

Familienfreundlicher mit Betriebsrat

Ein Betriebsrat hilft bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies gilt besonders in Betrieben mit Tarifbindung.

Arbeitnehmervertretungen sorgen für eine familienfreundliche Personalpolitik. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung von John S. Heywood und Uwe Jirjahn. Die Ökonomie-Professoren an der Universität Wisconsin-Milwaukee beziehungsweise Trier haben Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Thema familienfreundliche Betriebe analysiert.* Sie fanden heraus, dass Unternehmen mit Betriebsrat häufiger spezielle Angebote für Familien machen. Die Erklärung der Wissenschaftler: Arbeitnehmervertretungen schaffen vertrauensvolle Beziehungen und einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten.

Zum einen können Betriebe ihren Beschäftigten Familienpflichten abnehmen, etwa durch die Kinderbetreuung im Betrieb. Zum anderen gibt es Maßnahmen, die den Beschäftigten selbst mehr Zeit für die Familie geben. Dazu gehören Regelungen zur Elternzeit oder flexible Arbeitszeiten. Die Forscher haben untersucht, welche Faktoren eine familienfreundliche Betriebspolitik begünstigen. Dazu verwendeten sie Daten von 6.653 westdeutschen Betrieben. Besonderes Augenmerk legten die Forscher auf die betriebliche Mitbestimmung. Unabhängig von der Betriebsgröße gilt:

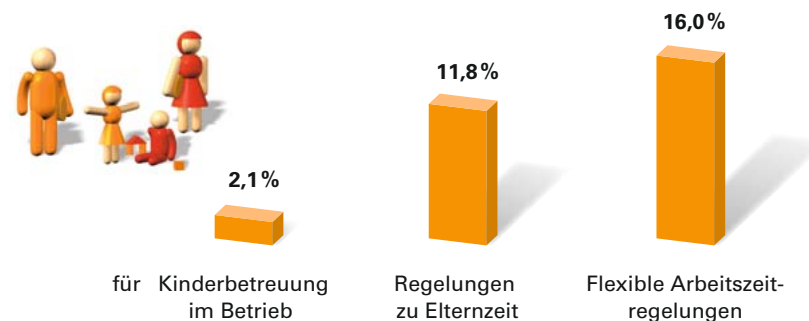
- Die Ausgangsdaten zeigen, dass in knapp einem Drittel der Betriebe Eltern ihre **Arbeitszeit** so gestalten können, dass sich Familie und Beruf besser kombinieren lassen. Das können Möglichkeiten zur Telearbeit sein, aber auch allgemein flexiblere Arbeitszeiten. Beim Vergleich von mitbestimmten und nicht mitbestimmten Betrieben zeigt sich: Eine Arbeitnehmervertretung erhöht die Chancen auf familienfreundliche Arbeitszeiten um 16 Prozentpunkte.
- 17,9 Prozent der untersuchten Betriebe helfen Beschäftigten in **Elternzeit**, Kontakt zur Firma zu halten. Dazu gehören informelle Treffen, Einladungen zu Veranstaltungen, Weiterbildung und Mitarbeit an Projekten. In Betrieben mit Betriebsrat sind solche Maßnahmen um 11,8 Prozentpunkte wahrscheinlicher als in betriebsratsfreien Betrieben.

- 6 Prozent der befragten Betriebe bieten **Kinderbetreuung** an. Mit Betriebsrat sind es statistisch 2,1 Prozentpunkte mehr als ohne.

Besonders stark ist der positive Einfluss von Betriebsräten, wenn es im Betrieb einen hohen **Frauenanteil** gibt. Einzelne Beschäftigte mögen zurückhaltend sein, ihr Interesse an einer familienfreundlichen Personalpolitik zu äußern, erklären die Ökonomen diesen Zusammenhang. Denn zumeist übernehmen in Deutschland Frauen die Familienarbeit – und der Arbeitgeber könnte ihren Wunsch negativ interpretieren als Signal für besonders große familiäre Verpflichtungen. Ein Betriebsrat als Vermittler mildert dieses Problem.

Mit Betriebsräten zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Vorhandensein eines Betriebsrates steigert die Wahrscheinlichkeit um ...



Quelle: Heywood, Jirjahn 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Einen starken Einfluss darauf, ob Arbeitnehmervertreter diese Rolle wahrnehmen können, hat die **Tarifbindung**. Gilt für die Beschäftigten ein Tarifvertrag, wirkt sich ein Betriebsrat stärker auf Angebote für Familien aus. Dies ist nicht verwunderlich, so Heywood und Jirjahn: Tarifbindung reduziert Verteilungskonflikte auf Betriebsebene. Betriebsräte können sich dann besser auf andere Aufgaben konzentrieren – wie zum Beispiel eine von der Belegschaft gewünschte familienfreundliche Personalpolitik. ◀

* Quelle: John S. Heywood, Uwe Jirjahn: Family-Friendly Practices and Worker Representation in Germany, in: Industrial Relations Nr. 1, Januar 2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist laut Betriebsverfassungsgesetz Aufgabe des Betriebsrats. Viele Arbeitnehmervertreter schließen verbindliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber. Flexible Arbeitszeiten sind der häufigste Bestandteil, zeigt eine Auswertung. Hinzu kommen bessere Möglichkeiten für Teilzeitarbeit oder die Einrichtung von Telearbeitsplätzen. Beim Thema Kinderbetreuung reichen die Vereinbarungen von flexi-

blen Arbeitszeiten, die sich nach den Öffnungszeiten der Kita richten, über überbetriebliche Verbundprojekte bis hin zu vom Arbeitgeber finanzierten Notfallbetreuungen. In jüngster Zeit berücksichtigen Vereinbarungen auch das Thema Pflege. Insgesamt sei aber recht wenig Bewegung im Thema auszumachen, so die Untersuchung.

Manuela Maschke, Elke Wiechmann: Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb, edition sigma, Berlin 2010; mehr zu Betriebsvereinbarungen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen