

Zwischenbericht S-2014-695-2

Ralph Greifenstein

Leo Kißler

Hendrik Lange

Trendreport Betriebsrätewahlen 2014

Zwischenbericht

Marburg, August 2014

Prof. Dr. Dr. Leo Kißler, Philipps-Universität Marburg

Institut für Soziologie, Ketzerbach 11, 35032 Marburg

Telefon: 06421 2824743

E-Mail: kissler@Staff.Uni-Marburg.de

Inhalt

	Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2014 im Überblick.....	3
1	Ziele und Grundlagen der Zwischenbilanz.....	4
2	Betriebsratswahlen 2014: die ersten Befunde.....	6
2.1	Wahlbeteiligung der Belegschaften.....	6
2.2	Organisationsgrad der Mandatsträger.....	8
2.3	Repräsentanz der Frauen in den Betriebsratsgremien.....	9
2.4	Kontinuität, Fluktuation und Altersstruktur in den Betriebsräten.....	11
2.5	Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens.....	13
3	Ausblick.....	15
	Anhang: Tabellen.....	16

Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2014 im Überblick

Die Zwischenbilanz zu den Betriebsratswahlen 2014 belegt:

- Die Beschäftigten stützen die Mitbestimmungspraxis ihrer Betriebsräte. Ein Ausdruck dieser Unterstützung ist ihre Wahlbeteiligung. Eine eindrucksvolle Wahlbeteiligung spricht für eine ausgeprägte Verankerung der betrieblichen Interessenvertretungen in den Belegschaften und ist ein Nachweis für das Vertrauen der Beschäftigten in die betriebliche Interessenvertretungspolitik, die ihre Betriebsräte verfolgen.
- Das Ausmaß der Vernetzung von Betriebsräten und Gewerkschaften indiziert den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den Betriebsratsgremien. Die Betriebsräte sind weiterhin gut in den DGB-Gewerkschaften organisiert. Aber auch die unorganisierten Betriebsräte behaupten ihren Anteil in dieser betrieblichen Politikarena.
- Die Repräsentanz weiblicher Mandatsträgerinnen verbleibt in den Betriebsratsgremien auf einem stabilen Niveau. Wesentliche „Gewinne“ an Mandaten und Interessenvertretungspolitischen Ressourcen werden allerdings nicht erzielt. Die genderorientierten Konturen der Betriebsratsgremien sind somit durchaus ausbaufähig.
- Die gewählten Betriebsräte verfügen mehrheitlich über längere Interessenvertretungspolitische Erfahrungen. Diese personelle Kontinuität spricht für den Professionalisierungsgrad der betrieblichen Mitbestimmungsarbeit. Das demografische Profil der Betriebsratsgremien zeigt aber einen Zyklus der Alterung auf. Die Rekrutierung von jüngeren Mandatsträgern bzw. die Nachwuchsförderung im Rahmen künftiger Betriebsratswahlen ist daher eine wichtige Zukunftsaufgabe.
- Das vereinfachte Wahlverfahren ist auch in Betrieben eine anerkannte Option, in denen die Anwendung nicht obligatorisch ist, sondern Arbeitnehmer und Arbeitgeber über dessen Einsatz zuvor eine Einigung erzielen müssen.

1 Ziele und Grundlagen der Zwischenbilanz

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wählen im vierjährigen Turnus ihre Betriebsräte. Der „Trendreport Betriebsrätewahlen“ analysiert auf der Basis dieser Wahlergebnisse regelmäßig die Veränderungsdynamik der betrieblichen Mitbestimmung. Dieses Forschungsvorhaben analysiert die internen Entwicklungen in den Betriebsratsgremien bzw. ihrem Sozialprofil und die Ressourcen bzw. Kapazitäten der Betriebsräte. Die folgende Wahlberichterstattung ist eine Zwischenbilanz mit dem Ziel, nach Ablauf der regulären Betriebsrätewahlen 2014 (1. März bis 31. Mai) frühzeitig Einblicke in ihre Ergebnisse zu erhalten, um das mediale wie wissenschaftliche Interesse an den Wahlen zu den betrieblichen Interessenvertretungen zu bedienen. Die Zwischenbilanz stützt sich auf eine statistische Auswertung der von verschiedenen DGB-Mitgliedsgewerkschaften ermittelten betrieblichen Wahlergebnisse. Die Befunde basieren auf einer Datenbasis von Ende Juni 2014 und beruhen auf den Wahlberichtsbögen aus 14.605 Betrieben der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, IG BCE und NGG.

Diese Berichtsbögen werden von den beteiligten Gewerkschaften intern IT-gerecht aufbereitet und dem Forschungsvorhaben zur Verfügung gestellt. Die Datensätze werden konvertiert und zu gewerkschaftsübergreifenden Datensätzen zusammengefügt. Ein erstellter Panel-Datensatz ermöglicht darüber hinaus, eine Trendbeobachtung über den Zeitraum von 2010 bis 2014 durchzuführen. Die statistischen Analysen basieren auf dem Statistikprogramm SPSS. Unterschiedliche methodische Einschränkungen sind bei der ersten Welle von betrieblichen Wahlergebnissen anzuführen, die das „idealtypische“ wissenschaftliche Erkenntnisinteresse an der verallgemeinernden Auswertung der gewerkschaftsspezifischen Wahlergebnisse eingrenzen:¹

