

Betriebsratswahlen 2010 – Eine Analyse auf Basis einer IW-Umfrage

Oliver Stettes, Februar 2011

Die Analyse der Betriebsratswahlen 2010 bestätigt den großen Rückhalt der betrieblichen Interessenvertretungen in den Belegschaften. Die Wahlbeteiligung zwischen dem 1. März und 31. Mai 2010 in den mehr als 1.000 untersuchten Unternehmen lag mit gut 79 Prozent auf einem hohen Niveau und bewegte sich in der Größenordnung der vergangenen Wahltermine. Sie ist besonders dort hoch, wo auf das vereinfachte Wahlverfahren zurückgegriffen wird. In knapp drei von vier Untersuchungseinheiten wählen die Arbeitnehmer ihre Interessenvertreter unmittelbar und persönlich aus einer Vorschlagsliste. Die Listenwahl hat daher ein geringeres Gewicht als 2006 und ist vor allem in Unternehmen mit mehr als 1.000 wahlberechtigten Beschäftigten zu finden. Frauen haben im Durchschnitt 29 Prozent der Sitze errungen. Betriebsräte rekrutieren sich in der Regel aus Mitarbeitern der Altersklassen 31 bis 45 und 46 bis 59 Jahre. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bewegt sich im Durchschnitt zwischen gut 49 und 55 Prozent. Er ist in Dienstleistungsbetrieben niedriger als in der Industrie. Das Ausmaß der Zugehörigkeit der betrieblichen Interessenvertreter zu einer DGB-Gewerkschaft sinkt mit einem steigenden Anteil von Frauen und Hochqualifizierten in der Belegschaft. Gremien, in denen viele Betriebsratsmitglieder wiedergewählt worden sind, sind hingegen stärker gewerkschaftlich organisiert. Bei der Wahl ihres Vorsitzenden setzen die Betriebsräte wie in den Jahren zuvor auf Erfahrung und Kontinuität.

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2010 fanden zum zwölften Mal seit der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 Betriebsratswahlen statt. Alle vier Jahre sind die Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern aufgerufen, ihre betrieblichen Interessenvertreter zu wählen. Allerdings zeigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels, dass lediglich in jedem zehnten Betrieb, der sich zur Wahl eines Betriebsrates qualifiziert, am Ende auch ein Betriebsrat die Belange der Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung vertritt (Ellguth/Kohaut, 2010, 206). Dieser Anteil ist seit Mitte der 90er Jahre konstant geblieben. Stabil ist auch der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Existenz eines Betriebsrates. Mit zunehmender Anzahl der Mitarbeiter steigt die Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Folge ist, dass der Anteil der von Betriebsräten repräsentierten Arbeitnehmer den Anteil der Betriebe mit einem Betriebsrat deutlich übersteigt. Allerdings ist

der Vertretungsgrad der Beschäftigten zwischen 1996 und 2009 in Westdeutschland um 6 Prozentpunkte auf 45 Prozent gesunken, in Ostdeutschland um 5 Prozentpunkte auf 38 Prozent (Ellguth/Kohaut, 2010, 206). Trotz dieses leichten Negativtrends sind Betriebsräte weiterhin eines der zentralen Merkmale der kollektiven Arbeitsbeziehungen in Deutschland.

Die Analyse von Betriebsratswahlen ist aus zwei Gründen von besonderem Interesse. Erstens nehmen Betriebsräte eine herausragende Stellung im betrieblichen Beziehungsgeflecht ein, denn das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) legt umfangreiche Mitsprache- und Mitwirkungsrechte vor allem in personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Fragen fest (Niedenhoff, 2004; Stettes, 2007). Sie können daher zu einem wesentlichen Einflussfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens werden (vgl. zum Beispiel Niedenhoff, 2007a, 9; Stettes, 2010, 206f.). Voraussetzung dafür ist, dass die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber funktioniert. Wie die Kooperation der Betriebspartner gelebt wird, hängt von vielen Faktoren ab. Die Zusammensetzung der Betriebsräte kann einer davon sein. Vor allem dem Betriebsratsvorsitzenden als Hauptansprechpartner der Geschäftsleitung wird häufig eine Schlüsselfunktion im Verhältnis und Umgang der Betriebspartner zugewiesen (Dombois, 2009, 30ff.; Tietel, 2007, 295ff.; Kotthoff, 1994, 253ff.).

Zweitens nehmen Betriebsräte auch für die Gewerkschaften eine Schlüsselposition bei der Gestaltung der industriellen Beziehungen ein. Den betrieblichen Interessenvertretern erwächst aus dem Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe, die Einhaltung tarifvertraglicher Normen zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG). Sie füllen ferner betriebliche Gestaltungsspielräume in den Fällen aus, in denen ihnen die Tarifverträge hierzu das Mandat erteilen (zum Beispiel bei Öffnungsklauseln). Schließlich haben Betriebsräte für die Gewerkschaften eine Schlüsselstellung für die Gewinnung neuer Mitglieder inne (Behrens, 2005; Goerke/Pannenberg, 2007). Vor allem der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder gerät dabei in den Fokus.

Die Stichprobe der IW-Wahlumfrage 2010 im Überblick

Es existiert weder ein amtliches Betriebsratsregister noch eine amtliche Betriebsratswahlstatistik, die Aufschluss über die Wahlen oder die Zusammensetzung von betrieblichen Interessenvertretungen gibt. Entsprechende Auswertungen beruhen daher auf Angaben der Gewerkschaften (zum Beispiel Rudolph/Wassermann, 2007; Greifenstein/Kißler/Lange, 2010) oder auf speziell durchgeführte Unternehmensbefragungen (zum Beispiel Niedenhoff, 2007b). Zwischen Juli und September 2010 hat das Institut der deutschen Wirtschaft

Köln (IW Köln) einen Fragebogen in Papier- und elektronischer Form an die Landesvereinigungen der Arbeitgeber mit der Bitte versendet, diese an die Mitgliedsunternehmen der jeweiligen Fachverbände zuzuleiten, um erneut die Ergebnisse der Betriebsratswahlen einer Analyse unterziehen zu können.

Insgesamt nahmen an der Befragung rund 1.060 Unternehmen mit gut 540.000 wahlberechtigten Beschäftigten teil. Einige Unternehmen konnten aufgrund ihrer Angaben in einzelne Betriebsratseinheiten aufgespalten werden, wodurch sich bei einigen Fragestellungen die Stichprobe auf rund 1.300 untersuchte Fälle ausdehnte. Die Basis für die Wahlanalyse fällt gleichwohl deutlich schmäler aus als die Stichproben zu den Betriebsratswahlen 2002 – 4.570 Unternehmen mit knapp 1,7 Millionen Arbeitnehmern (Niedenhoff, 2003, 5f.) – und 2006 – rund 3.000 Unternehmen mit 2,4 Millionen wahlberechtigten Arbeitnehmern (Niedenhoff, 2007b, 18ff.). Die Vergleichbarkeit zu den früheren Betriebsratswahlanalysen des IW Köln ist jedoch nicht nur aufgrund der kleineren Stichprobe eingeschränkt, sondern auch durch den Ansatz als Querschnittsbefragung. Die Daten liegen lediglich anonymisiert vor. Es kann nicht erhoben werden, ob ein Unternehmen, das an der aktuellen Umfrage teilgenommen hat, auch zu den Stichproben der früheren Wahlperioden gezählt hatte.

Tabelle 1

Eckdaten der IW-Stichprobe zur Betriebsratswahl 2010

Anteile in Prozent

	Unternehmen	Wahlberechtigte			
		Insgesamt	Frauen	Teilzeitbeschäftigte	Zeitarbeitnehmer
Produzierendes Gewerbe	68,5	58,8	23,7	5,2	2,4
Chemie/Pharmazie/ Kunststoff/Gummi	9,1	14,5	28,6	5,4	2,2
Metall- und Elektroindustrie	34,9	30,3	19,1	3,8	3,0
Dienstleistungssektor¹	31,0	41,0	38,4	10,7	0,8
Banken	5,3	19,7	52,8	16,6	0,7
Versicherungen	12,3	10,9	36,6	9,9	0,4
Insgesamt	99,5²	99,7²	30,7	7,8	1,6

1 und andere.

2 Rest zu 100 = keine Angabe zum Wirtschaftszweig.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 1 zeigt, dass die deutliche Mehrheit der Unternehmen (68,5 Prozent) und der wahlberechtigten Arbeitnehmer (58,8 Prozent) zum Produzierenden Gewerbe gehört. Dass beim Anteil der Wahlberechtigten die Differenz zum Dienstleistungssektor kleiner ausfällt, ist

auf einen relativ großen Rücklauf von Großunternehmen aus dem Banken- und Versicherungssektor zurückzuführen. Diese beiden Wirtschaftszweige stellen in der Stichprobe zusammen gut drei von zehn Wahlberechtigten, genauso wie die Metall- und Elektroindustrie allein. Gut jeder siebte Wahlberechtigte kommt aus dem Bereich Chemie/Pharmazie/Kunststoff/Gummi.

Frauen stellen nicht ganz ein Drittel aller Wahlberechtigten in der IW-Stichprobe. Es überrascht wenig, dass im Dienstleistungssektor der Frauenanteil überdurchschnittlich groß ist, in den antwortenden Unternehmen des Bankensektors liegt er sogar bei knapp 53 Prozent. Gleiches gilt für den Anteil von Teilzeitbeschäftigten, denn weiterhin gehen Frauen deutlich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer (Anger/Schmidt, 2008, 60).

Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 dürfen auch Zeitarbeitnehmer ihre Stimme abgeben, sofern ihre Einsatzdauer zum Zeitpunkt der Wahlen drei Monate übersteigt. Insgesamt waren 1,6 Prozent der Wahlberechtigten in der Stichprobe Zeitarbeitnehmer. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass in zwei Dritteln der Unternehmen überhaupt keine von einem anderen Arbeitgeber überlassenen Arbeitskräfte am betrieblichen Urnengang teilgenommen haben.

Wahlbeteiligung 2010

Eine hohe Wahlbeteiligung gilt als wichtiger Gradmesser für den Rückhalt einer betrieblichen Interessenvertretung in der Belegschaft. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung von 79,1 Prozent in der IW-Wahlumfrage 2010 belegt, dass der Aufruf zum Urnengang in den Unternehmen, in denen eine Betriebsratswahl durchgeführt worden ist, auf ein breites Echo gestoßen ist. In drei Vierteln der Unternehmen in der Stichprobe liegt die Wahlbeteiligung mindestens bei 71 Prozent, in der Hälfte bei 80 Prozent und mehr. Die 2010er Quote bewegt sich damit auf einem ähnlichen Niveau wie 2002 mit 77,9 Prozent und 2006 mit 74,4 Prozent (Niederhoff, 2003, 8; Niederhoff, 2007b, 24). Sie liegt auch in der Größenordnung der Beteiligungsquote von rund 81 Prozent, die vorläufig auf Basis von Gewerkschaftsinformationen für die Betriebsratswahl 2010 ermittelt worden ist (Greifenstein/Kißler/Lange, 2010, 6).

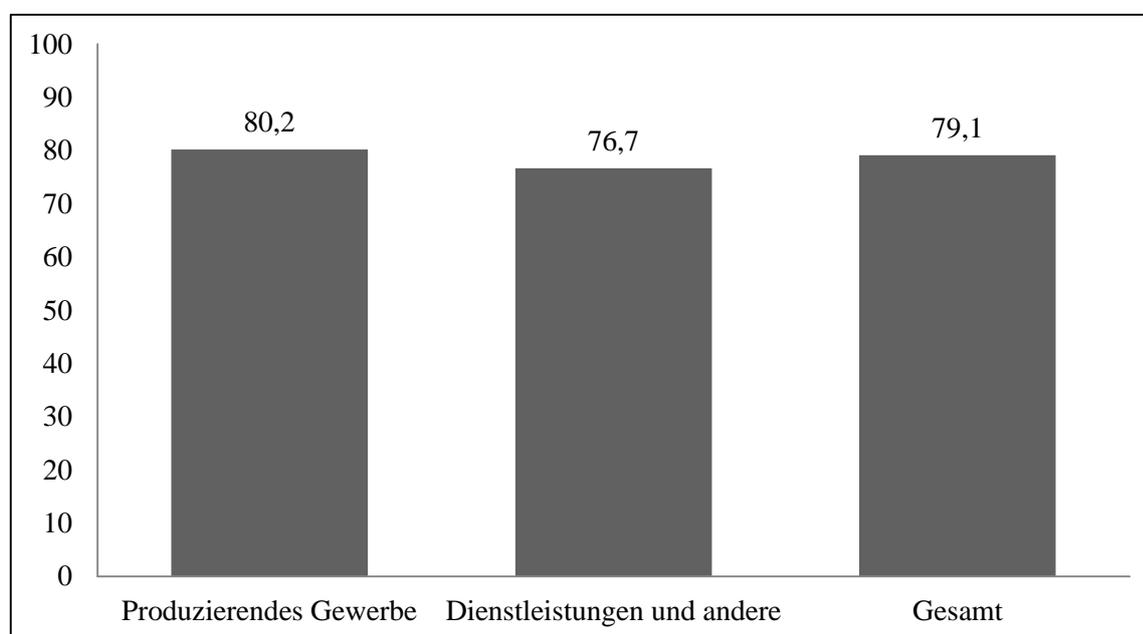
Der Unterschied zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor ist mit 3,5 Prozentpunkten eher relativ gering (Abbildung 1) und auch nicht signifikant (Tabelle 2: Modell 2). Wenig überraschend sinkt die Wahlbeteiligung in Unternehmen mit zunehmender Mitarbeiterzahl. Der Koeffizient für die Anzahl der Wahlberechtigten ist auf dem 5-Prozentfehlerniveau signifikant (Tabelle 2: Modelle 1 und 2). Die Wahlbeteiligung nimmt

