

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Horst-Udo Niedenhoff

Betriebsratswahlen

Eine Analyse der Betriebsratswahlen
von 1975 bis 2006

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14749-6

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2007 Deutscher Instituts-Verlag GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln
Postfach 51 06 70, 50942 Köln
Telefon 0221 4981-452
Telefax 0221 4981-445
Internet: www.divkoeln.de
E-Mail: div@iwkoeln.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung: Der Betriebsrat als Mitbestimmungs- und Produktionsfaktor	4
2	Betriebsratswahlen im Wandel der Gesetzgebung	9
3	Die Zusammensetzung der Betriebsräte von 1975 bis 2006	18
3.1	Methode und Struktur der Betriebsratswahlanalyse 2006	18
3.2	Wahlarten und Vorschlagslisten	20
3.3	Wahlbeteiligung	24
3.4	Neu- und Wiederwahl der Betriebsratsmitglieder	26
3.5	Weibliche und männliche Betriebsratsmitglieder	28
3.6	Ausländer in den Betriebsräten	31
3.7	Der Betriebsratsvorsitzende	32
3.8	Organisationsgrade der Betriebsratsmitglieder und der Betriebsratsvorsitzenden	35
4	Zusammenfassung	44
	Literatur	48
	Anhang: Fragebogen Betriebsratswahlen 2006	50
	Kurzdarstellung / Abstract	55
	Der Autor	56

1

Einleitung: Der Betriebsrat als Mitbestimmungs- und Produktionsfaktor

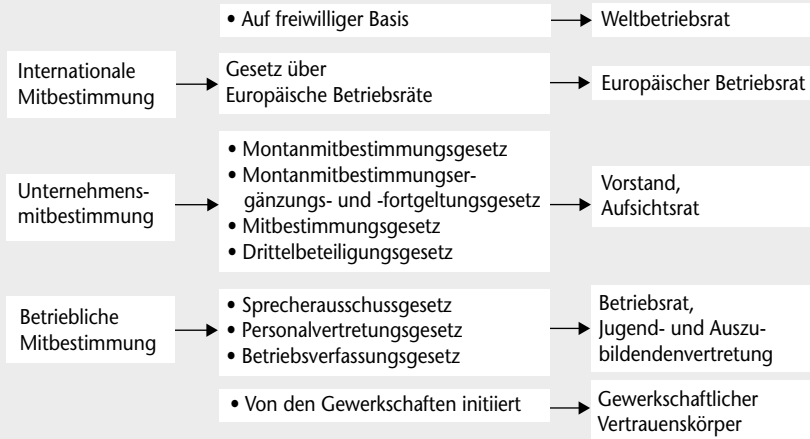
Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten machen den Betriebsrat, den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat zum entscheidenden Mitbestimmungsfaktor in den Betrieben und Unternehmen. Fast die gesamte Arbeitsordnung eines Unternehmens unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats. In den Augen der Arbeitnehmer ist er daher ihr zentrales Mitbestimmungsorgan. Das belegen zahlreiche empirische Untersuchungen (Niedenhoff, 2005a, 236). Aber auch schon in den fünfziger und sechziger Jahren war der Betriebsrat bei den Arbeitnehmern das bekannteste Mitbestimmungsorgan (Blücher, 1966, 79; Popitz, 1957). In einer damals groß angelegten Untersuchung waren über 90 Prozent der Befragten nicht bereit, auf einen Betriebsrat zu verzichten, und über drei Viertel beurteilten die Arbeit ihres Betriebsrats durchaus positiv (Blume, 1956, 36).

Die Bundesrepublik Deutschland ist im internationalen Vergleich das Land mit den meisten Mitbestimmungsgesetzen (Abbildung 1). Nirgendwo sonst sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, der Betriebsräte und der Gewerkschaften so weitgehend geregelt wie hier. Neben der betrieblichen Mitbestimmung gibt es in Deutschland durch das Montan-Mitbestimmungsgesetz, das Gesetz der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und das Drittelbeteiligungsgesetz auch die Mitbestimmung in Aufsichtsräten. Eine große Zahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten ist zugleich auch Mitglied des Betriebsrats, sodass es zu einer Verquickung der betrieblichen mit der Unternehmensmitbestimmung kommt (Mitbestimmung modernisieren, 2004, 21). So ist in der Regel der Konzernbetriebsratsvorsitzende gleichzeitig stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Dies erweitert den Einfluss der Betriebsräte in den Unternehmen gewaltig. Mehr als 15.000 Betriebsratsmitglieder sind parallel auch im Aufsichtsrat tätig.

Betriebsräte in Deutschland sind zudem an der Bestellung des Europäischen Betriebsrats beteiligt und dort auch vertreten (Niedenhoff, 1997). So bestellen die Betriebsräte, Gesamt- oder Konzernbetriebsräte nicht nur das besondere Verhandlungsgremium, das mit der zentralen Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe die Konstruktion der Europäischen Betriebsräte aushandelt, sondern sind nach erfolgter Wahl selbst im Europäischen Betriebsrat vertreten. In einigen Firmen wurde auf freiwilliger Basis sogar ein Weltbetriebsrat gewählt, in dem ebenfalls Betriebsräte aus Deutschland vertreten sind.

Mitbestimmung in Deutschland

Abbildung 1



Quelle: Niedenhoff, 2005, 4

Direkte Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes

Tabelle 1

	Kosten pro Mitarbeiter und Jahr 1997/98 (umgerechnet in Euro)	Kosten pro Mitarbeiter und Jahr 2003/04 (in Euro)
I Kosten der Betriebsratstätigkeit	265,41	337,95
II Einigungsstelle	22,35	60,32
III Betriebsratswahl	14,17	18,83
IV Betriebsversammlung	250,90	146,69
V Jugend- und Auszubildendenvertretung	2,42	7,85
VI Jugend- und Auszubildendenvertreterwahl	0,06	2,47
VII Gesamtbetriebsrat	7,38	25,23
VIII Konzernbetriebsrat	6,71	7,99
IX Kosten der Betriebsräteversammlungen	- ¹	12,44
X Kosten des Wirtschaftsausschusses	- ¹	12,03
Gesamtkosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes (Mittelwert)²	569,40	650,12

¹ In der Untersuchung 1997/98 nicht gesondert erhoben, aber in den Gesamtkosten der Betriebsratstätigkeit enthalten;
² Mittelwert der Kosten je Mitarbeiter: Im Fragebogen wurden die Unternehmen gebeten, bei den einzelnen Fragen die Kosten je Mitarbeiter anzugeben. Der Mittelwert dieser Werte ist in der Auswertung ausgewiesen. Um diesen Mittelwert zu erhalten, wurden die einzelnen Kosten je Mitarbeiter addiert und durch die Anzahl der antwortenden Unternehmen geteilt. Es wurden dabei nur die Unternehmen berücksichtigt, die die jeweilige Frage auch beantwortet haben. Durch diese Berechnungsmethode sind alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe mit dem gleichen Anteil in die Auswertung eingeflossen.

Quelle: Niedenhoff, 2004, 24

Die Tätigkeit der Betriebsräte verursacht in den Betrieben und Unternehmen Kosten, die der Arbeitgeber gemäß § 40 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu tragen hat. Die direkten Kosten der Betriebsratstätigkeit (Freistellungen, Schulungen, Kosten für Büro- und Sitzungsräume usw.) belaufen sich auf 337,95 Euro pro Mitarbeiter und Jahr (Niederhoff, 2004, 31) und die ebenfalls vom Arbeitgeber zu tragenden direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf 650,12 Euro pro Mitarbeiter und Jahr (vgl. Tabelle 1). Darunter fallen auch die Kosten des Gesamt- beziehungsweise Konzernbetriebsrats, die der Betriebsräteversammlungen sowie die Kosten des Wirtschaftsausschusses und der Betriebsversammlungen, in denen der Betriebsrat Hausherr ist.

Es gibt in Deutschland keine amtliche Betriebsrätestatistik und somit auch keine genaue Zahl der Betriebsratseinheiten mit einem Betriebsrat und der Gesamtzahl der gewählten Betriebsratsmitglieder. Nach dem durch die Hans-Böckler-Stiftung des DGB 2005/2006 geförderten Forschungsprojekt „Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland“ arbeiten rund 55 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsräten. Die Mehrheit der Arbeitnehmer wird also durch einen Betriebsrat vertreten. Betriebsräte finden sich in dieser Untersuchung ab einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten in der Mehrheit der Betriebe. Die Betriebsratsdichte ist in den Branchen Bergbau/Energie/Versorgung sowie im Verarbeitenden Gewerbe und im Kredit- und Versicherungswesen überdurchschnittlich hoch. Unterdurchschnittlich ist sie hingegen im Baugewerbe, in der Gastronomie sowie bei den einfachen unternehmensnahen Dienstleistungen. Der durchschnittliche „Betriebsratsbetrieb“ ist ein managementgeführter Industriebetrieb mit weit über 100 Beschäftigten (Hauser-Dietz et al., 2006, 1).

Eine herausragende Stellung hat der Betriebsrat auch im Bewusstsein des Managements (Tabellen 2 und 3). Die überwiegende Zahl der empirischen Untersuchungen belegt, dass der Betriebsrat ein wichtiges Mitentscheidungsorgan im Unternehmen ist (Niederhoff, 2004, 8 ff.). Es soll daher auch nicht über das „Ob“, sondern über das „Wie“ bei der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nachgedacht werden.

Der Betriebsrat ist ein Produktionsfaktor. Er ist in der Lage, unternehmerische Entscheidungen zunichte zu machen oder sie hinauszuzögern, sodass sie letztlich nicht mehr von wirtschaftlicher Relevanz sind. Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist eine Führungsaufgabe, die eine qualifizierte und vertrauensvolle Kooperation zum Ziel haben sollte. Für Unternehmensleitungen kann diese Zusammenarbeit, wenn sie – wie vom Gesetz gewollt – „vertrauensvoll“ gestaltet wird, ein wichtiger Erfolgsfaktor sein. Entscheidungen können schneller, kostengünstiger und qualifizierter getroffen werden. Ein sich mit den

Stellung des Betriebsrats im Bewusstsein des Managements

Tabelle 2

in Prozent

Aussage	Jahr	Stimme ich voll zu	Teils, teils	Lehne ich ab	Keine Angaben
Nicht über das „Ob“, sondern über das „Wie“ sollten wir bei der Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat nachdenken. Unternehmerisches Handeln bedeutet, das Organ des Betriebsrats zu akzeptieren und die konkrete Gestaltung der vertrauensvollen Zusammenarbeit voranzutreiben.	1994	79,7	7,1	1,3	11,9
	2004	72,2	25,7	0,9	1,2
Der Betriebsrat ist Mitentscheidungsorgan. Er hat auf die Willensbildung unserer Mitarbeiter einen entscheidenden Einfluss.	1994	47,8	37,5	2,5	12,2
	2004	42,3	51,5	5,0	1,2
Der Betriebsrat nimmt als Gestalter von betrieblichen Vereinbarungen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. Sein Einfluss als Mitgestalter der von den Sozialpartnern festgelegten Rahmenbedingungen wird in Zukunft noch in stärkerem Maße steigen.	1994	40,3	40,8	5,1	13,9
	2004	35,1	45,0	16,9	3,0
Der Betriebsrat ist eine betriebliche Führungskraft. Mangelnde Qualifikation kann bei ihm, genauso wie bei jedem leitenden Angestellten, zu einer negativen Beeinflussung des Unternehmenserfolgs führen.	1994	67,0	18,5	3,8	10,7
	2004	63,9	25,4	7,1	3,6
Der Betriebsrat ist ein wichtiger Produktionsfaktor. Er ist in der Lage, unternehmerische Entscheidungen zunichte zu machen oder sie hinauszuzögern, sodass sie letztlich nicht mehr von wirtschaftlicher Relevanz sind.	1994	44,6	33,4	9,4	12,7
	2004	59,5	29,9	6,5	4,1
Je qualifizierter ein Betriebsrat ist und je partnerschaftlicher die Betriebsleitung und der Betriebsrat zusammenarbeiten, umso weniger bedarf es der Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Lösung innerbetrieblicher Probleme.	1994	79,5	7,3	0,8	12,4
Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist eine Führungsaufgabe.	1994	70,6	15,9	0,8	12,7
	2004	82,2	13,6	1,2	3,0
Die Tätigkeit des Betriebsrats hat einen wesentlichen Einfluss auf die Investitionen in den Standort.	2004	32,2	36,1	21,9	9,8
Die Tätigkeit des Betriebsrats hat einen wesentlichen Einfluss auf die Personalentwicklung am Standort.	2004	35,1	40,6	17,2	7,1

Quelle: Niedenhoff, 2004, 9

Bewertung des eigenen Betriebsrats durch das Personalmanagement

Tabelle 3

in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Folgenden Aussagen „treffen zu/völlig zu“:	
Die Macht des Betriebsrats	
Der Betriebsrat nutzt den Spielraum des Betriebsverfassungsgesetzes in der Regel voll aus.	58,6
Der Betriebsrat hat auch Einflussmöglichkeiten, die über die gesetzliche Mitbestimmung hinausgehen.	48,7
Im Vergleich zu anderen Unternehmen: Wie groß ist Ihrer Meinung nach der Einfluss Ihres Betriebsrats?	
– überdurchschnittlich	21,2
– durchschnittlich	63,6
– unterdurchschnittlich	15,2
Kooperationsbereitschaft	
Wenn Sie an größere technische und/oder organisatorische Veränderungen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren denken, wie würden Sie die Haltung des Betriebsrats dabei charakterisieren?	
– Die meisten technischen oder organisatorischen Veränderungen müssen gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden.	16,2
– Manchmal ist es schwierig, dem Betriebsrat die gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln.	53,0
– Technische oder organisatorische Veränderungen werden vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt.	49,9
Betriebsvereinbarungen	
Unsere Betriebsvereinbarungen erhöhen die Flexibilität.	73,4
Unsere Betriebsvereinbarungen erhöhen die betriebliche Starrheit.	21,0
Unsere Betriebsvereinbarungen haben alles in allem mehr Vor- als Nachteile.	88,0

Quelle: Nienhäuser/Hoßfeld, 2004

Unternehmenszielen identifizierender Betriebsrat ist wichtiger Ansprechpartner der Unternehmensleitung und zudem Sprachrohr der Belegschaft. Ein Konsens mit ihm führt in der Regel zu dauerhaften Lösungen. Er kann Partner und Ratgeber bei der Bewältigung der gemeinsamen Zielvorgaben sein (Niederhoff, 2005a, 240 f.). Immer mehr Personalmanager sind der Überzeugung, dass die mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen die Flexibilität erhöhen. So heißt es heute in Erfahrungsberichten: „Ob Milliarden-Übernahmen wie bei E.ON oder Standortsicherung wie bei Ford in Köln: Ohne die Kooperation kompetenter Betriebsräte ist Unternehmensführung beinahe unmöglich geworden. Aber auch

im Mittelstand und im öffentlichen Dienst werden die Betriebsräte immer mehr zu wichtigen Co-Managern“ (Nesshöver, 2006, 10).

Die zahlreichen betrieblichen Bündnisse für Arbeit zeigen den Wandel im Selbstverständnis der Betriebsräte – weg vom betriebsverfassungsrechtlichen Überwacher, hin zum Mitgestalter der Unternehmenspolitik (Niederhoff, 2005a, 278 ff.). Durch einen unbedachten Umgang mit dem zentralen Arbeitnehmervertreter Betriebsrat können sich Manager daher sehr schnell ins Abseits manövrieren (Leendertse, 2006, 1).

Von einer qualifizierten Zusammenarbeit der Betriebspartner (Betriebsrat, Arbeitgeber) hängt der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens in hohem Maße ab. Für den Standort Deutschland ist somit die funktionierende Betriebspartnerschaft ein Kernelement der Wettbewerbsfähigkeit. Auch die Mitbestimmungskommission kommt zu der Überzeugung: „In zahlreichen Unternehmen, in denen die Mitbestimmung als Folge des Strukturwandels an die Grenzen ihrer rechtlichen Grundlagen stößt, suchen Belegschaftsvertreter und Unternehmensleitung nach Wegen, sich den veränderten organisatorischen Voraussetzungen anzupassen. Die dabei gefundenen Lösungen dokumentieren ein hohes Maß an gemeinsamer Improvisations- und Innovationsfähigkeit“ (Kommission Mitbestimmung, 1998, 14).

