

Vollkonferenz AG Stahl 2026

Wirtschaftsdemokratie beginnt mit der Betriebsratswahl – sie endet aber nicht mit ihr

Uwe Jirjahn

Professor für Volkswirtschaftslehre, Universität Trier

Fellow, Global Labor Organization

Research Fellow, IZA@LISER

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Mitbestimmung trägt zu einer Demokratisierung der Arbeitswelt bei.

Diese These findet sich häufig in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion.

Die These wird aber in der Regel nicht näher spezifiziert.

Sie wirkt wie ein als selbstverständlich hingenommener Allgemeinplatz.

Was bedeutet eine Demokratisierung der Arbeitswelt denn nun konkret?

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Eine naheliegende Antwort ist:

Betriebliche Mitbestimmung bricht die einseitige Macht des Arbeitgebers auf.

Sie bricht mit hierarchischen Strukturen, bei denen Beschäftigte passive Anweisungsempfänger nicht hinterfragter Managementvorgaben sind.

Beschäftigte haben die Möglichkeit, Entscheidungen im Betrieb mit beeinflussen zu können und ihre Interessen einzubringen.

Betriebliche Mitbestimmung bietet Schutz vor unfairer und diskriminierender Behandlung durch den Arbeitgeber.

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Empirische Studien zeigen in der Tat, dass Mitbestimmung einen erheblichen Einfluss auf Personalpolitik und Arbeitsbedingungen hat.

Die Studien nutzen groß angelegte Datensätze, um Betriebe mit und ohne Betriebsrat miteinander zu vergleichen.

Natürlich können sich diese Betriebe auch in anderen Merkmalen (z.B. Betriebsgröße) unterscheiden.

Dies wird durch geeignete statistische Verfahren berücksichtigt.

Wir wollen schließlich nicht Äpfel mit Birnen vergleichen.

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Personalpolitik / Arbeitsbedingungen	Einfluss betrieblicher Mitbestimmung
Betriebliches Lohnniveau	Positiv
Lohnungleichheit	Negativ
Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen	Positiv
Familienfreundliche Maßnahmen	Positiv
Beschäftigungsstabilität	Positiv
Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	Positiv
Arbeitszeitflexibilität	Positiv
Betriebliche Gesundheitsförderung	Positiv
Umweltfreundliche Produktionstechnologien	Positiv

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Die Fähigkeit, Entscheidungen des Managements beeinflussen zu können, ist eine wichtige Voraussetzung für die Demokratisierung der Arbeitswelt.

Diese Fähigkeit allein reicht aber noch nicht aus, um eine Demokratisierung zu gewährleisten.

Betriebliche Mitbestimmung selbst muss demokratisch organisiert sein.

Mitbestimmung ist eine repräsentative Form der Partizipation.

Nicht die Beschäftigten, sondern Betriebsratsmitglieder als gewählte Vertreter der Belegschaft beraten und verhandeln mit dem Management.

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Freie Wahlen sind das zentrale Fundament einer jeglichen Demokratie.

Eine hohe Wahlbeteiligung der Beschäftigten bei Betriebsratswahlen ist eine wichtige Voraussetzung für eine Demokratisierung der Arbeitswelt.

Sie sorgt dafür, dass ein Betriebsrat die Belegschaft in ihrer Gesamtheit und nicht nur Teilgruppen repräsentiert.

Sie ist wichtig, um einen Betriebsrat für seine Arbeit in die Pflicht zu nehmen.

Sie stärkt die Legitimität und Verhandlungsstärke des Betriebsrats.

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Aber auch eine hohe Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen reicht nicht aus, um eine Demokratisierung der Arbeitswelt zu gewährleisten.

Stellen wir uns vor, die Rolle der Beschäftigten würde sich darauf beschränken, dass sie alle vier Jahre zur Wahlurne gehen.

Die restliche Zeit würde der Betriebsrat mit dem Management verhandeln, ohne die Belegschaft nennenswert einzubeziehen.

Dann wären die Beschäftigten passive Konsumenten der Dienstleistungen, die vom Betriebsrat erbracht werden.

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Für eine Demokratisierung der Arbeitswelt ist es wichtig, dass die Beschäftigten regelmäßig in die Arbeit des Betriebsrats eingebunden sind.

Dies erfordert intensive Kommunikationsprozesse.

Der Betriebsrat muss sich mit den Beschäftigten austauschen, um seine Tätigkeit an den Präferenzen der Belegschaft auszurichten.

Der Betriebsrat muss sich mit den Beschäftigten über die Ergebnisse seiner Tätigkeit austauschen.

Die Beschäftigten müssen sich untereinander austauschen, um gemeinsame Interessen zu identifizieren.

Wirtschaftsdemokratie: Was ist das eigentlich?

Aktuelle ökonometrische Studien beschäftigen sich mit den folgende Fragen:

Welche Faktoren beeinflussen die Wahlbeteiligung der Belegschaft bei Betriebsratswahlen?

Welche demokratischen Erfahrungen machen Beschäftigte in Betrieben mit betrieblicher Mitbestimmung?