Tabelle 2 zur Folge ebenfalls ab, je größer der Anteil der wahlberechtigten Zeitarbeitnehmer ist. Dabei bleibt aber offen, ob die geringere Wahlbeteiligung darauf zurückzuführen ist, dass die betroffenen Zeitarbeiter ihr Wahlrecht nicht im gleichen Umfang in Anspruch nahmen wie Angehörige der Stammebelegschaft. Die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens geht hingegen insgesamt mit einer höheren Teilnahmequote am Urnengang einher. Beim vereinfachten Wahlverfahren reichen zwei aufeinanderfolgende Wahlversammlungen – die erste zur Wahl des Wahlvorstands und die zweite zur eigentlichen Wahl des Betriebsrates – aus, um eine betriebliche Interessenvertretung zu bestimmen.

Abbildung 1

Durchschnittliche Wahlbeteiligung in der IW-Stichprobe

Anteil in Prozent



N = 938

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Tabelle 2 zeigt, dass zwischen der Höhe der Wahlbeteiligung und einer erstmaligen Wahl eines Betriebsrates kein statistisch abgesicherter Zusammenhang zu erkennen ist. Allerdings fanden auch in fast allen Unternehmen die Wahlen zum wiederholten Mal statt. Lediglich in weniger als 2 Prozent der erfassten Betriebsratseinheiten wurden das erste Mal betriebliche Interessenvertreter auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt. Es bleibt offen, inwieweit die erstmalig eingerichteten Betriebsräte „echte“ Neugründungen sind oder ob es sich um Neugründungen handelt, die im Zuge von Ausgründungen oder Aufspaltungen notwendig wurden. Der Umstand, dass in zwei Dritteln der Fälle neu errichteter Betriebsräte die Einleitung der Betriebsratswahlen durch einen Gesamtbetriebsrat erfolgte, spricht eher für die zweite Hypothese.

Tabelle 2

Einflussfaktoren auf die Wahlbeteiligung

Tobit-Schätzungen – Abhängige Variable: Wahlbeteiligung in Prozent

	Modell 1	Modell 2
Branchen (Ref.: Metall- und Elektroindustrie)		
Bergbau	8,009 (2,502) ^{***}	
Energie	4,081 (2,714)	
Chemie/Pharmazie/Kunststoff/Gummi	1,750 (1,441)	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0,423(1,495)	
Bau	5,595 (3,314) [*]	
Nachrichten/Verkehr	-2,145 (2,874)	
Handel	-9,6952 (3,645) ^{**}	
Banken	0,031 (2,366)	
Versicherungen	4,171 (2,438) [*]	
Sonstige Dienstleistungssektoren	-2,795 (2,223)	
Wirtschaftshauptgruppe (Produzierendes Gewerbe = ja)		1,960 (1,388)
Ostdeutschland (1 = ja)	2,001 (1,033) [*]	1,362 (0,948)
Alter des Betriebs ¹	-1,239 (0,921)	-1,237 (0,883)
Anzahl der Wahlberechtigten	-0,001 (0,000) ^{**}	-0,001 (0,000) ^{**}
Frauen ²	-0,058 (0,037)	-0,033 (0,031)
Teilzeitkräfte ²	0,004 (0,064)	0,009 (0,068)
Zeitarbeiter ²	-0,184 (0,084) ^{**}	-0,225 (0,083) ^{***}
Facharbeiter ^{3,4}	0,059 (0,043)	0,085 (0,043)
Akademiker ⁴	0,014 (0,046)	0,024 (0,044)
Erstmalige Betriebsratswahlen (1 = ja)	3,665 (2,667)	3,346 (2,444)
Vereinfachtes Wahlverfahren (1 = ja)	7,043 (1,360) ^{***}	6,758 (1,384) ^{***}
Konstante	79,997 (5,194) ^{***}	76,921 (5,193) ^{***}
Sigma	13,217 (0,650)	13,394 (0,639)
Teststatistik	N = 840, Prob > F = 0,0000, Pseudo-R ² = 0,017	N = 840, Prob > F = 0,0000, Pseudo-R ² = 0,014

β -Koeffizienten: gerundete Werte. Robuste Standardfehler in Klammern.

***, **, * Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau. 0 Fälle linkszensiert, 44 Fälle rechtszensiert.

1 Ordinal in vier Altersklassen (bis zu 2 Jahre, mehr als 2 bis zu 5 Jahre, mehr als 5 bis zu 10 Jahre, mehr als 10 Jahre). 2 Anteil an Wahlberechtigten in Prozent. 3 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung. 4 Anteil in der Belegschaft in Prozent.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die geringe Neugründungsrate kann unter Umständen auch auf die Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein. Denn aufgrund der Zugehörigkeit der Befragungseinheiten zu Arbeitgeberverbänden und damit einer hohen Wahrscheinlichkeit, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein (Ausnahme: OT-Unternehmen), ist auch die Wahrscheinlichkeit groß, dass bereits vor der Wahl 2010 ein Betriebsrat existiert hatte. So findet sich in nahezu allen empirischen Studien ein positiver Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der Bindung an einen Tarifvertrag (zum Beispiel Hauser-Ditz/Hertwig/Pries, 2008; Stettes, 2010). Allerdings korrespondiert die niedrige Neugründungsrate in der IW-

Befragung 2010 auch mit den Befunden aus früheren Wahlperioden (Rudolph/Wassermann, 2007, 28f.).

