

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 60, 06.2020

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

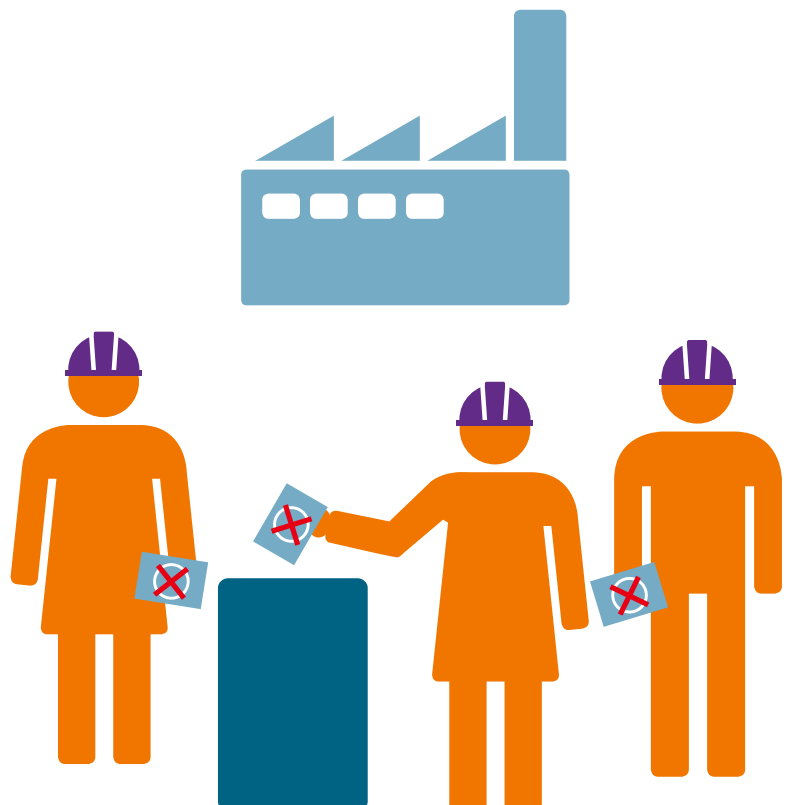
TRENDREPORT BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

Ausgewählte Ergebnisse

Nur Demir, Maria Funder, Ralph Greifenstein und Leo Kißler

AUF EINEN BLICK

- Das vereinfachte Wahlverfahren wird nach wie vor gut angenommen und hat positive Effekte auf die Wahlbeteiligung in kleinen Betrieben.
- Der Frauenanteil in Betriebsräten ist bis 2010 angestiegen und pendelt seitdem um die 30%-Marke. Die Betriebsratsführung ist weiterhin überwiegend eine Männerdomäne.
- Die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder hat langjährige Mitbestimmungserfahrung. Es zeigt sich aber, dass der Generationswechsel in Gang kommt und zunehmend Newcomer_innen in die Betriebsratsgremien einziehen.
- Die ausgewerteten Daten zeigen eine Zunahme an wahlberechtigten Leiharbeiter_innen. Die Betriebsräte stehen damit weiterhin vor der Herausforderung, die unterschiedlichen Interessenlagen zu berücksichtigen und Spaltungstendenzen entgegenzuwirken.



INHALT

Autoren/Innen – 2		4	Generationswechsel und Fluktuation – sozialstrukturelle Dynamik als Herausforderung für Betriebsratsgremien – 9
1	Einleitung – 3		
2	Das vereinfachte Wahlverfahren – ein Erfolgsmodell? – 3	5	Leiharbeitnehmer_innen – „Rechte, aber keine Lobby“ – 11
3	Kaum Frauen an der Spitze – „Aber die Quote stimmt doch!“ – 5	6	Fazit und Ausblick – 14

AUTOREN/INNEN

Nur Demir

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Philipps-Universität Marburg
nur.demir@staff.uni-marburg.de

Dr. Maria Funder

Professorin für Soziologie an der Philipps-Universität Marburg
maria.funder@staff.uni-marburg.de

Ralph Greifenstein

Freischaffender Sozialwissenschaftler
ralph.greifenstein@t-online.de

Dr. Dr. Leo Kißler

Professor für Soziologie i. R. an der Philipps-Universität Marburg
leo.kissler@staff.uni-marburg.de

1 EINLEITUNG

Keine Frage, die betriebliche Interessenvertretung ist seit einigen Jahren nicht nur, aber auch aufgrund des Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft, der zunehmenden Digitalisierung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit erheblich unter Druck geraten (u. a. Ellguth 2019; Funder 2018). In Anbetracht dieser Herausforderungen ist es wichtig, zunächst einmal über eine solide Bestandsaufnahme zu verfügen, um aktuelle Entwicklungen zu beschreiben und Problemfelder zu identifizieren, die wiederum Ansatzpunkte für arbeitspolitische Handlungskonzepte liefern können.

Mit diesem Report wollen wir – auf Basis von Analysen der Betriebsratswahlen 2018 – Entwicklungstrends zu vier Schwerpunktthemen aufzeigen.¹ Im Fokus steht zunächst das vereinfachte Wahlverfahren, denn es stellt sich die Frage, ob vereinfachte Verfahren nicht dazu beitragen können, die Hürden für Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben abzubauen (Teil 2). Ob der Betriebsrat ein Erfolgsmodell der Mitbestimmung bleibt, hängt nicht zuletzt auch davon ab, ob er junge Beschäftigte und Frauen an-

spricht. Auch Betriebsräte werden schließlich verstärkt mit dem Thema Diversität konfrontiert. Dem entsprechend wird in diesem Report gefragt, wie es um die Geschlechterverhältnisse im Betriebsrat steht (Teil 3) und ob ein Generationswechsel in Sicht ist (Teil 4). Nicht zuletzt bleibt Leiharbeit – und damit das Problem der Spaltung und Fragmentierung von Belegschaften in Rand- und Stammbeschäftigte – ein Thema, dem sich auch die kollektive Interessenvertretung stellen muss (Teil 5).

2 DAS VEREINFACHTE WAHLVERFAHREN – EIN ERFOLGSMODELL?

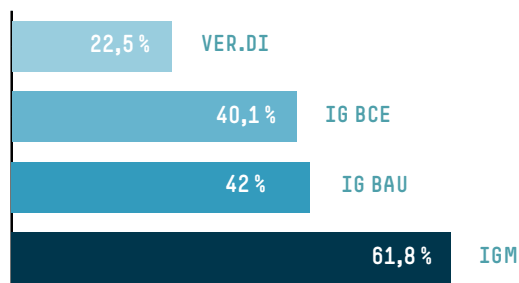
Zwei Wahlverfahren sind bei der Durchführung von Betriebsratswahlen zu unterscheiden: das normale und das vereinfachte. Über ihre Anwendung entscheidet die Zahl der Wahlberechtigten. Das vereinfachte Wahlverfahren zur Gründung von Betriebsräten wurde mit der Reform des BetrVG von 2001 eingeführt (vgl. § 14a BetrVG). In kleineren Betrieben soll dieser unbürokratische Wahlmodus die Gründung von Betriebsräten fördern. In Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten ist das Verfahren obligatorisch. Wenn Wahlvorstand und Arbeitgeber sich darüber einig werden und ihr Wahlrecht über die Verfahrensarten ausüben, dann ist das vereinfachte Wahlverfahren auch in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten anwendbar. Ist eine Verständigung nicht möglich, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden.

Wie häufig wird das vereinfachte Wahlverfahren inzwischen angewendet? Die Ergebnisse dieses Trendreports zeigen, dass die Betriebsratswahlen mittlerweile in gut einem Drittel der Betriebe (34,9 %) auf der Grundlage des vereinfachten Wahlverfahrens stattfinden.²

Für die Bewertung des vereinfachten Wahlverfahrens ist folgender Aspekt besonders aufschlussreich: In knapp der Hälfte (47,8 %) der Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten kommt es – im Konsens zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber – zum Einsatz, obwohl es nach den gesetzlichen Vorschriften dort nicht obligatorisch ist. Im Rahmen dieser „freiwilligen“ Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens sind allerdings Unterschiede in den Organisationsbereichen der Einzelgewerkschaften und den von ihnen betreuten Wirtschafts- bzw. Dienstleistungssektoren auszumachen (vgl. Abb. 1). Am

Abbildung 1

Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens bei Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten 2018



Quelle: eigene Daten (N = 18.153)



¹ Der vollständige Abschlussbericht des Trendreports 2018 findet sich hier: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/65151>. Die Analysen basieren auf Excel-Datensätzen der Gewerkschaften IGM, ver.di, NGG, IG BCE, IG BAU und EVG, die ihre jeweils erhobenen Wahlergebnisse zur Verfügung gestellt haben. Auf dieser Grundlage konnten Informationen aus 21.773 Betrieben in der Auswertung der Betriebsratswahlen berücksichtigt werden. Die von den beteiligten DGB-Mitgliedsgewerkschaften gelieferten (Roh-)Daten divergieren sowohl in den allgemeinen Strukturdaten als auch in den gewerkschaftsspezifischen Indikatoren zu den gewählten Betriebsratsgremien, ihren Mitgliedern und den wahlberechtigten Belegschaften. Spiegelbildlich zu diesen Varianzen fließen daher unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsbereiche in die statistischen Auswertungen ein.

