

FRAUENANTEIL IM BETRIEBSRAT NACH BETRIEBSGRÖSSE 2015

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl

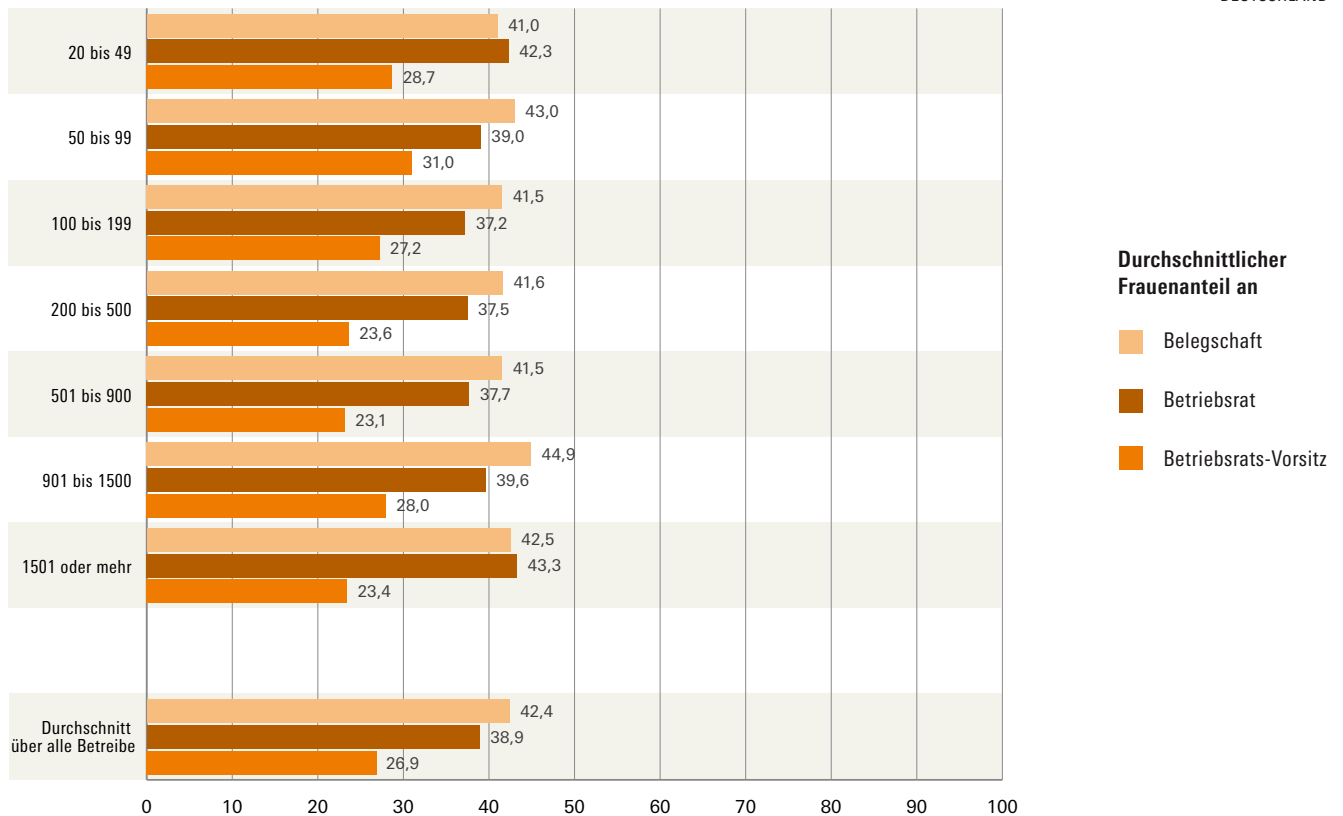
In vielen Betrieben sind Frauen seltener im Betriebsrat vertreten als in der Belegschaft

Grafik IV 01

Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Betriebsgröße in
Deutschland (2015), in Prozent



Anzahl Beschäftigte



In der Gesamtheit der Betriebe, die einen Betriebsrat haben und an der Betriebsrätebefragung 2015 teilgenommen haben, stellen Frauen im Durchschnitt mehr als 42 Prozent aller Beschäftigten, besetzen aber nur 39 Prozent von allen Betriebsrats-sitzen (in diesen Betrieben). Für die Gesamtheit der Betriebe in Deutschland gilt damit, dass Frauen in den Betriebsräten – gemessen an ihrem Belegschaftsanteil – im Durchschnitt leicht unterrepräsentiert sind.¹

Den Vorsitz des Betriebsratsgremiums führen Frauen nur in rund einem Viertel aller Betriebe (27 Prozent). Damit sind Frauen beim Vorsitz im Gremium weitaus stärker unterrepräsentiert als unter den Mitgliedern des Gremiums.

Die Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt:

- Der durchschnittliche Frauenanteil in der Belegschaft variiert kaum mit der Betriebsgröße. Er liegt zumeist bei 42 bis 43 Prozent. Lediglich in großen Betrieben mit 901 bis 1.500 Beschäftigten machen Frauen einen etwas überdurchschnittlichen Anteil an der Belegschaft aus.
- In den meisten Betriebsgrößenklassen ist eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen in den Betriebsräten festzustellen, denn der Frauenanteil in den Betriebsräten fällt durchschnittlich um rund vier Prozentpunkte niedriger aus als in der Belegschaft.
- Eine annähernd proportionale Vertretung von Frauen in den Betriebsräten zeigt sich für kleine Betriebe (20 bis 49 Beschäftigte) sowie für Großbetriebe mit mehr als 1.500 Beschäftigten. Bei den kleinen Betrieben könnte dies an der geringen Anzahl von zu besetzenden Betriebsratsmandaten (3 Personen), an dem meist nur anteilig ausgeübten Amt (d.h. ohne Freistellung) und am spezifischen Berechnungsverfahren von Mindestsitzen für das Minderheitengeschlecht liegen.² In Großbetrieben könnte einen Einfluss haben, dass mit der größeren Zahl von Beschäftigten auch potenziell mehr Kandidatinnen für die Wahl der betrieblichen Interessenvertretung zur Verfügung stehen.

Für die Besetzung der Position des/der Betriebsratsvorsitzenden nach Geschlecht wird im BetrVG bzw. der Wahlordnung keine gesetzliche Vorgabe gemacht. Frauen sind beim Betriebsratsvorsitz im Allgemeinen stark unterrepräsentiert, denn sie haben nur in 27 Prozent der Gremien den Vorsitz inne. Hier zeigt sich ein nur leichter Zusammenhang zur Betriebsgröße:

- Tendenziell ist die Unterrepräsentanz von Frauen beim Vorsitz in kleinen Betrieben weniger ausgeprägt als in mittleren oder Großbetrieben.
- Demgegenüber sind Frauen in Betrieben mit 200 Beschäftigten und mehr deutlich seltener Betriebsratsvorsitzende als im Durchschnitt aller Betriebe.

1 Für die Berechnung der durchschnittlichen Frauenanteile an der Belegschaft werden die beschäftigten Frauen aus allen Betrieben ins Verhältnis zur Gesamtheit der Beschäftigten aller Betriebe gesetzt. Analoges gilt für die Berechnung des Frauenanteils an den Betriebsratssitzen. In einzelnen Betrieben können freilich sehr viel größere Differenzen zwischen dem Frauenanteil an der Belegschaft und in den Betriebsräten auftreten. Frauen können dabei in den Betriebsratsgremien sowohl unter- als auch überrepräsentiert sein.

2 Vgl. Hobler/Pfahl (2016): Einhalten der Mindestsitze im Betriebsrat nach Betriebsgröße 2015. In: WSI GenderDatenPortal. Siehe auch: Baumann/Brehmer/Hobler/Klenner/Pfahl (2016): Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, WSI Report, Nr. 34, 12/2016., S. 9ff

Diese Unterschiede könnten im Zusammenhang mit der seit 2001 erweiterten Freistellungsregelung für Betriebsräte stehen.³ In Betrieben mit mindestens 200 Beschäftigten sind die Vorsitzenden in der Regel voll freigestellt, während die Betriebsratsvorsitzenden in kleineren Betrieben (bis 199 Beschäftigten) höchstens eine Teil-Freistellung erhalten.

Glossar

Betriebsrat:

„Der Betriebsrat ist die Interessensvertretung der Arbeitnehmer/innen. Seine Stellung im Betrieb wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Das deutsche Gesetz verpflichtet den Betriebsrat zur Kooperation mit dem Arbeitgeber (vertrauensvolle Zusammenarbeit).

Der Betriebsrat wird nach Wahlvorschlägen der Arbeitnehmer oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft auf vier Jahre gewählt. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Größe des Betriebes. Betriebsräte arbeiten ehrenamtlich und üben ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit aus. Ab 200 Arbeitnehmer/innen sind einzelne Betriebsratsmitglieder von ihrer sonstigen Arbeit freizustellen. Die Zahl der Freistellungen nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Außerdem genießen die Betriebsratsmitglieder einen besonderen Kündigungsschutz.

Die Gewerkschaften bieten für Betriebsräte Schulungen und Einzelberatung an. Die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Betriebsräte und die Gewerkschaftsrechte im Betrieb greifen ineinander.“⁴

Für privatwirtschaftliche Betriebe in Deutschland mit mehr als 5 Beschäftigten gilt, dass Betriebsräte umso wahrscheinlicher sind, je größer der Betrieb ist. Insgesamt werden 41 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland durch einen Betriebsrat vertreten, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es sogar 89 Prozent.⁵

Betriebsrats-Vorsitz:

„Hat der Betriebsrat drei oder mehr Mitglieder, muss aus seinen Reihen ein Vorsitzender und ein Stellvertreter gewählt werden. Die oder der Vorsitzende (beziehungsweise die Stellvertreterin oder der Stellvertreter) vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. Die Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden reichen von der Führung der laufenden Geschäfte (zumeist bei kleineren Betriebsräten) über die Einberufung und Leitung der Betriebsratssitzungen einschließlich Festlegung der Tagesordnung bis zur Leitung der Betriebsversammlungen und der Teilnahme an der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung.“⁶

3 Mit der Novellierung des BetrVG aus dem Jahr 2001 steht dem Betriebsratsgremium nun ab 200 Beschäftigten in der Regel die erste volle Freistellung für ein Betriebsratsmitglied zu (§ 38, Abs. 1 BetrVG). Vgl. BMJV, Datenbank „Gesetze im Internet“, www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___38.html. Diese Freistellung wird in den meisten Fällen von dem/der Vorsitzende/n in Anspruch genommen.

4 Hans-Böckler-Stiftung, Glossar: Mitbestimmung in Deutschland, Betriebsrat, http://www.boeckler.de/64.htm#cont_3645 (15.11.2016).

5 Hans-Böckler-Stiftung (2016): Betriebsräte. Was Gründungen erfolgreich macht, Böckler-Impuls Nr. 11, S. 5, www.boeckler.de/Impuls_2016_11_gesamt.pdf (15.11.2016).

6 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Mitbestimmung – Eine gute Sache, Bonn, S. 46, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a741-mitbestimmung-ein-gutes-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile (15.11.2016).

Datentabelle zur Grafik

Tabelle IV 01

Durchschnittlicher Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Betriebsgröße in Deutschland (2015), in Prozent

Betriebsgröße Anzahl der Beschäftigten	Belegschaft	Betriebsrat	Betriebsrats-Vorsitz
20 bis 49	41,0	42,3	28,7
50 bis 99	43,0	39,0	31,0
100 bis 199	41,5	37,2	27,2
200 bis 500	41,6	37,5	23,6
501 bis 900	41,5	37,7	23,1
901 bis 1500	44,9	39,6	28,0
1501 oder mehr	42,5	43,3	23,4
Durchschnitt über alle Betriebe	42,4	38,9	26,9

Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen basieren auf den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015.⁷ Bereits seit 1997 werden für die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung die Gremien betrieblicher Interessenvertretung in allen Wirtschaftszweigen Deutschlands regelmäßig befragt. Themen der Befragung sind neben der Mitbestimmung unter anderem Arbeitsbedingungen, Tarifbindung und Konflikte im Betrieb.

Für die Betriebsrätebefragung 2015 wurde eine nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichtete Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen.⁸ Für die gezogenen Betriebe wurde zunächst die Telefonnummer recherchiert und beim ersten Kontakt erfragt, ob der Betrieb über einen Betriebsrat verfügt. In den so ermittelten Betrieben mit Betriebsrat wurden die Betriebsratsvorsitzenden interviewt. Sofern dies nicht möglich war, wurden die stellvertretenden Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Betriebsrates befragt. Die Datenerhebung fand zwischen Januar und April 2015 statt, daher beziehen sich alle Angaben auf das erste Quartal 2015. Insgesamt konnten Interviews mit Betriebsratsmitgliedern aus 4.125 Betrieben realisiert werden.

⁷ Zu den methodischen Besonderheiten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015: Baumann (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 8/2015, S. 630-638.

⁸ Die Stichprobenziehung erfolgte geschichtet nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen. Um auch Aussagen über große Betriebe und schwach vertretene Wirtschaftsbereiche zu ermöglichen, wurde eine disproportionale Besetzung der Stichprobenziehungszellen gegenüber der Verteilung in der Grundgesamtheit gewählt. Um diese Disproportionalität auszugleichen wurden alle hier gemachten Angaben gewichtet, sofern nicht anders angegeben. Vgl. dazu: Häring et al. (2015): Methodenbericht. WSI-Betriebsrätebefragung 2015, S. 41 ff.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 ist repräsentativ für alle privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland, die einen Betriebsrat haben und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.⁹ In die vorliegende Auswertung wurden nur die Betriebe einbezogen, die einen Betriebsrat mit mindestens 3 Mitgliedern hatten und deren Belegschaft zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 20 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte umfasste. Diese Bedingungen erfüllen insgesamt 3.985 Betriebe.¹⁰

Die vorliegenden Befunde basieren auf Analysen, die von Wolfram Brehmer (WSI) und Helge Baumann (WSI) durchgeführt wurden.

Literatur

Baumann, Helge / Brehmer, Wolfram / Hobler, Dietmar / Klenner, Christina / Pfahl, Svenja (2016): Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, WSI Report, Nr. 34, 12/2016.

Baumann, Helge (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen Nr. 8/2015, S. 630–638.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Mitbestimmung – Eine gute Sache, Bonn.
www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a741-mitbestimmung-ein-gutes-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile (15.11.2016)

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2016): Datenbank „Gesetze im Internet“, www.gesetze-im-internet.de/betrvg/__38.html (15.11.2016)

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Betriebsräte. Was Gründungen erfolgreich macht, Böckler-Impuls Nr. 11, S. 5, www.boeckler.de/Impuls_2016_11_gesamt.pdf (15.11.2016)

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Glossar: Mitbestimmung in Deutschland, Betriebsrat, http://www.boeckler.de/64.htm#cont_3645 (16.11.2016).

Häring, Armando / Schiel, Stefan / Kleudgen, Martin / Sklorz, Johanna / Aust, Folkert: Methodenbericht. WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Bonn, 2015.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja (2016): Einhaltung der Minderheitenquote nach Betriebsgröße 2015. In: WSI GenderDatenPortal.

www.wsi.de/genderdatenportal

⁹ In der Betriebsrätebefragung 2015 wurden keine Personalräte befragt. Alle Ergebnisse beziehen sich nur auf die Privatwirtschaft (vgl. Baumann 2015, S. 631).

¹⁰ Vgl. Baumann/Brehmer/Hobler/Klenner/Pfahl (2016): Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, WSI Report, Nr. 34, 12/2016.