- In verschiedenen Fällen müssen Bereinigungsverfahren in den gewerkschaftlichen Datensätzen (Beispiel: Dopplung von betrieblichen Fallnummern) durchgeführt werden.
- Inkompatible gewerkschaftliche Datensätze führen im gegenwärtigen Stadium der Auswertung teilweise dazu, dass nicht die Befunde aller beteiligten Gewerkschaften in sämtliche Analysen einfließen. D. h.: Im gegenwärtigen Stadium können nicht alle gewerkschaftlichen Datensätze nach den Kriterien des Trendreports einem Eins-zu-eins-Vergleich unterzogen werden, wenn z. B. Erhebungskriterien (noch) nicht aufgeführt sind (Beispiele: Geschlechtervariable beim Betriebsratsvorsitz, unterschiedliche Definition der Altersklassen von Betriebsräten etc.).
- Die Anzahl der identischen Betriebe im Rahmen der Trendexploration variiert bei den Indikatoren bzw. Wahlergebnissen. Trendanalysen eignen sich nämlich

¹ Eine zweite umfangreichere Datenlieferung zu den betrieblichen Wahlergebnissen erfolgt im Spätsommer 2014.

nur für Betriebe, in denen Daten vollständig aus allen Wahlperioden vorliegen. Ausfälle kommen beispielsweise zustande, wenn der Erhebungsbogen nicht vollständig ausgefüllt wurde. In solch einem Fall kann der entsprechende Betriebsrat nicht mehr als „identischer Betrieb“ untersucht werden. Somit können die Trends interpretiert werden, die absoluten Ergebnisse bilden aber nur den Zustand dieser identischen und nicht den der Grundgesamtheit aller Betriebe ab, woraus sich zwar prozentuale, aber keine grundlegenden inhaltlichen Abweichungen zwischen den Querschnittergebnissen und den Längsschnittergebnissen ergeben.

Die aktuellen Befunde stehen aufgrund der o.g. Einschränkungen daher unter dem „Vorbehalt“ einer Endauswertung der Betriebsrätewahlen 2014 (vgl. 3).

Die folgende Zwischenbilanz beinhaltet auf dieser Grundlage verschiedene Querschnittanalysen der Wahlen im Jahr 2014, insbesondere aber einen Vergleich der Wahlperioden 2010 und 2014 „identischer“ Betriebe, aus denen die Wahlergebnisse aus diesen beiden Wahlperioden vorliegen. Die vorläufigen Befunde geben Auskunft über die Wahlbeteiligung in den Betrieben, ausgewählte Strukturmerkmale von Betriebsratsgremien sowie den Status quo wahlverfahrenstechnischer Einsatzbedingungen.

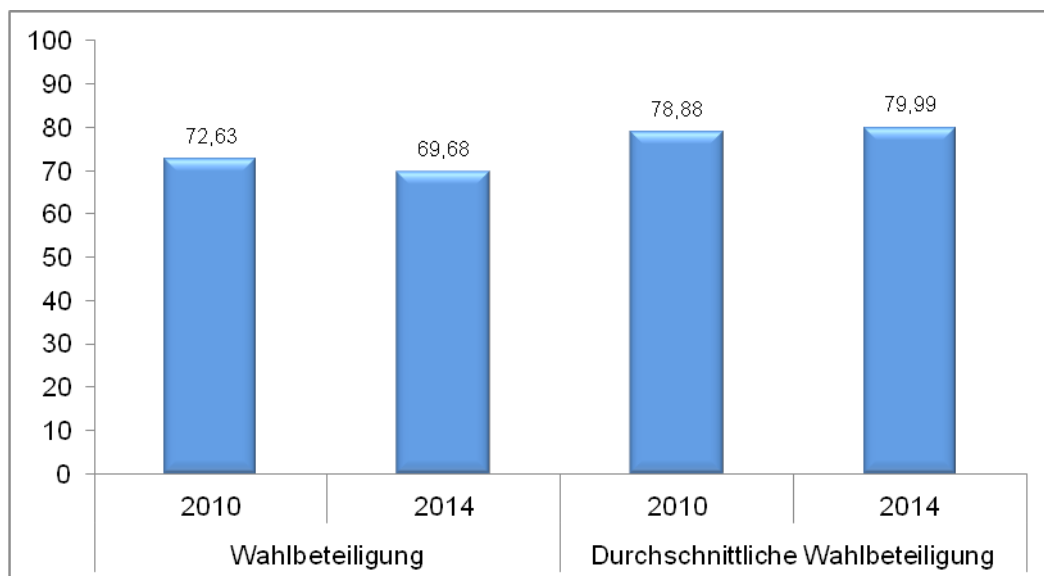
2 Betriebsratswahlen 2014: die ersten Befunde

Im Fokus der nachstehenden Ergebnispräsentation stehen die Wahlbeteiligung der Beschäftigten, der gewerkschaftliche Organisationsgrad der gewählten Mandatsträger, der Frauenanteil in den Betriebsratsgremien und in der Betriebsratsspitze, die Kontinuität, Fluktuation und Altersstruktur in den Gremien sowie die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens. Diese Wahlberichterstattung liefert Erkenntnisse über das Interesse der Belegschaften an einer rechtlich geregelten betrieblichen Interessenvertretung, die Einbindung der Gewerkschaften und ihrer Politik in die betrieblichen Interessenaushandlungsbeziehungen und ausgewählte Merkmale des Sozialprofils der Betriebsratsgremien nach der Betriebsratswahl 2014.