² Nur sehr wenige kleinere Betriebe (3,5 %) gaben an, noch das normale Wahlverfahren zu verwenden, was quasi rechtswidrig ist. Gründe hierfür könnten eingefahrene Gewohnheiten oder Informationsdefizite in Betrieben dieser Größenordnung sein.

häufigsten wird das vereinfachte Wahlverfahren im Organisationsbereich der IGM eingesetzt.

Die Betriebsratswahlen 2018 bestätigen in Bezug auf die Beliebtheit des vereinfachten Wahlverfahrens einen Trend, der sich schon bei den vorherigen Betriebsratswahlen angedeutet hat: Sieht man von einem leichten Rückgang in der Wahlperiode 2014 einmal ab, wendete im Jahr 2018 nach wie vor mehr als die Hälfte der Betriebe, die nach der Gesetzgebung die Wahl zwischen normalem und vereinfachtem Wahlverfahren hatten, das vereinfachte Wahlverfahren an (siehe Abb. 2).

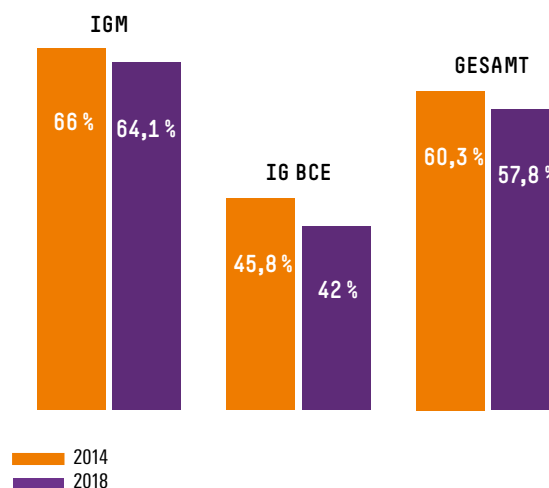
Um den Erfolg des vereinfachten Wahlverfahrens in der Praxis zu bewerten, sollte nicht nur analysiert werden, wie häufig es (freiwillig) angewendet wurde, sondern auch, welchen Einfluss es auf die Wahlbeteiligung hat (vgl. Tab. 1). Der Vergleich von Wahlperioden zeigt nämlich, dass die Wahlbeteiligung in Betrieben, die sich für das vereinfachte Wahlverfahren entschieden hatten, regelmäßig etwas höher lag als die beim normalen Wahlverfahren.

Beim Bewertungskriterium Wahlbeteiligung ist allerdings zu berücksichtigen, dass die betriebliche Wahlbeteiligung grundsätzlich abhängig von der Betriebsgröße ist (vgl. Tab. 2).

Hinter der unterschiedlich hohen Wahlbeteiligung verbirgt sich ein Betriebsgrößeneffekt, denn in den drei beobachteten Wahlperioden ist deutlich zu erkennen, dass die Wahlbeteiligung in größeren Betrieben, die im Gegensatz zu kleineren Betrieben das normale Wahlverfahren anwenden müssen, sinkt. Daher kann die erhöhte Wahlbeteiligung in Betrieben, in denen das vereinfachte Wahlverfahren vorgeschrieben ist, zumindest als ein Hinweis auf die positive Wirkung dieses Wahlmodus gewertet werden. Er scheint dazu beizutragen, die Wahlbereitschaft der Belegschaft zu erhöhen. Dieses Ergebnis ist als Erfolg des vereinfachten Wahlverfahrens zu verbuchen.

Wie sind diese Erkenntnisse aus den Betriebsratswahlen 2018 vor dem Hintergrund der Kontro-

Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens 2014 und 2018 in identischen Betrieben* mit 51 bis 100 Beschäftigten



* Je nach verfügbarer Datenqualität beruht die Datenexploration bezüglich der identischen Betriebe auf zwei unterschiedlichen Panels: einem Panel, in dem die Wahlperioden 2014 und 2018 verglichen werden und einem weiteren mit einem Vergleich der Wahlperioden 2010 bis 2018, wobei ersteres insgesamt 12.184 Betriebe beinhaltet und das letztere 10.176 Betriebe umfasst.

Quelle: eigene Daten (N = 1.657)

I.M.U.

verse über die betriebsgrößenspezifischen Schwellenwerte zur Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu erklären und einzuordnen?

Es ließe sich sicherlich darüber streiten, ob das Glas in Bezug auf die Anwendungshäufigkeit halb voll oder halb leer ist, wenn ungefähr die Hälfte der Betriebe mit 51 bis 100 Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren freiwillig anwendet. Die Tatsache, dass viele Betriebe dieser Größenordnung auf das vereinfachte Wahlverfahren zu-

Tabelle 1

Durchschnittliche Wahlbeteiligung 2010, 2014 und 2018 in identischen Betrieben, in denen das vereinfachte Wahlverfahren angewandt bzw. nicht angewandt wurde

vereinf. Wahlverf.	IGM			ver.di			IG BCE		
	2010	2014	2018	2010	2014	2018	2010	2014	2018
ohne	78,0 %	76,0 %	73,2 %	71,4 %	67,6 %	72,2 %	79,7 %	78,1 %	75,0 %
mit	83,7 %	82,4 %	80,7 %	80,9 %	78,2 %	82,9 %	89,2 %	87,9 %	87,0 %

Quelle: eigene Daten (N = 10.177)

I.M.U.

rückgreifen, zeugt von seiner Attraktivität, zumal seine Anwendung in vielen Fällen zu einer erhöhten Wahlbeteiligung führt. Es ist anzunehmen, dass dieses Wahlverfahren vor allem von (in der Regel) gewerkschaftlich gut organisierten und informierten Betriebsratsvorsitzenden aus Betrieben dieser Größenordnung favorisiert wird, weil es Vorteile bei der Einleitung von Betriebsratswahlen bietet. Darüber hinaus wird das vereinfachte Verfahren auch von Arbeitgeberseite bemerkenswert häufig unterstützt; dies belegt die häufige Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Diese große Akzeptanz spricht für die Attraktivität des vereinfachten Wahlverfahrens.

Folglich spricht nichts gegen die Intentionen, die verpflichtende Anwendung des vereinfachten Verfahrens auf Betriebe der Betriebsgrößenklasse von 51 bis 100 Wahlberechtigten auszuweiten. Somit ist die gewerkschaftliche Forderung in der „Offensive Mitbestimmung“, die obligatorische Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten auszuweiten, zu unterstützen (Bolte/Fischer/Thannisch 2016: 642). Diese Ausweitung sieht auch der Koalitionsvertrag der Bundesregierung vor – mit der Option, dass auch Betrieben mit 101 bis 200 Arbeitnehmer_innen erlaubt wird, selbst zwischen normalem und vereinfachtem Wahlverfahren zu entscheiden.

Die Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens ist zwar richtungsweisend, darf indes auch nicht überschätzt werden. Die Erwartung, dass die Entbürokratisierung des Wahlrechts zur Gründung

von Betriebsräten in Kleinbetrieben beiträgt, hat sich nicht, wie erhofft, erfüllt (Ellguth 2018: 4). Formale, wahltechnische Innovationen allein reichen dazu nicht aus. Betriebsratsgründungen sowie mehr Mitbestimmung in kleinen und mittelständischen Betrieben erfordern weiterhin vielschichtige Strategien und gewerkschaftliche Unterstützung in denjenigen Betrieben, in denen noch kein Betriebsrat existiert. Es sollten deshalb keine überhöhten Erwartungen an eine gesetzliche Initiative gestellt werden, deren Ziel es ist, den bisher verbindlichen Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens auszuweiten.

3 KAUM FRAUEN AN DER SPITZE - „ABER DIE QUOTE STIMMT DOCH!“

Blickt man auf die aktuellen Entwicklungen, scheinen Frauen in Spitzenpositionen von Politik und Wirtschaft mittlerweile angekommen zu sein. Erst jüngst wurde z. B. Ursula von der Leyen zur EU-Kommissionspräsidentin gewählt und Christine Lagarde ist zur Chefin der Europäischen Zentralbank berufen worden. Dass selbst in soziologischen Beiträgen bereits die Rede von einem unaufhaltsamen „Degendering“ ist, erstaunt daher nicht. Dennoch stellt sich angesichts der immer noch massiven Beharrungstendenz des Status quo (siehe die aktuellen Befunde von Kohaut und Möller (2019) zu Frauen in leitenden Positionen sowie den anhaltenden Gender Pay Gap) nach wie vor die Frage, ob hier nicht ein

Tabelle 2

Durchschnittliche* und allgemeine* Wahlbeteiligung 2010, 2014 und 2018 nach Betriebsgröße in identischen Betrieben

Betriebsgröße	Wahlbeteiligung					
	2010		2014		2018	
	Ø	allg.	Ø	allg.	Ø	allg.
5 bis 20	89,9 %	78,6 %	89,8 %	80,7 %	89,4 %	79,6 %
21 bis 50	87,8 %	80,3 %	86,4 %	79,9 %	86,0 %	77,6 %
51 bis 100	83,8 %	77,5 %	82,5 %	77,2 %	81,3 %	77,6 %
101 bis 200	80,4 %	75,1 %	78,6 %	74,1 %	76,8 %	71,6 %
201 bis 1.000	76,6 %	71,3 %	74,2 %	69,3 %	72,0 %	66,4 %
über 1.000	67,2 %	67,2 %	63,9 %	61,7 %	61,1 %	60,6 %
gesamt	80,1 %	69,7 %	78,0 %	65,9 %	76,4 %	64,0 %

* basierend auf der Anzahl der Wahlberechtigten pro Betrieb nach Betriebsgrößenklasse. Betriebe mit kleiner Belegschaft fallen ebenso stark ins Gewicht wie große Betriebe.

