

Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Betriebsräte müssen nicht unbedingt ein Spiegelbild, sollten aber auch kein Zerrbild ihrer Belegschaften sein. Eine zu große Diskrepanz zwischen Betriebsräten und Belegschaften in Bezug auf sozialstrukturelle Merkmale führt vermutlich dazu, dass schlechter repräsentierte Gruppen auch schlechter vertreten werden. Der vorliegende Beitrag zeichnet zunächst ein repräsentatives Bild deutscher Betriebsratsstrukturen, welches mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 erstmals in dieser Detailtiefe möglich ist. Gezeigt wird, wie sich die Gremien in Bezug auf soziodemografische und organisationale Merkmale zusammensetzen und inwieweit sie sich von den Belegschaften unterscheiden. Insbesondere befristet Beschäftigte sind stark unterrepräsentiert; aber auch Frauen weisen eine „Vertretungslücke“ auf.

HELGE BAUMANN, WOLFRAM BREHMER

1. Einleitung

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Betriebsratsgremien fokussiert bisher vor allem auf rechtliche Grundlagen, Typisierungen und Ergebnisse der Mitbestimmung (Kißler et al. 2011). Untersucht wird unter anderem, wie sich der ökonomische Erfolg von mitbestimmten Betrieben von denjenigen unterscheidet, die keinen Betriebsrat haben (Jirjahn 2010). Dabei bleiben häufig die konkreten Handlungsbedingungen von Betriebsräten unberücksichtigt. Eine ganz wesentliche Handlungsbedingung von Betriebsratsarbeit sind jedoch die „Binnenstrukturen“ von Betriebsräten, d. h. wie sich Betriebsräte zusammensetzen und welche Beschäftigtengruppen in welchem Umfang in diesen Gremien vertreten sind. Wir gehen davon aus, dass detaillierte Erkenntnisse der Binnenstrukturen von Betriebsräten auch ein besseres Verständnis der Ergebnisse der Betriebsratsarbeit ermöglichen. Die beschriebene Forschungslücke möchte der vorliegende Beitrag mit Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 füllen.

Über eine Beschreibung der Gremienstrukturen hinaus soll ein Vergleich mit den *Belegschaftsstrukturen* unternommen werden. Er zeigt, welche Beschäftigtengruppen in ihren Interessenvertretungen über- bzw. unterrepräsentiert sind. Anders ausgedrückt: Welche Beschäftigten sind es insbesondere, „[...] die diese schwierige Aufgabe auf sich nehmen“ (Tietel 2006, S. 319)?

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Zunächst werden der Forschungsstand zu Betriebsratsstrukturen sowie die hier verwendeten Daten beschrieben (Abschnitt 2). Anschließend wird die Verteilung der in Deutschland existierenden Betriebsratsgremien dargelegt (3). Abschnitt 4 erläutert spezielle Merkmale von Betriebsräten, wie die Nutzung von Freistellungen oder die Dauer der Amtsperioden. Abschnitt 5 stellt unter anderem die Merkmale Alter, Geschlecht, Beschäftigungsformen und Bildungsabschlüsse der Betriebsräte denen der Belegschaften gegenüber und untersucht, welche Übereinstimmungen bzw. Diskrepanzen bestehen. Die wesentlichen Ergebnisse werden in Abschnitt 6 zusammengefasst.

2. Datengrundlagen

2.1 Quellen zu Betriebsratsstrukturen

Zwar gibt es einige repräsentative Datenquellen zu Betriebsräten in Deutschland. Mit Ausnahme der WSI-Betriebsrätebefragung bilden diese jedoch entweder nicht die Binnenstrukturen der Gremien ab (dies gilt für das IAB-Betriebspanel) oder die Strukturangaben lassen sich nicht den Belegschaften gegenüberstellen (Trendreport Betriebsratswahlen, Be-

fragungen des IW); im Folgenden seien die vier genannten Befragungen kurz vorgestellt:

- Das IAB-Betriebspanel ist eine von TNS Infratest Sozialforschung jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführte Betriebsbefragung von 16.000 Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen (Ellguth et al. 2014). Durch seine enorme Stichprobengröße eignet sich diese Datengrundlage besonders, um die Anzahl von Betriebsräten und deren Verteilung auf Branchen und Größenklassen hochzurechnen, jedoch werden keine weiteren Informationen zu den Gremien erhoben.
- Der Trendreport Betriebsratswahlen wertet die Wahlberichtsbögen von fast 15.000 Betrieben der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, IG BCE und NGG aus. Er gibt Einblicke in die Strukturen von deutschen Betriebsräten und ermöglicht Längsschnittbetrachtungen zwischen den Betriebsratswahlen 2010 und 2014. Erhoben werden u. a. gewerkschaftliche Organisationsgrade von Mandatsträgern, Frauenanteile, Fluktuation von Betriebsräten, Altersstrukturen und Anwendungen von Wahlverfahren (Greifenstein et al. 2014).
- Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln führt eigene Befragungen über die Ergebnisse der jeweils letzten Betriebsratswahlen über die Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände durch. Die Ergebnisse der jüngsten Befragung stützen sich auf 1.600 Unternehmen, wobei eingeräumt wird, dass die Datenbasis „nicht repräsentativ“ sei (Stettes 2015, S. 4). Als wesentliche Ergebnisse werden die Wahlbeteiligung, Anzahl der Freistellungen, Geschlecht und Alter von Betriebsräten, deren Organisationsgrad sowie die Kontinuität des Betriebsratsvorsitzes präsentiert.
- Die WSI-Betriebsrätebefragung ist eine seit 1997 durchgeführte Befragung von Betriebsräten in Deutschland. Sie dient dem vorliegenden Beitrag als Datenquelle; Ziele und Methodik schildern der folgende Abschnitt bzw. ausführlich Baumann (2015) sowie infas (2015).

2.2 Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Seit 1997 befragt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Betriebsräte aller Branchen und Regionen in Deutschland zur Mitbestimmung. Ziel ist es, betrieblichen Problemen und Lösungswegen auf die Spur zu kommen, neue Entwicklungen in der Mitbestimmung abzubilden und repräsentative Angaben über betriebliche Entwicklungen zu machen. In den Befragungen werden auch Angaben über die Belegschafts- und Betriebsratsstrukturen – u. a. Informationen zum Alter der Mandatsträger, zum Frauenanteil, zu Organisationsgraden, aber auch zu Freistellungen, Dienstalter und Existenzdauer des Gremiums – erhoben.

