

REPORT

WSI-Report Nr. 34, 01/2017

FRAUEN UND MÄNNER IN BETRIEBSRÄTEN

Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen

Helge Baumann, Wolfram Brehmer, Dietmar Hobler, Christina Klenner, Svenja Pfahl

AUF EINEN BLICK

Der vorliegende Report analysiert die Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten mit Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In der aktuellen Amtsperiode sind Frauen – im Durchschnitt aller Betriebe – nahezu ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechend in den Betriebsratsgremien repräsentiert. Sie machen 42 Prozent der Beschäftigten in deutschen Betrieben mit Betriebsrat aus und nehmen 39 Prozent aller Sitze in den Betriebsratsgremien ein. Verglichen mit der Zeit vor der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat sich die Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten erheblich erhöht.

Die Analysen zeigen allerdings auch, dass eine anteilige Repräsentanz der Frauen in den Betriebsräten nicht in allen Betrieben gegeben ist. Frauen sind häufig dann im Betriebsrat unterrepräsentiert, wenn sie das Mehrheitsgeschlecht in der Belegschaft stellen. Anders formuliert: Sie sind dann unterrepräsentiert, wenn der Minderheitenschutz des BetrVG nicht greift. Das gleiche Phänomen zeigt sich jedoch nicht bei Männern. Diese sind auch

ohne Minderheitenschutz entsprechend ihrer Belegschaftsanteile und darüber hinaus in den Betriebsräten vertreten.

Im vorliegenden Report wird die Erfüllung der Minderheitenquote im Betriebsrat mit zwei unterschiedlichen Kriterien gemessen: dem Anteilsvergleich (Anteile eines Geschlechts an der Belegschaft und im Betriebsrat werden verglichen) und den Mindestsitzen, die dem Minderheitsgeschlecht im Betrieb nach Wahlordnung zustehen. Die empirischen Befunde weisen auf Defizite der bisherigen gesetzlichen Regelungen für die betriebliche Interessenvertretung in der Wahlordnung im Betriebsverfassungsgesetz hin. Um eine adäquate Repräsentanz von Frauen und Männern im Betriebsrat zu erreichen, wären Regelungen zur anteiligen Vertretung beider Geschlechter (statt der bisherigen Mindestquote) besser geeignet. Auch das Verfahren zur Bestimmung der Mindestsitze, das derzeit in der Wahlordnung zum BetrVG festgelegt ist, sollte durch ein geeigneteres Verfahren ersetzt werden.

INHALTSVERZEICHNIS

1 Fragestellung und Aufbau des Reports	2
2 Frauenförderung – ein Ziel der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001	3
3 Empirische Basis: WSI-Betriebsrätebefragung 2015	4
4 Ergebnisse: Frauenanteil in Betriebsratsgremien	5
5 „Mindestsitze“ als rechtlicher Bewertungsmaßstab	9
5.1 Das Höchstzahlverfahren nach d'Hondt	9
5.2 Methode der Bestimmung der Mindestsitze in der WSI-Betriebsrätebefragung 2015	11
5.3 Prüfung anhand der Kriterien „Mindestsitze“ und „Anteilsvergleich“	12
6 Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat: Anteilsvergleich versus Mindestsitze	13
7 Regressionsmodell und Diskussion der Ergebnisse	16
8 Zusammenfassung und Fazit	18

1 FRAGESTELLUNG UND AUFBAU DES REPORTS

Frauen sind Männern in der Arbeitswelt wie in der Gesellschaft nach wie vor nicht gleichgestellt. Deutschland hat bei der Gleichstellung von Frauen und Männern gut die Hälfte des Weges zurückgelegt: der Europäische Gleichstellungsindex beträgt für Deutschland 55,3 %.¹ Im Einzelnen zeigt sich die ungleiche Stellung der Geschlechter an der niedrigeren Erwerbsbeteiligung und am durchschnittlich geringeren Stundenlohn von Frauen, an der geschlechtsspezifischen Lücke bei den Arbeitszeiten und am weit geringeren Vordringen von Frauen in Führungspositionen (vgl. WSI GenderDatenPortal²). Auch in der politischen Repräsentanz hinken Frauen hinterher, so beträgt etwa der Frauenanteil im Deutschen Bundestag nur 36,5 %.³

Auch in den Mitbestimmungsgremien im Betrieb waren und sind Frauen unterrepräsentiert. Im Jahr 2000 waren nur etwa 24 % Frauen in den Betriebsräten vertreten, während ihr Anteil an den Beschäftigten 43 % ausmachte. Das verfassungsmäßige Gleichstellungsgebot der Geschlechter erfordert, die Vertretung von Frauen in Betriebsratsgremien zu erhöhen. Dies ist erstens geboten, weil es eine Frage der demokratischen Gerechtigkeit ist, dass größere Gruppen und deren Interessen durch gewählte Repräsentanten an den Ent-

scheidungen über ihre Belange beteiligt sind (vgl. Pross 1979 zit. in: Hoecker 1998: 16). Hier geht es zunächst grundsätzlich um Parität. Zweitens ist davon auszugehen, dass Frauen aufgrund unterschiedlicher Sozialisation und Lebenslagen (etwas) andere Interessen verfolgen (ebd.) und Prioritäten anders setzen als Männer. Anteilige Vertretung beider Geschlechter in Betriebsratsgremien kann daher auch die Betriebsratsarbeit inhaltlich prägen. Erst ihre angemessene Mitwirkung an Entscheidungen vermittelt Frauen letztlich die Macht und Durchsetzungskraft, für bestimmte Ziele einzutreten. Es ist zu erwarten, dass vor allem die beiden Aufgaben des Betriebsrates, die sich unmittelbar auf die Überwindung der benachteiligten Stellung von Frauen beziehen, insbesondere von Frauen verfolgt werden:

- „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern“ (§ 2a Betriebsverfassungsgesetz) sowie
- 2b. „die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern“ (§ 2b Betriebsverfassungsgesetz).

Schließlich ist es auch ein Gebot grundsätzlicher Chancengleichheit, dass Frauen ebenso wie Männer in Interessenvertretungsgremien mitwirken und sich so weiterbilden und entwickeln können.

Als 2001 das Betriebsverfassungsgesetz novelliert wurde, war daher auch die Steigerung des Frauenanteils an den Betriebsräten ein wichtiges Ziel. Eine Geschlechterquote wurde angestrebt, im Gesetzgebungsverfahren aber schließlich in einen Minderheitenschutz für beide Geschlechter verwandelt. Sind Frauen (oder Männer) in der Belegschaft in der Minderheit, ist eine bestimmte An-

1 Gender Equality Index GEI <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index> (05.07.2016).
2 Erwerbstätigkeit: http://www.boeckler.de/wsi_53491.htm; Arbeitszeiten: http://www.boeckler.de/wsi_51968.htm; Entgeltungleichheit: http://www.boeckler.de/wsi_52816.htm; Führungspositionen: http://www.boeckler.de/wsi_51379.htm (05.07.2016).
3 <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/151106/umfrage/frauenanteil-in-ausgewaehlten-nationalen-parlamenten/> (06.07.2016).

zahl der Betriebsratsmandate von weiblichen (oder männlichen) Mandatsträgern zu besetzen.

Vor diesem Hintergrund hat das WSI empirisch untersucht, wie gut Frauen und Männer in Betriebsräten nach den Betriebsratswahlen 2014 repräsentiert sind. Mit der Fragestellung dieser Studie knüpfen wir an die wenigen Untersuchungen an, die sich der Frage der Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat nach Einführung des gesetzlichen Minderheitenschutzes gewidmet haben (Klenner/Lindecke 2003).

Der vorliegende Report geht auf Basis der repräsentativen WSI-Betriebsrätebefragung 2015 der Frage nach, wie sich die Anteile von Frauen (und Männern) im Betriebsrat und in der Belegschaft zueinander verhalten. Der Report analysiert des Weiteren, wie viele Betriebe die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes zum Minderheitenschutz⁴ erfüllen und welche Faktoren die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben begünstigen. Die Repräsentanz von Frauen wird also an zwei Kriterien gemessen, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 Abs. 2 BetrVG) und aus der Wahlordnung für den Betriebsrat (§ 5 WO) ableiten lassen. Da sich die Ergebnisse für beide Maßstäbe deutlich unterscheiden, erlauben die empirischen Befunde damit nicht nur Aussagen über die Repräsentanz von Männern und Frauen in Betriebsräten. Die Ergebnisse zeigen auch, ob die Wahlordnung (§ 5 WO) in der bestehenden Form eine gute Umsetzung des im Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 BetrVG) anvisierten Zieles darstellt, Frauen und Männer ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechend anteilig im Betriebsrat zu repräsentieren. In der Darstellung wird danach unterschieden, ob es sich beim Minderheitengeschlecht im Betrieb um Frauen oder Männer handelt, da wir vermuten, dass der Minderheitenschutz nicht in gleicher Weise erfüllt wird, je nachdem, welches Geschlecht im Betrieb in der Minderheit ist.

Der Report gliedert sich wie folgt. Zunächst wird kurz auf die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eingegangen (Kapitel 2). Anschließend werden nach der Beschreibung der Datengrundlage (Kapitel 3) Ergebnisse zu den durchschnittlichen Anteilen von Frauen und Männern in den Belegschaften und Betriebsratsgremien vorgestellt (Kapitel 4). In Kapitel 5 wird das in der Wahlordnung für die Ermittlung der Mindestsitze vorgesehene Verfahren – das Höchstzahlverfahren nach d’Hondt – erläutert und hinsichtlich seiner Auswirkungen diskutiert. Im Kapitel 6 wird untersucht, wie viele Betriebe die beiden Maßstäbe – Anteilsvergleich bzw. Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht – erfüllen. In Kapitel 7 werden die Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen

vorgestellt, mit denen überprüft wird, welche Bedingungen die Erreichung der Mindestsitze in der Praxis erschweren. Die nach Geschlecht getrennten Regressionsanalysen geben Hinweise darauf, ob die Nichterfüllung der Mindestsitze bei Frauen und Männern auf gleiche Einflussfaktoren zurückzuführen sind. In Kapitel 8 werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst und politische Empfehlungen abgeleitet.

2 FRAUENFÖRDERUNG - EIN ZIEL DER REFORM DES BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZES VON 2001

Im Jahr 2001 wurde das Betriebsverfassungsgesetz novelliert, welches zuvor mehr als 25 Jahre unverändert geblieben war. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde der Reformbedarf des BetrVG unter anderem mit dem Ziel einer besseren „Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb“⁵ begründet: Frauen seien in den Betriebsratsgremien deutlich unterrepräsentiert. Sie stellten zwar 43 Prozent der Arbeitnehmer/innen, besetzten jedoch nur 24 Prozent der Betriebsratsmandate.⁶ Als eines der politischen Ziele, welches durch die Reform des BetrVG zu erreichen sei, wurde daher eine anteilige Berücksichtigung von Frauen formuliert:⁷

„Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder muss künftig dem Anteil der weiblichen Belegschaftsmitglieder entsprechen. Dies soll die [...] Voraussetzung dafür schaffen, dass Frauenförderung im Betrieb stärker als bisher von den unmittelbar Betroffenen mitgestaltet wird.“⁸

Im Gesetzentwurf war eine Erweiterung des § 15 BetrVG um einen Absatz zur zwingenden und verbindlichen Zusammensetzung der Betriebsratsmitglieder nach Geschlecht vorgesehen:⁹

5 Gesetzentwurf der Bundesregierung: „Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)“ vom 16.02.2001, Bundestag Drucksache 140/01, S. 2. Zur Begründung der Reform des BetrVG aus Sicht des DGB vgl. Ursula Engelen-Kefer 2001.

6 Ebd., S. 52. Quelle für die Anteilswerte: Rudolph/Wassermann, Trendreport Betriebsrätewahlen 1998, Düsseldorf 1998, S. 18.

7 Im BAG Urteil zur Verfassungskonformität des §15 BetrVG wird das Argument bekräftigt, dass eine entsprechende Repräsentanz im Betriebsratsgremium Voraussetzung für eine adäquate Interessenvertretung beider Geschlechter sei: „Bei einer zwingenden Repräsentanz durch Angehörige des eigenen Geschlechts im Betriebsrat sei jedenfalls in der Regel davon auszugehen, dass dessen Interessen bei der Betriebsratsarbeit wirksamer berücksichtigt werden könnten.“ (BAG 7 ABR 40/04 vom 16.03.2005, vgl. auch Ecke 2006)

8 Ebd., S. 64.

9 Intendiert war, die ehemalige Soll-Bestimmung des alten §15 BetrVG aus dem Jahr 1972 zur anteiligen Vertretung der Geschlechter im Betriebsrat in eine Muss-Bestimmung zu überführen (vgl. Däubler et al. 2014, S. 580).

4 Das Minderheitengeschlecht ist über den Anteil an der Belegschaft definiert: Als Minderheitengeschlecht gilt die Geschlechtergruppe, die weniger als die Hälfte der Belegschaft stellt.

