

Wolfgang Rudolph • Wolfram Wassermann

***Gestärkte
Betriebsräte***

Trendreport Betriebsratswahlen 2006

Arbeitspapier 137

Gestärkte Betriebsräte

Trendreport Betriebsratswahlen 2006

Ergebnisse der erweiterten Analyse

Wolfgang Rudolph

Wolfram Wassermann

Wolfram Wassermann, geb. 1946, Dr. rer.pol., wissenschaftlicher Angestellter im Büro für Sozialforschung, Kassel, Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaftliche Betriebspolitik, Soziologie kleiner Betriebe, industrielle Beziehungen in Deutschland und Europa.

Wolfgang Rudolph, geb. 1949, Soziologe M.A., wissenschaftlicher Angestellter im Büro für Sozialforschung, Kassel, Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaftliche Betriebspolitik, Soziologie kleiner Betriebe, industrielle Beziehungen in Deutschland.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-175
Fax (02 11) 77 78-283
E-Mail: Karsten-Schneider@boeckler.de

Redaktion: Dr. Karsten Schneider, Leiter des Referats Forschungsförderung 2
Best.-Nr.: 11137
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Juli 2007
€ 10,00

Inhaltsverzeichnis

1. Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze	5
2. Einleitung	7
2.1 Trendreport: Analyse von Betriebsrats-Strukturen seit 1998	7
2.2 Methodisches Verfahren	8
3. Das Profil der Betriebsräte 2006	11
3.1 Wahlbeteiligung	11
3.2 Zahl der Betriebsratsmandate	12
3.3 Einbeziehung von Leiharbeitnehmern	13
3.4 Inanspruchnahme von Freistellungen	14
3.5 Vereinfachtes Wahlverfahren in kleinen Betrieben	19
3.6 Repräsentanz der Frauen	19
3.7 Repräsentanz der Angestellten	22
3.8 Fluktuation und Altersstruktur in den Betriebsräten	23
3.9 Das Problem der „unorganisierten“ Betriebsratsmitglieder	24
3.10 Das Profil neu gegründeter Betriebsräte	28
4. Wahlergebnis stärkt Betriebsräte	35
5. Anhang	39
5.1 Betriebsratswahlen „zwischen den Wahlen“	39
5.2 Tabellarische Übersicht	41
5.3 Literaturliste	42
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	43

1. Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

Einige ausgewählte Ergebnisse des Trendreports Betriebsrätewahlen 2006 werden hier kurz gefasst vorangestellt – sozusagen zum „schnellen Überblick“. Die differenzierte Betrachtung der Ergebnisse erfolgt abschnittsweise im Kapitel 3, „Das Profil der Betriebsräte 2006“.

- Die **Wahlbeteiligung** an der Betriebsratswahl in 2006 ist gestiegen.
- Der Anteil von **Leiharbeitnehmern** an den Wahlberechtigten hat sich gegenüber 2002 verdoppelt.
- Die Anwendung der **Freistellungsmöglichkeiten** hat sich seit der Reform des BetrVG stabilisiert. Defizite bei der Umsetzung finden sich insbesondere in Betrieben zwischen 200 und 300 Beschäftigten und bei der Anwendung der Teilfreistellung.
- Das vereinfachte **Wahlverfahren** kommt in Betrieben zwischen 51 und 100 Beschäftigten deutlich häufiger zur Anwendung als in 2002.
- Der **Frauenanteil** unter den BR-Mitgliedern ist weiter leicht gestiegen. In kleinen Betrieben liegt die Erfüllung der Geschlechterquote hinter der in großen Betrieben zurück.
- Der **Angestelltenanteil** in den Belegschaften ist weiter gewachsen, auch unter den Mandatsträgern legen die Angestellten leicht zu.
- Der Anteil **wiedergewählter BR-Mitglieder** vergrößert sich 2006. Dies geht mit einer Erhöhung des Altersdurchschnitts einher.
- Auch bei der Wahl in 2006 sinkt der Anteil von **Gewerkschaftsmitgliedern** in den Betriebsräten leicht. Der Anteil Unorganisierter nimmt weiter zu.
- **Neu gegründete Betriebsräte** verfügen über eine besonders hohe Wahlbeteiligung, hohe Angestelltenanteile und einen unterdurchschnittlichen Organisationsgrad.

2. Einleitung

2.1 Trendreport:

Die Analyse von Betriebsrats-Strukturen seit 1998

Der „Trendreport Betriebsrätewahlen“ wurde 2006 zum dritten Mal erstellt, die beiden vorangegangenen Untersuchungen fanden in den Wahljahren 1998 und 2002 statt¹. Im Jahr 1997 entstand die Projektidee zur Erstellung eines „Trendreport Betriebsrätewahlen 1998“. Das Ziel war, durch eine zeitnahe Erhebung und Auswertung von Wahlergebnissen unmittelbar nach Abschluss des offiziellen Wahlzeitraums der jeweiligen Betriebsratswahl aktuelle, fundierte und differenzierte Strukturdaten über Betriebsräte und Belegschaften der öffentlichen Debatte zur Verfügung zu stellen. Diese Initiative wurde vom Büro für Sozialforschung aufgegriffen und realisiert, die Hans-Böckler-Stiftung förderte sowohl das damalige wie auch die zwei folgenden Forschungsvorhaben. Die zentrale Erhebungsmethode der Trendreports besteht in der nach sozialwissenschaftlichen Kriterien vorgenommenen Auswertung und Interpretation der von Einzelgewerkschaften gewonnenen Rohdaten über die Ergebnisse der Wahlen mittels der Erfassung der Wahl-Berichtsbögen.

Gegenüber vorangegangenen Betriebsratswahlen können somit seit 1998 zeitnah erste Beurteilungen der Wahlergebnisse und Veränderungen in den Betriebsräte-Strukturen einer interessierten Öffentlichkeit präsentiert werden. In Ermangelung einer amtlichen Betriebsräte-Statistik stellen die Wahlergebnis-Erhebungen der Einzelgewerkschaften die einzige Zählung von Betriebsräten dar, die in Deutschland zur Verfügung steht. Die anlässlich der BR-Wahlen erhobenen Daten enthalten wesentliche Strukturmerkmale a) von Betriebsratsgremien und deren Mitgliedern und b) der Belegschaften aus den zugeordneten Betrieben. Die Einzelgewerkschaften des DGB erfassen auf diese Weise etwa 40.000 Betriebsräte.

Der „Trendreport Betriebsrätewahlen“ nutzt diese Datenbasis, um strukturelle Veränderungen in den Betriebsräten und Betrieben anhand eigener Auswertungsverfahren zu analysieren. Die Ergebnisse des Trendreports 1998 konnten in der Debatte um die BetrVG-Reform 2001 in vielfacher Hinsicht genutzt werden. Im Trendreport 2002 wurden erste Effekte der Gesetzesreform dokumentiert. Im Ergebnis führte die Studie zu der Erkenntnis, dass die Reform „mehr Stabilität und Repräsentativität in den Betriebsratsgremien“ erbracht hatte. Zu diesen Effekten gehören u.a. eine hohe Akzeptanz bei der Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens, die deutlich vergrößerte Zahl der Betriebsratsmandate und das dadurch erreichte günstigere Vertretungsverhältnis zwischen BR-Mitgliedern und Arbeitnehmern, eine gestiegene Zahl von Freistellungen und ein deutlicher Anstieg von Frauenmandaten, der dazu führte, dass 2002 Frauen in den Betriebsräten im statistischen Durchschnitt stärker vertreten waren, als in den Belegschaften.

Das für die Erstellung der Trendreports gewählte Verfahren beinhaltet, dass Daten über die strukturelle Zusammensetzung von Betriebsräten und Belegschaften interpretiert und hinsichtlich der beobachteten Veränderungsprozesse bewertet werden müssen. Hier erweist sich die Erfahrung aus zwei vorangegangenen Trendreports als vorteilhaft. Zur Interpretation bezieht die Forschungsgruppe jedoch auch Erkenntnisse aus anderen Forschungsprojekten ein. So gehört zu den Vorarbeiten unserer Forschungsgruppe auch die im April 2005 erschienene Studie „Betriebsräte nach der Reform“². Mit dieser Untersuchung auf der Basis qualitativer Erhebungsmethoden wurde den Erfahrungen mit den ersten Wirkungen der Gesetzesreform von 2001 in der Praxis der Betriebsrätearbeit nachgegangen.

1 Rudolph, W., Wassermann, W., 1998: Trendreport Betriebsrätewahlen '98 – das Profil der Betriebsräte zum Ende der 90er Jahre, hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung und DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf, sowie Rudolph, W., Wassermann, W., 2002: Zukunftsmusik, Trendreport Betriebsrätewahlen 2002, in: Die Mitbestimmung, Heft 7/2002 und Rudolph, W., Wassermann, W., 2002: Betriebsrätewahlen 2002: Erosionstendenz gestoppt; der Trendreport Betriebsrätewahlen 2002 informiert über die Folgen des 2001 reformierten Betriebsverfassungsgesetzes, in: Personalführung, Heft 11/2002.

2 Wassermann, W., Rudolph, W., 2005: Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis, Westfälisches Dampfboot, Münster.

Die Ergebnisse zeigten, dass etliche Neuerungen im BetrVG in der betrieblichen Praxis erfolgreich angenommen worden sind. Dazu gehört u.a. das vereinfachte Wahlverfahren, das in den Betrieben zwischen 50 und 100 Beschäftigten auf breite Akzeptanz stieß. Die neu eingeführte Geschlechterquote hat den Anteil von Frauen in den Betriebsräten steigen lassen. Hier führten die betrieblichen Fallstudien zu dem Ergebnis, dass dieser Effekt offensichtlich nicht zu Lasten der männlichen Kollegen ging – sie konnten aufgrund der gleichzeitig steigenden Mandatszahlen ihre Position in den Betriebsräten halten. Die neuen Möglichkeiten überbetrieblicher Betriebsratsstrukturen wie etwa das Initiativrecht des Gesamtbetriebsrats zur Wahl örtlicher Betriebsräte haben nach den Erkenntnissen der betrieblichen Recherchen in vielen Fällen dazu geführt, dass in den betreffenden Unternehmensformen neue Betriebsratsgremien entstanden sind – mit dem Ergebnis einer höheren Vertretungsdichte für die Beschäftigten dieser Unternehmen. Auch die Möglichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarung von Interessenvertretungsstrukturen nach § 3 des reformierten BetrVG hat offenkundig zu erhöhter Repräsentativität der Betriebsratsstrukturen geführt. Eine weitere Variante der unternehmensübergreifenden Betriebsratsbildung bietet die neue Möglichkeit der Wahl einheitlicher Betriebsräte für die Belegschaften mehrerer Unternehmen an einem Standort nach § 1 BetrVG („Gemeinschaftsbetriebsrat“).

So konnten einige der in dieser Studie durch Fallstudien ermittelten Erkenntnisse im „Trendreport Betriebsrätewahlen 2006“ hinsichtlich ihrer quantitativen Bedeutung und längeren Wirkungserfahrung ergänzt und überprüft werden.

Die Bedeutung der Untersuchung der Betriebsrätewahlen in 2006 ergab sich auch durch die besondere Situation dieser Wahl. Im vergangenen Bundestagswahlkampf wurde den Arbeitnehmern seitens der bürgerlichen Parteien angekündigt, die Arbeitsgrundlagen und Rechte der Betriebsräte wieder einzuschränken. Die Reform des BetrVG von 2001 sollte revidiert werden, obwohl sie die Betriebsräte gestärkt und für die neuen Aufgaben handlungsfähiger gemacht hat. Obwohl unter der vorhandenen Großen Koalition eine „Gegen-Reform“ nicht zu erwarten ist, werden Gegenkräfte aus dem Bereich konservativer Parteien und der Wirtschaft (BDI / BDA), in ihrem Versuch nicht nachlassen, die Reformergebnisse zurückzudrehen. So wird sich die Diskussion über Kosten und Nutzen der Betriebsratsarbeit ggf. weiter fortsetzen. Deshalb kam der Betriebsratswahl 2006 auch eine besondere politische Bedeutung zu. So hatten die Gewerkschaften die Chance zu zeigen, dass sie in der betrieblichen Mitbestimmung handlungsfähig sind. Auch die Arbeitnehmer hatten die Chance, durch hohe Wahlbeteiligung, Neugründungen von Betriebsräten, repräsentativer Mandatsbesetzung und Ausschöpfung der neuen Regelungen für die Arbeitsgrundlagen der BR-Arbeit zu signalisieren, dass sie sich in der betrieblichen Mitbestimmung das Heft nicht aus der Hand nehmen lassen. In dieser Situation gab es in 2006 ein besonderes Interesse, über aktuelle Entwicklungsdaten über Betriebsräte zu verfügen.

2.2 Methodisches Verfahren

1998 und 2002 nutzte der Trendreport Betriebsrätewahlen eine Datenbasis aus Rohdaten über BR-Wahlen aus dem Vertretungsbereich der IG Metall. 2006 gelang es erstmalig, aktuelle Wahldaten aus vier Einzelgewerkschaften zu erhalten: aus IG Metall, ver.di, IG BAU und IG BCE.

Bis August 2006 erhielt die Forschungsgruppe Wahlergebnisse aus rund 20.000 Betrieben, in denen zwischen März und Mai 2006 ein Betriebsrat gewählt wurde. Genutzt wird die BR-Statistik der Einzelgewerkschaften, die sich auf die Erfassung von Berichtsbögen der Wahlvorstände gründet. Die 20.000 zur Verfügung gestellten Datensätze entsprechen einer Zufallsauswahl von Betrieben, deren Wahldaten zum Zeitpunkt der Erstellung der Studie erfasst waren. Ihre Zahl entspricht etwa der Hälfte der zu erwartenden Betriebsratswahlen, die auf diese Weise von allen DGB-Gewerkschaften erfasst werden. So konnte im Vergleich zu den vorangegangenen Trendreports nicht nur eine wesentlich erhöhte Zahl von Betrieben in die Analyse einbezogen werden (1998: 2.000 Betriebe, 2002: 10.000 Betriebe), unter Einbeziehung einer deutlich diversifizierteren Branchenstruktur konnte auf diese Weise auch die Aussagekraft der Zufallsstichprobe erhöht werden.

Mit den Arbeiten am Trendreport Betriebsrätewahlen wurde im Januar 2006 begonnen, im September 2006 wurde eine vorläufige Datenanalyse erstellt. Die hier vorliegende vertiefte Analyse wurde im Februar 2007 abgeschlossen.

Zu berücksichtigen ist, dass beim Ergebnis des „Trendreports“ weder eine Prognose über das zu erwartende Endergebnis der BR-Wahl erwartet werden kann, noch eine Hochrechnung. Hochrechnungen setzen eine repräsentative Vorauswahl von Wahleinheiten (Betrieben) voraus, was bei unserem Verfahren nicht möglich ist. Prognostische Verfahren entsprachen auch nicht der Intention unseres Projektes. Weder war das Wählerverhalten als solches Gegenstand der Analyse, noch lautete die eigentliche zentrale Frage in unserer Untersuchung herauszufinden, wie sich der Anteil gewählter gewerkschaftlicher Kandidaten in den Betriebsrätewahlen 2006 entwickelte. Der Begriff „Trend“, den wir seit 1998 verwenden und der in der Wahlforschung, aber auch in der Ökonomie Verwendung findet, erscheint uns als Anhaltspunkt für Erkenntnisse aus der Beobachtung von Zeitreihen und Entwicklungsprozessen als angemessen. Es geht bei diesem Untersuchungsansatz vor allem darum, die Wahlen und die aus ihr resultierenden Daten als Anlass und methodischen Ausgangspunkt für die Untersuchung einer Vielzahl von Strukturmerkmalen in den Betriebsräten und Belegschaften zu nutzen.

Die Nutzung unserer Ergebnisse als eine Prognose eines Endergebnis verbietet sich auch deshalb, weil wir wissen, dass Zwischenstände der Wahlauswertung sich je nach Zeitpunkt der Erhebungen z.T. deutlich unterscheiden. Sicher gibt es den Effekt der Nivellierung und Annäherung an ein Endergebnis, je mehr Wahldaten verfügbar sind. Regelmäßig kann man aber von Wahl zu Wahl feststellen, dass sich Betriebe mit guten gewerkschaftlichen Kontakten relativ früh im Wahlzeitraum an der BR-Wahl beteiligen und auch entsprechend zeitig in der Wahlstatistik erfasst werden. Betriebsräte verfügen dort beispielsweise über einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad als ein solcher im Rahmen eines Endergebnisses. Betriebe, die zeitlich später erfasst werden, also etwa nach Ende des offiziellen Wahlzeitraums im Mai eines Wahljahres, erfüllen eher strukturelle Merkmale kleinerer Betriebe und solcher, die nicht im unmittelbaren Kern des Kontakt- und Betreuungsbereichs gewerkschaftlicher Verwaltungsstellen stehen. Über den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Zeitpunkten der Erhebung und dementsprechend differierenden Ergebnissen haben wir im Rahmen einer kleinen Vorstudie zu diesem Projekt Untersuchungen durchgeführt. Darauf wird im Anhang im Abschnitt „Betriebsratswahlen zwischen den Wahlen“ näher eingegangen.

Dies bedeutet, dass unsere Untersuchung weder ein Endergebnis der BR-Wahl 2006 bieten kann, noch eine Hochrechnung, die auf ein solches Endergebnis zielt. Dem gemäß kann die Studie auch keine Antwort darauf bieten, ob die Zahl der Betriebsräte zu- oder abgenommen hat, in wie viel Betrieben erstmalig ein BR gewählt wurde, und in wie viel Betrieben es nicht mehr zur Wahl eines Betriebsrats kam.

Die Stärke unserer Untersuchungsmethode liegt in der Analyse von Entwicklungen in den sogenannten „identischen Betrieben“ – Betriebe, die sowohl in 2006 als auch schon bei der letzten Wahl in 2002 an der Betriebsratswahl teilgenommen haben. Die Selektion dieser Gruppe von Betrieben ermöglicht eine zuverlässige Betrachtung der Entwicklung der dortigen betrieblichen Strukturen über einen Zeitraum von vier Jahren. Ebenso können durch das Verfahren Betriebe aus dem Datenbestand herausgefiltert werden, die 2006 erstmalig einen Betriebsrat gewählt haben, so dass für diese besondere Gruppe von Betrieben ebenfalls Strukturdaten ermittelt werden können.