Für die 2015er Betriebsrätebefragung wurden vom 21. Januar bis zum 30. April 2015 insgesamt 4.125 Betriebsräte vom infas Institut in Bonn befragt. Die Befragungsteil-

nehmer wurden zufällig ausgewählt, damit die Ergebnisse für alle Branchen repräsentativ sind. Berücksichtigt wurden Betriebe ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Betriebsrat. Auf diese Grundgesamtheit beziehen sich alle in diesem Beitrag gemachten Angaben. Dafür wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Adressstichprobe gezogen. Da in der BA-Betriebsdatei weder Telefonnummern noch Informationen darüber, ob es in den Betrieben Betriebsräte gibt, enthalten sind, ging der eigentlichen Befragung ein ausführliches Rechercheprogramm voraus, in dem diese Informationen ermittelt wurden. Von den so recherchierten Betriebsräten waren schließlich 53,1 % zur Befragung bereit – eine hohe Teilnahmequote für eine solch ausführliche Befragung. Es wurde jeweils eine Person – in der Regel der Betriebsratsvorsitzende – pro Betrieb befragt. Die Befragung wurde telefonisch durchgeführt (CATI). Die 125 Interviewer wurden gezielt für diese Befragung geschult. Der eingesetzte Fragebogen wurde zuvor in 214 Pretestinterviews einem „Realtest“ unterzogen. Zuvor wurden schwierige Fragen in einem qualitativen, „kognitiven“ Pretest getestet.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 erhebt eine größere Fülle von Merkmalen der Betriebsratsgremien als ihre Vorgängerbefragungen. So werden z. B. erstmals die Beschäftigungsformen, Bildungsabschlüsse und Altersstrukturen der Gremien erfasst. Die Befragung eignet sich damit besonders für ein aktuelles und repräsentatives Bild der Verteilung diverser Merkmale von Betriebsräten in Deutschland.

3. Verteilung von Betriebsräten

Die Bildung von Betriebsräten ist freiwillig, je nach betrieblicher Situation voraussetzungsreich (Artus et al. in diesem Heft) und muss gegebenenfalls gar gegen arbeitgeberseitige Widerstände durchgesetzt werden (Behrens/Dribbusch 2013). Rund 10 % der betriebsratsfähigen Betriebe in Deutschland haben einen Betriebsrat.¹ Ellguth/Kohaut (2015, S. 295f.) stellen fest, dass dieser Anteil von Betrieben mit Betriebsrat seit Jahren einigermaßen stabil ist, der Anteil der von einem Betriebsrat vertretenen Beschäftigten ist hingegen rückläufig (für eine Erklärung dieser Entwicklung vgl. den Beitrag von Ellguth und Trinczek in diesem Heft).

Tabelle 1 spiegelt die Verteilung der Betriebe mit Betriebsrat wider. Die Angaben sind aus dem IAB-Betriebspanel, berücksichtigt sind Betriebe ab 20 sozialversicherungs-

1 Die Verteilung der (privatwirtschaftlichen) Betriebe mit Betriebsrat nach Branchen einerseits und Betriebsgrößenklassen andererseits – nicht jedoch nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gekreuzt – lässt sich den jährlichen Berichten aus dem IAB-Betriebspanel in den WSI-Mitteilungen entnehmen (zuletzt: Ellguth/Kohaut 2015).

TABELLE 1

Verteilung von Betrieben mit Betriebsrat 2014

Angaben in Prozent

Branche	Betriebsgrößenklasse (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)					insgesamt
	20–49	50–99	100–199	200–499	500+	
Bergbau; Produzierendes Gewerbe	23,0	57,9	68,1	87,3	92,1	45,9
Investitionsgüter	14,7	46,7	71,3	83,9	98,6	39,4
Baugewerbe	8,4	30,7	68,8	77,9	68,2	17,1
Handel	16,5	43,8	52,3	66,1	97,7	26,8
Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe	11,1	42,2	49,7	83,6	93,3	22,8
Information und Kommunikation	15,5	38,7	77,5	72,6	91,9	32,6
Finanz- und Versicherungsdienstleister	55,5	65,5	71,2	84,6	100,0	62,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17,8	23,7	39,7	43,7	76,8	23,9
Privat erbrachte öffentliche Dienstleistungen*	20,9	48,8	56,8	79,5	87,9	37,6
sonstige Branchen	18,8	42,6	48,4	76,8	71,3	30,2
insgesamt	17,1	42,2	58,0	74,0	91,1	31,4

*Der öffentliche Dienst und damit Personalräte sind in Tabelle 1 nicht berücksichtigt. Der Anteil der Dienststellen mit Personalrat unter den personalratsfähigen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung liegt deutlich über dem Anteil der Betriebe mit Betriebsrat unter den betriebsratsfähigen Betrieben der Privatwirtschaft (Brehmer 2016).

Quelle: Sonderauswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2015).



pflichtig Beschäftigten. In der Darstellung lassen sich Branchen- und Größeneffekte voneinander isoliert betrachten. Deutlich wird, dass unabhängig von der Branchenzugehörigkeit mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Betriebsräte gebildet wurden. Da es in Deutschland deutlich mehr kleinere als größere Betriebe gibt, weisen insgesamt lediglich 31% der Betriebe einen Betriebsrat auf, obwohl in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten Betriebsräte eher die Regel als die Ausnahme sind.

Zwischen den Branchen zeigen sich bezüglich der Verbreitung von Betriebsräten deutliche Unterschiede, die nicht nur auf die in den Branchen jeweils vertretenen Betriebsgrößen zurückzuführen sind. So ist die geringe Betriebsratsdichte im *Baugewerbe* und in den *unternehmensnahen Dienstleistungen* nicht ausschließlich über die Betriebsgröße zu erklären; denn auch unter den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten weisen in diesen Branchen vergleichsweise wenige Betriebe einen Betriebsrat auf. Anders verhält es sich in den Bereichen *Bergbau und Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)* sowie den *Finanz- und Versicherungsdienstleistern*; hier liegt auch innerhalb kleinerer Betriebsgrößenklassen eine hohe Betriebsratsdichte vor. Branchenspezifische Eigenheiten können die beobachteten Differenzen erklären. So dürfte die Bildung von Betriebsräten in Branchen, in denen viele Beschäftigte häufig außerhalb des Betriebes sind, z. B. im Baugewerbe oder bei unternehmensnahen Dienstleistungen, erschwert sein. Die Tarifbindung dürfte ebenso eine Rolle spielen wie die berufs- und damit

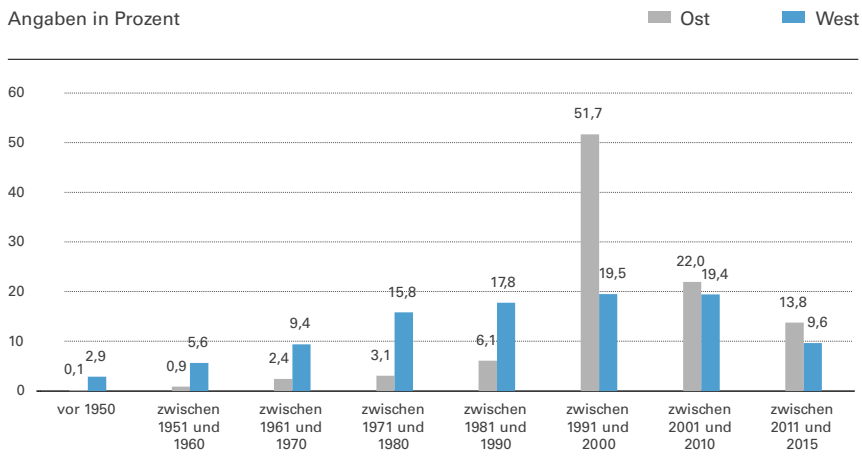
auch branchenbezogenen Einstellungen von Beschäftigten gegenüber Mitbestimmung. Generell ist davon auszugehen, dass in Branchen mit höherer Tarifbindung und vertiefter gewerkschaftsnaher Tradition auch häufiger Betriebsräte gebildet werden (Ellguth/Trinczek in diesem Heft).