2.1 Wahlbeteiligung der Belegschaften

Das Interesse der Beschäftigten an der Einrichtung eines Betriebsrats äußert sich in ihrer Wahlbeteiligung, d. h. in dem Ausmaß, mit dem sie ihre demokratischen Rechte im Betrieb wahrnehmen. Diese Abstimmung „mit den Füßen“ spiegelt die Einstellung der Beschäftigten zur betrieblichen Mitbestimmung wider. Die Wahlbeteiligung ist insofern ein Barometer für den Rückhalt der Betriebsräte in den Belegschaften. In welche Richtung schlägt dieses Barometer nach den Betriebsratswahlen 2014 aus?

Die Querschnittergebnisse zur Wahlbeteiligung 2014 zeigen zunächst, dass sich die durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung in den Einzelgewerkschaften zwischen rund 76 bis knapp 81 Prozent bewegt (vgl. Tabelle 1, Anhang). Der Blick auf die Entwicklungen in den identischen Betrieben zeigt dabei, dass diese Wahlbeteiligung im Jahr 2014 auch gegenüber der letzten Wahlperiode auf einem hohen Niveau (nahezu 80 Prozent) verbleibt (vgl. Tabelle 2, Anhang). Divergenzen zeigen sich allerdings bei der Betrachtung der allgemeinen und der durchschnittlichen betrieblichen Wahlbeteiligung.

Schaubild 1: Allgemeine und durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung

Diese Unterschiede in der Wahlbeteiligung ergeben sich bei der Berechnungsart, eine Besonderheit, die nicht unerwähnt bleiben sollte. Um öffentliche und gewerkschaftsinterne Irritationen zu vermeiden, sind sowohl die allgemeine als auch die durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung ausgewiesen und die damit verbundenen prozentualen Schwankungsbreiten. Die vorangegangenen Trendreports wie auch die aktuelle Bilanz beschreiben nämlich zum Teil eine höhere Wahlbeteiligung als einige offizielle gewerkschaftliche Daten zu den Betriebsratswahlen. Diese Abweichungen erklären sich daraus, dass die Forschungsgruppe die durchschnittliche Wahlbeteiligung pro Betrieb berücksichtigt, denn die allgemeine Wahlbeteiligung hängt maßgeblich von der Beteiligung in großen Betrieben ab und ist tendenziell kleiner, je größer der Betrieb ist. Bei einer Trenduntersuchung auf Betriebsebene sollten jedoch alle Betriebe gleichstark ins Gewicht fallen. Dementsprechend werden kleine Betriebe mit hoher Wahlbeteiligung genauso stark berücksichtigt wie große Betriebe. Darüber hinaus existieren auch Unterschiede zwischen den Organisationsbereichen der einzelnen DGB-Mitgliedsgewerkschaften. So fällt beispielsweise die durchschnittliche wie allgemeine Wahlbeteiligung im Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di im Längsschnittvergleich der identischen Betriebe tendenziell etwas geringer aus (vgl. Tabelle 2 und 3, Anhang).

Trotz dieser unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen und gewerkschaftsspezifischen Abweichungen belegen die Wahlergebnisse: Der komplizierte Multifunktions-job Betriebsrat wird in den Belegschaften anerkannt. Ihre Wahlbereitschaft spiegelt die Wirksamkeit der betrieblichen Interessenvertretung bzw. die Bedeutung der Betriebsräte und der Betriebsverfassung in der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung wider. Mit anderen Worten: Die Wahlbereitschaft der Beschäftigten stärkt in der

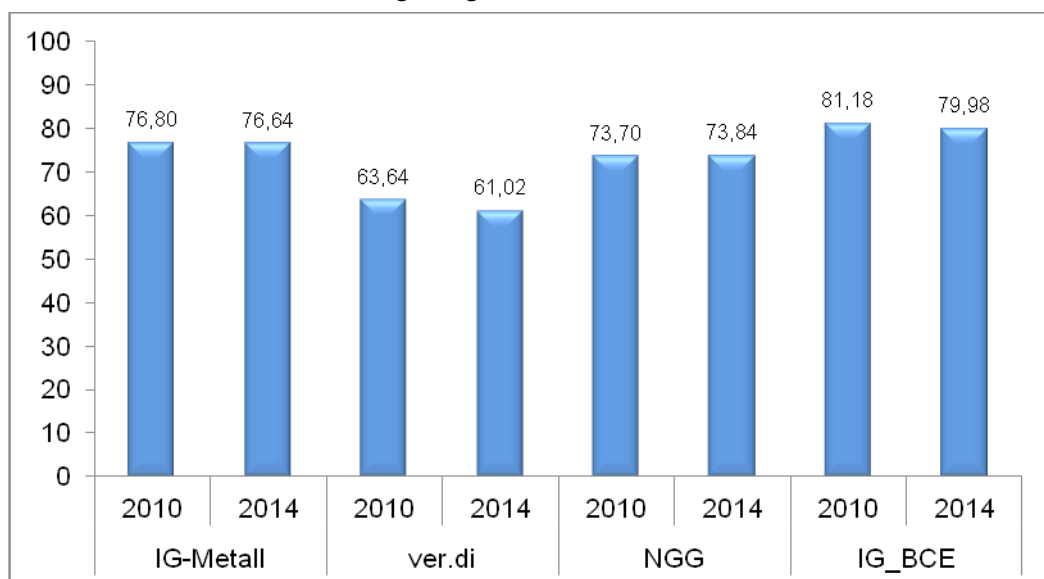
betrieblichen Verhandlungsarena die betriebliche Schutz- und Gestaltungsfunktion der Betriebsräte auch nach den Betriebsratswahlen 2014.