+ basierend auf der Anzahl der Wahlberechtigten insgesamt nach Betriebsgrößenklasse. Große Betriebe mit mehr Wahlberechtigten fallen hier stärker ins Gewicht.

Quelle: eigene Daten (N = 10.177)

I.M.U.

allzu optimistisches Bild gezeichnet wird, von dem wir immer noch weit entfernt sind. Während es also auf der einen Seite eine Reihe von kaum beizukommenden Geschlechterungleichheiten gibt, herrscht auf der anderen Seite die Vorstellung vor, Frauen können heutzutage (fast) alles erreichen, wenn sie es denn wollen. So hat sich offenbar ein „Egalitätsmythos“ (Funder 2014a; Funder/May 2014) entwickelt, der suggeriert, dass das Geschlecht keine Rolle mehr spielt. Damit trägt dieser Mythos jedoch dazu bei, Geschlechterungleichheiten zu vernebeln und unsichtbar zu machen.

Trotzdem hat sich in Sachen Gleichstellung in einigen Bereichen durchaus etwas getan. Wenn man die Geschlechterverhältnisse in der betrieblichen Mitbestimmung betrachtet, hat die Einführung des betriebsverfassungsgesetzlichen Minderheitenschutzes für die Vertretung beider Geschlechter im Jahr 2001 einen wichtigen Beitrag geleistet. Seitdem verbesserte sich die Repräsentation von Frauen in Betriebsräten erheblich. Insbesondere im produzierenden Gewerbe, in dem Frauen weiterhin einen eher geringen Anteil der Beschäftigten ausmachen, hat die Verankerung der Minderheitenquote mit dazu beigetragen, dass sie aus den Betriebsräten nicht mehr wegzudenken sind.

Doch schauen wir uns die Zahlen genauer an: Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten sind Frauen. Ihr Beschäftigtenanteil variiert je nach Wirtschaftssektor, in dem die Einzelgewerkschaften ihre Arbeitnehmer_innen organisieren. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil im Dienstleistungssektor wesentlich höher als in der Industrie: So beträgt er in der Belegschaft von Betrieben aus dem Bereich der IGM knapp 22 %, in der NGG aber etwas über 40 % (siehe Tab. 3).³

Insgesamt entfallen auf Frauen, obwohl sie im Durchschnitt nur etwa ein Viertel der Belegschaft ausmachen, immerhin – vergleicht man die Zahl der Mandate zwischen Frauen und Männern (hier bezogen auf die IG BAU, IG BCE, IGM, NGG und ver.di) – 31 % der Mandate (siehe Abb. 3).

Differenziert nach Einzelgewerkschaften sieht das Bild erwartungsgemäß allerdings etwas anders aus: Der Frauenanteil in der Belegschaft wirkt sich auch auf die allgemeine Präsenz von Frauen in der betrieblichen Mitbestimmungsarena und auf ihre Repräsentanz durch die Betriebsratsgremien aus. Oder anders formuliert: Der Frauenanteil in Betriebsräten von Betrieben mit einem höheren Frauenanteil in der Belegschaft fällt höher aus. Im Organisationsbereich von ver.di liegt er z. B. 2018 bei 45,7 %, bei der IGM bei 23,4 %. An diesen Zahlen hat sich über die letzten Wahlperioden hinweg (2010, 2014 und 2018) nicht viel geändert.

Dennoch ist insgesamt auch ein wenig Bewegung in die Geschlechterverhältnisse geraten: Im Wahljahr 2010 wurde in einem Langzeitvergleich von 2002 bis 2010 festgestellt, dass sich die Geschlechterzusammensetzung im Betriebsrat aufgrund der Quotierungsregelung stetig verbessert hatte. Frauen, die oft das Minderheitengeschlecht in der Belegschaft darstellen, sind seitdem in den Betriebsräten häufiger vertreten. So lag der Frauenanteil bei den Betriebsratswahlen 2014 bereits bei 30 % (Greifenstein/Kißler/Lange 2017: 43).

Anzumerken ist jedoch, dass dabei auch die Betriebsgröße eine Rolle zu spielen scheint: Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Betriebsrat besteht vor allem in kleineren Betrieben und in Betrieben mit einer männerdominierten Belegschaft. Hier bestätigt sich der oben schon erwähnte Zusam-

Tabelle 3

Beschäftigtenanteil Frauen 2018

Gewerkschaft	absolut	relativ *	Ø Frauenanteil in der Belegschaft
IGM	756.187	21,9 %	22,1 %
NGG	100.825	40,7 %	40,0 %
IG BCE	277.313	29,3 %	27,9 %
IG BAU	121.914	37,2 %	24,1 %
gesamt	1.256.239	25,3 %	24,7 %

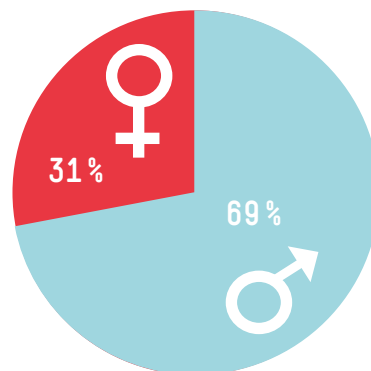
* prozentualer Anteil von Frauen relativ zur Gesamtbelegschaft

Quelle: eigene Daten (N = 15.781)

I.M.U.

Abbildung 3

Mandatsanteil von Frauen 2018 (IG BAU, IG BCE, IGM, NGG, ver.di)*



Quelle: : eigene Daten (N = 21.313)

* basierend auf insgesamt 155.632 Mandaten

I.M.U.

³ Die Gewerkschaft ver.di konnte in dieser Auswertung nicht berücksichtigt werden, da dort die Belegschaftsgrößen lediglich kategorisiert dokumentiert werden.

menhang, nämlich dass dort, wo ohnehin wenig Frauen beschäftigt sind, es offensichtlich schwierig ist, „Kandidatinnen für die betriebliche Interessenvertretungsarbeit zu gewinnen“ (Greifenstein/Kiessler/Lange 2011: 29).

Darüber hinaus wurde bereits im Trendreport 2010 festgestellt, dass Frauen immer noch zu wenige Führungspositionen in Betriebsräten innehaben (Greifenstein/Kiessler/Lange 2011: 30). Auch vier Jahre später hatte sich daran kaum etwas geändert; das zeigten die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2014. Abgesehen vom Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di waren deutlich weniger Frauen als Männer Betriebsratsvorsitzende. Vergleichbares gilt für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitz (Greifenstein/Kiessler/Lange 2017: 45). Ähnliche Ergebnisse lieferten auch andere Studien (vgl. z. B. Stettes 2015: 16 sowie die WSI-Betriebsrätebefragung aus dem Jahr 2015⁴). Nun stellt sich die Frage, ob und inwieweit sich diese Trends mit den Betriebsratswahlen 2018 fortgesetzt haben.

Betrachtet man die statistischen Ergebnisse der Trendexploration zum Thema Geschlechterverhältnisse, wird deutlich, dass der durchschnittliche Frauenanteil an Betriebsratsmandaten in identischen Betrieben bei den Wahlen 2014 und 2018 sogar unter der 30-Prozent-Marke geblieben ist

(vgl. Abb. 4). Nicht ausgeblendet werden sollte hier jedoch, dass es einen leichten Anstieg von 26,9% im Jahr 2010 auf 27,5% im Jahr 2018, also um immerhin 0,6 Prozentpunkte, gegeben hat.

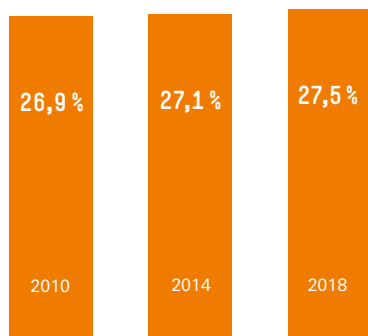
Angesichts dieses Trends über die Wahlperioden hinweg hat sich noch nicht allzu viel bewegt. Die Frage, ob sich hieran zukünftig etwas ändern wird, muss hier erst einmal offen bleiben.⁵ Der aktuelle Befund ist aber Grund genug, die Diskussion über die Präsenz von Frauen in der betrieblichen Mitbestimmung fortzusetzen. Unabhängig davon ist jedoch darauf hinzuweisen, dass immerhin etwa drei Viertel der Betriebe die Quote des Minderheitengeschlechts seit Längerem erfüllen und dass die Quote im Trendvergleich sogar leicht ansteigt (siehe Abb. 5).

Zieht man zusätzlich die Mitgliederzahlen der Betriebsratsgremien heran, wird deutlich, dass die größeren Betriebe die Geschlechterquote am ehesten und sogar mit einer deutlichen Steigerung im Vergleich zur Wahlperiode 2014 erfüllen (vgl. Tab. 4). In den untersuchten größeren Betrieben sind inzwischen offensichtlich mehr Vertreter_innen des Minderheitengeschlechts (dies sind in den meisten Wirtschaftssektoren Frauen) bereit, sich in Betriebsräten zu engagieren.

Eine wichtige Rolle spielt hier auch ein mittlerer, hochsignifikanter Zusammenhang zwischen dem

Abbildung 4

Durchschnittlicher Frauenanteil an Betriebsratsmandaten in identischen Betrieben 2010, 2014 und 2018
(IG BCE, IGM, NGG, ver.di)

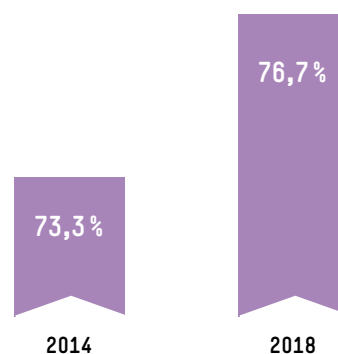


Quelle: eigene Daten (N = 10.782)

I.M.U.

Abbildung 5

Anteil der Betriebe ab 20 Beschäftigten in identischen Betrieben 2014 und 2018, die die Geschlechterquote erfüllen
(IGM, ver.di)



Quelle: eigene Daten (N = 8.837)

I.M.U.

⁴ Die Auswertung der WSI-Befragung kommt zu dem Schluss, dass „die gesetzliche Regelung mit der Konstruktion ‚Mindestquote für das Minderheitengeschlecht‘ keine adäquate Repräsentanz der [...] unterrepräsentierten Gruppe der Frauen sicherstellen kann. Das Wahlverfahren der Wahlordnung, bei welchem Mindestsitze mit dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt zu ermitteln sind, verschärft die Situation noch einmal, da Mindestsitze oftmals nicht mit einer anteiligen Repräsentanz der Minderheit im Betriebsratsgremium einhergehen“ (Baumann u. a. 2017: 19).

⁵ Dass ein Wandel möglich ist, belegt ein Blick auf die Entwicklung der Frauenquote in Aufsichtsräten. So ist der Frauenanteil in den DAX-Aufsichtsräten (Stichtag 1.1.2019) über 30% gestiegen, d. h. die gesetzliche Quote wurde hier mittlerweile erfüllt (siehe hierzu die aktuellen Daten der Initiative Frauen in den Aufsichtsräten (FidAR)). Diese positive Entwicklung sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es über die DAX-Konzerne hinaus immer noch viele Unternehmen gibt, die die Quote nicht erreichen.

Tabelle 4

Erfüllung der Geschlechterquote nach Größe des Betriebsratsgremiums in identischen Betrieben 2014 und 2018 (IGM, ver.di)

Anzahl der Mandate	2014	2018
3	72,5%	56,8%
5 bis 9	74,4%	77,6%
11 bis 19	76,5%	91,0%
21 bis 29	76,8%	97,5%
über 31	72,9%	92,5%
gesamt	74,5%	77,7%

Quelle: eigene Daten (N = 8.642)

I.M.U.

Anteil der Frauen in der Belegschaft und deren Anteil im Betriebsrat. Der gemessene Korrelationskoeffizient beträgt im Längsschnittvergleich der Jahre 2014 und 2018 0,68 und 0,65.⁶ Dieser Zusammenhang bedeutet, dass mit einem höheren Frauenanteil in der Belegschaft auch der durchschnittliche Anteil an Frauen in den Betriebsräten steigt; wie das Beispiel der IGM und NGG deutlich macht (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5

Durchschnittlicher Frauenanteil in der Belegschaft und im Betriebsrat 2010, 2014 und 2018 in identischen Betrieben (IGM, NGG)

Frauen in der Belegschaft	Frauen im Betriebsrat		
	2010	2014	2018
bis 10%	8,2%	8,0%	8,4%
11% bis 20%	17,2%	17,7%	18,3%
21% bis 30%	26,1%	27,2%	27,1%
31% bis 40%	35,4%	36,5%	35,3%
41% bis 50%	43,5%	43,4%	43,5%
51% bis 60%	43,5%	43,8%	42,2%
61% bis 70%	52,7%	48,9%	53,3%
71% bis 80%	62,4%	62,5%	64,2%
81% bis 90%	71,5%	71,0%	73,1%
91% bis 100%	75,7%	64,1%	93,1%
gesamt	23,2%	24,1%	23,6%

Quelle: eigene Daten (N = 7.054)

I.M.U.

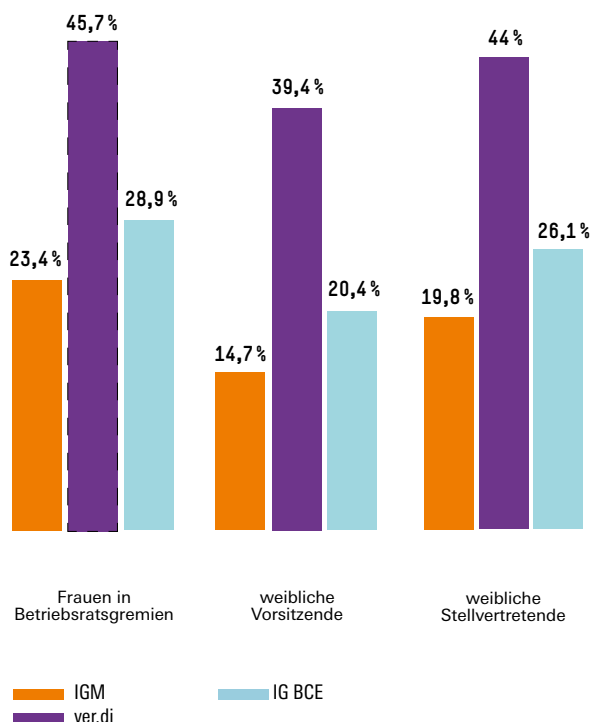
⁶ N = 9.736. Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman, signifikant auf dem 0,1%-Niveau.

Fragt man außerdem, ob Frauen den Vorsitz oder eine Stellvertretungsfunktion im Betriebsratsgremium einnehmen, zeigt sich anhand der Daten zur Betriebsratswahl 2018 Folgendes: Frauen stellen anteilmäßig weitaus weniger Betriebsratsvorsitzende als ihre männlichen Kollegen. Vergleichbares gilt für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitz. Die Betriebsratsführung (Vorsitz und Stellvertretung) ist also in der Regel weiterhin überwiegend eine Männerdomäne – natürlich mit Unterschieden in den gewerkschaftlichen Organisationsbereichen (vgl. Abb. 6).

Betriebsratsgremien mit hohem Frauenanteil sind – wie schon erwähnt – vor allem im Organisationsbereich von ver.di zu finden. Die geringeren Frauenanteile im Bereich der IGM und IG BCE entsprechen in etwa deren Anteil in der Belegschaft. So entfallen auf Frauen im Bereich der IGM 23,4% der Mandate, ihr Anteil liegt damit sogar knapp über dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft (21,9%). Im Bereich der IG BCE sind es immerhin 28,9% (allerdings bei einem Frauenanteil an der Belegschaft von fast 30%). In den Betrieben im Einzugsbereich von ver.di beläuft sich der Anteil hingegen auf fast 46% (siehe Abb. 6). Dies wirkt sich auch auf die bereits einleitend angeführte Gesamt-

Abbildung 6

Anteil von Frauen in Betriebsräten 2018



Quelle: eigene Daten (N = 18.358)

I.M.U.

rechnung positiv aus und erklärt, warum die vorge-sehene Minderheitenquote insgesamt erfüllt wird.

Der weitere Vergleich zeigt die Unterschiede in den gewerkschaftlichen Organisationsbereichen in Bezug auf die Frage, ob Männer oder Frauen die Führungsposition im Betriebsrat einnehmen: In den Betrieben im Einzugsbereich der IGM sind 14,7 % der Betriebsratsvorsitzenden Frauen; nicht viel anders verhält es sich im Hinblick auf die Position der Stellvertretung (19,8%) (siehe Abb. 6). Während diese Zahlen zu erwarten waren, erstaunt dann doch, dass selbst in der Dienstleistungsbranche, in der Frauen nicht selten sogar den Großteil der Belegschaft bilden, weniger als die Hälfte der Spitzenpositionen in den Betriebsräten mit Frauen besetzt ist (39,4 %) (siehe ebd.). Insgesamt gesehen trifft man in ver.di-Betrieben Frauen in der Führungsriege von Betriebsräten also häufiger an als in Betrieben aus dem Einzugsbereich der IGM (knapp 15 %) und der IG BCE (etwas über 20 %).

Diese Ergebnisse weisen in der Gesamtschau darauf hin, dass die Höhe des Frauenanteils in der Belegschaft die Besetzung der Betriebsratsmandate mit Frauen wesentlich zu beeinflussen scheint und wie wichtig die institutionelle Verankerung der Quotenregelung als Impulsgeber für eine zunehmende Beteiligung des Minderheitengeschlechts (zumeist Frauen) am Betriebsrat ist. Das ist zwar kein sehr überraschendes Ergebnis, aber es bringt einmal mehr zum Ausdruck, dass sich ein geringer Frauenanteil im Betrieb auf ihre Repräsentanz in Gremien – so wie bekanntermaßen auch im Management – auswirkt. Gleichzeitig kommt es aber selbst in Betrieben mit einem höheren Frauenanteil nicht automatisch zu einer erhöhten Repräsentation von Frauen in verantwortlichen Betriebsratspositionen. Hierzu ist zweifelsohne an weiteren Stellschrauben, wie etwa der Organisationskultur, zu drehen, um ein Klima für eine nachhaltige Geschlechterpolitik zu schaffen (vgl. u. a. Funder 2014b, 2016).