Wie wirkt sich betriebliche Mitbestimmung auf die politischen Einstellungen und das politische Verhalten von Beschäftigten aus?

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen

Wahlbeteiligung ist der Anteil der Beschäftigten in einem Betrieb, die sich an einer Betriebsratswahl beteiligen.

Jirjahn et al. (2026) nutzen Betriebsdaten des IAB, um die Wahlbeteiligung in Betrieben für das Jahr 2022 zu analysieren.

Über die Betriebe hinweg beträgt die durchschnittliche Wahlbeteiligung 71%.

Dies ist vergleichbar mit dem, was wir aus Studien des WSI und des IW wissen (Behrens und Brehmer 2026, Kestermann et al. 2022).

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen

Eine hohe Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen ist ein Indikator für eine hohe Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung bei den Beschäftigten.

Allerdings muss berücksichtigt werden, dass sich die Wahlbeteiligung zwischen Betrieben deutlich unterscheiden kann.

In unserer Studie weicht die Wahlbeteiligung im Durchschnitt um 17 Punkte nach oben oder unten vom Mittelwert von 71% ab.

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen

Darüber hinaus zeigen Studien des WSI und des IW, dass die Wahlbeteiligung im Zeitablauf gesunken ist (Behrens/Brehmer 2026, Kestermann et al. 2022).

Die durchschnittliche Wahlbeteiligung ist in einem Zeitraum von 50 Jahren (1975 – 2022) um 11 Prozentpunkte gesunken.

In der Diskussion um die Arbeitsbeziehungen steht häufig im Vordergrund, dass der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat stark rückläufig ist.

Die rückläufige Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen zeigt, dass sich aber auch in den Betrieben mit Betriebsrat etwas verändert hat.

Wir müssen die Einflussfaktoren der Wahlbeteiligung verstehen (Jirjahn et al. 2026).

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen

Betriebliches Merkmal	Einfluss auf Wahlbeteiligung
Hoher Anteil von Leiharbeitskräften	Negativ
Hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Negativ
Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)	Negativ
Kooperation Betriebsrat mit Gewerkschaften	Positiv
Alter des Betriebsrats (Jahre seit Gründung)	Positiv
Vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit höchstens 100 Beschäftigten	Positiv

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen

Hieraus ergeben sich Hinweise auf Entwicklungen, die sich längerfristig negativ auf die Wahlbeteiligung auswirken könnten.

- Die Zunahme prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse.
- Geringere Solidarität bei den Beschäftigten und Probleme kollektiven Handelns.
- Abnehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten.
- Abnehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrad unter Betriebsräten.

Demokratische Erfahrungen der Beschäftigten

Die Teilnahme der Beschäftigten an Betriebsratswahlen ist ein wichtiger Bestandteil der demokratischen Ausgestaltung betrieblicher Mitbestimmung.

Der Gang zur Wahlurne alle vier Jahre allein reicht aber noch nicht aus, damit es zu einer Demokratisierung des Arbeitslebens kommt.

Ob es zu einer Demokratisierung kommt, hängt davon ab, auf welche Art und Weise ein Betriebsrat die Interessen der Belegschaft vertritt.

Demokratische Erfahrungen der Beschäftigten

Eine Demokratisierung des Arbeitslebens erfordert, dass die Beschäftigten über die Wahlen hinaus in die Arbeit des Betriebsrats eingebunden sind.

Nur dann kann betriebliche Mitbestimmung dazu beitragen, dass Beschäftigte die Erfahrung machen, im Betrieb etwas bewegen können.

Verhandelt ein Betriebsrat mit dem Management, ohne die Belegschaft einzubeziehen, dann werden sie diese Erfahrung nicht machen.

Auf welche Art und Weise Betriebsräte die Interessen der Belegschaft vertreten, ist letztlich eine empirische Frage.

Demokratische Erfahrungen der Beschäftigten

Jirjahn und Kiess (2026) nutzen Arbeitnehmerdaten aus Ostdeutschland, um diese Frage aus der Perspektive der Beschäftigten zu analysieren.

Die Autoren vergleichen die demokratischen Erfahrungen von Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Betriebsrat.

Dabei kommen ökonometrische Schätzverfahren zum Einsatz.

Demokratische Erfahrungen der Beschäftigten

Demokratische Erfahrung im Betrieb	Einfluss betrieblicher Mitbestimmung
Offenes Diskussionsklima, bei dem auch sensible Fragen angesprochen werden können	Positiv (bei Gewerkschaftsmitgliedern besonders stark ausgeprägt)
Kollektive Selbstwirksamkeit – das Gefühl, im Betrieb gemeinsam etwas bewirken zu können	Positiv (bei Gewerkschaftsmitgliedern besonders stark ausgeprägt)
Individuelle Selbstwirksamkeit – das Gefühl, im Betrieb selbst etwas bewegen zu können	Positiv (bei Gewerkschaftsmitgliedern)

Demokratische Erfahrungen der Beschäftigten

Die Ergebnisse zeigen, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats die demokratischen Erfahrungen der Beschäftigten stärkt.

