

Gleichstellung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Christina Klenner

GLEICHSTELLUNG UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS AKTUELLE BETRIEBLICHE HANDLUNGSFELDER

Obwohl die Erwerbstätigkeit von Frauen immer weiter ansteigt, unterscheiden sich die Arbeitseinkommen, die Berufe und Tätigkeitsfelder, die Beschäftigungsverhältnisse und die Arbeitszeiten von Frauen und Männern im Durchschnitt beträchtlich. Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor niedrig. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind seit vielen Jahren kaum geringer, in mancher Hinsicht sogar größer geworden.¹ Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist also noch nicht erreicht. Der Staat hat bisher wenig unternommen, um diese anhaltende Ungleichheit von Frauen und Männern im Beruf, die das verfassungsmäßige Gleichheitsgebot verletzt, zu verringern. Obwohl der Staat zur Durchsetzung des Gleichheitsgebots (Artikel 3 Grundgesetz) zu aktivem Handeln aufgefordert ist, wurde 2001 das geplante Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft von der Agenda genommen. Mit diesem Gesetz hätten Betriebe verpflichtet werden sollen, Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entfalten.²

Doch gewisse rechtliche Möglichkeiten sind in den Betrieben mit dem 2001 novellierten Betriebsverfassungsgesetz gegeben, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.³ So haben Betriebsräte im Rahmen der Personalplanung ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 92 Abs. 3 BetrVG). Mindestens einmal jährlich sind Arbeitgeber verpflichtet, einen Bericht über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männer

zu erstatten (§§ 43 Abs. 2 und 53 Abs. 2 BetrVG). Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind explizit Aufgaben des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 Ziff. 2b BetrVG). Auch mit der Quotierung der Betriebsräte nach Geschlecht (Mindestquote für das Minderheitengeschlecht im Betrieb) hat der Gesetzgeber ein Signal für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf betrieblicher Ebene gesetzt.

In den Betrieben ist es möglich, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen Regelungen zu treffen, die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verringern oder beseitigen helfen. Für betriebliche Gleichstellungsförderung steht ein ganzer „Instrumentenkasten“ zur Verfügung,⁴ der von großer alltagspraktischer Bedeutung ist. Denn wenn Beschäftigte Kinder zu versorgen oder Angehörige zu pflegen haben, dann hängt für sie die Möglichkeit gleichberechtigter Erwerbsbeteiligung auch davon ab, inwieweit die Arbeitsbedingungen im Betrieb familiengerecht sind. Sind Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen nur auf Beschäftigte ohne Fürsorgeverpflichtungen zugeschnitten, können insbesondere Mütter, aber auch familienaktive Väter sowie Erwerbstätige, die Angehörige pflegen, in Vereinbarkeitskonflikte geraten. Ihr berufliches Engagement kann dadurch ebenso leiden wie ihre Arbeitszufriedenheit und Gesundheit.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden untersucht, inwieweit in Betrieben Anstrengungen unternommen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Familienfreundlichkeit des Betriebes zu fördern. Gemessen wird dies daran, inwieweit in den Betrieben Betriebsvereinbarungen zu den beiden Themenfeldern abgeschlossen wurden.

Auf der Grundlage der Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2007⁵ können wir

neue Ergebnisse vorstellen. Die WSI-Betriebsrätebefragung ermöglicht, die betrieblichen Aktivitäten sowohl zur Gleichstellung der Geschlechter als auch zur Förderung familiengerechter Bedingungen zu beobachten. Regelmäßig wird nach der Geltung von Betriebsvereinbarungen zu beiden Themenkomplexen gefragt sowie danach, wie viele Betriebsvereinbarungen in den letzten zwei Jahren neu abgeschlos-

- ¹ Das wurde an anderer Stelle ausführlich nachgewiesen. Vgl. u.a. Bothfeld, S. et al. (2005): WSI-FrauenDatenreport 2005, Berlin; Klenner, C. (2007): Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen. Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik?, in: WSI-Mitteilungen 10, S. 523–530.
- ² Vgl. den Gesetzentwurf in: Pfarr, H. (2001) (Hrsg.): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 57, Düsseldorf.
- ³ Graue, B. (2007): Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender-Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz; Gantenberg, B./Schneider, B. (2003): Chancen für Frauen! Gleichstellung im novellierten BetrVG, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): „Die novellierte Betriebsverfassung“, Bd. 6, Düsseldorf; Horstkötter, I. (2002): Geschlechtergleichstellung und Betriebsverfassungsrecht, in: Arbeitsrecht im Betrieb 1, S. 34–42.
- ⁴ Vgl. Beck, D./Graef, A. (2003): ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Frankfurt a. M.; Maschke, M./Zurholt, G. (2006): Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Chancengleich und Familienfreundlich. Analyse und Handlungsempfehlungen. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M.
- ⁵ Zur Stichprobe und Methode vgl. den Beitrag von Claus Schäfer in diesem Heft.

Christina Klenner, Dr., Wissenschaftlerin im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
Arbeitsschwerpunkte: Frauenerwerbstätigkeit, Geschlechterverhältnisse, work-life Balance.
e-mail: christina-klenner@boeckler.de

Tabelle 1: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen 2007 zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

	Zur Gleichstellung von Frauen und Männern			Zur Familienfreundlichkeit	
	Betriebe insgesamt (absolut)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (absolut)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (Anteil in %)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (absolut)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (Anteil in %)
Insgesamt	2070	244	11,8	199	9,6
... davon seit 2005 neu abgeschlossen		111	5,3	74	3,6
Westdeutschland		211	12,0	174	9,9
Ostdeutschland		33	10,7	25	8,2
Grundstoffe/Produktionsgüter		13	10,7	15	12,2
Investitions- und Gebrauchsgüter		24	8,8	20	7,3
Verbrauchsgüter		17	10,7	12	7,7
Baugewerbe		10	6,1	22	13,7
Handel (und Reparatur)		60	13,0	35	7,6
Verkehr/Nachrichtenübermittlung		24	15,6	13	8,1
Banken und Versicherungen		19	25,1	15	20,2
Sonstige private u. öffentliche Dienstleistungen		72	11,3	64	10,1
Sonstige Branchen		5	17,3	3	10,7

() Fallzeit kleiner als 30.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007 (gewichtete Ergebnisse).

WSI MITTEILUNGEN

sen wurden. Darüber hinaus wird die Bedeutung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit für die Betriebsratsarbeit erfasst.

Wir können auf der Grundlage der Befragung keine Aussagen darüber treffen, wie diese Betriebsvereinbarungen wirken, wie der Stand der Gleichstellung in den Betrieben tatsächlich ist oder wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Betrieb einschätzen. Doch wir können ermessen, ob es auf betrieblicher Ebene Aktivitäten gab, die in Betriebsvereinbarungen rechtlich verbindliche Ansprüche zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und für mehr Familienfreundlichkeit regeln.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Rund 12 % der Betriebe ab 20 Beschäftigte, in denen ein Betriebsrat tätig war, hatten Ende 2007 Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Tabelle 1). In rund jedem achten Betrieb haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat hierzu auf einklagbare Bestimmungen geeinigt. Damit fördert nach wie vor die weit überwiegende Mehrheit der Betriebe die Gleichstellung ihrer weiblichen und männlichen Beschäftigten nicht über den Weg von Betriebsvereinbarungen. Das Themenfeld Gleichstellung liegt im Vergleich zu anderen Regelungsbereichen von Betriebsvereinbarungen auf einem hinteren Platz (vgl. Schäfer in diesem Heft). So haben 58 % der Betriebe eine Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten, 26 % schlos-

sen eine Vereinbarung zu Zielvereinbarungen ab.

Zwischen dem Anteil an Betrieben mit Betriebsvereinbarungen und den Bemühungen um den Abbau von Frauendiskriminierung oder um mehr Geschlechtergerechtigkeit auf der betrieblichen Ebene besteht aber nicht notwendigerweise ein Zusammenhang. Einerseits ist davon auszugehen, dass nicht jede ergriffene Maßnahme im Betrieb auf einer Betriebsvereinbarung basiert; auch informelle Absprachen oder Verfahrensweisen sind möglich. Auch kann der Arbeitgeber einseitig mit seinem personalpolitischen Handeln auf Gleichstellung hinwirken. Andererseits ist auch eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung keine Garantie für umfassende und konsequente Gleichstellungsaktivitäten.

