

# WSI

**Diskussionspapiere**

**Förderung der Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf in Tarifverträgen und Betriebs-  
vereinbarungen in Deutschland**

**Eine empirische Analyse**

**Christina Klenner  
Wolfram Brehmer  
Mareen Plegge  
Yan Bohulskyy**

**WSI-Diskussionspapier Nr. 184**

Mai 2013

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: [www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI i. d. HBS), Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf.

Dr. Christina Klenner  
Referat Frauen- u. Geschlechterforschung/WSI  
Hans-Böckler-Straße 39  
D-40476 Düsseldorf, Germany  
[christina-klenner@boeckler.de](mailto:christina-klenner@boeckler.de)

Dipl.-Verw.Wiss. Wolfram Brehmer  
Referat Empirische Strukturanalysen/WSI  
Hans-Böckler-Str. 39  
D-40476 Düsseldorf, Germany  
[wolfram-brehmer@boeckler.de](mailto:wolfram-brehmer@boeckler.de)

Mareen Plegge  
(Praktikantin)  
[mareen.plegge@uni-muenster.de](mailto:mareen.plegge@uni-muenster.de)

Yan Bohulskyy  
(Praktikant)  
[yan.bohulskyy@uni-due.de](mailto:yan.bohulskyy@uni-due.de)

WSI-Diskussionspapiere (Druck)  
WSI Diskussionspapiere (Internet)

ISSN 1861-0625  
ISSN 1861-0633

# WSI

**Diskussionspapiere**

**Förderung der Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf in Tarifverträgen und Betriebs-  
vereinbarungen in Deutschland**

**Eine empirische Analyse**

**Christina Klenner  
Wolfram Brehmer  
Mareen Plegge  
Yan Bohulskyy**

**WSI-Diskussionspapier Nr. 184**

Mai 2013

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

# Inhalt

Zusammenfassung.....	1
1. Einleitung .....	2
1.1 Zunehmende Bedeutung familiengerechter Arbeitsbedingungen .....	2
1.2 Regelungsebenen für familiengerechte Arbeitsbedingungen.....	3
1.3 Fragestellung und Aufbau des Papiers.....	5
2. Methodischer Zugang.....	6
3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Tarifverträge in Deutschland .....	7
3.1 Stand der tariflichen Regulierung bis 2005.....	7
3.1.1 Arbeitszeitbezogene Regelungen .....	8
3.1.2 Freistellungsrechte wegen Krankheit eines Kindes oder anderer Haushaltsangehöriger .....	10
3.1.3 Elternzeit: Verlängerung und Weiterbildungsmöglichkeiten .....	10
3.1.4 Telearbeit.....	11
3.2 Neue Regelungen – Ergebnisse der Tarifvertragsanalyse 2012.....	11
3.2.1 Tarifabschlüsse zur Förderung der Familienfreundlichkeit von 2006 bis 2012.....	11
3.2.2 Optionen der Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf: Langzeitkonto, Demografiefonds und Zeitwertkonto .....	12
3.2.3 Teilzeitarbeit und unterstützende Maßnahmen für Eltern.....	14
3.2.4 Qualifizierungsrechte (auch) für Eltern.....	15
3.3 Wie kam es zu den neuen Tarifregelungen? .....	16
3.4 Zusammenfassung der Tarifvertragsanalyse 2012.....	18
4. Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	19
4.1 Stand der Forschung: Wie viele Betriebe engagieren sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und warum? .....	19
4.1.1 Verbreitung von Maßnahmen und Vereinbarungen .....	19
4.1.2 Motive.....	20
4.1.3 Einflussfaktoren und Erklärungsansätze .....	21
4.2 Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2011 .....	23
4.2.1 Verbreitungsgrad von Betriebsvereinbarungen.....	23
4.2.2 Was wird inhaltlich geregelt?.....	24
4.2.3 Merkmale der Betriebe mit Betriebsvereinbarungen .....	25
4.2.4 Bivariate Ergebnisse .....	26

4.2.5	Multivariate Analyse: Faktoren für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen führen.....	31
4.2.6	Zusammenfassung der Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung .....	32
5.	Fazit .....	33
6.	Literaturverzeichnis .....	36
7.	Anhang.....	39

## **Zusammenfassung**

Bei der Regulierung von familiengerechten Arbeitsbedingungen greifen in Deutschland drei Regelungsebenen ineinander: Regulierung per Gesetz, per Tarifvertrag oder auf der betrieblichen Ebene. Während Gesetze umfassenden Charakter haben, regeln Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Bedingungen für den jeweiligen Tarifbereich bzw. Betrieb. Auf der Basis einer Auswertung der wichtigsten 110 Tarifverträge sowie der WSI-Betriebsrätebefragung 2011 wird analysiert, in welchem Maße auf tariflicher und betrieblicher Ebene in den letzten Jahren eine Zunahme von kollektiven Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland zu beobachten ist, zu welchen Themen neue Regelungen vereinbart wurden und wie es dazu gekommen ist.