Problematisch wiederum wäre ein Langzeitvergleich von Strukturdaten in identischen Betrieben, der über das Wahljahr 2002 hinausreichen, also etwa die Wahlergebnisse von 1998 einbeziehen würde. Zwar wurden Ergebnisse von 1998 auch in den Trendreports 2002 und 1998 untersucht, diese basierten aber auf jeweils unterschiedlichen Grundgesamtheiten. Für die Zukunft betrachtet wäre es aufgrund des in 2006 erhaltenen umfangreichen Datenbestandes aber denkbar, anlässlich eines Trendreports 2010 einen Zeitreihenvergleich identischer Betriebe über acht statt vier Jahre vornehmen zu können.

Eine Einschränkung der Verwertbarkeit von Daten aus der gewerkschaftlichen Wahlstatistik für unsere Untersuchung betrifft die Tatsache, dass als Grundlage der Datenerhebung z. T. stark voneinander abweichende Erhebungsbögen – je nach Einzelgewerkschaft – zum Einsatz kommen. So werden beispielsweise Daten über Angestellte in Belegschaften und Betriebsräten nur von der IG Metall erhoben. Altersgruppen

von BR-Mitgliedern werden z. T. unterschiedlich definiert, etc. Einige Auswertungen können sich daher nur auf einen Teil der Grundgesamtheit beziehen. Auf derartige Besonderheiten wird bei der Präsentation von Zahlen im Text hingewiesen.

3. Das Profil der Betriebsräte 2006

3.1 Wahlbeteiligung

Seit Mitte der achtziger Jahre war, nach der damals noch erhobenen DGB-Statistik, insgesamt ein Absinken der Wahlbeteiligung zu verzeichnen. 2002 hatte sich, so ergaben nun unsere Auswertungen, dieser Trend bereits umgekehrt. In diesem ersten Wahljahr nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wirkte die Reformdebatte für viele Belegschaftsangehörige offensichtlich motivierend zur Beteiligung an der Wahl. Die Beteiligung der Belegschaften an der diesjährigen BR-Wahl ist wiederum leicht gestiegen (um etwa einen Prozentpunkt). In der Gruppe identischer Betriebe³ betrug in 2006 die Wahlbeteiligung 81,0% (80,2% in 2002). In neu gegründeten Betriebsräten beteiligten sich sogar 86,1% der Arbeitnehmer an der Betriebsratswahl.

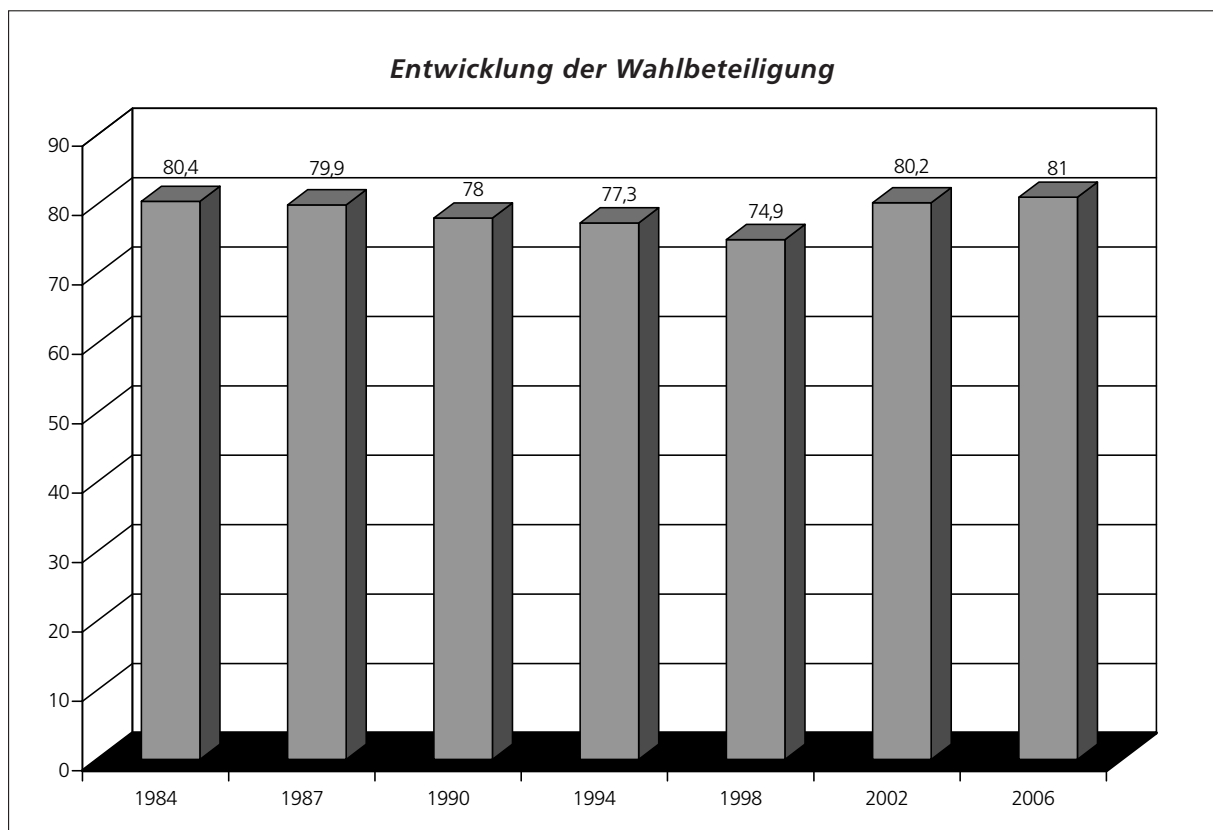


Abb. 1: Entwicklung der Wahlbeteiligung

Angaben in Prozent. Quelle: 1984 – 1994 DGB Wahlstatistik. Seitdem wird eine solche Statistik nicht mehr erhoben. 1998 – 2006: Trendreports Betriebsräte wahlen 1998, 2002 und 2006. © Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Auch in den bislang vorliegenden Zwischen- bzw. Endergebnissen der BR-Auswertung von Einzelgewerkschaften scheint sich der o.g. Trend teilweise zu bestätigen. So kommt die IG Metall bei ihrem im September 2006 ermittelten Endergebnis (auf der Basis von 10.966 Betrieben) auf ein leichtes Anwachsen der Wahlbeteiligung um 0,2 Prozentpunkte, die IG BCE bei der Auswertung von etwa 94% der erfassten Betriebe (November 2006, 3.504 Betriebe) auf ein Anwachsen um 0,8 Prozentpunkte. Im Bereich der von ver.di ausgewerteten BR-Wahlen (bisher 7.673 Betriebe) ergibt sich allerdings ein leichter Verlust von 0,6 Prozentpunkten.

³ Betriebsräte, die an der Wahl 2006 teilnahmen und über die uns auch Wahlergebnisse aus 2002 vorliegen. Dieser Gruppe liegen Wahldaten aus gut 15.000 Betrieben zugrunde.

Grundsätzlich ergibt sich, dass die Wahlbeteiligung in einem engen Abhängigkeitsverhältnis von der Größe des Betriebes steht. Je größer ein Betrieb ist, um so geringer ist die Beteiligung der Belegschaft an den BR-Wahlen. Insbesondere in kleinen Betrieben mit einem einköpfigen Betriebsrat herrscht in der Regel eine hohe Wahlbeteiligung. Wegen der überschaubaren Größe der Belegschaft wird die Teilnahme an der BR-Wahl dort sicher umfassender kommuniziert als in größeren Betrieben.

<i>Wahlbeteiligung nach Betriebsgröße</i>						
Zahl der Wahlberechtigten	5-20	21-50	51-100	101-200	201-1.000	> 1.000
2006	90,3%	87,4%	83,6%	80,1%	75,8%	67,0%
2002	91,5%	87,8%	83,2%	79,4%	74,8%	66,8%

Tabelle 1: Wahlbeteiligung nach Betriebsgröße („identische Betriebe“)

Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Für 2006 gilt für die Gruppe „identischer Betriebe“, dass die Wahlbeteiligung in der kleinsten Größengruppe von 5 bis 20 Beschäftigten gegenüber 2002 diesmal leicht abgenommen hat. In Betrieben zwischen 21 und 100 Beschäftigten verhält sich die Wahlbeteiligung relativ stabil, in größeren Betrieben hat sie leicht zugenommen. Interpretiert werden können diese recht geringfügigen Verschiebungen kaum. Darüber, ob der von den Beschäftigten empfundene Problemdruck bei der diesjährigen BR-Wahl in den Großbetrieben stärker war als in kleinen und mittleren, kann die Statistik keinen Aufschluss geben. Möglicherweise hat sich aber die Tatsache, dass bei der diesjährigen BR-Wahl der Anteil wiedergewählter Kandidaten besonders hoch war, auch auf die Wahlbeteiligung ausgewirkt. Besonders in kleineren Betrieben gab es vielfach „nichts Neues zu entscheiden“, was die Kandidaturen anbelangte. In größeren Betrieben mag sich dieser Zusammenhang anders gestalten – dort gibt es immer personellen Wechsel, dort will man die Kandidaten aus der eigenen Abteilung „durchbringen“.

Dennoch ist das Ergebnis der Wahlbeteiligung insgesamt bemerkenswert. Im Sinne unserer Ausgangsthese kann man die Ergebnisse von 2002 und 2006 nach einer langjährigen Phase gesunkener Wahlbeteiligung durchaus als Signal der Arbeitnehmerschaft für die betriebliche Mitbestimmung deuten – und als eine Antwort auf die Anti-Mitbestimmungsdebatte der letzten Jahre.

3.2 Zahl der Betriebsratsmandate

Legt man einen Vergleich der gut 15.000 Betriebe zugrunde, über die uns sowohl Daten aus 2002 als auch aus 2006 zur Verfügung stehen („identische Betriebe“), so ist die Zahl der Beschäftigten in diesen Betrieben (2002 noch 4,5 Millionen) bis 2006 um etwa 8% gesunken. Der Verlust an Beschäftigten kann sowohl durch Belegschaftsabbau als auch durch Ausgründungen und Ausgliederungen von Betriebsteilen und Aufspaltung von Firmen verursacht sein. Dieser Effekt führte insgesamt zur Verkleinerung der Betriebe (im statistischen Mittel von 299 auf 274), und damit auch zur fallweisen Unterschreitung von Bemessungsgrenzen zur Ermittlung der Mandatszahlen. Von den in den „identischen Betrieben“ 2002 noch vorhandenen knapp 105.000 Betriebsratssitzen verzeichnen wir für 2006 ein Minus von gut 4%.

Zumindest für den Fall von Ausgründungen gilt aber, dass die von den Ursprungsbetrieben „abgegebenen“ Arbeitnehmer nicht zwingend aus dem Bereich der Mitbestimmung entlassen wurden. Bei der Identifikation von Betriebs-Neugründungen im Gesamtbestand der uns zur Verfügung stehenden Wahldaten stießen wir auf „neue“ Betriebsräte, von denen angenommen werden kann, dass sie aufgrund ihrer Größe solchen Ausgründungen entstammen. Die gewerkschaftliche Wahlstatistik kann Bezüge zwischen den Betrieben, die auf der Basis firmenrechtlicher Veränderungen bestehen, nicht herstellen.

Gleichzeitig wirken auch gegenläufige Tendenzen zum Verlust von Beschäftigten, nämlich durch die Erschließung neuer Belegschaftsgruppen, wie sie 2002 erstmalig durch die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern erfolgte. Wir gehen darauf im nächsten Abschnitt „Leiharbeitnehmer“ ein.

Es muss aber auch berücksichtigt werden, dass die Zahl der BR-Mandate nicht allein Auskunft über den Verbreitungsgrad des Betriebsräteswesens gibt. Die nach der Reform des BetrVG vorgesehenen Möglichkeiten wie zum Beispiel Regionalbetriebsräte können durchaus zu einer sinkenden Mandatszahl, aber auch zur größeren Abdeckung mitbestimmter Bereiche führen.

3.3 Einbeziehung von Leiharbeitnehmern

Seit der Reform des BetrVG 2001 heißt es im § 7: „... Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.“⁴ Der Gesetzgeber wollte mittels der Reform Leiharbeitnehmer aus der Randbelegschaft in die Stammebelegschaft überführen, ohne sie rechtlich als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes einzustufen. Für sie ergibt sich zudem die Besonderheit des doppelten Wahlrechts, da sie ja auch im Betrieb der Verleihfirma wahlberechtigt sind. Zu fragen ist, ob die beabsichtigte Integration der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung in den Entleiherbetrieben in relevantem Maße erfolgt ist. Über welches Gewicht verfügen sie in diesen Betrieben? Werden sie von der betrieblichen Interessenvertretung dort wahrgenommen und in relevantem Maße als Teil der wahlberechtigten Belegschaft integriert? In diesem Sinne erschien uns das Thema „Leiharbeitnehmer“ so wichtig, dass wir es einer speziellen Betrachtung unterzogen, soweit wir darüber Angaben in der Wahlstatistik vorfanden.

Bei der folgenden Darstellung muss berücksichtigt werden, dass wir hier nur über die Zahlenangaben von Leiharbeitnehmern verfügen, die a) den gesetzlichen Bedingungen entsprechen (mindestens seit 3 Monaten im Betrieb beschäftigt) und b) von den Wahlvorständen aufgrund der vom Arbeitgeber vorgelegten Listen in das Wählerverzeichnis aufgenommen wurden. Die in den Wahlstatistiken genannten Zahlen von Leiharbeitnehmern entsprechen also diesen Kriterien und nicht etwa der tatsächlichen Zahl von Leiharbeitnehmern, die in den der Statistik zugrunde liegenden Betrieben zum Einsatz gelangen.

Im Bereich von knapp 9.700 Betrieben unseres Samples wurden Angaben über Leiharbeitnehmer erhoben. Im Jahr 2006 wurden dort etwa 97.000 Leiharbeitnehmer in den Wählerverzeichnissen geführt. Dies entspricht einem Anteil von 3,3% an den Wahlberechtigten. Bei der BR-Wahl 2002 betrug der entsprechende Anteil in diesen „identischen Betrieben“ noch 1,6%, damit hat sich seitdem der Anteil verdoppelt.

<i>Einbeziehung von Leiharbeitnehmern in die Wahl</i>				
	Anteil der Betriebe mit Leiharbeitnehmern	Anteil an Wahlberechtigten	Absolute Zahl der Fälle mit mehr als 100 Leiharbeitnehmern	Darunter Zahl der Fälle mit mehr als 500 Leiharbeitnehmern
2006	31,7%	3,3%	196	18
2002	22,6%	1,6%	85	11

Tabelle 2: Einbeziehung von Leiharbeitnehmern in die Wahl

Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006 („identische Betriebe“, nur IG Metall, N = 9.700)

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007

4 Däubler, W., Kittner, M., Klebe, T. (Hrsg.), 2004: Betriebsverfassungsgesetz, 9. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main.

Die Tabelle macht zweierlei deutlich: Zum einen ist in der Gruppe der Betriebe, die 2002 und 2006 an der BR-Wahl teilgenommen haben, der Anteil der Betriebe gestiegen, die Leiharbeitnehmer in die Wahl integrierten. Zum anderen ist offensichtlich auch eine größere Zahl von Leiharbeitnehmern in den Betrieben in die Wahl einbezogen worden, in denen schon 2002 Leiharbeitnehmer tätig waren. Hatten wir beim Trendreport 2002 noch feststellen können, dass Leiharbeitnehmer nur in relativ geringem Umfang zu den Wahlberechtigten gehörten⁵, so hat sich deren Anteil an den Wahlberechtigten mittlerweile verdoppelt.

Dies führt zu der vorsichtigen Interpretation, dass sich die Gruppe der Leiharbeitnehmer und die Betriebsräte in der nunmehr zweiten Wahl nach der Reform näher gekommen sein mögen.⁶ Die Integration in das „Wahlvolk“ und möglicherweise auch die Betreuung dieser Gruppe von Beschäftigten scheint stärker auf der Agenda der Interessenvertretungen zu stehen, als dies noch 2002 der Fall war. Die Wahrnehmung bestimmter neuer Rechte benötigt offensichtlich einige Zeit, soweit die Betrachtung der statistischen Daten uns dies erkennen lässt.

Verwiesen werden soll hier auch darauf, dass eine andere Hoffnung, die mit dieser speziellen Neufassung des BetrVG verbunden war, dass nämlich das neue Wahlrecht dieser Gruppe von Beschäftigten sich auch auf die Mandatsbemessung auswirken sollte, durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom April 2003 zunichte gemacht wurde. Leiharbeitnehmer seien grundsätzlich bei der Mandatsbemessung nicht mitzuzählen, heißt es dort, weil sie keine Arbeitnehmer im Sinne des § 9 BetrVG seien.⁷

Natürlich wissen wir nichts über das Wahlverhalten speziell dieser Gruppe von Arbeitnehmern, die seit der Reform des BetrVG 2001 an BR-Wahlen teilnehmen kann. Betrachtet man nur die größeren Betriebe (mehr als 1.000 Beschäftigte), so ist der Anteil gewerkschaftlich unorganisierter BR-Mitglieder in Betrieben mit Leiharbeitnehmern etwas größer als in Betrieben ohne Leiharbeitnehmer (12,6% zu 11,3%). Eine verlässliche Aussage etwa darüber, ob Leiharbeitnehmer eher gewerkschaftlich unabhängige Kandidaten wählen, kann aus diesem Ergebnis jedoch nicht geschlossen werden, zumal für das Vergleichsjahr 2002 eine solche Differenz nicht zu beobachten ist.

Festzustellen ist, dass parallel zu der bei Betriebsratswahlen zunehmenden Integration von Leiharbeitnehmern in das Wahlvolk auch die Zunahme von Leiharbeit in deutschen Betrieben entspricht. So unterliegt die Zeitarbeit einem Bericht der FAZ entsprechend derzeit einem Boom.⁸ Allein von 2002 – dem Zeitpunkt der vorletzten Betriebsratswahl – bis 2005 stieg demnach die Zahl der in Deutschland beschäftigten Leiharbeitnehmer von 318.000 auf 407.000. Im Jahr 1994 hatte sie noch 134.000 betragen. Auch wenn der Anteil dieser Beschäftigtengruppe nur einem Prozent aller Beschäftigten entspricht und beispielsweise hinter dem von Großbritannien, Frankreich und USA zurückliegt, weist er doch eine dynamisch wachsende Tendenz auf. Dies unterstreicht die Bedeutung des Themas Leiharbeit, auch für die betriebliche Praxis der Mitbestimmung. Dieser Bedeutung entsprechend wäre die Erhebung von Daten zur betrieblichen Leiharbeit für alle Einzelgewerkschaften im Rahmen ihrer BR-Wahlerhebungen hilfreich.

3.4 Inanspruchnahme von Freistellungen

Der im Trendreport 2002 festgestellte deutliche Anstieg der Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder war auf die Wirkung der Veränderung der Bemessungsgrenzen durch die Reform des BetrVG zurückzuführen. Hier war für 2006 zu fragen, ob sich die Freistellungspraxis auf diesem Niveau stabilisiert hat. Interessant konnte sein, ob es bei der zweiten BR-Wahl nach der Reform gelingen würde, in der Gruppe der Betriebe mit 200 bis 300 Beschäftigten, in der mit der Reform erstmals eine Freistellung möglich war, den Anteil der Freistellungen auszuweiten. Ebenfalls war zu prüfen, ob die 2002 noch sehr verhalten praktizierte Möglichkeit der Teilfreistellung stärker genutzt wurde.

5 Gemessen an dem vermuteten Anteil der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den Betrieben.

6 Vgl. auch Erkenntnisse aus unseren Fallstudien im Rahmen des Projektes „Betriebsräte nach der Reform“: Wassermann, W., Rudolph, W., 2005, S. 168 ff.

7 Vgl. Lenz, D., 2004: Keine Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern und Altersteilzeitlern in der Freistellungsphase bei der Betriebsratsgröße, in: Arbeitsrecht im Betrieb (AIB), Heft 2/2004, S. 113 f.

8 Astheimer, S., 2007: Fusionsfieber, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8. Januar 2007, S. 21

Insgesamt ist festzustellen: Der Anteil freigestellter BR-Mitglieder blieb, verglichen mit 2002, offensichtlich stabil. Der Anteil von Freistellungen gemessen an allen BR-Mandaten in Betrieben ab 200 Beschäftigten betrug 2002 noch 11,3% und stieg in 2006 auf 11,7% leicht an. Pro Betrieb sind dies im statistischen Mittel 1,7 Freistellungen in 2002 und 1,8 Freistellungen in 2006. Die absolute Zahl von Freistellungen ging in unseren „identischen“ Betrieben leicht zurück, da die Zahl der Arbeitnehmer in etlichen Betrieben mit verminderter Belegschaftszahl unter die jeweiligen Bemessungsgrenzen der Freistellung fiel.

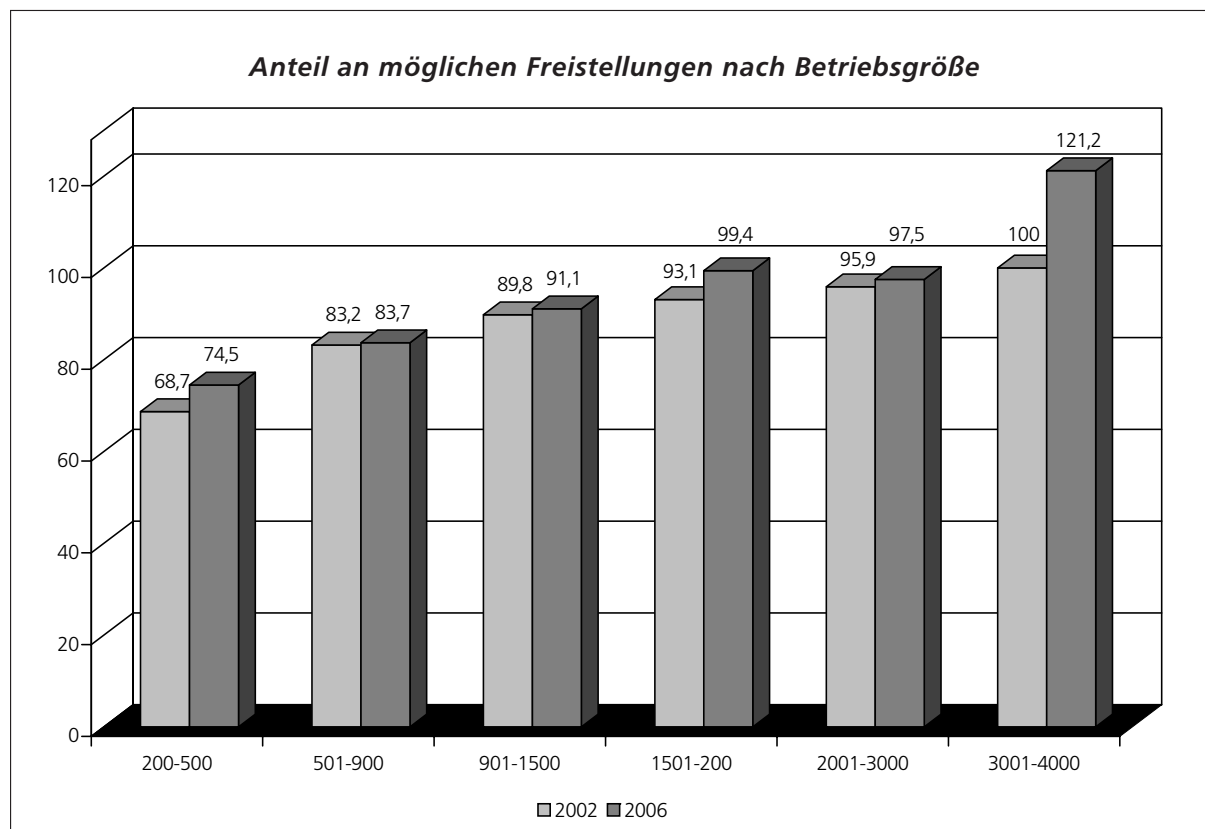


Abb. 2: Anteil an möglichen Freistellungen nach Betriebsgröße (Vollfreistellung)

Angaben in Prozent. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007

Abbildung 2 stellt dar, in welchem Umfang die Freistellungsmöglichkeit (in Form der Vollfreistellung) wahrgenommen wird, differenziert nach Betriebsgröße. Exemplarisch werden hier Betriebe bis 4.000 Beschäftigte untersucht. Verwendet werden die Betriebsgrößengruppen, wie sie in den Bemessungsgrenzen zur Freistellungsregelung vorgesehen sind – zwischen 200 und 500 Beschäftigten ist *ein* BR-Mitglied freizustellen, in Betrieben mit 3.001 – 4.000 Beschäftigten sind es *sechs* BR-Mitglieder. In Prozenten wird der Anteil der in Anspruch genommenen Freistellungen dargestellt, jeweils gemessen an der Zahl der in der entsprechenden Größengruppe möglichen Freistellungen.

Die Betrachtung macht deutlich, dass erst in Betrieben mit 3.000 – 4.000 Beschäftigten die Möglichkeit zur Vollfreistellung zu 100 Prozent ausgeschöpft wird, statistisch gesehen. Dass in dieser Größengruppe bei der Wahl in 2006 der 100%-Anteil sogar überschritten wird, mag mit speziellen Vereinbarungen in einigen Betrieben zu tun haben, ggf. auch dort, wo Betriebe zwischenzeitlich geschrumpft sind, und die noch bei der letzten Wahl über eine größere Zahl an Freistellungen verfügten, weil sie einer Gruppe angehörten, die über der nächst höheren Bemessungsgrenze für Freistellungsmandate lag. Abbildung 2 ist deshalb nicht so zu interpretieren, dass in dieser hier beispielhaft dargestellten höchsten Größenklasse alle Betriebe über die volle Zahl von sechs Freistellungen verfügen. In einigen Betrieben ist eine Untererfüllung zu beobachten, in anderen Betrieben eine Übererfüllung der Freistellungsanwendung.

Ansonsten gilt: Je kleiner der Betrieb, umso seltener wird die Möglichkeit zur Freistellung genutzt. In allen Größenklassen lag die Inanspruchnahme der Freistellung in 2006 über der von 2002. Insgesamt bedeuten diese Ergebnisse, dass in großen Betrieben die Voraussetzungen für eine Vollfreistellung in der Regel eher gegeben sind, als in kleineren Betrieben, damit auch für eine Professionalisierung der Betriebsratsarbeit in dem Sinne, dass hauptamtliche Arbeitskraft dem Betriebsrat zur Verfügung steht.

Interessant ist, die Gruppe der Betriebe genauer zu untersuchen, in der nur *eine* Freistellung möglich ist – zwischen 200 und 500 Beschäftigten. Dort ist laut Abbildung 2 der Anteil der Betriebe am geringsten, in denen die Freistellung auch angewandt wird. In dieser Gruppe sind aber auch die Betriebe mit 200-299 Beschäftigten enthalten, in denen 2002 durch die Reform des BetrVG erstmalig eine Freistellung wahrgenommen werden konnte. Betrachtet man allein diese Gruppe, so findet sich dort eine recht geringe „Erfüllungsquote“ hinsichtlich der Freistellung – 2002 lag sie bei knapp 54%, 2006 bei knapp 59%.⁹ Untersucht man die Gruppe der Betriebe mit 300 bis 500 Beschäftigten, in denen ebenfalls eine Freistellung möglich ist, und die bereits vor der Reform von diesem Recht Gebrauch machen konnten (ab 300 Beschäftigte), so erweist sich, dass dort die Inanspruchnahme der Freistellung wesentlich ausgeprägter ist. Dort wird sogar häufiger von der Freistellung Gebrauch gemacht, als in der nächst höheren Größenklasse, obwohl wir in Abbildung 2 festgestellt haben, dass sich grundsätzlich eine statistische Abhängigkeit zwischen Betriebsgröße und Freistellungsanwendung ergibt.

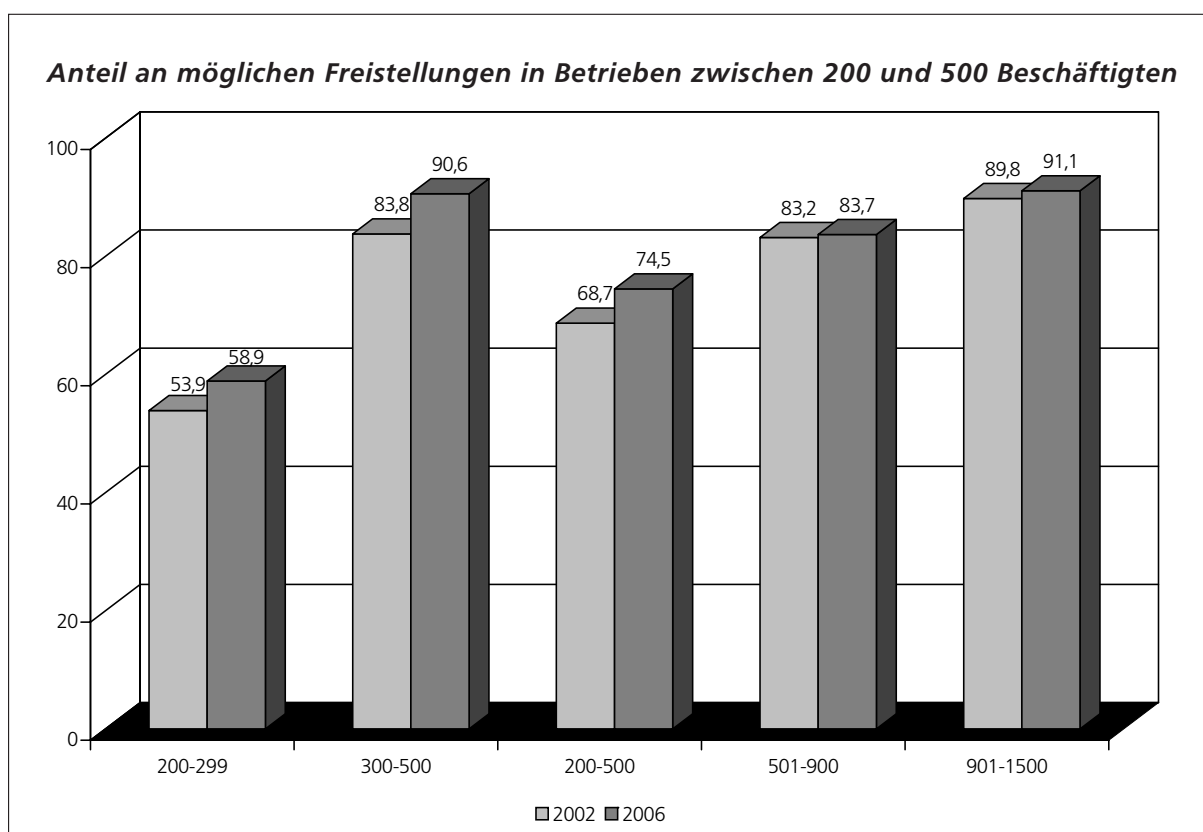


Abb. 3: Anteil an möglichen Freistellungen in Betrieben zwischen 200 und 500 Beschäftigten

Angaben in Prozent. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007

⁹ Diese Angaben beziehen sich auf Vollfreistellungen. Lässt man jede Form der Freistellung in die Berechnung Eingang finden (auch Teilfreistellungen) so erhält man einen Freistellungsanteil von 71,6% für 2002 und 79,2% für 2006. Darüber hinaus mag beim Vergleich mit den Ergebnissen des „Trendreports 2002“ auffallen, dass bei der damaligen Berechnungsmethode insgesamt geringere Werte wiedergegeben wurden. Wie in den dortigen Fußnoten erwähnt, gibt es im Erhebungsbogen, auf den die Datenerfassung zurückgeht, zwei unterschiedliche Eintragungsfelder für Freistellungen, die bei der Auswertung auch unterschiedliche Ergebnisse zeitigen. Würden wir hier die Methode von 2002 anwenden, so kämen wir anstelle der 71,6% für 2002 auf 52,2%, für 2006 auf 54,9% anstelle der oben dargestellten 79,2% – das Niveau ist ein anderes, der Trend jedoch gleich.

Offensichtlich wird in den Betrieben, in denen erst seit der Wahl von 2002 ein Freistellungsrecht besteht, noch sehr verhalten von diesem Recht Gebrauch gemacht. In den Betrieben jedoch, in denen schon seit längerer Zeit freigestellt werden konnte, die sich aber vor der Reform an der unteren Freistellungsgrenze befanden (Betriebe ab 300 Beschäftigte), scheint die Inanspruchnahme des Rechts auf Freistellung eine größere Bedeutung zu haben, als in den nächst höheren Betriebsgrößenklassen.

Einschränkend muss jedoch gesagt werden, dass dies ein Effekt ist, den wir auch in anderen Größenklassen beobachten können. Die betrieblichen Verhältnisse innerhalb der Betriebsgrößen einer Klasse unterscheiden sich zum Teil erheblich, besonders zwischen Betrieben mit beispielsweise 210 und 480 Beschäftigten. Dies gilt für die Differenziertheit der Betriebsorganisation ebenso wie für die organisatorische Umsetzung der Betriebsratsarbeit. Vielleicht trägt zu diesem Auswertungsergebnis aber auch bei, dass mit der neuen gesetzlichen Schwellenregelung des § 38 möglicherweise eine Betriebsgröße erreicht wird, in der ggf. Widerstände gegen die Freistellung seitens der Geschäftsleitungen oder auch Bedenken in den Betriebsräten ein ausgeprägteres Gewicht haben, als in größeren Betrieben. Auswertungen zukünftiger Wahlen können darüber Aufschluss geben, ob sich die Inanspruchnahme der Freistellung in Betrieben zwischen 200 und 300 Beschäftigten in Zukunft ggf. positiv verändert. Möglicherweise braucht ein Betriebsrat einige Zeit an kollektiver Erfahrung, um die Vorteile des für ihn noch relativ neuen Rechtes zur Freistellung als nutzbringend zu erkennen und umzusetzen. Es sei hier noch einmal hervorgehoben, dass sich die oben dargestellten Zusammenhänge zum Thema Freistellung auf die Inanspruchnahme des Rechts auf die volle Freistellung von BR-Mitgliedern beziehen – lt. § 38, Satz 1 und 2, BetrVG.

Die Gesetzesreform ermöglicht seit der Wahl von 2002 aber auch das Verfahren der Teilfreistellung – nun auch auf gesetzlicher Grundlage, obwohl es zuvor in etlichen Betrieben schon auf der Basis von Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien zur Anwendung kam. In 2006 waren insgesamt 11,3% aller Freigestellten teilfreigestellt, in 2002 betrug der Vergleichswert 11,2% (in „identischen Betrieben“). Insgesamt haben wir es im Vergleich beider Wahlperioden also mit einer stabilen Situation hinsichtlich der Inanspruchnahme zu tun. Andererseits muss gesagt werden, dass die seit der Reform mögliche Teilfreistellung immer noch relativ selten wahrgenommen wird. Auch beim Thema Teilfreistellung ist eine genauere Analyse lohnenswert.

Geht man von der Annahme aus, dass in der Regel zwei Teilfreistellungen eine Freistellung (im Sinne einer Vollfreistellung) ergeben, so erhält man bei Betrachtung der statistischen Ergebnisse nach den oben bereits genutzten Größenklassen folgendes Bild: Bei der kleinsten im Gesetz zur Freistellung vorgesehenen Betriebsgröße, zwischen 200 und 500 Beschäftigten, wird 2006 in etwa drei Vierteln aller Fälle die Teilfreistellung so angewandt, dass sie die Vollfreistellung ersetzt. Dieser Wert kann sich durchaus mit dem messen, was auch in größeren Betrieben Praxis ist (vgl. Abb. 4). Bei den Betriebsräten, deren Betriebe zwischen 200 und 299 Beschäftigte haben, erfüllen hingegen noch nicht einmal zwei Drittel die Ersetzung der Vollfreistellung durch teilfreigestellte Mandatsträger, während dies in den etwas größeren Betrieben, die schon vor der Reform über die Freistellung verfügten (300-500 Beschäftigte) in einem recht hohen Maße geschieht. Als Erklärungsansatz mag auch hier gelten, was oben über die Ausdifferenzierung betrieblicher Verhältnisse innerhalb dieser unteren Größenklasse ausgesagt wurde. Auch bezüglich der Anwendung von Teilfreistellungen bedarf es vermutlich einiger Zeit an Erfahrung, um deren möglichen Wert für die eigene Praxis der Interessenvertretungsarbeit erkennen zu können.