„§ 15 (2): Die Geschlechter müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser mindestens aus drei Mitgliedern besteht.“ (Gesetzesentwurf)

Als politisches Ziel wurde von Anfang an von den Antrag stellenden Abgeordneten von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in den Vordergrund gestellt, dass hiermit „insbesondere eine Förderung von Frauen“ verfolgt werde (Bundesarbeitsminister Walter Riester, SPD)¹⁰ bzw. dass „Frauenrechte“ im Betrieb vorangebracht werden sollen (Abgeordnete Thea Dückert für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN).¹¹

Nach den Beratungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Juni 2001 wurde dann aber eine davon inhaltlich vom Regierungsentwurf abweichende Formulierung des § 15 Abs. 2 zur Beschlussfassung empfohlen und so auch vom Bundestag verabschiedet:

§ 15 Abs. 2 (BetrVG) vom 22.06.2001:

„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.“

Statt der anfänglich geplanten „Geschlechterquote“¹² wurde damit eine geschlechtsneutral formulierte „Mindest-Regelung“¹³ zu Gunsten des jeweiligen Minderheitengeschlechts im Betrieb beschlossen. Hintergrund war u. a. die Befürchtung, dass eine starre Geschlechterquote zu Anwendungsproblemen oder sogar zu verfassungsrechtlichen Bedenken führen könnte, da sie in bestimmten Fällen das Ziel der Frauenförderung sogar konterkariert hätte. So hätten Frauen Betriebsratssitze dort wieder abgeben müssen, wo sie über ihren Geschlechteranteil hinaus bereits Betriebsratssitze inne gehabt hätten. Und in Betrieben mit so geringem Frauenanteil in der Belegschaft, dass ihnen rechnerisch gar kein Sitz im Betriebsrat zugestanden hätte, wären sie von vornherein von der Mitarbeit in der Interessenvertretung ausgeschlossen gewesen.¹⁴

10 Deutscher Bundestag: Plenarprotokoll 14/164, Stenographischer Bericht der 164. Sitzung, am 05.04.2001, S. 15936.

11 Deutscher Bundestag: Plenarprotokoll 14/164, Stenographischer Bericht der 164. Sitzung, am 05.04.2001, S. 15941.

12 Thea Dückert (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), vgl. Deutscher Bundestag: Plenarprotokoll 14/177, Stenographischer Bericht der 177. Sitzung, am 22.06.2001, S. 17400.

13 Deutscher Bundestag: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss), am 20.06.2001, Bundestag Drucksache 14/6352, S. 54.

14 Vgl. Däubler et al. 2014, S. 580; Fitting 2016, S. 372, auch Homburg/Klebe 2010, S. 210.

Anders als eine starre Geschlechterquote, die ein festes Zahlenverhältnis von weiblichen und männlichen Betriebsratsmitgliedern analog zu ihrem Verhältnis in der Belegschaft festgelegt hätte, zielt die beschlossene Regelung auf den „Minderheitenschutz“.¹⁵ Nur das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens seinem Anteil entsprechend auch im Betriebsrat vertreten sein. Damit wurde nicht ausgeschlossen, dass das Minderheitengeschlecht einen höheren (überproportionalen) Anteil von Betriebsratssitzen erhält.

Mit dieser Regelung wird implizit auch der maximale Anteil des Mehrheitsgeschlechts im Betriebsrat begrenzt. Es wird jedoch weder eine Obergrenze für den Anteil des Minderheitengeschlechts noch ein Minimum an Sitzen für das Mehrheitsgeschlecht definiert. Das hat, wie im Folgenden gezeigt wird, negative Effekte auf die Repräsentanz von Frauen insbesondere dort, wo diese das Mehrheitsgeschlecht im Betrieb stellen.¹⁶

3 EMPIRISCHE BASIS: WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2015

Im vorliegenden Report wurde die Erhebungswelle des Jahres 2015 der WSI-Betriebsrätebefragung¹⁷, einer seit 1997 durchgeführte Mehrthemenbefragung unter Betriebsräten, analysiert. Die WSI-Betriebsrätebefragung hat das Ziel, die Arbeit von Betriebsräten und die Wirkung der Mitbestimmung in Deutschland repräsentativ abzubilden. Der Fragebogen umfasst neben der Mitbestimmung weitere Themen wie betriebliche Beschäftigungspolitik, Tarifbindung und Arbeitsbedingungen. Die Grundgesamtheit sind privatwirtschaftliche Betriebe¹⁸ in Deutschland mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und mit Betriebsrat.

15 Thea Dückert (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), vgl. Deutscher Bundestag: Plenarprotokoll 14/177, Stenographischer Bericht der 177. Sitzung, am 22.06.2001, S. 17400.

16 Vgl. auch Däubler et al. 2014, S. 582.

17 Vgl. zur Methodik der WSI-Betriebsrätebefragung Baumann (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 68(8), S. 630-638.

18 In der Betriebsrätebefragung 2015 wurden keine Personalräte befragt, daher werden in diesem Report keine Angaben über den öffentlichen Dienst gemacht.



„zur (WSI) Betriebsrätebefragung“

Die Auswahl der Betriebe erfolgte durch eine Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zum Ziehungszeitpunkt im Oktober 2014 umfasste die BA-Betriebsdatei in den ausgewählten Betriebsgrößen 176.813 Betriebe. Unter diesen wurde eine nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich geschichtete Bruttostichprobe von 63.524 Betrieben zufällig gewählt. Die Schichtung der Stichprobe ist disproportional gegenüber der Verteilung in der Grundgesamtheit, um auch Aussagen über schwach besetzte Betriebsgrößenklassen und Branchen zuzulassen. Um diese Disproportionalität auszugleichen wird bei den hier vorgestellten Auswertungen eine Gewichtung vorgenommen (Inverse der Teilnahmewahrscheinlichkeit).

Da nur eine Minderheit der Betriebe in Deutschland einen Betriebsrat hat, diese Information aber nicht in der BA-Betriebsdatei vermerkt ist, musste dem Interview ein Screening vorgeschaltet werden. Nach der Identifikation der Zielbetriebe wurde pro Betrieb ein Interview geführt, in der Regel mit dem oder der Betriebsratsvorsitzenden. Vor dem Einsatz wurde das Fragenprogramm in 214 Pretest-Interviews telefonisch getestet. Schwierige Fragen, z. B. zu Arbeitszeitregelungen, wurden zudem in zehn qualitativen Interviews in einem kognitiven Pretest erprobt. So soll gewährleistet werden, dass die befragten Betriebsräte die Fragen nicht nur verstehen, sondern auch das Gleiche unter ihnen verstehen.

Die Interviews wurden als computergestützte Telefoninterviews (CATI) vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft in Bonn durchgeführt und dauerten im Durchschnitt etwa 30 Minuten. Die Befragung fand vom 21.01.2015 bis zum 30.04.2015 statt, alle hier gemachten Angaben beziehen sich somit auf das erste Quartal 2015.

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 4.125 Interviews durchgeführt. Die Rücklaufquote unter den Betrieben, die als zur Grundgesamtheit gehörend identifiziert wurden, liegt damit bei 53,1 Prozent.

4 ERGEBNISSE: FRAUENANTEIL IN BETRIEBSRATSGREMIEN

Im Folgenden werden Befunde zur Repräsentanz von Frauen in den Betriebsratsgremien vorgestellt.

Im Vordergrund steht dabei die Frage, ob der durchschnittliche Frauenanteil in den Betriebsräten dem durchschnittlichen Frauenanteil in der Belegschaft entspricht. Zur Feststellung möglicher Einflussfaktoren wird in den deskriptiven Analysen nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und dem Frauenanteil in der Belegschaft differenziert. Bei den Vergleichen wird zusätzlich auch der Frauenanteil unter den Vorsitzenden der Betriebsräte abgebildet. Allerdings gibt es für die Besetzung des Betriebsratsvorsitzes keine gesetzlichen Vorgaben.

42 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben¹⁹ mit Betriebsrat sind weiblich und 39 Prozent aller Betriebsratsmandate in diesen Betrieben sind gemäß WSI-Betriebsrätebefragung 2015 mit Frauen besetzt. Damit sind Frauen in den Betriebsräten – gemessen an ihrem Belegschaftsanteil – zwar etwas unterrepräsentiert,²⁰ aber die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat hat sich seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 deutlich verbessert. In der letzten vor der Gesetzesreform vom WSI durchgeführten Betriebsrätebefragung im Jahr 2000 lag der Frauenanteil unter Betriebsräten noch bei 25,3 Prozent und war damit deutlich niedriger als der damalige Frauenanteil unter den Beschäftigten (35 Prozent).



Vergleich zu anderen Studien:

Andere Studien zur Betriebsratswahl 2014 weisen abweichende Ergebnisse aus. Unterschiede zeigen sich sowohl beim festgestellten Frauenanteil unter den Beschäftigten als auch beim Frauenanteil in den Betriebsratsgremien (vgl. Stettes 2015, Greifenstein et al. 2015).

Die IW-Betriebsratswahlbefragung 2014 ermittelte einen Frauenanteil an den wahlberechtigten Beschäftigten von 26,6 Prozent und einen durchschnittlichen Frauenanteil im Betriebsrat von 25,4 Prozent.²¹ Hier zeigen sich also fast gleiche Anteile.

¹⁹ 19 Betriebe ab 20 Beschäftigten, vgl. Kap. 3.

²⁰ Dies sind Durchschnittswerte für die Gesamtheit der Betriebe. In einzelnen Betrieben können auch sehr viel größere Differenzen zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und in den Betriebsräten zutage treten. Dabei können Frauen in den Betriebsräten sowohl unter- als auch überrepräsentiert sein.

²¹ Die IW-Betriebsratswahlbefragung 2014 wurde als Befragung von Unternehmen mittels strukturiertem Fragebogen durchgeführt. Der Feldzugang erfolgte dabei über die Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände. Rund 1.600 Unternehmen (mit etwa 845.000 wahlberechtigten Beschäftigten) nahmen an der Befragung teil. Die Autoren räumen ein, dass die Studie aufgrund der Stichprobenziehung nicht als repräsentativ gelten könne (vgl. Stettes 2015, S. 4).

Der Trendreport Betriebsratswahlen 2014²² ermittelt einen durchschnittlichen Frauenanteil von 24,7 Prozent in der erfassten Belegschaft und einen Frauenanteil an den Betriebsräten von etwa 31 Prozent.²³ Diesen Angaben zufolge wären Frauen im Durchschnitt also merklich überproportional in Betriebsräten vertreten.

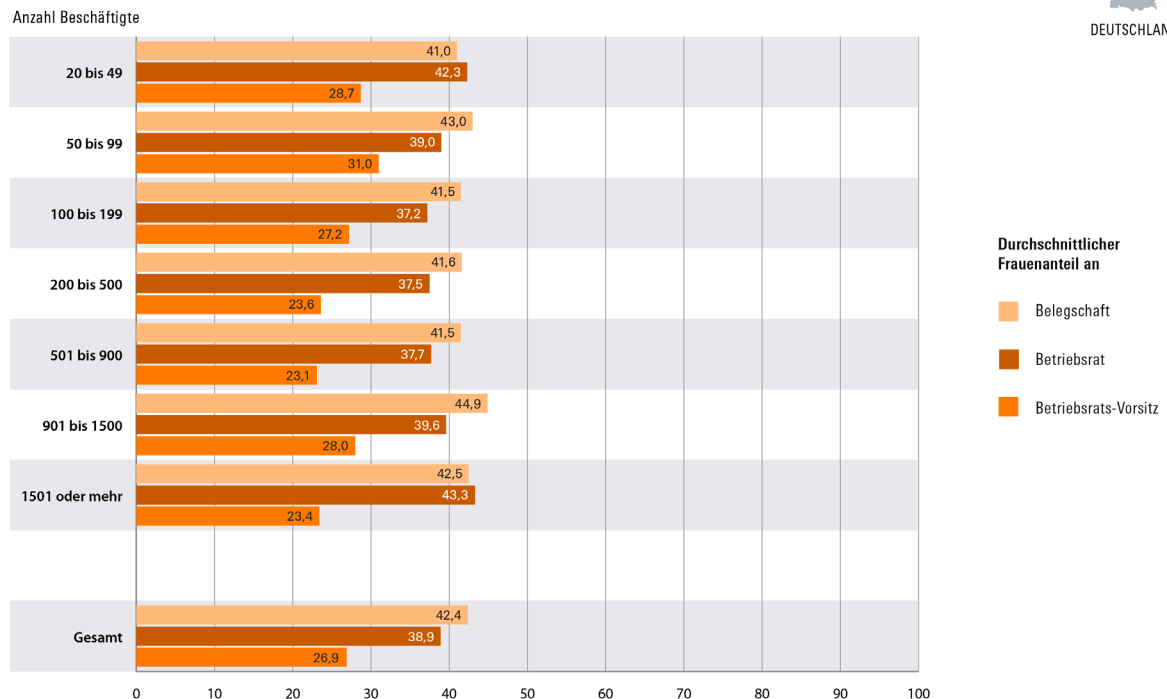
Sowohl für den Trendreport Betriebsratswahlen 2014 als auch für die IW-Betriebsratswahlbefragung 2014 ist zu konstatieren, dass sie weit geringere Frauenanteile unter den Beschäftigten ausweisen als es insgesamt weibliche Arbeitnehmer in Deutschland gibt (46 Prozent, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015, S. 6). Die abweichenden Befunde der Vergleichsstudien erklären sich maßgeblich durch die verschiedenen Grundgesamtheiten der Betriebe sowie durch unterschiedliche Erhebungsmethoden. Der etwas niedrigere Frauenanteil an den Beschäftigten in der WSI-Betriebsrätebefragung ist v.a. auf die Betriebsgröße der ausgewählten Betriebe (ab 20 Beschäftigte) zurückzuführen.

Den Vorsitz des Betriebsratsgremiums führen Frauen bei rund einem Viertel aller Betriebe (27 Prozent). Damit sind Frauen beim Vorsitz im Gremium deutlich unterrepräsentiert.

Die Differenzierung nach Betriebsgröße (Abb. 1) zeigt, dass der durchschnittliche Frauenanteil in der Belegschaft kaum mit der Betriebsgröße variiert. In den meisten Betriebsgrößenklassen sind Frauen in den Betriebsräten leicht unterrepräsentiert, d. h. in der Regel fällt der Frauenanteil in den Betriebsräten etwas niedriger aus als in der Belegschaft. Eine annähernd proportionale bzw. leicht überrepräsentierte Vertretung der Frauen in den Betriebsräten ist für kleine Betriebe (20 bis 49 Beschäftigte) sowie für Großbetriebe mit mehr als 1.500 Beschäftigten festzustellen. Bei den kleinen Betrieben dürfte dies an der Betriebsratsgröße (3 Mitglieder) und der Zuweisung von Mindestsitzen für das Minderheitengeschlecht liegen (vgl. Kapitel 5).

Abbildung 1

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



Datenquelle: WSI-Betriebsbefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung WSI GenderDatenPortal 2016



22 Der Trendreport Betriebsratswahlen 2014 basiert auf Daten zu den Betriebsratswahlen 2014, die von verschiedenen Mitgliedsgewerkschaften des DGB – IG Metall, IG BCE, IG BAU, NGG und ver.di – erhoben wurden. Insgesamt liegen Angaben zu 21.876 Betriebsräten vor (vgl. Greifenstein et al. 2015, S.7 ff).

23 Vgl. Greifenstein et al. 2015, S. 11.

Bei der Besetzung des Betriebsratsvorsitzes – für die im BetrVG keine Vorgabe bezüglich des Geschlechts gemacht wird – zeigt sich ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Mit zunehmender Betriebsgröße haben Frauen tendenziell seltener den Vorsitz.

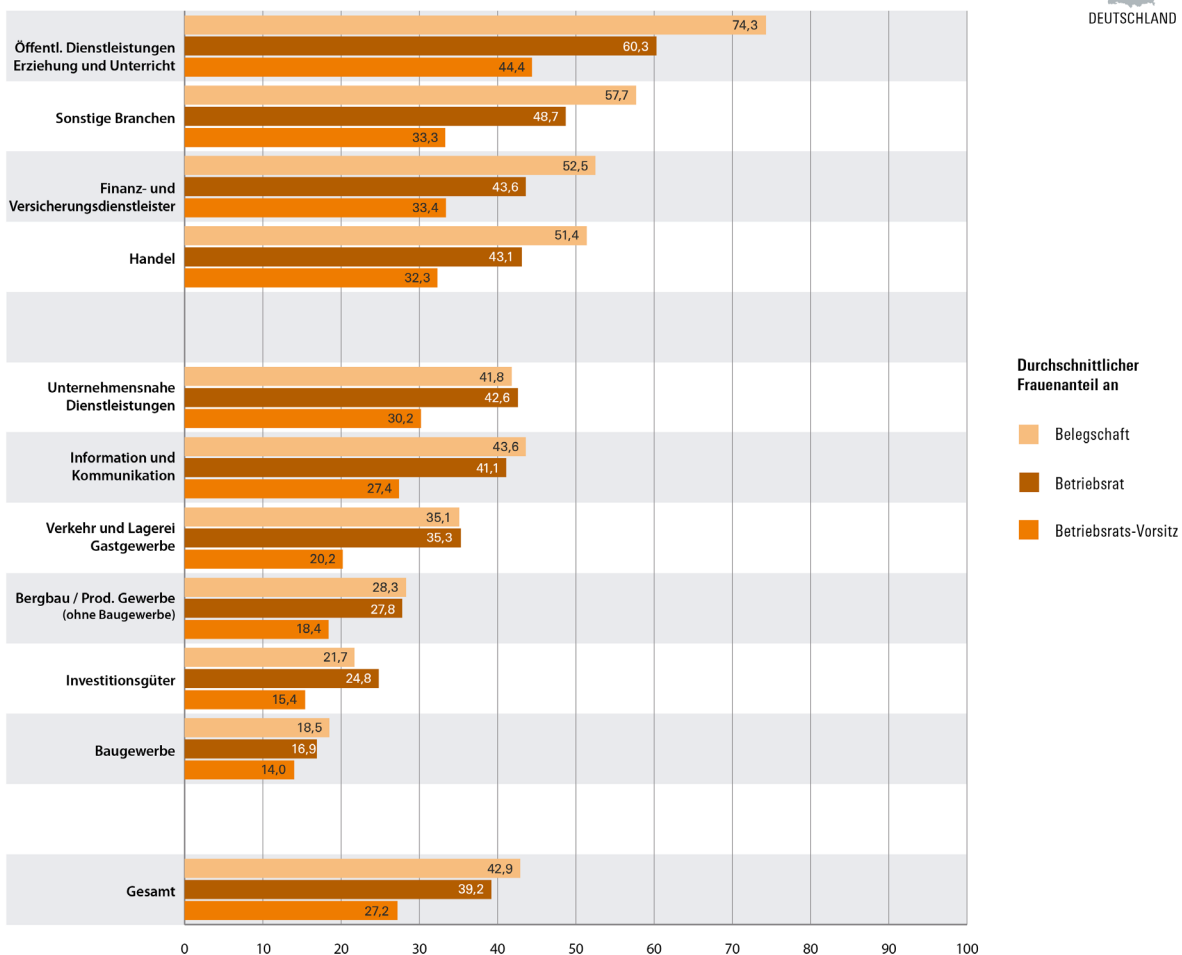
Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt folgende Zusammenhänge:

- In Branchen mit Betrieben, die (im Durchschnitt) weiblich dominierte Belegschaften haben, zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Betriebsräten. Dies trifft auf die öffentlichen Dienstleistungen²⁴, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie auf den Handel zu.

- Ein anderes Bild ergibt sich für Wirtschaftszweige, in denen Frauen im Durchschnitt weniger als die Hälfte der Belegschaft stellen: In diesen Wirtschaftszweigen sind Frauen in den Betriebsräten im Durchschnitt auch fast entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten. Bisweilen sind sie sogar leicht überrepräsentiert, wie z. B. in Betrieben, die den unternehmensnahen Dienstleistungen und der Investitionsgüterindustrie zuzurechnen sind.
- Beim Vorsitz im Gremium sind Frauen allerdings in allen Branchen unterrepräsentiert.

Abbildung 2

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



Datenquelle: WSI-Betriebsbefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung WSI GenderDatenPortal 2016



²⁴ Bei der Befragung wurden nur Betriebsräte, aber keine Personalräte einbezogen. In dem Wirtschaftszweig „öffentliche Dienstleistungen“ sind somit nur Betriebe erfasst, die in privater Rechtsform öffentliche Dienstleistungen erbringen (z. B. durch eine öffentliche Trägerschaft).

Im Folgenden differenzieren wir bei den Anteilsvergleichen nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den Betrieben (Abb. 3). Frauen sind insbesondere in frauendominierten Betrieben im Betriebsrat unterrepräsentiert. Generell gilt: Je höher der Frauenanteil in der Belegschaft, desto stärker fällt die Unterrepräsentanz der Frauen im Betriebsrat aus. Dies gilt auch für den Vorsitz im Gremium.

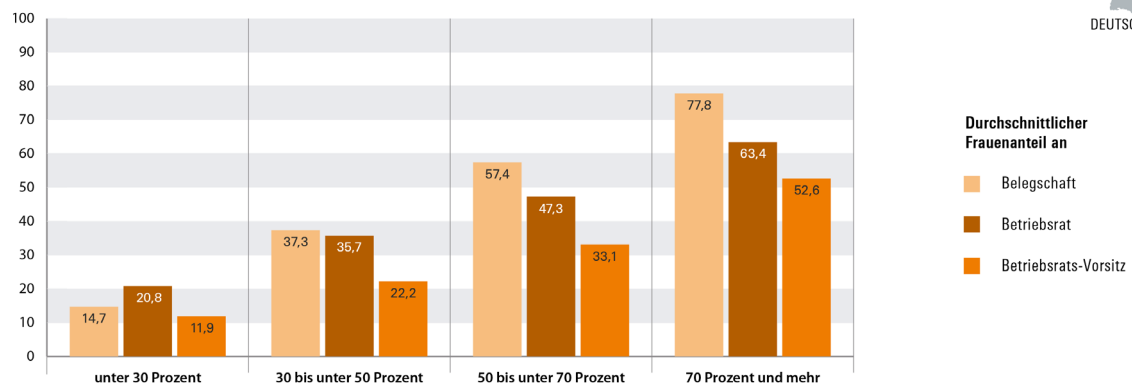
Umgekehrt verhält es sich in männerdominierten Betrieben: In Betrieben mit einem Frauenanteil von 30 bis unter 50 Prozent nehmen Frauen im Durchschnitt fast ebenso viele Sitze im Betriebsrat ein, wie es ihrem Anteil in der Belegschaft entspricht (36 bzw. 37 Prozent). Liegt der Frauenanteil an der Belegschaft unter 30 Prozent, so sind Frauen in den

Betriebsratsgremien sogar überrepräsentiert: Im Durchschnitt nehmen sie ein Fünftel aller Betriebsratssitze (21 Prozent) ein, während sie (durchschnittlich) nur 15 Prozent der Beschäftigten stellen.

Etwas differenzierter ist der Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in der Belegschaft und im Betriebsrat in Abb. 4 abgebildet, in dem beide Anteile für alle einzelnen Betriebe abgetragen werden. Die rote Diagonale in der Abbildung stellt den Idealfall eines identischen Frauenanteils in Belegschaft und Betriebsrat dar. Die schwarze Linie bildet demgegenüber die tatsächlichen Frauenanteile im Betriebsrat – in Abhängigkeit vom Frauenanteil in der Belegschaft – ab.

Abbildung 3

Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsrat nach Frauenanteil im Betrieb in Deutschland (2015), in Prozent

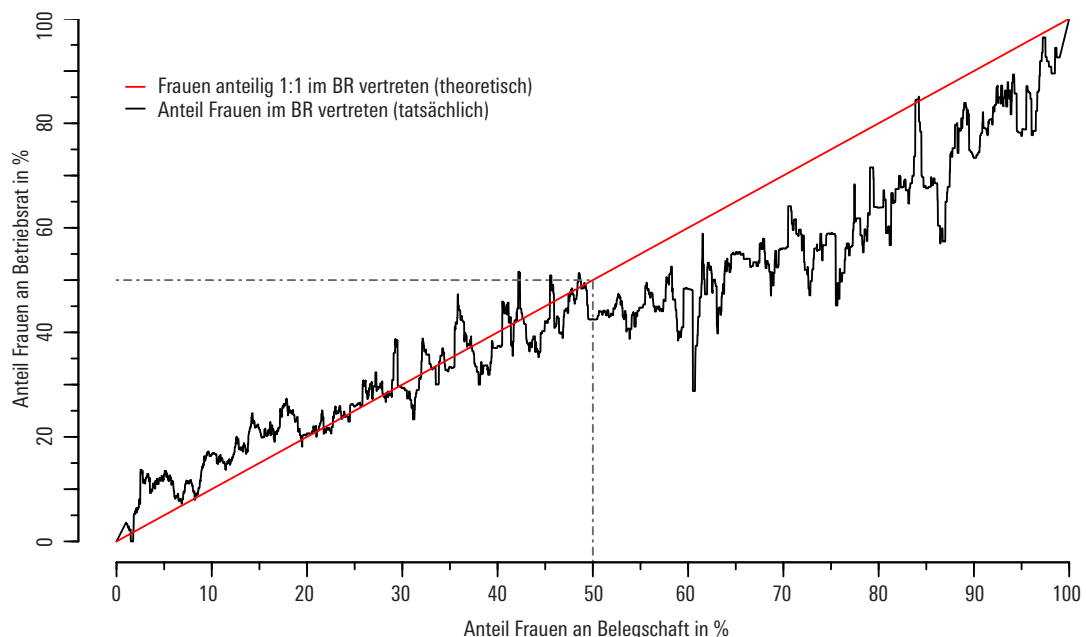


Datenquelle: WSI-Betriebsbefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung WSI GenderDatenPortal 2016



Abbildung 4

Frauenanteile in der Belegschaft und im Betriebsrat (nichtparametrische Regressionen)



Datenquelle: WSI-Betriebsbefragung 2015



Die Abbildung belegt, dass der Minderheitenschutz für Frauen und Männer in den meisten Betrieben funktioniert: Wenn Frauen weniger als die Hälfte der Belegschaft stellen, sind sie im Betriebsrat zumeist auch entsprechend ihrem Belegschaftsanteil oder zu einem noch höheren Anteil vertreten. Gleiches gilt für Männer, wenn sie die Minderheit in der Belegschaft stellen (siehe rechte Hälfte der Abb. 4).