Ebenfalls eine Rolle dürfte das Alter der Betriebe spielen, das sich (durchschnittlich) stark zwischen den Branchen ▶

ABB. 1

Wann wurde Ihr Betriebsrat gegründet?

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.



unterscheidet. So sind z. B. viele digitale unternehmensnahe Dienstleistungen erst in den letzten Jahren entstanden. Zu vermuten ist, dass Betriebsratsgründungen mitunter *anlassbezogen* erfolgen, also wenn z. B. eine betriebliche Umstrukturierung ansteht oder eine wie auch immer geartete betriebliche Krise (hierzu Artus et al. in diesem Heft). Je älter Betriebe sind, umso häufiger werden solche Anlässe auch in der Betriebsgeschichte aufgetreten sein. Natürlich gibt es sowohl Betriebsräte, die schon seit mehr als 50 Jahren bestehen, als auch solche, die erst in den letzten fünf Jahren gegründet wurden, wobei die Mehrheit Letzterer nicht ganz zufällig im Jahr 2014 konstituiert wurde, dem Zeitpunkt der letzten Betriebsratswahlen (*Abbildung 1*). Fast die Hälfte der heute existierenden Betriebsräte wurde jedoch im Zeitraum zwischen 1991 und 2010 gegründet. Doch stammt auch mehr als ein Viertel der noch existierenden Gremien aus der Zeit vor 1980. Nur als Randnotiz sei hier auf den kaum verwundernden Umstand verwiesen, dass diese Traditionsbetriebsräte vornehmlich in Großbetrieben jenseits von 500 Beschäftigten mit einem hohen Anteil an Betriebsräten mit hoher Amtsdauer (40 % und mehr in der dritten oder einer weiteren Amtsperiode) anzutreffen sind.

4. Strukturen von Betriebsräten

Bevor wir in Abschnitt 5 die Sozialstruktur von Betriebsräten betrachten und diese der Sozialstruktur der (Gesamt-)

belegschaften gegenüberstellen, beschreibt dieser Abschnitt einige Spezifika von Betriebsräten, nämlich die Nutzung von Freistellungen, die Dauer der Amtsperioden als Betriebsrat sowie Alter und Geschlecht der Betriebsratsvorsitzenden. Diese lassen sich nicht den Merkmalen der Belegschaften gegenüberstellen.

4.1 Nutzung von Freistellungen

Dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nach ist das Mandat des Betriebsrats ein Ehrenamt und neben der beruflichen Tätigkeit auszuüben. Da jedoch Betriebsratsmitglieder durch ihre Betriebsrats Tätigkeit nicht schlechter gestellt werden sollen, sieht das BetrVG in bestimmtem Umfang eine Arbeitsentlastung bei beruflichen Tätigkeiten vor (Däubler et al. 2002, S. 754). Über diese „übliche“ Arbeitsentlastung hinaus sind, abhängig von der Betriebsgröße, in § 38 BetrVG Mindestfreistellungen vorgesehen, über welche der Betriebsrat verfügen kann; z. B. ist in Betrieben mit 200 bis 500 Arbeitnehmern mindestens ein Betriebsratsmitglied *vollständig* von seiner beruflichen Tätigkeit zu befreien.² Der Arbeitgeber hat diese Freistellungen zu bewilligen. Darüber hinaus können weitere Freistellungen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. In der Mitbestimmungspraxis werden Freistellungen nicht immer mit Erreichen der in § 38 BetrVG genannten Schwellenwerte in Anspruch genommen (Backes-Gellner/Mohrenweiser 2010, S. 421). Bezogen auf alle befragten Betriebsräte ist jeder elfte Betriebsrat (9,4%) in vollem Umfang freigestellt. Bezieht man die sogenannten teilweisen Freistellungen mit ein, sind 17,7% von ihren Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt; dies entspricht etwa jedem sechsten Betriebsrat.

Die durchschnittliche Anzahl freigestellter Personen, abhängig von der Betriebsgröße, wird in *Abbildung 2* den im BetrVG vorgesehenen Mindestfreistellungen gegenübergestellt. Angegeben sind nicht Anteilswerte, sondern Betriebsratsplätze. Wie gesetzlich vorgesehen, steigt mit zunehmender Betriebsgröße auch die Anzahl von Freistellungen. Jedoch werden die vom BetrVG zugesicherten Mindestfreistellungen nicht von allen Betriebsräten in Anspruch genommen: 8% der Betriebsratsgremien nutzen ihnen zustehende Freistellungen nicht oder nicht in vollem Umfang. Auf der anderen Seite verfügen 7,4% der Gremien über mehr Freistellungen, als ihnen das Gesetz mindestens zubilligt. Betrachtet man lediglich Betriebe ab 200 Beschäftigten – also jenseits der Schwelle für die erste Mindestfreistellung –, lassen sich die Abweichungen besser beurteilen. Unter diesen Betriebsratsgremien nutzen 23,4% ihnen zustehende Freistellungen nicht in vollem Umfang, 67,5% nutzen exakt die ihnen mindestens zustehenden Freistel-

ABB. 2

Nutzung von Freistellungen

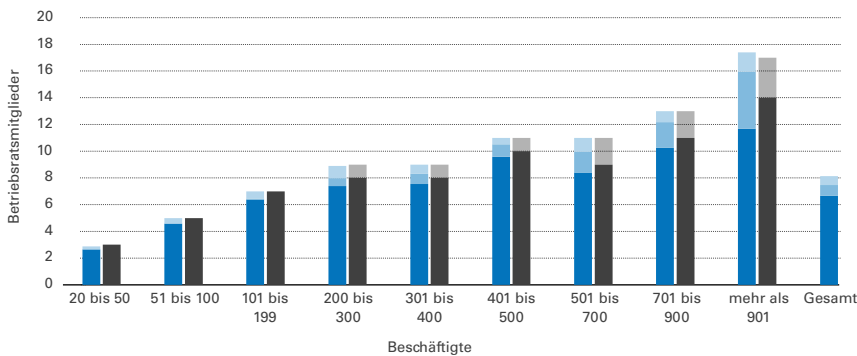
Angaben in absoluten Zahlen

Tatsächliche Werte:

- nicht freigestellt
- vollfreigestellt
- teilfreigestellt

Gesetzliche Vorgabe:

- nicht freigestellt
- freigestellt



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

2 Alternativ können diese vollständigen Freistellungen auch als „Teilfreistellungen“ auf mehrere Betriebsratsmitglieder verteilt werden.

lungen und 9,1 % haben mehr Freistellungen vereinbart (Baumann/Brehmer 2015).³

4.2 Betriebsratsmandate nach Dauer der Amtsperioden

In der Betriebsrätebefragung wurde erhoben, wie viele Personen eines jeden Gremiums sich in der ersten, zweiten oder einer weiteren Amtsperiode befinden. Diese drei Gruppen teilen sich über alle Mandatsträger etwa zu gleichen Teilen auf, mit einem leichten Übergewicht des längeren Dienstalters; 34 % befinden sich in der ersten, 30 % in der zweiten und 36 % in der dritten (oder einer weiteren) Amtsperiode. Diese Ergebnisse unterscheiden sich nur geringfügig von denen des Trendreports Betriebsrätewahlen (35/24/41 %; Greifenstein et al. 2014, S. 12).