Dennoch gibt die Zahl der Betriebsvereinbarungen einen Eindruck davon, welche Rolle das Handlungsfeld im Betrieb spielt. Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zu diesen Themen haben sehr wahrscheinlich einen betrieblichen Auseinandersetzungsprozess darüber geführt, wo der Handlungsbedarf im Hinblick auf gleiche Chancen für Frauen und Männer liegt. Sie haben Verfahren und Optionen – etwa zu Weiterbildung, Aufstiegsförderung oder zur Teilzeit für Führungspositionen – geregelt.

Mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche sind Banken und Versicherungen die Vorreiter; dort sind deutlich überdurchschnittlich viele Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen worden. Auch in Betrieben des Verkehrswesens und der Nachrichtenübermittlung liegt der An-

teil über dem Durchschnitt. Das Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe sowie die Bauwirtschaft dagegen haben anteilig weniger Vereinbarungen als die anderen Bereiche (Tabelle 1).

Den höchsten Anteil an Betriebsvereinbarungen weisen Großbetriebe auf, während Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten unterdurchschnittlich häufig eine solche Betriebsvereinbarung haben. Von den befragten Betrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten sind es 40 %, die Regelungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in einer Vereinbarung niedergelegt haben, bei Betrieben in der Größenordnung zwischen 1.000 und 2.000 Beschäftigten gibt es in mehr als jedem fünften Betrieb eine Betriebsvereinbarung (22 %) (Abbildung 1). Da gerade in den großen Betrieben mehr Vereinbarungen gelten, ist der Anteil der Beschäftigten, die von einer Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung erfasst werden, größer als der Anteil der Betriebe mit entsprechender Vereinbarung: 18,4 % der Beschäftigten von Betrieben mit über 20 Beschäftigten und Betriebsrat fallen unter den Geltungsbereich einer solchen Vereinbarung.

Im Rahmen einer multivariaten Analyse⁶ haben wir den Einfluss verschiedener Variablen geprüft. Wir wollten wissen, welche Faktoren den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung begünstigen bzw. als eher ungünstige Bedingun-

⁶ Ich danke meinem Kollegen Wolfram Brehmer für die Berechnungen.

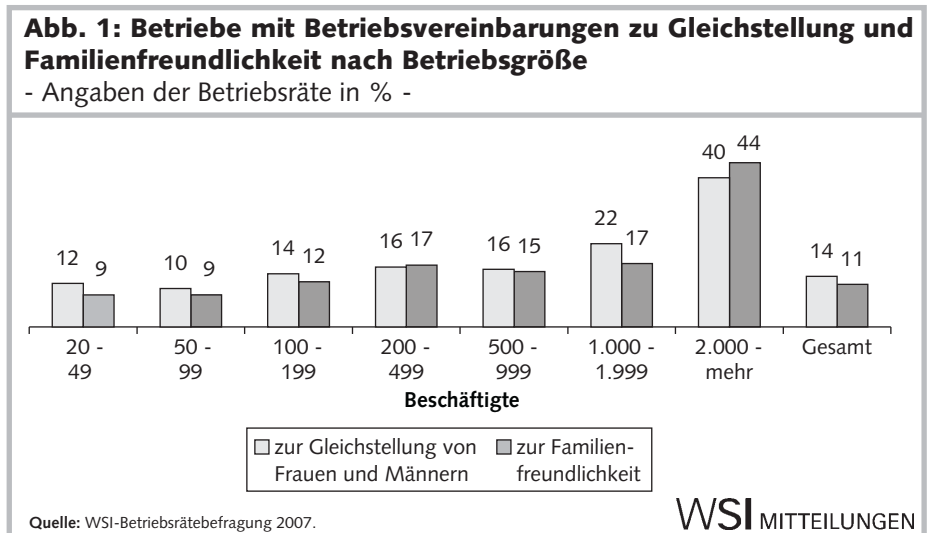
gen gelten können. Dies erfolgte mittels einer logistischen Regression. Einen signifikanten Effekt erzielten dabei die unabhängigen Variablen *Betriebsgröße* (Zahl der Gesamtbeschäftigten) sowie die Wirtschaftsbereiche *Verkehrswesen und Nachrichtenübermittlung* sowie *Kreditinstitute und Versicherungen*. Weitere signifikante Variablen sind die *Tarifbindung* eines Betriebes sowie der *Frauenanteil im Betriebsrat*. Das heißt, hier sind Rahmenbedingungen markiert, die Gleichstellungsaktivitäten auf dem Weg zu einer Betriebsvereinbarung begünstigen. Auch der *Fachkräfteanteil* spielt eine Rolle, jedoch mit umgekehrten Vorzeichen: Mit steigendem *Anteil von Fachkräften* sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Betriebsvereinbarung existiert. Der Anteil von Hochschulabsolventen dagegen ist nicht signifikant. Allerdings lassen sich über das Modell nur ca. 8 % der beobachteten Varianz erklären. Die wesentlichen Umstände, die zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung führen, konnten daher von unserem Modell nicht abgebildet werden.