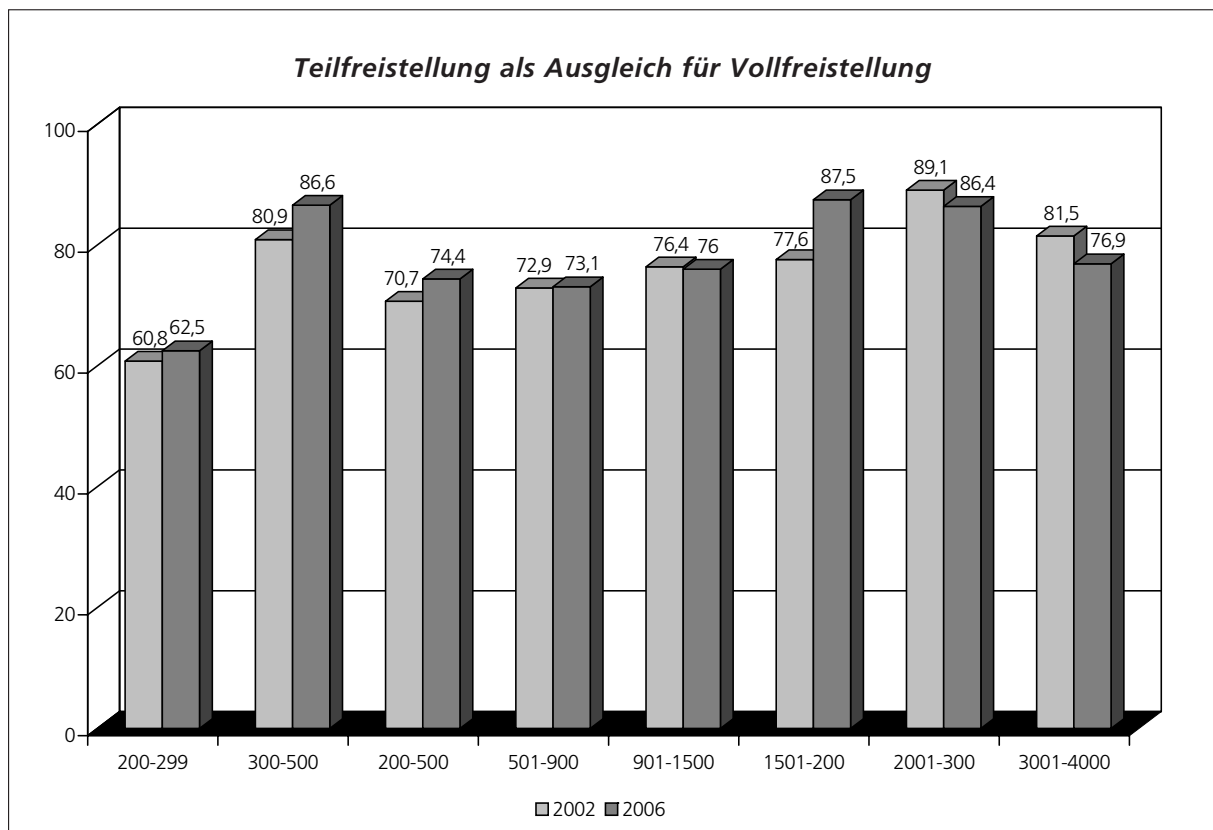


Abb. 4: Teilfreistellung als Ausgleich für Vollfreistellung

Angaben in Prozent. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Es soll hier zumindest nicht unerwähnt bleiben, dass auch aus Betrieben unterhalb der Freistellungsgrenze von 200 Beschäftigten Freistellungen gemeldet werden, sowohl Voll- als auch Teilfreistellungen. Diese sind aber überwiegend in Betrieben angesiedelt, die der Betriebsgrößengruppe zwischen 100 und 200 angehören, so dass zu vermuten ist, dass einige der betreffenden Betriebsräte aufgrund von betrieblichen Schrumpfungsprozessen den Fortbestand der Freistellung mit dem Arbeitgeber vereinbart haben. Denkbar ist aber auch, dass ein Betriebsrat knapp unterhalb der Freistellungsgrenze zumindest eine Teilfreistellung in Anspruch nehmen möchte und dies mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Regelung der Teilfreistellung nur in geringem Maße genutzt wird. Wie wir gesehen haben, gilt dies jedoch auch für die Ausschöpfung der Vollfreistellung. Beide Freistellungsarten in Kombination zu nutzen, sozusagen als phantasievolle Umsetzung eines Gesamt-Instrumentariums, geschieht noch relativ selten. Dadurch wird die Intention des Gesetzgebers bei der Wahrnehmung der Freistellungsrechte, die von diesem nun vor fünf Jahren erst erweitert wurden, in der betrieblichen Praxis etlicher Betriebsräte offensichtlich unterlaufen, sei es nun aus Rücksicht auf den Arbeitgeber, sei es auch aus fehlender eigener Überzeugung, dass eine volle Freistellung wirklich notwendig sei. Insbesondere in den kleineren Betrieben oberhalb der Freistellungsgrenze stellt sich dies als Defizit dar, indem die Chance zur Wahrnehmung verbriefteter Rechte bislang nur unzulänglich genutzt wird. Auch der mit der Aufnahme der Teilfreistellung in das BetrVG vom Gesetzgeber intendierten Förderung der Professionalisierung der Betriebsratsarbeit insbesondere auf Seiten qualifizierter Berufsgruppen (Angestellte, Meister) wird damit nur selten Genüge geleistet. Soweit wir über eine Differenzierung nach Arbeiter- und Angestellten-tätigkeiten der Mandatsträger verfügen, ergeben sich in unserer Analyse keine statistischen Hinweise auf eine verstärkte Nutzung von Teilfreistellungen durch Angestelltenvertreter im Betriebsrat. So scheint in Betrieben zwischen 200 und 300 Beschäftigten die Wahl einer Teilfreistellung anstelle einer Vollfreistellung ein typisches Phänomen für mittelständische Betriebe dieser Größenordnung zu sein.

3.5 Vereinfachtes Wahlverfahren in kleinen Betrieben

Für Betriebe bis 50 Beschäftigte ist dieses Verfahren obligatorisch, bei Betrieben zwischen 51 und 100 Beschäftigten bedarf die Anwendung des Verfahrens der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. 2006 machten in dieser Größengruppe bereits 60,1 Prozent der Wahlvorstände Gebrauch vom vereinfachten Verfahren der BR-Wahl (in Betrieben mit bereits länger existierendem Betriebsrat) – 2002 waren es in diesen Betrieben noch 46,0%. Im Fall von neu gegründeten Betriebsräten wird das Verfahren zu 61,4% angewandt.

Im Bereich von Industriebetrieben zwischen 51 und 100 Beschäftigten liegt die Anwendungsquote des vereinfachten Verfahrens leicht unter dem Durchschnittswert, bei Handwerksbetrieben nähert sie sich der zwei Drittel-Marke von 66% an. Soweit wir über Daten aus dem Dienstleistungsbereich verfügen, deutet sich dort eine unterdurchschnittliche Anwendungsquote an.

Im Trendreport Betriebsrätewahlen 2002, in den damals eine qualitative Studie über erste Erkenntnisse aus der Anwendung des neuen Betriebsverfassungsrechts einbezogen war, führten wir aus, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht bei allen Gewerkschaftssekretären, die externe Unterstützung bei Betriebsratswahlen leisteten, Anklang fand. Die Meinungen waren sozusagen geteilt: Während einige die zeitliche Verkürzung des Verfahrens positiv beurteilten, bemängelten andere den Zeitdruck bei der Einleitung der Wahl. Darüber, inwieweit externe Unterstützer Einfluss auf die Anwendung des normalen oder des vereinfachten Wahlverfahrens nehmen, kann die Statistik nichts aussagen. Offensichtlich findet das vereinfachte Verfahren aber auch unter den Arbeitgebern, mit denen in dieser Größengruppe eine Vereinbarung erforderlich ist, eine relativ hohe (und steigende) Akzeptanz, obwohl Verbandsvertreter anlässlich der Debatte um die Reform des BetrVG heftigen Widerstand gegen den neuen § 14a geleistet hatten.

Im Übrigen gibt es aus den zur Verfügung stehenden Daten Hinweise darauf, dass auch in der Gruppe der Betriebe bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern nicht alle Betriebsräte nach dem vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden, obgleich dort dieses Verfahren obligatorisch ist („... wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt.“ – lt. § 14a BetrVG). Der Anteil solcher Betriebe beträgt etwa 10%, allerdings mit sinkender Tendenz im Vergleich zu 2002. Ob begriffliche Missverständnisse beim Ausfüllen des Erhebungsbogens oder jeweils bewusste Entscheidungen für das normale Wahlverfahren dabei eine Rolle spielen, muss offen bleiben. Einen Hinweis darauf, ob die Anbindung an die Gewerkschaft sich auf die Wahl des Verfahrens auswirkt, erhält man, wenn man die Ergebnisse in Betrieben zwischen fünf und 50 Beschäftigten daraufhin untersucht, ob der BR-Vorsitzende, der häufig sicher auch im Wahlvorstand vertreten ist, Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. In Betrieben, in denen der BR-Vorsitzende Mitglied der Gewerkschaft ist, kommt das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten stärker zur Anwendung, um gut drei Prozentpunkte.

3.6 Repräsentanz der Frauen

In den Betrieben, die auch schon 2002 über einen Betriebsrat verfügten (15.000 in unserer Untersuchung) haben die Frauen ihren Anteil an Mandaten leicht ausgeweitet (25,9% in 2006, 25,4% in 2002). In denselben Betrieben verfügen die Frauen 2006 über einen Belegschaftsanteil von 25,0%, der sich seit 2002 kaum verändert hat.

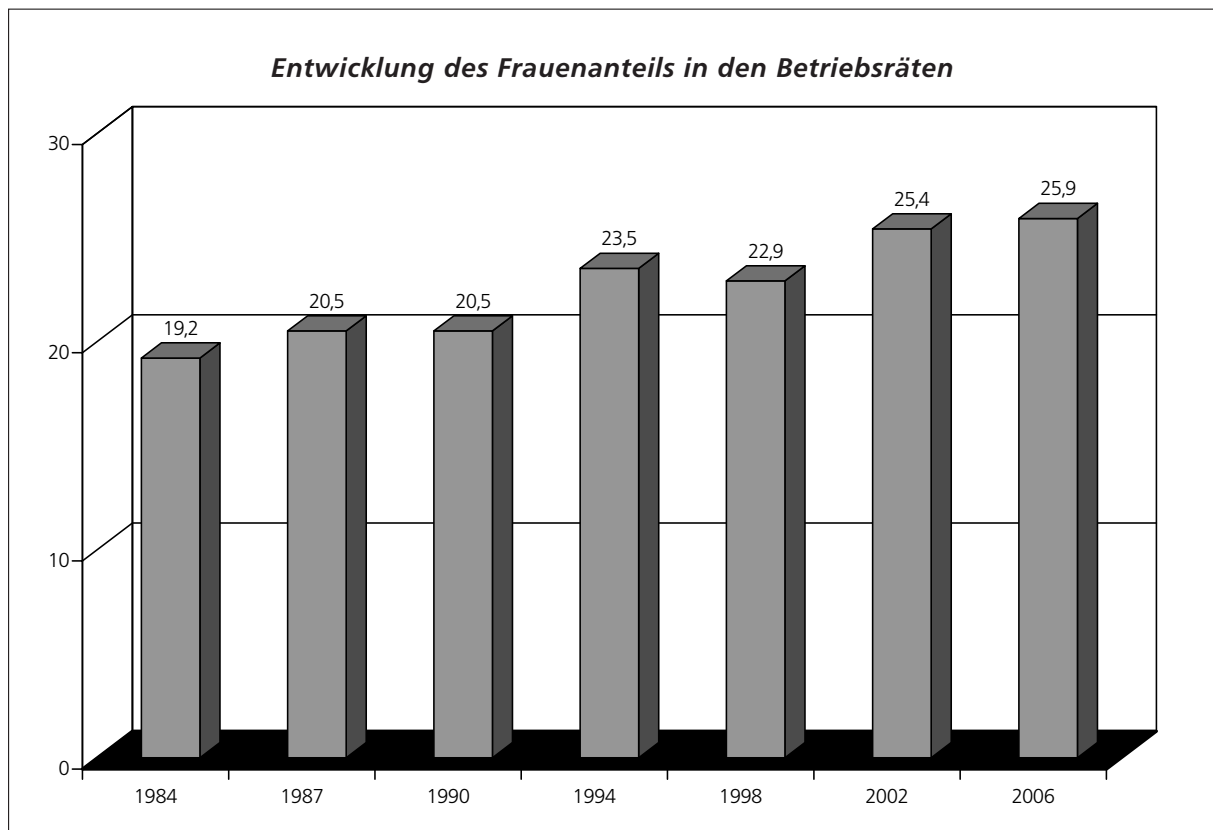


Abb. 5: Entwicklung des Frauenanteils in den Betriebsräten

Angaben in Prozent. Quelle: 1984 – 1994 DGB Wahlstatistik. Seitdem wird eine solche Statistik nicht mehr erhoben. 1998 – 2006: Trendreports Betriebsräte­wahlen 1998, 2002 und 2006. © Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Der Anteil der Betriebe, in denen die Geschlechterquote erfüllt wurde, ist insgesamt seit 2002 von 70,5% auf 72,5% in 2006 gestiegen. Betrachtet man nur die Betriebe ab 20 Beschäftigte (für kleinere Betriebe gilt die Geschlechter-Quotierungsregelung des § 15,2 nicht), so wurde die Quote 2002 zu 71,2% erfüllt, 2006 zu 73,9%.

Diese Ergebnisse sind bemerkenswert, hatte die Einführung der Geschlechterquote bei der Wahl in 2002 doch bereits zu einer gestiegenen Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten geführt und konnte in dieser Hinsicht als einer der deutlichen Erfolgspunkte der Reform gewertet werden. Für die Wahl in 2006 ist demzufolge eine deutliche Stabilisierung des Frauenanteils festzustellen, der nach der Einführung der Geschlechterquote durch die Gesetzesreform möglich wurde und seitdem zu einer offenkundig neuen Normalität der Frauenrepräsentanz in den Betriebsratsgremien führte.

Die nachstehende Tabelle zeigt ein recht eindeutiges Abhängigkeitsverhältnis: Je größer ein Betrieb (und damit der Betriebsrat) ist, umso eher wird die Geschlechterquotierung eingehalten. Die Spannweite liegt dabei zwischen 58 Prozent „Quotenerfüllung“ in Betrieben mit 21 bis 50 Beschäftigten und mehr als 85 Prozent in Betrieben mit über 400 Beschäftigten. Die 90%-Marke wird nicht erreicht, in Betrieben ab 1.000 Beschäftigten kann sie aber über 88% steigen.

<i>Erfüllung der Geschlechterquote nach Gremiengröße</i>		
Gremiengröße nach Zahl der BR-Mitglieder	2002	2006
3	54,3%	58,1%
5	65,2%	69,4%
7	74,0%	76,4%
9	79,3%	84,5%
11	84,6%	86,3%
13	83,5%	85,1%
15	87,8%	88,2%
17	86,5%	86,3%
21	87,0%	88,2%

Tabelle 3: Erfüllung der Geschlechterquote nach Gremiengröße

Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Die Tabelle weist aber noch eine andere Tendenz nach: Bei den kleineren Betrieben ist die Differenz zwischen den Werten für 2002 und 2006 größer als bei größeren Betrieben. Dies sagt aus, dass es bei der Quotenerfüllung speziell in kleinen Betrieben mit noch defizitärem Frauenanteil einen gewissen „Aufholeffekt“ gibt. Wenn man die Betriebe ab 200 Beschäftigte untersucht, in denen das Recht auf Freistellung besteht, so stellt man fest, dass in Betrieben, in denen von der Freistellung kein Gebrauch gemacht wird, die Geschlechterquote nur zu 67,9% erfüllt wird, in Betrieben mit Freistellung(en) aber zu 82%.

Welche Erklärung lässt sich für die geringeren Frauenanteile in den Betriebsräten kleiner Betriebe finden? Bei kleinen Betrieben mit geringem bis durchschnittlichem Frauenanteil ist die Personaldecke für weibliche Kandidaturen in aller Regel dünn. Eine weitere Begründung könnte mit den Mehrheitsverhältnissen in den Belegschaften zu tun haben. In Betrieben mit einem geringen Frauenanteil in den Belegschaften ist die Suche nach weiblichen Kandidaten mitunter schwer. In Betrieben mit größeren weiblichen Arbeitnehmergruppen ist sie dagegen einfacher.

Umfasst der Frauenanteil mehr als die Hälfte der Belegschaft, dann nehmen die Frauen auch die Mehrheit der Sitze im Betriebsrat ein – statistisch liegt deren Mandatsanteil in solchen Betrieben bei 55 Prozent. Hier ergab sich zwischen 2002 und 2006 kein relevanter Unterschied.

Aus knapp 9.000 Betrieben liegen uns Angaben über das Geschlecht der BR-Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden vor. Während der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender von 11,9% in 2002 auf 13,2% in 2006 gestiegen ist, scheint er bei den Stellvertreterinnen von 18,4% auf 17,3% gefallen zu sein. Allerdings enthalten die Angaben zum Geschlecht der stellvertretenden Vorsitzenden aus 2006 auch einen Anteil von 5% von Fällen, in denen keine Angaben gemacht wurden. Zumindest für die BR-Vorsitzenden kann also gesagt werden, dass die Frauen auch in dieser Führungsposition zugelegt haben.

<i>Frauenrepräsentanz im BR in Abhängigkeit von weiblichen freigestellten BR-Vorsitzenden (200-500 Besch.)</i>		
	Freigestellte Vorsitzende	Freigestellte Vorsitzende = Frauen
Anteil weibl. BR-Mitglieder 2002	23,3%	40,3%
Anteil weibl. BR-Mitglieder 2006	22,7%	40,6%
Quotenerfüllung 2002	80,2%	92,0%
Quotenerfüllung 2006	82,5%	89,6%

Tabelle 4: Frauenrepräsentanz im BR in Abhängigkeit von freigestellter BR-Vorsitzender (200-500 Besch.)

Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Anhand der Gruppe von Betrieben zwischen 200 und 500 Beschäftigten (eine Freistellung ist dort möglich) haben wir exemplarisch untersucht, inwieweit die Tatsache, dass eine Frau die Rolle der freigestellten BR-Vorsitzenden einnimmt, die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat beeinflusst. „Freistellung“ schließt hier sowohl Vollfreistellungen als auch Teilfreistellungen ein. Tabelle 4 zeigt das Ergebnis: Offensichtlich wirkt sich die Gegebenheit, dass sich Frauen in einer exponierten Führungsrolle im BR befinden (als freigestellte Vorsitzende), auch positiv auf den Frauenanteil im Gremium und die Erfüllung der Geschlechterquote aus.

3.7 Repräsentanz der Angestellten

Nach dem alten Unterscheidungsmerkmal „Arbeiter“ – „Angestellte“ wird in den meisten gewerkschaftlichen Wählerhebungen nicht mehr differenziert. Das gilt für die Anteile dieser Personengruppe in den Belegschaften ebenso wie in den Betriebsräten. Was betriebspolitisch Verständnis finden kann, weist unter dem soziologischen Betrachtungswinkel ein Defizit auf. Schließlich sind Angestellte in den Betrieben realiter ein wachsender Beschäftigtenteil und vereinen auf sich sicherlich eigene betriebliche Erfahrungen, Denkweisen und Handlungsmuster. Durch die Reform des BetrVG wurde ihnen die Minderheitenquote genommen, die bis dato ihre Repräsentanz in den Betriebsräten nicht unerheblich beeinflusste. Bereits im Trendreport 2002 konnten wir feststellen, dass sich diese gesetzliche Veränderung nicht negativ auf die Repräsentanz der Angestellten in den BR-Gremien niedergeschlagen hat. Auch beim Trendreport 2006 sollte betrachtet werden, wie sich die Angestelltenanteile in den Betrieben entwickelten. Dazu stand uns das Datenmaterial der IG Metall zur Verfügung, das das Personengruppenmerkmal „Angestellte“ noch enthält.

<i>Angestelltenanteile</i>		
	2002	2006
Anteil an Belegschaften in „identischen Betrieben“	38,0%	40,7%
Anteil im BR in „identischen Betrieben“	33,7%	34,5%
Anteil an Belegschaften in Betrieben mit neuem Betriebsrat	-	59,8%
Anteil im BR in neuen Betriebsräten	-	42,0%

Tabelle 5: Angestelltenanteile

Quelle: IG Metall – Daten zu den BR-Wahlen 2002 und 2006, aus 9.700 „identischen Betrieben“

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Der Angestelltenanteil in den Belegschaften stieg in der Gruppe der „identischen“ Betriebe von 38,0% (2002) auf 40,7% (2006) weiter an. Diese Entwicklung folgt einem schon länger anhaltenden Trend, der der Gruppe der Angestellten in den Betrieben zu einem immer größeren zahlenmäßigen Gewicht verhilft. In Betrieben mit neu gegründeten Betriebsräten verfügen die Angestellten sogar über einen Belegschaftsanteil von knapp 60 Prozent.

In den Betriebsräten sind die Angestellten mittlerweile mit einem Anteil von 34,5% vertreten, gegenüber 33,7% in 2002. Damit konnten sie ihre Position in den Gremien weiter stabilisieren. Angestellte in neu gegründeten Betriebsräten sind sie zu 42 Prozent repräsentiert.

Die Angestellten stellen inzwischen 33,0% der BR-Vorsitzenden (32,8% in 2002), dabei findet eine leichte Umschichtung zugunsten von kaufmännischen Angestellten statt, und zu Ungunsten von technischen Angestellten und Meistern. Die stellvertretenden Vorsitzenden sind zu 34,0% Angestellte (35,7% in 2002). Auch hier gehen die Anteile von technischen Angestellten und Meistern leicht zurück. In neu gegründeten Betriebsräten sind die Vorsitzenden gar zu knapp 42 Prozent Angestellte, den Stellvertreter stellen sie in gut 35 Prozent der Fälle.

3.8 Fluktuation und Altersstruktur in den Betriebsräten

Von Wahl zu Wahl ging in der Vergangenheit ein in der Regel hoher Prozentsatz der Mandate an erstmals gewählte BR-Mitglieder. Während in 2002 der Anteil der Wiedergewählten bereits leicht gestiegen war (damals waren auf Grund veränderter Bemessungszahlen zusätzlich entstandene Mandate zu besetzen), setzt sich dieser Trend 2006 verstärkt fort. Der Anteil der wiedergewählten BR-Mitglieder ist diesmal relativ stark gestiegen: von 64,4% in 2002 auf 73,1% (auf der Grundlage von Daten aus 12.600 „identischen“ Betrieben).

Bei der Überprüfung der Anteile neu- und wiedergewählter BR-Mitglieder nach Betriebsgröße stellt man fest, dass der größte Austausch an Mandatsträgern in der mittleren Größengruppe zwischen 21 und 200 Beschäftigten stattgefunden hat – 27,8% der BR-Mitglieder wurden hier erstmalig gewählt. In den großen Betrieben (mit mehr als 200 Beschäftigten) waren dies 26,1%, in den Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten, also bei einköpfigem Betriebsrat, wurden nur 24,5% der BR-Mitglieder erstmalig gewählt.

Die IG Metall erhebt in ihrem Wahlberichtsbogen auch Angaben über die Amtszeit, in der sich ein BR-Mitglied befindet. Nach diesen Angaben befinden sich 2006 nur noch 34,8% der Mandatsträger in ihrer ersten Amtszeit:

<i>Amtszeit der Mandatsträger</i>			
	2002	2006	
1. Amtszeit	45,7%	34,8%	▼
2. Amtszeit	24,5%	29,7%	▲
3. Amtszeit	29,7%	35,5%	▲

Tabelle 6: Amtszeit der Mandatsträger

Quelle: IG Metall – Daten zu den BR-Wahlen 2002 und 2006, aus 9.700 „identischen Betrieben“

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

In verstärktem Maße gilt diese Entwicklung auch für die „Betriebsratsspitze“, d.h., für die BR-Vorsitzenden und ihre Stellvertreter. Auf ihr Profil wird in einem eigenen Kapitel noch eingegangen. Bezüglich der Amtszeit, in der sie sich 2006 befinden, gilt: Nur 13 Prozent der Vorsitzenden sind in der 1. Amtszeit, dafür aber verweilen fast 60% in der 3. oder einer höheren Amtszeit. Unter den stellvertretenden Vorsitzenden gibt es offensichtlich mehr Austausch: 23 Prozent befinden sich in der 1. Amtszeit, 43 Prozent in der 3. oder höher.

Insgesamt können wir nach der Wahl in 2006 feststellen, dass bei der Vielzahl und Komplexität der betrieblichen Anforderungen an die Betriebsräte die Beschäftigten offensichtlich verstärkt auf gestandene und erfahrene Betriebsratsmitglieder setzten – statt Austausch favorisierte man eher Kontinuität.

Auf diese Weise hat der in 2006 geringere Anteil „Neuer“ im Betriebsrat auch die Altersstruktur spürbar „nach oben“ verschoben. Auf der Grundlage von 10.400 „identischen“ Betrieben und ohne Berücksichtigung der Daten „ohne Altersangabe“ befinden sich 2006 nur noch 46,1% der Mandatsträger in der Altersgruppe 31-45 Jahre, 2002 waren es noch 51,0%. Die 46 bis 59-Jährigen umfassen mittlerweile 45,1% (39,3% in 2002). Der Gruppe der „jüngsten“ BR-Mitglieder (18 bis 30 Jahre) gehören 7,1% an (8,7% in 2002), und der Gruppe der ältesten (60 Jahre und älter) 1,7% (1,0% in 2002). Nach wie vor gilt aber, dass über die Hälfte der BR-Mitglieder den jungen bis mittleren Altersgruppen zwischen 18 und 45 Jahren angehören.

Offensichtlich findet sich auch bei den BR-Kandidaten eine Haltung, die dem oben genannten Wunsch des „Wahlvolks“ nach Kontinuität entspricht: Wer in 2002 oder früher als BR-Mitglied angefangen hat, entschließt sich in vielen Fällen auch 2006 „dabei zu bleiben“. Ähnliche Tendenzen hat es auch in früheren Wahlen gegeben, die Entwicklung der Altersstruktur folgt gewissermaßen langfristigen Zyklen, in denen Perioden steigenden Altersdurchschnitts auch wieder solche folgen, die durch Erneuerung und „Verjüngung“ der Gremien geprägt sind.

Übergreifend gilt aber auch, was bereits in den Trendreports 1998 und 2002 festgestellt wurde: Aufgrund langfristig wirkender Veränderungen bei der Lebens- und Berufsplanung ist das „Einstiegsalter“ in die aktive Interessenvertretungsarbeit mittlerweile gestiegen.

3.9 Das Problem der „unorganisierten“ Betriebsratsmitglieder

In der Gruppe der „identischen Betriebe“ konnte im Kreis der Mandatsträger bezüglich der Mitgliedschaft in DGB-Gewerkschaften ein leichtes Absinken des Organisationsgrades von 75,7% (2002) auf 73,0% (2006)¹⁰ beobachtet werden. Nahezu unverändert blieb ein Anteil von gut 3% an Mandaten, der konkurrierenden Gewerkschaften (Beispiel: CGM) zufiel. Der Anteil gewerkschaftlich nicht organisierter Betriebsratsmitglieder ist gestiegen – von 21,2% (2002) auf 23,6% (2006). Ein allmähliches Absinken des gewerkschaftlichen Organisationsniveaus in den Betriebsräten folgt einem Trend, der seit den 80er Jahren anhält, soweit dies aus früheren DGB-Wahlstatistiken hervorgeht, die bis 1994 erhoben wurden. Offensichtlich trifft auch nach der Wahl in 2006 zu, dass Neuzugänge im Betriebsrat einen wachsenden Anteil nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer umfassen.

In dieser Entwicklung drückt sich sicherlich auch die Bereitschaft aus, sich bei der betrieblichen Kandidatenaufstellung gegenüber Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern zu öffnen, die als geeignete Interessenvertreter angesehen werden. Auch führen steigende Anteile von Frauen und Angestellten im Betriebsrat zu einem geringeren Organisationsniveau, da diese Personengruppen in der Regel aus weniger gewerkschaftsnahen Belegschaftsteilen kommen. Außerdem haben wir im „Trendreport Betriebsrätewahlen 1998“ bereits festgestellt, dass das gewerkschaftliche Organisationsniveau zu Beginn einer Wahlperiode i.d.R. geringer ist, als zu deren Ende. Damals wurde ermittelt, dass zwischen vier und fünf Prozent der BR-Mitglieder im Laufe der Wahlperiode in die Gewerkschaft eintreten. Dadurch müsste der Anteil der zu Beginn der Wahlperiode 2006-2010 gewerkschaftlich nicht organisierten Mandatsträger im Laufe der Amtszeit unter 20% fallen, der gewerkschaftliche Organisationsgrad der BR-Mitglieder im Laufe der kommenden vier Jahre hingegen durchschnittlich auf rund 78% ansteigen.

¹⁰ Es soll an dieser Stelle noch einmal betont werden, dass sich im Trendreport dargestellte prozentuale Angaben immer nur auf eine nach Umfang und Erhebungszeitraum eingeschränkte Grundgesamtheit von Wahldaten beziehen. Sie sollen strukturelle Veränderungen in den Betriebsräten und zu beobachtende Trends beschreiben. Ein Rückschluss auf ein mögliches „Endergebnis“ der BR-Wahl oder auf die Validität von Auswertungen der Einzelgewerkschaften verbietet sich daher.

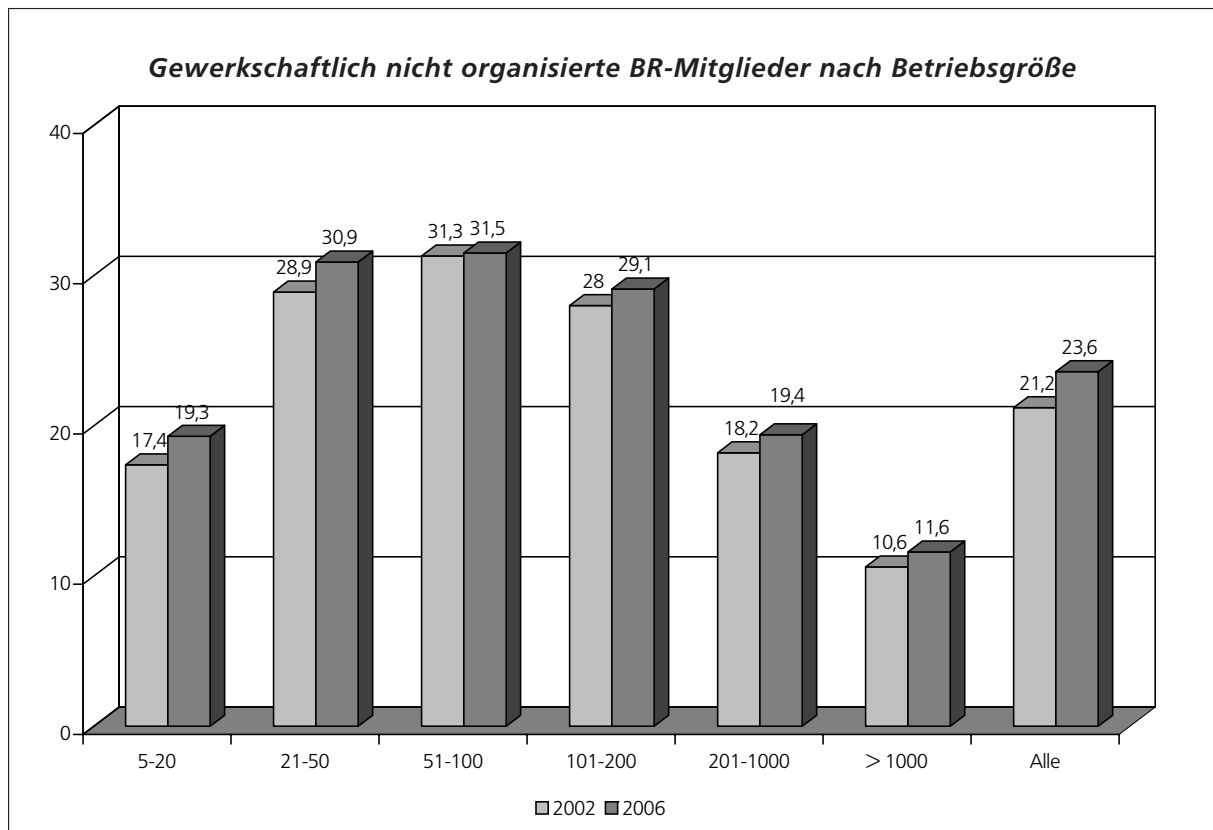


Abb. 6: Gewerkschaftlich nicht organisierte BR-Mitglieder nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent. N = 15.065. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006.

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Abbildung 6 zeigt die Verteilung gewerkschaftlich nicht organisierter BR-Mitglieder nach Betriebsgrößengruppen. Es wird deutlich, dass die Schwerpunkte des Anteils Unorganisierter in den Betrieben zwischen 21 und 200 Beschäftigten zu finden sind – in allen anderen Größengruppen sind die Unorganisierten unterrepräsentiert. Auch in den kleinsten Betrieben, dort wo ein einköpfiger Betriebsrat besteht, ist ein Unorganisierter (in diesem Fall BR-Vorsitzender) seltener zu finden, als in Betrieben zwischen 21 und 200 Beschäftigten. In diesen Kleinstbetrieben konzentriert sich die gewerkschaftliche Anbindung oft auf das (einzige) BR-Mitglied.

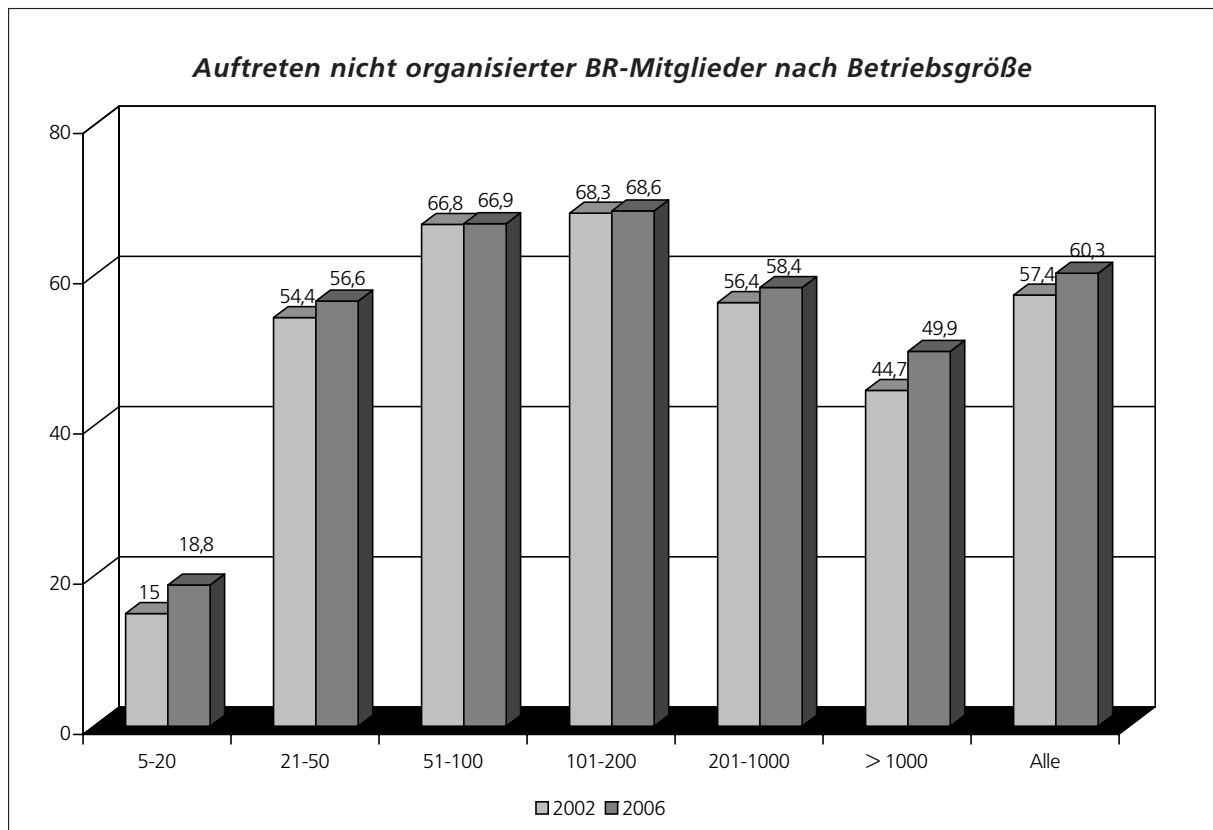


Abb. 7: Auftreten nicht organisierter BR-Mitglieder nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent. N = 12.645. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006.