Bei Betrachtung der Amtsperioden ist zu beachten, dass ein eindeutiger Größeneffekt vorliegt: In größeren Betrieben gibt es anteilig mehr Betriebsräte, die bereits länger (ununterbrochen) im Gremium sind (Abbildung 3). In kleinen Betrieben bis ca. 200 Beschäftigte dominieren kürzere Amtszeiten in den Betriebsräten. Das Verhältnis sehr kurzer zu längeren Amtszeiten bleibt bis zu etwa 500 Beschäftigten einigermaßen ausgewogen – mit leichter Dominanz längerer Amtsperioden –, um ab 500 Beschäftigten eindeutig zugunsten längerer Amtszeiten auszuschlagen. Ein weiterer Anstieg der Anteile dritter und weiterer Amtsperioden deutet sich ab ca. 1.750 Beschäftigten an; jedoch sind die Fallzahlen unserer Stichprobe in diesem Größensegment gering. Es lässt sich aber solide aussagen, dass im Betriebsgrößenbereich ab etwa 900 Beschäftigten stabil 50 % und mehr der Betriebsratsmitglieder ihr Amt in der dritten oder einer weiteren Periode ausüben, während nur noch etwa 25 % ihre erste Zeit als Betriebsrat bestreiten.

4.3 Betriebsratsvorsitzende

Betriebsratsvorsitzende sind tendenziell eher männlich und durchschnittlich genau 50 Jahre alt – wobei sich das Durchschnittsalter weiblicher und männlicher Betriebsratsvorsitzender nicht unterscheidet. Das Alter von Betriebsratsvorsitzenden ist in einer relativ kleinen Altersklasse konzentriert (Abbildung 4): Mehr als ein Viertel ist zwischen 51 und 55 Jahre alt, etwa die Hälfte ist in der Altersgruppe 51 bis 60. Lediglich jeder fünfte Betriebsratsvorsitzende ist jünger als 46 Jahre. Es ist deshalb in den kommenden Jahren ein deutlicher Generationenübergang gerade bei den Vorsitzenden deutscher Betriebsräte zu erwarten.

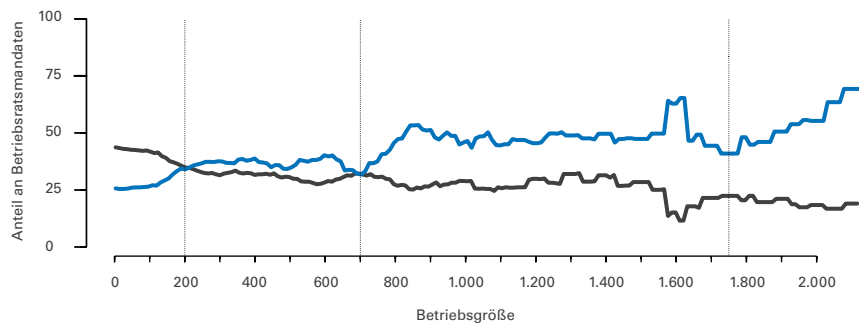
Lediglich jedes vierte Betriebsratsgremium hat eine Frau als Vorsitzende (26,9 %). Dieser Befund deckt sich weitgehend mit dem Trendreport Betriebsrätewahlen (29,1 %; Greifenstein et al. 2014, S. 18). Dabei ist weniger beachtlich, dass es so wenige weibliche Betriebsratsvorsitzende gibt, als dass dies auch selbst dann selten vorkommt, wenn das Gremium weiblich dominiert ist: Abbildung 5 lässt sich entnehmen, dass diejenigen Betriebsräte, deren Frauenanteil zwischen 60 und

ABB. 3

Betriebsgröße und Amtszeiten von Betriebsräten*

Angaben in Prozent

— Betriebsräte in der 1. Amtsperiode
— Betriebsräte in der 3. oder einer weiteren Amtsperiode



*Es handelt sich um einen Kerndichteschätzer. Zu nichtparametrischen Regressionsverfahren vgl. u. a. Rohwer/Pötter 2001, Kapitel 8.

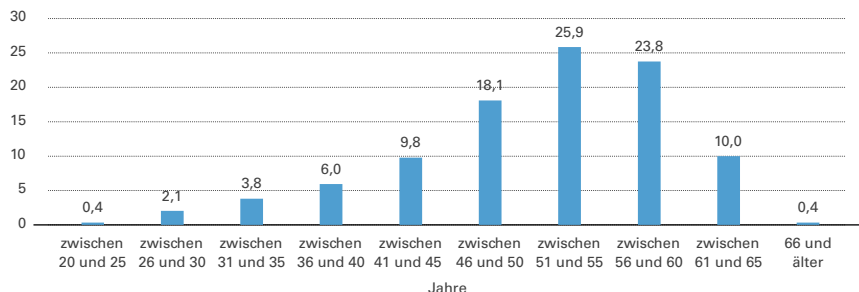
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

ABB. 4

Alter der Betriebsratsvorsitzenden

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

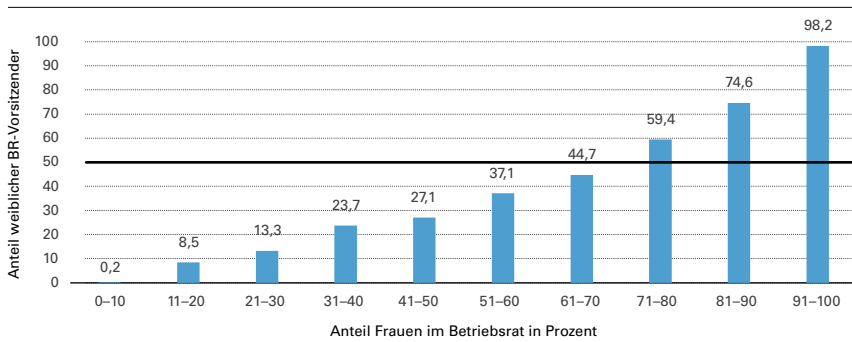
70 % liegt, nur in 45 % aller Fälle eine Vorsitzende stellen. Berücksichtigt werden muss hierbei, dass es eines deutlichen Frauenüberschusses im Betrieb bedarf, um überhaupt einen weiblich dominierten Betriebsrat (d. h. mehr als 50 % Frauenanteil) zu haben (vgl. Abschnitt 5.3). Wenn es dazu ▶

3 Die Angaben zur Ausschöpfung der Mindestfreistellungen beziehen sich nur auf Betriebe ohne Teilfreistellungen, da diese rotierend genommen werden können und sich nicht in allen Fällen zu Vollfreistellungen aufaddieren lassen. Es gehen an dieser Stelle daher nicht 4.125, sondern 3.221 Fälle in die Berechnung ein.

ABB. 5

Anteil Frauen im Gremium und Anteil weiblicher BR-Vorsitzender

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

noch einen Frauenüberschuss im Betriebsrat braucht, damit eine Frau den Vorsitz übernimmt, deutet dies darauf hin, dass die Unterrepräsentanz von Frauen kumulativ ist, d. h., dass sich die Benachteiligungen bei Zusammensetzung des Gremiums und Wahl des/der Vorsitzenden verstärken.