2.2 Organisationsgrad der Mandatsträger

Die Betriebsräte sind für die Gewerkschaften auf der betrieblichen Ebene ein zentraler strategischer Akteur in der Ausgestaltung der industriellen Beziehungen. Diese Bedeutung der Betriebsräte wirft die Frage nach ihrem gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf. D. h.: Wie etablieren sich die DGB-Mitgliedsgewerkschaften nach der Wahl 2014 in den Betriebsräten bzw. welchen Trend zeigt die „gewerkschaftspolitische“ Verfasstheit der Betriebsratsgremien?

Eine tiefgreifende Veränderung im gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Betriebsräte zeigen die Wahlergebnisse nicht. So halten sich die von den DGB-Mitgliedsgewerkschaften errungenen Mandate auf einem stabilen Niveau. Das Resultat zum durchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Mandatsträger belegt wieder einmal ein durchaus hohes Niveau auch im Wahljahr 2014.

Schaubild 2: Mandate der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in identischen Betrieben



Der Spitzenreiter ist 2014 (79,98 Prozent) wie schon 2010 (81,18 Prozent) die IG BCE (vgl. Tabelle 4, Anhang). Die geringsten Anteile fallen in diesem Vergleich auf ver.di. Der Längsschnittvergleich zwischen den Wahlperioden 2010 und 2014 zeigt somit, wie die DGB-Mitgliedsgewerkschaften sich mit insgesamt rund drei Viertel der Mandatssitze in den Betriebsräten behaupten, wenngleich mit gewerkschaftsspezifischen Unterschieden.

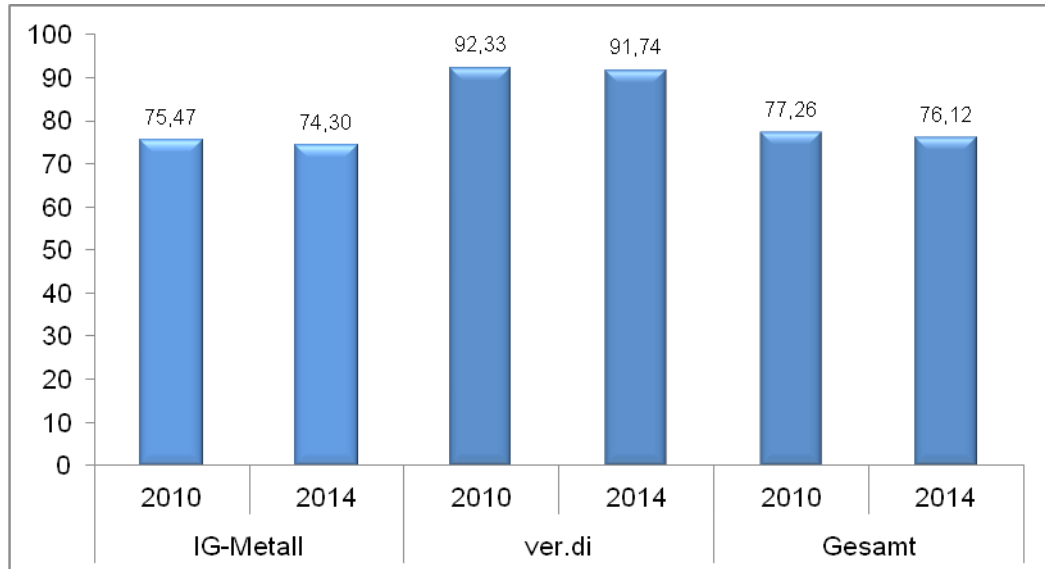
Und sie gibt es auch: die unorganisierten Betriebsräte. Der Vergleich über zwei Perioden von Betriebsratswahlen (2010 und 2014) veranschaulicht, in welchem Ausmaß die Unorganisierten in den Betriebsratsbüros Einzug halten. Ihr durchschnittlicher Mandatsanteil liegt regelmäßig bei etwa einem Viertel (vgl. Tabelle 5, Anhang). Die „Unorganisierten“ sind also keine Neuerscheinung in der Betriebsrätelandschaft und in den Betriebsratsgremien zu aktiven interessenvertretungspolitischen Akteuren geworden. Mit den Unorganisierten gelangt aber eine besondere Unterkategorie von Mandatsträgern in die Betriebsräte. Den Gewerkschaften kommt eine gesellschaftspolitische Gestaltungsfunktion zu. Dafür stehen auch die Betriebsräte in der betrieblichen Interessenaushandlungsarena. Das Wirken der Unorganisierten ist daher im Blickfeld zu behalten, denn die Kultur der Interessenvermittlung kann sich durch gewerkschaftsfernere Mandatsträger im Betriebsrat, d. h. mit der politischen Verfasstheit des Betriebsratsgremiums, verändern. Unorganisierte Mandatsträger, welche die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertreten, führen zu einer „gewerkschaftsferneren“ betrieblichen Interessenvertretung. Dennoch: Die Unorganisierten sind auch Repräsentanten einer in den Belegschaften virulenten Politikorientierung und tragen damit zur sozialen Repräsentation der Beschäftigten in den Betriebsräten bei.

2.3 Repräsentanz der Frauen in den Betriebsratsgremien

Das Betriebsverfassungsgesetz setzt wichtige Impulse für eine stärkere soziale Repräsentation minoritärer Belegschaftsgruppen und damit insbesondere von Frauen (vgl. § 15 Abs. 2 BetrVG). Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Belegschaft muss sich auf dieser gesetzlichen Grundlage auch in der Rekrutierung des Betriebsratsgremiums wiederfinden, wenn dieses aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Diese Vorschrift, die sogenannte „Minderheitengeschlechtsquote“ gehört zu den maßgeblichen Reformen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 2001. Welche Spuren hinterlässt das Betriebsverfassungsgesetz im Sozialprofil der Betriebsräte?