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Während Abbildung 6 darstellt, wie viele Unorganisierte in der jeweiligen Größenklasse zu finden sind, geht Abbildung 7 der Frage nach, in welchen Betrieben Unorganisierte überhaupt vorzufinden sind. Der jeweilige Prozentwert gibt also darüber Aufschluss, in wie viel Betrieben der jeweiligen Betriebsgrößenklasse gewerkschaftlich nicht organisierte BR-Mitglieder nachzuweisen sind. Besondere Verbreitung finden unorganisierte BR-Mitglieder in Betrieben der Größenklasse zwischen 21 und 1.000 Beschäftigten.

Die nachfolgende Abbildung 8 belegt, dass zwischen dem Anteil Unorganisierter im Betriebsrat und dem Frauen- bzw. Angestelltenanteil in den Belegschaften Abhängigkeiten bestehen. Je größer der Anteil dieser beiden Belegschaftsgruppen ist, desto höher ist auch der Anteil gewerkschaftlich Unorganisierter im Betriebsrat.

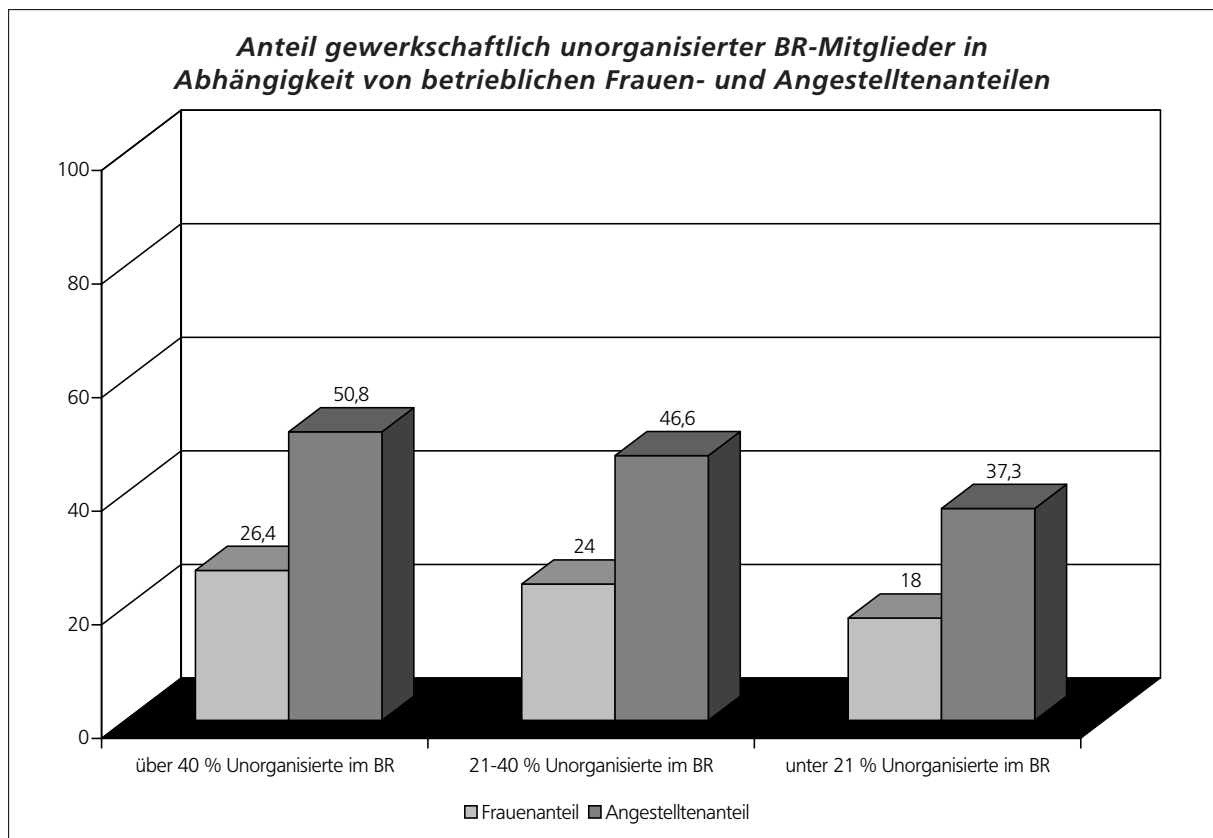


Abb. 8: Anteil gewerkschaftlich unorganisierter BR-Mitglieder in Abhängigkeit von betrieblichen Frauen- und Angestelltenanteilen

Angaben in Prozent. Nur IG Metall. N = 9.696. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006.

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Offensichtlich tragen betriebliche Milieus mit starken Anteilen von Beschäftigtengruppen, die nicht zu den traditionellen gewerkschaftlichen Zielgruppen gehören, vermindert zur Wahl gewerkschaftlich organisierter Kandidaten bei. Man kann die Verhältnisse aber auch anders betrachten: Auch Kandidaten aus betrieblichen Bereichen mit traditionell wenig ausgeprägter Bindung an die Gewerkschaft sind bereit, für ein Betriebsratsmandat zu kandidieren und werden als „Unabhängige“ auch gewählt.

In den „Betriebsratsspitzen“ ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder deutlich höher: In den Bereichen, die wir hierzu auswerten konnten (ca. 9.700 Betriebe), sind 87 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden Gewerkschaftsmitglied, sowie 77 Prozent der stellvertretenden Vorsitzenden (89 Prozent bzw. 79 Prozent in 2002).

Gemessen an den strukturellen Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaften und den anhaltenden Umbrüchen in Wirtschaft und Unternehmen erweist sich der Anteil der gewerkschaftlich organisierten BR-Mitglieder und der „Betriebsratsspitzen“ als recht stabil. Der Anteil konkurrierender Gewerkschaften in den Betriebsräten scheint dabei weniger problematisch als der kontinuierlich wachsende Anteil Unorganisierter. Sich „unabhängig“ zu fühlen ist sicher eine Erscheinung, die weit über die betriebliche Welt hinaus immer attraktiver geworden ist, das gilt auch für die Frage, ob man sich gewerkschaftlich organisiert. Die meisten unter denen, die dies nicht tun, aber für den Betriebsrat kandidieren, sind nicht zwangsläufig gegenüber Gewerkschaften eingestellt. Ihre Haltung kann sich im Laufe ihrer Betriebsratstätigkeit auch verändern und dann zum Eintritt in die Gewerkschaft führen.

In welcher Größenordnung aber in der Unabhängigkeit ein Prinzip gesehen wird, lässt sich aus den vorliegenden Wahlstatistiken nicht ermitteln. So können sich unter dem Label „gewerkschaftlich nicht organisiert“ auch BR-Mitglieder zuordnen, die Vereinigungen angehören, die in Abgrenzung zu Gewerkschaften stehen. Beispiele dafür stellen „Unabhängige Listen“ oder die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger dar.

riger e.V. (AUB) dar. Der AUB sollen nach einer Wahlauswertung des IW in Köln¹¹ inzwischen fast 20% der Nichtorganisierten angehören, wobei in dieser Auswertung unklar bleibt, ob es sich hier um Listenkandidaten handelt, oder um gewählte BR-Mitglieder.

Zudem lässt die Untersuchung von Niedenhoff, die auf der schriftlichen Befragung von Unternehmensleitungen beruht, die Größe des zugrunde liegenden Samples nicht erkennen. In den Wahlstatistiken der DGB-Gewerkschaften wird die AUB in der Regel nicht erfasst. Erstmals hat die IG Metall in ihrer 2006 vorgelegten Wahlanalyse eine Sonderauswertung hinsichtlich der Zahl der BR-Mitglieder unternommen, die der AUB angehören. Die IG Metall kommt hierbei auf 362 Mandate im Kreis von 72.712 Mandatsträgern insgesamt, die im Betreuungsbereich der IG Metall für 2006 erfasst sind.

Dies ist insofern nicht überraschend, weil laut der IW-Untersuchung das Auftreten von AUB-Kandidaturen in bestimmten Branchen besonders stark ausgeprägt ist, so vor allem im Handel und bei anderen Dienstleistern, aber auch im Ernährungsgewerbe, der Getränke- und Tabakindustrie, während das Auftreten der AUB in anderen Wirtschaftsbereichen, wie dem Verarbeitenden Gewerbe, in geringerem Maße zu beobachten ist.¹² Auch wenn die statistischen Angaben über AUB-Wahlerfolge je nach Quelle unterschiedlich ausfallen und einigen DGB-Gewerkschaften in den von ihnen vertretenen Branchen nicht „bedrohlich“ erscheinen, sollte das Problem AUB ernst genommen werden. Diese gewissermaßen als „Gewerkschaft der Gewerkschaftsgegner“ auftretende Organisation könnte in den Angestelltenmilieus zukünftig durchaus die Rolle einnehmen, die die DAG in früheren Zeiten innehatte. In jedem Fall sollte man sich aber bereits jetzt systematischer mit dem Problem befassen und es nicht etwa verdrängen. Eine genauere Analyse der Entwicklung der AUB-Betriebsräte und anderer vergleichbarer Organisationen könnte ein erster Schritt in diese Richtung sein.

3.10 Das Profil neu gegründeter Betriebsräte

Im Rahmen des Trendreports 2006 wurden etwa 900 Betriebe untersucht, in denen es 2006 erstmalig zu einer Betriebsratswahl kam. Über welches Profil der Belegschaften und der Betriebsräte verfügen diese Neugründungen?

In den 899 Betrieben sind 45.210 Arbeitnehmer/innen beschäftigt, im Durchschnitt sind dies 50 pro Betrieb – es handelt sich in der Regel also um Kleinbetriebe. Einige wenige Betriebe haben mehr als 200 Beschäftigte. Speziell für diese Betriebe ist zu vermuten, dass es sich bei ihnen nicht um „echte“ Neugründungen von Betriebsräten handelt, sondern dass sie größeren Unternehmenszusammenhängen entstammen und durch Ausgründung oder Aufspaltung von Unternehmensteilen zu selbständigen Unternehmen wurden. Es ist daher durchaus wahrscheinlich, dass solche Betriebe im Rahmen des Ursprungsbetriebs auch vor der Ausgliederung bereits über Betriebsratserfahrung verfügten. Da dies aber nur vermutet werden kann, werten wir alle 899 Betriebe gemeinsam aus, da im statistischen Gesamtzusammenhang die Daten aus solchen Betrieben, die zuvor bereits aus mitbestimmten Bereichen stammen, sicher nur marginalen Einfluss auf das Ergebnis haben. Einzelne Ergebnisse werden zudem nach Größengruppen differenziert betrachtet.

Gut die Hälfte der Betriebe stammt aus dem Datenbestand der IG Metall, der Rest ist den Wahldaten von IG BAU (30%), IG BCE (12%) und ver.di (knapp 5%) zuzuordnen. Ein gutes Viertel dieser Betriebe hat zwischen 5 und 20 Beschäftigten, 40% entstammt der Gruppe zwischen 21 und 50 Beschäftigten, 22% gehört der Gruppe zwischen 51 und 100 Beschäftigten an und 12% der Gruppe zwischen 101 und 200 Beschäftigten.

11 Niedenhoff, H.-U., 2006: Betriebsratswahlen. Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006, Köln.

12 Ders., S. 40

Die Wahlbeteiligung ist bei diesen erstmalig gewählten Betriebsräten deutlich höher als in Betrieben, die schon länger über einen Betriebsrat verfügen (86,1% gegenüber 81,0%).

<i>Wahlbeteiligung 2006 in „neuen“ Betriebsräten, nach Größenklassen</i>				
Größenklasse	5-20 Besch.	21-50 Besch.	51-100 Besch.	> 100 Besch.
Wahlbeteiligung	92,1%	86,0%	82,3%	80,6%

Tabelle 7: Wahlbeteiligung 2006 in „neuen“ Betriebsräten, nach Größenklassen

Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006, N = 899

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Hier gilt, was bereits zur Wahlbeteiligung in der Gruppe der sog. „identischen“ Betriebe ausgesagt wurde: Je größer ein Betrieb ist, um so geringer ist die Beteiligung der Belegschaft an den BR-Wahlen – in den Betrieben mit neu gegründetem Betriebsrat allerdings durchgängig auf höherem Niveau als in denen der schon länger bestehenden. Immerhin brachten es erstaunliche 127 dieser Belegschaften (= 14%) auf eine Wahlbeteiligung von 100%. Wir wissen aus qualitativen Untersuchungen¹³, dass die betrieblichen Vorgesetzten, die zur Gründung eines Betriebsrats führen, oftmals mit betrieblichen Konflikten zu tun haben, mit Befürchtungen der Beschäftigten aufgrund eines Inhaberwechsels oder mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Das Interesse solcher Belegschaften an der erstmaligen BR-Wahl ist besonders ausgeprägt, ihre Erwartungshaltung, die sich auf dadurch erhoffte Problemlösungen richtet, nicht minder.

Frauen haben hier in den Belegschaften unserer Branchenauswahl¹⁴ mit 24,8% etwa den gleichen Anteil wie im Sample unserer „identischen“ Betriebe. Dennoch sind die Frauen mit 22,0% in neu gegründeten Betrieben geringer im Betriebsrat repräsentiert, als in der Vergleichsgruppe der „älteren Betriebsräte“ (25,9%). Die Geschlechterquote wird hier zu 55 Prozent erfüllt (in länger existenten Betriebsräten zu mehr als 72 Prozent). Hier treten die typischen Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Geschlechterquote auf, die wir auch aus Kleinbetrieben mit Betriebsrat kennen, die schon länger über ein solches Gremium verfügen: Die Rekrutierung von Kandidatinnen ist dort nicht nur wegen der geringen Personaldecke unter den Vertreter/innen des Minderheitengeschlechts schwierig, sie stößt auch auf weitere Hürden unter den oft aus dem Angestelltenmilieu stammenden Frauen: die Nähe zum Chef und die Aussicht, ggf. als einzige Frau der „Männerwelt“ des Betriebsrats anzugehören. Aber „unter den Kleinen“ haben es die Betriebe mit neuem Betriebsrat bei der Quotenerfüllung besonders schwer, im Vergleich zu denen mit bestehendem Betriebsrat. Bei letzteren liegt die Quotenerfüllung in den Größenklassen, in denen auch das Gros der neuen Betriebsräte zu finden ist, immerhin zwischen 58% und 69%. Es erweist sich, dass es in der Startphase der Betriebsratsexistenz besonders schwer ist, die Repräsentanz der Geschlechter im Betriebsrat zu gewährleisten.

Immerhin 12 Prozent der BR-Vorsitzenden in neu gegründeten Betriebsräten sind weiblich, zumindest wissen wir dies aus gut 600 Betrieben im Bereich der IG Metall. Unter den stellvertretenden Vorsitzenden beträgt die Frauenquote sogar 19 Prozent. Die Repräsentanz von Frauen in der Betriebsratsspitze kann in diesen Branchen mit der in bereits länger existenten Betriebsräten gut mithalten.

Ein weiteres Merkmal neuer Betriebsräte ist, dass der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern im Betriebsrat geringer ist, als in den Betrieben mit länger bestehendem Betriebsrat. Demzufolge ist der Anteil der Unorganisierten höher, er liegt bei den „Neuen“ bei 27,3%, bei den „Alten“ bei 23,6%.

Interessant ist, dass bei den „kleinen Neuen“ (Betriebe bis 20 Beschäftigte und einköpfigem Betriebsrat), der Organisationsgrad im Schnitt aller Betriebe mit Betriebsrat liegt (bei 23,7%). Bei einem einköpfigen Betriebsrat ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich beim Träger oder der Trägerin dieses Mandats auch um die wesentliche Kontaktperson zur Gewerkschaft handelt, hoch, speziell in neu gegründeten Betriebsräten. Je

13 Vgl. Trendreport 2002.

14 Integriert in unser Sample sind Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich von IG Metall, ver.di, IG BAU und IG BCE.

größer ein Betrieb mit neu gegründetem Betriebsrat ist, desto größer ist indes auch sein Anteil an Unorganisierten – bis zu 31,0% bei denen über 100 Beschäftigten. In der Startphase neuer Betriebsräte kommen die Beschäftigten oftmals erstmalig mit der Gewerkschaft in Kontakt. Möglicherweise ist es dann in den kleineren dieser Betriebe eher möglich, Mitglieder für die Gewerkschaft noch in der Gründungsphase zu gewinnen, als in den größeren Betrieben. Dort steht die Mitgliedergewinnung in breiteren Teilen der Belegschaft noch am Anfang. Dennoch kann nicht gesagt werden, dass neu gegründete Betriebsräte in besonderer Weise dem Bild „gewerkschaftsfreier Zonen“ entsprechen würden. Die oben genannten Zahlen machen dies deutlich. Aus dem Bereich der IG Metall verfügen wir über detailliertere Angaben zur Betriebsratsspitze in den Neugründungen. Es erweist sich, dass dort drei Viertel aller BR-Vorsitzenden gewerkschaftlich organisiert sind, unter den Stellvertretern sind es zwei Drittel.

Ebenfalls nur aus dem IG Metall-Bereich liegen uns Angaben zur Altersstruktur vor. Die Gruppe der älteren BR-Mitglieder (46 Jahre und älter) ist in den länger bestehenden Betriebsräten dort mit 43 Prozent vertreten, in den neu gegründeten Gremien nur mit 28 Prozent. Betriebsratsmitglieder in neuen Betriebsräten sind deutlich jünger als ihre Kollegen in den „alten“.

Die Daten aus der IG Metall machen ein weiteres Merkmal der Belegschaften mit neuen Betriebsräten deutlich: Die Gruppe von Angestellten ist dort wesentlich stärker vertreten (60 Prozent), als in Betrieben mit länger bestehendem Betriebsrat (gut 40 Prozent). Die Repräsentanz von Angestellten (42 Prozent) entspricht in den neuen Betriebsräten zwar nicht ihren Belegschaftsanteilen, übertrifft aber deutlich die in den „alten“ Betriebsräten (35 Prozent).

Mit Hilfe eines besonderen Auswertungsverfahrens können wir vorsichtige Aussagen zur „Mortalität“ von neu gegründeten Betriebsratsgremien treffen. Im Bereich der IG Metall haben wir 602 Betriebsräte identifizieren können, die zur BR-Wahl 2002 erstmalig gewählt wurden. Von diesen traten 306 auch wieder zur Betriebsratswahl in 2006 an. Abgesehen von möglichen anderen Erklärungen (Erlöschen des Unternehmens, Unternehmensübergänge, Veränderung des Betriebsnamens etc.) bedeutet dies, dass es möglicherweise in fast 50% der damaligen Neugründungen vier Jahre später nicht mehr gelang, den Betriebsrat erneut zu wählen. Vermutet werden muss, dass der in diesen Betrieben unternommene Versuch der Installation einer Interessenvertretung gescheitert ist, welche Gründe dabei im Einzelfall auch eine Rolle spielten.