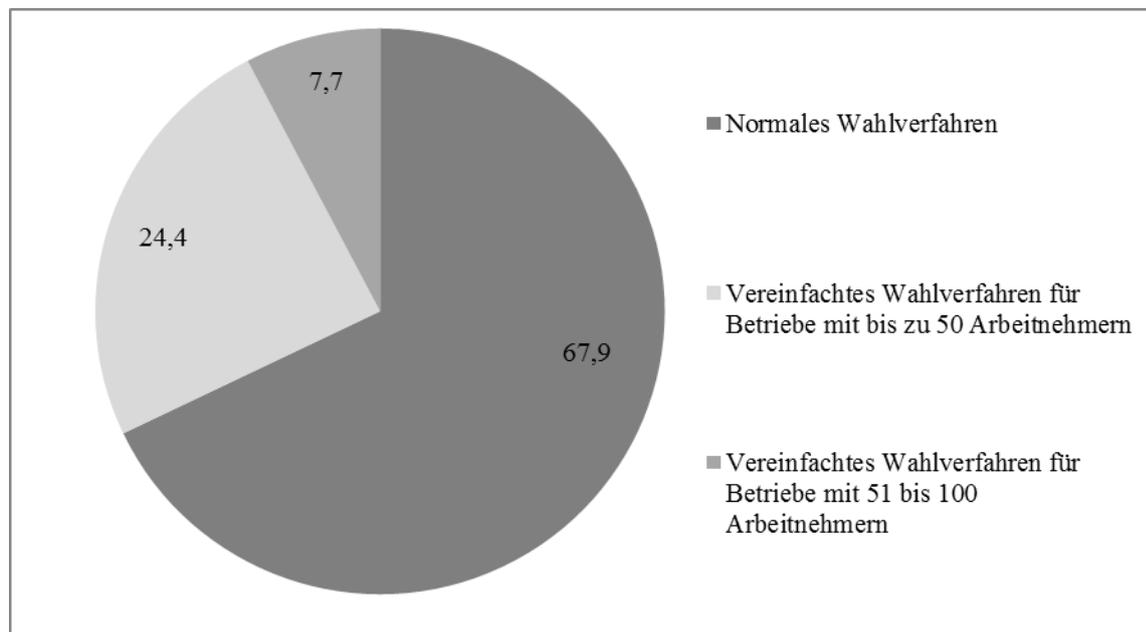
Informationen zum Wahlablauf

In gut 86 Prozent der Fälle wurden die Interessenvertretungen jeweils für einen einzelnen Betrieb gemäß §1 Abs. 1 BetrVG gewählt. In einigen Fällen erfolgte die Wahl für einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (5,6 Prozent), für mehrere Betriebe gemeinsam (3,9 Prozent), für das gesamte Unternehmen (3,9 Prozent) oder in Ausnahmefällen für einzelne Sparten (0,2 Prozent). In gut zwei Dritteln der Fälle wurde das normale Wahlverfahren angewendet, in knapp einem Viertel das vereinfachte Wahlverfahren für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten und in knapp 8 Prozent einigten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf die Anwendung des vereinfachten Verfahrens für Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten (Abbildung 2).

Abbildung 2

Angewandetes Wahlverfahren

Anteil der untersuchten Fälle in Prozent



N = 1.330

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

In knapp drei von vier berücksichtigten Untersuchungseinheiten werden die Betriebsratsmitglieder direkt und persönlich gewählt. Für den Einzug in das Vertretungsgremium ist nur die einfache Stimmenmehrheit erforderlich (Niederhoff, 2007b, 20). In dem Fall einer Listenwahl, die in gut einem Viertel der Stichprobenbetriebe erfolgte, können die wahlberechtigten Arbeitnehmer nicht unmittelbar die einzelnen Kandidaten, sondern nur kom-

plette Vorschlagslisten wählen. Die Verteilung der Betriebsratsmandate erfolgt dann normalerweise gemäß dem Stimmenanteil, der auf eine Liste entfällt, es sei denn, aufgrund der Verpflichtung zur ausreichenden Repräsentativität zum Beispiel weiblicher Belegschaftsangehöriger erfolgt ein listenübergreifender Mandatssprung (Niederhoff, 2007b, 30f.). In diesem Fall kann einer Liste trotz entsprechender Stimmenanteile ein Mandat verloren gehen, weil sie nicht in ausreichender Anzahl weibliche Kandidaten aufgestellt hatte.

In der IW-Stichprobe zur Betriebsratswahl 2006 wurden noch 41,3 Prozent der Betriebsräte über eine Listenwahl bestimmt (Niederhoff, 2007b, 23). Zum damaligen Zeitpunkt wurde zudem darauf hingewiesen, dass mit der aufkommenden Konkurrenz unabhängiger Arbeitnehmervereinigungen zu den klassischen Gewerkschaften die Bedeutung von Kandidatenlisten für die Wahl von Betriebsräten zugenommen hatte. Auch wenn die Befunde der beiden Wahlperioden nur eingeschränkt vergleichbar sind, stellt sich angesichts der geringen Verbreitung von Listenwahlen in der Stichprobe 2010 die Frage, welche Faktoren diese besondere Art der Wahl begünstigen könnten. Von den ausgesuchten Unternehmensmerkmalen der Stichprobe 2010 korrelieren allerdings nur wenige mit der Wahrscheinlichkeit, dass eine Listenwahl stattgefunden hat (Tabelle 3). Sie erfolgte eher in der Metall- und Elektroindustrie als im Banken- oder Versicherungsgewerbe. Dieses gilt auch gegenüber dem Bergbau, allerdings ist die Fallzahl in dieser Branche relativ gering. Die Unternehmensbeziehungsweise Betriebsgröße steht in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer Listenwahl. Der genaue Blick verrät jedoch, dass dies vorwiegend auf das Konto von Unternehmen mit mehr als 1.000 wahlberechtigten Beschäftigten geht. Die Wahrscheinlichkeit einer Listenwahl sinkt mit einem zunehmenden Anteil von wahlberechtigten Zeitarbeitnehmern.

Angesichts der Verbandszugehörigkeit der befragten Unternehmen zu einem Arbeitgeberverband lag die Hypothese nahe, dass mit einem steigenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Belegschaft die Wahrscheinlichkeit einer Listenwahl zunimmt. Hierzu gibt es aber keine Informationen. Daher wurden der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Betriebsrat und eine Dummy-Variable, die nicht-organisierte Betriebsräte anzeigt, als Proxies verwendet. Denn es liegt die Vermutung nahe, dass gewerkschaftlich dominierte Betriebsräte vor allem von Belegschaften gewählt worden sind, in denen die Gewerkschaft ebenfalls einen großen Rückhalt hat. Tabelle 3 belegt jedoch, dass kein robuster statistisch abgesicherter Zusammenhang zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betriebsrat und der Wahrscheinlichkeit einer Listenwahl besteht.

Tabelle 3

Einflussfaktoren einer Listenwahl

Logistische Regressionen – Abhängige Variable: Listenwahl (1 = ja)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Branchen (Ref.: Metall- und Elektroindustrie)				
Bergbau	-1,931 (0,945)**	-1,991 (0,953)**	-2,005 (0,945)**	-1,882 (1,004)*
Energie	0,009 (0,484)	0,003 (0,483)	0,003 (0,478)	0,029 (0,502)
Chemie/Pharmazie/ Kunststoff/Gummi	0,023 (0,265)	0,011 (0,264)	0,041 (0,263)	0,079 (0,259)
Sonstiges Verarbeiten- des Gewerbe	-0,330 (0,220)	-0,325 (0,220)	-0,337 (0,220)	-0,311 (0,222)
Bau	0,342 (0,499)	0,405 (0,496)	0,417 (0,497)	0,433 (0,492)
Nachrichten/Verkehr	-0,069 (0,484)	-0,022 (0,469)	-0,022 (0,469)	-0,125 (0,488)
Handel	-1,242 (0,784)	-1,206 (0,790)	-1,148 (0,797)	-1,154 (0,773)
Banken	-0,993 (0,458)**	-0,923 (0,457)**	-0,781 (0,428)*	-0,918 (0,442)**
Versicherungen	-1,096 (0,342)***	-1,023 (0,339)***	-0,992 (0,346)***	-1,057 (0,354)***
Sonstige Dienstleis- tungssektoren	0,009 (0,283)	0,113 (0,284)	0,069 (0,279)	0,019 (0,285)
Ostdeutschland (1 = ja)	-0,240 (0,164)	-0,223 (0,164)	-0,233 (0,163)	-0,249 (0,165)
Alter des Betriebs ¹	-0,076 (0,182)	-0,066 (0,183)	-0,059 (0,183)	-0,036 (0,184)
Wahlberechtigtenanzahl	0,0003 (0,0001)**	0,0002 (0,0001)**	0,0003 (0,0001)**	
Anzahl der Wahlberechtigten in Klassen (Ref.: 5 bis 50 Wahlberechtigte)				
51 bis 100				0,326 (0,255)
101 bis 200				0,030 (0,311)
201 bis 400				0,399 (0,320)
401 bis 700				0,389 (0,348)
701 bis 1000				0,517 (0,475)
1001 und mehr				1,031 (0,372)***
Frauen ²	0,001 (0,005)	0,002 (0,005)	0,003 (0,005)	0,001 (0,005)
Teilzeitkräfte ²	0,004 (0,007)	0,004 (0,007)	0,003 (0,007)	0,005 (0,007)
Zeitarbeiter ²	-0,035 (0,018)**	-0,033 (0,018)*	-0,034 (0,017)*	-0,036 (0,018)**
Facharbeiter ^{3, 4}	-0,003 (0,004)	-0,003 (0,004)	-0,002 (0,004)	-0,003 (0,004)
Akademiker ⁴	-0,008 (0,006)	-0,007 (0,006)	-0,006 (0,006)	-0,007 (0,006)
Erstmalige Betriebsrats- wahlen (1 = ja)	0,698 (0,536)	0,728 (0,547)	0,714 (0,543)	0,751 (0,543)
Vereinfachtes Wahlverfah- ren (1 = ja)	-0,016 (0,189)	-0,026 (0,189)	-0,019 (0,189)	0,036 (0,249)
Mindestorganisationsgrad der Betriebsratsmitglieder				
DGB-Gewerkschaften	-0,004 (0,002)**			-0,004 (0,002)*
andere Gewerkschaften	0,008 (0,007)			0,009 (0,007)
Maximalorganisationsgrad der Betriebsratsmitglieder				
DGB-Gewerkschaften		-0,002 (0,002)		
andere Gewerkschaften		0,009 (0,006)		
nicht organisiert (1 = ja)			0,098 (0,200)	
Konstante	0,303	0,106	-0,145 (0,821)	
Teststatistik	N = 903 Prob> χ^2 = 0,009 Pseudo-R ² = 0,043	N = 903 Prob> χ^2 = 0,0147 Pseudo-R ² = 0,041	N = 904 Prob> χ^2 = 0,039 Pseudo-R ² = 0,038	N = 903 Prob> χ^2 = 0,027 Pseudo-R ² = 0,042

β -Koeffizienten: gerundete Werte. Robuste Standardfehler in Klammern.

***, **, * Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau.

1 Ordinal in vier Altersklassen (bis zu 2 Jahre, mehr als 2 bis zu 5 Jahre, mehr als 5 bis zu 10 Jahre, mehr als 10 Jahre). 2 Anteil an Wahlberechtigten in Prozent. 3 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung. 4 Anteil in der Belegschaft in Prozent.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Zusammensetzung der gewählten Betriebsräte

Im Durchschnitt sind zwei Drittel der Betriebsräte wiedergewählt worden (Tabelle 4). Dies entspricht der Wiederwahlquote der 2006er IW-Wahlerhebung (Niederhoff, 2007b, 27). Es bestätigt sich daher der Befund früherer Erhebungen, dass die Wahlberechtigten Kontinuität bei der Vertretung ihrer Interessen bevorzugen. Die Wiederwahlquote hat auch einen erheblichen Einfluss auf die Zusammensetzung der Betriebsräte nach Altersgruppen. Ökonometrische Schätzungen zeigen, dass mit einer steigenden Wiederwahlquote der Anteil sowohl der 46- bis 59-jährigen als auch der mindestens 60-jährigen Betriebsratsmitglieder ansteigt, während die Anteile der beiden jüngeren Altersklassen signifikant abnehmen (Regressionsoutput auf Anfrage vom Autor erhältlich). Im Betriebsdurchschnitt zählen 43,9 Prozent der Betriebsratsmitglieder zur Altersgruppe der 46- bis 59-Jährigen, 39,9 Prozent zu den 31- bis 45-Jährigen. Während im Dienstleistungssektor die Anteile dieser beiden Altersgruppen gleich groß sind, beträgt der Unterschied im Produzierenden Gewerbe gut 8 Prozentpunkte.

Tabelle 4

Geschlecht, Alter und Wiederwahl von Betriebsräten

Durchschnittliche Anteile in Prozent

	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungssektor ¹	Insgesamt
Wiedergewählte Betriebsräte ²	68,6	68,0	68,4
Zugehörigkeit zu Altersgruppen ³			
bis 30 Jahre	7,1	12,5	9,8
31 bis 45 Jahre	40,6	42,3	41,4
46 bis 59 Jahre	49,6	42,9	46,3
60 Jahre oder älter	2,7	2,3	2,5
Weibliche Betriebsräte	24,2	34,9	29,3

Variierende Fallzahlen.

1 und andere. 2 Nur Unternehmen, in denen zum wiederholten Mal Betriebsräte gewählt worden sind.

3 Betriebsbetrachtung: Insgesamt sind 8,6 Prozent der Betriebsräte mit einer Altersangabe bis zu 30 Jahre alt, 40,8 Prozent zwischen 31 und 45 Jahren, 47,7 Prozent zwischen 46 und 59 Jahren und 2,9 Prozent 60 Jahre oder älter.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Frauen haben im Betriebsdurchschnitt gut 29 Prozent der Mandate errungen. Von den insgesamt in der Stichprobe erfassten Betriebsratssitzen sind es mit 30,7 Prozent etwas mehr. Dies liegt in der Größenordnung der vergangenen Urnengänge 2002 und 2006 (Niederhoff, 2007b, 28). Der durchschnittliche Anteil der weiblichen Mandatsträger ist aber deutlich höher als die 25 Prozent, die auf Basis von Gewerkschaftsangaben für die Wahlperiode 2010 ermittelt worden sind (Greifenstein/Kißler/Lange, 2010). In den Unternehmen des Produzierenden Gewerbes entfallen gut 24 Prozent der Sitze auf Frauen, im Dienstleistungssektor sind es knapp 35 Prozent. Dieser Unterschied ist zwar bei binärer Betrachtung

signifikant, allerdings zeigen ökonometrische Schätzungen, dass dies vor allem auf den unterschiedlich hohen Anteil weiblicher Wahlberechtigter zurückzuführen ist. Dies bedeutet, dass bei Betriebsratswahlen tendenziell geschlechtstypisch gewählt wird. Frauen wählen eher Frauen in den Betriebsrat. Gleichwohl sind in gut 13 Prozent der Unternehmen Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Dies kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass vielerorts zu wenige weibliche Beschäftigte für ein Betriebsratsmandat kandidiert haben. In 8,4 Prozent der berücksichtigten Einheiten sind Frauen in der betrieblichen Interessenvertretung hingegen sogar deutlich überrepräsentiert. Im Dienstleistungssektor trifft dies auf jede zehnte Untersuchungseinheit zu. Deutlich über- oder unterrepräsentiert bedeutet, dass der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder eine Standardabweichung größer oder kleiner ist als der Anteil der weiblichen Beschäftigten.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte

In drei von zehn Unternehmen der IW-Wahlerhebung 2010 kann keines der gewählten Betriebsratsmitglieder einer Gewerkschaft oder sonstigen Arbeitnehmervereinigung zugeordnet werden. Dies schließt allerdings nicht aus, dass einzelne betriebliche Interessenvertreter in diesen Untersuchungseinheiten nicht doch gewerkschaftlich organisiert sind. Denn die antwortenden Personen in den Unternehmen (Geschäftsführer, Personalverantwortliche oder Betriebsräte) müssen nicht immer über den Mitgliedsstatus der Betriebsräte unterrichtet sein. In einer Reihe von Untersuchungseinheiten wurde zumindest darauf hingewiesen, dass ein oder mehrere Interessenvertreter einer Gewerkschaft oder sonstigen Arbeitnehmervereinigung angehören. Daher wurden zwei Organisationsgrade berechnet. Beim Mindestorganisationsgrad wird davon ausgegangen, dass in den kritischen Fällen lediglich ein Betriebsratsmitglied gewerkschaftlich gebunden ist. Beim Maximalorganisationsgrad wurde unterstellt, dass alle Mitglieder des Gremiums einer Gewerkschaft oder sonstigen Arbeitnehmervereinigung angehören.

Tabelle 5 zeigt, dass der Organisationsgrad von Betriebsräten in den DGB-Gewerkschaften zwischen gut 49 Prozent (Mindestorganisationsgrad) und gut 55 Prozent (Maximalorganisationsgrad) liegt. Er ist damit deutlich niedriger als in den Auswertungen auf Basis von Gewerkschaftsangaben, wo er im Durchschnitt gut 77 Prozent beträgt (Greifenstein/Kißler/Lange, 2010, 7). Er bewegt sich allerdings in der Größenordnung früherer IW-Wahlanalysen (Niederhoff, 2007b, 42). In ungefähr einem Drittel der Unternehmen – zwischen 32 und 38 Prozent – haben Mitglieder der DGB-Gewerkschaften sogar alle Betriebsratssitze errungen. Andere Gewerkschaften oder Arbeitnehmervereinigungen spielen weiterhin keine besondere Rolle (Mindestorganisationsgrad: 1,8 Prozent, Maximalorganisationsgrad: 2,0 Prozent).

Tabelle 5

Einflussfaktoren des gewerkschaftlichen Organisationsgrads

Tobit-Schätzungen – Abhängige Variable: Anteil der in DGB-Gewerkschaften organisierten Betriebsräte in Prozent

	Mindestorganisationsgrad		Maximalorganisationsgrad	
Mittelwert (in Prozent)	49,1		55,3	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Branchen (Ref.: Metall- und Elektroindustrie)				
Bergbau	89,373 (30,771)***	87,779 (35,473)**	85,582 (34,500)**	89,253 (39,557)**
Energie	5,781 (19,828)	7,653 (20,144)	1,514 (22,008)	8,867 (21,946)
Chemie/Pharmazie/ Kunststoff/Gummi	-7,842 (12,538)	-11,629 (12,910)	-12,389 (14,543)	-11,645 (14,813)
Sonst. Verarb. Ge- werbe	-3,418 (9,096)	-11,985 (9,989)	-0,648 (10,728)	-9,796 (11,359)
Bau	-49,258 (20,382)**	-34,756 (25,245)	-42,201 (27,367)	-32,799 (31,424)
Nachrichten/Verkehr	-50,544 (16,832)**	-37,085 (17,980)**	-51,812 (20,237)**	-31,850 (21,195)
Handel	-38,565 (19,909)*	-65,134 (20,620)***	-48,654 (22,482)**	-71,415 (24,872)***
Banken	-90,824 (18,243)***	-95,803 (18,264)***	-93,454 (21,817)***	-90,636 (21,866)***
Versicherungen	-114,932 (16,549)***	-139,537 (18,774)***	-121,870 (19,410)***	-136,537 (22,451)***
Sonst. Dienstleis- tungen	-12,128 (13,105)	-20,174 (13,967)	-5,143 (15,783)	-8,398 (16,481)
Ostdeutschland (1 = ja)	-1,711 (7,131)	0,694 (7,661)	5,605 (8,323)	4,523 (8,728)
Alter des Betriebs ¹	-11,322 (9,087)	-3,375 (10,667)	-13,422 (12,252)	-6,846 (14,737)
Anzahl der Wahlbe- rechtigten	0,004 (0,002)*	0,003 (0,002)	0,003 (0,002)	0,003 (0,002)
Frauen ²	-1,129 (0,212)***	-0,509 (0,285)*	-1,423 (0,260)***	-0,756 (0,341)**
Teilzeitkräfte ²	0,209 (0,298)	0,264 (0,304)	0,071 (0,351)	0,451 (0,358)
Zeitarbeiter ²	-0,655 (0,639)	-0,577 (0,621)	-1,026 (0,769)	-0,939 (0,731)
Facharbeiter ^{3,4}	-0,376 (0,200)*	-0,365 (0,242)	-0,640 (0,254)**	-0,761 (0,282)***
Akademiker ⁴	-1,150 (0,245)***	-1,074 (0,270)***	-1,568 (0,296)***	-1,607 (0,317)***
Erstmalige Betriebs- ratswahlen (1 = ja)	0,203 (30,711)	16,857 (35,901)	8,926 (39,785)	29,013 (46,382)
Vereinfachtes Wahl- verfahren (1 = ja)	-3,657 (8,158)	8,394 (9,689)	-10,802 (9,572)	7,483 (11,435)
Listwahl (1 = ja)	-9,627 (7,042)	-10,709 (7,479)	-4,078 (8,364)	-9,548 (8,802)
Weibliche Betriebs- räte ⁵		-0,417 (0,274)		-0,589 (0,323)*
Wiedergewählte Be- triebsräte ⁵		0,371 (0,167)**		0,372 (0,201)*
Konstante	197,594 (40,404)***	133,291 (50,026)***	252,756 (53,739)***	208,745 (68,102)
Sigma	84,842 (3,974)	76,874 (4,028)	97,570 (5,351)	87,355 (5,383)
Teststatistik	N = 904 ⁶ , Prob > F = 0,000, Pseudo-R ² = 0,061	N = 652 ⁷ , Prob > F = 0,000 Pseudo-R ² = 0,067	N=904 ⁸ , Prob > F = 0,000 Pseudo-R ² = 0,070	N=652 ⁹ , Prob > F = 0,000 Pseudo-R ² = 0,075