Allerdings lässt die Abbildung auch erkennen, dass die Frauenanteile von der roten Ideallinie deutlich stärker abweichen, wenn sie die Mehrheit in der Belegschaft stellen. Für Frauen, die in ihrem Betrieb das Mehrheitsgeschlecht stellen, ergibt sich aus §15 Abs. 2 BetrVG eben kein Beitrag zur ursprünglich intendierten Frauenförderung. Für Männer gilt das umgekehrte Ergebnis: Bei ihnen weichen die Männeranteile von der roten Ideallinie nur wenig ab, wenn sie die Mehrheit im Betrieb stellen (Frauenanteil unter 50 Prozent). Wenn Männer aber die Minderheit im Betrieb stellen (Frauenanteil über 50 Prozent), sind sie sogar stärker im Betriebsrat vertreten, als es ihrem Anteil entsprechen würde. Hier profitieren Männer in besonderer Weise vom gesetzlichen Minderheitenschutz (bzw. sind auf ihn gar nicht angewiesen). Kurz gesagt: Die Trennlinie bei einem Frauenanteil von 50 Prozent zeigt, dass die Frage der Repräsentanz von Frauen (und Männern) im Betriebsrat stark davon abhängt, ob es Frauen oder Männer sind, die in der Belegschaft jeweils die Minderheit stellen.

Männer sind unabhängig davon, ob sie im Betrieb die Minderheit darstellen oder nicht, im Betriebsrat häufiger überrepräsentiert, wie die deskriptiven Befunde belegen. Die Entscheidung, statt einer festen Geschlechterquote einen Minderheitenschutz einzuführen, hat Folgen für die Verteilung der Geschlechter in den Betriebsräten, wie wir sie heute vorfinden. Zwar hat sich die Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten insgesamt gegenüber der Zeit vor der 2001er-Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes stark verbessert. Besonders in Betrieben, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, sind sie in den Betriebsräten aber auch heute noch deutlich unterrepräsentiert.

5 „MINDESTSITZE“ ALS RECHTLICHER BEWERTUNGSMASSTAB

In Kapitel 4 wurde gezeigt, dass Frauen vor allem dann annähernd entsprechend ihrem Anteil in Betriebsräten vertreten sind, wenn sie das Minderheitengeschlecht im Betrieb sind. Demgegenüber sind Frauen besonders dort in Betriebsräten unterrepräsentiert, wo die Belegschaft weiblich dominiert ist. Da es sich bei den bisher vorgestellten Befunden um Durchschnittsangaben über alle Betriebe bzw. Subgruppen von Betrieben hinweg handelt, erlauben sie noch keine Aussage darüber, ob in den einzelnen Betrieben die Regelungen zum Minderheitenschutz tatsächlich umgesetzt wer-

den oder nicht. In der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2002 erlassenen Wahlordnung zur Durchführung von Betriebsratswahlen (WO)²⁵ ist festgelegt, dass die Anzahl der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat in jedem Betrieb nach dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt zu berechnen ist. Ob die vorgesehene Anzahl an Mindestsitzen für das Minderheitengeschlecht nach diesem Verfahren erfüllt wird, muss für jeden Betrieb im Einzelnen beantwortet werden.

Im Folgenden wird das Höchstzahlverfahren nach d'Hondt dargestellt (Kap. 5.1) und die Bestimmung der Anzahl der Mindestsitze für die Analysen mit der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 erläutert (Kap. 5.2). Schließlich werden mögliche Unterschiede bei den Ergebnissen der beiden angewendeten Verfahren – Mindestsitze und Anteilsvergleich – thematisiert (Kap. 5.3).

5.1 Das Höchstzahlverfahren nach d'Hondt

Der Minderheitenschutz des Betriebsverfassungsgesetzes greift erst dann, wenn das Betriebsratsgremium mindestens drei Mitglieder umfasst. Dies betrifft damit in der Regel nur Betriebe mit mindestens 21 Arbeitnehmer/innen (vgl. BetrVG § 9). Zudem setzt der Minderheitenschutz voraus, dass im Betrieb auch ein Geschlecht in der Minderheit ist. Folglich besteht in einem Betrieb kein Minderheitenschutz, wenn beide Geschlechter genau die Hälfte der Beschäftigten stellen.

Die im Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 Abs. 2) formulierte Anforderung an die Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts bei der Besetzung des Betriebsratsgremiums ist in der Wahlordnung (§ 5 WO) geregelt. Für das Minderheitengeschlecht in einem Betrieb wird dabei – in Abhängigkeit von der Größe des Betriebsratsgremiums und in Abhängigkeit vom Anteil des Minderheitengeschlechts an der Belegschaft – eine Anzahl von Mindestsitzen ermittelt, die dem Minderheitengeschlecht zustehen müssen.

Wie sich leicht nachvollziehen lässt, ist die im § 15 Abs. 2 BetrVG verankerte Forderung nach einer anteiligen Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat mitunter nur schwer zu realisieren, denn die prozentualen Anteile an der Belegschaft müssen in ganze Sitze im Betriebsrat „übersetzt“ werden. Die Anzahl der dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze im Betriebsratsgremium wird mit dem *Höchstzahlverfahren nach d' Hondt* ermittelt.²⁶

²⁵ In § 126 (BetrVG) wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zur Regelung der Betriebsratswahl zu erlassen. Auf dieser Basis ist am 11.12.2001 die „Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO)“ erlassen worden.

²⁶ Das Verfahren wurde bis 1986 auch für die Berechnung der Sitzverteilung im Bundestag angewendet.



Höchstzahlverfahren nach d'Hondt:

Beim Höchstzahlverfahren nach d'Hondt wird wie folgt vorgegangen: Die Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten wird jeweils durch 1, 2, 3, 4 usw. dividiert. Die sich daraus ergebenden Zahlen (für Männer und Frauen) werden dann ihrer Größe nach sortiert. Den ersten Sitz im Betriebsrat erhält nun die Geschlechtergruppe mit der größten Zahl. Den zweiten Sitz im Betriebsrat erhält dann die Geschlechtergruppe mit der nächstgrößten Zahl. Analog wird für die Vergabe der weiteren Sitze verfahren, bis alle Sitze im Betriebsrat verteilt sind.

Beispiel:

In einem Betrieb mit 80 Beschäftigten sind insgesamt 5 Sitze im Betriebsrat zu vergeben. In diesem Betrieb stellen Männer mit 50 Beschäftigten die Mehrheit, während Frauen mit 30 das Minderheitengeschlecht in der Belegschaft darstellen. Entsprechend dem Höchstzahlenverfahren nach d' Hondt werden nun für beide Gruppen die Divisionen durchgeführt:

Frauen	
Zahlen	Rang
30 / 1 = 30	2
30 / 2 = 15	5
30 / 3 = 10	
30 / 4 = 7,5	
30 / 5 = 6	
Männer	
Zahlen	Rang
50 / 1 = 50	1
50 / 2 = 25	3
50 / 3 = 16,4	4
50 / 4 = 12,5	
50 / 5 = 10	

Die Sitzverteilung erfolgt auf der Basis der ermittelten Zahlen: Den ersten Sitz erhält ein Mann (Zahl: 50), den zweiten eine Frau (30), den dritten wieder ein Mann (25), den vierten ebenfalls ein Mann (16,4). Der fünfte Sitz geht wieder an eine Frau (15).

In diesem Betrieb würden dem Minderheitengeschlecht Frauen also 2 Mindestsitze im Betriebsratsgremium zufallen.

Abbildung 5 stellt exemplarisch für Betriebe mit unterschiedlicher Belegschaftsgröße dar, wie viele Sitze dem Minderheitengeschlecht in Abhängigkeit von seinem Anteil an der Belegschaft jeweils mindestens zustehen und wie sich die Verteilung der Mindestsitze gegenüber der Ideallinie einer proportionalen Repräsentanz (rote Diagonale) verhält.

Zu sehen ist der stufenweise Anstieg der Mindestsitze nach dem Höchstzahlverfahren in Abhängigkeit vom Anteil des Minderheitengeschlechts an der Belegschaft.²⁷ Diese Stufen stellen – je nach Größe des Betriebsrates – eine mehr oder weniger grobe Annäherung an die Ideallinie einer proportionalen Repräsentanz (rote Diagonale) dar.

Anhand der vier dargestellten Fälle lässt sich nachvollziehen, dass für das Minderheitengeschlecht bei kleinen Betriebsratsgremien und gleichzeitig niedrigerem Anteil an der Belegschaft größere Abweichungen nach unten – und damit auch häufiger eine Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts – toleriert werden.²⁸ In diesen Bereichen wird der im § 15 Abs. 2 BetrVG verankerte Anspruch auf eine dem „zahlenmäßigen Verhältnis“ entsprechende Vertretung im Betriebsrat zwar nicht erreicht, aber sofern hier dem Minderheitengeschlecht die ermittelten Mindestsitze im Betriebsratsgremium zugewiesen würden, ist die gesetzliche Anforderung juristisch dennoch erfüllt.²⁹ Damit toleriert das BetrVG – unter Anwendung des § 5 WO – in vielen Fällen die Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsratsgremium.

Das nach § 5 WO zur Anwendung kommende Höchstzahlverfahren nach d'Hondt steht politisch jedoch schon seit vielen Jahren in der Kritik, denn es begünstigt bei der Sitzverteilung tendenziell größere Gruppen. Die Begünstigung der größeren Gruppen tritt besonders dann auf, wenn das zu besetzende Gremium klein ist und/oder wenn die Größenunterschiede der Gruppen stark ausgeprägt sind (vgl. Rauber 2015, S. 626). Die Kritik am Höchstzahlverfahren nach d'Hondt führte dazu, dass die Sitzverteilung im Bundestag seit der Wahl 1987 durch das Verfahren nach Hare/Niemeyer bzw. seit dem Jahr 2009 durch das Verfahren von Sainte-Laguë/Schepers abgelöst wurde.³⁰ Beide Verfahren erfüllen die strengen Gleichheitsmaßstäbe bei der Zuteilung von Parlaments- und Ausschusssitzen besser als das Höchstzahlverfahren nach d'Hondt (vgl. Rauber 2015).

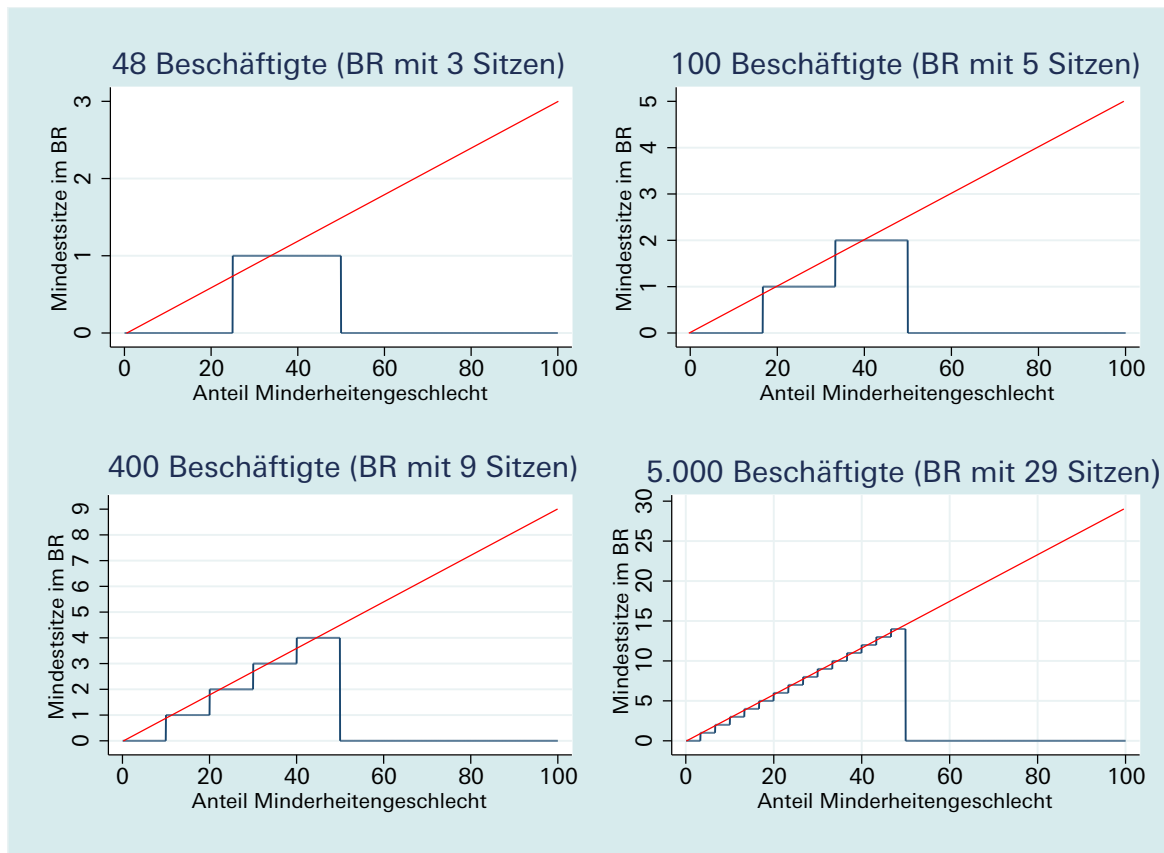
27 Entsprechend der Definition der Mindestsitze werden diese nur für die Minderheit bestimmt, nicht aber für die Mehrheit. Dementsprechend werden die Mindestsitze hier auch nur für Belegschaftsanteile unter 50 Prozent ausgewiesen.

28 Die Bestimmung der Mindestsitze (nach dem Höchstzahlverfahren) toleriert eine gewisse Abweichung von der Ideallinie. Für den Teil der Stufen, der unterhalb der Diagonalinie liegt, wird trotz der Einhaltung der Mindestsitze eine Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat toleriert. Umgekehrt ist es für die Teile der Stufen, die oberhalb der Diagonale liegen, denn diese stehen für eine (leichte) Überrepräsentanz infolge der Einhaltung der Mindestsitze.

29 Die in §15 BetrVG geforderte Repräsentanz des Minderheitengeschlechts entsprechend ihres „zahlenmäßiges Verhältnisses“ ist aus diesem Grund eben nicht zwingend gleichbedeutend mit dem „prozentualen Anteil“, so das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 13.11.02 (Däubler et al. 2014, S.581 sowie Eckes 2006).

30 https://www.bundeswahlleiter.de/de/glossar/texte/d_Hondtsche_Sitzverteilung.html (06.06.2016).

Mindestsitze im Betriebsrat (BR) nach Betriebsgröße und Anteil des Minderheitengeschlechts an der Gesamtbelegschaft



Quelle: Eigene Berechnung

WSI

Grundsätzlich ist auch zu beachten, dass mit den Mindestsitzen für das Minderheitengeschlecht eben keine starre Quote für die Besetzung des Betriebsratsgremiums vorgegeben ist: Die Mindestsitze stellen nur eine Untergrenze für das Minderheitengeschlecht im Betriebsratsgremium dar. Dem Gesetz entsprechend ist es zulässig, dass das Minderheitengeschlecht mehr Mandate als die Mindestsitze erhält und dadurch auch stark überrepräsentiert sein kann.

5.2 Methode der Bestimmung der Mindestsitze in der WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Für die nachfolgenden Analysen wurde in drei Schritten ermittelt, ob das jeweilige Minderheitengeschlecht in den einzelnen Betrieben der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 mindestens die Mindestsitze im Betriebsrat einnimmt.

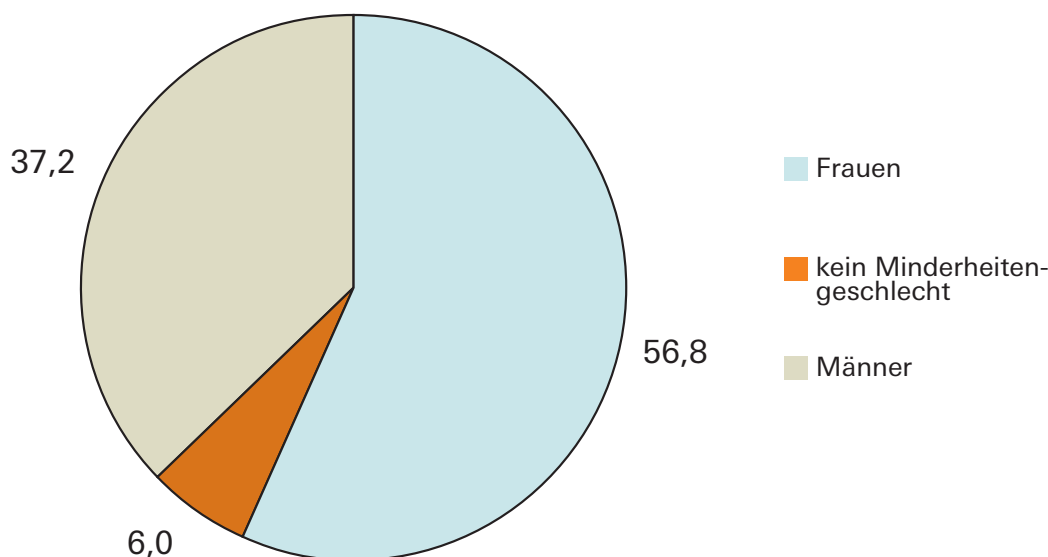
(1) Dazu wurden aus der Stichprobe zunächst sämtliche Betriebe ausgeschlossen, für die wichtige Angaben fehlten, z. B. zur Betriebsgröße oder zum Frauen- und Männeranteil in der Belegschaft. Ebenfalls ausgeschlossen wurden alle Betriebe, für die kein Minderheitenschutz gilt, weil sie weniger

als 20 Beschäftigte haben, weil ihr Betriebsrat weniger als drei Mitglieder umfasst, oder weil ihre Belegschaft ausschließlich aus Frauen bzw. Männern besteht. Insgesamt verblieben damit noch 3.985 Betriebe für die nachfolgenden Analysen.

(2) Im zweiten Schritt wurde das Minderheitengeschlecht für die einzelnen Betriebe ermittelt. Bei mehr als der Hälfte der Betriebe sind dies Frauen (57 Prozent), während Männer in mehr als jedem dritten Betrieb (37 Prozent) in der Minderheit sind. Für sechs Prozent der Betriebe gibt es entsprechend den Angaben der befragten Betriebsräte kein Minderheitengeschlecht, weil beide Geschlechter genau die Hälfte aller Beschäftigten stellen (vgl. Abb. 8).³¹ Für die nachfolgenden Analysen werden nur die Betriebe berücksichtigt, die ein Minderheitengeschlecht haben.

³¹ Der hohe Anteil an Betrieben mit exakt gleicher Anzahl an Frauen und Männern in der Belegschaft ist zunächst überraschend. Teilweise dürften diese Fälle auf methodische Besonderheiten der Erhebung zurückzuführen sein: Die befragten Betriebsräte konnten den Frauenanteil im Betrieb auch in Prozenten angeben, wenn sie die genaue Anzahl der Frauen (und Männer) im Betrieb nicht wussten. Es ist anzunehmen, dass in diesen Fällen die Angaben durch die Befragten häufiger gerundet oder geschätzt wurden, obwohl im Betrieb faktisch doch ein Geschlecht (knapp) in der Minderheit ist.

Minderheitengeschlecht in Betrieben mit Betriebsrat in Deutschland (2015), in Prozent



Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

(3) Im dritten Schritt wurde die Anzahl der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat gemäß dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt bestimmt. Für die meisten Betriebe war dies auf der Grundlage der erhobenen Angaben möglich. In einigen Fällen konnte der letzte Betriebsratssitz rechnerisch aber keinem der beiden Geschlechter zugeordnet werden. Dies betrifft rund ein Zehntel der Betriebe (346 von 3.501 Betrieben). Unter bestimmten Bedingungen führt das Höchstzahlverfahren zu keinem eindeutigen Ergebnis bezüglich des letzten dem Minderheitengeschlecht zustehenden Betriebsratssitzes.³² Gemäß der Rechtsprechung zum BetrVG wird in einem solchen Fall die Zuordnung dieses Sitzes per Los entschieden (vgl. Däubler et al. 2002: 459 f.).

In vielen dieser Fälle dürfte dies auf gerundete Angaben zum Frauenanteil in der WSI-Befragung zurückzuführen sein (vgl. Fußnote 29). Allerdings kann für diese Fälle nicht ausgeschlossen werden, dass es sich um exakte Angaben zum Frauenanteil handelt, und der letzte Sitz – den gesetzlichen Vorgaben entsprechend – per Losverfahren einem der beiden Geschlechter zugeteilt wurde. Für die Analysen wurde daher in diesen Betrieben angenommen, dass das Los nicht auf das Minderheitengeschlecht fiel. Für die Interpretation der Ergebnisse bedeutet dies, dass es sich insgesamt um eine kon-

servative Schätzung der Nichterfüllung des Minderheitenschutzes handelt, d. h. die Einhaltung des Minderheitenschutzes wird dadurch wahrscheinlich sogar überschätzt.

5.3 Prüfung anhand der Kriterien „Mindestsitze“ und „Anteilsvergleich“

Will man prüfen, ob die Minderheitenquote im Betriebsrat erfüllt ist, so ist zu beachten: Die Bestimmung der Mindestsitze mit dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt entspricht zwar den rechtlichen Vorgaben des Verfahrens gemäß Wahlordnung (§ 5 WO), aber dennoch kann das Ergebnis deutlich von dem im Betriebsverfassungsgesetz formulierten Ziel einer anteiligen Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsratsgremium abweichen. Für die Überprüfung der Erfüllung der Minderheitenquoten in den einzelnen Betrieben werden daher zwei Maßstäbe angewendet:

- (1) Der erste Maßstab orientiert sich direkt an der in § 15 Abs. 2 BetrVG definierten Zielgröße: Das Geschlecht, das in der Belegschaft die Minderheit stellt, soll eine seinem Anteil mindestens entsprechende Vertretung im Betriebsrat aufweisen. Dieser Maßstab wird im Folgenden als „Anteilsvergleich“ bezeichnet.
- (2) Beim zweiten Maßstab werden die Vorgaben der Wahlordnung in die Betrachtung einbezogen. Mit dem zweiten Maßstab wird daher bestimmt, ob die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Sitze im Betriebsrat – nach § 5 WO – auch tatsächlich von diesem besetzt werden. Der Maßstab wird nachfolgend „Mindestsitze“ genannt.

³² Anhand unseres Beispiels aus dem grauen Kasten kann ein solcher Fall veranschaulicht werden: Nehmen wir an, dass bei identischen Beschäftigtenzahlen für Frauen und Männer insgesamt 7 Sitze im Betriebsrat zu vergeben wären. In diesem Fall könnten 4 der Sitze Männern und 2 Sitze Frauen zugewiesen werden. Für den siebten Sitz hätten beide Geschlechter allerdings eine gleiche Höchstzahl – nämlich 10. Unter Anwendung des Höchstzahlverfahrens von d'Hondt könnte der siebte Sitz damit nicht eindeutig zugewiesen werden.

Da mit den beiden Verfahren – Anteilsvergleich und Mindestsitze – stark differierende Zielgrößen verbunden sein können, werden bei den Analysen jeweils beide Verfahren angewendet und die Ergebnisse miteinander verglichen.

Die Ergebnisse in Tab. 1 zeigen, dass das Urteil darüber, wie gut der Minderheitenschutz in den Betrieben erfüllt wird, tatsächlich stark davon abhängt, welcher Maßstab für die Beurteilung angelegt wurde. Die erforderlichen Mindestsitze werden bei einem weitaus höheren Teil der Betriebe erfüllt als wenn der Anteilsvergleich als Maßstab dient.

Eine „zahlenmäßig anteilige Vertretung des Minderheitengeschlechts“ im Betriebsratsgremium, wie im BetrVG vorgegeben, hier gemessen am „Anteilsvergleich“, wird durchschnittlich nur von rund zwei Dritteln der Betriebe (64,9 Prozent) erreicht. Gemessen am rechtlich relevanten Verfahren der Wahlordnung („Mindestsitze“) erfüllen im Durchschnitt jedoch mehr als 90 Prozent der Betriebe die gesetzlichen Vorgaben bei der Vergabe von Mindestsitzen an das Minderheitengeschlecht. Die extrem unterschiedlichen Ergebnisse beider Verfahren belegen, dass für die Überprüfung besser beide Verfahren herangezogen werden. Die empirischen Befunde erlauben damit nicht nur allgemeine Aussagen über die Repräsentanz des Minderheitengeschlechts in Betriebsräten, sondern können auch Hinweise darauf geben, ob § 5 WO eine gute Umsetzung des in § 15 (2) BetrVG anvisierten politischen Zieles darstellt, „den Zugang von Frauen zum Betriebsrat nicht nur zu erleichtern, sondern auch tatsächlich durchzusetzen“ (Begründung aus dem BAG Urteil vom 16.03.2005, 7 ABR 40/04).

6 REPRÄSENTANZ DES MINDERHEITENGESCHLECHTS IM BETRIEBSRAT: ANTEILSVERGLEICH VERSUS MINDESTSITZE

In diesem Kapitel wird überprüft, in welchem Anteil der Betriebe das Minderheitengeschlecht (erstens) mindestens gemäß seines Belegschaftsanteils in den Betriebsräten und (zweitens) entsprechend der gesetzlichen Vorgaben des Höchstzahlverfahrens nach d'Hondt in den Betriebsräten vertreten ist.

Wie Abbildung 7 zeigt, fallen die Resultate sehr unterschiedlich aus – je nachdem ob Frauen oder Männer das Minderheitengeschlecht bilden. Die Frage nach der Repräsentanz des Minderheitengeschlechts wird daher für beide Geschlechter getrennt behandelt.

(a) Anteilsvergleich: Der Vergleich der Gesamtwerte zeigt, dass Frauen als Minderheitengeschlecht im Betriebsrat nicht so gut repräsentiert sind wie Männer: Stellen Frauen das Minderheitengeschlecht in der Belegschaft, so sind sie in 56 Prozent der Betriebe auch (mindestens) entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil im Betriebsrat vertreten. Wenn Männer das Minderheitengeschlecht sind, so wird dieses Ziel bei 79 Prozent der Betriebe erreicht.

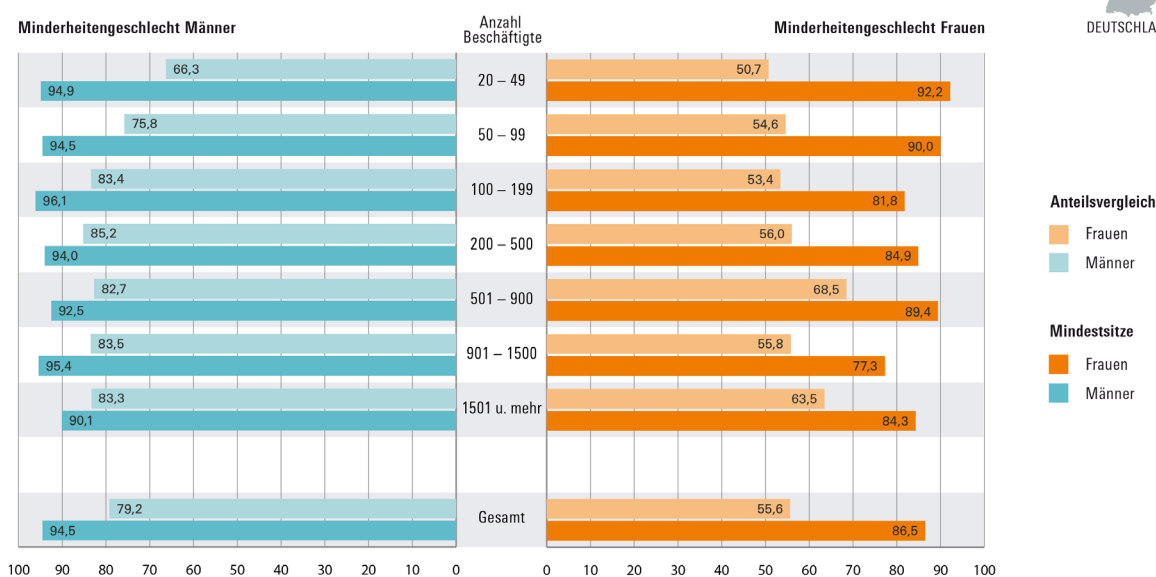
(b) Mindestsitze: Deutlich positiver fallen die Ergebnisse für die Erfüllung der Mindestsitze (nach § 5 WO) aus: Bei der großen Mehrheit der Betriebe sind die Betriebsratsgremien rechtskonform mit beiden Geschlechtern besetzt, weil das Minderheitengeschlecht bei der Sitzverteilung ausreichend berücksichtigt wurde.

Tabelle 1

Anteil der Betriebe mit erreichter Repräsentanz des Minderheitengeschlechts (Angaben in Prozent)

Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Betriebe mit erreichter Repräsentanz des Minderheitengeschlechts nach:	
	„Anteilsvergleich“	„Mindestsitzen“
20 bis 49	56,9	93,8
50 bis 99	63,4	92,5
100 bis 199	65,2	88,1
200 bis 500	66,9	88,9
501 bis 900	73,8	90,9
901 bis 1.500	67,7	85,8
1.501 und mehr	72,6	87,1
Gesamt	64,9	90,3

Betriebe mit erreichter Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsratsgremium nach Betriebsgröße in Deutschland (2015), in Prozent



Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

Allerdings differieren die Ergebnisse auch hier danach, ob Frauen oder Männer im Betrieb das Minderheitengeschlecht darstellen: Sofern Frauen das Minderheitengeschlecht sind, erfüllen 87 Prozent der Betriebe die vorgeschriebenen Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat. Bei Männern gelingt dies sogar in 95 Prozent der betroffenen Betriebe. Diese Ergebnisse bedeuten aber zugleich, dass 5 Prozent der Betriebe mit Männern als Minderheitengeschlecht und sogar 13 Prozent der Betriebe mit Frauen als Minderheitengeschlecht die gesetzliche Anforderung der Mindestsitze im Betriebsrat nicht erfüllen.³³

Insgesamt sind damit Männer als Minderheitengeschlecht im Betrieb generell besser im Betriebsrat repräsentiert als Frauen – auch 14 Jahre nach Inkrafttreten der geschlechtsneutral formulierten Mindestquote in § 15 Abs. 2 BetrVG. Und für Frauen wie Männer als Minderheitengeschlecht gilt, dass die Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestsitze in allen Betriebsgrößenklassen deutlich besser gelingt als eine (mindestens) anteilige Repräsentanz im Betriebsrat, welche im Gesetzgebungsverfahren als zentrales politisches Ziel der Novellierung formuliert wurde.

³³ Die Gründe für die Nichteinhaltung sind damit freilich noch nicht benannt. Einerseits könnte hierbei ein Verstoß der Betriebe gegen § 15 Abs. 2 BetrVG vorliegen, andererseits könnte die Nichteinhaltung der Mindestsitze auch darin begründet sein, dass sich in diesen Betrieben zu wenige Frauen zur Wahl gestellt haben, ihr Mandat anschließend nicht angenommen haben bzw. dieses während der Amtszeit niedergelegt haben, ohne dass ausreichend Ersatzmitglieder des Minderheitengeschlechts zur Verfügung standen (siehe dazu auch Kap. 7).

Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Betriebe zu, in denen das Minderheitengeschlecht mindestens entsprechend seines Anteils an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten ist. Dieser Anstieg fällt bei Männern deutlicher aus als bei Frauen.

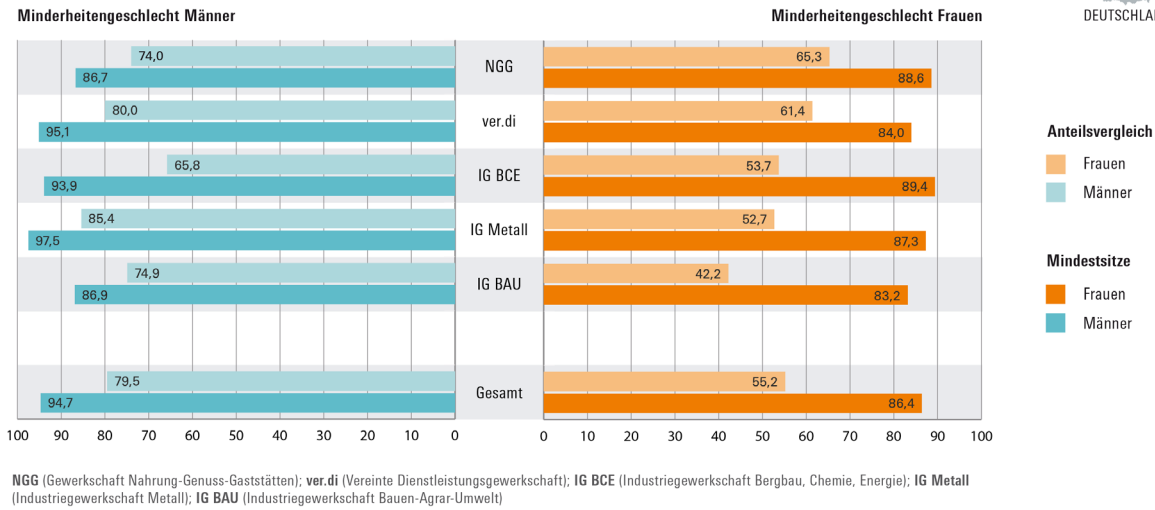
Ein ähnliches Grundmuster zeigt sich auch für eine differenzierte Betrachtung der Betriebe nach Gewerkschaftszuordnung (Abb. 8).³⁴ Die Betriebe des gleichen Gewerkschaftsbereiches erfüllen die Einhaltung der Mindestsitze jeweils besser, wenn das Minderheitengeschlecht Männer sind (mit einer Ausnahme: Betriebe aus dem NGG-Bereich). Deutlich größere Unterschiede ergeben sich, wenn die Anteile des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat und in der Belegschaft verglichen werden: Frauen als Minderheitengeschlecht stellen nur in gut der Hälfte der Betriebe auch einen Anteil im Betriebsrat, der mindestens ihrem Anteil in der Belegschaft entspricht. Überdurchschnittlich häufig gelingt dies in Betrieben, die der Gewerkschaft NGG (65 Prozent) oder der Gewerkschaft ver.di (61 Prozent) zugeordnet sind. Selten gelingt dies in von der Gewerkschaft IG BAU organisierten Betrieben (42 Prozent).

Männer als Minderheitengeschlecht sind hingegen in vier von fünf Betrieben mindestens entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten. Dies gilt häufiger im Organisationsbereich der Gewerkschaft IG Metall (85 Prozent)

³⁴ Ausgewertet sind hier nur solche Betriebe, die sich einem gewerkschaftlichen Organisationsbereich einer DGB-Gewerkschaft (in ausreichender Fallzahl) zuordnen lassen.

Abbildung 8

Betriebe mit erreichter Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsratsgremium nach Gewerkschaften in **Deutschland** (2015), in Prozent



Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



und seltener in Betrieben im Bereich der IG BCE (66 Prozent).

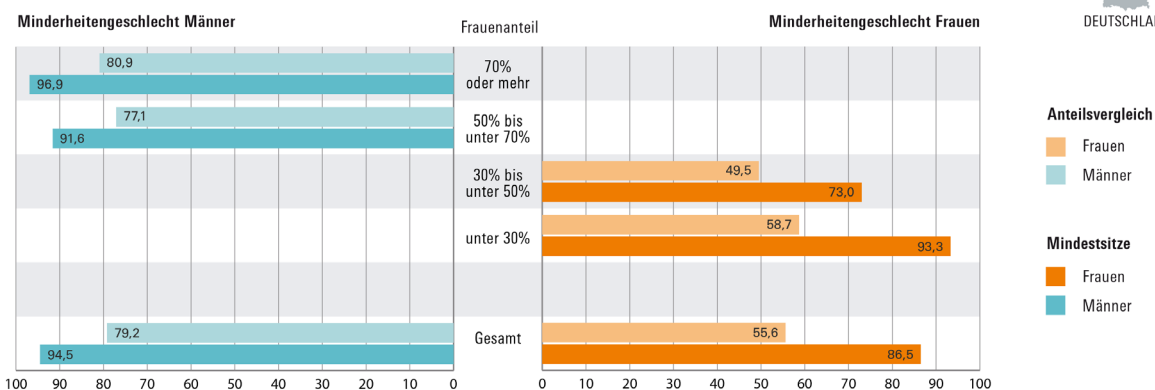
Bei der Interpretation der Ergebnisse für die Betriebe aus unterschiedlichen Gewerkschaftsbereichen ist zu beachten, dass die festgestellten Unterschiede wesentlich durch Kompositionseffekte beeinflusst sein können: Die Unterschiede zwischen den Gewerkschaftsbereichen wären dann vor allem auf unterschiedliche Zusammensetzungen der von ihnen umfassten Betriebe (bzw. deren Eigenschaften) zurückzuführen, z. B. dem Frauenanteil an der Belegschaft oder der Verteilung nach Branchen.

Betrachten wir einen weiteren Faktor: die Höhe des Frauenanteils an den Beschäftigten eines Betriebes (Abb. 9).

Eine anteilige Repräsentanz im Betriebsrat erreichen Frauen in männerdominierten Betrieben eher, wenn sie weniger als 30 Prozent an der Belegschaft stellen als wenn die Belegschaft stärker geschlechtergemischt ist (Frauenanteil zwischen 30 und 50 Prozent).

Abbildung 9

Betriebe mit erreichter Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsratsgremium nach Frauenanteil in der Belegschaft in **Deutschland** (2015), in Prozent



Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Für Männer in frauendominierten Betrieben gilt dies in vergleichbarer, etwas abgeschwächter Weise: Stellen sie weniger als 30 Prozent der Belegschaft, sind sie etwas häufiger anteilig im Gremium repräsentiert, als wenn ihr Anteil im Betrieb zwischen 30 und 50 Prozent beträgt.

Auch die Erfüllung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat gelingt etwas besser, wenn das jeweilige Minderheitengeschlecht weniger als 30 Prozent der Belegschaft ausmacht. Dann realisieren 97 Prozent (Minderheitengeschlecht Männer) bzw. 93 Prozent der Betriebe (Minderheitengeschlecht Frauen) die gesetzlich vorgeschriebene Besetzung der Mindestsitze im Gremium. Wenn das Minderheitengeschlecht zwischen 30 und (unter) 50 Prozent der Belegschaft stellt, so fällt die Erfüllungsquote bei Männern etwas geringer aus, bei den Frauen sinkt die Erfüllungsquote dann auf nur noch knapp drei Viertel. Die Erfüllung der Mindestsitze wird damit häufiger nicht erreicht, wenn die Minderheit einen relativ großen Anteil stellt und wenn es sich zudem um Frauen handelt. Für beide Geschlechter gelingt der Minderheitenschutz offenbar dann besser, wenn das Minderheitengeschlecht im Betrieb jeweils nur eine kleine Minderheit stellt (mit einem Anteil unter 30 Prozent). Stärker gemischtgeschlechtliche Belegschaften profitieren damit von den Regelungen des § 15 Abs. 2 BetrVG weniger als stark frauen- oder männerdominierte Belegschaften. Dies gilt insbesondere, wenn Frauen das Minderheitengeschlecht stellen.

Die großen Unterschiede der Erfüllungsquote nach Mindestsitzen und nach anteiliger Repräsentanz im Betriebsrat machen deutlich, dass die mit dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt ermittelten Mindestsitze oftmals nicht mit einer anteiligen Repräsentanz der Minderheit im Betriebsratsgremium einhergehen.³⁵

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der im Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 Abs. 2) formulierte Anspruch einer anteiligen Vertretung des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat gegenwärtig für Frauen und Männer unterschiedlich erfolgreich realisiert wird. Das politische Ziel, mit der Novellierung des §15 (2) BetrVG insbesondere eine bessere Vertretung von Frauen im Betriebsrat „auch tatsächlich durchzusetzen“,³⁶ ist noch nicht erreicht. Dies belegen die Ergebnisse beider hier zur Prüfung genutzter Verfahren: Die Erfüllung der in der Wahlordnung vorgeschriebenen Mindestsitze und auch der Anteilsvergleich.

³⁵ Ein Teil der Unterschiede zwischen den Quoten beider Verfahren dürfte allerdings auch methodisch bedingt sein: In etwa 10 Prozent der Betriebe konnte der letzte Sitz keiner der beiden Geschlechtergruppen eindeutig zugewiesen werden. In diesen Fällen wurde die Anzahl der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht damit vielleicht um einen Sitz unterschätzt. Folglich wird die Erfüllung der Mindestsitze in diesen Fällen überschätzt.

³⁶ Vgl. Begründung des BAG Urteils vom 16.03.2005, 7 ABR 40/04.

- Die vorgeschriebenen Mindestsitze für das jeweilige Minderheitengeschlecht werden in fast allen Betrieben erfüllt, wenn Männer das Minderheitengeschlecht sind (95 Prozent). Für Frauen wird das Ziel nur bei rund 87 Prozent und damit deutlich seltener erreicht. Besonders in Betrieben mit eher gemischtgeschlechtlicher Belegschaft werden die Mindestsitze für Frauen im Betriebsrat häufiger nicht erfüllt.
- Noch häufiger ist das Minderheitengeschlecht nicht entsprechend seines Beschäftigtenanteils in den Betriebsräten vertreten. Dies gelingt besonders schlecht, wenn Frauen das Minderheitengeschlecht stellen. Die Defizite für Frauen als Minderheitengeschlecht treten in Betrieben mit eher gemischtgeschlechtlicher Belegschaft noch stärker hervor. Besondere Realisierungsprobleme ergeben sich für beide Geschlechter in kleineren Betrieben mit kleinen Betriebsratsgremien.

Auf welche Einflussfaktoren die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erreichung der Mindestsitze im Betriebsrat zurückgeführt werden können, wird im folgenden Kapitel mit multivariaten Regressionsmodellen vertiefend analysiert.

7 REGRESSIONSMODELL UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Welche Faktoren führen dazu, dass das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat die vorgeschriebenen Mindestsitze erhält? Mit den nachfolgenden Regressionsmodellen wird dies untersucht.

In Kapitel 6 wurde bereits deutlich, dass sich die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestsitze in unterschiedlichem Maße erreicht werden, je nachdem ob Männer oder Frauen das Minderheitengeschlecht stellen (vgl. u. a. Abb. 9). Es scheint daher plausibel anzunehmen, dass für Betriebe mit dem Minderheitengeschlecht „Männer“ andere Prozesse zur Erfüllung bzw. Nichterfüllung der Mindestsitze führen als für Betriebe mit dem Minderheitengeschlecht „Frauen“. Daher werden für diese beiden Gruppen separate Regressionsmodelle berechnet; Modell 1 umfasst die Betriebe mit männlicher ($n = 1.193$) und Modell 2 die Betriebe mit weiblicher Minderheit ($n = 1.456$). Berücksichtigt werden dabei ausschließlich Betriebe, in denen dem Minderheitengeschlecht mindestens ein Sitz im Betriebsrat zusteht.³⁷

Zunächst wird deutlich, dass Modell 2 für das Minderheitengeschlecht „Frauen“ eine etwas hö-

³⁷ Dadurch werden alle Betriebe ausgeschlossen, in denen das Minderheitengeschlecht zu gering vertreten ist, um gemäß BetrVG Anspruch auf einen Sitz (als Minderheitenschutz) im Betriebsrat zu erlangen.

here Erklärungskraft (Pseudo-R² nach McFadden 0,063 gegenüber 0,037) aufweist als Modell 1 für das Minderheitengeschlecht „Männer“; auch zeigt Modell 2 mehr signifikante Koeffizienten. Dies kann sowohl daran liegen, dass Modell 2 höhere Fallzahlen zugrunde liegen, als auch, dass die Nichterfüllung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht einer deutlicheren Systematik folgt, wenn Frauen in der Minderheit sind. Die insgesamt geringen Pseudo-R²-Werte beider Modelle machen jedoch auch deutlich, dass in beiden Modellen weitere Einflussfaktoren nicht berücksichtigt bzw. nicht messbar sind.

In Modell 1 (Minderheitengeschlecht: Männer) ist neben den Branchen lediglich der Koeffizient „Anteil des Minderheitengeschlechts“ auf dem 5%-Niveau signifikant. Da der Koeffizient einen negativen Wert annimmt, bedeutet dies: Mit steigendem Männeranteil an der Belegschaft werden die Mindestsitze in zunehmendem Maße nicht erfüllt.

In Modell 2 ist zudem zu erkennen, dass die Teilzeitquote eine positive Wirkung auf die Erfüllung der Mindestsitze in Betrieben mit weiblicher Minderheit in der Belegschaft hat. Mit steigendem Anteil an Teilzeitbeschäftigten – wohlgemerkt kontrolliert für den Frauenanteil – steigt die Chance auf die Erfüllung der Mindestsitze. Für die weitere Forschung wäre es hilfreich zu erfassen, welchen Anteil die Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten stellen. So ließe sich der Einfluss des Geschlechts vom Einfluss der Teilzeitbeschäftigung bei der Analyse der Betriebsratswahlen trennen.

Ferner zeigen sich in Modell 2 in den Branchen „Baugewerbe“, „unternehmensnahe Dienstleistungen“ und „sonstige Branchen“ signifikante Abweichungen von der Referenzkategorie „Handel“. Bei Modell 1 ist dies in der Branche „Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit“ der Fall. Bei den anderen Kontrollvariablen (West/Ost und Tarifbindung) zeigen sich keine signifikanten Befunde.

Tabelle 2

Übersicht der in den logistischen Regressionen verwendeten Variablen, Angaben nicht gewichtet

Variable	Durchschnitt		
	alle Betriebe	Minderheitengeschlecht Männer	Minderheitengeschlecht Frauen
Abhängige Variable: Mindestsitze im BR gemäß BetrVG vom Minderheitengeschlecht besetzt=1, sonst=0	0,86	0,93	0,81
Anzahl der Beschäftigten im Betrieb	473,43	458,97	489,83
Anteil Minderheitengeschlecht: Frauen	45,89	67,37	28,07
Anteil Minderheitengeschlecht: Männer	54,11	32,63	71,93
Anteil von Teilzeitbeschäftigten ohne Minijobs	18,62	30,08	9,20
Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahre	24,06	25,14	23,19
Branche: Bergbau / produktives Gewerbe ohne Investitionsgüter	0,16	0,06	0,24
Branche: Investitionsgüter	0,15	0,03	0,25
Branche: Baugewerbe	0,03	0,00	0,05
Branche: Handel	0,17	0,18	0,17
Branche: Verkehr und Lagerei / Gastgewerbe	0,06	0,05	0,07
Branche: Information und Kommunikation	0,04	0,04	0,04
Branche: Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,05	0,08	0,02
Branche: Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,12	0,12	0,12
Branche: Öffentliche Dienstleistungen / Erziehung / Gesundheit	0,17	0,34	0,03
Branche: Sonstige Branchen	0,06	0,10	0,04
West=1, Ost=0	0,82	0,78	0,85
Tarifbindung=1, sonst=0	0,69	0,69	0,69



Wie Modell 2 (Minderheitengeschlecht: Frauen) zeigt, trifft dieser Zusammenhang auch für das Minderheitengeschlecht „Frauen“ zu – und sogar in etwas stärkerem Maße.³⁸

Für den Anteil junger Beschäftigter zeigt sich, dass die Nichterfüllung der Mindestsitze für Frauen mit zunehmendem Anteil junger Beschäftigter steigt. Ob dies aber am Wahlverhalten jüngerer Beschäftigter liegt oder an strukturellen Unterschieden, die nicht durch die Kontrollvariablen erfasst werden, muss weiterer Forschung vorbehalten bleiben.

38 Angesichts des deutlichen Unterschieds der beiden Koeffizienten scheint ein Vergleich der Effektstärken vertretbar. Grundsätzlich sollten solche Vergleiche jedoch mit Vorsicht vorgenommen werden (Mood 2010).

Logistische Regressionsmodelle, angegeben sind Koeffizienten und in Klammern Standardfehler, nicht gewichtet

Variablen	Modell (1)	Modell (2)
	„Minderheiten-geschlecht Männer“	„Minderheiten-geschlecht Frauen“
Anzahl der Beschäftigten im Betrieb	-0,0000933 (-0,90)	-0,0000570 (-0,94)
Anteil von Teilzeitbeschäftigten ohne Minijobs im Betrieb	-0,00841 (-1,40)	0,0249** (2,98)
Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahre	0,00243 (0,30)	-0,0100* (-1,97)
Referenzkategorie: Handel		
Branche: Bergbau / produktives Gewerbe ohne Investitionsgüter	-0,173 (-0,28)	0,428* (2,01)
Branche: Investitionsgüter	-0,834 (-1,18)	0,328 (1,53)
Branche: Baugewerbe		-0,693* (-2,16)
Branche: Verkehr und Lagerei / Gastgewerbe	-1,100* (-2,16)	0,131 (0,47)
Branche: Information und Kommunikation	0,335 (0,42)	0,545 (1,34)
Branche: Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,120 (0,21)	0,192 (0,38)
Branche: Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,606 (-1,31)	0,517* (1,96)
Branche: Öffentliche Dienstleistungen / Erziehung / Gesundheit	-0,770* (-1,98)	-0,0821 (-0,20)
Branche: Sonstige Branchen	-0,278 (-0,53)	0,893* (1,98)
West=1, Ost=0	0,0687 (0,24)	-0,173 (-0,88)
Tarifbindung=1, sonst=0	-0,227 (-0,85)	-0,162 (-1,06)
Anteil Minderheitengeschlecht an Belegschaft	-0,0500** (-3,38)	-0,0565** (-7,70)
Konstante	5,147** (6,44)	3,125** (8,49)
Gütemasse und Fallzahlen		
N	1193	1456
R ² (McFadden)	0,037	0,063
BIC	671,223	1473,952
Zur Erläuterung der abhängigen Variable: Der Wert „1“ steht für eine gesetzeskonforme Vertretung des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat, d.h. das Minderheitengeschlecht nimmt im Betriebsrat (mindestens) die Mindestsitze ein. Der Wert „0“ steht dafür, dass das Minderheitengeschlecht weniger als die vorgesehenen Mindestsitze erhält. Signifikanzniveaus: ** 0,01; * 0,05; + 0,1		

8 ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Der vorliegende Report analysiert die Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten mit Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. Es zeigt sich, dass Frauen in der aktuellen Amtsperiode – im Durchschnitt aller Betriebe – nahezu ihrem Anteil an den Beschäftigten dieser Betriebe entsprechend in den Betriebsratsgremien repräsentiert sind. Frauen machen 42 Prozent der Beschäftigten in deutschen Betrieben mit Betriebsrat aus und nehmen etwa 39 Prozent aller Sitze in den Betriebsratsgremien ein. Verglichen mit früheren Amtsperioden und besonders vergli-

chen mit der Zeit vor der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 ist eine erheblich bessere Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten erreicht.