Uns interessierte aber auch, wie die strukturelle Entwicklung in den Betriebsräten weiterging, die die ersten vier Jahre ihrer Existenz überlebten:

<i>BR-Neugründungen von 2002 nach ihrer ersten Wiederwahl (2006)</i>				
	Wahlbeteiligung	Anteil IG Metall-Mitglieder im BR	Anteil IG Metall-Mitglieder unter BR-Vorsitzenden	Anteil IG Metall-Mitglieder unter stellv. Versitzenden
2002	83,5%	58,0%	75,5%	60,0%
2006	83,0%	61,3%	79,7%	65,1%
Vgl.: bestehende Betriebsräte 2006	80,8%	78,4%	89,4%	79,8%

Tabelle 8: BR-Neugründungen von 2002 nach ihrer ersten Wiederwahl (2006)

Quelle: IG Metall-Daten, N = 306, Trendreport Betriebsrätewahlen 2006

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

In Tabelle 8 wird deutlich, dass in Betrieben, die die erste Wahlperiode des Betriebsrats überdauert haben, die Wahlbeteiligung noch immer überdurchschnittlich ausgeprägt ist und sich im Allgemeinen noch auf dem

hohen Niveau der Neugründung befindet. Um gut drei Prozentpunkte ist hingegen der Organisationsgrad im BR gestiegen. Ähnlich verhält es sich mit dem Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Führungsspitze der Betriebsräte. Hier erhöhte sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad innerhalb der ersten vier Jahre um gut vier Prozentpunkte bei den BR-Vorsitzenden bzw. um gut fünf Prozentpunkte bei deren Stellvertretern. Im Laufe der Zeit scheint sich also das Organisationsniveau der neu gegründeten Betriebsräte dem der schon länger bestehenden anzugleichen.

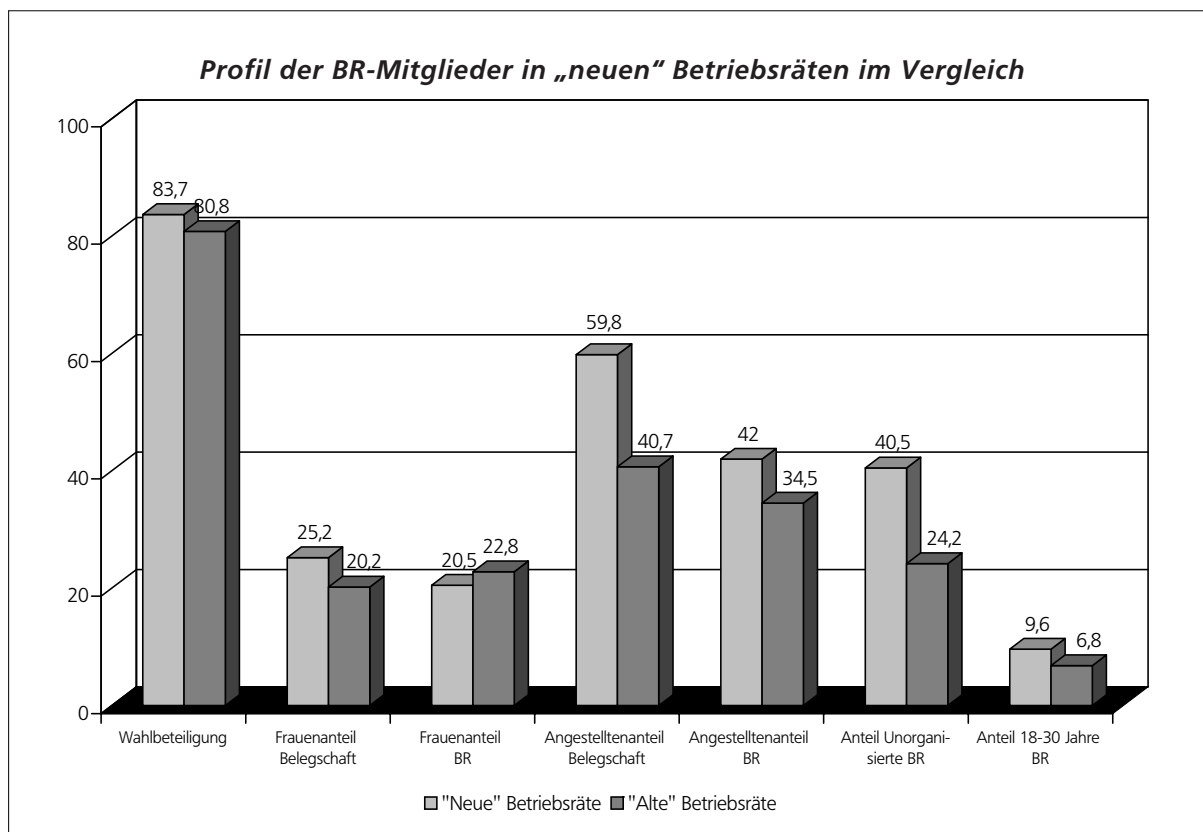


Abb. 9: Profil der BR-Mitglieder in „neuen“ Betriebsräten im Vergleich

Angaben in Prozent. Nur IG Metall. N = 473 und 9.696. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006.

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

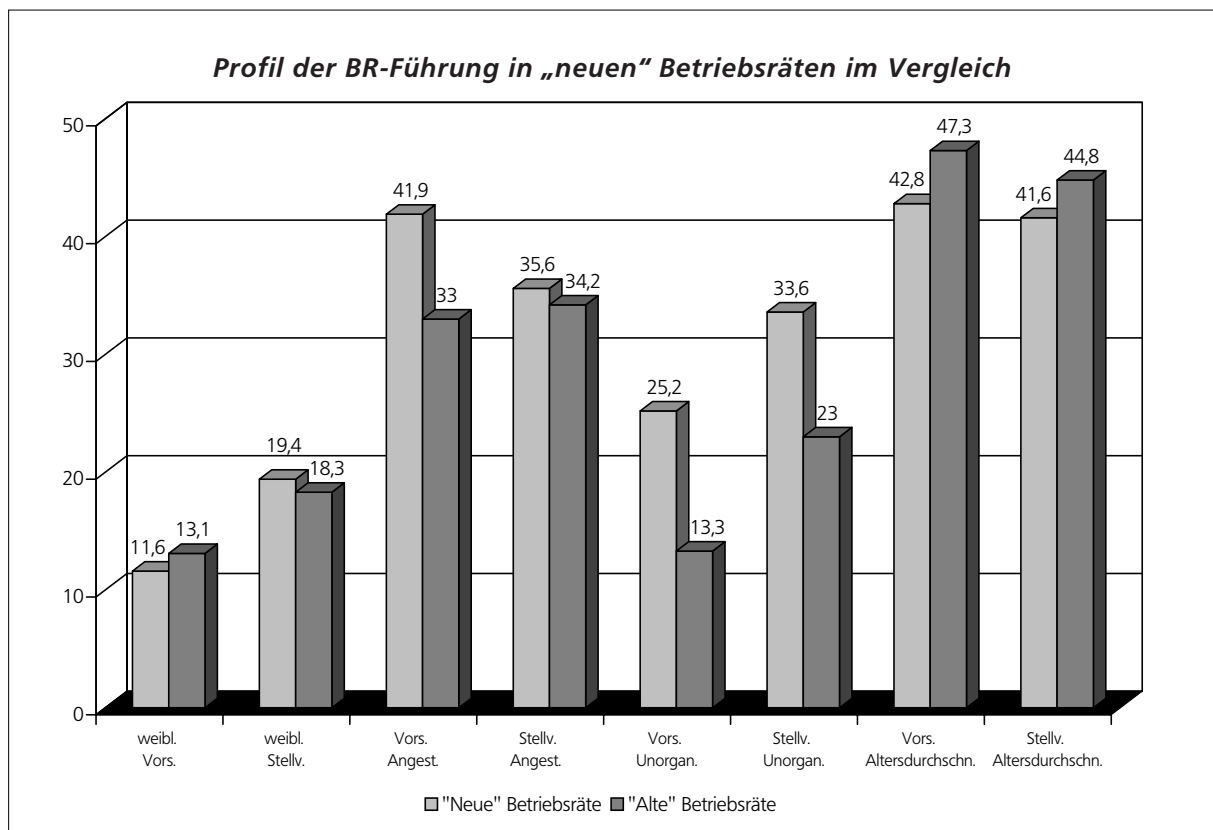


Abb. 10: Profil der BR-Führung in „neuen“ Betriebsräten im Vergleich

Angaben in Prozent. Nur IG Metall. N = 473 und 9.696. Quelle: Trendreport Betriebsrätewahlen 2006.

© Büro für Sozialforschung, Kassel, 2007.

Anhand der Angaben der IG Metall, die hinsichtlich der Wahldaten auch nach Angestellten- und Altersangaben differenziert, wird in Abbildung 8 und 9 ein Profil der neu gegründeten Betriebsräte dargestellt, im Vergleich zu dem der bereits längere Zeit bestehenden Gremien. Auch wenn es bezüglich der Zahlenangaben Abweichungen von unserem Gesamtsample gibt, das auch Daten aus ver.di, IG BAU und IG BCE umfasst, werden die strukturellen Merkmale von neu gegründeten Betriebsräten im Vergleich mit denen aus schon länger bestehenden BR-Gremien („identische Betriebe“) deutlich.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Die Wahlbeteiligung ist in den „neuen“ Betriebsräten höher als in den „alten“. Die Frauen sind unterdurchschnittlich repräsentiert (zumindest gilt dies hier für den Bereich der IG Metall), Angestellte sind sowohl in den Belegschaften als auch in den Betriebsräten stärker vertreten, als in längere Zeit bestehenden Betrieben mit Betriebsrat. Der Anteil gewerkschaftlich nicht organisierter BR-Mitglieder ist in den „neuen“ Betriebsräten deutlich höher, und die BR-Mitglieder sind jünger als in der Gruppe unserer „identischen“ Betriebe.

Während die Frauen in der Betriebsratsspitze leicht unterrepräsentiert sind, sind die Angestellten in der BR-Führung deutlich stärker vertreten als in der Vergleichsgruppe der „identischen“ Betriebe. Der Anteil Unorganisierter unter den Vorsitzenden und ihrer Stellvertreter in den „neuen“ Betriebsräten ist deutlich höher, der Altersdurchschnitt geringer als in der Vergleichsgruppe.

Die offenkundig vorhandenen Strukturunterschiede neuer Betriebsräte gegenüber älteren wirken sich natürlich auch auf die Gesamtstatistik einer Betriebsratswahl aus – sie nivellieren die Gesamtergebnisse sowohl in positiver Hinsicht, wie in negativer, aus der Sicht gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Positiv schlagen die Ergebnisse bezüglich der Wahlbeteiligung und des Alterschnitts zu Buche, negativ die des gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Das bedeutet einerseits: Würde es gelingen, in noch mehr Betrieben Betriebsräte zu gründen, würde auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad in stärkerem Maße sinken, als dies zur

Zeit bereits feststellbar ist. Andererseits wissen wir, dass bereits bei der zweiten Betriebsratswahl nach der Neugründung der gewerkschaftliche Organisationsgrad steigt – wir haben dies weiter oben bereits dargestellt. Es erweist sich auch bei Betrachtung der Statistik, was man aus Berichten betreuender Gewerkschaftssekretäre hört: Die erste Legislaturperiode ist für einen neu gegründeten Betriebsrat die schwierigste. Etwa die Hälfte der neu gegründeten Betriebsräte bleibt „auf der Strecke“, bei denen allerdings, die eine Wahlperiode überleben, steigt dann auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad.

4. Wahlergebnis stärkt Betriebsräte

Welche wichtigsten Erkenntnisse bietet die vorliegende Analyse? Die bedeutendste Frage im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl lautet sicherlich, inwieweit es gelungen ist, das Interesse der Belegschaften an der betrieblichen Mitbestimmung über die Beteiligung an der Wahl sichtbar zu machen. Mit 81 Prozent Wahlbeteiligung in Betrieben, die schon länger über einen Betriebsrat verfügen, und mit 86 Prozent in Betrieben mit neu gegründetem Betriebsrat wurde ein Ergebnis erzielt, das nicht nur das des Vorwahljahres übertraf, sondern sich auch hinsichtlich länger zurückliegender Wahlen sehen lassen kann. Eine derart hohe Wahlbeteiligung kann zweifellos als solide Legitimationsgrundlage für die Betriebsräte gelten. Auch das Institut der deutschen Wirtschaft bezeichnet in seiner Wahlauswertung die Wahlbeteiligung als „sehr hoch und durchaus mit den Bundestagswahlen vergleichbar“.¹⁵

Gestärkt wurden die Betriebsräte aber nicht nur aufgrund der hohen Wahlbeteiligung. Die neuen Regelungen, die 2001 durch die Reform des BetrVG geschaffen wurden, haben sich auch in der zweiten Wahl nach der Reform positiv auf den Wahlausgang und auf die Arbeitsgrundlagen für die Betriebsräte ausgewirkt. So gewann auch das 2001 eingeführte vereinfachte Wahlverfahren weiter an Akzeptanz – bereits mehr als 60% der Betriebe in der Größengruppe von 51 bis 100 Beschäftigten machten von diesem Verfahren Gebrauch. Dies ist deshalb bemerkenswert, weil für diese Betriebe die Zustimmung des Arbeitgebers zur Anwendung des vereinfachten Verfahrens notwendig ist. Offensichtlich findet dieses Verfahren auch im Mittelstand zunehmend Akzeptanz, obgleich zur Zeit der Reformdebatte die Verbände gegen dieses Verfahren Sturm liefen, weil es angeblich radikalen Minderheiten zur Macht verhelfen könnte.

Die Reform des BetrVG brachte 2001 auch erweiterte Freistellungsmöglichkeiten. Zum einen durch eine Veränderung der Bemessungsgrenzen, die unter anderem die Freistellung bereits in Betrieben ab 200 Beschäftigte vorsieht, zum anderen durch die gesetzliche Einführung der Teilfreistellungsmöglichkeit. Gegenüber 2002 hat sich die Anwendung dieser neuen Regelungen weitgehend stabilisiert. Während diese in größeren Betrieben auf breiter Grundlage angewendet und nahezu vollständig ausgeschöpft werden, finden sich noch Defizite bei der Umsetzung innerhalb der Gruppe von Betrieben, die seit der Wahl von 2002 erstmalig über eine Freistellungsregelung verfügt – zwischen 200 und 300 Beschäftigten. Wenn vor allem in dieser Größenklasse, aber auch generell eine volle Freistellung nur durch eine Teilfreistellung ersetzt wird, ist dies eine Lösung nach dem Verfahren „Freistellung light“.

In mehrfacher Hinsicht hat die BR-Wahl 2006 dazu beigetragen, die Teilhabe verschiedener Beschäftigten Gruppen an der betrieblichen Mitbestimmung zu stärken. So waren 2006 deutlich mehr Leiharbeitnehmer am Wahlprozess beteiligt, als noch bei der Wahl in 2002. Ihr Anteil am Wahlvolk, der sich in der Aufnahme in die Wählerverzeichnisse ausdrückt, hat sich seitdem verdoppelt. Zwar verhindert die Rechtsprechung, dass diese Gruppe auch mitzählt, wenn es um die Ermittlung der Mandatszahlen geht, dennoch scheinen die Leiharbeitnehmer stärker im Aufmerksamkeitsbereich der Betriebsräte zu stehen, als dies noch 2002 der Fall war.

Die Repräsentanz von Frauen und Angestellten in den Betriebsräten ist weiter gestiegen. Die Frauen haben bereits bei der BR-Wahl in 2002 von der neuen Geschlechterquote profitiert und ihren Anteil an den Betriebsratsmandaten damals deutlich steigern können. Sie legen aber auch 2006 noch einmal leicht zu. Mit der nunmehr auf knapp 73% gestiegenen Erfüllung der Geschlechterquote ist die Frauenrepräsentanz offensichtlich Teil einer neuen Normalität in der Betriebsratsarbeit geworden. In kleinen Betrieben fällt die Erfüllung der Geschlechterquote allerdings nach wie vor schwer.

Für die Gruppe der Angestellten entfiel 2001 die vordem geltende Quotierungsregelung. Dennoch haben die Angestellten ihren Anteil unter den Betriebsratsmandaten weiter steigern können. Dabei kamen ihnen einerseits ihr ständig wachsender Anteil in den Belegschaften zugute, andererseits wohl aber auch die Geschlechterquote: Viele Frauen, insbesondere wenn sie in der Verwaltung tätig sind, gehören zur Gruppe

¹⁵ Niedenhoff, H.-U., 2006.

der Angestellten. Die verbesserte Repräsentanz der Frauen in den Betriebsräten vergrößert somit auch den Anteil der Angestellten.

Einen zentralen Platz im Aufmerksamkeitsbereich der Gewerkschaften nimmt bei jeder BR-Wahl-Auswertung das Ergebnis zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den Betriebsräten ein. In gewisser Weise repräsentiert dieser Prozentwert das wichtigste der Eckdaten, an denen der Erfolg einer BR-Wahl gemessen wird. Einerseits ist dies verständlich, weil die Erhebung von Wahldaten durch die DGB-Gewerkschaften schon immer unter anderem auch zu dem Zweck erfolgt, den betriebspolitischen Einfluss der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder vor Ort in den Belegschaften und Interessenvertretungsgremien bemessen zu können. Für die Forschung nimmt der Stellenwert dieses Teilergebnisses unter den Wahldaten einen weniger bedeutsamen Platz ein, wenn es um die Interpretation struktureller Veränderungen in den Betrieben und Betriebsräten insgesamt geht. So ist auch das Ergebnis von 2006 eher nüchtern zu betrachten: Nicht überraschend hat sich der Organisationsgrad im Rahmen des Trends verhalten, der bereits seit vielen Wahlperioden anhält – er sinkt weiterhin leicht ab, befindet sich aber nach wie vor auf hohem Niveau.