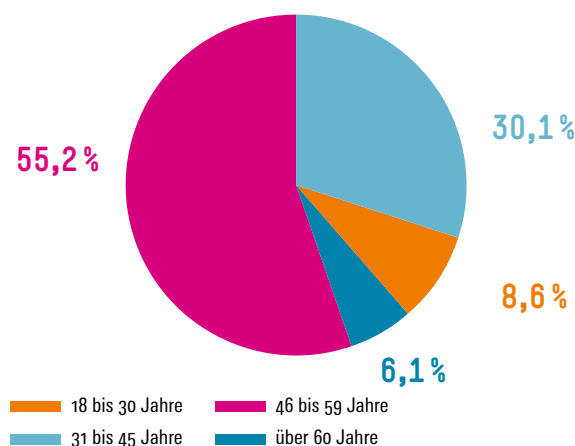
4 GENERATIONSWECHSEL UND FLUKTUATION - SOZIALSTRUKTURELLE DYNAMIK ALS HERAUSFORDERUNG FÜR BETRIEBSRATSGREMIE

In vielen Betriebsräten ist ein Generationswechsel in Gang gekommen. Deshalb steht die mehr oder weniger systematische Übergangsgestaltung von einem älteren zu einem verjüngten Gremium vor und nach Betriebsratswahlen immer häufiger auf der Tagesordnung. Wie ist die demografische Ausgangslage und wie gestaltet sich die Fluktuation? Und was bedeutet dies in Hinblick auf künftige Betriebsratswahlen? Den Status quo verdeutlichen die Zahlen zur Fluktuation in den Betriebsratsgremien und zum Alter der Betriebsratsmitglieder nach den Wahlen 2018: Der Großteil der Betriebsratsmitglieder wurde im Jahr 2018 wiedergewählt (siehe Abb. 7). Die deutliche Mehrheit der Betriebsratsmitglieder ist über Mitte vierzig. Jüngere, d. h. bis 30-Jährige, sind mit nicht einmal 10 % in den Gremien anzutreffen (siehe Abb 8).

Die Entwicklung des Alters der Betriebsratsmitglieder ist im Langzeitvergleich unterschiedlich ausgeprägt: Der Organisationsbereich der IGM ist beispielsweise stärker betroffen als der Dienstleistungssektor, den ver.di vertritt (vgl. Abb. 9). Perspektivisch wird sich der Generationswechsel aber in vielen Betrieben fortsetzen und im Wahljahr 2022 noch keineswegs bewältigt sein. Die Suche nach qualifiziertem Nachwuchs ist demnach durchaus zu einer Herausforderung der Interessenvertretungsarbeit geworden.

Abbildung 8

Alter der Betriebsratsmitglieder 2018



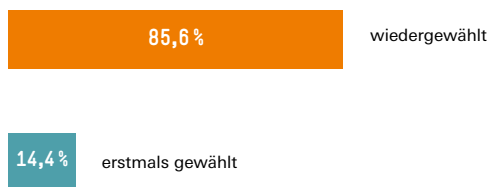
Quelle: eigene Daten (N = 15.336)

* berücksichtigt wurden Daten von IGM und ver.di

I.M.U.

Abbildung 7

Erstmals und wiedergewählte Betriebsratsmitglieder*



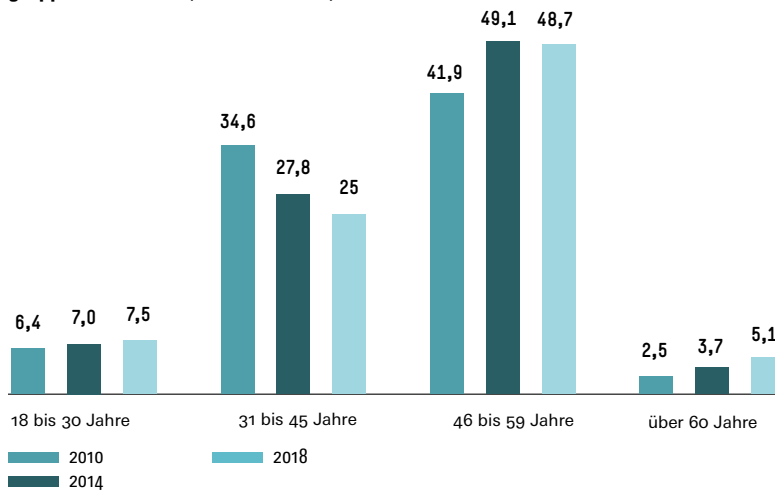
Quelle: eigene Daten (N = 9.678)

* berücksichtigt wurden Daten von IG BCE, NGG und ver.di

I.M.U.

Abbildung 9

Alter der Betriebsräte in identischen Betrieben 2010, 2014 und 2018 nach Altersgruppen in Prozent (IGM und ver.di)



Quelle: eigene Daten (N = 7.931)

I.M.U.

Ein Blick auf die Amtszeiten der Betriebsratsmitglieder aus Unternehmen im Einzugsbereich der IGM zeigt: Fast 40 % wurden bereits zum dritten Mal gewählt, was auf eine hohe Kontinuität schließen lässt (vgl. Abb. 10).

Darüber hinaus wird aber auch deutlich, dass pro Betriebsratswahlperiode mehr als ein Drittel der Mandatsträger_innen neu im Amt ist – von Stillstand kann also nicht die Rede sein. Vergleichbare Befunde liefert auch die Betriebsrätebefragung des WSI (vgl. Baumann/Brehmer 2016).⁷ Die Triebkraft dieser Fluktuation (gemeint ist der Einzug von Newcomer_innen in die Gremien) ist aber nicht allein die Demografie. Dahinter verbirgt sich auch, dass das alte Muster „Einmal Betriebsrat – immer Betriebsrat“ verblasst und der Betriebsrat als „Beruf“ zunehmend an Attraktivität verliert. Immer mehr Betriebsratsmitglieder, und besonders die Jüngeren unter ihnen, bevorzugen das Konzept des „Lebensabschnittsbetriebsrats“ (Kotthoff 2012). Sie werden vermutlich nicht über mehrere Amtsperioden kandidieren und frühzeitig an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren wollen, um den Bruch in ihrer Berufsbiografie zu begrenzen.

Länger amtierende „Berufsbetriebsräte“ agieren vor allem in Großbetrieben mit über 1.000 Be-

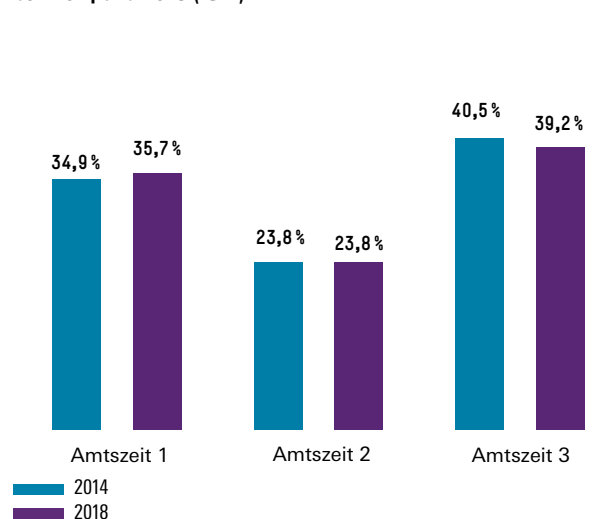
schäftigten (vgl. Tab. 6). Hier kennzeichnen komplexe Entscheidungs- und Machtstrukturen die Praxis der betrieblichen Interessenvertretung. Aber auch in sehr kleinen Betrieben mit einer knappen Ressourcendecke für den Betriebsratsnachwuchs sind viele Betriebsratsmitglieder in ihrer dritten Amtszeit anzutreffen, da sie über hinreichende Mitbestimmungserfahrung und -kompetenzen verfügen und daher von den Belegschaften wiedergewählt werden. Ihre Professionalität garantiert den Wahlerfolg.

In der Gesamtbilanz zeigt sich: Die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder ist mitbestimmungserfahren, aber auch „überaltert“, obwohl zunehmend mehr Newcomer_innen in den Betriebsratsgremien Platz nehmen. Die Bilanz nach den Betriebsratswahlen 2018 belegt die Notwendigkeit, im Rahmen der Nachwuchsförderung Betriebsratsarbeit attraktiver zu machen, jüngere Beschäftigte für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen und den Betriebsratsmitgliedern ein Rüstzeug zu vermitteln, um hauseigene Demografieprojekte lange vor den Betriebsratswahlen auf den Weg zu bringen und das Zusammenspiel zwischen den Generationen zu gestalten.

Vielfältige gewerkschaftliche und betriebliche Initiativen und Programme zur Nachwuchsplanung und Übergangsgestaltung in den Betriebsräten begleiten inzwischen diese sozialstrukturellen Veränderungen. Die Herausforderung „Nachwuchsförderung“ ist angenommen worden, beispielsweise auf der Grundlage einer systematischen Personal- und Organisationsentwicklung für Betriebsratsgremien in der Automobilindustrie. Solche Aktivitäten sind sehr wichtig, um die Professionalität sowie die Repräsentationsfähigkeit der Betriebsratsgremien zu unterstützen. Dazu gehört auch der Wissenstransfer in den Gremien im Zuge des Generationswechsels. Hier ist der Blick beispielsweise auf die unterschied-

Abbildung 10

Amtszeiten der Betriebsratsmitglieder in identischen Betrieben 2014 und 2018 (IGM)



Quelle: eigene Daten (N = 6.434)

I.M.U.