Die Analysen der Betriebe zeigen allerdings auch, dass eine (annähernd) anteilige Repräsentanz der Frauen in den Betriebsräten längst nicht in allen Betrieben erreicht wird. Stellen Frauen die Minderheit im Betrieb, dann sind sie nur in rund 56 Prozent der Betriebe entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten. Die Mindestsitze, die ihnen nach dem Verfahren in der Wahlordnung zustehen, erreichen sie in 87 Prozent der männerdominierten Betriebe.

Diese zwei unterschiedlichen Kennzahlen, an denen im vorliegenden Report die Erfüllung der Minderheitenquote im Betriebsrat gemessen wird, ergeben sich aus den gesetzlichen Regelungen. Der erste Maßstab – der Vergleich des Anteils von Frauen an der Belegschaft und am Betriebsrat des jeweiligen Betriebes (kurz: Anteilsvergleich) – basiert auf dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 Abs. 2 BetrVG). Hier wird eine mindestens zahlenmäßig entsprechende Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat gefordert. Der zweite Maßstab, die der Minderheit zustehenden Mindestsitze, ergibt sich aus den Regelungen der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 WO). Nach diesen Regelungen ist die Anzahl der Sitze für das Minderheitengeschlecht mit dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt zu bestimmen. Wir haben im Report beide Maßstäbe angewandt, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat zu überprüfen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der im Betriebsverfassungsgesetz formulierte Anspruch einer anteiligen Vertretung des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat gegenwärtig für beide Geschlechter unterschiedlich erfolgreich realisiert wird. Zum einen zeigt sich, dass Frauen in vielen Betrieben nicht entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat vertreten sind, wenn sie in der Minderheit sind. Zum anderen wirkt sich die Konstruktion der Quote als „Minderheitenschutz“ nachteilig für Frauen aus, wenn Frauen nicht die Minderheit im Betrieb stellen. In den frauendominierten Betrieben sind Frauen in den Betriebsräten auch heute noch unterrepräsentiert. Die Entscheidung, statt einer festen Geschlechterquote einen Minderheitenschutz einzuführen, hat Folgen für die Verteilung der Geschlechter in den Betriebsräten, wie wir sie heute vorfinden. Zwar hat sich die Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten gegenüber der Zeit vor 2001 stark verbessert. Doch sind Männer unabhängig davon, ob sie im Betrieb die Minderheit oder die Mehrheit bilden, im Betriebsrat besser vertreten, das heißt häufiger überrepräsentiert. Dies widerspricht zwar der Intention des Gesetzgebers, aber nicht der Gesetzeslage.

Das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen im Betriebsrat besteht somit für frauendominierte Betriebe auch nach der 2001-Reform des BetrVG fort: Hier gelten keine gesetzlichen Regelungen zu Gunsten einer anteiligen Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat. Das ist im Gesetzgebungsprozess so entschieden worden, obwohl keine Evidenz dafür vorliegt, dass es in jedem Fall für das jeweilige Minderheitengeschlecht – ob Mann, ob Frau – eines gesetzlichen Schutzes für eine angemessene Repräsentation im Betriebsrat bedarf. Das in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt benachteiligte Geschlecht sind Frauen, und um deren bessere Repräsentanz in den Gremien der Interessenvertretung im

Betrieb sollte es mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ursprünglich gehen. Tatsache ist: Die Situation für das Minderheitengeschlecht ist unterschiedlich, je nachdem, ob es sich um Frauen oder Männer handelt. Der Minderheitenschutz im § 15 Abs. 2 ist geschlechtsneutral formuliert, seine Effekte sind aber in hohem Maße geschlechtsspezifisch – zulasten von Frauen. Damit wird der demokratischen Gerechtigkeit, dass Gruppen grundsätzlich paritätisch vertreten sein sollten, ungenügend Rechnung getragen und auch hinsichtlich der Inhalte der Betriebsratsarbeit werden Chancen vertan. Gerade die Aufgaben des Betriebsrates, die sich unmittelbar auf die Überwindung der benachteiligten Stellung von Frauen beziehen, werden häufig eher von Frauen im Betriebsrat verfolgt, da sie an ihren eigenen Erfahrungen anknüpfen können und die Probleme der Kolleginnen häufig besser kennen.

Die Befunde 14 Jahre nach der Reform legen nahe, dass Geschlechterstereotype und die vorteilhafte Stellung von Männern in Gesellschaft und Betrieb es ihnen ohnehin leichter machen als Frauen, in Betriebsratsgremien zu arbeiten. Sie zeigen ebenfalls, dass die gesetzliche Regelung mit der Konstruktion „Mindestquote für das Minderheitengeschlecht“ keine adäquate Repräsentanz der benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppe der Frauen sicherstellen kann. Das Verfahren der Wahlordnung, bei welchem Mindestsitze mit dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt zu ermitteln sind, verschärft die Situation noch einmal, da Mindestsitze oftmals nicht mit einer anteiligen Repräsentanz der Minderheit im Betriebsratsgremium einhergehen. Vor dem Hintergrund, dass der Minderheitenschutz eingeführt wurde, um eine stärkere Repräsentanz der Frauen in den Betriebsräten durchzusetzen und so der bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken, und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Frauen in mehr als der Hälfte der Betriebe das Minderheitengeschlecht stellen, sollte zur Bestimmung der Mindestsitze ein geeigneteres Verfahren herangezogen werden.

Abschließend haben wir uns der Frage gewidmet, auf welche Faktoren es zurückzuführen ist, dass die Mindestsitze nicht erreicht werden. In Regressionsanalysen wurde gezeigt, dass die Mindestsitze tendenziell seltener erreicht werden, wenn die Minderheit einen relativ größeren Anteil an der Belegschaft stellt. Das gilt sowohl dann, wenn Frauen als auch wenn Männer das Minderheitengeschlecht bilden. Dies bedeutet, dass die Mindestsitze häufiger nicht besetzt werden, wenn die Belegschaft „eher“ gemischtgeschlechtlich ist. Dies gilt auch unter Kontrolle möglicher weiterer Einflussfaktoren, z. B. Betriebsgröße, gewerkschaftlicher Organisationsbereich und Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Dieser Zusammenhang ist stärker ausgeprägt, wenn Frauen das Minderheitengeschlecht darstellen.

Die empirischen Befunde der vorliegenden Studie weisen auf Defizite der bisherigen gesetzlichen Regelungen für die betriebliche Interessenvertretung (im BetrVG) sowie die Regelungen zur Umsetzung in der Wahlordnung hin. Um eine Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat zu erreichen, die ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil entspricht, erscheinen folgende Änderungen geeignet:

- Es bedarf einer **Regelung zur anteiligen Repräsentanz beider Geschlechter** im Betriebsrat – unabhängig von der Situation als „Minderheitengeschlecht“. Eine anteilige Repräsentanz beider Geschlechter stellt keine Bevorteilung eines der beiden Geschlechter dar, sondern würde beide Geschlechter vor Benachteiligung schützen. Dies ließe sich erreichen, indem die Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht auch deren Maximalsitzen entsprechen, d.h. die Sitzaufteilung nach Geschlecht würde vom BetrVG abhängig von der Geschlechterverteilung in der Belegschaft vorgegeben.
- Das Auseinanderklaffen der Resultate nach den beiden Verfahren „Anteilsvergleich“ und „Mindestsitzen“ macht deutlich: Das in der Wahlordnung verankerte Höchstzahlverfahren nach d'Hondt ist kein geeignetes Verfahren zur Umsetzung des § 15 Abs. 2 BetrVG. Wenn das Ziel einer Repräsentanz des Minderheitengeschlechts „mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft“ erreicht werden soll, sollte man die Bestimmungen in § 5 WO ändern. Es erscheint sinnvoll, dazu auf eines der beiden anerkannten Verfahren von Hare/Niemeyer oder Sainte-Laguë/Schepers zurückzugreifen.³⁹

Weitere Forschung muss vorbehalten bleiben, welche Gründe die geringere Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten im Einzelnen hat. So wurde vermutet, dass die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ein Grund sein kann. Werden Kandidatinnen weniger häufig gewählt als männliche Bewerber um Betriebsratsmandate? Das könnte sein, weil Männern vielleicht stereotyp mehr Durchsetzungsvermögen gegenüber dem Arbeitgeber zugeschrieben wird. Des Weiteren wird behauptet, dass Frauen sich nicht zur Wahl stellen. Dafür fehlt einerseits bisher die empirische Evidenz. Andererseits wären, wenn der Befund sich bestätigen sollte, die näheren Ursachen dafür zu ermitteln. Trauen sie sich die Interessenvertretung nicht zu, oder wird ihnen der Eindruck vermittelt, dass man ihnen diese nicht zutraut? Ist der Zeit- und Kräftebedarf für die Betriebsratsarbeit bei Frauen, die ohnehin zwischen vielen beruflichen und anderen Anforderungen hin- und hergerissen sind, zu hoch? Werden Frauen mit dieser zusätzlichen Verantwortung im Betrieb von Kolleg/innen und zuhause von ihren Partnern nicht ausreichend unterstützt? Hier sind noch viele Fragen offen.

³⁹ Für beide Verfahren sind auf den Internetseiten des Bundeswahlleiters kurze Darstellungen zu finden. Siehe: <https://www.bundeswahlleiter.de/de/glossar/>.

LITERATUR

- Baumann, Helge (2015):** Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen Nr. 8/2015, S. 630-638.
- Bundesagentur für Arbeit (2015):** Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014, S. 6.
- Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael; Klebe, Thomas; Wedde, Peter (Hrsg.) (2014):** Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 14., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.
- DGB Bundesvorstand (2009):** Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, Broschüre, Berlin.
- Ecke, Stefanie (2006):** Auswertung von Gerichtsentscheidungen zum novellierten Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 BetrVG, Geschlechterquote), Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/mbf_brwahl_15_2006.pdf [letzter Zugriff, 13.06.2016].
- Engelen-Kefer, Ursula (2001):** Mehr Mitgestaltung, Demokratie und Innovation durch eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, in: Wirtschaftsdienst, 2001/Heft 1.
- Fitting, Karl et al. (2016):** Betriebsverfassungsgesetz Handkommentar, Verlag Franz Vahlen, München, 28. Auflage.
- Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo; Lange, Hendrik (2015):** Trendreport Betriebsratswahlen 2014, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Häring, Armando; Schiel, Stefan; Kleudgen, Martin; Sklorz, Johanna; Aust, Folkert:** Methodenbericht. WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Bonn, 2015.
- Hoecker, Beate (1998):** Frauen, Männer und die Politik, Lern- und Arbeitsbuch: Bonn: Dietz.
- Homburg, Jochen; Klebe, Thomas (2010):** §15 Abs. 2 BetrVG: Ein Beitrag zur Gleichstellung in der Betriebsverfassung. In: Hohmann-Dennhardt, Christine et al. (Hrsg.), Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr, Nomos Verlag, Baden-Baden, S. 209-217.
- Klenner, Christina; Lindecke, Christiane (2003):** Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, in: WSI Mitteilungen Nr. 03/2013, S. 177-184.
- Mood, Carina (2010):** Logistic Regression. Why we cannot do what we think we can do and what we can do about it, in: European Sociological Review 26(1), S. 67-82.
- Rauber, Jochen (2014):** Das Ende der Höchstzahlen? Zuteilungsmethodik für Parlaments- und Ausschusssitze auf dem verfassungsrechtlichen Prüfstand, in: Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Jg. 33, S. 626-630.
- Rudolph, W. ; Wassermann, W. (1998):** Trendreport Betriebsrätewahlen 1998, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Stettes, Oliver (2015):** Betriebsratswahlen 2014. Ein Rückblick auf Basis der Betriebsratswahlbefragung, in: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42, S. 1-20.

Herausgeber: Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung.
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon 0211 - 7778-0, Telefax 0211 - 7778-190

Pressekontakt: Rainer Jung, 0211 - 7778-150

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe zulässig

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 34, 01/2017

Frauen und Männer in Betriebsräten

ISSN 2366-7079

Produktion

Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, November 2016

Ergebnisse aus WSI GenderDatenPortal

(Svenja Pfahl und Dietmar Hobler)

in Kooperation mit dem Referat

Empirische Strukturanalyse (Wolfram Brehmer)

und dem Projekt WSI-Betriebsrätebefragungen

(Helge Baumann)

www.wsi.de/genderdatenportal

www.betriebsraetebefragung.de

Team WSI GenderDatenPortal

Dietmar Hobler, Jutta Höhne, Sandra Horvath,

Maria Kempter, Christina Klenner (Leitung),

Svenja Pfahl, Ernst-Schulte-Holtey,

Peter Sopp, Alexandra Wagner

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches

Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

Tel.: +49 211 7778-0