5. Strukturen von Belegschaften und Betriebsräten

Im folgenden Abschnitt werden die soziodemografischen Strukturen von Belegschaften und ihrer Betriebsräte verglichen. Nach einer einleitenden Erörterung, ob denn eine weitgehende sozialstrukturelle Äquivalenz zwischen Betriebsräten und Belegschaften wünschenswert sei, werden die folgenden Merkmale betrachtet: *Alter, Geschlecht, Bildung, Beschäftigungsformen, gewerkschaftliche Organisationsgrade und Migrationshintergrund.*

5.1 Vergleich der Betriebsrats- und Belegschaftsstrukturen

Während bereits die Erhebung von Betriebsratsstrukturen ein seltenes Forschungsvorhaben darstellt, ist der Vergleich dieser Strukturen mit den Belegschaften eine Rarität. Behrens (2009) vergleicht anhand des Arbeitnehmer-Meinungs-Monitor 2008 erwerbsbiografische Merkmale und Einschätzungen von Betriebsräten und anderen Beschäftigten; Greifenstein und Kißler (2014) stützen sich auf drei Fallstudien und vergleichen u.a. den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, das Alter und das Geschlecht von Beschäftigten mit ihren Belegschaften.

Der vorliegende Beitrag knüpft an diese Untersuchungen an und versucht, das Wissen um Über- bzw. Unterreprä-

sentanz bestimmter Beschäftigtengruppen zu erweitern. Die Ausführungen sind rein deskriptiv; weder können damit Hypothesen über die *Ursachen* bestimmter Gremienzusammensetzungen beantwortet werden – d. h. ob und warum bestimmte Beschäftigtengruppen seltener kandidieren oder aber seltener gewählt werden – noch über die *Folgen* dieser Zusammensetzungen – z. B., ob denn eine weitgehende Identität der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Gremien sowie der zu vertretenden Beschäftigten im Sinne der Vertretungswirksamkeit „wünschenswert“ ist. Dennoch erscheint ein kurzer Verweis auf einige Argumente an dieser Stelle angebracht.

Kann ein Betriebsrat, der sich strukturell von seiner Belegschaft unterscheidet, diese wirksam vertreten? Greifenstein und Kißler (2014) unterscheiden eine „betriebspolitische“ sowie eine „sozialstrukturelle“ Dimension in der Repräsentanz. Erstere beschreibt das Verhalten des Betriebsrats, u. a. gegenüber dem Management, Letztere die Übereinstimmung von Eigenschaften des Betriebsrats mit der Belegschaft. Sie verweisen zunächst darauf, dass das BetrVG durchaus Impulse für eine äquivalente Repräsentanz verschiedener Beschäftigtengruppen setzt (Greifenstein/Kißler 2014, S. 7, 128) und diese im Falle des Geschlechterverhältnisses durch § 15 Abs. 2 BetrVG sogar zwingend vorschreibt (ebd.; Behrens 2009, S. 304f.). Zwar können auch Betriebsräte, die sich von ihren Beschäftigten unterscheiden, diese politisch vertreten; doch ziehe ein Betriebsrat seine Fähigkeit zur politischen Repräsentation auch aus „[...] der Qualität seiner sozialen Repräsentation“ (Greifenstein/Kißler 2014, S. 126). Allerdings könnten höherqualifizierte Betriebsräte eine Form „betriebspolitischer Lotsen“ übernehmen (ebd.: S. 127); so schließt auch Schnabel (2008, S. 160) darauf, dass ein höherer Bildungsgrad einer „[...] konstruktiv-informative[n], also eine[r] allokativ förderliche[n] Rolle im Unternehmen“ zuträglich sei. Doch müsse auch bei diesen Höherqualifizierten gewährleistet sein, dass das Kollektiv deren Politik noch nachvollziehen könne (Greifenstein/Kißler 2014, S. 127).

Behrens (2009, S. 304) nennt als wesentliche Argumente für eine weitgehende Identität der Sozialstruktur von Betriebsräten und Belegschaften ein geteiltes Problemverständnis, die verringerte Korruptierbarkeit durch gemeinsame Interessen sowie eine größere Legitimität durch die Zuschreibung einer größeren Nähe. Die „Mobilisierung einer möglichst großen Vertretungskompetenz“ (ebd., S. 305) spreche hingegen eher gegen eine solche Identität. Auch sei im Falle einer Übereinstimmung keineswegs gewährleistet, dass die Interessen der Belegschaften und Betriebsräte in *unterschiedlichen Kontexten* ähnlich sind (ebd. S. 305). Als weiteres – nach eigener Aussage „nicht wirklich ernst gemeintes“ – Argument gegen eine äquivalente Repräsentanz wendet Frick (2008) die nicht repräsentative Zusammensetzung des Deutschen Bundestages ein: „Kann und darf dies ein Grund sein, die Legitimität von Abgeordneten und/oder Betriebsräten anzuzweifeln?“ (ebd., S. 174).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durchaus Argumente für eine weitgehende sozialstrukturelle Übereinstimmung von Betriebsräten und Belegschaften sprechen, ohne dass diese Übereinstimmung stets einem Eins-zu-eins-Verhältnis entsprechen muss. Um dies mit den Worten von Greifenstein und Kißler (2014, S. 7) auszudrücken: „Das Sozialprofil des Betriebsrats muss kein Spiegelbild der Belegschaft, sollte aber auch kein Zerrbild sein.“

5.2 Belegschaften und Betriebsräte nach Alter und Geschlecht

Die Altersstrukturen der Mandatsträger und der Belegschaften wurden in der WSI-Betriebsrätebefragung klassiert in den Gruppen jünger als 30 Jahre, zwischen 30 und 55 Jahre und älter als 55 Jahre erhoben. Mehr als zwei Drittel aller Betriebsratsmitglieder (68,9 %) liegen in der mittleren Gruppe. Nun mag dieser Anteil zunächst nicht überraschen, denn diese Altersgruppe ist sehr breit und repräsentiert auch die Mehrheit der Beschäftigten in den Belegschaften. Wenn man jedoch bedenkt, dass diese Altersgruppe nur 53,3 % unter allen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat ausmacht, so wird klar, dass sie in den Betriebsräten überproportional repräsentiert wird. In der ältesten Altersgruppe sind die Anteile in Belegschaft und Betriebsrat nahezu gleich (20,1 zu 20 %). Diese Verteilung geht vor allem „zulasten“ jüngerer Arbeitnehmer, die deutlich seltener in Betriebsratsgremien (11,3 %) als in Belegschaften (25,4 %) vertreten sind. Hinweise hierauf deuten die relativ langen Amtszeiten und das durchschnittlich hohe Alter der Betriebsratsvorsitzenden an. Weiterhin decken sich die Ergebnisse mit dem Befund von Behrens (2009, S. 323), demzufolge Betriebsräte „um einige Jahre“ älter seien als der Rest der Belegschaften. Der Anteil der Betriebsräte, die jünger als 30 Jahre sind, liegt in der Betriebsrätebefragung nur unwesentlich über dem Wert der IW-Befragung (11,3 gegenüber 8,5 % (Stettes 2015, S. 13)) bzw. des Trendreports Betriebsrätewahlen (7,9 %; Greifenstein et al. 2014, S. 13). Auch Greifenstein und Kißler (2014, S. 126) gewinnen den Eindruck, dass jüngere Beschäftigte „[...] nicht hinreichend im Betriebsratsgremium repräsentiert sind“.