⁷ Laut dieser Erhebung aus dem Jahr 2015 befanden sich 34 % der Betriebsratsmitglieder in der ersten Amtszeit, 30 % in der zweiten und 36 % in der dritten Amtszeit. Vor allem in größeren Betrieben stieg die Amtszeit der Betriebsratsmitglieder. Zudem zeigte die WSI-Studie, dass – mitten im einsetzenden Generationswechsel – auch das Alter der Betriebsratsvorsitzenden auffällig war: Rund 60 % von ihnen waren über 50 Jahre alt (Baumann/Brehmer 2016: 205).

lichen Arbeitsweisen und das Selbstverständnis der jüngeren und älteren Generation von betrieblichen Mitbestimmungsträger_innen zu richten und zu fragen, mit welchen Folgen diese Faktoren die Betriebsratsgremien sowie ihre Politik verändern. Das Ziel sollte sein, im Generationswechsel und in der gegenwärtigen Fluktuationsdynamik eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zu erhalten und gleichzeitig ihre Innovation durch das Selbstverständnis jüngerer bzw. noch nicht lange amtierender Betriebsratsmitglieder zu fördern. Anzustreben ist eine Balance zwischen Professionalität und Erneuerung im Betriebsrat.

Eine für den jeweiligen Betriebsrat maßgeschneiderte Nachfolgepolitik sollte außerdem Unsicherheiten z.B. dahingehend minimieren, wer künftig mit welchen Interessenvertretungspolitischen Ambitionen ein Mandat im Betriebsrat wahrnimmt. Die Kontrolle dieses Politikfelds ist interessengesteuert. Betriebsrat, Gewerkschaften, Arbeitgeber und Akteure unterschiedlicher innerbetrieblicher (mikro-) politischer Schattierungen nehmen Einfluss. Auch die Nachwuchsförderung bewegt sich in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Interessenlagen.

Der Generationswechsel ist unvermeidlich, aber gestaltbar. Seine gelingende Gestaltung setzt die Anwerbung und Schulung künftiger Betriebsratsmitglieder voraus. Allerdings gibt es für die Gestaltung des personellen Umbruchs zwar Rahmenkonzepte, aber keine Patentlösungen. Ein demokratisch gewähltes Gremium wie der Betriebsrat birgt Unwägbarkeiten, z.B. über den Wahlausgang und die daraus folgende Zusammensetzung des Gremiums. Auch die persönlichen Vorstellungen, mikropolitischen Ambitionen und Lebensentwürfe der Betriebsratskandidat_innen führen auf ein durchaus komplexes Gestaltungsterrain. Hinzu kommen unterschiedliche betriebliche Arbeitsbeziehungen

sowie branchen- und betriebspezifische Rahmenbedingungen, die sich im industriellen und technologischen Strukturwandel fortlaufend ändern. All diese Faktoren beeinflussen die Frage, wie der Generationswechsel in der Praxis gelingen wird.

Bislang dokumentierte betriebliche Best-Practice-Modelle liefern gute Orientierungshilfen für andere Betriebsratsgremien, die noch vor dem Umbruch stehen (vgl. z.B. Masolle/Niewerth 2017; Niewerth 2015). Diese Beispiele an die betriebs- und ortsspezifischen Verhältnisse anzupassen, wird maßgeblich über den Erfolg ihrer Umsetzung entscheiden.

5 LEIHARBEITNEHMER_INNEN - „RECHTE, ABER KEINE LOBBY“

Leiharbeit wird bis heute aus der Sicht der Wirtschaft als ein willkommenes personalstrategisches Instrument zur Flexibilisierung angesehen, etwa zur Anpassung an Auftragsspitzen und zur Bewältigung von Personalengpässen. Auch wenn argumentiert wird, dass Leiharbeit aus der Perspektive von Beschäftigten ebenfalls Vorteile habe, indem sie z.B. zu einem Wiedereinstieg ins Berufsleben und langfristig sogar zu „Klebeeffekten“ beitragen könne, weisen aktuelle Studien doch immer wieder auf ihre Schattenseiten hin. Dazu zählen insbesondere die permanente Unsicherheit bezüglich der weiteren Beschäftigung sowie die disziplinierende Wirkung auf die Stammbeslegschaft, die sich nicht nur mit einem erhöhten internen Wettbewerbsdruck konfrontiert sieht, sondern auch nicht sicher sein kann, ob ihr Arbeitsplatz auf Dauer noch gesichert ist. Nicht zu unterschätzen sind die problematischen Folgen von Leiharbeit für die betriebliche Interes-

Tabelle 6

Amtszeit der Betriebsratsmitglieder nach Betriebsgröße in identischen Betrieben 2014 und 2018 (IGM)

Betriebsgröße	2014			2018		
	Amtszeit 1	Amtszeit 2	Amtszeit 3	Amtszeit 1	Amtszeit 2	Amtszeit 3
5 bis 20	29,4%	32,6%	38,0%	31,3%	27,9%	40,0%
21 bis 50	40,9%	26,8%	32,1%	43,3%	25,5%	30,4%
51 bis 100	41,5%	26,3%	31,8%	43,7%	25,0%	30,8%
101 bis 200	39,0%	24,2%	36,4%	39,9%	24,9%	34,4%
201 bis 1.000	33,8%	23,3%	42,1%	34,6%	23,7%	40,6%
über 1.000	27,6%	21,8%	48,7%	27,8%	21,9%	48,2%

Quelle: eigene Daten (N = 6.434)

senvertretung. Mit anderen Worten: Leiharbeit fordert die kollektive Interessenvertretungspolitik permanent heraus. Diese steht unter dem Druck, einen Weg zu finden, mit unterschiedlichen Interessenlagen umgehen zu müssen, um z. B. wachsenden Spaltungen zwischen Beschäftigtengruppen – hier Leiharbeiter_innen versus Stammbeschäftigung – entgegenzuwirken.

Ausgangssituation: Statistische Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit (BfA) belegen, dass vor allem seit 2013 die Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche angestiegen ist und 2017 bei über einer Million Leiharbeiter_innen lag (vgl. BfA 2019, 2020). Mittlerweile ist die Beschäftigung in der Zeitarbeit zwar etwas gesunken, aber es waren im Jahresdurchschnitt 2019 immerhin noch 948.000 Leiharbeiter_innen (2,5 % der Gesamtbeschäftigten) in 51.100 Verleihbetrieben tätig. Im langfristigen Vergleich – so der statistische Befund – ist die Anzahl der Leiharbeiter_innen „in der Tendenz mit hoher Dynamik gewachsen“ (BfA 2020: 4). Insbesondere in der Alten- und Krankenpflege ist die Zahl der Leiharbeiter_innen gestiegen. Insgesamt übt die Mehrzahl der Leiharbeiter_innen allerdings eher Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen aus; d. h. mehr als jeder Zweite verrichtet Helfertätigkeiten. Entsprechend hoch ist der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss im Vergleich mit allen Beschäftigten. Vor allem Männer (71 %) werden als Zeitarbeiter beschäftigt. Betroffen sind zudem eher jüngere Arbeitnehmer_innen: Jeder zweite Leiharbeiter ist unter 35 Jahre alt (vgl. BfA 2020). Festzustellen sind zudem erhebliche Entgeltunterschiede; so verdienen vollzeitbeschäftigte Leiharbeiter_innen im Durchschnitt 42 % weniger im Vergleich mit allen Vollzeitbeschäftigten (vgl. ebd.: 20).

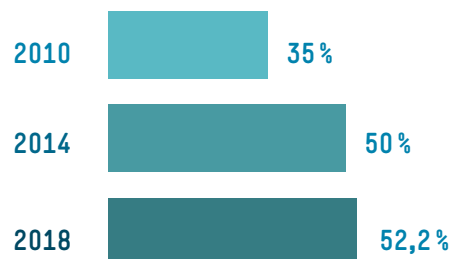
Leiharbeit und Mitbestimmung: Das Bundesarbeitsgericht hat auf diese Entwicklung und mit Blick auf die Interessenvertretung von Leiharbeiter_innen schon 2013 reagiert: Seitdem sind Leiharbeiter_innen in ihren Entleihbetrieben bei der Betriebsratsgröße zu berücksichtigen

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.03.2013 – 7 ABR 69/11). Auf diese Rechtsprechung hat der Gesetzgeber reagiert und in einer Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 14 Abs. 2 AÜG) von 2017 festgelegt, dass die Zahl der Zeitarbeiter_innen bei den Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und der Unternehmensmitbestimmung anzurechnen ist.

In erster Linie sind Leiharbeiter_innen Beschäftigte ihres Entleihbetriebs und somit – zumindest prinzipiell – Teil der betrieblichen Mitbestimmung dieses Unternehmens, insofern in diesem ein Betriebsrat existiert. Zu beachten ist jedoch, dass Leiharbeitnehmende in ihren jeweiligen Einsatzbetrieben erst ab einer Beschäftigungsdauer von drei Monaten ein aktives Wahlrecht erhalten. Sich zur Wahl aufstellen zu lassen, ist ihnen jedoch untersagt. Sie sind – zugespitzt formuliert – Beschäftigte „zweiter Klasse“. Obwohl sie im Idealfall sogar ein „doppeltes Wahlrecht“ (Rudolph/Wassermann 2007: 4) besitzen, kommt es nicht selten dazu, dass sie letztlich nirgends adäquat vertreten werden. Leiharbeiter_innen befinden sich also in einer äußerst ambivalenten Situation: Im Prinzip dürfen sie in gleich zwei Arenen (Verleih- und Entleihunterneh-

Abbildung 11

Anteil der Betriebe mit wahlberechtigten Leiharbeiter_innen in identischen Betrieben 2010, 2014, 2018 (IGM)



Quelle: eigene Daten (N = 6.434)

I.M.U.