2

Betriebsratswahlen im Wandel der Gesetzgebung

Die Zusammensetzung der Betriebsräte ist ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit. Die Betriebsratswahlen rücken folglich immer stärker in den Mittelpunkt des unternehmerischen Interesses und sind in der Bundesrepublik Deutschland auf lange Frist betrachtet von diesen fünf politischen Ereignissen geprägt:

- der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1952,
- der ersten Novellierung im Jahre 1972,
- der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1988,
- der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahre 1990 sowie
- der zweiten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001.

Daraus ergeben sich nach dem Zweiten Weltkrieg vier Zeiträume (Abbildung 2), in denen Betriebsratswahlen stattgefunden haben.

Im ersten Zeitraum von 1952 bis 1972 fanden unregelmäßige Wahlen statt. Die Amtszeit der Betriebsräte lag bei zwei Jahren. Eine genaue Statistik kann für diese Zeit nicht erstellt werden, da damals im gleichen Jahr zu unterschiedlichen Zeiten in den unterschiedlichen Firmen „anonyme Wahlen“ stattfanden.

Der zweite Zeitraum von 1972 bis 1988 war geprägt von einheitlichen Wahlterminen, und zwar jeweils vom 1. März bis zum 31. Mai. Die Wahlen fanden nun alle drei Jahre statt und folglich charakterisieren sechs Wahltermine diese Zeitspanne.

Der dritte Zeitraum von 1988 bis 2001 wiederum wurde durch eine vierjährige Amtszeit des Betriebsrats, die Wiedervereinigung Deutschlands und Strukturumbrüche mit hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichnet.

Der vierte Zeitraum begann mit der zweiten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 und seiner erheblichen Änderung. Inzwischen wurden zwei Wahlen (2002 und 2006) durchgeführt.

Im Jahre 1946 beschloss der alliierte Kontrollrat das „Gesetz über die Bildung von Betriebsräten“. „Gestattet“ wurde die Errichtung von jährlich zu wählenden Betriebsräten „zur Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten“ der einzelnen Betriebe. Dieses Kontrollratsgesetz Nr. 22 legte lediglich Rahmenbedingungen fest, sodass es in den Betrieben sowohl gesetzliche als auch frei vereinbarte Regelungen gab. Diesen Zeitraum kann man als Vorstufe einer modernen Betriebsverfassung in Deutschland bezeichnen.

Im Jahre 1952 wurde die vom „alliierten Kontrollrat“ erlassene betriebliche Mitbestimmung durch ein deutsches Gesetz abgelöst (Übersicht 1). Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 galt für alle Betriebe der privaten Wirtschaft mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind. Die Amtszeit der Betriebsräte wurde auf zwei Jahre festgelegt.

Wie schon im Betriebsrätegesetz von 1920 ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 der Betriebsrat eine gewerkschaftsunabhängige Vertretung der Belegschaft. Er wird alle zwei Jahre von allen Arbeitnehmern in einer freien und geheimen Wahl gewählt und hat die Aufgabe, alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Zugehörigkeit gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Zum Schutz der einzelnen Gruppen, wie zum Beispiel der Gruppe der Angestellten, die damals in der Regel eine Minderheit in den Betrieben darstellten, sah das Gesetz die getrennte Wahl von Arbeitern und Angestellten und gesonderte Angestelltenmandate im Betriebsrat vor.

Durch das im Jahre 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz wurde die Amtsperiode der Betriebsräte auf drei Jahre verlängert. Herausragendes Merkmal

Zeiträume der Betriebsratswahlen

Abbildung 2

Kontrollratsgesetz Nr. 22	Betriebsverfassungsgesetz	1. Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes	Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	2. Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes
<p><i>Vorstufe:</i> 6 Jahre</p> <p>„Gestattet“ wurde die Errichtung von jährlich zu wählenden Betriebsräten.</p>	<p><i>1. Zeitraum:</i> 20 Jahre</p> <p>Unregelmäßige Wahlen bei einer Amtszeit von zwei Jahren.</p>	<p><i>2. Zeitraum:</i> 16 Jahre</p> <p>Einheitlicher Wahltermin, alle drei Jahre vom 1. März bis 31. Mai.</p> <p>Sechs Wahltermine: 1972 – 1975 – 1978 – 1981 – 1984 – 1987</p> <p>Hochkonjunktur</p>	<p><i>3. Zeitraum:</i> 12 Jahre</p> <p>Einheitlicher Wahltermin, alle vier Jahre vom 1. März bis 31. Mai.</p> <p>Drei Wahltermine: 1990 – 1994 – 1988</p> <p>Wiedervereinigung Deutschlands</p>	<p><i>4. Zeitraum:</i></p> <p>Bisherige Wahltermine: 2002 – 2006</p> <p>Strukturumbrüche und hohe Arbeitslosigkeit</p>
10. April 1946	11. Oktober 1952	19. Januar 1972	1. Dezember 1988	28. Juli 2001
Eigene Zusammenstellung				

dieser Novellierung war der nun einheitliche Zeitpunkt der Betriebsratswahlen vom 1. März bis zum 31. Mai. Somit rückten die Betriebsratswahlen stärker in das öffentliche Interesse, da dieser einheitliche Wahltermin nun auch einen ähnlich öffentlichen Charakter wie beispielsweise die politischen Wahlen (Landtagswahlen oder Bundestagswahlen) hatte. Zuvor fanden Betriebsratswahlen mehr oder weniger anonym statt und von ihren Ergebnissen drang in der Regel kaum etwas an die breite Öffentlichkeit.

Umso intensiver waren nun die Wahlkämpfe, die sich die Kandidaten der unterschiedlichen Gruppen lieferten. Gerade die Gewerkschaften, die nach dem 1952er Gesetz in den Betriebsräten teilweise Konkurrenten sahen – der DGB hatte 1949 in seinem Mitbestimmungskonzept eine einheitliche Interessenvertretungsinstanz gefordert, welche die Betriebsräte lediglich als Organ der Gewerkschaften vorsah –, versuchten nun Boden zu gewinnen, indem sie über einen hohen Organisationsgrad der Betriebsräte wieder Einfluss in den Betrieben ge-

Wesentliche langfristige Veränderungen bei den Betriebsratswahlen

Übersicht 1

- 1946 Alliiertes Kontrollrat**
„gestattet“ die Errichtung von jährlich zu wählenden Betriebsräten
- 1952 Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes**
- Amtsperiode: zwei Jahre
 - Getrennte Wahl von Arbeitern und Angestellten
- 1972 Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes**
- Einheitlicher Wahltermin: 1. März bis 31. Mai
 - Amtsperiode: drei Jahre
 - Auch die Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern sind wählbar
 - Betriebsratswahlen: 1972, 1975, 1978, 1981, 1984, 1987
 - Mitbestimmungsgesetz der Arbeitnehmer (1976)
- 1988 Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**
- Amtsperiode: vier Jahre
 - Verstärkung des Minderheitenschutzes
 - Verringerung der Unterschriftenzahl für Wahlvorschläge
 - Verstärkung der Stellung der Gewerkschaften
 - Betriebsratswahlen: 1990, 1994, 1998
 - Zugleich Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
- 1990 Wiedervereinigung Deutschlands**
- 1996 Gesetz über Europäische Betriebsräte**
- 2001 Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes**
- Errichtung von Betriebsräten für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen
 - Abweichende Regelungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (zum Beispiel Unternehmen oder Spartenbetriebsrat)
 - Leiharbeitnehmer als Wahlberechtigte bei Betriebsratswahlen
 - Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder
 - Erhöhung der Zahl der von der Arbeit völlig freigestellten Betriebsratsmitglieder
 - Zweistufiges Wahlverfahren für Kleinbetriebe bis 50 Arbeitnehmer
 - Übergangsmandate bei Spaltung von Betrieben
 - Gemeinsame Wahl von Arbeitern und Angestellten
 - Betriebsratswahlen: 2002, 2006

Eigene Zusammenstellung

winnen wollten. Gerade der Deutsche Gewerkschaftsbund wies während der Betriebsratswahlen 1972 und 1975 erneut auf die „Gegnerschaft“ und nicht, wie es § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes regeln möchte, auf die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern hin.

Gleichfalls sagte der DGB den nicht organisierten Kandidaten den Kampf an. „Unorganisierte sind für eine Betriebsratsstätigkeit ebenso ungeeignet wie Kandidaten von Splittergruppen.“ Aber auch andere Nicht-DGB-Gewerkschaften wurden zum Gegner erklärt, zum Beispiel der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB): „Eine gemeinsame Liste mit gegnerischen Organisationen, wie zum

Beispiel dem Christlichen Metallarbeiter-Verband (CMV) ist unzulässig.“ Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und der Christliche Gewerkschaftsbund kritisierten im Gegenzug „den Monopolanspruch des Deutschen Gewerkschaftsbundes“ (Niedenhoff, 1976, 14 ff.).

Diese erste Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes – nach 20 Jahren betrieblicher Mitbestimmung nach dem Zweiten Weltkrieg – verstärkte die Kontinuität und die Professionalisierung der Arbeit der Betriebsräte (Abbildung 2). Neben der Verlängerung der Amtszeit wurden zugleich auch die Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte deutlich verstärkt, indem es in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern zu einer Erhöhung der Mandatszahlen kam. Damit stieg die Zahl der Betriebsratsmitglieder. Hinzu kam eine generelle Freistellung mindestens eines Betriebsratsmitglieds in Betrieben ab 300 Beschäftigten. Die Bildung eines geschäftsführenden Betriebsausschusses und weiterer Fachausschüsse zur laufenden Arbeit von Betriebsräten wurde ebenfalls ab 300 Beschäftigten festgelegt. Mit diesen Regelungen wurde das Amt des Betriebsrats in eine größere Nähe zum Management gerückt und so für die Kandidaten attraktiver gestaltet. Der Einfluss der Betriebsräte auf die Willensbildung im Betrieb und Unternehmen stieg.

Die Bewältigung der Betriebsratsarbeit wurde durch verbesserte Schulungsangebote erleichtert: So sah der Gesetzgeber für Betriebsratsmitglieder nun einen ausdrücklichen Anspruch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vor. Die dadurch anfallenden Kosten trug der Arbeitgeber gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Dies führte ebenfalls zu einer stärkeren Professionalisierung der Betriebsratsarbeit. Ganz neu war, dass der Gesetzgeber zum ersten Mal seit 1972 Gastarbeitern aus Nicht-EU-Ländern die Wahlberechtigung sowie die Wählbarkeit gab – und das steigerte die Attraktivität der Betriebsratsarbeit für ausländische Arbeitnehmer.

Diese Neuerung hatte auch Konsequenzen, was den Wahlkampf, dessen Dauer und Intensität betraf. Sowohl Gewerkschaften als auch politisch motivierte Gruppen und gewerkschaftlich nicht organisierte Kandidaten konnten nun ihr Wahlkampfmaterial (zum Beispiel Flugblätter, Plakate usw.) konzentrierter einsetzen, als dies bei früheren Wahlen der Fall war. Aufgrund des verstärkten öffentlichen Interesses begann der Wahlkampf früher als bisher. Meist stellten sich die Gruppen schon im späten Herbst des Jahres vor den Wahlen auf, um Werbung für die eigenen Kandidaten zu machen.

Eine weitere Konsequenz des einheitlichen Wahltermins ist die damit verbundene Analysearbeit bezüglich der Betriebsratswahlergebnisse. Seit diesem Zeitpunkt kann besser und viel systematischer festgestellt werden, wie sich die

Wahlergebnisse der einzelnen Wahlen und damit die Zusammensetzung der Betriebsräte von Wahl zu Wahl entwickelt haben.

1988 änderte der Gesetzgeber einige Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes. So wurde zum Beispiel die Dauer einer Amtsperiode von drei auf vier Jahre angehoben, was den Trend zum „Berufsbetriebsrat“ verstärkte. Eine weitere Änderung war die Verstärkung des Minderheitenschutzes in den Betrieben. So wurde die Unterschriftenzahl (Quorum) für Wahlvorschläge verringert und die Stellung der Gewerkschaften gestärkt, indem nun die Unterzeichnung von zwei – auch betriebsfremden – Gewerkschaftsbeauftragten genügte, um eine gültige Betriebsratswahlliste einzureichen. Zum ersten Mal konnte jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft zusätzlich ein betriebsangehöriges Mitglied ohne Stimmrecht in den Wahlvorstand entsenden, sofern nicht schon ein stimmberechtigtes Mitglied der Gewerkschaft dem Wahlvorstand angehörte. Viele Kenner der Betriebsverfassung stellten sich damals die Fragen:

- Wird durch die erneute Anhebung der Amtsdauer nun der Trend zum Berufsbetriebsrat weiter gefördert?
- Wird der Wahl der Betriebsräte durch die verlängerte Amtszeit noch größere Bedeutung beigemessen?
- Wird dadurch die Wahlbeteiligung steigen?
- Wird sich die Zusammensetzung der Betriebsräte nun stark verändern?

Der dritte Zeitraum der Betriebsratswahlen von 1988 bis 2001 war von einer hohen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Hatten die Betriebsräte in der Zeit der Hochkonjunktur sehr viel mehr Möglichkeiten, übertarifliche Leistungen zu erwirken – zum Beispiel durch Kopplungsgeschäfte – und damit zusätzliche finanzielle Verbesserungen für die Belegschaften auszuhandeln, indem sie den relativ großen Verteilungsspielraum ausnutzen konnten, wurden sie ab Anfang der achtziger Jahre mit einem Konjunkturabschwung konfrontiert. Umstrukturierungen, Betriebsstilllegungen und betriebsbedingte Kündigungen verkleinerten den Aktionsraum und Konjunktur einbrüche sowie eine hohe Arbeitslosigkeit veränderten das Agieren der Betriebsräte erheblich. Sie mussten sich dieser neuen Herausforderung stellen, die betriebliche Realität akzeptieren und Gestaltungskraft in den Unternehmen werden. Begriffe wie „Betriebsrat als Produktionsfaktor“, „Betriebsräte als Co-Manager“, „Betriebliche Bündnisse für Arbeit“ beschrieben diese neue Situation.

Am 4. Mai 1976 trat das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) in Kraft. Es sieht die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte (6:6; 8:8; 10:10) vor und erfasst Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesell-

schaft mit beschränkter Haftung oder einer Genossenschaft betrieben werden und in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 1 Abs. 1 Mitbestimmungsgesetz).

Dieses Gesetz führte nicht nur zu mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer, sondern war auch für die Betriebsräte eine Erweiterung ihres Einflussbereichs: Eine noch größere Zahl von Betriebsratsmitgliedern ist nun Aufsichtsratsmitglied, da in der Regel die meisten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auch gleichzeitig Betriebsratsmitglieder sind. Dadurch kommt es zu einer Verquickung von Arbeitnehmerinteressen und Unternehmensbelangen (Mitbestimmung Modernisieren, 2004, 21).

Nach langen und heftig geführten Diskussionen auf europäischer Ebene verabschiedete der Ministerrat der Europäischen Union am 22. September 1994 eine Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines alternativen Verfahrens zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer. Diese Richtlinie wurde am 28. Oktober 1996 in nationales Recht – das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) – umgesetzt. Es gilt für Unternehmen, die gemeinschaftsweit tätig sind, mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen.

In der Regel sind bei diesen Konstruktionen Betriebsräte aus Deutschland auch Europäische Betriebsräte. Der Gesamt- oder Konzernbetriebsratsvorsitzende ist dann oft der sogenannte Präsident des „Europa-Forums“, des „Europa-Komitees“, des „Europäischen Wirtschaftsausschusses“ oder des Europäischen Betriebsrats (Niederhoff, 1997, 367). Auch in diesem Zusammenhang steigt der Einfluss der Betriebsräte und macht das „Amt“ des Betriebsrats attraktiv und damit für viele Arbeitnehmer erstrebenswert.

1990, das Jahr der Wiedervereinigung Deutschlands, war für die Betriebsratswahl eine weitere Zäsur: Wie werden die Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern das Betriebsverfassungsgesetz sehen? Werden sich neue Gruppen oder neue Kandidaten zur Wahl stellen? Wird sich die Zusammensetzung der Betriebsräte nun völlig ändern? Sind die künftigen Wahlen mit den Betriebsratswahlen in den alten Bundesländern vergleichbar?

