Greifenstein u. a. 2011: 25).² Wo dieses Wahlverfahren mit einer Vereinbarung im Jahr 2014 durchgeführt werden konnte, nutzten es fast drei Fünftel der (identischen) Betriebe (Greifenstein u. a. 2017: 41). Allerdings konnte das vereinfachte Wahlverfahren offenbar nicht wesentlich den Trend zur Neugründung von Betriebsräten in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten umkehren. „Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten (...), die einen Betriebsrat haben, sank seit dem Jahr 2000 in Westdeutschland von 14 auf 9 Prozent, in Ostdeutschland von 14 auf 11 Prozent“ (Ellguth 2018: 4).

Nach den Betriebsratswahlen 2018 richtet sich das Erkenntnisinteresse erneut auf den allgemeinen

Verbreitungsgrad des vereinfachten Wahlverfahrens und die Umsetzung in Betrieben. Im Überblick zeigt der Querschnitt 2018 zunächst, dass das vereinfachte Wahlverfahren in 33,2 Prozent (4.940 von 14.877 Betrieben) zum Einsatz kommt, wo über das angewandte Wahlverfahren (IGM, ver.di, IG BCE) in den gewerkschaftlichen Berichtsbögen informiert wurde (**Abbildung 5**; vgl. auch **Tabelle 6**, Anhang).

Spitzenreiter in der Anwendungshäufigkeit ist der Organisationsbereich der IGM (mit 42,6% bzw. 3.218 von 7.548 Betrieben), gefolgt von der IG BCE (mit 25,6% bzw. 750 von 2.934 Betrieben) und ver.di (mit 22,1% bzw. 972 von 4.395 Betrieben).

Die allgemeine Häufigkeit der Anwendung sagt noch nichts über den Erfolg dieses Wahlverfahrens aus. Wie oft wurde das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben zwischen 51 und 100 Beschäftigten angewendet (**Abbildung 6**)?

Nach vorläufigen Berechnungen wird das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten in knapp der Hälfte anstehender Betriebsratswahlen genutzt (vgl. **Tabelle 7**, Anhang). Die durchschnittliche Wahlbeteiligung in Betrieben mit vereinfachtem Wahlverfahren liegt bei 82,2%, in Betrieben mit herkömmlichem Wahlverfahren bei 72,9%.³ Die allgemeine Wahlbeteiligung in Betrieben mit vereinfachtem Wahlverfahren beläuft sich auf 72,0% und 65,0% in Betrieben mit herkömmlichem Wahlverfahren (vgl. **Tabelle 8**, Anhang).⁴

² Die prozentualen Schwankungen in den Daten 2010 und 2014 sind auf verschiedene gewerkschaftliche Datensätze bzw. auf Erhebungen beteiligter DGB-Mitgliedsgewerkschaften zurückzuführen.

³ Die Häufigkeiten basieren auf 13.854 Betrieben mit verfügbaren Angaben zum Wahlverfahren und zur Wahlbeteiligung.

⁴ Diese Zahlen basieren auf 13.767 Betrieben mit verfügbaren Angaben zu Wahlverfahren, Anzahl der Wahlberechtigten und Anzahl der abgegebenen Stimmen.

4 DIE REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN DEN BETRIEBSRATSGREMIEN

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass das betriebliche Minderheitengeschlecht entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein muss. Diese Reform des Betriebsverfassungsgesetzes führt seit 2002 zu einem allmählichen Anstieg des Frauenanteils in den Betriebsratsgremien. Dieses Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Betriebsrat unterscheidet sich je nach Betriebsgröße. „Bei diesem positiven Gesamtergebnis sollte (...) nicht übersehen werden, dass eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Betriebsrat vor allem in kleineren Betrieben besteht.“ (Greifenstein u. a. 2011: 29). In dieser Studie zeigte sich auch: Je geringer der Frauenanteil in der Belegschaft, umso schwieriger ist es offenbar, dass Frauen entsprechend in die Betriebsratsgremien einziehen. Im Wahljahr 2014 stabilisierte sich der Frauenanteil auf einer Dreißig-Prozent-Marke. Es zeichnete sich ab, dass die Wirkung des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes begrenzt sein könnte (Greifenstein u. a. 2017: 43).