Die Analyse der Tarifverträge zeigt, dass die Regulierung familiengerechter Arbeitsbedingungen zwischen 2006 und 2012 kein Schwerpunkt der Tarifpolitik gewesen ist. Vereinzelt sind tarifliche Regelungen hinzugekommen. Einige innovative Regelungen zur Möglichkeit von Familienphasen sind im „Huckepackverfahren“ zu Regelungen entstanden, die die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter im Zuge des demografischen Wandels verbessern sollen.

Die Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung ergab, dass Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und zur Familienfreundlichkeit in 12 Prozent der Betriebe ab 20 Beschäftigten und mit Betriebsrat gelten. Damit sind auch auf betrieblicher Ebene Kollektivvereinbarungen zu familiengerechten Arbeitsbedingungen selten. Etwas häufiger werden sie in Großbetrieben, in Betrieben mit Tarifbindung, in Betrieben mit einem Frauenanteil von mehr als 70% an den Beschäftigten, in Betrieben mit einem niedrigen Anteil gering qualifizierter Beschäftigter sowie in Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes abgeschlossen. Doch erklären diese, ebenso wie andere in der WSI-Betriebsrätebefragung erhobene Faktoren nicht ausreichend, weshalb Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf abgeschlossen wurden oder nicht. Hierfür scheinen andere, in der WSI-Betriebsrätebefragung nicht erfassten Umstände weitaus stärker entscheidend zu sein. Hierzu ist weitere Forschung nötig.

Insgesamt zeigt sich, dass die kollektive Regulierungsebene zwar Potenziale zur Gestaltung familiengerechter Arbeitsbedingungen hat, diese aber in der Breite derzeit nicht ausgeschöpft werden.

## 1. Einleitung

### 1.1 Zunehmende Bedeutung familiengerechter Arbeitsbedingungen

Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den letzten Jahren verschiedenen politischen Akteuren ein wichtiges Anliegen geworden. Frauenpolitische Forderungen gingen schon seit Jahrzehnten in diese Richtung, waren doch die großen Schwierigkeiten, berufliche Tätigkeit mit der Sorge für Kinder in Einklang zu bringen, für viele Frauen ein massives Hindernis ihrer tatsächlichen beruflichen und sozialen Gleichstellung (Becker-Schmidt et al.1984).

Doch erst in letzter Zeit sind Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften verstärkt in diesem Themenfeld aktiv geworden. Dies ist vor allem auf die folgenden Wandlungsprozesse zurückzuführen:

*Erstens* ist ein gewachsener Anteil von Frauen, insbesondere von Müttern, erwerbstätig. Die Frauenerwerbstätigkeit ist im letzten Jahrzehnt stetig angestiegen. Die Quote aktiv erwerbstätiger Mütter mit Kindern unter 3 Jahren betrug 2010 in Deutschland inzwischen 31,5%, mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren 60,5% (Keller/Haustein 2012). Dafür sind einerseits gewandelte Familien- und Geschlechterrollenleitbilder verantwortlich. Vor allem berufsorientierte Frauen wollen ihre Erwerbstätigkeit nach einer kurzen Auszeit nach der Geburt eines Kindes fortsetzen; und eine Betreuung auch unter Dreijähriger in Kitas wird von jungen Eltern zunehmend akzeptiert. Nach und nach haben sich auch die Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder verbessert (vgl. WSI GenderDatenPortal). Andererseits gibt es wirtschaftliche Notwendigkeiten für die Erwerbstätigkeit von Müttern, da das Erwerbseinkommen von Frauen für die Erwirtschaftung des Familienunterhaltes eine wachsende Rolle spielt.

Hinzu kommt ein gewachsenes Interesse der Wirtschaft an relativ kurzen Berufsunterbrechungen von Müttern. Der demografische Wandel hat durch die kleiner werdenden Kohorten jüngerer und die Zunahme des Anteils älterer Menschen in bestimmten Bereichen einen Fachkräftemangel bereits spürbar werden lassen.