Der Hintergrund dieser Entwicklung ist im allmählichen Strukturwandel in den Belegschaften zu sehen. Seit das Angestelltenmilieu, das sich gegenüber gewerkschaftlichen Traditionen eher distanziert verhält, in den Belegschaften anteilmäßig an Bedeutung gewinnt, erhöht sich auch der Anteil gewerkschaftlich nicht gebundener Kandidaten für die Betriebsratswahl. Ob diese Entwicklung im Sinne eines nachlassenden gewerkschaftlichen Einflusses auf die Betriebsratsarbeit gewertet werden muss, ist sicher unterschiedlich interpretierbar und hängt letztlich nicht unwesentlich von der Bereitschaft der Gewerkschaften ab, sich diesem Strukturwandel zu stellen. Schließlich kommt gerade aus Frauen- und Angestelltengruppen mit jeder Wahl gewissermaßen „frisches Blut“ in die Betriebsräte. Seit längerem bereits öffnen sich gewerkschaftliche Listen gegenüber diesen neuen Kandidaten, häufig gelingt es auch, diese im Laufe der Wahlperiode in die Gewerkschaft aufzunehmen. Wir wissen aus vorangegangenen Trendreports, dass das gewerkschaftliche Organisationsniveau der Betriebsräte zu Beginn einer Wahlperiode grundsätzlich niedriger ist als zu deren Ende. Dennoch ist die Entwicklung im Bereich der „unabhängigen Kandidaten“ im Detail aufmerksam zu verfolgen. Vieles spricht dafür, dass sich die Erfolge solcher Organisationen wie der AUB nicht mehr allein auf einzelne „Inseln“ begrenzt. Hier könnte sich eine bundesweit organisierte und agierende Betriebsräteopposition entwickeln. Das Phänomen der nur scheinbar „unorganisierten“ Betriebsräte ist von den Gewerkschaften aufmerksam zu analysieren und stärker in den Mittelpunkt betriebs- und organisationsübergreifender Bemühungen zu stellen.

Ein weiteres Ergebnis der BR-Wahlen von 2006 war der nicht unerhebliche Rückgang der Fluktuation unter den Mandatsträgern. Wesentlich mehr BR-Mitglieder als 2002 wurden diesmal wiedergewählt. Dies kann man dahingehend interpretieren, dass es den Belegschaften bei dieser Wahl in besonderer Weise darum ging, erfahrene und bewährte Kräfte in die Interessenvertretungen zu wählen, nachdem durch die Ausweitung der Mandatszahlen bei der Wahl in 2002 eine Reihe neuer Kandidaten in die Betriebsräte gelangt waren. Wir wissen darüber hinaus, dass solche „Stabilitätsphasen“ nach einiger Zeit aber auch wieder durch Phasen verstärkter Fluktuation abgelöst werden – quasi in Form einer längerfristigen Wellenbewegung. Zwangsläufig ging dieses für die Wahl in 2006 feststellbare Ergebnis relativer personeller Stabilität mit einem gestiegenen Altersschnitt der BR-Mitglieder einher. Diese Entwicklung kann man nicht als Besorgnis erregend bezeichnen – nach wie vor gilt, dass über die Hälfte der BR-Mitglieder nicht älter als 45 Jahre sind.

Die Belegschaften in Betrieben mit einem neu gegründeten Betriebsrat entsprechen in vielerlei Hinsicht den Merkmalen des oben erwähnten Strukturwandels in besonderer Weise. Sie verfügen über hohe Angestelltenanteile und, gegenüber Betrieben mit bereits länger existenten Betriebsräten, über einen unterdurchschnittlichen Organisationsgrad. Feststellbar ist aber auch, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Betriebsrat bereits nach der ersten Wahlperiode zu steigen beginnt. Wenn die Betriebsräte dann noch bestehen: Eine vorsichtig zu beurteilende Analyse im Bereich einiger hundert Betriebe, die in 2002 erstmalig einen Betriebsrat gewählt haben ergab, dass fast jeder zweite dieser Betriebe 2006 nicht mehr in der Wahlstatistik aufzufinden war. Die Mortalität unter neu gegründeten Betriebsräten scheint in der ersten Wahlperiode besonders hoch zu sein, in der es darum geht, die eigentliche BR-Arbeit, aber auch die Austauschbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ins Laufen zu bringen. Etliche neue Betriebsräte

scheinen diese Startphase nicht zu überleben. Positiv jedoch ist, dass in Betrieben mit neuem Betriebsrat besonders hohe Erwartungen der Belegschaften an die Teilhabe an der Mitbestimmung gerichtet sind, sie drückt sich in einer überdurchschnittlichen Wahlbeteiligung aus.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Betriebsratswahl 2006, dass sowohl die Repräsentanz als auch die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte gestärkt wurden. Wichtige Innovationen aus der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 wurden erneut bestätigt. Gegner der Reform hatten noch im Bundestagswahlkampf 2005 angekündigt, nach einem Wahlsieg Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer einschränken zu wollen, weil sie sich als wirtschaftsfeindlich erwiesen hätten. Eine „Modernisierung“ der Mitbestimmung sollte auf diese Weise zu schlankeren, billigeren und „zahnloseren“ Betriebsräten führen. Offensichtlich haben sich die Arbeitnehmer bei den Betriebsratswahlen an diese Äußerungen erinnert – ihr Votum für die betriebliche Mitbestimmung ist nicht misszuverstehen.

5. Anhang

5.1 Betriebsratswahlen „zwischen den Wahlen“

Zu Beginn der Arbeiten am „Trendreport 2006“ wurde eine Sonderauswertung von Betriebsratswahlen aus dem zurückliegenden Wahlzeitraum seit 2002 unternommen. Ziel dabei war, Erkenntnisse darüber zu erlangen, inwieweit die von den DGB-Gewerkschaften vorgelegten Wahldaten die in den jeweiligen Betreuungsbereichen stattfindenden und erfassbaren Wahlen abdecken, und ob sich die Wahlergebnisse je nach Zeitpunkt der Wahl unterscheiden. Im April 2006 wurde dieser Untersuchungsteil als „Analyse zur differenzierten Auswertung von Wahlergebnissen zwischen den Betriebsratswahlen 2002 und 2006“ abgeschlossen.

Zu welchem Ergebnis führte diese Analyse? Aus dem Bestand der Betriebsratsgremien im Vertretungsbereich der IG Metall zum Ende der BR-Wahlperiode 2002 wurden 12 Prozent nach Abschluss des regelmäßigen Wahlzeitraums zwischen März und Mai 2002 gewählt. Wahlen „zwischen den regelmäßigen Wahlzeiträumen“ finden, wie man ja bereits aus der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxiserfahrung wusste, immer statt. Für die Wahlstatistik der IG Metall sind sie für die zurückliegende Wahlperiode nun anteilig zu beziffern. Für den Bereich von ver.di liegt dieser Anteil in unserer Untersuchung sogar bei 17 Prozent. Allerdings taugt dieser Wert nicht dazu, ihn zum Haupt-Wahlzeitraum in 2002 in Bezug zu setzen, da die Grundgesamtheit der Betriebe, die in der Wahlperiode 2002 gewählt haben, bei ver.di nicht bekannt ist.

Je nach „Redaktionsschluss“ der gewerkschaftseigenen Auswertung (im Fall der IGM für die zurückliegende Wahl zum Jahresende 2002) fallen etliche der „zwischen den Wahljahren“ gewählten Betriebsräte statistisch gesehen unter den Tisch. Das bedeutet im Fall der IG Metall, dass ca. 6 Prozent der in der Wahlperiode 2002 gewählten Betriebsräte statistisch nicht erfasst wurden (vgl. nachstehende Tabelle).

IG Metall-Wahlstatistik		ver.di-Wahlstatistik	
Zeitraum	Zahl der Betriebsratswahlen	Zeitraum	Zahl der Betriebsratswahlen
01.03.2001-28.02.2002	740	01.02.2002-28.02.2002	35
01.03.2002-31.05.2002 (Zeitraum der „regelmäßigen BR-Wahl“ nach BetrVG)	11.294	01.03.2002-31.05.2002 (Zeitraum der „regelmäßigen BR-Wahl“ nach BetrVG)	4.438
01.06.2002-31.12.2002	706	01.06.2002-31.12.2002	281
2003	420	2003	255
2004	394	2004	199
01.01.2005-28.02.2005	45	2005	182
		01.01.2006-28.02.2006	18
gesamt	13.599		5.408

Die Gruppe von Gremien, die sozusagen einer „zweiten Wahlrunde“ entstammt, trägt überwiegend die Strukturmerkmale von Betriebsräten aus dem KMU-Bereich und solcher Betriebsräte, die erstmalig gewählt wurden.

Offensichtlich liegt der Schwerpunkt gewerkschaftlicher Betreuungskapazität bezüglich der Assistenz bei BR-Wahlen im regulären Wahlzeitraum (März bis Mai des Wahljahres) auf der Sicherstellung der Wahl in der großen Zahl bereits vorhandener Betriebsratsbetriebe, obgleich auch in diesem Zeitraum Betriebsratsgründungen erfolgen. Die Zeit nach den regulären Wahlmonaten wird offenbar bevorzugt genutzt, erstmalige Wahlen einzuleiten. Nicht immer kann die unterstützende Rolle der Gewerkschaft bei einer BR-Neugründung zeitlich beeinflusst werden – sie ist bezüglich des Zeitpunktes sicher auch abhängig von entsprechenden Anfragen interessierter Belegschaften.

Wegen des doch relativ geringen Anteils von 12 Prozent am Bestand an Betriebsräten (IG Metall) wirken sich die Strukturabweichungen dieser Gruppe in der Regel nur marginal auf die Gesamtstatistik aller von der Gewerkschaft erfassten BR-Betriebe aus. Spürbare Auswirkungen hat die „zweite Wahlrunde“ auf die Statistik jedoch bezüglich der Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens (erhöhend), auf die Erfüllung der Geschlechterquote (verringemd), auf den Anteil der gewerkschaftlich nicht organisierten BR-Mitglieder (erhöhend), auf den Anteil erstmalig gewählter BR-Mitglieder (erhöhend) und auf die Anwendung der Freistellung (verringemd).

Zukünftig ist für die wissenschaftliche Nutzung gewerkschaftlicher BR-Wahl-Statistik hinsichtlich möglicher abweichender Faktoren etwas genauer zu beurteilen, wenn diese Statistik zeitnah zum regelmäßigen Wahlzeitraum veröffentlicht wird. Einschränkend muss gesagt werden, dass diese Untersuchung erstmalig erfolgte und der festgestellte Effekt sich vorerst nur auf die zurückliegende Wahlperiode beziehen kann. Zu vermuten ist jedoch, dass der Effekt, den die „zweite Wahlrunde“ beinhaltet, sich in anderen Wahlperioden tendenziell wiederholt. Auch nach Abschluss des Wahljahres 2006 wird von den DGB-Gewerkschaften über einen Zeitpunkt diskutiert, zu dem zukünftig nach Möglichkeit von allen beteiligten Gewerkschaften ein gemeinsames Auswertungsende erfolgen kann. Zu welchem Zeitpunkt auch immer dieses erfolgen wird – alle erfassbaren Wahlen werden in diese Auswertung nicht integriert werden können.

Der Ertrag dieser Untersuchung liegt darin, dass erstmalig analysiert werden konnte, was an Umfang und Struktur von BR-Wahlen zwischen den Wahljahren stattfindet. Zwar war die Tatsache bekannt, dass Betriebsratswahlen „immer stattfinden“, im Detail gab es aber keine Erkenntnis über die Zahl von Betriebsratswahlen, die außerhalb der regelmäßigen Wahlzeiträume stattfinden. Diese Zahl ist für den Umgang mit der gewerkschaftlichen Wahlstatistik deshalb interessant, weil ein nicht geringer Anteil dieser BR-Wahlen, den wir in unserer Untersuchung mit etwa sechs bis zwölf Prozent (je nach „Redaktionsschluss“ der Auswertung) beziffern können, in den veröffentlichten Wahlstatistiken nicht vorkommt. Das heißt mit anderen Worten, dass der Stand an Betriebsräten, die von den Gewerkschaften erfasst werden, in der Regel unterschätzt wird.

Dies heißt nun nicht, dass alle Betriebsräte, die im Laufe von vier Jahren gewählt werden, sich am Ende dieser vierjährigen Wahlperiode immer noch komplett im realen Bestand befinden. In vier Jahren kann in der betrieblichen Realität vieles geschehen sein. So wissen wir aus IG Metall-internen Berechnungen, dass den dort bis etwa Ende 2002 registrierten 1.500 Neugründungen von Betriebsräten etwa 1.600 Abgänge aus der IGM-Betriebsrätestatistik gegenüber dem Ergebnis von 1998 gegenüberstanden.¹⁶ Diese waren weitgehend durch Fusionen, Stilllegungen und Konkurse verursacht, so dass in diesen Betrieben vorher dort bestehende Betriebsräte nicht mehr zur Wahl anstanden. Ähnliche Veränderungen werden sich auch im „Bestand“ seit 2002 vollzogen haben. Wir wissen aber jetzt, dass sich der Bestand auch zwischen den Wahljahren ständig erhöht, und können Aussagen über die Größenordnung dieses Zuwachses treffen. Zumindest gilt dies für die zurückliegende Wahlperiode. Späteren Untersuchungen und Langzeitvergleichen wird vorbehalten sein festzustellen, ob sich dieser Effekt wiederholt, in welchem Umfang, und in welcher Ausprägung in der Wahlstatistik auch anderer Gewerkschaften.

Diese Erkenntnisse berühren nicht den Umstand, dass die gewerkschaftliche Zählung von Betriebsräten ohnehin eine „Grauzone“ der Erfassung offen lässt. Nach wie vor kann auch die gewerkschaftliche Statistik nicht beantworten, wie viele Betriebsräte es in Deutschland nun wirklich gibt. Nicht eingehende oder erfasste Wahlmeldungen oder auch die Distanz mancher Betriebsräte zur Gewerkschaft kennzeichnen nur einen Teil der möglichen Gründe für die Unvollständigkeit dieser Wahlstatistik.

Dennoch ist diese einzige Zählung und Strukturermessung real existierender Betriebsräte in Deutschland von wissenschaftlichem Wert. Die vorliegende Untersuchung schafft eine noch bessere Grundlage für die

16 Wassermann, W., 2003: Betriebsräte stabilisiert – Gewerkschaften geschwächt?, in Mitbestimmung 7/2003, Düsseldorf.

Gesamtabschätzung der Betriebsratsstrukturen, indem nicht nur die Größenordnung der zwischen den Wahljahren stattfindenden Wahlen analysiert werden konnte, sondern auch die Struktur der Betriebsräte, die in diesen Zeitabschnitten gewählt werden.

5.2 Tabellarische Übersicht

BR-Wahlstatistik „Trendreport BR-Wahlen 2006“	Erstmalig gewählte Betriebsräte 2006 (N = 895)	Länger bestehende Betriebsräte aus in 2002 und 2006 identischen Betrieben (N = 15.065)	
		2002	2006
Größenklassenanteil:			
5-20 Besch.	25,8%	3,8%	5,9%
21-50 Besch.	40,4%	18,4%	20,0%
51-100 Besch.	21,8%	22,9%	22,5%
101-200 Besch.	12,1%	21,8%	21,5%
201-1000 Besch.	-	28,3%	25,6%
>1000 Besch.	-	4,9%	4,5%
Durchschnittliche Betriebsgröße	49	299	274
Wahlbeteiligung	86,1%	80,2%	81,0%
Vereinfachtes Verfahren 51-100 Besch. ¹⁾	61,4%	46,0%	60,1%
Beschäftigte gesamt	44.170	4.506.804	4.131.103
Beschäftigtenanteil Frauen	25,1%	25,2%	25,0%
Geschlechterquote erfüllt ¹⁾	53,2%	70,5%	72,5%
Beschäftigtenanteil Angestellte ¹⁾	59,8%	38,0%	40,7%
Zahl der BR-Mandate	2.943	104.896	100.429
Durchschnittliche BR-Größe	3,3	6,9	6,7
BR-Mandatsanteil Frauen	22,0%	25,4%	25,9%
BR-Mandatsanteil Angestellte ¹⁾	42,0%	33,7%	34,5%
BR-Mandatsanteil Gew.-Mitgl.	59,7%	75,7%	73,0%
BR-Mandatsanteil Unorganisierte	40,3%	21,2%	23,6%
BR-Mandatsanteil Wiedergewählte	-	64,4%	73,1%
BR-Mitgl. Vollfreigestellt ¹⁾	-	5.770	5.469
BR-Mitgl. Teilfreigestellt ¹⁾	-	1.038	1.068
Anteil Freistellungen ab 200 Besch. ¹⁾	-	11,3%	11,7%
Altersgruppen im BR: ¹⁾			
18-30 Jahre	13,2%	8,7%	7,1%
31-45 Jahre	53,4%	51,0%	46,1%
46-59 Jahre	32,6%	39,9%	45,1%
60 Jahre u. älter	0,7%	1,0%	1,7%

1) Angaben liegen nur in Teilmengen des Samples vor

Quelle: Rohdaten BR-Wahl von IGM, ver.di, IG BAU und IG BSE; eigene Bearbeitung

© Büro für Sozialforschung Kassel 2007

5.3 Literaturliste

- Astheimer, S., 2007: Fusionsfieber, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8. Januar 2007, S. 21
- Däubler, W., Kittner, M., Klebe, T. (Hrsg.), 2004: Betriebsverfassungsgesetz, 9. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main
- Lenz, D., 2004: Keine Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern und Altersteilzeitlern in der Freistellungsphase bei der Betriebsratsgröße, in: Arbeitsrecht im Betrieb (AIB), Heft 2/2004, S. 113 f.
- Niederhoff, H.-U., 2006: Betriebsratswahlen. Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006, Köln
- Rudolph, W., Wassermann, W., 1998: Trendreport Betriebsrätewahlen '98 – das Profil der Betriebsräte zum Ende der 90er Jahre, hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung und DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf
- Rudolph, W., Wassermann, W., 2002: Zukunftsmusik, Trendreport Betriebsrätewahlen 2002, in: Die Mitbestimmung, Heft 7/2002, Düsseldorf
- Rudolph, W., Wassermann, W., 2002: Betriebsrätewahlen 2002: Erosionstendenz gestoppt. Der Trendreport Betriebsrätewahlen 2002 informiert über die Folgen des 2001 reformierten Betriebsverfassungsgesetzes, in: Personalführung, Heft 11/2002
- Wassermann, W., Rudolph, W., 2005: Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis, Westfälisches Dampfboot, Münster
- Wassermann, W., 2003: Betriebsräte stabilisiert – Gewerkschaften geschwächt?, in: Die Mitbestimmung, Heft 7/2003, Düsseldorf
- Wassermann, W., Rudolph, W., 2006: Betriebsratswahlen 2006. Gestärkte Betriebsräte, in: Die Mitbestimmung, Heft 12/2006, Düsseldorf

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