Im Allgemeinen zeigt ein Trendvergleich zunächst, dass sich der Erfüllungsgrad der Minderheitenquote zwischen den Wahlperioden kaum verändert hat (vgl. Tabelle 6, Anhang).

Schaubild 3: Durchschnittlicher Anteil der Betriebe ab 20 Beschäftigten mit Erfüllung der Minderheitenquote (in %)



Wird das Blickfeld in diesem Zusammenhang auf den Frauenanteil in den Betriebsräten gerichtet, zeigen die Wahlergebnisse 2014 im Querschnitt, dass sich Frauen in den Betriebsratsgremien etabliert haben (vgl. Tabelle 7, Anhang). Im Organisationsbereich der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit einem hohen Frauenanteil in den Belegschaften kann mit knapp über 46 Prozent Frauenanteil sogar von einer nahezu „paritätischen Genderbesetzung“ der Betriebsratsgremien gesprochen werden. Der Frauenanteil in den Betriebsratsgremien zeugt also zunächst von einer durchaus soliden Repräsentanz weiblicher Mandatsträgerinnen, die ihre „weibliche“ Interessenvertretungspolitik in die Betriebsratsarbeit einbringen können. Hat sich dieser Frauenanteil zwischen den Wahlperioden verändert? Die Längsschnittanalyse aus den identischen Betrieben dokumentiert eine Stabilität des Frauenanteils unter den Betriebsräten. Der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Betriebsräten beträgt im Jahr 2014 27,54 Prozent und lag im Jahr 2010 bei 27,21 Prozent (vgl. Tabelle 8, Anhang). Die Präsenz weiblicher Betriebsratsmitglieder ist in den beobachteten identischen Betrieben bzw. ihren Betriebsratsgremien relativ konstant geblieben.

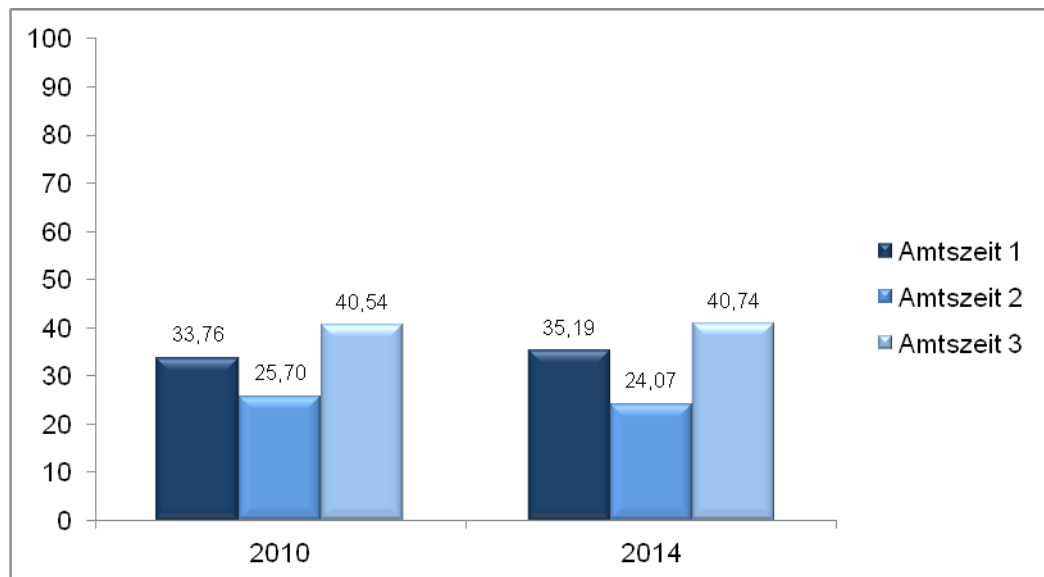
Das bedeutet: Der Anstieg des Frauenanteils in den Betriebsratsgremien seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes könnte an Grenzen gelangt sein. Maßgeblich für die weibliche Interessenartikulations- und -durchsetzungsqualität ist darüber hinaus aber nicht nur der allgemeine Anteil weiblicher Betriebsratsmitglieder, d. h. ihre zahlenmäßige Repräsentation in den Betriebsräten. Zu prüfen ist auch: Wie weit konnten Frauen den Vorsitz in den Betriebsräten besetzen? Die Wahlergebnisse 2014 zeigen: Frauen stellen weniger Betriebsratsvorsitzende als ihre männlichen Kollegen. Ihr Anteil liegt im Querschnitt 2014 über verschiedene Gewerkschaften um die 30 Prozent, erwartungsgemäß wiederum mit höherem Anteil im Organisationsbereich

der Gewerkschaft ver.di (vgl. Tabelle 9, Anhang). Vergleichbares gilt für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitz (vgl. Tabelle 10, Anhang). Wenn weibliche Mandatsträger in den Spitzen der Betriebsratsgremien aber mit geringeren Anteilen vertreten sind, fehlen ihnen als interessenvertretungspolitischer Akteur wichtige Ressourcen, um ihre Politikfähigkeit zu erhöhen. Mit anderen Worten: Mehr Frauen in der Führung von Betriebsratsgremien könnten die weibliche Interessenvertretungspolitik im Sinne ihrer genderorientierten Repräsentationskraft stärken. Von einem grundlegenden Umbruch in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Betriebsratsgremien kann demnach auch nach den Betriebsratswahlen 2014 nicht gesprochen werden. Das belegt die Besetzung der Spitzenpositionen und der nahezu gleichbleibende Frauenanteil in den Betriebsräten. Trotz der betriebsverfassungsrechtlichen Quotierung sollte daher eine genderorientierte (gewerkschaftsspezifische) Strategie sowohl bei der Nachwuchsförderung als auch bei der Besetzung der vorsitzenden Positionen auf der Agenda künftiger Betriebsratswahlen stehen.

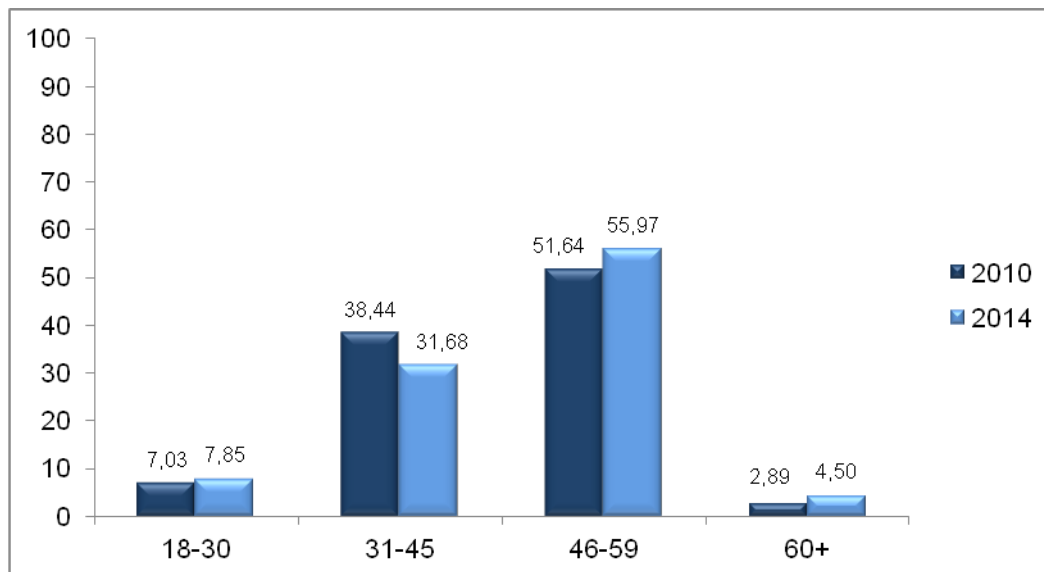
2.4 Kontinuität, Fluktuation und Altersstruktur in den Betriebsräten

Die Fluktuationsbewegungen in den Betriebsratsgremien erlauben verschiedene Einblicke: in die Verlaufsmuster von „Betriebsratskarrieren“, in die Kontinuität bzw. Stabilität des Handlungs-, Wissens- und Erfahrungspotenzials von Betriebsratsgremien sowie in ihr Nachwuchspotenzial. Die Befunde zeigen hierzu: Die Mehrheit bzw. über drei Fünftel der Betriebsräte verfügen z. B. im Organisationsbereich der IG Metall über längere interessenvertretungspolitische Erfahrungen, da sie über eine Amtsperiode hinaus (wieder-) gewählt werden, d. h. bereits in der zweiten oder dritten Amtszeit agieren (vgl. Tabelle 11, Anhang).

Schaubild 4: Amtszeit der Mandatsträger (nur IG Metall)



Der Professionalisierungsgrad, den diese länger amtierenden Betriebsratsmitglieder erlangt haben, führt in Verbindung mit ihrer anerkannten Vertretungspolitik augenscheinlich dazu, dass die Betriebsräte mehrfach wiedergewählt werden. Ihre Interessenvertretungspolitik hat sich aus Sicht der Beschäftigten bewährt. Das gewonnene Expertenwissen dieser Mandatsträger und ihre Erfahrungen in der betrieblichen Interessenaushandlungsarena bewegt sie selbst auch dazu, ihre „Betriebsratskarriere“ fortsetzen, möglicherweise sogar im Sinne einer alternativen Berufslaufbahn in der betrieblichen Interessenvertretung. Es gelangt zwar durchaus einiger „Nachwuchs“ (in Höhe von rund 35 Prozent) in die Gremien durch diejenigen Belegschaftsvertreter, die erstmalig ein Mandat im gewählten Betriebsrat wahrnehmen. Im Allgemeinen ist aber eine Kontinuität in der Mandatsträgerschaft festzustellen. Diese gewährleisten vor allem ältere Betriebsratsmitglieder, wie ein weiterer Trend aus den Betriebsratswahlen 2010 und 2014 ebenfalls offenlegt.

Schaubild 5: Altersstruktur der Betriebsratsmitglieder 2010 und 2014 in Prozent

Das demografische Profil der Betriebsratsgremien belegt: Junge Beschäftigte werden in die Betriebsräte gewählt. Ältere Mandatsträger (im Alter von 46-59 Jahren und mehr) stellen aber mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (vgl. Tabelle 12, Anhang).

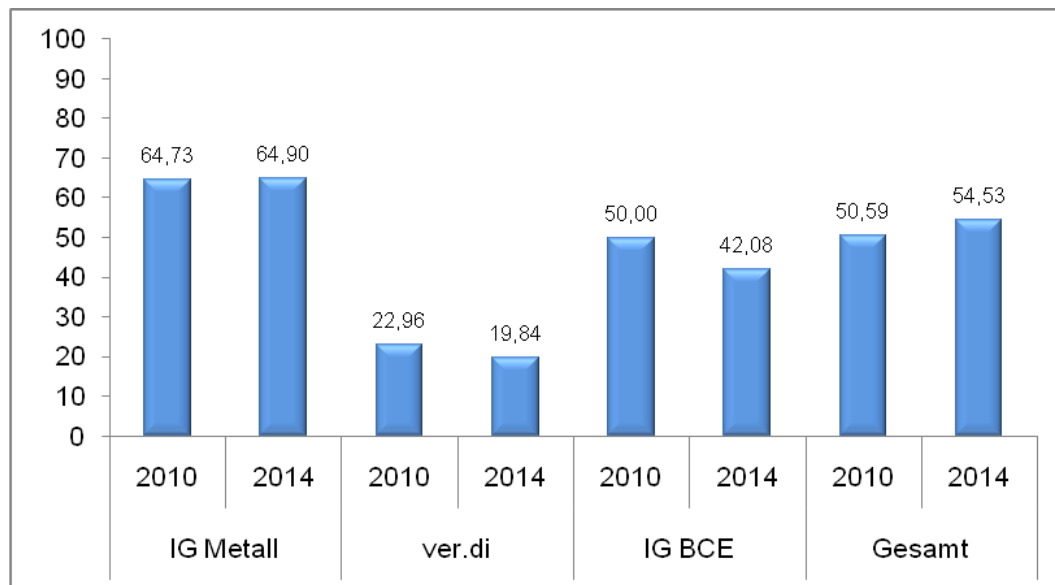
Somit bleibt festzuhalten: Routinierte, professionelle Betriebsräte bestimmen die betriebliche Mitbestimmungspraxis. Im Rahmen dieser „Verberuflichung der Betriebsratsarbeit“ (durch mehrere Amtszeiten) befinden sich die Betriebsratsgremien aber auch in einem Zyklus der Alterung. Um den professionellen Standard nach dem absehbaren Ausscheiden älterer und bewährter Betriebsratsmitglieder nachhaltig zu gewährleisten, gilt es daher, noch mehr junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen. Im Rahmen dieser Nachfolgeplanung wären nicht nur ihre fachliche und soziale Mitbestimmungskompetenz zu fördern, sondern auch ihre beruflichen (Stichwort: Vereinbarkeit mit der Berufskarriere) wie interessenvertretungspolitischen (Stichwort: eher „Lebensabschnitts- als Berufsbetriebsrat“) Ambitionen zu berücksichtigen.

2.5 Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 wurde in kleineren Betrieben ein vereinfachtes Wahlverfahren nach dem Prinzip der Mehrheitswahl eingeführt. Darüber hinaus wurden die Fristen zwischen Einleitung und Durchführung der Wahl verkürzt. Dieses vereinfachte Wahlverfahren ist in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten obligatorisch und kann nach Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber auch in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten angewendet werden. Die Sicht auf

die betriebliche Praxis von Betriebsratswahlen in Betrieben dieser Größenordnung vermittelt die Bedeutung, die das vereinfachte Wahlverfahren inzwischen erlangt hat.

Schaubild 6: Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben von 51 bis 100 Beschäftigten



Der Vergleich der Wahlen zu den Betriebsräten 2010 und 2014 belegt (vgl. Tabelle 13, Anhang): Dort, wo dieses Wahlverfahren nicht obligatorisch ist, sondern auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern eingesetzt werden kann, liegt die Anwendungshäufigkeit in der Betriebsgrößenklasse von 51–100 Beschäftigten über alle Gewerkschaften hinweg mit rund vierprozentiger Steigerung gegenüber 2010 bei etwas über der Hälfte der in Frage kommenden Unternehmen. Anders als bei ver.di hat im Organisationsbereich der IG Metall der Höchstwert sogar eine 60-Prozent-Marke überschritten. Das vereinfachte Wahlverfahren ist und bleibt nach den Wahlen zu den Betriebsräten im Jahr 2014 (mit gewerkschaftsspezifischen Unterschieden) daher ein wahlverfahrenstechnisches Modell, das sich im Konsens zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern auch in Betrieben dieser Größenordnung etabliert hat.

3 Ausblick

Die ersten Wahlergebnisse lassen verschiedene Trends nach den Betriebsrätewahlen 2014 ablesbar werden. Die Ergebnisse sind aber vorläufig und noch weiter zu fundieren. Eine vertiefte Wahlanalyse wird nicht nur weitere Indikatoren (Beispiel: Integration von Leiharbeitnehmern) in die Analyse einbeziehen, sondern sich zudem auf eine breitere Datengrundlage, d. h. auf eine höhere Anzahl von betrieblichen Wahlergebnissen stützen. Darüber hinaus sollen die Wahlergebnisse aus weiteren DGB-Mitgliedsgewerkschaften in das Forschungsprojekt eingebunden werden. Eine finale Trendexploration wird somit auf einem erweiterten Sample von identischen Betrieben beruhen, in denen 2010 und 2014 Betriebsratswahlen stattfanden. Die Endergebnisse werden abschließend in einer Publikation vorgestellt mit dem Ziel, die Resultate in den aktuellen wissenschaftlichen Forschungsdiskurs über die betriebliche Mitbestimmungspraxis einzuordnen.