β-Koeffizienten: gerundete Werte. Robuste Standardfehler in Klammern.

***, **, * Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau.

1 Ordinal in vier Altersklassen (bis zu 2 Jahre, mehr als 2 bis zu 5 Jahre, mehr als 5 bis zu 10 Jahre). 2 Anteil an Wahlberechtigten in Prozent. 3 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung. 4 Anteil in der Belegschaft in Prozent. 5 Anteil an allen Betriebsratsmitgliedern in Prozent. 6 linkszensiert: 275 Fälle, rechtszensiert: 297 Fälle. 7 linkszensiert: 204 Fälle, rechtszensiert 192 Fälle. 8 linkszensiert: 275 Fälle, rechtszensiert 351 Fälle. 9 linkszensiert: 204 Fälle, rechtszensiert 229 Fälle.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die untersuchte Stichprobe weist zahlenmäßig stark besetzte Antipole beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf. Es stellt sich daher die Frage, in welchem Zusammenhang der Organisationsgrad zu unterschiedlichen Unternehmens- und Belegschaftsmerkmalen steht. Während in den Unternehmen des Bergbaus der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte höher ist als in der Metall- und Elektroindustrie, fällt er in den explizit ausgewiesenen Dienstleistungsbranchen ab. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Mindest- oder der Maximalorganisationsgrad herangezogen wird. Die Koeffizienten in den vier Schätzgleichungen sind für den Bergbau positiv signifikant, für den Handel, das Nachrichten- und Verkehrsgewerbe, die Banken und die Versicherungen hingegen signifikant negativ (Tabelle 5).

Überraschenderweise existiert in der IW-Stichprobe kein robuster Zusammenhang zwischen der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer und dem Anteil gewerkschaftlich organisierter Betriebsräte. Lediglich in der ersten der vier Modellvarianten ist der Koeffizient signifikant positiv, dies jedoch auch nur auf dem 10-Prozent-Fehlerniveau. Ein positiver Zusammenhang lag nahe, denn der Nettoorganisationsgrad von Belegschaften steigt im Allgemeinen mit zunehmender Betriebsgröße (Biebeler/Lesch, 2007, 146; Goerke/Pannenberg, 2007, 167). Allerdings könnte der insignifikante Befund auf die Zusammensetzung der IW-Stichprobe zurückzuführen sein. So ist vorstellbar, dass die Einbindung von nicht-tarifgebundenen Unternehmen zu einem anderen Ergebnis kommen könnte, wenn zwischen Tarifbindung und Organisationsgrad der Beschäftigten ein positiver Zusammenhang existiert.

Steigen die Anteile von weiblichen Belegschaftsangehörigen und von Akademikern, sinkt der Organisationsgrad in den Betriebsräten. Dies überrascht insofern nicht, weil beide Gruppen in den Gewerkschaften unterrepräsentiert sind (Goerke/Pannenberg, 2007, 167). Eine negative Korrelation gilt bezogen auf den Maximalorganisationsgrad auch für den Anteil der Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Dieser Befund lässt vermuten, dass es vielerorts den Gewerkschaften nicht gelungen ist, ihre frühere Stammklientel zur Unterstützung von gewerkschaftsnahen Kandidaten zu bewegen.

Die Umstände, unter denen eine Betriebsratswahl stattgefunden hat, stehen in keinem Zusammenhang mit der Höhe des Organisationsgrads von Betriebsräten. Dies gilt gleichermaßen für die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens oder der Listenwahl wie für die Frage, ob zum ersten Mal eine betriebliche Interessenvertretung gewählt worden ist. Allerdings nimmt der gewerkschaftliche Rückhalt in der betrieblichen Interessenvertretung zu, wenn der Anteil der wiedergewählten Betriebsräte ansteigt. Zumindest der Maximalor-

ganisationsgrad geht ähnlich wie beim Anteil wahlberechtigter Frauen mit einem Zuwachs der Quote weiblicher Betriebsräte zurück. Der Befund ist jedoch nur schwach signifikant.

