

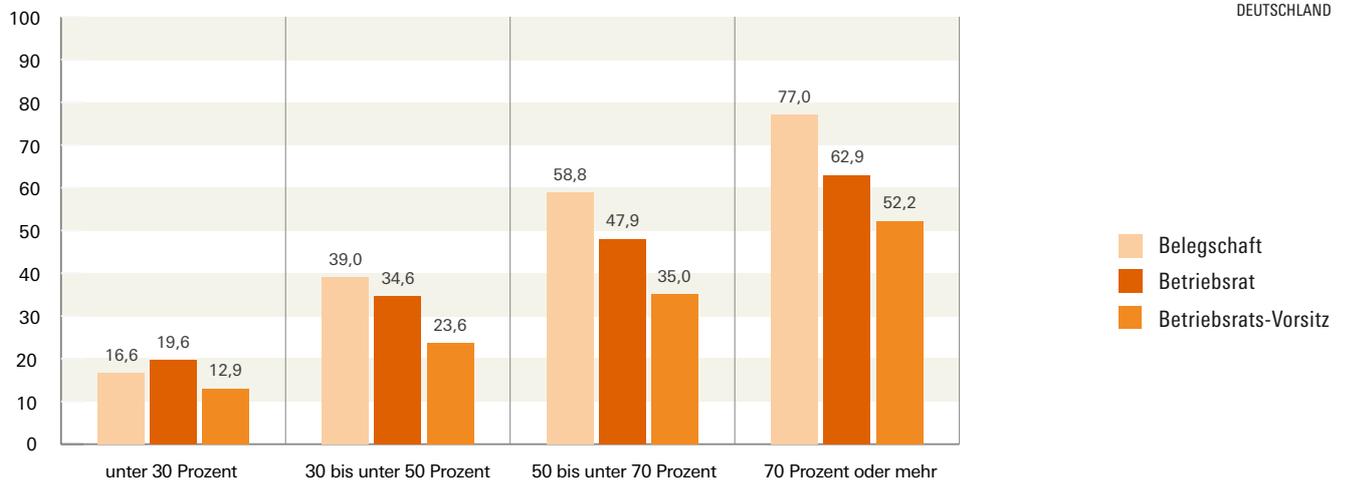
FRAUENANTEIL IM BETRIEBSRAT NACH FRAUENANTEIL IM BETRIEB 2021

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Maike Wittmann

Minderheitenschutz greift zu Gunsten von Frauen und Männern – bei Männern wirkt er aber besser

Grafik Betriebsrat-02.1

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

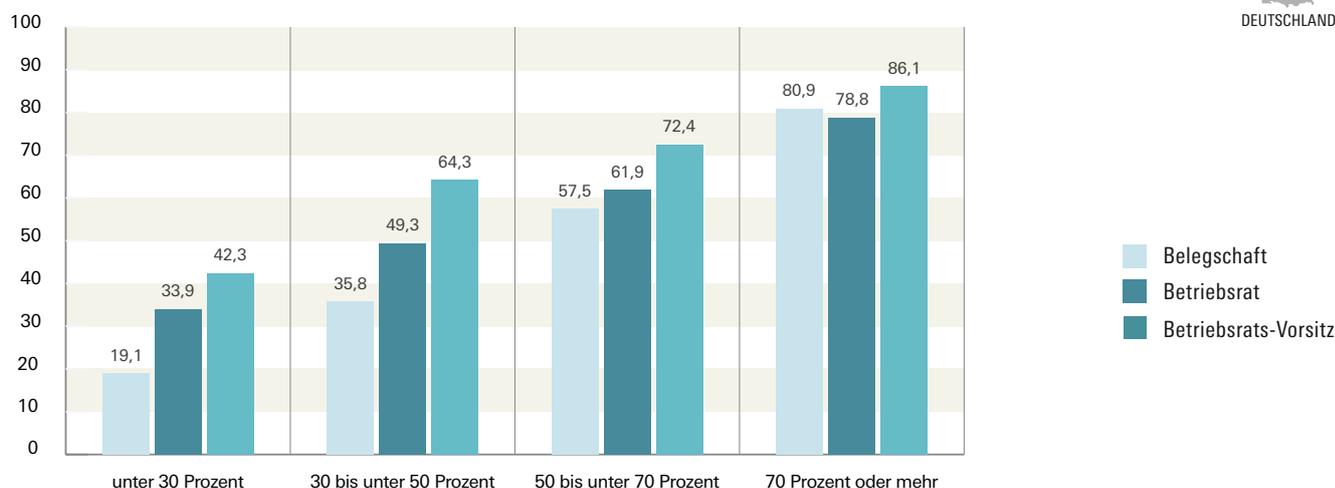


Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2021, Berechnungen von J. Sampaio und W. Brehmer

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

WSI

Männeranteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Männeranteil im Betrieb in **Deutschland** (2021), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



In Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten und einem Betriebsrat sind **Frauen im Jahr 2021** sowohl in Betriebsratsgremien und erst recht beim Vorsitz im Gremium unterrepräsentiert, im Vergleich zu ihrem Anteil an der Belegschaft.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.