Anhang: Tabellen

Tabelle 1: Durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung (Querschnitt 2014) in Prozent

Gewerkschaft	Mittelwert
IG Metall	79,54
ver.di	76,36
NGG	76,38
IG BCE	80,67
Gesamt	78,82

Tabelle 2: Durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung (identische Betriebe 2010 und 2014) in Prozent

Durchschnittliche Wahlbeteiligung		
	2010	2014
IG Metall	79,18	81,02
ver.di	75,71	73,27
IG BCE	80,58	82,32
Gesamt	78,88	79,99

Tabelle 3: Allgemeine Wahlbeteiligung (identische Betriebe 2010 und 2014)

Allgemeine Wahlbeteiligung in identischen Betrieben					
		IG-Metall	ver.di	IG-BCE	Gesamt
2010	Wahlberechtigte gesamt	2.412.517	546.594	732.932	3.692.043
	abgegebene Stimmen	1.761.094	378.058	542.297	2.681.449
	Wahlbeteiligung in Prozent	73,00	69,17	73,99	72,63
2014	Wahlberechtigte gesamt	2.622.905	522.175	761.658	3.906.738
	abgegebene Stimmen	1.827.726	349.271	545.401	2.722.398
	Wahlbeteiligung in Prozent	69,68	66,89	71,61	69,68

Tabelle 4: Mandate der DGB-Mitgliedsgewerkschaften (identische Betrieben 2010 und 2014)

Mandate der jeweiligen DGB-Gewerkschaften in den identischen Betrieben						
		IG-Metall	ver.di	NGG	IG-BCE	Gesamt
2010	Mandate der jeweiligen Gewerkschaften	38.280	9.286	3.579	13.238	64.383
	Mandate gesamt	49.841	14.591	4.856	16.306	85.594
	Anteil an Mandaten der jeweiligen Gewerkschaften	76,80	63,64	73,70	81,18	75,22
2014	Mandate der jeweiligen Gewerkschaften	39.147	9.043	3.638	13.288	65.116
	Mandate gesamt	51.081	14.820	4.927	16.614	87.442
	Anteil an Mandaten der jeweiligen Gewerkschaften	76,64	61,02	73,84	79,98	74,47

Tabelle 5: Durchschnittlicher Anteil der unorganisierten Betriebsratsmitglieder (identische Betriebe 2010 und 2014) in Prozent

Durchschnittlicher Anteil		
	2010	2014
Mittelwert	24,72	25,81

Tabelle 6: Durchschnittlicher Anteil der Betriebe ab 20 Beschäftigten mit Erfüllung der Minderheitenquote

	Minderheitenquote	IG Metall	ver.di	Gesamt
2010	erfüllt	4.893	710	5.603
	nicht erfüllt	1.590	59	1.649
	Anteil erfüllt	75,47	92,33	77,26
2014	erfüllt	4.796	689	5.485
	nicht erfüllt	1.659	62	1.721
	Anteil erfüllt	74,30	91,74	76,12

Tabelle 7: Weibliche Betriebsräte (Querschnitt 2014)

Weibliche Betriebsräte 2014					
	IG Metall	ver.di	NGG	IG BCE	Gesamt
absolut	13.426	11.864	2.303	5.049	32.642
Anteil in %	23,13	46,05	35,28	27,63	30,06

Tabelle 8: Durchschnittlicher Frauenanteil in den Betriebsratsgremien (identische Betriebe 2010 und 2014) in Prozent

Durchschnittlicher Frauenanteil		
	2010	2014
Mittelwert	27,21	27,54

Tabelle 9: Weibliche Betriebsratsvorsitzende (Querschnitt 2014)

Weibliche Betriebsratsvorsitzende				
	ver.di	IG BCE	NGG	Gesamt
Weibliche Vorsitzende	931	475	302	1.708
Vorsitzende	2.365	2.443	1.061	5.869
Anteil in %	39,37	19,44	28,46	29,1

Tabelle 10: Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende (Querschnitt 2014)

Weibliche Stellvertreter			
	ver.di	IG BCE	Gesamt
Weibliche Stellvertreter	788	559	1.347
Stellvertreter	1.765	2.322	4.087
Anteil in %	44,65	24,07	32,96

**Tabelle 11: Amtszeit der Betriebsratsmitglieder (identische Betriebe 2010 und 2014)
in Prozent**

Verteilung der Amtszeiten (IG Metall)			
	2010	2014	Gesamt
Amtszeit 1	33,76	35,19	34,48
Amtszeit 2	25,70	24,07	24,88
Amtszeit 3	40,54	40,74	40,64

Tabelle 12: Altersstruktur der Betriebsräte (identische Betriebe 2010 und 2014) in Prozent

Altersstruktur der Betriebsräte			
Alter	2010	2014	Gesamt
18–30	7,03	7,85	7,44
31–45	38,44	31,68	35,06
46–59	51,64	55,97	53,80
60+	2,89	4,50	3,69

**Tabelle 13: Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit 51–100
Beschäftigten (identische Betriebe 2010 und 2014)**

		IG-Metall	ver.di	IG BCE	Gesamt
2010	Normales Wahlverfahren	486	198	245	929
	Vereinfachtes Wahlverfahren	892	59	245	951
	Anteil des Vereinfachten Wahlverfahrens	64,73	22,96	50,00	50,59
2014	Normales Wahlverfahren	464	206	223	893
	Vereinfachtes Wahlverfahren	858	51	162	1.071
	Anteil des Vereinfachten Wahlverfahrens	64,90	19,84	42,08	54,53