Aus soziologischen Studien wissen wir, dass es natürlich unterschiedliche Typen von Betriebsräten gibt.

So mag es auch Betriebsräte geben, die ihr Amt eher in bürokratischer oder gar autokratischer Art und Weise ausüben.

Was unsere Ergebnisse aber zeigen, ist, dass Mitbestimmung in der Regel funktioniert und zu einer Demokratisierung der Arbeitswelt beiträgt.

Demokratische Spillover-Effekte

Über die Demokratisierung des Arbeitslebens hinaus stellt sich die Frage, welche Folgewirkungen für die Demokratie in Deutschland bestehen.

Hier knüpft die sogenannte Political-Spillover-Theorie an.

Die Erfahrungen, die Menschen während ihrer Arbeit machen, haben einen Einfluss auf das politische Verhalten außerhalb des Arbeitslebens.

Partizipative Strukturen in Betrieben können politische Apathie und Autoritätshörigkeit überwinden.

Sie fördern das politische Engagement von Beschäftigten.

Demokratische Spillover-Effekte

Aus theoretischer Sicht gibt es verschiedene Transmissionskanäle:

- Verstärktes Gefühl politischer Selbstwirksamkeit,
- Erwerb politischer Fähigkeiten,
- Erhöhtes Bewusstsein für politische Themen,
- Verstärkte Solidarität und Identifikation mit Arbeitnehmerinteressen.

Demokratische Spillover-Effekte

Ökonometrische Studien liefern empirische Evidenz für Spillover-Effekte betrieblicher Mitbestimmung.

Die Studien nutzen Arbeitnehmerdaten aus dem SOEP.

Verglichen werden die politischen Einstellungen von Arbeitnehmern in Betrieben mit und ohne Betriebsrat.

Durch geeignete statistische Verfahren wird sichergestellt, dass wir nicht Äpfel mit Birnen vergleichen.

Demokratische Spillover-Effekte

Politische Einstellung	Einfluss betrieblicher Mitbestimmung
Politisches Interesse (Jirjahn/Le 2024a)	Positiv
Präferenzen für rechtsextreme Parteien – NPD/ Republikaner/DVU/Die Rechte (Jirjahn/Le 2024b)	Negativ
Präferenzen für arbeitnehmerfreundliche Parteien – SPD, Die Linke (Jirjahn/Le 2024b)	Positiv
Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland (Pfeifer 2023)	Positiv

Schlussbemerkungen

Insgesamt zeigen die ökonometrischen Studien, dass betrieblicher Mitbestimmung eine wichtige demokratische Funktion zukommt.

Betriebliche Mitbestimmung fördert demokratische Prozesse innerhalb von Betrieben.

Dabei spielt die Unterstützung durch Gewerkschaften eine besondere Rolle.

Betriebliche Mitbestimmung hat zudem politische Spillover-Effekte, die das demokratische System in Deutschland stützen.

Gleichwohl gibt es erhebliche Herausforderungen.

Schlussbemerkungen

Kann der demokratische Charakter betrieblicher Mitbestimmung noch weiter gesteigert werden?

Kann die Rückbindung der Tätigkeit von Betriebsräten an die Belegschaft noch weiter gestärkt werden?

Auf der einen Seite brauchen Betriebsräte Spielräume, um mit dem Management effektiv verhandeln zu können.

Auf der anderen Seite könnte durch eine noch stärkere Rückbindung die Unterstützung durch die Belegschaft gesteigert werden.

Schlussbemerkungen

Die Arbeitsbeziehungen unterliegen drastischen Veränderungstendenzen.

- Abnehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrad
- Abnehmender Anteil tarifgebundener Betriebe
- Abnehmender Anteil von Betrieben mit Betriebsrat
- Abnehmende Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen.

Wie kann eine Revitalisierung erfolgen?

Kann eine verstärkte Demokratisierung zur Revitalisierung beitragen?

Schlussbemerkungen

Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Solidarität

Auf der einen Seite ist davon auszugehen, dass betriebliche Mitbestimmung zu einer verstärkten Solidarität der Beschäftigten beiträgt.

Auf der anderen Seite ist betriebliche Mitbestimmung auf Solidarität in der Belegschaft angewiesen, um Probleme kollektiven Handelns lösen zu können.

Schlagen sich gesellschaftliche Tendenzen der Individualisierung und sozialen Desintegration auch im betrieblichen Kontext nieder?

Verschärfen sie Probleme kollektiven Handelns?

Schlussbemerkungen

Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Mitbestimmung und politischen Rahmenbedingungen

Auf der einen Seite trägt betriebliche Mitbestimmung zur Resilienz des demokratischen politischen Systems in der Bundesrepublik bei.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, inwieweit die Funktionsfähigkeit von Mitbestimmung auch von den politischen Entwicklungen abhängt.

Kann Mitbestimmung ihre demokratische Funktion ausüben, wenn das demokratische politische Umfeld wankt und sich zunehmend ein autoritäres politisches Klima in der Gesellschaft durchsetzt?

Schlussbemerkungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!