Für diese Unterrepräsentanz junger Beschäftigter können mehrere Gründe verantwortlich sein. Für Beschäftigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, besteht natürlich zunächst die Möglichkeit, sich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen zu lassen. Diese ist überschneidungsfrei mit dem Betriebsrat. Ebenfalls lässt sich vermuten, dass junge Beschäftigte sich noch nicht so zu „ihrem“ Betrieb zugehörig fühlen wie ältere. Zudem mag auch die unter jungen Beschäftigten häufiger anzutreffende Befristung eine Rolle spielen (vgl. Abschnitt 5.3).

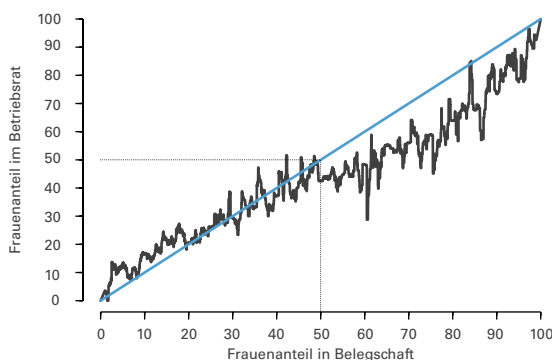
Frauen sind seltener in Betriebsratsgremien vertreten als Männer: 38,6 % aller Mandatsträger sind weiblich. Mehr als die Hälfte der Gremien (53,9 %) haben einen Frauenanteil von 40 % oder weniger.

ABB. 6

Frauenanteile in Belegschaft und Betriebsrat

Angaben in Prozent

- Frauen 1:1 im Betriebsrat vertreten (theoretisch)
- Anteil Frauen im Betriebsrat vertreten (tatsächlich)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

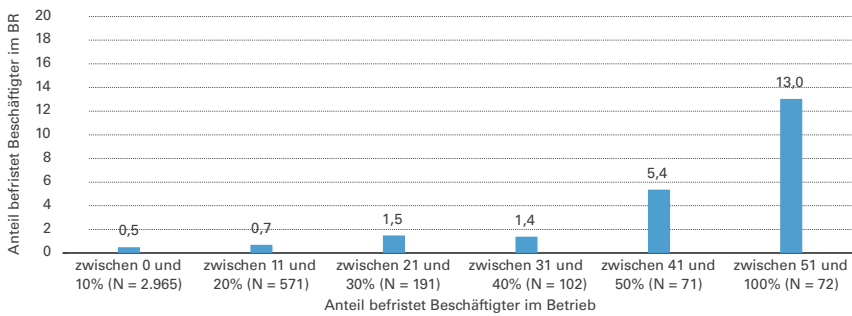
WSI Mitteilungen

Der Frauenanteil in den Belegschaften beträgt 42,4 % im Durchschnitt aller Betriebe unseres Samples. Offensichtlich sind Frauen in vielen Betrieben nicht gemäß ihres Anteils in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten. In *Abbildung 6* sind Frauenanteile in der Belegschaft (x-Achse) den Frauenanteilen im Betriebsrat (y-Achse) gegenübergestellt. Die schwarze, „zackige“ Linie beschreibt den Frauenanteil im Betriebsrat in Abhängigkeit vom Frauenanteil in der Belegschaft. Die blaue Linie ist theoretischer Natur und dient nur als Vergleichsmaßstab: sie bildet den (idealtypischen) Fall ab, dass sich jeder beliebige Frauenanteil in der Belegschaft eins zu eins im Betriebsrat widergespiegelt würde, z. B. also, dass ein 60 %-Frauenanteil in der Belegschaft (im Durchschnitt aller Betriebe) einem 60 %-Frauenanteil in den Betriebsräten entspräche. Offensichtlich ist dies jedoch nicht der Fall. Es ist zu beobachten, dass der Frauenanteil im Betriebsrat gegenüber dem der Belegschaft bis zu etwa 20 % Frauenanteil in der Belegschaft leicht überrepräsentiert ist. Zwischen 20 und 50 % Frauenanteil in der Belegschaft entsprechen die Frauenanteile im Betriebsrat denen in der Belegschaft weitgehend. Dies ist vermutlich unter anderem eine Folge des Minderheitenschutzes nach § 15 BetrVG, demzufolge „das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, [...] mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein [muss], wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht“. Liegt der Frauenanteil in der Belegschaft jedoch über 50 %, greift der Minderheitenschutz (für Frauen) nicht mehr. In diesem Bereich sind Frauen fast ausnahmslos unterrepräsentiert. Eine ausführliche Diskussion dieses Phänomens findet sich bei Baumann et al. (2016). ▶

ABB. 7

Befristet Beschäftigte in Belegschaft und Betriebsrat

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

derste Betriebsrat einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag (0,9%). Ein etwas anderes Bild – wenn auch mit gleichen Vorzeichen – zeigt sich unter den Teilzeitbeschäftigten. Jeder fünfte Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat ist teilzeitbeschäftigt (20,3%), während etwa jeder siebte Betriebsrat in Teilzeit arbeitet (14%).

Befristet Beschäftigte machen nur einen kleinen Teil der Belegschaften unserer Stichprobe aus. Es lohnt sich dennoch, einen Blick auf die wenigen Betriebe zu werfen, die einen hohen Anteil Befristeter aufweisen. Wie *Abbildung 7* zeigt, bleibt bis zu einem Anteil von 40% an der Belegschaft der Anteil befristet Beschäftigter an allen Betriebsratsmandaten recht konstant bei einem Prozent. Übersteigt die Quote der Befristeten jedoch 40%, steigt deren Anteil im Betriebsrat um ein Vielfaches. Dieser Befund deutet darauf hin, dass es einer „kritischen Masse“ bedarf, damit auch befristet Beschäftigte in der betrieblichen Mitbestimmung vertreten sind.

Befristet Beschäftigte sind die am geringsten in den Betriebsräten vertretene Beschäftigtengruppe. Die Gründe für diese Diskrepanz liegen auf der Hand: Sie haben im Schnitt eine deutlich kürzere Betriebszugehörigkeit, häufig ist die Dauer der Arbeitsverträge sogar kürzer als die Dauer einer Amtszeit als Betriebsrat. Im Betriebsrat Verantwortung für Kolleginnen und Kollegen und den Betrieb zu übernehmen, setzt zudem – zumindest in der Regel – ein gewisses Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb und zu seinen Mitarbeitern voraus. Zugehörig fühlt man sich aber vor allem dann, wenn man länger in einem Betrieb beschäftigt ist, als Teil der Kernbelegschaft angenommen wird und dort auch seine Zukunft sieht. Hinzu kommt, dass befristet Beschäftigte das näher rückende Ende ihres Arbeitsvertrages mitdenken müssen. Wünschen sie eine Entfristung oder zumindest eine erneute Anstellung, kann die Kandidatur für den Betriebsrat das Ende dieser Hoffnung bedeuten.