*Zweitens* sind auch Väter inzwischen stärker in die Betreuungsarrangements der Kinder eingebunden (vgl. Klenner/Pfahl 2005). Bei einem Teil der Männer ist das Interesse gewachsen, nicht nur finanziell für ihre Kinder zu sorgen, sondern sich ebenfalls im Alltag um sie zu kümmern (Fthenakis/Minsel 2002, Krok/Zerle 2008). Dies geht auf veränderte Geschlechterrollenvorstellungen zurück, hat aber auch mit der gestiegenen Erwerbstätigkeit der Frauen zu tun. Seit Einführung der Partnermonate beim Elterngeld gehen auch immer mehr Väter in Elternzeit (derzeit rund 25%).<sup>1</sup> Sowohl die Inanspruchnahme der Elternzeit als auch generel-

---

<sup>1</sup> WSI GenderDatenPortal sowie <http://www.vaeter-zeit.de/vaeter-elterngeld/immer-mehr-vaeter-in-elternzeit.php> (10.04.2013)

le Ansprüche von Männern lassen eine vereinbarungsförderliche Arbeitsgestaltung wichtiger erscheinen.

*Drittens* spielt auch die Notwendigkeit der häuslichen Angehörigenpflege eine Rolle. Diese wird künftig weniger von nichterwerbstätigen Personen geleistet werden, unter anderem da die Beschäftigungsquoten auch älterer Frauen gestiegen sind und weiter steigen werden. Stattdessen wird die Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer wachsen, die Pflegeaufgaben zu bewältigen haben. Auch dies lässt Arbeitsbedingungen wichtiger werden, die sich mit häuslichen Fürsorgeaufgaben vereinbaren lassen. Aus all diesen Gründen hat eine Familienpolitik in den letzten Jahren Auftrieb erhalten, die nicht das Nacheinander sondern das Nebeneinander von Beruf und Familie unterstützt.

## **1.2 Regelungsebenen für familiengerechte Arbeitsbedingungen**

Die Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von beruflicher Arbeit mit Aufgaben der Betreuung und Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen werden auf verschiedenen Ebenen reguliert: allgemeingültige Gesetze, Tarifverträge für bestimmte Branchen oder große Firmen sowie Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Arbeitgebern und betrieblichen Interessenvertretungen.

Der *Gesetzgeber* hat in Deutschland seit Beginn des 21. Jahrhunderts mit einer Reihe von Gesetzen die Rechte derjenigen gestärkt, die erwerbstätig sind und zugleich Kinder erziehen und Angehörige pflegen, so mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, den Gesetzen zum Ausbau der Kitas und Krippen sowie den Gesetzen zur Elternzeit und zum Elterngeld, zur Pflegezeit und zur Familienpflegezeit. Doch gibt es noch zahlreiche kritische Punkte zur Ausgestaltung der Rechtsansprüche im Einzelnen (vgl. Schutter/Zerle-Elsässer 2012, Auth 2012). Zudem sind eine Reihe wichtiger Tatbestände gesetzlich bisher nicht oder - vom Standpunkt der Gleichstellung und der Entlastung von Familien - nicht befriedigend geregelt worden. Dazu gehört das fehlende Recht, von einer Teilzeitarbeit auf eine Vollzeit- oder höhere Teilzeitarbeitszeit zu wechseln, ebenso der bisher nicht ausreichende Schutz von Teilzeitbeschäftigten vor Benachteiligung beim Entgelt, bei Weiterbildung und beim Aufstieg<sup>2</sup>, die mangelnde finanzielle Absicherung von Pflegephasen, die nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz in Anspruch genommen werden können. Auch die vielfach kritisierte Minijobregelung (z.B. DGB Bundesvorstand 2012) würde zu ihrer Reform Aktivitäten des Gesetzgebers verlangen.

Auf der Gesetzesebene sind also einerseits in den letzten Jahren neue Regelungen geschaffen worden, andererseits auch noch viele Regelungsbedarfe für eine bessere Vereinbarkeit

---

<sup>2</sup> Dies ist empirisch verschiedentlich belegt (vgl. z.B. Wolf 2010, Klenner/Kohaut 2010), aber es fehlen flächendeckende umfassende Analysen.



von Familie und Beruf offen. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können somit einerseits die im Gesetz getroffenen Regelungen konkretisieren. Sie können aber andererseits auch die Ansprüche von Beschäftigten über die gesetzlichen Ansprüche hinaus erweitern.

