

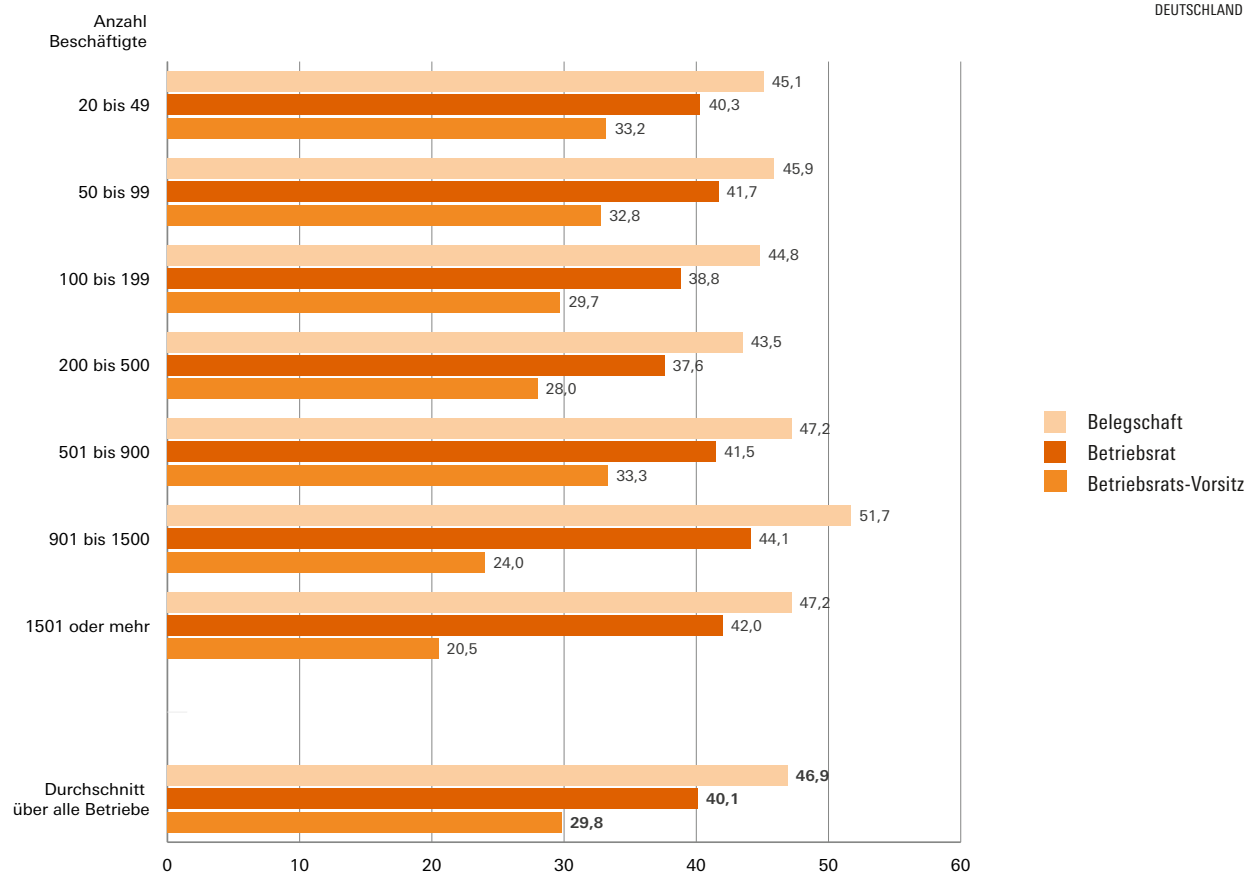
FRAUENANTEIL IM BETRIEBSRAT NACH BETRIEBSGRÖSSE 2021

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Maike Wittmann

Frauen sind in Betriebsratsgremien leicht unterrepräsentiert

Grafik Betriebsrat-01

Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Betriebsgröße in **Deutschland** (2021), in Prozent



Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2021, Berechnungen von J. Sampaio und W. Brehmer

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



In der Gesamtheit der Betriebe, die einen Betriebsrat mit mindestens drei Mitgliedern haben und an der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung **2021** teilgenommen haben, besetzen **Frauen** nur rund 40 Prozent aller Betriebsratssitze. Vergleicht man den durchschnittlichen Frauenanteil im Betriebsratsgremium mit dem durchschnittlichen Frauenanteil in den Belegschaften dieser Betriebe, fällt auf, dass in den Belegschaften mehr Frauen zu finden sind (im Durchschnitt: 47 Prozent) als in den Betriebsratsgremien (im Durchschnitt: 40 Prozent).

Dieser sog. **Anteilsvergleich** zeigt, dass Frauen, in der Gesamtheit aller Betriebe mit betrieblicher Interessenvertretung und mindestens 20 Beschäftigten, in den Betriebsratsgremien leicht unterrepräsentiert sind.¹ Die im Betriebsverfassungsgesetz formulierte Zielvorgabe, dass das Minderheitengeschlecht entsprechend seines Anteils in der Belegschaft auch im Betriebsratsgremium vertreten sein soll (§15 Abs. 2 BetrVG), wird damit noch nicht vollständig erreicht.

Eine solche Unterrepräsentanz der Frauen in den Betriebsratsgremien lässt sich für alle **Betriebsgrößenklassen** bestätigen. Im Durchschnitt aller Betriebe fällt der Anteil der von Frauen besetzter Betriebsratssitze um 6 Prozentpunkte geringer aus als der Frauenanteil an der Belegschaft. Je nach Betriebsgröße zeigen sich dabei jedoch kleinere Unterschiede:

- Am wenigsten unterrepräsentiert sind weibliche Betriebsratsmitglieder in (sehr) kleinen und sehr großen Betrieben. Der Unterschied zwischen dem Frauenanteil in der Belegschaft und im Betriebsratsgremium beträgt bei Betrieben mit unter 100 Beschäftigten 5 Prozentpunkte (20 bis 49 Beschäftigte) bzw. 4 Prozentpunkte (50 bis 99 Beschäftigte). Gleiches gilt für Großbetriebe mit über 1500 Beschäftigten (5 Prozentpunkten).²
- Am stärksten unterrepräsentiert sind Frauen in Betriebsratsgremien in größeren Betrieben mit 901 bis 1500 Beschäftigten. Hier beträgt die Differenz zwischen dem Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium 8 Prozentpunkte.

Der durchschnittliche Frauenanteil in der Belegschaft variiert hingegen in der Regel schwächer mit der Betriebsgröße (zwischen 44 und 47 Prozent). Lediglich in großen Betrieben mit 901 bis 1.500 Beschäftigten machen Frauen einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an der Belegschaft aus (52 Prozent).

Für die Besetzung der Position des/der **Betriebsrats-Vorsitzenden** wird im BetrVG bzw. in der Wahlordnung keine gesetzliche Vorgabe bezüglich des Geschlechts gemacht. Frauen sind beim Vorsitz – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil als auch an ihrem Anteil im Gremium – jedoch deutlich unterrepräsentiert. Nur in knapp einem Drittel aller Betriebe mit Betriebsrat hat eine Frau den Vorsitz des Betriebsratsgremiums inne (30 Prozent).

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 Betriebsratsmandaten. 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 Bei kleinen Betrieben könnte dies an der geringen Anzahl von zu besetzenden Betriebsratsmandaten (3 Personen) und am spezifischen Berechnungsverfahren von Mindestsitzen für das Minderheitengeschlecht liegen. Vgl. Baumann, Helge et al. (2016): Frauen und Männer in Betriebsräten, S. 6ff. 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.

Hierfür zeigt sich ebenfalls ein leichter **Zusammenhang mit der Betriebsgröße:**

- Tendenziell sind Frauen in kleinen Betrieben bei der Besetzung von Betriebsrats-Vorsitzen weniger stark unterrepräsentiert als in mittleren oder Großbetrieben.
- Demgegenüber sind Frauen in Betrieben mit 900 Beschäftigten und mehr deutlich seltener Betriebsrats-Vorsitzende als im Durchschnitt aller Betriebe. In Betrieben mit 901 bis 1.500 Beschäftigten wird nur jeder vierte Betriebsrats-Vorsitz von einer Frau besetzt, obwohl mehr als die Hälfte der Belegschaft Frauen sind, in Betrieben mit über 1.500 Beschäftigten sogar nur jeder fünfte Vorsitz.

Mit zunehmender Betriebsgröße haben Frauen also tendenziell seltener den Vorsitz im Betriebsratsgremium inne. Dies könnte im Zusammenhang mit der seit 2001 erweiterten Freistellungsregelung für Betriebsräte stehen: In Betrieben mit mindestens 200 Beschäftigten sind die Vorsitzenden in der Regel voll freigestellt, was die Tätigkeit attraktiver macht, während die Betriebsratsvorsitzenden in kleineren Betrieben (bis 199 Beschäftigten) höchstens eine Teil-Freistellung erhalten.³

Glossar

Betriebsrat

„Ein Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten im Betrieb und kann stellvertretend für sie mit dem Arbeitgeber verhandeln. Dafür hat er Rechte, die im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) festgeschrieben sind und vom Arbeitgeber nicht ignoriert werden dürfen. [...]

Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre bundesweit statt. [...] Je mehr Beschäftigte es in einem Betrieb gibt, desto mehr Mitglieder hat auch der Betriebsrat. Laut Betriebsverfassungsgesetz werden in Betrieben ab 200 Beschäftigten Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. [...] Werden Betriebsräte gegründet, unterstützen Gewerkschaften dies häufig. Außerdem bieten Gewerkschaften Seminare zu Betriebsratsarbeit an, informieren und beraten Betriebsräte. Häufig sind Betriebsrät*innen Mitglied einer Gewerkschaft.“⁴

Für privatwirtschaftliche Betriebe in Deutschland mit mehr als 5 Beschäftigten gilt, dass Betriebsräte umso wahrscheinlicher sind, je größer der Betrieb ist.⁵ Im Jahr 2021 arbeiten insgesamt 38 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland in einem Betrieb mit Betriebsrat.⁶

Geschlechterquote für Betriebsratsgremien

Die Quote für das Minderheitengeschlecht wurde 2001 im Betriebsverfassungsgesetz verankert: „Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“ (§15 Abs. 2 BetrVG)

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). Diese Freistellung wird in den meisten Fällen von dem/der Vorsitzende/n in Anspruch genommen, vgl. BMJV (2023): Datenbank „Gesetze im Internet“.

4 DGB (2022): Was ist ein Betriebsrat – und was bringt er mir?

5 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2016): Betriebsräte. Was Gründungen erfolgreich macht, S. 5.

6 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (o.J.): Verbreitung von Betriebsräten in Unternehmen (2010 und 2021).

Die Geschlechterquote zielt vor allem darauf ab, der Unterrepräsentanz von Frauen im Betriebsratsgremium entgegenzuwirken.⁷

Dabei stellt der Wahlvorstand in Vorbereitung der Betriebsratswahl zunächst fest, welches Geschlecht von seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist. Zu berücksichtigen sind alle dem Betrieb angehörigen Beschäftigten (Ausnahme: Leitende Angestellte). Sodann errechnet er nach dem sogenannten „d'Hondtschen Höchstzahlenverfahren“ den Mindestanteil der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 5 WO).

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.“⁸

Datentabelle zur Grafik

Tabelle Betriebsrat-01

Durchschnittlicher Frauenanteil an Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Betriebsgröße in Deutschland (2021) , in Prozent			
Betriebsgröße: Anzahl der Beschäftigten	Belegschaft	Betriebsrat	Betriebsrats- Vorsitz
20 bis 49	45,1	40,3	33,2
50 bis 99	45,9	41,7	32,8
100 bis 199	44,8	38,8	29,7
200 bis 500	43,5	37,6	28,0
501 bis 900	47,2	41,5	33,3
901 bis 1500	51,7	44,1	24,0
1501 oder mehr	47,2	42,0	20,5
Durchschnitt über alle Betriebe	46,9	40,1	29,8
Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2021, Berechnungen von J. Sampaio und W. Brehmer			
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023			

⁷ Vgl. hierzu 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, S. 3.

⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Mitbestimmung – Eine gute Sache, S. 51.

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen basieren auf den Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021.⁹ Sie ist repräsentativ für alle privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland, die mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie einen Betriebs- bzw. Personalrat haben.¹⁰ Bereits seit 1997 werden für die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen 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.

Die Zufallsstichprobe der WSI Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 ist eine nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichtete Zufallsstichprobe, die aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen wurde.¹¹ Zwischen 2007 und 2019 wurden in der WSI-Betriebsrätebefragung ausschließlich Betriebsräte befragt. Die Befragung aus dem Jahr 2021 enthält nun Betriebs- und Personalräte, die neu im Rahmen einer „Aufstockungsstichprobe“ hinzugenommen wurden, als auch solche Betriebsräte, die bereits in den Befragungen zwischen 2015 und 2019 berücksichtigt wurden.¹²

Für die neu gezogenen Betriebe wird zunächst die Telefonnummer recherchiert und beim ersten Kontakt geklärt, ob der Betrieb über einen Betriebs- bzw. Personalrat verfügt. In den so ermittelten Betrieben wird, stellvertretende für das ganze Gremium, der bzw. die Vorsitzende befragt. Sofern dies nicht möglich ist, wird das computer-gestützte Telefoninterview mit einem bzw. einer stellvertretenden Vorsitzenden oder einem anderen Mitglied geführt.

Die Datenerhebung der Befragung 2021 fand zwischen Mai und Dezember 2021 statt. Für die Befragungswelle im Jahr 2021 wurden insgesamt 3.887 Gremien befragt, davon 2.924 Betriebsratsgremien und 963 Personalratsgremien.¹³

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

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

Zu beachten ist zudem, dass in der Erhebung der persönlichen Angaben Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekatoren vorliegen.

9 Zu den methodischen Besonderheiten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 vgl. Mayerböck, Astrid/Krüger, Thomas (2021): WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Methodenbericht.

10 Vgl. ebd., S. 6.

11 Die Stichprobenziehung erfolgte geschichtet nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen. Um auch Aussagen über große Betriebe und schwach vertretene Wirtschaftsbereiche zu ermöglichen, wurde eine disproportional Besetzung der Stichprobenziehungszellen gegenüber der Verteilung in der Grundgesamtheit gewählt. Um diese Disproportionalität auszugleichen wurden die hier gemachten Angaben gewichtet. Vgl. dazu: Mayerböck, Astrid/Krüger, Thomas (2021): WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Methodenbericht, S. 3f.

12 Vgl. Mayerböck, Astrid/Krüger, Thomas (2021): WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Methodenbericht, S. 2.

13 Vgl. ebd., S. 17.

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.

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_34_2017.pdf, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Behrens Martin/Brehmer, Wolfgang (2022): Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie, WSI Report Nr. 75, 05/2022.

<https://www.wsi.de/de/aktuelle-publikationen-14623.htm>, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Blank, Florian/Brehmer, Wolfgang (2023): Durchhalten bis zur Rente? Einschätzungen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, WSI Report Nr. 85, 06/2023.

<https://www.wsi.de/de/aktuelle-publikationen-14623.htm>, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Mitbestimmung – Eine gute Sache, Bonn.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a741-mitbestimmung-ein-gutes-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=4,

letzter Zugriff: 18.09.2023.

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2023): Datenbank „Gesetze im Internet“,

https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___38.html, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Was ist ein Betriebsrat – und was bringt er mir? Die wichtigsten Fragen und Antworten rund um Betriebsräte, Stand: 26.10.2022.

<https://www.dgb.de/betriebsrat>, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Hans-Böckler-Stiftung (o. J.): Verbreitung von Betriebsräten in Unternehmen (2010 und 2021). Arbeitsmarkt im Wandel.

<https://www.wsi.de/de/betriebsraete-14676-wsi-aiw-br-verbretung-betriebsraete-15160.htm>, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Mayerböck, Astrid/Krüger, Thomas (2021): WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Methodenbericht, Umfragezentrum Bonn (uzbonn), Bonn.

https://www.boeckler.de/pdf/wsi_brs_methodenbericht_2021.pdf,

letzter Zugriff: 18.09.2023.

www.wsi.de/genderdatenportal