Durchschnittliche Anzahl wahlberechtigter Leiharbeiter_innen pro Betrieb in identischen Betrieben 2010, 2014, 2018 (IGM)

Jahr	Anteil
2010	16,4 %
2014	23,4 %
2018	24,6 %

Quelle: eigene Daten (N = 6.434)

Anteil an wahlberechtigten Leiharbeiter_innen in identischen Betrieben 2010, 2014, 2018 (IGM)

Jahr	Anteil
2010	4,2 %
2014	5,4 %
2018	5,5 %

Quelle: eigene Daten (N = 6.434)

men) agieren, faktisch zeigt sich jedoch, dass sie am Ende vielfach weder bei ihrem Verleih- noch bei ihrem Entleihunternehmen an der betrieblichen Mitbestimmung teilhaben (vgl. u. a. Barlen 2018: 93).

Ergebnisse des aktuellen Trendreports: Im Rahmen des Trendreports Betriebsratswahlen 2018 wurde in der folgenden Trendexploration die Entwicklung des Anteils wahlberechtigter Leiharbeiter_innen im Verhältnis zur Stammbesellschaft analysiert. Der Längsschnittvergleich zeigt, dass ihr Anteil an der Belegschaft bei Betrieben aus dem Einzugsbereich der IGM steigt. Mit anderen Worten, der Anteil der Betriebe mit wahlberechtigten Leiharbeiter_innen im Einzugsbereich der IGM hat sich deutlich erhöht, nämlich von 2010 bis 2018 um 17,2 Prozentpunkte (siehe Abb. 11). Bezogen auf ihren Anteil an den Wahlberechtigten ergibt sich ein Anstieg von 4,2 % (2010) auf 5,5 % (2018) (siehe Hinweisbox).

Betrachtet man zudem über diesen Zeitraum die Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl der wahlberechtigten Leiharbeiter_innen pro Betrieb, ergibt sich ein Anstieg um 8,2 Fälle (siehe Hinweisbox).

Zu erkennen ist, dass nicht nur der Anteil von Leiharbeiter_innen an allen Wahlberechtigten gestiegen ist, sondern dass sich auch deren durchschnittliche Anzahl erhöht hat (vgl. Hinweisbox).

Aufschlussreich ist auch der Blick auf Betriebe, in denen Leiharbeit mehr oder weniger stark verbreitet ist: Die Analyse ergibt, dass es in den Betrieben, in denen ohnehin bereits in hohem Maße von Leiharbeit Gebrauch gemacht worden war (mehr als 500 Leiharbeiter_innen), die weitere Zunahme der Leiharbeit besonders hoch war (vgl. Abb. 12).

Die Trendexploration nach der Betriebsratswahl 2018 belegt, dass die Zahl der Betriebe mit mehr als 100 Leiharbeiter_innen kontinuierlich ge-

wachsen ist, wenngleich nicht in dem Ausmaß wie zwischen 2010 und 2014. Betrachtet man die Entwicklung der Betriebe mit mehr als 500 Leiharbeiter_innen, erkennt man, dass hier der Anstieg noch höher ist; er beträgt über 100 % zwischen 2010 und 2018 (siehe Abb. 12).

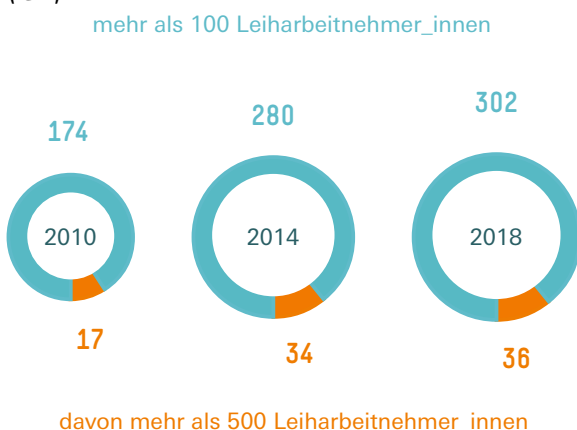
Der aus den Ergebnissen der Betriebsratswahlen ablesbare Trend hält auch 2018 an und korrespondiert mit der generellen Entwicklung der Leiharbeit in den Betrieben. Die betriebsverfassungsrechtliche Regelung, der zufolge Leiharbeiter_innen unter bestimmten Voraussetzungen wahlberechtigt sind, vergrößert somit die Wählerschaft über die Stammbesellschaft hinaus. Hier ist jedoch daran zu erinnern, dass Leiharbeiter_innen erst nach einer dreimonatigen Beschäftigungsdauer über das Recht verfügen, sich überhaupt an Betriebsratswahlen beteiligen zu können. Allein mit der potenziellen Möglichkeit, an Betriebsratswahlen teilnehmen zu können, ist es aber nicht getan. Es stellt sich also die Frage, wie Betriebsräte mit der Herausforderung „Leiharbeit“ umgehen. Oder anders gefragt: Wie kann es gelingen, die Interessen von Leiharbeiter_innen zum Thema der betrieblichen Interessenvertretung zu machen und für sie eine Lobby zu schaffen?

Zunächst ist festzuhalten, dass die Herausforderung, eine Repräsentationspolitik für Leiharbeiter_innen zu entwickeln und umzusetzen, für Betriebsräte immer noch recht groß ist, denn die Fraktionierungen und Segmentierungen von Belegschaften halten an. Stammbesellschaft wie Leiharbeitnehmerschaft in die Interessenvertretungspolitik einzubeziehen, gleicht auch weiterhin einem schwierigen Spagat, den die betriebliche Mitbestimmungsforschung bereits in einer Reihe von Studien beschrieben hat. Auszumachen sind unterschiedliche Politikansätze, die von einer Fokussierung der Betriebsratsarbeit auf die Stammbesellschaft und weitgehenden Ignorierung der Leiharbeiter_innen (Worst Case) bis zu ihrer Inklusion in die Interessenvertretungspolitik (Best Case) reichen können. Um ein Beispiel zu nennen: Eine Untersuchung von Artus kommt zu dem Schluss, dass zwar die Betriebsratspolitik sehr heterogen ist, überwiegend aber dennoch der Anspruch besteht, auch die Leiharbeitnehmerschaft zu repräsentieren und zu vertreten (vgl. Artus 2014). Der Anspruch scheint in der betrieblichen Interessenvertretungspraxis allerdings weniger umgesetzt zu werden als erwartet.

Weitere Studien präzisieren unterschiedliche Arten, wie Betriebsräte in den Betrieben, in denen Leiharbeiter_innen eingesetzt werden, mit diesen umgehen. Promberger (2012) z. B. weist darauf hin, dass der Betriebsrat üblicherweise dieses Belegschaftssegment lediglich toleriert und weitgehend inaktiv bleibt; eine umfassende Nutzung der Einflussmöglichkeiten sei hingegen eher die Ausnahme. Eine Rolle spielt hier sicherlich auch, dass die Vertretung der Leiharbeitnehmerschaft eine zusätzliche Arbeitsbelastung bedeutet, weil für ihre In-

Abbildung 12

Anzahl der Betriebe mit über 100 bzw. über 500 Leiharbeiter_innen in identischen Betrieben 2010, 2014, 2018 (IGM)



teressenvertretung eine Spezialisierung erforderlich wäre, die aber meist nicht erfolgt. Da sich Betriebsräte also meistens an den Interessen der Stammbeflegschaft orientieren, werden atypisch Beschäftigte benachteiligt (vgl. Keller 2017: 34). In diesem Zusammenhang decken Baumann und Maschke auf der Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 darüber hinaus auf, dass Leih- und Zeitarbeit seltener (zu 14,8%) Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind (Baumann/Maschke 2016: 228).

Unsere Befunde machen eines klar: Es gibt einen Anstieg wahlberechtigter Leiharbeiter_innen. Folglich wird wohl auch das Thema Leiharbeit weiter auf der Agenda der Interessenvertretungspolitik bleiben (müssen). Mit anderen Worten: Leiharbeit wird in absehbarer Zeit – wenngleich sich aktuell auch ein leichter Rückgang abzeichnet – nicht von der Bildfläche verschwinden und so müssen Betriebsräte einen Weg finden, Interessen von Leiharbeiter_innen aufzugreifen und zu vertreten, um Spaltungstendenzen der Belegschaft entgegenzuwirken.

6 FAZIT UND AUSBLICK

Die Ergebnisse des vorliegenden Mitbestimmungsreports können folgendermaßen zusammengefasst werden:

Das vereinfachte Wahlverfahren erweist sich bereits über mehrere Wahlperioden hinweg als Erfolgsmodell: Zum einen, scheint es ein wichtiger Faktor dafür zu sein, dass die Wahlbeteiligung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten tendenziell höher liegt als in großen Betrieben. Zum anderen legen

die Zahlen nahe, dass auch mehr als die Hälfte der untersuchten Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten, in denen die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens nicht obligatorisch ist, seine Anwendung dennoch präferiert. Auf Basis dieser Erkenntnis über seinen Erfolg spricht daher nichts gegen die Intention, das vereinfachte Wahlverfahren auch auf diese Betriebsgrößenklasse auszuweiten.