In ganz Deutschland wurden nun neue und mehr Betriebsräte gewählt. Nach einer gut zweijährigen kontroversen Diskussion zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften wie zwischen den Parteien trat am 28. Juli 2001 ein neues Betriebsverfassungsgesetz in Kraft, das von den Regierungsparteien (SPD und Bündnis 90/Die Grünen) als modernisiertes und vereinfachtes Gesetz dargestellt wurde. Diese Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes stellt die bisher

letzte große Veränderung für die Betriebsratswahlen dar. Besonderes Merkmal ist das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe: In Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird nun der Betriebsrat in einem zweistufigen Wahlverfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand und auf der zweiten Wahlversammlung innerhalb einer Woche dann der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Durch diese Konstruktion will der Gesetzgeber erreichen, dass in kleinen Betrieben mehr Betriebsräte gewählt werden.

Seit 2002 – der ersten Wahl nach der Novellierung dieses Gesetzes – können nun auch Betriebsräte für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen gewählt werden. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden; oder wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.

Bei Unternehmen mit mehreren Betrieben kann künftig – gemäß § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (abweichende Regelungen) – durch Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung

- die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
- die Zusammenfassung von Betrieben

bestimmt werden, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, können nun auch Spartenbetriebsräte gewählt werden. Die abweichenden Regelungen sehen ferner vor, dass andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen gebildet werden können, „soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient“. Weiterhin ist die Bildung zusätzlicher betriebsverfassungsrechtlicher Gremien (Arbeitsgemeinschaften) möglich, die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmern dienen.

Ein weiteres Novum ist die Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern: Leiharbeiter erhalten ab dem ersten Tag ihres Einsatzes das aktive Wahlrecht, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Bis zur Novellie-

rung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 konnten Leiharbeitnehmer nur im Betrieb ihres eigenen Arbeitgebers (beim Verleiher) wählen, nicht jedoch im Einsatzbetrieb (beim Entleiher).

Die Erhöhung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und die größere Zahl der völlig Freigestellten im Betriebsrat sind ebenfalls herausragende Merkmale dieser Novellierung.

2001 wurde die getrennte Wahl von Arbeitern und Angestellten abgeschafft. Es findet nun eine gemeinsame Wahl statt. Stattdessen wurde die Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern eingeführt. Künftig soll sich der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen. Dabei muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis auch im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Eine vom Gesetzgeber gewollte Minimierung der Zahl der betriebsratslosen Unternehmen soll auch durch das Übergangsmandat gewährleistet werden: Wird zum Beispiel ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter. Dieser Betriebsrat hat dann unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben worden ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat allerdings um weitere sechs Monate verlängert werden.

Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte erforderlich ist (Restmandat).

3

Die Zusammensetzung der Betriebsräte von 1975 bis 2006

3.1 Methode und Struktur der Betriebsratswahlanalyse 2006

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2006 fanden die elften Betriebsratswahlen nach der ersten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und die zweiten Wahlen nach der zweiten Novellierung 2001 statt. Es waren aber auch gleichzeitig die fünften Wahlen seit der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990.

Aus diesem Anlass verschickte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln nach Absprache mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) einen Fragebogen sowohl in elektronischer als auch in Papierform an die 14 Landesvereinigungen der Arbeitgeber. Diese wiederum verschickten diesen Fragebogen – ebenfalls sowohl in elektronischer als auch in Papierform – an ihre Branchenverbände, die ihn schließlich den Mitgliedsfirmen zuleiteten. Gewählt wurde der Zeitraum von Anfang bis Mitte Mai, weil zu dieser Zeit die meisten Betriebsratswahlen schon stattgefunden hatten und somit die Ergebnisse noch aktuell präsent waren.

Der Rücklauf des Fragebogens erfolgte entweder elektronisch oder per Fax beziehungsweise per Brief. Die Rückläufe bezogen sich entweder auf einen Betrieb einer Branche in einem Bundesland, auf eine Betriebsratseinheit, die für mehrere Betriebe zuständig ist, auf einen Unternehmensbetriebsrat oder aber auf eine Konstruktion gemäß § 3 BetrVG (abweichende Regelungen) – wie zum Beispiel Spartenbetriebsräte oder die Zusammenlegung mehrerer Betriebe.

Die Betriebsratswahluntersuchung 2006 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln repräsentiert 33.322 Betriebsratsmitglieder, die 2.400.882 Arbeitnehmer in den Betrieben betreuen (Übersicht 2). 24,1 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer arbeiteten in Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmern (Abbildung 3). Mit 42,3 Prozent waren die Betriebe des Produzierenden Gewerbes und mit 57,7 Prozent der Bereich Dienstleistungen vertreten (Tabelle 4). 19,1 Prozent der Betriebsratseinheiten hatten ihren Sitz in Baden-Württemberg, 18,4 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 16,2 Prozent in Bayern (Tabelle 5). 93,8 Prozent der Betriebsratseinheiten waren älter als fünf Jahre und in 59,6 Prozent der Betriebsratseinheiten war die Anzahl der Beschäftigten entweder gleich geblieben oder gestiegen. 78,5 Prozent der Unternehmen waren Mitglied eines Arbeitgeberverbandes (Übersicht 2).

Verteilung der Betriebsratseinheiten nach Branchen, 2006

Tabelle 4

Branche	in Prozent
Produzierendes Gewerbe	42,3
Bergbau	0,7
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	6,8
Metall- und Elektroindustrie	10,9
Holz, Papier, Pappe, Druck	7,2
Ernährung, Getränke, Tabak	4,3
Textil, Bekleidung, Leder	5,2
Bauwirtschaft	7,2
Dienstleistungen	57,7
Verkehr	6,7
Handel	18,4
Banken	8,7
Versicherungen	9,2
Telekommunikation und IT	5,6
Leasing, Makler, industrienahe Dienstleister	9,1

Sitz des Betriebs nach Bundesländern, 2006

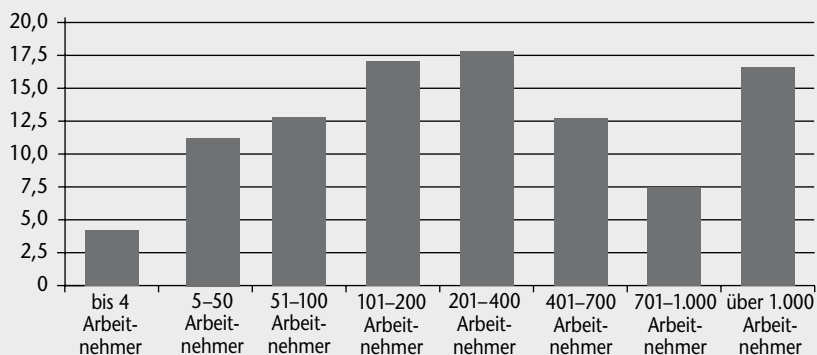
Tabelle 5

Bundesland	in Prozent
Baden-Württemberg	19,1
Bayern	16,2
Berlin	4,7
Brandenburg	2,9
Bremen	1,9
Hamburg	4,4
Hessen	7,4
Mecklenburg-Vorpommern	2,1
Niedersachsen	4,9
Nordrhein-Westfalen	18,4
Rheinland-Pfalz	5,4
Saarland	2,0
Sachsen	3,3
Sachsen-Anhalt	1,2
Schleswig-Holstein	4,6
Thüringen	1,5

Struktur der befragten Betriebe/Unternehmen bei den Betriebsratswahlen 2006

Abbildung 3

nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Grundgesamtheit der Betriebsratswahlanalyse 2006 Übersicht 2

1. Wahlberechtigte Arbeitnehmer		2.400.882
davon:	Frauen	Männer
Vollzeitbeschäftigte	627.505	1.585.885
Teilzeitbeschäftigte	95.823	19.748
Leiharbeiter	15.375	56.546
Insgesamt	783.703	1.662.172
2. Rechtsform der Unternehmen		
GmbH		68,0 Prozent
AG, KGaA		13,2 Prozent
KG, OHG		10,6 Prozent
Einzelfirma		0,6 Prozent
Sonstige		7,6 Prozent
3. Alter der Betriebe		
Bis 2 Jahre		1,1 Prozent
2 bis 5 Jahre		5,1 Prozent
Älter als 5 Jahre		93,8 Prozent
4. Entwicklung der Beschäftigung		
Gestiegen		24,2 Prozent
Gleich geblieben		35,4 Prozent
Gefallen		40,4 Prozent
5. Mitglied in einem Arbeitgeberverband		
Ja		78,5 Prozent
Nein		21,5 Prozent
6. Wahlverfahren		
Normales Wahlverfahren		85,4 Prozent
Vereinfachtes Wahlverfahren (5–50 Arbeitnehmer)		7,9 Prozent
Vereinfachtes Wahlverfahren (51–100 Arbeitnehmer)		6,7 Prozent

3.2 Wahlarten und Vorschlagslisten

Immer noch ist die Persönlichkeitswahl die vorherrschende Wahlart. 58,7 Prozent der Betriebe haben sich für diese entschieden (Tabelle 7). Traditionsgemäß ist die Persönlichkeitswahl mit 85,7 Prozent die bevorzugte Wahlart im Bergbau (Tabelle 6). Es folgt die Textil- und Bekleidungsindustrie mit 69,8 Prozent und die Metall- und Elektroindustrie mit 62,1 Prozent.

Bei der Wahl des Betriebsrats muss generell zwischen der Persönlichkeits- und der Listenwahl (Übersicht 3) unterschieden werden: Eine Persönlichkeitswahl oder auch direkte Wahl oder Mehrheitswahl liegt vor, wenn die wahlberechtigten Arbeitnehmer der Betriebe von den aufgestellten Kandidaten jene aussuchen können, die sie persönlich wählen wollen. Diejenigen Kandidaten, welche die Mehrheit der Stimmen erhalten, sind dann jeweils gewählt. Bei dieser Wahlart führen die Betriebsratswahlkandidaten in der Regel einen persönlichen Wahl-

kampf, um Stimmen zu erhalten. Meistens findet diese Wahlart in kleineren, überschaubaren Betrieben statt, in denen die einzelnen Kandidaten glauben, einen recht hohen Bekanntheitsgrad zu haben. Von vielen wird diese Vorgehensweise auch als die demokratisch legitimste betrachtet.

Bei einer Listenwahl oder auch Verhältniswahl kann hingegen von den wahlberechtigten Arbeitnehmern nur eine Vorschlagsliste als Ganzes gewählt werden. Hierbei ist egal, welche und wie viele Kandidaten auf der Liste vertreten sind. Dies ist die mehr strategisch ausgerichtete Wahl. Hier präsentieren sich Gruppen – wie zum Beispiel die gewerkschaftlich organisierten oder auch die nicht organisierten Kandidaten – den wahlberechtigten Arbeitnehmern im Betrieb als „Fraktion“.

Diese taktischen Listen haben meist eine „unsichtbare“ Dreiteilung: Im oberen Drittel sind die Kandidaten aufgeführt, die auf jeden Fall in den Betriebsrat kommen sollen. Es handelt sich sozusagen um den harten Kern. Es sind auch diejenigen, die im Betrieb relativ bekannt sind, also die „Spitzenkandidaten“ oder die „Zugpferde“ der Gruppe.

Im mittleren Drittel befinden sich die Kandidaten, die als Nachrückkandidaten zur Verfügung stehen. Es sind in der Regel solche Bewerber, die während der Amtszeit des Betriebsrats hin und wieder zu Betriebsratssitzungen eingeladen werden, wenn Betriebsratsmitglieder verhindert sind. Für diese Nachrückkandidaten bietet sich dann die Möglichkeit des „Erlernens“ der Betriebsratstätigkeit. Meist wechseln sie später in das obere Drittel.

Im unteren Drittel sind die sogenannten „Good-will-Kandidaten“ angesiedelt. Es handelt sich um Persönlichkeiten, die zwar nicht in den Betriebsrat gewählt werden möchten, aber für die Gruppe ihren „guten Namen“ hergeben. Sie tragen somit zum Bekanntwerden und zur Repräsentation der jeweiligen Gruppe bei.

Listen- und Persönlichkeitswahlen in den einzelnen Branchen

Tabelle 6

in Prozent

Branche	Listenwahl	Persönlichkeitswahl
Bergbau	14,3	85,7
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	42,5	57,5
Metall- und Elektroindustrie	37,9	62,1
Holz, Papier, Pappe, Druck	43,3	56,7
Ernährung, Getränke, Tabak	38,1	61,9
Textil, Bekleidung, Leder	30,2	69,8
Bauwirtschaft	38,8	61,2
Verkehr	58,1	41,9
Handel	48,4	51,6
Banken	74,5	25,5
Versicherungen	81,0	19,0
Vermietung, Leasing, Makler, industrienahe Dienstleister	38,5	61,5
Durchschnitt	38,5	61,5

Interessant sind die verschiedenen Typen von Wahlvorschlagslisten (Übersicht 3) und auch die Zahl der konkurrierenden Listen.

Typen von Wahlvorschlagslisten

Übersicht 3

1. Gewerkschaftslisten

Listen der Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Listen der Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) und verschiedener kleinerer, mehr im örtlichen Bereich wirkender Gewerkschaften.

2. Gemeinschaftslisten

Dies sind Listen, die von zwei oder mehreren Gewerkschaften gemeinsam erstellt worden sind, zum Beispiel vor 2001 von einer DGB-Gewerkschaft und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, wenn es sich um eine Angestelltenliste handelt. Manchmal werden auch Gemeinschaftslisten zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und gewerkschaftlich nicht organisierten Kandidaten aufgestellt.

3. Listen gewerkschaftlich nicht organisierter Kandidaten

Es handelt sich hierbei entweder um Individuallisten oder sogenannte freie Listen. Als größte Gruppe ist hier die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger e. V. (AUB) zu nennen.

4. Sach- oder Aktionslisten

Dies sind ganz spezielle Listen von Kandidaten, die eine bestimmte Sache vertreten, wie zum Beispiel eine sogenannte „Nichtraucherliste“.

5. Ausländerlisten

Diese werden von ausländischen Arbeitnehmern zur Vertretung ihrer berufs- und landesspezifischen Interessen aufgestellt.

6. Zwitterlisten

Hierbei handelt es sich oft um Listen von Gewerkschaftsmitgliedern, die auch von der Gewerkschaft toleriert werden, aber gegen die offizielle Gewerkschaftsliste, die von der Gewerkschaft favorisiert wird, antreten. In diesem Bereich gibt es aber auch Listen von Gewerkschaftsmitgliedern, die nicht als Gewerkschaftsliste auftreten und mit nicht organisierten gemeinsam eine Liste gebildet haben.

7. „Pseudo-Nichtorganisierten-“ oder Sachlisten

Hier treten Gewerkschaftsmitglieder als „nicht Organisierte“ auf, um auch aus diesem Lager Stimmen zu gewinnen.

Quelle: Niedenhoff 2005a, 189

Heftige Wahlkämpfe zwischen den unterschiedlichen Gewerkschaften, zum Beispiel zwischen den Gewerkschaften des DGB, der Christlichen Gewerkschaft wie auch der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft kennzeichneten die sechziger und siebziger Jahre. Zu den innergewerkschaftlichen Wahlkämpfen kamen dann noch die politisch motivierten Gruppen hinzu.¹

¹ So schrieb damals die IG Chemie-Papier-Keramik: „Bei der Berichterstattung über die Betriebsratswahlen 1975 haben wir mit unserer Zusammenfassung festgestellt, dass in der Zukunft die Betriebsratswahlen noch politischer werden würden. 1978 hat sich diese Vorschau bewahrheitet. Das vermehrte Auftreten von gruppenorientierten Listen kennzeichnet die politische Bedeutung der Betriebsratswahl 1978. Es zeigten sich nicht nur politisch eindeutig zu identifizierende Gruppen, wie zum Beispiel die RGO – Revolutionäre Gewerkschafts-Opposition –, die als links-extreme Splittergruppe anzusehen ist und eindeutig gegen die IG Chemie-Papier-Keramik auftrat, sondern auch politische Gruppen, die wesentlich schwerer zu identifizieren waren“ (Vitt, 1979, 55).

Die Presse schrieb anlässlich der Betriebsratswahlen 1978 von „Weimarer Verhältnissen“. So mussten zum Beispiel bei der Betriebsratswahl bei Opel die 19.000 Mitarbeiter ihre Vertreter im Betriebsrat aus nicht weniger als neun verschiedenen Listen auswählen (Jander, 1978). In den Betriebsratswahluntersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln 1981 und 1984 gab es in den damals circa 5.000 Betriebsratseinheiten zwischen sechs und 17 Listen pro Betrieb, die sich zur Wahl stellten. Insgesamt stellten sich in dieser Zeit über 100 Listen in den einzelnen Branchen bundesweit zur Wahl (Niederhoff, 1985, 56). Besonders zahlreich waren die „Anti-Gewerkschaftslisten“, wie zum Beispiel die „Gruppe oppositioneller Gewerkschafter“ (GoG) oder die „Revolutionäre Gewerkschafts-Opposition“ (RGO) sowie die Liste „Kolleginnen und Kollegen für eine transparentere Betriebsratsarbeit“. Die politischen Parteien wollten ebenfalls Einfluss auf die Betriebsräte nehmen. Die bekanntesten dieser Parteilisten waren die „Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen“ (AfA) in der SPD oder die „Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft“ (CDA) innerhalb der CDU. Sprunghaft zugenommen hatten aber auch die Listen der gewerkschaftlich Nichtorganisierten, die politisch neutral waren. Damals entstand eine unabhängige Arbeitnehmergruppe, die „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“ (AUB), die in den Folgejahren immer mehr an Bedeutung gewann.

Ende der achtziger Jahre nahm die Zahl der konkurrierenden Listen erheblich ab: Heute kandidieren die reinen Gewerkschaftslisten oder auch die Gemeinschaftslisten von verschiedenen Arbeitnehmerorganisationen. Den zweiten großen Block bilden dann die Listen der gewerkschaftlich nicht organisierten Kandidaten. Sehr oft sind es aber auch sogenannte Sach- und Aktionslisten, wie zum Beispiel die „Nichtraucherliste“, die sehr viele Stimmen in den Betrieben erhalten. In den letzten Jahren treten immer mehr Pseudo-Nichtorganisiertenlisten auf. Hier kandidieren Gewerkschaftsmitglieder als „Nichtorganisierte“ frei nach dem Motto „Getrennt marschieren – vereint schlagen“, um auch aus dem Lager der gewerkschaftlich Nichtorganisierten Stimmen zu erhalten, nach einer Betriebsratswahl schließlich mit der offiziellen Gewerkschaftsliste zu kooperieren und somit die Mehrheit im Betriebsrat zu erlangen.

Die Anzahl der Wahllisten nimmt daher langsam wieder zu. Dadurch steigt die Attraktivität der Listenwahl (siehe

Betriebsratswahlen nach Wahlart 1987 bis 2006

Tabelle 7

in Prozent

	1987	1990	1994	1998	2002	2006
Listenwahl	30,2	30,9	31,4	32,8	34,5	41,3
Persönlichkeitswahl	69,8	69,1	68,6	67,2	65,5	58,7

Quelle (bis 2002): Niederhoff, 2003

Tabelle 7). Hier kann man durch eine große Zahl von Listenmitgliedern – zum Beispiel die drei-, vier- oder fünffache Zahl der zu wählenden Betriebsratsmandate – auf die Wichtigkeit und die Größe der Gruppe hinweisen.

3.3 Wahlbeteiligung

Die Wahlbeteiligung ist ein Indiz für den Stellenwert des Betriebsrats in den Augen der Arbeitnehmer. Zudem haben Betriebsräte in den Betrieben ein viel größeres Ansehen beim Management, wenn sie mit einer hohen Wahlbeteiligung gewählt worden sind.

Mit 74,4 Prozent ist die Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen 2006 sehr hoch und durchaus mit den Bundestagswahlen vergleichbar (Abbildung 4). Mit 86,9 Prozent liegt die Wahlbeteiligung in den Betrieben des Bergbaus am höchsten (Tabelle 8). Bergleute haben generell eine hohe Affinität zum Betriebsrat und auch zu ihrer Gewerkschaft. Ebenso wie in der Persönlichkeitswahl sehen sie in der Betriebsratswahl generell eine hohe Bedeutung für ihre berufliche Situation. Mit 82,6 Prozent folgen die Betriebe der Vermietungs- und Leasingunternehmen und schließlich die Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie mit 81,5 Prozent. Aber auch die Unternehmen der Holz-, Papier- und Papp-Industrie (79,5 Prozent)

Wahlbeteiligung 2006 nach Branchen

Tabelle 8

in Prozent

Branche	Wahlbeteiligung
Bergbau	86,9
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	77,8
Metall- und Elektroindustrie	74,1
Holz, Papier, Papp, Druck	79,5
Ernährung, Getränke, Tabak	75,4
Textil, Bekleidung, Leder	81,5
Bauwirtschaft	74,9
Handel	72,6
Verkehr	73,9
Telekommunikation und IT	70,6
Banken	69,7
Versicherungen	70,1
Vermietung, Leasing, Makler	82,6

und der Chemischen Industrie, Pharmazie und Kunststoff-Industrie (77,8 Prozent) weisen eine überdurchschnittlich hohe Wahlbeteiligung auf. Die geringste Wahlbeteiligung gibt es bei den Banken (69,7 Prozent) und Versicherungen (70,1 Prozent).

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und nach der ersten Novellierung von 1972 fanden in den Betrieben getrennte Wahlen von Arbeitern und Angestellten statt: Hier wählten die Arbeiter ihre Arbeitnehmervertreter und die Angestellten ihre Angestelltenvertreter in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Wahl in getrennten geheimen

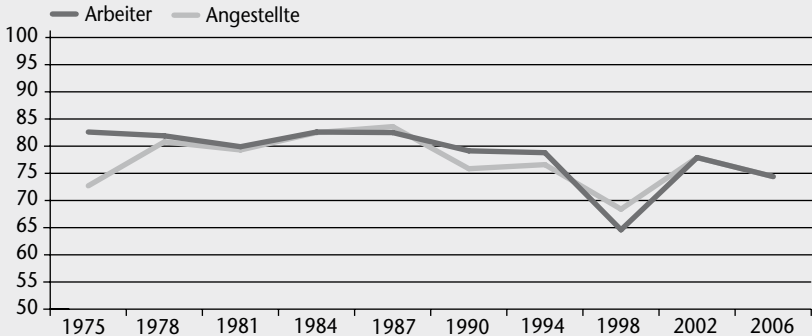
Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschlossen. Seit dem Jahr 2001 ist dieses Gruppenprinzip nun jedoch aufgehoben.

Wahlbeteiligung bei Betriebsrats- und Bundestagswahlen

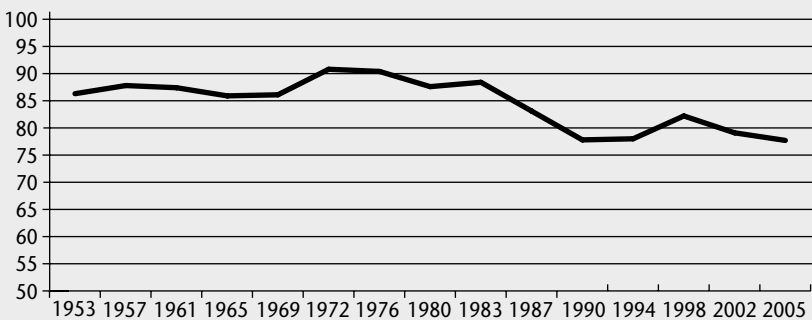
Abbildung 4

in Prozent

Betriebsratswahlen



Bundestagswahlen



Quellen: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Betrachtet man Abbildung 4 und Tabelle 9, kann festgestellt werden, dass Betriebsratswahlen eine ähnlich hohe Wahlbeteiligung aufweisen wie Bundestagswahlen. Tabelle 9 zeigt, dass in den Zeiten der getrennten Wahl die Arbeiter oft eine höhere Wahlbeteiligung hatten als die Angestellten. Aus früheren Untersuchungen (Niedenhoff, 1985, 69) geht ebenfalls hervor, dass bei einer gemeinsamen Wahl von Arbeitern und Angestellten die Wahlbeteiligung der Arbeiter höher lag als die Wahlbeteiligung der Angestellten. Offenbar hat die „Vorwahl“ – also die Wahl, ob statt der getrennten eine gemeinsame Wahl stattfinden soll – das Engagement erhöht, wählen zu gehen. Wenn auch die Wahlbeteiligung

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen 1975 bis 2006 Tabelle 9

in Prozent

	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998	2002	2006
Arbeiter	82,6	81,9	79,9	82,6	82,5	79,1	78,8	64,6	77,8	74,4
Angestellte	72,7	80,8	79,3	82,5	83,6	75,9	76,6	68,4		
	2. Zeitraum					3. Zeitraum			4. Zeitraum	
	1972					1988			2001	

Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003

gegenüber den achtziger Jahren leicht abgenommen hat, kann dennoch festgestellt werden, dass es in den Betrieben mit 77,8 Prozent (2002) und 74,4 Prozent (2006) noch immer eine relativ hohe Wahlbeteiligung gibt.

3.4 Neu- und Wiederwahl der Betriebsratsmitglieder

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2006 sind zwei Drittel der Betriebsratsmitglieder wiedergewählt worden. Noch konstanter ist das Amt des Betriebsratsvorsitzenden, der zu 70,5 Prozent wiedergewählt wird. Am stabilsten ist das Amt

Neu- und Wiederwahl, Geschlecht sowie ausländische Betriebsräte nach Branchen, 2006 Tabelle 10

in Prozent

Branche	Neuwahl	Wiederwahl	Männlich	Weiblich	Ausländer
Bergbau	20,1	79,9	68,5	31,5	7,4
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	32,6	67,4	68,1	31,9	10,6
Metall- und Elektroindustrie	31,6	68,4	75,3	24,7	7,5
Holz, Papier, Pappe, Druck	37,6	62,4	75,8	24,2	13,9
Ernährung, Getränke, Tabak	33,3	66,7	63,3	36,7	9,1
Textil, Bekleidung, Leder	34,9	65,1	54,7	45,3	8,5
Bauwirtschaft	26,4	73,7	81,0	19,0	3,4
Verkehr	31,4	67,6	72,8	27,2	4,4
Handel	34,7	65,3	47,1	52,9	4,9
Banken	29,4	70,6	59,0	41,0	2,6
Versicherungen	33,6	66,4	64,0	36,0	0,6
Telekommunikation und IT	48,9	51,1	62,7	37,3	5,5
Leasing, Makler, industriennahe Dienstleister	35,7	64,3	50,4	49,6	0,1
Durchschnitt	33,7	66,3	68,6	31,4	7,5

eines Betriebsrats im Bergbau. Hier werden fast 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder wiedergewählt (Tabelle 10). Ganz ähnlich ist es in der Bauwirtschaft, in der 73,7 Prozent der Betriebsratsmitglieder wiedergewählt werden.

In der Branche Telekommunikation und IT als eine hinsichtlich der Betriebsratswahlen noch jungen Branche ist die Relation nahezu ausgeglichen: Knapp 50 Prozent der Betriebsräte wurden neu gewählt und etwas über 50 Prozent sind wiedergewählt worden. Da in den einzelnen Bundesländern fast alle Branchen zu finden sind, ist das Verhältnis von Neu- und Wiederwahl der Betriebsratsmitglieder relativ ausgeglichen. In Sachsen-Anhalt liegt die Wiederwahl mit 76,1 Prozent um 10 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt.

Das Amt des Betriebsrats ist ein sehr konstantes Amt: Wer einmal gewählt worden ist, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit wiedergewählt. Für die Zeiträume 1972 bis 1988 und 1988 bis 2001 sowie die beiden letzten Wahlen zeigt sich, dass rund 60 Prozent der Betriebsratsmitglieder häufig wiedergewählt werden. Bis auf kleinere „Unebenheiten“ war dies regelmäßig der Fall (Tabelle 11).

Neu- und Wiederwahl der Betriebsräte und Betriebsratsvorsitzenden, 1975 bis 2006

Tabelle 11

in Prozent

		1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998	2002	2006
Wiederwahl	BR-Mitglied	72,3	72,8	65,6	70,3	68,4	68,4	67,1	67,9	61,2	66,3
	BR-Vorsitzender	69,9	75,9	75,4	73,1	71,5	72,2	71,1	71,2	70,0	70,5
Neuwahl	BR-Mitglied	72,7	80,8	79,3	82,5	83,6	75,9	76,6	68,4	38,8	33,7
	BR-Vorsitzender	30,1	24,1	24,6	26,9	29,4	27,8	28,9	28,8	30,0	29,5
		2. Zeitraum					3. Zeitraum			4. Zeitraum	
		1972					1988			2001	

Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003

Im zweiten Zeitraum der Betriebsratswahlen, also nach der ersten Novellierung 1972, als die Wahlen zu einem einheitlichen Zeitpunkt stattfanden, war die Wiederwahl um einige Prozentpunkte höher als im dritten und vierten Zeitraum. Für eine langfristige Betrachtung sind diese Unterschiede allerdings unerheblich. Es kann daher festgestellt werden, dass prinzipiell keine Epoche gravierende Veränderungen beim Verhältnis zwischen Neu- oder Wiederwahl ausgelöst hat.

Dass die Betriebsratsarbeit und -politik über viele Jahre kontinuierlich und überschaubar gewesen sind, hat für die Betriebe in Deutschland einen positiven Effekt. Dort, wo die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beziehungsweise zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat qualifiziert und vertrauensvoll ist, stellt dies für die Arbeitgeber- wie auch für die Arbeitnehmerseite

einen wichtigen Stabilisierungsfaktor dar. In der Regel werden Konjunkturschwankungen, Umstrukturierungen, neue Arbeitssysteme oder Betriebsveränderungen mit „gleich bleibenden“ Betriebsräten relativ gut verkräftet.

In Betrieben allerdings, in denen eine solche vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht besteht, kann die Wiederwahl eines weniger partnerschaftlich eingestellten Betriebsrats eher zu Problemen führen. Dort sollte allerdings nicht über das „Ob“ der Mitbestimmung, sondern über vernünftige Spiel- und Verhaltensregeln im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit nachgedacht werden.

3.5 Weibliche und männliche Betriebsratsmitglieder

68,6 Prozent der Betriebsratsmitglieder sind männlich (Tabellen 10 und 12). Etwas überdurchschnittlich sind die Männer in den Betriebsräten der Branchen Holz, Papier, Pappe und Druck mit 75,8 Prozent und in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie mit 75,3 Prozent vertreten. Mit 81 Prozent liegt der Männeranteil in den Betriebsräten der Bauwirtschaft jedoch weit über dem Durchschnitt.

Demgegenüber ist der Frauenanteil in den Betriebsräten des Handels mit 52,9 Prozent, im Bereich Leasing, Makler und industrienaher Dienstleister mit 49,6 Prozent, gefolgt von den Betrieben der Banken mit 41,0 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Rund 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig versicherten Arbeitnehmer

sind Frauen. In den Betriebsräten sind Arbeitnehmerinnen allerdings über alle Wahlperioden hinweg sehr stark unterrepräsentiert (Tabelle 12). Bei den Betriebsratswahlen 1975 waren lediglich 16,3 Prozent der gewählten Betriebsräte weiblich. Dieser Prozentsatz ist im Laufe der Wahlen bis zum Jahr 1998 auf 24 Prozent gestiegen.

Noch stärker unterrepräsentiert sind Frauen als Betriebsratsvorsitzende: 1975 waren es 2,7 Prozent. Dieser Prozentsatz hat sich mittlerweile verfünffacht und „pendelte“ sich bis 1998 auf 12,9 Prozent ein.

Betriebsratsmitglieder und Betriebsratsvorsitzende von 1975 bis 2006 nach Geschlecht

Tabelle 12

in Prozent

Jahr	Betriebsratsmitglieder		Betriebsratsvorsitzende	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1975	83,7	16,3	97,3	2,7
1978	79,8	20,2	87,2	12,8
1981	84,9	15,1	94,1	5,9
1984	81,3	18,7	89,2	10,8
1987	81,4	18,6	90,9	9,1
1990	81,1	18,9	89,5	10,5
1994	79,7	20,3	87,2	12,8
1998	76,0	24,0	87,1	12,9
2002	70,0	30,0	82,6	17,4
2006	68,6	31,4	80,3	19,7

Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003

Angesichts der mangelnden Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten wollte der Gesetzgeber mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 Abhilfe schaffen. In § 15 Abs. 2 BetrVG bestimmte er, dass 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.

Um dieses Ziel der „Chancengleichheit in den Betrieben“ zu erreichen, wurde auch die Wahlordnung (WO) zu den Betriebsratswahlen vom 11. Dezember 2001 dahingehend geändert, dass durch das Überspringen von gewählten Kandidaten sowie durch den Listensprung das sogenannte „Minderheitsgeschlecht“, auch wenn es nicht direkt gewählt worden ist, nun bevorzugt wird. Befindet sich nämlich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit, so ist die folgende Regel maßgeblich:

An die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, tritt die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit. Enthält diese Vorschlagsliste jedoch keine Person des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit gemäß § 15 Abs. 5 WO über (Listensprung). Entfällt die folgende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt. Dieses Verfahren wird so lange fortgesetzt, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 WO erreicht ist.

Der Ablauf sieht dann folgendermaßen aus: Anlässlich von Betriebsratswahlen muss der Wahlvorstand zunächst einmal bestimmen, welches Geschlecht in der

Bestimmung des Minderheitsgeschlechts (§ 5 WO)

Übersicht 4

1. Geschlecht in der Minderheit feststellen.
2. Berechnung: Mindestzahl der Betriebsratssitze für Minderheitsgeschlecht nach d'Hondt.
 - Höchstzahlen getrennt für beide Geschlechter ermitteln: durch Teilung der Anzahl der Frauen/Männer durch 1, 2, 3, ... bis zur Zahl der zu vergebenden Betriebsratssitze.
 - Alle Höchstzahlen der Größe nach sortieren. Maßgeblich sind so viele Höchstzahlen, wie Betriebsratssitze zu vergeben sind; gegebenenfalls Losentscheid.
 - Feststellen, wie viele dieser Höchstzahlen auf Frauen beziehungsweise Männer entfallen.

Quelle: Sieg et al., 2005

Minderheit ist. Anschließend muss die Mindestzahl der Betriebsratssitze für dieses Minderheitsgeschlecht nach d'Hondt errechnet werden (Übersicht 4).

Nach erfolgter Wahl könnten sich folgende Situationen ergeben: Beim listeninternen Geschlechtersprung (Übersicht 5) sind auf der Liste A vier Männer, auf der Liste B zwei Männer und auf der Liste C eine Frau gewählt worden. Nach § 15 Abs. 2 BetrVG müssen allerdings drei Frauen gewählt werden. Folglich findet auf der Liste A ein interner Listensprung von Position 4 auf Position 6 und auf der Liste B von Position 2 auf Position 4 statt, damit zwei weitere Frauen in den Betriebsrat kommen.

Noch extremer sieht es bei dem listenübergreifenden Geschlechtersprung (Übersicht 6) aus: Obwohl die Gewerkschaft „blau“ mehr Stimmen hat als die Gewerkschaft „schwarz“, geht der der Gewerkschaft „blau“ zustehende dritte Platz an die Gewerkschaft „schwarz“ über, weil hier mit der nächst höheren d'Hondtschen Zahl eine Frau platziert ist.

Mehr Chancengleichheit in den Betrieben war das explizite Ziel des neuen Betriebsverfassungsgesetzes von 2001. Dabei wird allerdings übersehen, dass allein durch gesetzliche Reglementierung Chancengleichheit erfahrungsgemäß nicht erreicht werden kann. In einer Demokratie können Menschen – egal ob Frauen oder Männer in der Minderheit sind – nicht gezwungen werden zu kandidieren, sich auf Listen aufstellen und schließlich wählen zu lassen. Zudem sind auch die Vorschlagslisten nicht davon abhängig, dass eine ausreichende Zahl von

Listeninterner Geschlechtersprung			Übersicht 5			
Beispiel: Betrieb mit 50 Frauen und 60 Männern (7 Betriebsratssitze, davon ≥ 3 Sitze für Minderheitsgeschlecht)						
	Liste A: 60 Stimmen		Liste B: 30 Stimmen		Liste C: 20 Stimmen	
: 1	Herr A	60 (1)	Herr G	30 (2/3)	Frau M	20 (4/5)
: 2	Herr B	30 (2/3)	Herr H	15 (3/4)	Herr N	10
: 3	Herr C	20 (4/5)	Herr I	10 ↓	Frau O	6,7
: 4	Herr D	15 (5/6)	Frau J	7,5 (7)	Frau P	5
: 5	Herr E	12 ↓	Frau K	6	Herr R	4
: 6	Frau F	10 (6)	Herr L	5	Herr S	3,3
	4 Sitze		2 Sitze		1 Sitz	
	Minderheitsgeschlecht: 0 Sitze Korrektur nach § 15 WO: 1 Sitz, listeninterner Geschlechtersprung		Minderheitsgeschlecht: 0 Sitze Korrektur nach § 15 WO: 1 Sitz, listeninterner Geschlechtersprung		Minderheitsgeschlecht: 1 Sitz	
Quelle: Sieg et al., 2005						

Listenübergreifender Geschlechtersprung

Übersicht 6

Beispiel: Betrieb mit 100 Frauen und 150 Männern
(9 Betriebsratssitze, davon ≥ 3 Sitze für Minderheitsgeschlecht)

	Gewerkschaft „schwarz“: 40 Stimmen		Gewerkschaft „blau“: 50 Stimmen		Gewerkschaft „rot“: 60 Stimmen				
: 1	Herr A	40	(3)	Herr G	50	(2)	Herr M	60	(1)
: 2	Herr B	20	(6/7)	Frau H	25	(5)	Herr N	30	(4)
: 3	Frau C	13,3	(8)	Herr I	16,6	(8)	Herr O	20	(6/7)
: 4	Herr D	10		Herr J	12,5		Herr P	15	(8)
: 5	Frau E	8		Herr K	10		Herr R	12	(8)
: 6	Herr F	6,6		Herr L	8,3		Frau S	10	(9)
	3 Sitze			2 Sitze		4 Sitze			
	Minderheitsgeschlecht: 0 Sitze			Minderheitsgeschlecht: 1 Sitz		Minderheitsgeschlecht: 0 Sitze			
	Korrektur nach § 15 WO: 1 Sitz, listenübergreifendes geschlechtsbedingtes Losverfahren					Korrektur nach § 15 WO: 1 Sitz, listeninterner Geschlechtersprung			

Quelle: Sieg et al., 2005

Frauen oder Männern als Minderheitsgeschlecht auf ihnen enthalten ist. In der Bundesrepublik Deutschland besteht Wahlfreiheit. Die Repräsentanz in den Betrieben hängt einzig und allein von dem Willen ab, zu kandidieren.

Dennoch hat sich der Frauenanteil bei den Betriebsratswahlen nach der zweiten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 von 24,0 Prozent (1998) über 30,0 Prozent (2002) auf 31,4 Prozent (2006) erhöht (Tabelle 12), sodass sich die Vorstellungen des Gesetzgebers langsam umsetzen.

3.6 Ausländer in den Betriebsräten

Durchschnittlich 7,5 Prozent der Betriebsratsmitglieder sind Ausländer. Der höchste Ausländeranteil ist in den Betrieben der Branchen Holz, Papier, Pappe, Druck mit 13,9 Prozent zu verzeichnen, gefolgt von Chemie-, Pharmazie- und Kunststoffindustrie mit 10,6 Prozent, Ernährung, Getränke, Tabak mit 9,1 Prozent und Textil, Bekleidung, Leder mit 8,5 Prozent (Tabelle 10). Mit 0,1 Prozent sind in den Betrieben der Leasingbranche, Makler und industrienahen Dienstleister die wenigsten Ausländer gleichzeitig auch Betriebsratsmitglied. Ebenso gering ist der Ausländeranteil in den Betriebsräten der Versicherungen (0,6 Prozent) und der Banken (2,6 Prozent).

Schon Mitte der sechziger Jahre umwarben die Gewerkschaften ausländische Arbeitnehmer: So rief der Deutsche Gewerkschaftsbund diese bei den im Frühjahr 1965 stattfindenden Betriebsratswahlen in italienischer, spanischer, griechischer

und türkischer Sprache auf, sowohl von ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen und gemeinsam mit den deutschen Arbeitnehmern die Kandidaten der DGB-Gewerkschaften zu wählen als auch selbst zu kandidieren. Wie bei den deutschen Arbeitnehmern wies der DGB auch die ausländischen Arbeitnehmer auf die Notwendigkeit hin, die DGB-Gewerkschaften zu stärken, um „ihre eigene wirtschaftliche und soziale Situation zu verbessern“ (DGB, 1965, 10).

Für diese Zeit gibt es allerdings keine zusammenhängende Statistik, aus welcher der Ausländeranteil in den Betriebsräten eindeutig festzustellen ist. Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 waren auch Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern in den Betriebsrat wählbar. Ab 1975 stieg der Anteil ausländischer Arbeitnehmer in den Betriebsräten von 2,5 Prozent (1975) auf 4,7 Prozent (1987). Im zweiten Zeitraum der Betriebsratswahlen ist somit ein kontinuierlicher Anstieg ausländischer Betriebsräte erkennbar (Tabelle 13).

Anteil ausländischer Arbeitnehmer in den Betriebsräten, 1975 bis 2006									
in Prozent									
1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998	2002	2006
2,5	3,1	4,8	4,6	4,7	5,0	6,2	4,2	4,3	7,5
2. Zeitraum 1972					3. Zeitraum 1988			4. Zeitraum 2001	
Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003									

Tabelle 13

Im dritten Zeitraum nach der gesetzlichen Überarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes stieg der Ausländeranteil von 5 auf 6 Prozent, fiel allerdings 1998 wieder auf 4,2 Prozent zurück. Bei den Betriebsratswahlen 2002 (vierter Zeitraum) hielt sich der Ausländeranteil bei 4,3 Prozent, erreichte aber 2006 mit 7,5 Prozent den bisher höchsten Stand.

3.7 Der Betriebsratsvorsitzende

Es gibt vereinzelt Fälle, in denen Betriebsratsmitglieder eine Doppelspitze wählen; also nicht einen Betriebsratsvorsitzenden sowie seinen Stellvertreter, sondern einen Betriebsratsvorsitzenden und einen „Co-Vorsitzenden“. Dies ist aber noch nicht der Normalfall.

Die Betriebsratsvorsitzenden sind durchschnittlich 47,2 Jahre alt und blicken ihrerseits auf eine 20,3-jährige Betriebszugehörigkeit zurück. Die „jüngsten“ Betriebsratsvorsitzenden sind 41,4 Jahre alt, blicken auf eine 10,5-jährige Betriebszugehörigkeit zurück und wurden im Frühjahr 2006 von den Betriebsräten

des Telekommunikations- und des IT-Bereichs gewählt (Tabelle 14). An zweiter Stelle der „jungen“ Betriebsratsvorsitzenden liegen die Betriebe der Vermietungs- und Leasingbranche sowie der Maklerbüros mit einem Alter von 44,8 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von 12,6 Jahren. Die relativ junge Branche ist hier die Erklärung für die kurze Betriebszugehörigkeit. Dennoch kann festgestellt werden, dass Betriebsratsvorsitzende über alle Branchen hinweg weit über 40 Jahre alt sind.

Nach wie vor ist der Betriebsratsvorsitz eine Domäne der Männer. 80,3 Prozent sind männlichen und 19,7 Prozent weiblichen Geschlechts (Tabelle 12). Wie auch bei den Betriebsratsmitgliedern ist jedoch der Handel mit 51 Pro-

zent, der Bereich Leasing, Makler, industrienaher Dienstleister mit 46,2 Prozent und die Textil- und Bekleidungsindustrie mit 37,6 Prozent das Arbeitsgebiet der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden. Im Industriebereich nimmt der Anteil der Frauen als Betriebsratsvorsitzende rapide ab. Im Metall- und Elektrobereich sind es nur noch 10,3 Prozent, im Bergbau 14,3 Prozent und in den Betrieben der Chemischen Industrie 14,8 Prozent. Das Schlusslicht bilden die Betriebe der Bauwirtschaft mit 7,5 Prozent und der Bereich Holz, Papier, Pappe, Druck mit 7,7 Prozent.

Das Amt des Betriebsratsvorsitzenden ist tendenziell noch beständiger als das der Betriebsratsmitglieder. 70,5 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sind 2006 wiedergewählt worden (Tabelle 15). Im Bereich der Verkehrswirtschaft waren es sogar 79,5 Prozent, im Bergbau 78,6 Prozent, gefolgt von den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie mit 73,7 Prozent. Auch hier bilden die relativ jungen Branchen, wie Telekommunikation, IT, Leasing, Makler und industrienaher Dienstleister den „jüngeren“ Bereich. Bei den industrienahen Dienstleistern sind

Durchschnittsalter und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Betriebsratsvorsitzenden nach Branchen

Tabelle 14

in Jahren

Branche	Alter	Betriebszugehörigkeit
Bergbau	47,6	26,7
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	48,4	21,2
Metall- und Elektroindustrie	48,1	23,0
Holz, Papier, Pappe, Druck	47,1	21,6
Ernährung, Getränke, Tabak	47,7	17,1
Textil, Bekleidung, Leder	47,1	19,6
Bauwirtschaft	46,8	18,7
Handel	45,8	16,4
Verkehr	46,3	18,8
Telekommunikation und IT	41,4	10,5
Banken	47,2	18,6
Versicherungen	48,4	17,7
Vermietung, Leasing, Makler	44,8	12,6
Durchschnitt	47,2	20,3

Neu- und Wiederwahl sowie Geschlecht des Betriebsratsvorsitzenden nach Branchen, 2006

Tabelle 15

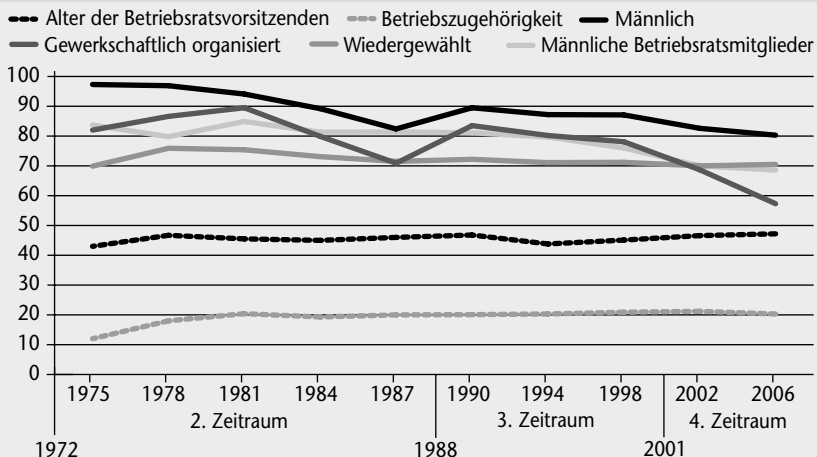
in Prozent

Branche	Neuwahl	Wiederwahl	Männlich	Weiblich
Bergbau	21,4	78,6	85,7	14,3
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	25,4	74,6	85,2	14,8
Metall- und Elektroindustrie	26,3	73,7	89,7	10,3
Holz, Papier, Pappe, Druck	29,8	70,2	92,3	7,7
Ernährung, Getränke, Tabak	31,9	68,1	67,0	33,0
Textil, Bekleidung, Leder	31,4	68,6	62,4	37,6
Bauwirtschaft	33,3	66,7	92,5	7,5
Verkehr	20,5	79,5	86,4	13,6
Handel	28,5	71,5	49,3	51,0
Banken	30,1	69,9	79,6	20,4
Versicherungen	33,3	66,7	71,4	28,6
Telekommunikation und IT	44,3	55,7	74,3	25,7
Leasing, Makler, industrienahe Dienstleister	46,2	53,8	53,8	46,2
Durchschnitt	29,5	70,5	80,3	19,7

Profil des „typischen“ Betriebsratsvorsitzenden

Abbildung 5

Alter und Betriebszugehörigkeit in Jahren, andere Angaben in Prozent



Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003

46,2 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden neu gewählt worden, im Bereich der Telekommunikation 44,3 Prozent.

Über alle Beobachtungszeiträume hinweg war der typische Betriebsratsvorsitzende männlich, weit über 40 Jahre alt und blickte in der Regel auf eine über zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit zurück. Das Alter stieg von 43 Jahren bei den Betriebsratswahlen 1975 auf heute 47,2 Jahre an (Abbildung 5).

3.8 Organisationsgrade der Betriebsratsmitglieder und der Betriebsratsvorsitzenden

Im ersten Betriebsratswahlzeitraum bis 1972 lag der Organisationsgrad der Betriebsratsvorsitzenden stets über 90 Prozent (Niederhoff, 1981a, 168 f.). Fast so hoch war er auch im zweiten Zeitraum 1978 (86,6 Prozent), 1981 (89,5 Prozent) und 1984 (79,9 Prozent). Seit der zweiten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 wirkt sich die Veränderung des Organisationsgrades in den Betriebsräten naturgemäß auch auf den Vorsitzenden aus. 2002 waren noch 68,7 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden Mitglied einer Gewerkschaft. 2006 sind es nur noch 57,3 Prozent.

Einen Trend diktiert die gewerkschaftliche Tarifpolitik der heutigen Zeit: Entscheidungen müssen immer häufiger auf die betriebliche Ebene verlagert werden. Die DGB-Gewerkschaften sind gezwungen, sich dabei mit einem größer werdenden Arbeitnehmerverbands- oder Gruppenpluralismus in Unternehmen zu arrangieren. In Unternehmen wie der Lufthansa AG operieren heute ver.di, die Vereinigung Cockpit, die Vereinigung Boden, die Unabhängigen Flugbegleiter und die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Bei der Deutschen Bahn AG finden sich – neben der DGB-Gewerkschaft TRANSNET – die Lokführer-Gewerkschaft, die Vereinigung Boden, die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger usw. In der Chemischen Industrie kandidiert neben der IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) auch der Führungskräfteverband (VAA), um Betriebsratssitze zu erlangen. Neben diesen treten weitere, gänzlich betriebs- oder unternehmensspezifische Gruppen auf.

Die meisten dieser Gruppen fühlen sich ihrem Betrieb oder Unternehmen zwar verbunden, wollen aber auf bestimmte Probleme ihrer mehr oder weniger homogenen Mitglieder hinweisen und stellen sich somit zur Betriebsratswahl. Auf diesen Listen sind manchmal auch Gewerkschaftsmitglieder vertreten, die aber nicht in dieser Eigenschaft kandidieren. Sie bilden mit nicht organisierten Betriebsratsbewerbern oder aber auch mit Mitgliedern anderer Gewerkschaften eine eigene Liste. Daneben kandidieren auch völlig freie Listen, die mit den Worten „frei“ oder „unabhängig“ gerade ihre Partei- oder Gewerkschaftsneutralität als

Wahlkampfthema einbringen wollen. In den sogenannten sachorientierten Listen treten solche Kandidaten auf, die auf einen ganz spezifischen Missstand in ihrem Umfeld hinweisen möchten, wie zum Beispiel auf das Raucherproblem in den Betrieben.

Dieser Trend spiegelt sich auch in den Betriebsratswahlergebnissen der Jahre 1998, 2002 und vor allem 2006 wider. Besonders die DGB-Gewerkschaften reagieren auf solche Listen. Da sie – wie zum Beispiel die DGB-Gewerkschaft ver.di – sehr viele Berufe abdecken wollen, sind sie allerdings kaum in der Lage, auf ganz spezifische Wünsche und Vorstellungen von Arbeitnehmergruppen im Betrieb auch argumentativ einzugehen. Sie erkennen aber, dass individuelle und betriebsbezogene Wünsche sowie das Gefühl einer gewissen Unabhängigkeit und Betriebsbezogenheit immer mehr Raum einnehmen.

In dieser Situation versuchen viele DGB-Gewerkschaften – allen voran die IG Metall – nach dem Motto „Getrennt marschieren, vereint schlagen“ neben der eigenen offiziellen Gewerkschaftsliste den Wahlberechtigten eine sogenannte „Unabhängigenliste“ zu präsentieren, auf der manchmal auch Unabhängige, aber vornehmlich Gewerkschaftsmitglieder platziert sind. Mit dieser Methode versucht man, sich als neutral, sachbezogen und frei darzustellen, um im Bereich derjenigen, die unabhängig wählen, weitere Stimmen zu erhalten. Wenn dann die Wahl vollzogen ist, bekennen sich die gewählten Mitglieder dieser Listen bei der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats oder bei Abstimmungen den Gewerkschaften zugehörig oder sie unterstützen die Gewerkschaftsfraktionen. Durch eine solche Vorgehensweise kommen in den Betrieben wieder Gewerkschaftsmehrheiten zustande.

Diese Tendenz ist schon seit Ende der neunziger Jahre absehbar. Bei den Betriebsratswahlen 2006 häuften sich die „Unabhängigenlisten“ derart, dass eine Gewerkschaftsstrategie zu erkennen war. Aus diesen Gründen wird es heute immer schwieriger, beim Auszählen der Ergebnisse streng zwischen Organisierten- und Nichtorganisiertenlisten zu unterscheiden. Oft ist der Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder sehr hoch, obwohl viele Nichtorganisiertenlisten die Wahl gewonnen haben. Der Außenstehende vermag nicht immer zu erkennen, ob es sich bei den Listen um Gewerkschaftslisten oder um tatsächlich freie Listen handelt.

Auch die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) beklagt die schwierige statistische Aufarbeitung der Betriebsratswahlergebnisse. Und seriöse Umfragen müssen spätestens an der korrekten Zuordnung der Mandate scheitern, wenn nicht Gewerkschaftslisten, sondern Einzelpersonen zur Wahl stehen (dazu aktuell DGZ, 2006, 7).

Aus diesen Gründen wurde bei dieser Analyse versucht, einen anderen Ansatz zu finden (Übersicht 7). Grundlage der Betrachtung soll der Wählerwille oder auch der Wählerwunsch sein: Wollten die Wahlberechtigten tatsächlich eine Liste wählen, aus der die Gewerkschaft eindeutig zu erkennen ist oder eine Gemeinschaftsliste, aus der die Gewerkschaftsmitglieder eindeutig zu erkennen sind, oder wollten sie bei einer Persönlichkeitswahl die Kandidaten wählen, die sich ausdrücklich als Gewerkschaftsmitglieder vorgestellt haben, dann handelt es sich um Gewerkschaftslisten, aus denen eindeutig die Gewerkschaft oder die Gewerkschaften zu erkennen sind. Werden solche Listen oder Personen gewählt, dann war dies der Wählerwille. Solche Listen sind zum Beispiel die der DGB-Gewerkschaften, die dann auch den Namen der Gewerkschaft zumindest im Untertitel tragen oder auf Gewerkschaftsforderungen Bezug nehmen. Es können auch Mischlisten mehrerer Gewerkschaften sein, die zusammen eine Liste aufstellen, oder es sind Mischlisten, auf denen sich Gewerkschaftsmitglieder und Nichtorganisierte gemeinsam zur Wahl gestellt haben. Allerdings – und das ist die Voraussetzung der Klassifikation – ist die Gewerkschaft oder die Gewerkschaftsforderung hier eindeutig erkennbar.

Kandidatenlisten 2006		Übersicht 7
Gewerkschaftslisten	Nichtgewerkschaftslisten	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Listen von DGB-Gewerkschaften/IG Bau, IG BCE, IG Metall, TRANSNET, ver.di. 2. Mischlisten: In immer mehr Betrieben sind mehrere DGB-Gewerkschaften aktiv (zum Beispiel IG Metall und ver.di). 3. Listen von CGB-Gewerkschaften (DHV, CGM, CGDE). 4. Mischlisten: DGB – CGB. 5. Mischlisten: CGB – Freie Listen. 6. Listen von Spezialverbänden (VL, DJV, MB) sind oft auf bestimmte Unternehmen beschränkt. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Listen mit dem Namen „Unabhängige“ oder „Freie“. 2. Listen der bundesweit tätigen AUB. 3. Namens- oder Sachlisten, die keine Rückschlüsse auf eine Gewerkschaft enthalten. 4. Listen von gewerkschaftsunabhängigen Gruppen, die nur auf ein Unternehmen, eine Unternehmensgruppe oder sogar nur auf einen Betrieb bezogen sind. 	
Aus diesen Listen ist eindeutig eine oder sind mehrere Gewerkschaften zu erkennen.	Aus diesen Listen sind keine Gewerkschaften zu erkennen.	

Weiterhin gibt es die „Nichtgewerkschaftslisten“. Diese Listen tragen den Namen „Unabhängigenliste“ oder „Freie Liste“ usw. (Übersicht 8). Die Kandidatennamen sind hier offensichtlich keiner Gewerkschaft zuzuordnen. Auch können es Namens- oder Sachlisten sein. Hier wird meist mit einem betriebs- oder unternehmensspezifischen Thema geworben, ohne dass die Listenvertreter als Gewerkschaftsmitglieder erkennbar sind.

Beispiele von Unabhängigenlisten

Übersicht 8

Verwendete Listennamen	Betrieb
Die Aldianer – Unsere Elf für 2006	Aldi Berlin
Gemeinsam – Die starke Alternative	Aldi Hann-Minden
Die Alternative-Liste2	Aldi Sievershausen
Unabhängige BMW-Liste	BMW München
Unabhängige Kandidaten	Brose
M.A. – Miteinander. Aufwärts	Deutsche Post In Haus Service
Unabhängige-Zukunftsorientierte-Unternehmensvertreter	Fränkische Rohrwerke
Ihre unabhängigen Betriebsräte	Frischbäck
Die Unabhängigen	Kathrein
Unabhängige Lufthansa	Lufthansa München
N.A.N.U. – Nürnberg-Augsburg-Nürnberg-Ulm	Max Bahr
LURA – Liste Unabhängiger Regiolux Arbeitnehmer	Regiolux
AUB – List2	Rodenstock
Die Alternative AUB und Freie Liste	SBS-Nordbayern
UBK – Unabhängige Betriebsräte KUKA	Schweißanlagen GmbH
AUB – Die Unabhängigen	Siemens AG Erlangen, Nürnberg DaimlerChrysler, Sindelfingen Framatome Erlangen
Freie Liste – die bessere Alternative	Siemens AG Leipzig
Wir für Euch – AUB	Spiegelbank Kiel

Eine seit fast 20 Jahren bundesweit auftretende unabhängige Arbeitnehmergruppe ist die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Sie tritt entweder unter dem Namen AUB oder mit Bezug auf die AUB zu Betriebsratswahlen an (Übersicht 8).

Auf der Grundlage dieser geschilderten Abgrenzungen haben 48,7 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2006 Betriebsratsmitglieder gewählt, die eindeutig einer DGB-Gewerkschaft zuzuordnen sind (Tabelle 15). 47,5 Prozent haben sich als nicht organisierte und freie Kandidaten vorgestellt. 3 Prozent der gewählten Betriebsratsmitglieder gehören einer sonstigen Gewerkschaft an – wie beispielsweise dem Deutschen Bank-Angestellten-Verband oder dem Führungskräfteverband der Chemischen Industrie (VAA). Und 0,8 Prozent waren Mitglied einer Gewerkschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB).

In einer Umfrage bei Verbänden und Unternehmen in den Monaten Juli und August 2006 wurde der Anteil der Betriebsratsmitglieder, die als Gewerkschaftsmitglieder über eine Nichtorganisiertenliste gewählt worden sind, auf 10 Prozent geschätzt. Der Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder könnte demnach bei etwa 53 Prozent und jener der Betriebsratsvorsitzenden bei 56 Prozent liegen.

Organisationszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder und der Betriebsratsvorsitzenden nach Branchen, 2006

Tabelle 16

in Prozent

Branche	Betriebsratsmitglieder				Betriebsratsvorsitzende		
	DGB	CGB	Sonstige	Nichtgewerkschaftslisten	DGB	Sonstige	Nichtgewerkschaftslisten
Bergbau	90,1	0,0	0,0	9,9	86,7	0,0	13,3
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	64,3	0,4	1,4	33,9	74,3	0,0	25,7
Metall- und Elektroindustrie	60,4	1,1	5,1	33,4	58,1	0,3	41,6
Holz, Papier, Pappe, Druck	60,6	0,5	1,7	37,2	64,3	0,0	35,7
Ernährung, Getränke, Tabak	50,2	0,4	0,3	49,1	52,0	0,7	47,3
Textil, Bekleidung, Leder	49,3	0,3	0,2	50,2	63,5	0,0	36,5
Bauwirtschaft	49,2	0,7	1,6	48,5	65,7	0,0	34,3
Verkehr	47,4	0,3	0,6	51,7	47,7	0,0	52,3
Handel	25,9	0,4	0,6	73,1	27,7	0,4	71,9
Banken	16,5	0,2	3,4	54,5	36,7	2,1	61,2
Versicherungen	17,3	1,5	0,0	81,2	28,6	0,3	71,1
Telekommunikation und IT	17,8	0,6	1,1	80,5	9,4	0,9	89,7
Leasing, Makler, industrienaher Dienstleister	27,1	0,6	0,0	74,3	28,0	0,6	71,4
Durchschnitt	48,7	0,8	3,0	47,5	56,1	1,2	42,7

Die Domänen der DGB-Gewerkschaften sind die Industriebetriebe. Allen voran die Betriebe des Bergbaus mit 90,1 Prozent, die der Chemie-, Pharmazie- sowie der Kunststoff- und Gummi-Industrie mit 64,3 Prozent, die der Bereiche Holz, Papier, Pappe, Druck mit 60,6 Prozent und die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie (hier insbesondere die Automobilunternehmen sowie die Eisen- und Stahlindustrie) mit 60,4 Prozent (Tabelle 16).

Im Gegensatz zu den früheren Wahlen, bei denen die sonstigen Gewerkschaften allenfalls die 1-Prozent-Marke erreichten, wurden im Bereich der Metall- und Elektroindustrie mit 5,1 Prozent und im Bereich der Banken mit 3,4 Prozent andere Nicht-DGB-Gewerkschaften gewählt. Rechnet man die CGB-Gewerkschaften hinzu, so wurden im Bereich der Metall- und Elektroindustrie immerhin 6,2 Prozent der Sitze zwar auch von Gewerkschaften gewonnen, jedoch von Nicht-DGB-Gewerkschaften. Im Bereich der Banken waren es 3,6 Prozent und in den Betrieben der Bauwirtschaft 2,3 Prozent.

Mit 16,5 Prozent sind die DGB-Gewerkschaften im Bereich der Banken am schwächsten vertreten, gefolgt von 17,3 Prozent in den Betrieben des Versicherungswesens und 17,8 Prozent in den Branchen Telekommunikation und IT. Im Bereich Leasing und Makler sowie industrienahen Dienstleistungsbetrieben sind DGB-Gewerkschaften ebenfalls mit nur 27,1 Prozent in den Betriebsräten repräsentiert.

Die im Vorfeld genannten Branchen sind somit die Domänen der Kandidaten, die als Nichtgewerkschaftsmitglieder zur Wahl angetreten sind. Allen voran die Betriebe der Versicherungswirtschaft mit 81,2 Prozent, die Betriebe der Telekommunikation und des IT-Bereichs mit 80,5 Prozent, die Betriebe des Handels mit 73,1 Prozent und der Bereich Leasing, Makler und industrienahen Dienstleister mit 74,3 Prozent.

2006 legten die Kandidaten, die sich als Nichtgewerkschaftsmitglieder beworben haben, im Vergleich zu den Wahlen 2002 um knapp 8 Prozentpunkte zu. Um gut 10 Prozentpunkte gegenüber 2002 (auf 19,8 Prozent) stieg innerhalb der Nichtorganisiertenlisten der Anteil der Kandidaten der Arbeitsgemeinschaft

AUB-Betriebsräte oder Betriebsräte, die der AUB nahe stehen

Tabelle 17

2006, in Prozent der Nichtgewerkschaftsmitglieder

Branche	Prozent
Handel	38,6
Leasing, Makler, industrienahen Dienstleister	24,5
Ernährung, Getränke, Tabak	24,2
Sonstige Dienstleistungsunternehmen	23,8
Verkehr	19,9
Telekommunikation und IT	19,7
Verarbeitendes Gewerbe	11,7
Durchschnitt	19,8

Unabhängiger Betriebsangehöriger e.V. (AUB). Am stärksten sind diese mit 38,6 Prozent in den Betrieben des Handels vertreten (Tabelle 17).

Weitere Domänen sind die Bereiche Leasing, Makler und industrienahen Dienstleister (Gebäude-Management, Gebäudetechnik, Bewachung) mit 24,5 Prozent der Nichtorganisierten und die Er-

nährungs- und Getränkewirtschaft (Nahrungsmittelhersteller) mit 24,2 Prozent. Bei sonstigen Dienstleistungsunternehmen (23,8 Prozent) sind es die privaten Krankenhäuser und Seniorenheime und die Gebäudereinigungsfirmen. 19,9 Prozent der nicht organisierten Betriebsräte aus den Bereichen Transport, Logistik und Verkehr sind AUB-Mitglieder, gefolgt von den Betrieben der Telekommunikation mit 19,7 Prozent.

Was im Vorfeld zur Zusammensetzung der Betriebsräte ausgeführt wurde, gilt auch für die Betriebsratsvorsitzenden. Hier ist ebenfalls die Industrie die Domäne der DGB-Gewerkschaften. Im Bergbau sind 86,7 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. 74,3 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden stellt die IG BCE im Bereich der Chemischen Industrie, der Pharmazie und in den Betrieben der Kunststoff- und Gummiverarbeitenden Industrie. Im Bereich der Bauwirtschaft sind es 65,7 Prozent, in der Holz- und Papierindustrie 64,3 Prozent und in den Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie 63,5 Prozent.

Demgegenüber haben Nichtgewerkschaftskandidaten im Bereich der Telekommunikation und der IT-Betriebe zu 89,7 Prozent den Betriebsratsvorsitz inne, gefolgt von den Betrieben des Handels mit 71,9 Prozent und dem Bereich Leasing, Makler und industrienaher Dienstleister mit 71,4 Prozent. Im Durchschnitt gehören 56 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden einer DGB-Gewerkschaft an und 42,7 Prozent haben auf einer Nichtgewerkschaftsliste kandidiert.

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden gemäß § 1 BetrVG Betriebsräte gewählt. Voraussetzung ist aber, dass der Wunsch nach einem Betriebsrat überhaupt besteht und dass sich auch so viele Kandidaten zur Verfügung stellen, wie nach § 9 BetrVG Betriebsräte zu wählen sind. Betriebsräte sind somit – wie es auch schon das Betriebsrätegesetz von 1920 vorsah – Vertreter aller Arbeitnehmer, ungeachtet ihrer parteilichen oder gewerkschaftlichen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit.

Aufgabe der Betriebsräte ist es, die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten und darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG gewahrt und durchgeführt werden. Hinzu kommen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Durch das gesetzliche Organ Betriebsrat (gemäß BetrVG) werden die Rechte der Arbeitnehmer der Betriebe – unabhängig von jeglicher verbandlichen Zugehörigkeit – auf Mitbestimmung und Schutz gewahrt.

Den Gewerkschaften wurde mit dieser Konstruktion im Gegensatz zum Montan-Mitbestimmungsgesetz (1951) und dem Mitbestimmungsgesetz der Arbeitnehmer (1976) – beide sehen sogenannte geborene Gewerkschaftsmitglieder in den Aufsichtsräten vor – der direkte Zutritt zur betrieblichen Mitbestimmung verwehrt. Diese Konstruktion hatten die Gewerkschaften 1946 bis 1952 zu verhindern versucht und betrachteten die Betriebsrätebewegung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 daher mit einer gewissen kritischen Distanz (Wassermann, 2002, 33 f.). Mit ihrer Konzeption der gewerkschaftlichen Betriebspolitik versuchten gerade die DGB-Gewerkschaften dieses Manko relativ schnell zu beseitigen. Sie unternahmen größte Anstrengungen und warben dafür, dass Betriebsräte auch gewerkschaftlich organisiert sein sollten, frei nach dem Motto: „Nur ein gewerkschaftlich organisierter Betriebsrat ist ein starker Betriebsrat.“

Unterstützt wird dieses Bestreben durch den gewerkschaftlichen Vertrauenskörper im Betrieb. Er stellt die Summe der von den DGB-Gewerkschaftsmitgliedern gewählten Vertrauensleute als Bindeglied zwischen Mitarbeiter und Betriebsrat dar, ist aber kein Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes (Abbildung 1). Aufgabe des Vertrauenskörpers der Gewerkschaften ist unter anderem die Vorbereitung der Betriebsratswahlen, die Aufstellung der Betriebsratswahllisten der Gewerkschaften sowie die Bindung des Betriebsrats an die Interessenpolitik der Gewerkschaft und nicht zu vergessen, die Mitgliederwerbung in den Betrieben (Niederhoff, 1983, 25). Mit all dem hatten die Gewerkschaften in der Vergangenheit mehr Erfolg als heute.

Durch den Versuch, mit gewerkschaftlicher Betriebspolitik Einfluss auf die Zusammensetzung der Betriebsräte zu gewinnen, ist es allen voran den DGB-

Gewerkschaftliche Organisationsgrade in den Betriebsräten

Tabelle 18

in Prozent

	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998	2002	2006
Gewerkschaften DGB, DAG, CGB, sonstige	82,5	76,7	76,7	74,6	72,5	74,9	73,5	66,7	59,3	52,0
DGB	67,9	58,6	63,2	63,9	65,4	69,3	66,7	61,9	57,8	48,2
Nichtorganisierte	17,5	23,3	23,3	25,4	27,5	25,2	26,5	33,3	40,7	48,0
	2. Zeitraum				3. Zeitraum			4. Zeitraum		
	1972				1988			2001		

Quelle (bis 2002): Niederhoff, 2003

Gewerkschaften gelungen, dass die Zusammensetzung der Betriebsräte über alle vier Zeiträume der Betriebsratswahlen kein Spiegelbild der Belegschaften war (Tabelle 18). Besonders bei den Betriebsratswahlen vor 1972, also im ersten Beobachtungszeitraum, in dem keine einheitlichen Wahlen zu einem fest definierten Zeitpunkt stattfanden, lagen die Organisationsgrade der Gewerkschaften Mitte der sechziger Jahre bei 90 Prozent und Ende der sechziger Jahre bei 86 Prozent (Niederhoff, 1981a, 165). Auch nach der ersten Novellierung im Jahre 1972 lag der Organisationsgrad bei der ersten Wahl in diesem Zeitraum (1975) bei 82,5 Prozent. Dann fiel er von Wahl zu Wahl um wenige Prozentpunkte und lag bis zur Betriebsratswahl 1987 – der Wahl vor der „Renovierung“ des Betriebsverfassungsgesetzes 1988 – bei 72,5 Prozent. Nach dieser Veränderung des Betriebsverfassungsgesetzes schließlich – die durch eine Verstärkung des Minderheitenschutzes und die Verringerung des Quorums bei Wahlvorschlägen eine Förderung der kleinen Gewerkschaften bewirkte – stieg der Organisationsgrad wieder leicht an (74,9 Prozent). Mit 73,5 Prozent lag er bei der darauf folgenden Wahl im Jahr 1994 immerhin im fast gleichen Bereich. Von 1998 an sank der Organisationsgrad dann bis auf 52 Prozent ab.

Die seit Jahren schlechte Konjunktur und die hohe Arbeitslosigkeit bewirken auch bei den Gewerkschaftsmitgliedern eine distanziertere Haltung: Was Gewerkschaftsmitglieder von ihrer Interessenvertretung halten, hat zuletzt das siebte DGB-Trendbarometer im März und April 2004 ermittelt. Hinsichtlich der Frage, auf welche Weise Gewerkschaften ihren Beitrag bei der zukunftsorientierten Entwicklung der Gesellschaft leisten sollten, plädierten vier von fünf Mitgliedern (79 Prozent) für einen kooperativen Kurs mit den Unternehmen, um Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Aber noch ein anderes Phänomen ist in den Betrieben und auch bei den Betriebsratswahlen erkennbar. DGB-Gewerkschaftssolidarität findet offenkundig dort ihre Grenzen, wo es um Mitglieder und den Gewerkschaftseinfluss im Betrieb und Unternehmen geht. So weigern sich zum Beispiel die Industriegewerkschaften, ihre Mitglieder und ihren Einfluss in Unternehmen aus den industrienahen Dienstleistungsbranchen an ihre Schwesterorganisation ver.di abzugeben. Man streitet sich darum, wer für was zuständig ist. Das hat sich auch auf die Betriebsratswahlen und die Betriebsratswahlergebnisse ausgewirkt.

Die Flucht in die Fusionen von früher 17 auf heute acht DGB-Gewerkschaften hat die Einheitsgewerkschaften des DGB zu Multi-Branchen-Gewerkschaften gemacht. Für die Mitglieder wird es dadurch immer schwerer, in diesen eine persönliche Interessenvertretung zu sehen. Der Mitgliederverlust der DGB-Gewerkschaften – von 1990 bis 2005 waren es über fünf Millionen (42 Prozent) –

hat auch die Betriebsratswahlen beeinflusst. Gerade Betriebsratskandidaten und Betriebsratsmitglieder sind der betrieblichen Realität stärker verbunden, als die Gewerkschaftspolitik es ihnen vorschreibt. Besonders die DGB-Gewerkschaften sind heute noch zu stark Gegenmacht, obwohl sie für die Betriebsräte eigentlich Gestaltungskraft sein sollten. Aber auch im Gewerkschaftslager machen kleinere, homogenere Verbände – wie die Vereinigung Cockpit, Marburger Bund usw. – dem DGB zunehmend Konkurrenz, was den leichten Zuwachs dieser Verbände in den Betriebsräten 2006 erklärt.

4

Zusammenfassung

Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes ist es, die Idee der Partnerschaft durch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Vertretungen aller Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen zu verwirklichen. Der Betriebsrat – als einer dieser Vertretungen – ist dabei das zentrale Mitbestimmungsorgan der Arbeitnehmer. Somit sind die Wahlbeteiligung, die Konstanz des Amtes durch eine regelmäßige Wiederwahl und die Zusammensetzung der Betriebsräte ein Zeichen der Einstellung der Arbeitnehmer zu diesem Mitbestimmungsorgan.

Die zehn Betriebsratswahlen in den drei analysierten Betriebsratswahlzeiträumen – nach der ersten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 über die dritte Novellierung im Jahre 2001 bis hin zu den beiden darauf folgenden Wahlen – zeigen eine große Konstanz dieses Mitbestimmungsorgans (Abbildung 6 und Tabelle 19).

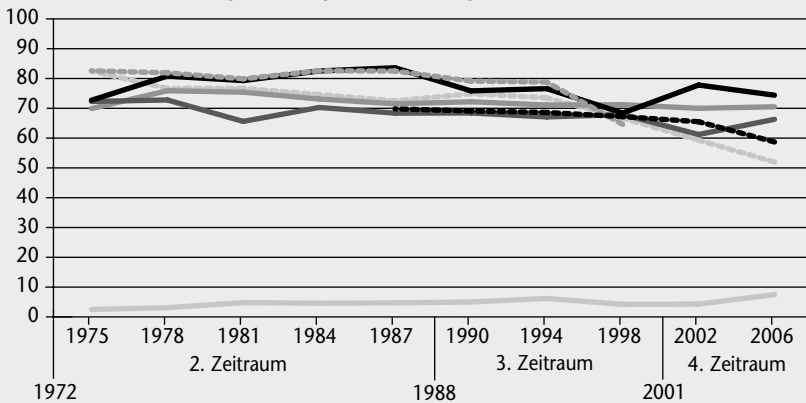
Trotz erheblicher Veränderungen der Wahlverfahren und Mitbestimmungsinhalte anlässlich der Novellierungen des Betriebsverfassungsgesetzes, trotz der Wiedervereinigung Deutschlands 1990 und der lang anhaltenden Arbeitslosigkeit sowie der vielen Umstrukturierungen, Ausgliederungen und Fusionen im Bereich der Unternehmen haben diese gravierenden Ereignisse für die Arbeitswelt der Arbeitnehmer zu keiner wesentlichen Veränderung in ihrem Wahlverhalten und in der Zusammensetzung der Betriebsräte über die Jahre hinweg geführt. In der Regel wurden über zwei Drittel der Betriebsratsmitglieder wiedergewählt. Noch konstanter als das Betriebsratsamt ist die Situation bei den Betriebsratsvorsitzenden, deren Wiederwahlrate noch etwas höher lag. Sie waren in der Regel männlich, weit über 40 Jahre alt und blickten auf eine zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit zurück.

Betriebsratswahlen in Deutschland

Abbildung 6

in Prozent

- Persönlichkeitswahl - - - Wahlbeteiligung Arbeiter — Wahlbeteiligung Angestellte
- Wiederwahl BR-Mitglied — Wiederwahl BR-Vorsitzender — Ausländer im Betriebsrat
- - - Gewerkschaftliche Organisationsgrade der BR-Mitglieder



Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003

Alle zehn beobachteten Wahlen von 1975 bis 2006 weisen eine in etwa gleich hohe Wahlbeteiligung auf. Die nur sehr geringen Schwankungen zeigen, dass die Arbeitnehmer in den Betrieben im Betriebsrat ihr zentrales Vertretungsorgan sehen. Daran haben auch Gesetzesänderungen – wie zum Beispiel der Minderheitenschutz, die Aufhebung der Gruppenabstimmungen, die Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern sowie die Einführung des Minderheitsgeschlechts – nichts Wesentliches geändert. Umgekehrt bewirkte die Erweiterung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats jedoch keine höhere Wahlbeteiligung. Durch die Einführung des sogenannten Minderheitsgeschlechts zur stärkeren Vertretung der Frauen in den Betriebsräten ist die Frauenquote seit dem Jahr 2002 freilich gestiegen.

Nach wie vor ist die Persönlichkeitswahl die bevorzugte Wahlform bei den Betriebsratswahlen. Allerdings lässt sich in großen Betriebsratseinheiten erkennen, dass die strategischere Wahlart – die Listenwahl – leicht zugenommen hat. Ein Grund hierfür ist das vermehrte Auftreten von kleineren, homogeneren Arbeitnehmergruppen, die sich durch diese strategisch günstigere Wahlart besser positionieren und darstellen wollen. Dies beginnt sich auf den Organisationsgrad im Betriebsrat auszuwirken.

Dennoch sind auch heute Betriebsratsmitglieder entweder Mitglied einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Unabhängige oder aber nicht

Gesamtergebnisse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006

in Prozent

Tabelle 19

	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998	2002	2006
Wahlbeteiligung	Arbeiter	81,9	79,9	82,6	82,5	79,1	78,8	64,6	77,9	74,4
	Angestellte	72,7	80,8	79,3	82,5	83,6	75,9	76,6	68,4	
Wiederwahl	BR-Mitglied	72,3	72,8	65,6	70,3	68,4	67,1	67,9	61,2	66,3
	BR-Vorsitzender	69,9	75,9	75,4	73,1	71,5	71,1	71,2	70,0	70,5
Neuwahl	BR-Mitglied	27,8	27,2	34,3	29,7	31,6	32,9	32,1	38,8	33,7
	BR-Vorsitzender	30,1	24,1	24,6	26,9	29,4	28,9	28,8	30,0	29,5
Organisationsgrad										
DGB	BR-Mitglied	67,9	58,6	63,2	63,9	65,4	66,7	61,9	57,8	48,7
	BR-Vorsitzender	78,8	71,4	79,9	75,1	74,8	78,4	74,7	73,2	68,1
DAG	BR-Mitglied	10,4	14,6	8,5	8,9	5,6	4,0	4,3	3,2	-
	BR-Vorsitzender	2,6	14,4	5,2	6,8	3,6	3,8	4,5	3,0	-
CGB	BR-Mitglied	2,6	0,7	3,7	0,8	1,0	1,0	1,6	0,5	0,8
	BR-Vorsitzender	0,0	0,1	0,5	0,1	0,3	0,5	0,2	0,4	0,1
Sonstige	BR-Mitglied	1,6	2,8	1,3	1,0	0,5	0,6	0,9	1,1	3,0
	BR-Vorsitzender	0,6	0,7	3,9	0,9	1,2	0,8	0,8	1,5	1,1
Gewerkschaftlich nicht organisiert	BR-Mitglied	17,5	23,3	23,3	25,4	27,5	25,2	26,5	40,7	47,5
	BR-Vorsitzender	1,5	13,1	10,5	17,0	20,1	16,6	19,8	21,9	31,3
AUB oder ihr nahe stehende Listen in Bezug zu den Nichtorganisierten	BR-Mitglied	-	-	-	-	-	-	-	8,8	19,8
	BR-Vorsitzender	-	-	-	-	-	-	-	9,0	9,7

Quelle (bis 2002): Niedenhoff, 2003

eindeutig einer Gewerkschaft zuzurechnen. Die größte Gruppe der gewerkschaftsunabhängigen Betriebsratsmitglieder ist dabei die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB).