Dass Frauen eher selten in der „Führungsriege“ der Betriebsratsgremien vertreten sind (Greifenstein u. a. 2011: 30), verdeutlichten auch die Querschnittergebnisse der Betriebsratswahl 2014. Daran hat sich wenig geändert. Diese Ergebnisse liegen durchaus im Trend anderer empirischer Analysen (vgl. Baumann u. a. 2017; Stettes 2015).

Die WSI-Befragung ging beispielsweise Fragen nach, wie sich die Anteile von Frauen und Männern im Betriebsrat bzw. in der Belegschaft zueinander

verhalten, wie viele Betriebe den Minderheitenschutz erfüllen und welche Faktoren die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben begünstigen (Baumann u. a. 2017):

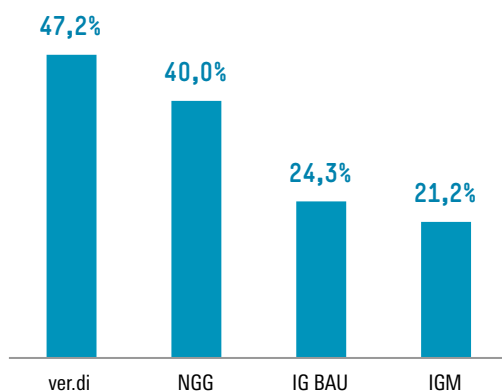
- In den meisten Betriebsgrößenklassen sind Frauen im Betriebsrat leicht unterrepräsentiert.
- Der Vorsitz des Betriebsratsgremiums liegt in 27% aller Betriebe bei Frauen. Frauen sind beim Vorsitz in allen Branchen unterrepräsentiert. Sie nehmen bei zunehmender Betriebsgröße tendenziell seltener den Vorsitz ein. Selbst wenn das Gremium einen hohen Frauenanteil aufweist, sind die Vorsitzenden zu 55% Männer (Baumann/Brehmer 2016: 205).
- In Branchen mit hohem Frauenanteil sind Frauen im Betriebsrat unterrepräsentierter als in Branchen mit geringerem Frauenanteil. Wo Frauen eine Minderheit stellen, sind sie nur in rund 56% der Betriebe entsprechend im Betriebsrat vertreten. Die Mindestsitze nach Wahlordnung erreichen Frauen in 87% der männerdominierten Betriebe.
- Der Minderheitenschutz wirkt sich nachteilig aus, wenn Frauen nicht die Minderheit im Betrieb stellen.

Nach den Betriebsratswahlen 2018 ergibt sich folgendes Bild: Der durchschnittliche Frauenanteil in den Betrieben beträgt 29,6% (vgl. **Tabelle g**, Anhang). Differenziert nach den Organisationsbereichen einzelner DGB-Mitgliedsgewerkschaften stellt sich dies wie folgt dar (**Abbildung 7**):

Wie viele Mandate besetzen Frauen in Betriebsratsgremien? Die Ergebnisse, berechnet auf Basis von

Abbildung 7

Durchschnittlicher Frauenanteil in den Betrieben nach Gewerkschaften auf Basis von IGM, ver.di, NGG und IG BAU, in Prozent (n = 13.621 Betriebe)

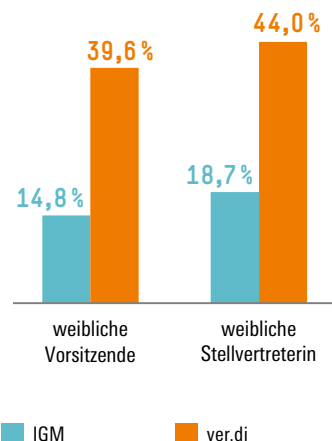


Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

Abbildung 8

Anteil der Betriebe mit Frauen als Vorsitzende oder Stellvertreterin auf Basis von IGM und ver.di Daten (n = 9.978)