Sowohl Frauen als auch Teilzeitbeschäftigte sind in Betriebsräten deutlich unterrepräsentiert. Da Frauen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, sind diese sich überlappenden Beschäftigtengruppen sinnvollerweise gemeinsam zu betrachten. Eine Teilzeitbeschäftigung verhindert evtl. alleine deswegen schon eine Kandidatur für den Betriebsrat, weil zeitlich nicht reduzierbare private Verpflichtungen neben den Erwerbsverpflichtungen bestehen und die ohnehin schon kurze Arbeitszeit ebenfalls als nicht reduzierbar wahrgenommen wird. Ob bei Direktwahlen Kandidatinnen und Kandidaten, die in Teilzeit arbeiten, seltener gewählt werden als diejenigen, die in Vollzeit arbeiten, ist Spekulation. Ebenfalls nicht bekannt ist, ob Männer per se, also unabhängig von der Teil- oder Vollzeitbeschäftigung, häufiger zur Wahl antreten als Frauen.

5.3 Betriebsratsmandate nach Beschäftigungsformen

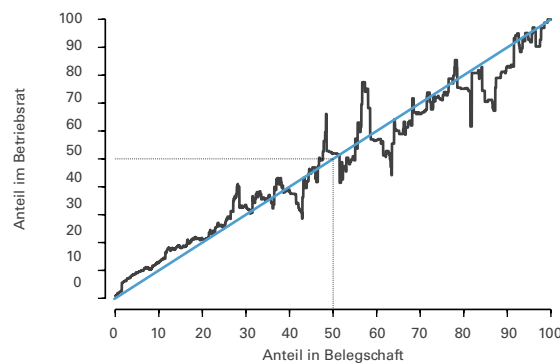
In den letzten Jahrzehnten hat der Anteil atypischer Erwerbsformen zugenommen und liegt nun bei knapp 40% (Keller/Seifert 2013). Doch diese sich ändernden Beschäftigtenstrukturen schlagen sich nur partiell in den Gremien betrieblicher Interessenvertretung nieder. Vor allem befristet Beschäftigte sind selten Betriebsratsmitglieder. Während 9,9% aller Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat befristet Beschäftigte sind, hat nur (weniger als) jeder hun-

ABB. 8

Hochschulabschlüsse in Belegschaft und Betriebsrat

Angaben in Prozent

- Gruppe 1:1 im Betriebsrat vertreten (theoretisch)
- Gruppe im Betriebsrat vertreten (tatsächlich)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

5.4 Bildungsabschlüsse

Das formale Qualifikationsniveau der Beschäftigten wurde in drei Klassen erhoben: mit Hochschulabschluss, mit abgeschlossener Berufsausbildung (aber ohne Hochschulabschluss) und un- und angelernte Beschäftigte. Unter den

Betriebsräten wurden in der Betriebsrätebefragung 2015 nur die Hochschulabschlüsse analog zu den Beschäftigten erhoben. Um einen Eindruck über die Bildungsabschlüsse von Betriebsräten gegenüber denen der Belegschaft zu gewinnen, stellen wir deshalb die Anteile der Hochqualifizierten in Belegschaft und Betriebsrat in *Abbildung 8* gegenüber. Insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss im Betriebsrat leicht über dem entsprechenden Anteil in den Gesamtbelegschaften (19,9 versus 17,9%); im Wesentlichen entsprechen die Anteile aber einander.

Der Befund von Schnabel (2008, S. 160), dass eher geringqualifizierte im Betriebsrat vertreten sind, lässt sich mit der WSI-Betriebsrätebefragung nicht replizieren. Vielmehr decken sich die Daten mit den Ergebnissen von Behrens (2009, S. 324), denen zufolge Unterschiede in der Schulbildung äußerst gering sind; unsere Ergebnisse lassen sogar eher das Gegenteil vermuten, nämlich „[...] dass die Betriebsratsrolle immer mehr für Qualifizierte und Hochqualifizierte attraktiv geworden ist“ (Kotthoff 2008, S. 182).

5.5 Gewerkschaftliche Organisation

Betriebsräte sind häufiger in Gewerkschaften organisiert als andere Beschäftigte. Dies ist kein neues Ergebnis und wurde bereits deutlich demonstriert (Fitzenberger et al. 2006; Gorker/Pannenberg 2007; Behrens 2009). Der Organisationsgrad unter allen Mandatsträgern liegt gemäß der WSI-Betriebsrätebefragung bei 62,1 % und unter den Beschäftigten in den Betrieben mit Betriebsrat bei 27,9%. Diese Werte liegen deutlich unter denen von Greifenstein et al. (2014, S. 8), decken sich aber mit denen der IW-Befragung (63,8%) (Stettes 2015, S. 16) und mit denen des Arbeitnehmer-Meinungs-Monitor 2008 (63,0%) (Behrens 2009, S. 310).

Nicht alle Gewerkschaftsmitglieder sind jedoch in den Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) organisiert. 52,2% der Betriebsratsmandate werden von DGB-Gewerkschaftsmitgliedern besetzt. Somit sind also fünf von sechs organisierten Betriebsräten Mitglieder einer Gewerkschaft des DGB.

Die Organisationsgrade von Betriebsräten unterscheiden sich nach Organisationsbereichen der Einzelgewerkschaften (*Abbildung 9*). Es sei darauf hingewiesen, dass die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) aufgrund geringer Fallzahlen nicht seriös ausgewertet werden können und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) in unserem privatwirtschaftlichen Sample nicht vertreten ist. Die Prozentangaben bilden ab, wie viele Betriebsratsmitglieder in einer Gewerkschaft im Allgemeinen (d. h. nicht notwendigerweise in einer DGB-Gewerkschaft) organisiert sind.

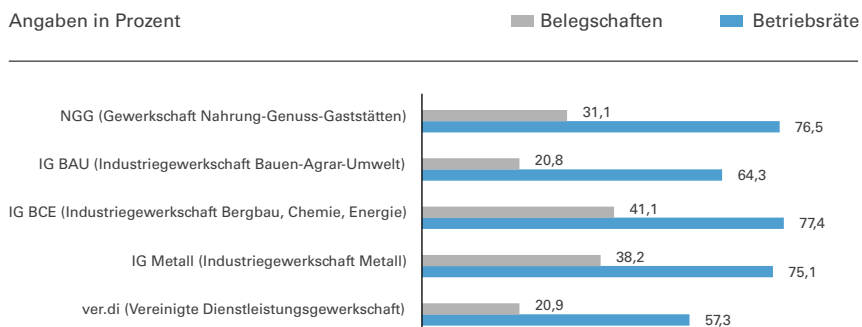
5.6 Betriebsratsmandate nach Migrationshintergrund

Migrationshintergrund ist ein schwer zu definierender Begriff. Um eine gewisse Vergleichbarkeit mit anderen Studi-

ABB. 9

Organisationsgrade von Betriebsräten und Belegschaften in den DGB-Einzelgewerkschaften

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

en herzustellen, wäre die Orientierung an der Definition des Statistischen Bundesamtes zumindest wünschenswert.⁴ Aus praktischer Sicht lässt sich diese Definition jedoch nicht in einen Fragentext – zumal in einem Telefoninterview – integrieren. In der WSI-Betriebsrätebefragung wurde deshalb eine vereinfachte Definition vorgenommen, die sich infolge eines kognitiven Pretests mit zehn Betriebsräten als gleichzeitig praktikabel, aber auch inhaltlich hinreichend konkret erwies: Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind demnach Beschäftigte, „die im Ausland geboren wurden oder deren Eltern im Ausland geboren wurden.“ Dieser Definition gemäß beträgt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat etwa 17,2 %, ihr Anteil an allen Betriebsratsmandaten 8,6 % – genau die Hälfte. Relativ gesehen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Verhältnis 1:2 unterrepräsentiert; dieses Verhältnis ist – um eine Einordnung vorzunehmen – günstiger als bei befristet Beschäftigten (etwa 1:10), aber schlechter als bei Frauen (ca. 1:1,1).

6. Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag wurden Betriebsratsstrukturen anhand der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 vorgestellt und, sofern möglich, den Beschäftigtenstrukturen ge-

4 Demnach zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2014, S. 6).

genübertgestellt. Es hat sich dabei gezeigt, dass Betriebsräte zwar keine „Disneyland-Ausgaben“ (Greifenstein/Kißler 2014, S. 125) ihrer Belegschaften, aber auch keine völligen Zerrbilder derselben sind. Im Wesentlichen entsprachen die Größenordnungen der Strukturen den Ergebnissen anderer repräsentativer Befragungen, wenngleich der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Betriebsräten deutlich unter den Ergebnissen des Trendreports Betriebsrätewahlen liegt, was vermutlich mit der Stichprobenziehung dieser Befragung zusammenhängt.

Während Betriebsräte gemessen an ihrem Bildungsabschluss – zumindest was die Hochschulabschlüsse betrifft – fast ein Spiegelbild ihrer Belegschaften darstellen, sind andere Beschäftigtengruppen unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für Frauen (ca. im Verhältnis 1,1:1), Beschäftigte mit Migrationshintergrund (2:1) und vor allem befristet Beschäftigte (10:1).

Diese Ergebnisse sollten Anreiz für weitere Differenzierungen in künftigen Befragungen bieten. Zum Beispiel könnte der Frage nachgegangen werden, ob denn die Unterrepräsentanz von Frauen nicht auch eine Folge dessen ist, dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten und so seltener für den Betriebsrat kandidieren. Auch sollte für weitere Beschäftigtengruppen erörtert werden, ob denn ihre Unterrepräsentanz eher eine Folge ihrer Kandidatur oder ihrer (Nicht-)wahl trotz Kandidatur ist. Schließlich ist zu analysieren, welche Folgen die Unterrepräsentanz für die Vertretung dieser Gruppen hat. ■

LITERATUR

- Backes-Gellner, U./Mohrenweiser, J.** (2010): Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechts-tatsachenforschung, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 230 (4), S. 420–435
- Baumann, H.** (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI Mitteilungen 68 (8), S. 630–638, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_62503_62547.htm
- Baumann, H./Brehmer, W.** (2015): „Freistellungen: Nicht alle Betriebsräte schöpfen ihr Recht (voll) aus“, Mitbestimmungsportal der HBS (letzter Zugriff: 28.01.2016), <http://www.mitbestimmung.de/html/freistellungen-nicht-alle-betriebsrate-1434.html>
- Baumann, H./Brehmer, W./Hobler, D./Klenner, C./Pfahl, S.** (2016): Trotz Minderheitenquote für Betriebsratsgremien: Frauen sind in der betrieblichen Interessenvertretung unterrepräsentiert, WSI-Report 2016 (im Erscheinen)
- Behrens, M.** (2009): Unterscheiden sich Mitglieder von Betriebs- und Personalräten vom Rest der Belegschaften?, in: Industrielle Beziehungen 16 (4), S. 303–326
- Behrens, M./Dribbusch, H.** (2013): Anti-unionism in a coordinated market economy: the case of Germany, in: Gregor G./Dundon, T. (Hrsg.): Global anti-unionism. Nature, dynamics, trajectories and outcomes, Houndmills, S. 83–103
- Brehmer, W.** (2016): Mitbestimmung im öffentlichen Dienst – eine empirische Analyse der Determinanten vertiefter Personalratsbeteiligung, Dissertation, Universität Konstanz
- Däubler, W./Kittner, M./Klebe, T.** (2002): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar für die Praxis, 8., überarb. und akt. Auflage, Frankfurt a. M.
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen 68 (4), S. 290–297, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_54287_54297.htm
- Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I.** (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1), S. 27–41
- Fitzenberger, B./Kohn, K./Wang, Q.** (2006): The erosion of union membership in Germany: determinants, densities, decompositions, IZA Discussion Paper (2193), Bonn
- Frück, B.** (2008): Betriebliche Mitbestimmung unter Rechtfertigungsdruck. Die relative Bedeutung von Produktivitäts- und Umverteilungseffekten, in: Industrielle Beziehungen 15 (2), S. 164–177

- Goerke, L./Pannenberg, M.** (2007): Trade union membership and works councils in West Germany, in: Industrielle Beziehungen 14 (2), S. 154–175
- Greifenstein, R./Kißler, L.** (2014): Wen Betriebsräte repräsentieren. Sozialprofil von Interessenvertretungen und Belegschaftsstrukturen: Spiegelbild oder Zerrbild?, Berlin
- Greifenstein, R./Kißler, L./Lange, H.** (2014): Trendreport Betriebsrätewahlen 2014. Zwischenbericht: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** (2015): Anteile der Betriebe mit Betriebsrat 2014. Sonderauswertung, unveröffentlichtes Manuskript
- infas (Institut für angewandte Sozialforschung)** (2015) (Hrsg.): Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Infas, Bonn
- Jirjahn, U.** (2010): Ökonomische Wirkung der Mitbestimmung in Deutschland: ein Update, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Keller, B./Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität, Berlin
- Kißler, L./Greifenstein, R./Schneider, K.** (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung, Wiesbaden
- Kotthoff, H.** (2008): Betriebsrat: ein Sammelbecken für Zukurzgekommene?, in: Industrielle Beziehungen 15 (2), S. 178–184
- Rohwer, G./Pötter, U.** (2001): Grundzüge der sozialwissenschaftlichen Statistik, Weinheim/München
- Schnabel, H.** (2008): Zur Diskussion über die betriebliche Mitbestimmung, in: Industrielle Beziehungen 15 (2), S. 152–163
- Statistisches Bundesamt** (2014): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden
- Stettes, O.** (2015): Betriebsratswahlen 2014. Ein Rückblick auf Basis der Betriebsratswahlbefragung, IW-Trends 42 (1), S. 1–20
- Tietel, E.** (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle, Berlin

AUTOREN

HELGE BAUMANN, M.A., ist Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter für Betriebs- und Personalrätebefragungen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Mitbestimmung, sozialwissenschaftliche Methodenlehre und Datenanalyse.

@ helge-baumann@boeckler.de

WOLFRAM BREHMER, Dr., ist Wissenschaftler im WSI. Arbeitsschwerpunkte: Betriebs- und Personalräteforschung.

@ wolfram-brehmer@boeckler.de