Wie stark Frauen im Betriebsratsgremium und beim Vorsitz unterrepräsentiert sind, unterscheidet sich je nach **Frauenanteil im Betrieb**. Es gilt: In Betrieben mit höherem/hohem Frauenanteil sind Frauen im Betriebsratsgremium deutlich unterrepräsentiert. In Betrieben mit geringem Frauenanteil in der Belegschaft gelingt die Repräsentanz der Frauen im Betriebsratsgremium etwas besser (vgl. Grafik 1):

- In Betrieben mit hohem Frauenanteil (mindestens 70 Prozent) besetzen Frauen im Schnitt nur 63 Prozent aller Betriebsratssitze, obwohl sie im Durchschnitt 77 Prozent der Belegschaft ausmachen. Die Anteilslücke zwischen Mitgliedschaft in der Belegschaft und im Betriebsratsgremium beträgt also 14 Prozentpunkte.
- Auch in Betrieben mit höherem Frauenanteil (50 bis unter 70 Prozent) sind Frauen im Betriebsratsgremium deutlich unterrepräsentiert. Die Anteilslücke zwischen Mitgliedschaft in der Belegschaft (59 Prozent) und im Betriebsratsgremium (48 Prozent) beträgt hier noch 11 Prozentpunkte.
- Anders verhält es sich in Betrieben, in denen Frauen in der Minderheit sind. Bei eher niedrigerem Frauenanteil (30 bis unter 50 Prozent) sind Frauen annähernd adäquat im Betriebsratsgremium vertreten. Die Mitgliedschaft von Frauen im

¹ Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Frauen im Betriebsrat nach Betriebsgröße 2021. In: WSI GenderDatenPortal.

Betriebsratsgremium (35 Prozent) entspricht fast ihrem durchschnittlichen Anteil in der Belegschaft (39 Prozent). Die Anteilslücke beträgt hier nur 4 Prozentpunkte.

- In Betrieben mit wenig Frauen (unter 30 Prozent) sind Frauen jedoch im Betriebsratsgremium im Durchschnitt sogar leicht überrepräsentiert. Sie nehmen durchschnittlich ein Fünftel aller Betriebsratssitze ein (20 Prozent), stellen im Durchschnitt aber nur 17 Prozent der Beschäftigten.

Im Vergleich zu Frauen schneiden **Männer** bei der Besetzung von Betriebsratsgremien generell besser ab (vgl. Grafik 2). Insbesondere, wenn Männer das Minderheitengeschlecht im Betrieb bilden, sind sie sowohl im Betriebsratsgremium als auch beim Vorsitz stark überrepräsentiert:

- In Betrieben mit geringem Männeranteil (weniger als 30 Prozent Männer) besetzen Männer zwar 34 Prozent aller Betriebsratssitze, stellen aber im Durchschnitt nur 19 Prozent der Belegschaft.
- In Betrieben mit eher niedrigem Männeranteil (30 bis unter 50 Prozent) sind 49 Prozent der Betriebsratssitze von Männern besetzt, bei einem durchschnittlichen Anteil von 36 Prozent an der Belegschaft.
- Auch in Betrieben mit höherem Männeranteil (50 bis unter 70 Prozent) sind Männer im Betriebsratsgremium durchschnittlich etwas häufiger vertreten (62 Prozent) als in der Belegschaft (58 Prozent).
- Nur in Betrieben mit hohem Männeranteil (mindestens 70 Prozent), sind Männer im Betriebsratsgremium leicht unterrepräsentiert: Sie besetzen im Durchschnitt 79 Prozent der Betriebsratssitze, stellen aber 81 Prozent aller Beschäftigten.

Noch deutlicher unterscheidet sich die Repräsentanz von Frauen und Männern in Hinblick auf die Besetzung des **Betriebsrats-Vorsitzes**:

- **Frauen** sind durchgängig unterrepräsentiert, was die Übernahme des Vorsitzes im Gremium betrifft. Diese Unterrepräsentanz fällt sogar noch umso stärker aus, je höher der Frauenanteil im Betrieb ist.
- **Männer** sind durchgängig überrepräsentiert, was die Übernahme des Vorsitzes im Gremium betrifft. Am deutlichsten überrepräsentiert sind Männer als Vorsitzende sogar in solchen Betrieben, in denen sie weniger als 30 Prozent der Belegschaft stellen.

Insgesamt gelingt Frauen eine adäquate Repräsentanz in Betriebsratsgremien schlechter als Männern. Sie gelingt Frauen noch am ehesten in Betrieben mit einem sehr geringen Frauenanteil (unter 30 Prozent). Vermutlich ist dort die Aufmerksamkeit für die Einhaltung des gesetzlichen Geschlechterquote für das Minderheitengeschlecht im Betrieb besonders geschärft.² Insbesondere wenn Frauen die Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb stellen, und daher keine gesetzliche Schutznorm zu Gunsten von Frauen mehr greift, sind sie im Betriebsrat stark unterrepräsentiert. Da es im Betriebsverfassungsgesetz **keine feste Geschlechterquote**, sondern lediglich eine „Mindestquote für das Minderheitengeschlecht“ gibt, sind Frauen in diesen Betrieben nicht vor Unterrepräsentanz im Betriebsratsgremium geschützt.

2 Vgl. Baumann et al (2016): Frauen und Männer in Betriebsräten, S. 6ff.

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.“³ Für privatwirtschaftliche Betriebe in Deutschland mit mehr als 5 Beschäftigten gilt, dass Betriebsräte umso wahrscheinlicher sind, je größer der Betrieb ist.⁴ Im Jahr 2021 werden insgesamt 38 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland durch einen Betriebsrat vertreten.⁵

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) Die Geschlechterquote zielt vor allem darauf ab, der Unterrepräsentanz von Frauen im Betriebsratsgremium entgegenzuwirken.⁶

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.“⁷

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

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

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

6 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.

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

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Betriebsrat-02.1

Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Frauenanteil im Betrieb in Deutschland (2021), in Prozent			
Betriebe mit einem Frauenanteil von...	Durchschnittlicher Frauenanteil an den:		
	Beschäftigten	Betriebsratsmitgliedern	Betriebsratsvorsitzenden
unter 30 Prozent	16,6	19,6	12,9
30 bis unter 50 Prozent	39,0	34,6	23,6
50 bis unter 70 Prozent	58,8	47,9	35,0
70 Prozent oder mehr	77,0	62,9	52,2
Alle Betriebe	46,9	40,1	29,8
Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2021, Berechnungen von J. Sampaio und W. Brehmer			
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023			

Tabelle Betriebsrat-02.2

Männeranteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Männeranteil im Betrieb in Deutschland (2021), in Prozent			
Betriebe mit einem Männeranteil von...	Durchschnittlicher Männeranteil an den:		
	Beschäftigten	Betriebsratsmitgliedern	Betriebsratsvorsitzenden
unter 30 Prozent	19,1	33,9	42,3
30 bis unter 50 Prozent	35,8	49,3	64,3
50 bis unter 70 Prozent	57,5	61,9	72,4
70 Prozent oder mehr	80,9	78,8	86,1
Alle Betriebe	53,1	59,9	70,2
Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2021, Berechnungen von J. Sampaio und W. Brehmer			
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023			

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen basieren auf den Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021.⁸ Sie ist repräsentativ für alle privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland, die mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie einen Betriebs- bzw. Personalrat haben.⁹ 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.¹⁰ 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.¹¹

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, stellvertretend für das ganze Gremium, der bzw. die Vorsitzende befragt. Sofern dies nicht möglich ist, wird das computergestützte 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.¹²

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.

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

9 Vgl. ebd., S. 6.

10 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 die hier gemachten Angaben gewichtet. Vgl. dazu: Mayerböck, Astrid/Krüger, Thomas (2021): WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Methodenbericht, S. 3f.

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

12 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.

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, 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-verbreitung-betriebsraete-15160.htm>, letzter Zugriff: 18.09.2023.

Mayerböck, Astrid/Krüger, Thomas (2021): WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Methodenbericht, uzbonn Umfragezentrum Bonn,
https://www.boeckler.de/pdf/wsi_brs_methodenbericht_2021.pdf,
letzter Zugriff: 18.09.2023.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Frauen im Betriebsrat nach Betriebsgröße 2021. In: WSI GenderDatenPortal.

www.wsi.de/genderdatenportal