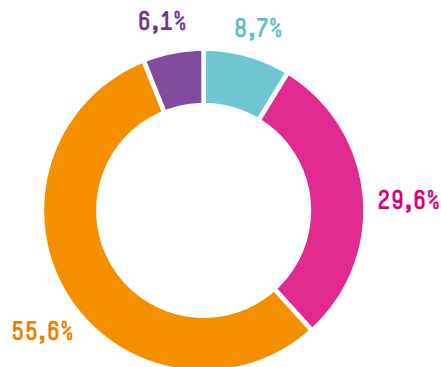


Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

Abbildung 9

Anteil der Altersklassen in den Betriebsräten in Prozent auf Basis der Daten von IGM und ver.di (n = 71.384 Betriebsratsmitglieder)



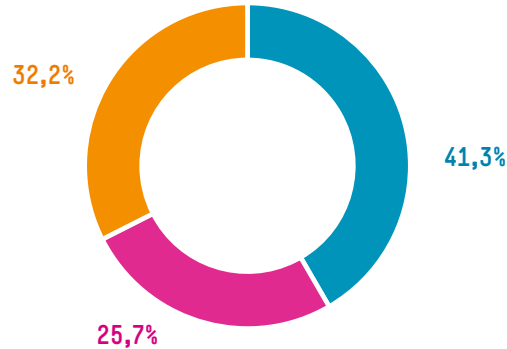
- Mitglieder im Alter von 18–30
- Mitglieder im Alter von 31–45
- Mitglieder im Alter von 46–59
- Mitglieder älter als 60 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

Abbildung 10

Amtszeiten der Mandatsträger_innen in Prozent, Datenbasis IGM. Die Fallzahl bezieht sich auf die Mandate (n=7.548)



- Mandatsträger_innen in der ersten Amtszeit
- Mandatsträger_innen in der zweiten Amtszeit
- Mandatsträger_innen in der dritten Amtszeit

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

I.M.U.

IGM, ver.di, NGG, IG BCE und IG BAU Daten, offenbaren zunächst, dass der allgemeine Anteil von Frauen an den Mandaten 31% beträgt.⁵ Dieser Anteil bewegt sich auf der Höhe vorheriger Betriebsratswahlen. In welcher Größenordnung sind Frauen in der Führung von Betriebsratsgremien vertreten? Im Folgenden der Anteil der Betriebe, in denen Frauen den Vorsitz oder die Stellvertretung im Betriebsrats übernehmen (**Abbildung 8**, vgl. auch **Tabelle 10**, Anhang).

Die Prognose zur Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten deutet an, dass auch nach den Betriebsratswahlen 2018 davon auszugehen ist, dass sich der Anteil weiblicher Betriebsräte auch zukünftig nicht wesentlich verändern wird.

5 ALTERSSTRUKTUR UND FLUKTUATION IN BETRIEBSRÄTEN

Der demografische Wandel, die Nachwuchsproblematik sowie der Generationenwandel im Betriebsrat markieren für die betriebliche Interessenvertretung wichtige Themen. Die Altersstruktur der Betriebsräte und die Fluktuationsbewegungen unter Betriebsrats-

mitgliedern sind Indikatoren für Veränderungen. Die Trendberichte zu den Betriebsratswahlen 2010 und 2014 geben Aufschluss. Junge Beschäftigte wurden in geringem Ausmaß hineingewählt, gleichzeitig stieg der Anteil von Betriebsratsmitgliedern im Alter von 46 bis 59 Jahren deutlich von 35,3% in 2002 auf 45,4% in 2010. Nach den Wahlen 2014 zeigte das demografische Profil der Betriebsratsgremien, dass rund 50 Prozent der Mitglieder im Alter von 46 bis 59 Jahren waren (Greifenstein u. a. 2017: 47 ff.).