Allerdings sind der sehr hohe Verlust von über fünf Millionen Mitgliedern innerhalb der DGB-Gewerkschaften nach der Wiedervereinigung Deutschlands und die ständigen Abgrenzungsstreitigkeiten zwischen den Gewerkschaften nicht spurlos am Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften in den Betriebsräten vorbeigegangen. Die Absetzbewegung ist seit den Betriebsratswahlen 1998 eindeutig erkennbar. Dennoch sind die großen Hochburgen des DGB nach wie vor im Bereich des Produzierenden Gewerbes – vor allem im Bergbau – sowie im Bereich der Chemischen Industrie und der Metallindustrie – und hier ganz besonders im Bereich der Automobilindustrie – zu finden. Starke Verluste haben die DGB-Gewerkschaften vor allem im Handel und hier in den Filialunternehmen des Einzelhandels hinnehmen müssen. Bei den industrienahen Dienstleistern konnten die Gewerkschaften nicht Fuß fassen. Besonders betroffen waren hier die Bereiche Telekommunikation und IT. Dies sind die Domänen der gewerkschaftlich nicht organisierten Betriebsratsmitglieder.

Literatur

Blücher, Viggo Graf, 1966, Integration und Mitbestimmung, Hauptergebnisse, Tabellenauswahl und Methodennachweis einer Untersuchung des Emnid-Instituts für Sozialforschung, Sennestadt

Blume, Otto, 1956, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 1965, DGB ruft ausländische Arbeitnehmer zur Betriebsratswahl auf, in: DGB-Nachrichten-Dienst, Nr.15

DGB, 1975, Nachrichten-Dienst, IV/75, vom 8. Januar 1975

DGZ – Deutsche Gewerkschaftszeitung, 2006, Nr. 7–8, S. 7

Dorsch-Schweizer, Marlies / **Schulten**, Thorsten, 2001, Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 2, S. 113–123

Hauser-Ditz, Axel / **Hertwig**, Markus / **Pries**, Ludger, 2006, Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland, Survey und Strukturanalyse (BISS), Bochum

IG Metall, 2002, Betriebsräte: Deutlicher Zuwachs nach Reform, in: direkt – Der Info-Dienst der IG Metall, Nr. 18, S. 5

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Deutschland in Zahlen 2006, Köln

Jander, Petra-Monika, 1978, Chaotenwahl in Bochum, ein Automobilwerk als Versuchsgelände politischer Parteien, in: Die Zeit, Nr. 24, vom 9. Juni 1978

Kommission Mitbestimmung, 1998, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh

Leendertse, Julia, 2006, Betriebsrat als Karrierekiller: Durch den unbedachten Umgang mit Arbeitnehmervertretern können sich Manager schnell ins Abseits manövrieren, in: Handelsblatt, Nr. 164, vom 25./26. August 2006, Karriere & Management, S. 1

Mitbestimmung Modernisieren, 2004, Bericht der BDA/BDI-Kommission Mitbestimmung, Berlin

Müller-Jentsch, Walther / **Ittermann**, Peter, 2000, Industrielle Beziehungen, Frankfurt am Main/New York

Nesshöver, Christoph, 2006, Die Mitbestimmer, in: Handelsblatt, Nr. 58, vom 22. März 2006, S. 10

Niedenhoff, Horst-Udo, 1976, Betriebsratswahlen 1975: Eine empirische Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 3, Köln

Niedenhoff, Horst-Udo, 1981a, Die Betriebsratswahlen 1952–1978, Köln

Niedenhoff, Horst-Udo, 1981b, Die Betriebsräte von 1981 bis 1984: Eine Analyse der Betriebsratswahlen, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 9, Köln

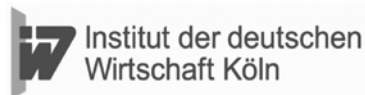
Niedenhoff, Horst-Udo, 1983, Gewerkschaftliche Vertrauensleutarbeit: Auswirkungen auf die betriebliche Praxis, Köln

- Niedenhoff**, Horst-Udo, 1985, Betriebsratswahlen: Ein Handbuch zu Kandidaten, Strategien, Ergebnissen, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 1987a, Betriebsratswahlen: Die Zusammensetzung der Betriebsräte bis 1987, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 1987b, Betriebsratswahlen: Die Betriebsräte bis 1990, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 1995, Betriebsrats- und Sprecherausschußwahlen 1994, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 1997, Der Europäische Betriebsrat: Gesetz, Kritik und Beispiele erster Konstruktionen, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 1999, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung: Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber, Kosten des Betriebsverfassungsgesetzes, Betriebsrats- und Sprecherausschußwahlen, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 2003, Betriebsratswahlen 2002: Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006, Beiträge des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 259, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 2004, Die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus den Jahren 2003/2004, IW-Analysen, Nr. 7, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 2005a, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 14., überarbeitete Auflage, Köln
- Niedenhoff**, Horst-Udo, 2005b, Mitbestimmung im europäischen Vergleich, in: IW-Trends, 32. Jg., Nr. 2, S. 3–17
- Niedenhoff**, Horst-Udo / **Larmann**, Wolfgang, 2007, Gewerkschaften in Deutschland, IW-Dossier, Nr. 31, erscheint im 1. Quartal 2007
- Nienhüser**, Werner / **Hoßfeld**, Heiko, 2004, Bewertung von Betriebsvereinbarungen, Ergebnisse einer Befragung von 1.000 Personalverantwortlichen, Frankfurt am Main
- Popitz**, Heinrich et al., 1957, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen
- Sieg**, Rainer et al., 2005, Interaktiver Wegweiser durch die Betriebsratswahl, 2., überarbeitete Auflage, Köln
- Vitt**, Werner, 1979, Betriebsratswahl 1978: Trotz größerer Schwierigkeiten ein Erfolg für die IG Chemie-Papier-Keramik, in: Der Betriebsrat, 28. Jg., Nr. 3, S. 55
- Wassermann**, Wolfram, 2002, Betriebsräte, Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Münster
- Wolff**, Roland, 2002, Mehr Demokratie gewagt?, in: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Kurz-Nachrichten-Dienst, Nr. 42, vom 20. September 2002

Anhang: Fragebogen Betriebsratswahlen 2006

Bitte per Fax an: 0221 4981-592
oder
im Fensterumschlag zurück an:

IW – Institut der deutschen
Wirtschaft Köln
Dr. Horst-Udo Niedenhoff
POSTFACH 51 06 69
50942 KÖLN



Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:
Dr. Horst-Udo Niedenhoff: 0221 4981-736 oder niedenhoff@iwkoeln.de

FRAGEBOGEN:

BETRIEBSRATSWAHLEN 2006

Hinweis zum Datenschutz: Alle Angaben werden vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Die erhobenen Daten sind nicht mit persönlichen Informationen verbunden und werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln wertet in Zusammenarbeit mit den Verbänden seit 1972 die Betriebsratswahlen im Wege einer Befragung aus und schafft damit eine empirische Basis in diesem für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen wichtigen Feld. Zwischen dem 1. März und 30. Mai 2006 haben Betriebsratswahlen stattgefunden. Die Ergebnisse sollen mit diesem Fragebogen erhoben werden. Wir bitten Sie hierbei um Ihre Mitarbeit.

A: Angaben zum Unternehmen

1	Branche	bitte ankreuzen
	Bergbau	
	Energie	
	Steine, Erden, Glas, Keramik	
	Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Gummi	
	Metall- und Elektroindustrie	
	Stahl	
	Holz, Papier, Pappe, Druck	
	Ernährung, Getränke, Tabak	
	Textil, Bekleidung, Leder	
	Bauwirtschaft	
	Handel	
	Verkehr	
	Telekommunikation und IT	
	Banken	
	Versicherungen	
	Vermietung, Leasing, Makler etc.	
	Industriennahe Dienstleister	

Sonstige Dienstleister	
Andere ggf. welche?	

2	Sitz des Betriebs	bitte ankreuzen
Baden-Württemberg		
Bayern		
Berlin		
Brandenburg		
Bremen		
Hamburg		
Hessen		
Mecklenburg-Vorpommern		
Niedersachsen		
Nordrhein-Westfalen		
Rheinland-Pfalz		
Saarland		
Sachsen		
Sachsen-Anhalt		
Schleswig-Holstein		
Thüringen		

3	Rechtsform des Unternehmens	bitte ankreuzen
AG, KGaA		
GmbH		
KG, OHG		
Einzelunternehmen		
Andere		

4	Beschäftigte 2006	Anzahl bitte eintragen
Gesamt		

5	Alter des Betriebs	bitte ankreuzen
bis 2 Jahre		
2 bis 5 Jahre		
älter als 5 Jahre		

6	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Angaben in Prozent – ohne Auszubildende)	bitte ausfüllen
ohne abgeschlossene Berufsausbildung		%
mit abgeschlossener Berufsausbildung		%
mit Hochschulabschluss (Uni, FH etc.)		%
Summe		100 %

7	Ist die Anzahl der Beschäftigten im letzten Jahr ...	bitte ankreuzen	
	gestiegen?		
	gleich geblieben?		
	gefallen?		

8	Verbandszugehörigkeit und Arbeitsbeziehungen	bitte ankreuzen	
		ja	nein
	Betrieb gehört einem Arbeitgeberverband an		
	Es besteht ein Flächentarifvertrag		
	Es besteht ein Firmentarifvertrag		
	Ohne Tarifbindung		

B: Angaben zur Betriebsratswahl

1	Für welche Einheit ist gemäß §1 und §3 BetrVG gewählt worden?	bitte ankreuzen	
	Betrieb (§1 Abs. 1 BetrVG)		
	Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen (§1 Abs.1 und 2 BetrVG)		
	Betriebsrat mehrerer Betriebe (§3 BetrVG)		
	Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat (§3 BetrVG)		
	Spartenbetriebsrat (§3 BetrVG)		

2	Wahlverfahren	bitte ankreuzen	
	Normales Verfahren		
	Vereinfacht; für Betriebe mit 1 bis 50 Beschäftigten (gem. §14a Abs. 1 BetrVG)		
	Vereinfacht; für Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten (gem. §14a Abs. 5 BetrVG)		

3	Haben in Ihrem Betrieb 2006 erstmals Betriebsratswahlen stattgefunden?	bitte ankreuzen	
	Ja		
	Nein		

4	Wenn erstmals eine Betriebsratswahl stattgefunden hat: Durch wen wurde die Wahl eingeleitet?	bitte ankreuzen	
	Aus der Belegschaft		
	Durch den Gesamtbetriebsrat		
	Durch die Gewerkschaft		

5	Wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen	Anzahl bitte eintragen	
		Männer	Frauen
	Insgesamt		
	Teilzeitbeschäftigte		
	Leiharbeiter		

6	Art der Wahl	bitte ankreuzen
	Listenwahl	
	Persönlichkeitswahl	

7	Wahlbeteiligung	bitte eintragen
	Angaben in Prozent	%

8	Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder	Anzahl bitte eintragen
	Insgesamt	
	Davon:	
	AUB	
	CGB (DHV, CGM, CGDE)	
	GEW	
	IG Bau	
	IG BCE	
	IG Metall	
	NGG	
	TRANSNET	
	ver.di	
	Sonstige	
	Bewerber ohne erkennbare Organisationszugehörigkeit (Unabhängige)	

9	Zusammensetzung des Betriebsrats	Anzahl bitte eintragen		
		Gesamt	Männer	Frauen
	Insgesamt			
	Ausländische Arbeitnehmer			
	Wiedergewählte Mitglieder			
	Erstmals gewählte Mitglieder			

10	Daten des/der Betriebsratsvorsitzenden	bitte ausfüllen
	Männlich	
	Weiblich	
	Ausländische/r Arbeitnehmer/in	
	Alter in Jahren	
	Betriebszugehörigkeit in Jahren	

11	Der/Die Betriebsratsvorsitzende wurde ...	bitte ankreuzen
	wiedergewählt	
	erstmalig gewählt	

12	Der/Die Betriebsratsvorsitzende gehört folgender Organisation an:	bitte ankreuzen
	AUB	
	CGB (DHV, CGM, CGDE)	
	GEW	
	IG Bau	
	IG BCE	
	IG Metall	
	NGG	
	TRANSNET	
	ULA	
	ver.di	
	Organisation nicht erkennbar	

13	Kosten der Betriebsratswahl	bitte ausfüllen
	Bitte schätzen Sie die Kosten der letzten Betriebsratswahl grob ab (Angaben in Euro)	€

Wir bedanken uns für Ihre Mitwirkung an dieser Umfrage.

Bitte senden Sie den Fragebogen bis zum **31.5.2006** zurück.

Kurzdarstellung

Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes ist es, die Idee der Partnerschaft durch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Vertretungen aller Arbeitnehmer im Betrieb und im Unternehmen zu verwirklichen. Der Betriebsrat – als eine dieser Vertretungen – ist dabei das zentrale Mitbestimmungsorgan der Arbeitnehmer. Somit sind eine hohe Wahlbeteiligung und die Zusammensetzung der Betriebsräte ein Zeichen für die Einstellung der Arbeitnehmer zu diesem Mitbestimmungsorgan. Trotz lang anhaltender Arbeitslosigkeit und vielen Umstrukturierungen in den Firmen hat sich der schon seit 1975 erkennbare Trend fortgesetzt, dass in der Regel die Betriebsratsmitglieder entweder Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind oder aber Unabhängige, die auf keiner Gewerkschaftsliste kandidiert haben. Splittergruppen oder parteipolitisch motivierte Kandidaten hatten in den Betriebsräten bisher keine Chance. Das Betriebsratsmandat ist ein relativ konstantes Mandat: Seit den Betriebsratswahlen 1975 werden über 60 Prozent der Betriebsräte wiedergewählt. Rechnet man altersbedingtes Ausscheiden hinzu, kann man feststellen, dass diejenigen, die einmal in den Betriebsrat gewählt worden sind, mit hoher Wahrscheinlichkeit sehr lange dieses Amt bekleiden werden. Betriebsratsvorsitzende werden sogar zu 70 Prozent wiedergewählt.

Abstract

The aim of Germany's Works Constitution Act is to put into effect the concept of industrial partnership. To do this, it gives all employees in a works or a company the right to be involved in decision-making processes through their elected representatives. The works council, which is one such form of representation, is the main vehicle for this workers' 'codetermination'. A high election turn out and the composition of the works councils are therefore indicative of the employees' attitude to this organ of codetermination. Despite persistent unemployment and repeated restructuring processes within companies, the tendency already recognisable in 1975 for members of works councils to be either members of a union affiliated to the German Confederation of Trade Unions or independents who have not run on a union slate has continued into the present. Splinter groups and candidates motivated by party politics have so far had no chance on the works councils. A seat on the works council tends to be relatively safe: since the works council elections of 1975 over 60 percent of sitting members have been re-elected. When the number of incumbents not returned is adjusted for those reaching retirement age, it becomes clear that, once elected, members of works councils are likely to remain in office for a very long period. This holds even more true for works council chairpersons: as a rule 70 percent are re-elected.

Der Autor

Dr. rer. pol. **Horst-Udo Niedenhoff**, Dipl.-Volkswirt, geboren 1942 in Köln; Studium der Volkswirtschaftslehre, politischen Wissenschaft, Soziologie und Rechtswissenschaft in Köln; Arbeitsbereich Gewerkschaftspolitik, Mitbestimmung und Industriesoziologie im Institut der deutschen Wirtschaft Köln; Dozent an den Bildungswerken der deutschen Wirtschaft; Mitglied des Vorstands des Vereins Unternehmen und Gesellschaft e. V., Bonn.