GIBT ES VERMEHRT AKTIVITÄTEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG?

Knapp die Hälfte der Betriebsvereinbarungen (45 %) zur Gleichstellung sind zwischen 2005 und 2007 abgeschlossen worden. Das lässt auf eine gewisse Belebung der Aktivitäten – wenn auch nach wie vor auf niedrigem Niveau – schließen. Interessanterweise sind unter den Neuabschlüssen die mittleren Betriebe mit Beschäftigtenzahlen zwischen 100 und 500 deutlich überdurchschnittlich vertreten, eine Gruppe also, in der bisher bedeutend weniger Maßnahmen als in Großbetrieben zu verzeichnen waren.

Vergleicht man die Werte der Betriebsrätebefragung 2007 mit denen der vorangegangenen Befragungswellen, so entsteht der Eindruck, dass eine leichte Aufwärtstendenz vorliegen könnte: 2004/2005 bejahten 8 % der Betriebsräte das Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung, 2003 nur 4%.⁷ 2004/2005 gab mehr als ein Drittel der Betriebsräte an, dass die Vereinbarungen in den vorausgegangenen zwei Jahren abgeschlossen worden waren.

Eine eindeutige Zunahme entsprechender Betriebsvereinbarungen belegen die Zahlen aber nicht. Erstens ist aus methodischen Gründen beim Zeitvergleich Vor-



sicht geboten: Da es sich bei der WSI-Betriebsrätebefragung nicht um eine Panelbefragung handelt und zwischen den Wellen methodische Umstellungen erfolgten, ist der zeitliche Vergleich nur eingeschränkt möglich. Zudem waren in der letzten Befragungswelle 2005 zu wenige Betriebe zwischen 20 und 100 Beschäftigten erfasst worden, was bei dem sehr geringeren Verbreitungsgrad von Betriebsvereinbarungen im Themenfeld Gleichstellung zu Verzerrungen geführt haben kann. Zweitens ist bei dem geringen Anteil von Betrieben mit einer solchen Betriebsvereinbarung mit einer statistischen Fehlerwahrscheinlichkeit im Rahmen der Standardabweichung zu rechnen, die nahe an der Größenordnung der Veränderung um nur wenige Prozentpunkte liegt. Wir wissen daher nicht, ob es sich tatsächlich um eine positive Veränderung hin zu mehr Gleichstellungsvereinbarungen handelt.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZU FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Von den 2070 befragten Betrieben mit Betriebsrat hatten 2007 weniger als 10 % eine Betriebsvereinbarung, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen zum Gegenstand hat (*Tabelle 1*). Das bedeutet, dass in den Betrieben – trotz der Existenz und Mitbestimmung eines Betriebsrates – überwiegend keine konkreten Regelungen für mehr Familienfreundlichkeit getroffen werden.