Nach den Betriebsratswahlen 2018 werden die Herausforderungen des demografischen Wandels in den Betriebsratsgremien erneut erkennbar. Insgesamt 61,7% der Betriebsratsmitglieder befinden sich in den Alterskohorten ab dem 46. Lebensjahr. Bis 30-Jährige Mandatsträger_innen sind dagegen nur zu einem geringen Prozentsatz in den Gremien anzutreffen. Auch die unter 45-Jährigen sind nur geringfügig vertreten (**Abbildung 9**; vgl. auch **Tabelle 11**, Anhang).

Der demografische Umbruchprozess wird sich in den Betriebsräten demnach fortsetzen. Zudem ist ein leicht erhöhter personeller Austausch in den Betriebsratsgremien zu beobachten. Darauf deutet das Ergebnis hin, das sich gegenüber früheren Betriebsratswahlen bzw. Wahlperioden inzwischen etwas mehr Mandatsträger_innen in der ersten Amtszeit befinden (**Abbildung 10**; vgl. auch **Tabelle 12**, Anhang).

„Mit dem Generationswandel in den Betriebsräten vollzieht sich (...) ein Richtungswechsel im Selbstver-

⁵ Insgesamt: 130.173. Mandatsanteil der Frauen: 40.323. Basis waren die Daten von IGM, ver.di, NGG, IG BCE und IG BAU.

ständnis, in den Zielen und in der Arbeitsweise der Gremien.“ (Röbenack/Artus 2015: 96). Die Frage wen welche Betriebsräte wie repräsentieren ist daher relevant (Greifenstein/Kißler 2014: 125ff.). Betriebsräte brauchen Antennen, um Signale aus einer sozial sehr differenzierten Belegschaft wahrzunehmen. Die Zusammensetzung der Betriebsratsgremien muss zwar kein Spiegelbild der Belegschaft sein, sollte aber auch nicht zu weit davon abweichen, um Belegschaftsinteressen zu repräsentieren.

6 AUSBLICK

Die vorläufigen Wahlergebnisse 2018 werden weiter vertieft und fundiert. Das bedeutet:

Die endgültige Querschnittanalyse wird weitere Indikatoren (Mandatsverteilung und Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder, Neugründungen von Betriebsräten, Angestellte in den Gremien, Integri-

on von Leiharbeitnehmer_innen usw.) in die Analyse einbeziehen.

Sie wird auf einer breiteren Datengrundlage, d.h. auf einer höheren Anzahl von betrieblichen Wahlergebnissen gestützt sein.

Die vorläufigen Querschnittergebnisse der Betriebsratswahl 2018 beruhen auf unterschiedlichen gewerkschaftlichen Samples sowie aus den Längsschnittanalysen der Trendberichte 2010 und 2014. Alle Vergleiche zwischen aktuellen Querschnittergebnissen und früheren Längsschnittergebnissen sind mit gebotener Vorsicht zu interpretieren.

Aus den ersten Querschnittergebnissen zur Betriebsratswahl 2018 lassen sich im Vergleich zu den vorausgegangenen Betriebsratswahlen und einschlägigen Forschungserkenntnissen Entwicklungen ablesen wie hier beschrieben. Erst die Längsschnittanalyse aus identischen Betrieben bietet die valide statistische Grundlage, um über unterschiedliche Wahlperioden in ein und denselben Betrieben die sich anbahnenden Trends, Verfestigungen und Verschiebungen empirisch zu erhärten.

ANHANG

Tabelle 1

Verteilung der Betriebe nach Gewerkschaften (n=18.093)

| | absolut | in Prozent |
|---------------|---------------|-------------|
| IGM | 7.548 | 41,7% |
| ver.di | 4.395 | 24,3% |
| NGG | 1.228 | 6,8% |
| IG BCE | 2.934 | 16,2% |
| IG BAU | 1.561 | 8,6% |
| EVG | 427 | 2,4% |
| Gesamt | 18.093 | 100% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 2

Allgemeine Wahlbeteiligung nach Gewerkschaften in Prozent (n=16.481)

| | |
|---------------|---------------|
| IGM | 66,6% |
| ver.di | 61,4% |
| NGG | 65,5% |
| IG BCE | 68,8% |
| IG BAU | 64,1% |
| EVG | 61,4% |
| Gesamt | 65,66% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 3