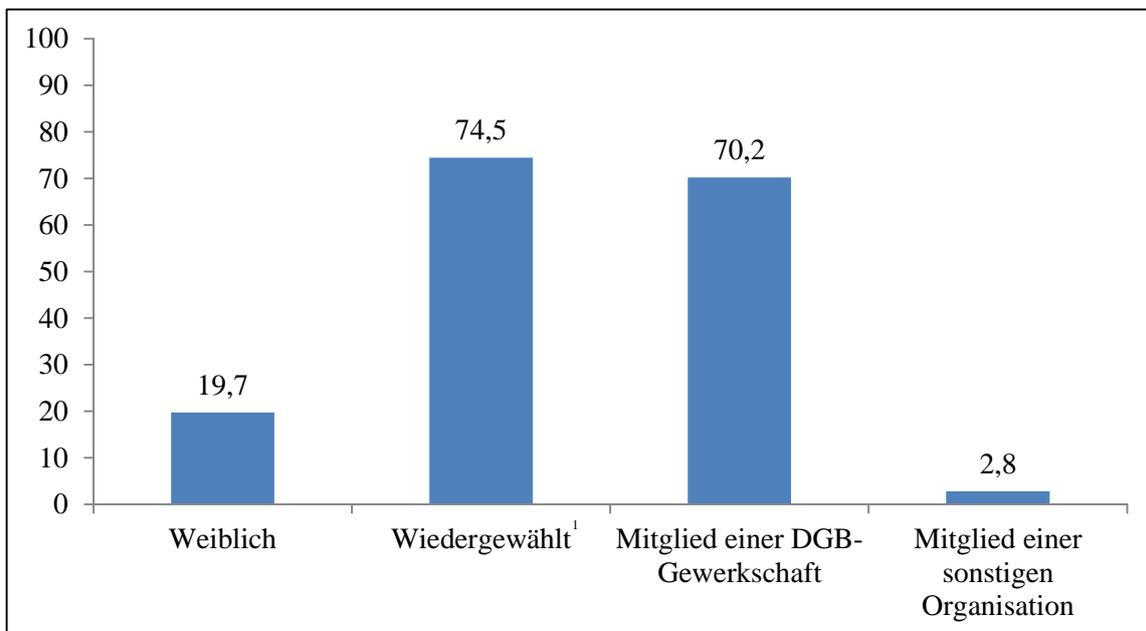
Merkmale des Betriebsratsvorsitzes 2010

In einem Fünftel der untersuchten Einheiten liegt der Vorsitz der betrieblichen Interessenvertretung in Frauenhänden (Abbildung 3). Dieser Anteil bewegt sich in der Größenordnung des Anteils der 2006er Wahl und bestätigt den allgemeinen Befund früherer Analysen, wonach der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender deutlich kleiner ist als der durchschnittliche Anteil von Frauen in dem Vertretungsgremium (Niederhoff, 2007b, 28).

Abbildung 3

Merkmale der Betriebsratsvorsitzenden

Anteil in Prozent



Wechselnde Fallzahlen.

¹ Nur Unternehmen, in denen zum wiederholten Mal Betriebsräte gewählt worden sind.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Sieben von zehn Betriebsratsvorsitzenden sind Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft, in wenigen Fällen (2,8 Prozent) gehören sie einer anderen Arbeitnehmervereinigung an. Wird von der Sonderstellung des Betriebsratsvorsitzenden ausgegangen, legen die Befunde nahe, dass selbst in auf den ersten Blick weniger stark gewerkschaftlich geprägten Betriebsräten Gewerkschaften über die Person des Vorsitzenden einen relativ großen Einfluss auf die Betriebsratsarbeit ausüben können.

Die gewählten Betriebsratsvorsitzenden sind selten Neulinge in ihrem Amt. In drei Vierteln der Fälle, in denen bereits ein Betriebsrat bestand, wurden die Vorsitzenden der Amtsperiode 2006 bis 2010 wiedergewählt. Lediglich ein Viertel sitzt dem Gremium zum ersten Mal vor. Obwohl die Stichprobe keine weiteren Informationen über die Betriebsratskarriere der Vorsitzenden enthält, liegt die Vermutung nahe, dass selbst in diesen Fällen der Vorsitz auf eine Person übergegangen ist, die bereits zuvor Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung gewesen ist. Grundsätzlich bestätigt sich der Befund der früheren IW-Wahlanalysen. Kontinuität und Erfahrung werden gerade bei der strategisch wichtigen Position des Sprechers der Mitarbeitervertretung von den Arbeitnehmern hoch geschätzt. In diesem Zusammenhang vertraut man vor allem Kollegen, die bereits länger im Unternehmen beschäftigt sind und entsprechende Kenntnisse über betriebliche Prozesse und Gegebenheiten aufweisen. Im Durchschnitt ist der oder die Betriebsratsvorsitzende gut 48 Jahre alt und weist eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von 21 Jahren auf. In fast zwei Dritteln aller Untersuchungseinheiten gehört der Betriebsratsvorsitzende zur höchsten im Unternehmen vertretenen Altersklasse.

Literatur

Anger, Christina / Schmidt, Jörg, 2008, Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: IW-Trends, 35. Jg., Heft 2, S. 55–68

Behrens, Martin, 2005, Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern, in: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., Nr. 6, S. 329–338

Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen, 2007, Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch, in: Industrielle Beziehungen, 14. Jg., Nr. 2, S. 132–174

Dombois, Rainer, 2009, Die VW-Affäre und die Lehren für die Mitbestimmungsforschung – Erweiterte Fassung, Bremen

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2010, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, in: WSI-Mitteilungen, 63. Jg., Nr. 4, S. 204–209

Goerke, Lazlo / Pannenberg, Markus, 2007, Trade Union Membership and Works Councils in West Germany, in: Industrielle Beziehungen, 14. Jg., Nr. 2, S. 154–175

Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo / Lange, Hendrik, 2010, Trendreport Betriebsratswahlen 2010: Zwischenergebnisse kurz nach der Wahl, URL: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2010-338-2-1.pdf [Stand: 2011-01-10]

Hauser-Ditz, Axel / Hertwig, Markus / Pries, Ludger, 2008, Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz, Frankfurt

Kotthoff, Hermann, 1994, Betriebsräte und Bürgerstatus – Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, Bd. 8, München/Mering

Niedenhoff, Horst-Udo, 2003, Betriebsratswahlen 2002 – Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des IW Köln, Nr. 259, Köln

Niedenhoff, Horst-Udo, 2004, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 14. Auflage, Köln

Niedenhoff, Horst-Udo, 2007a, Praxis und Verbesserungsmöglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung – Ergebnisse einer Fallstudie aus dem Jahr 2007, IW-Analysen, Nr. 33, Köln

Niedenhoff, Horst-Udo, 2007b, Betriebsratswahlen – Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006, IW-Analysen, Nr. 24, Köln

Rudolph, Wolfgang / Wassermann, Wolfram, 2007, Gestärkte Betriebsräte: Trendreport Betriebsratswahlen 2006, Arbeitspapier Nr. 137 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Stettes, Oliver, 2007, Effiziente Mitbestimmung: Eine ökonomische Analyse, IW-Positionen, Nr. 26, Köln

Stettes, Oliver, 2010, Verbreitung und ökonomische Effekte von Betriebsräten und alternativen Mitbestimmungsformen in der Industrie und deren Verbundbranchen, in: Sozialer Fortschritt, 59. Jg., Heft 8, S. 199–209

Tietel, Erhard, 2007, Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte, in: Haubl, Rolf / Daser, Bettina (Hg.), Macht und Psyche in Organisationen, Göttingen, S. 279–319

Works Council Elections 2010 – Survey-based Evidence

The results of the works council elections in more than 1,000 companies show that on average 79 percent of the employees go to the polls. Participation is particularly high if a simplified election procedure is used. In the vast majority of firms candidates are elected directly and individually. Thus the significance of registered candidate lists which represent specific groups within the workforce and can only be voted for as a whole is noticeably lower than in previous elections. On average, 29 percent of works council members are female. Members' degree of unionization ranges between 49 and 55 percent. It is significantly lower in service industries than in manufacturing. In addition, the share of union members in the works council declines as the proportion of female and high-skilled workers rises. It is, however, significantly higher in works councils where the share of reelected members is above average. The survey also suggests that the chairperson is typically a worker with a long record as employee representative.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 38. Jahrgang, Heft 1/2011; ISSN 0941-6838.
Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de,
die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de
© 2011, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.11-01-02