Eine Betriebsvereinbarung zur Familienfreundlichkeit im Betrieb kann allerdings nicht mit familiengerechten Arbeitsbedingungen gleichgesetzt werden.⁸ Andererseits können familiengerechte Arbeitszeiten beispielsweise auch in einer

Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen enthalten sein. Darüber hinaus ist im Handlungsfeld Familienfreundlichkeit ebenfalls ein Vorgehen des Arbeitgebers ohne Betriebsvereinbarung denkbar, möglicherweise im Zusammenhang mit einem Zertifizierungsprozess zum Audit „Beruf und Familie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.⁹

37 % der 2007 geltenden Betriebsvereinbarungen wurden in den Jahren 2005 bis 2007 abgeschlossen. Das deutet auf eine gewisse Belebung der Aktivitäten in den vergangenen zwei Jahren hin. Doch darf man dies nicht allzu optimistisch interpretieren: Von allen befragten Betrieben sind es nur 3,6 %, die in den zwei Jahren vor der Befragung eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben. Zudem ist nicht ausgemacht, dass in den Betrieben mit Neuabschluss vorher keine Betriebsvereinbarung zum Themenfeld existiert hat. Es kann auch am Modernisierungs- oder Ergänzungsbedarf älterer Vereinbarungen gelegen haben, wenn es zu Neuabschlüssen kam.

Auch bei Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit zeigt sich der Zusammenhang zur Betriebsgröße, doch hier

7 Vgl. Klenner, C. (2004): Gender – ein Fremdwort für Betriebsräte? in: WSI-Mitteilungen 5, S. 277–286; Lindecke, C. (2005): Geschlechterpolitik im Betrieb, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 322–328.
8 Botsch, E./Lindecke, C./Wagner, A. (2008): Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 193, Düsseldorf.
9 <http://www.beruf-und-familie.de/index.php>, Zugriff am 10.4.08

sind nur die Betriebe mit über 2000 Beschäftigten deutlich überdurchschnittlich aktiv. Das führt dazu, dass – bezogen auf Betriebe ab 20 Beschäftigte, in denen ein Betriebsrat tätig ist – 18 % der Beschäftigten von einer solchen Vereinbarung erreicht werden.

Der Überschneidungsbereich der Themenfelder Gleichstellung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen ist recht groß: 42 % der Betriebe, die Familienfreundlichkeit regeln, haben auch Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellungsförderung abgeschlossen.

Hinsichtlich der Branchenstruktur zeigt sich, wenn auch weniger ausgeprägt, ein ähnliches Bild wie bei Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung. Auch hier sind Banken und Versicherungen führend; jedes fünfte Kreditinstitut will per Betriebsvereinbarung zu mehr Familienfreundlichkeit beitragen.

STELLENWERT IN DER BETRIEBSRATSARBEIT

In den Jahren 2005–2007 spielten in der Betriebsratsarbeit familienfreundliche Arbeitsbedingungen in 41 % der Betriebe ei-

ne Rolle. Mit Gleichstellung haben sich 27 % der Betriebsräte befasst. Die Umsetzung des neuen Elterngeldgesetzes beschäftigte 26 % der Betriebsräte. Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) war sogar in mehr als der Hälfte der Betriebe (54 %) Gegenstand der Betriebsratsarbeit.

Allerdings lässt sich nicht feststellen, in welchem Umfang und mit welchem Ergebnis diese Themen behandelt wurden. Die Betriebsräte wurden auch gefragt, welches für sie die größten Probleme waren: Hier dominierten Personalabbau und Beschäftigungssicherung sowie Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit waren nachrangig.

FAZIT

Betriebsvereinbarungen bieten eine Möglichkeit, konkret auf den Betrieb zugeschnittene Regelungen zu treffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Die neue WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, dass beide Themenfelder in der überwie-

genden Mehrheit der Betriebe auch 2007 nicht Gegenstand von Vereinbarungen sind. Dass es zum Thema Gleichstellung heute etwas mehr Vereinbarungen als zur Familienfreundlichkeit gibt, überrascht insofern, als Gleichstellung lange als das „sperrigere“ Thema galt. Hier scheint sich positiv auszuwirken, dass der Frauenanteil im Betriebsrat dank der Quotierung höher ist. Doch die nach wie vor geringe Verbreitung von Betriebsvereinbarungen macht offensichtlich, dass der Fortschritt einer „Schnecke“ gleicht.

Der niedrige Anteil von Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit sollte alarmieren. Denn trotz großer Aufmerksamkeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Medien, trotz werbender Maßnahmen der Bundesregierung und anderer Akteure („Allianz für die Familie“ seit 2003, „Erfolgsfaktor Familie – Unternehmen gewinnen“¹⁰) ist das Thema in den Betrieben überwiegend noch nicht angekommen.

¹⁰ <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt.html>, Zugriff am 10.4.08