Durchschnittliche Wahlbeteiligung der Betriebe nach Gewerkschaften in Prozent (n=16.517)

| | |
|---------------|--------------|
| IGM | 76,9% |
| ver.di | 72,5% |
| NGG | 69,0% |
| IG BCE | 78,2% |
| IG BAU | 78,6% |
| EVG | 67,1% |
| Gesamt | 75,5% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 4

Durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung in Prozent, Basis von IGM, ver.di, NGG und IG BAU nach Betriebsgröße (n=12.005)

| | |
|-----------------------------|--------|
| 5–20 | 87,10% |
| 21–50 | 84,41% |
| 51–100 | 79,39% |
| 101–200 | 75,56% |
| 201–1.000 | 69,51% |
| mehr als 1.000 Beschäftigte | 59,42% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 5

Allgemeine Wahlbeteiligung nach Betriebsgröße auf Basis von IGM, ver.di, NGG und IG BAU in Prozent (n=11.972)

| Betriebsgröße | allgemeine Wahlbeteiligung |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 5–20 | (konnte nicht ermittelt werden) |
| 21–50 | 80,8% |
| 51–100 | 78,3% |
| 101–200 | 74,9% |
| 201–1.000 | 67,2% |
| mehr als 1.000 Beschäftigte | 59,0% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 6

Anteil der Betriebe mit vereinfachtem und normalem Wahlverfahren auf Basis von IGM, ver.di und IG BCE Daten, in Prozent (n= 14.877 Betriebe)

| | Anteil der Betriebe in Prozent | |
|---------------|---------------------------------|----------------------------|
| | mit vereinfachtem Wahlverfahren | mit normalem Wahlverfahren |
| IGM | 42,6% | 57,4% |
| ver.di | 22,1% | 77,9% |
| IG BCE | 25,6% | 74,4% |
| Gesamt | 33,2% | 66,8% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 7

Prozentualer Anteil der Betriebe mit vereinfachtem Wahlverfahren nach Betriebsgröße auf Basis von IGM und ver.di Daten (n=4.215)*

| | Vereinfachtes Wahlverfahren | Normales Wahlverfahren |
|----------|-----------------------------|------------------------|
| 51 – 100 | 48,3% | 51,7% |

* Fallzahl sowie Anteile variieren hier stark, da nur die Betriebe berücksichtigt werden konnten, bei denen Größe und das Wahlverfahren genannt wurden (bei vielen Betrieben fehlt die Angabe zum Wahlverfahren)

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 8

Wahlverfahren und durchschnittliche (n=13.854) wie allgemeine Wahlbeteiligung (n= 13.767) auf Basis von IGM, ver.di und IG BCE Daten

| Wahlverfahren | Durchschnittl. Wahlbeteiligung | Allgemeine Wahlbeteiligung |
|--|--------------------------------|----------------------------|
| Betriebe mit vereinfachtem Wahlverfahren | 82,2% | 72,0% |
| Betriebe mit normalem Wahlverfahren | 72,9% | 65,0% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 9

Durchschnittlicher Frauenanteil in den Betrieben nach Gewerkschaften auf Basis von IGM, ver.di, NGG und IG BAU Daten (n=13.621 Betriebe)

| | durchschnittlicher Frauenanteil in Prozent |
|-----------|--|
| IGM | 21,2% |
| ver.di | 47,2% |
| NGG | 40,0% |
| IG BAU | 24,3% |
| Insgesamt | 29,6% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 10

Anteil der Betriebe mit Frauen als Vorsitzende oder Stellvertreterin auf Basis von IGM und ver.di Daten (n=9.978)

| | weibliche Vorsitzende | weibliche Stellvertreterin |
|--------|-----------------------|----------------------------|
| IGM | 14,8% | 18,7% |
| ver.di | 39,6% | 44,0% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 11

Anteil der Altersklassen in den Betriebsräten in Prozent auf Basis von IGM und ver.di Daten (n=71.384 Betriebsratsmitglieder)

| | |
|-------------------------------|-------|
| Mitglieder im Alter 18–30 | 8,7% |
| Mitglieder im Alter 31–45 | 29,6% |
| Mitglieder im Alter 46–59 | 55,6% |
| Mitglieder älter als 60 Jahre | 6,1% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



Tabelle 12

Amtszeiten der Mandatsträger_innen in Prozent auf Basis der IGM Daten

Die Fallzahl bezieht sich auf die Mandate (n=7.548)

| | |
|---|-------|
| Mandatsträger_innen in der ersten Amtszeit | 41,3% |
| Mandatsträger_innen in der zweiten Amtszeit | 25,7% |
| Mandatsträger_innen in der dritten Amtszeit | 32,2% |

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018



LITERATUR

Baum-Ceising, Alexandra/Feyh, Nicolai/Pries, Ludger (2014): Betriebliche Mitbestimmung aus der Sicht der Beschäftigten – Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei Volkswagen. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2014, S. 296–305

Baumann u. a. (2017): Baumann, Helge/Brehmer, Wolfram/Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2017): Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen. WSI Report, Nr. 34. http://www.boeckler.de/wsi_5066.htm?jahr=2017

Baumann, Helge/Brehmer, Wolfram (2016): Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI Mitteilungen, 3/2016, S. 201–210

Ellguth, Peter (2018): Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden. IAB-Forum, 24.05.2018, o. Sz. <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/>

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen 71 (4), S. 299–306

Ellguth, Peter/Trinczek, Rainer (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel? In: WSI-Mitteilungen, Heft 3/2016, S. 172–182

Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo (2014): Wen Betriebsräte repräsentieren. Sozialprofil von Interessenvertretungen und Belegschaftsstrukturen: Spiegelbild oder Zerrbild? Berlin

Greifenstein u. a. (2017): Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo/Lange, Hendrik (2017): Trendreport Betriebsratswahlen 2014. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung Study 350, https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_350.pdf

Greifenstein u. a. (2011): Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo/Lange, Hendrik (2011): Trendreport Betriebsratswahlen 2010. Arbeitspapier Nr. 231, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf

Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015): Betriebsräte im Aufwind? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft 82, Frankfurt am Main

Stettes, Oliver (2015): Betriebsratswahlen 2014. Ein Rückblick auf der Basis der Betriebsratswahlbefragung. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42, IW-Trends 1/2015, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/204453/IW-Trends_2015-1_Stettes_Gesamt_aktuell.pdf

AUTOREN

Demir, Nur, M.A. Politologie und Philosophie, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Philipps-Universität Marburg, Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Institut für Soziologie, Arbeitsbereich „Soziologie der Wirtschaft und Arbeit“.

Funder, Maria, Dr., Professorin für Soziologie an der Philipps-Universität Marburg, Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Institut für Soziologie, Arbeitsbereich „Soziologie der Wirtschaft und Arbeit“. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Industriosociologie, Wirtschaftssoziologie, Industrielle Beziehungen, Organisations- und Geschlechterforschung.

Greifenstein, Ralph, freischaffender Sozialwissenschaftler in Meschede, Arbeitsschwerpunkte sind wissenschaftliche Forschungen zu industriellen Beziehungen und zur Mitbestimmung.

Kißler, Leo, Dr. Dr., Professor für Soziologie i. R. an der Philipps-Universität Marburg, Forschungsschwerpunkte sind Modernisierung des öffentlichen Sektors, Mitbestimmung und industrielle Beziehungen.



WEITERE MITBESTIMMUNGSREPORTS

www.boeckler.de/51908.htm



MITBESTIMMUNGSPORTAL

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035. Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de



PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Analysen und Gestaltungshilfen, Beispiele aus der Praxis.

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-172

www.mitbestimmung.de

Pressekontakt: Rainer Jung, +49 (211) 77 78-150
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier

Redaktion

Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin Arbeit und Mitbestimmung
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (211) 77 78-224
manuela-maschke@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungsreport Nr. 45

ISSN 2364-0413

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –
nur mit Quellenangabe zulässig.

WWW.BOECKLER.DE