Mehr als zwei Drittel der aktuell amtierenden Betriebsratsmitglieder sind über 45 Jahre alt, etwa 70% sind männlich. Positiv formuliert, mag sich darin eine gewisse Kontinuität äußern, gleichwohl deuten sich hier aber auch eine fehlende Dynamik und kein wirklich steigender Zuwachs an Frauen in den Betriebsräten an. Insbesondere in den Spitzenpositionen der Betriebsräte sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. Während insbesondere in großen Betrieben im Zuge der Erfüllung der Quote, Frauen aus der betrieblichen Mitbestimmung nicht mehr wegzudenken sind, scheinen kleinere Betriebe oder solche, in denen die Quote nicht greift, mit der Repräsentation von Frauen im Betriebsrat noch zu hadern. Die Notwendigkeit, in der Zukunft jüngere Beschäftigte und Frauen für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen sowie Diversity-Konzepte auszuarbeiten und umzusetzen, bleibt weiterhin ein wichtiges Thema.

Der vermehrte Einsatz von Leiharbeiter_innen ist und bleibt eine Herausforderung für die Betriebsratsarbeit. In Anbetracht von Belegschaftsfractionierungen und -segmentierungen hängt viel davon ab, ob es Betriebsräten gelingt, mit den heterogenen Interessenlagen von Leiharbeiter_innen und Stammbeflegschaft umzugehen und eine ausbalancierte Schutzpolitik für beide Belegschaftsgruppen zu betreiben.

ABBILDUNGEN

Abbildung 1	Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens bei Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten 2018	3
Abbildung 2	Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens 2014 und 2018 in identischen Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten	4
Abbildung 3	Mandatsanteil von Frauen 2018	6
Abbildung 4	Durchschnittlicher Frauenanteil an Betriebsratsmandaten in identischen Betrieben 2010, 2014 und 2018	7
Abbildung 5	Anteil der Betriebe ab 20 Beschäftigten in identischen Betrieben 2014 und 2018, die die Geschlechterquote erfüllen	7
Abbildung 6	Anteil von Frauen in Betriebsräten 2018	8
Abbildung 7	Erstmals und wiedergewählte Betriebsratsmitglieder	9
Abbildung 8	Alter der Betriebsratsmitglieder 2018	9
Abbildung 9	Alter der Betriebsräte in identischen Betrieben 2010, 2014 und 2018 nach Altersgruppen in Prozent (IGM und ver.di)	10
Abbildung 10	Amtszeiten der Betriebsratsmitglieder in identischen Betrieben 2014 und 2018 (IGM)	10
Abbildung 11	Anteil der Betriebe mit wahlberechtigten Leiharbeiter_innen in identischen Betrieben 2010, 2014, 2018 (IGM)	12
Abbildung 12	Anzahl der Betriebe mit über 100 bzw. über 500 Leiharbeiter_innen in identischen Betrieben 2010, 2014, 2018 (IGM)	13

TABELLEN

Tabelle 1	Durchschnittliche Wahlbeteiligung 2010, 2014 und 2018 in identischen Betrieben, in denen das vereinfachte Wahlverfahren angewandt bzw. nicht angewandt wurde	4
Tabelle 2	Durchschnittliche und allgemeine Wahlbeteiligung 2010, 2014 und 2018 nach Betriebsgröße in identischen Betrieben	5
Tabelle 3	Beschäftigtenanteil Frauen 2018	6
Tabelle 4	Erfüllung der Geschlechterquote nach Größe des Betriebsratsgremiums in identischen Betrieben 2014 und 2018 (IGM, ver.di)	8
Tabelle 5	Durchschnittlicher Frauenanteil in der Belegschaft und im Betriebsrat 2010, 2014 und 2018 in identischen Betrieben (IGM, NGG)	8
Tabelle 6	Amtszeit der Betriebsratsmitglieder nach Betriebsgröße in identischen Betrieben 2014 und 2018 (IGM)	11

ABKÜRZUNGEN

AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	IGM	Industriegewerkschaft Metall
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz	NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt		
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie		

- Artus, Ingrid (2014):** Mitbestimmung und Leiharbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 2, S. 113–121.
- Barlen, Vivien (2018):** Zwischen zwei Arenen. Betriebliche Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen. Wiesbaden.
- 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. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_34_2017.pdf. [11.04.2020]
- Baumann, Helge/Maschke, Manuela (2016):** Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen. In: WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 223–232.
- Baumann, Helge/Brehmer, Wolfram (2016):** Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 201–210.
- Bolte, Michael/Fischer, Thomas/Thannisch, Rainald (2016):** Offensive Mitbestimmung: Den mitbestimmungspolitischen Stillstand überwinden. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 641–645.
- BfA/Bundesagentur für Arbeit (2019):** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt 2019: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Nürnberg.
- BfA/Bundesagentur für Arbeit (2020):** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Januar 2020: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Nürnberg.
- Ellguth, Peter (2018):** Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden. IAB-Forum, 24.05.2018, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/?pdf=7871>. [11.04.2020]
- Ellguth, Peter (2019):** Ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt? <https://www.iab-forum.de/ist-die-erosion-der-betrieblichen-mitbestimmung-gestoppt/>. [11.04.2020]
- Funder, Maria (2018):** Quo Vadis Betriebsrat? Entwicklungstrends der betrieblichen Mitbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, 71(6), S. 497–504.
- Funder, Maria (2016):** Arbeits- und Geschlechterpolitik – Zur Wirkungsmacht der (Gender)Relations of (Re) Production. In: Wiechmann, Elke (Hrsg.): Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik. Baden-Baden, S. 25–48.
- Funder, Maria (2014a):** Die Mainstream Organisationsforschung – Reflexionen aus einer Genderperspektive. In: dies. (Hrsg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, S. 29–57.
- Funder, Maria (2014b):** Arbeitspolitik – Konzepte und Perspektiven. In: Wiechmann, Elke/Bogumil, Jörg (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen und Demokratie im Wandel. Baden-Baden, S. 59–83.
- Funder, Maria/May, Florian (2014). Neo-Institutionalismus:** Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos? In: Funder, Maria (Hrsg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, S. 195–224.
- Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo (2014):** Wen Betriebsräte repräsentieren. Sozialprofil von Interessenvertretungen und Belegschaftsstrukturen: Spiegelbild oder Zerrbild? Berlin.
- 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. [11.04.2020]
- Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo/Lange, Hendrik (2011):** Trendreport Betriebsratswahlen 2010. Arbeitspapier Nr. 231, Betriebliche Mitbestimmung und betriebliche Handlungshilfen, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Keller, Berndt (2017):** Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma. In: WSI-Mitteilungen, H. 1, S. 27–35.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2019):** Frauen in leitenden Positionen. Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. IAB-Kurzbericht 23/2019, Nürnberg.
- Kotthoff, Hermann (2012):** Einmal Betriebsrat – immer Betriebsrat. Karriereentwicklung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Online-Magazin Denk-doch-mal, Ausgabe 1-2012. <http://denk-doch-mal.de/wp/hermann-kotthoff-einmal-betriebsrat-immer-betriebsrat>. [11.04.2020]
- Massolle, Julia/Niewerth, Claudia (2017):** Generationswechsel im Betriebsrat. Wissensmanagement und Nachfolgeplanung im Betriebsrat. Mitbestimmungspraxis Nr. 8, Düsseldorf https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2017_008.pdf. [11.04.2020]
- Niewerth, Claudia (2015):** Innovative Betriebsratsarbeit. Eine Sonderauswertung des Deutschen Betriebsrätepreises 2009-2014. Mitbestimmungs-Report Nr. 16, Düsseldorf.
- Promberger, Markus (2012):** Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Arbeitsform. Berlin.
- Rudolph, Wolfgang/Wassermann, Wolfram (2007):** Gestärkte Betriebsräte. Trendreport Betriebsratswahlen 2006. Ergebnisse der erweiterten Analyse. HBS-Arbeitspapier 137. Düsseldorf.
- Stettes, Oliver (2015):** Betriebsratswahlen 2014. Ein Rückblick auf der Basis der Betriebsratswahlbefragung. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42, IW-Trends 1/2015, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/204453/IW-Trends_2015-1_Stettes_Gesamt_aktuell.pdf. [11.04.2020]

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) berät und qualifiziert Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten, Betriebs und Personalräte sowie Arbeitsdirektoren. Demokratie lebt von Mitbestimmung. Wir fördern eine Kultur, in der Menschen sich einbringen, mitentscheiden und mitgestalten können. Im Alltag und am Arbeitsplatz.



TWITTER

Wie wollen wir morgen arbeiten und leben? Wie können wir Mitbestimmung im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung sichern? Mehr Informationen über #zukunftmitbestimmung auf unserem Twitterkanal:

<https://twitter.com/ZukunftMB>



MITBESTIMMUNGSPORTAL

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter benötigen umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, kompakt und passgenau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Das bietet das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung.

<https://www.mitbestimmung.de>



MITBESTIMMUNG DURCH PRAXISWISSEN GESTALTEN

Betrieb- und Dienstvereinbarungen zeigen: Betriebliche Praxis gestaltet heute gute Arbeit von morgen. Wir stellen Beispiele vor, bei denen sich Mitbestimmungsakteure und Arbeitgeber auf Regelungen verständigt haben, um Folgen digitaler und technologischer Entwicklungen positiv im Sinne der Beschäftigten mitzubestimmen.

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-17 2

<https://www.mitbestimmung.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: I.M.U.

Redaktion

Fokko Misterek, Referat Research
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (2 11) 77 78-265
fokko-misterek@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungsreport Nr.

ISSN 2364-0413



„Trendreport Betriebsratswahlen 2018“ von Nur Demir, Maria Funder, Ralph Greifenstein und Leo Kißler ist unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung 4.0 International lizenziert (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Abbildungen, Tabellen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.