Deutschland als Land mit verbriefter Tarifautonomie verzeichnet viele Regulierungen auf der *Tarifebene*, der zweiten möglichen Ebene für die Regulierung von familiengerechten Arbeitsbedingungen. Deutlich mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten werden derzeit von Tarifregelungen erfasst.<sup>3</sup> Grundsätzlich regeln Tarifverträge „Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.“ (TVG § 1 (1)). Sie beziehen sich besonders auf die Einkommensbedingungen, aber auch auf die Arbeitszeit, und können auch weitere Regelungsgegenstände erfassen wie die Förderung bestimmter Personengruppen (Müller-Jentsch 1997: 226).

Tarifverträge können auch sozialpolitische Gegenstände aufgreifen und regeln. „Die beiden zentralen sozialpolitischen Regulierungsformen bzw. -instrumente - Gesetz und Tarifvertrag – sind [...] keineswegs scharf voneinander getrennt, sondern im Gegenteil eng miteinander verzahnt. In manchen Fällen sind tarifliche Regelungen die historischen Vorreiter für verallgemeinernde gesetzliche Regelungen gewesen. Umgekehrt wurden zahlreiche gesetzliche Regelungen tarifpolitisch aufgestockt.“ (Bispinck 2012: 201). Teilweise haben Gesetze direkt den Tarifvertragsparteien oder Betrieben anheimgestellt, ob und wie sie den durch Gesetz geschaffenen Rahmen nutzen. So hat das Teilzeit- und Befristungsgesetz den Tarifvertragsparteien die Regulierungsmöglichkeit eröffnet, per Tarifvertrag die Ablehnungsgründe von Anträgen auf Teilzeitarbeit (abschließend) festzulegen (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Auch das Gesetz zur Familienpflegezeit (2012) schafft keinen unmittelbaren Rechtsanspruch der Arbeitnehmer/innen. Das Modell ist davon abhängig, dass es die Arbeitgeber im Betrieb anbieten. Hier ließe sich mit einer kollektivrechtlichen Regelung der Rahmen der Ansprüche genauer abstecken.

Die Bedeutung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Regelung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen wird im Achten Familienbericht betont: „Nur die Tarifvertragsparteien haben die für die Regelung von Arbeitsbedingungen notwendige Sachkunde. Sie können gezielter als der Gesetzgeber auf Probleme und Bedürfnisse in der konkreten Branche eingehen. Deshalb sollte es auch Aufgabe der Sozialpartner sein, in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf familienfreundliche Arbeitszeiten zu achten.“ (Sachverständigenkommission 2012: 121).

---

<sup>3</sup> Im Jahr 2011 arbeiteten „rund 54% der westdeutschen und etwa 37% der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Firmentarifverträge gelten für 7% der westdeutschen und 12% der ostdeutschen Beschäftigten. Für rund 39% der westdeutschen und 51% der ostdeutschen Arbeitnehmer gibt es keinen Tarifvertrag.“ (Ellguth/Kohaut 2012: 298)

Allerdings standen lange Zeit andere Themen im Mittelpunkt von qualitativer Tarifpolitik (vgl. Müller-Jentsch 1997, 2011). Erst allmählich kam es zu expliziten tariflichen Regelungen im Bereich der Familienfreundlichkeit des Arbeitslebens. Seit Ende der 1980er Jahre wurden zunehmend tarifliche Regelungen zur Frauenförderung mit dem deutlichen Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf<sup>4</sup> abgeschlossen (Brumlop/Hornung 1993: 36f).

Die dritte Ebene ist die *betriebliche Regelungsebene*. Vieles kann hier konkreter geregelt werden als in Gesetzen und Tarifverträgen. Unternehmen haben als Akteure der Familienpolitik wachsende Bedeutung (Evans 2001; Gerlach 2007: 17; Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008). Eine zunehmende Zahl von Betrieben ist mittlerweile aktiv geworden, um die Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (vgl. Kap. 4). Rund acht von zehn Unternehmensvertretern schätzen die Bedeutung des Themas inzwischen als wichtig oder eher wichtig ein (BMFSFJ/ IW 2010: 5f).

Wenn Betriebsräte vorhanden sind, können Betriebsvereinbarungen eine kollektivrechtlich vereinbarte Form sein, in der für den Betrieb Regulierungen getroffen werden.<sup>5</sup> Einen gesetzlichen Rahmen bietet das Betriebsverfassungsgesetz, das 2001 u.a. dahingehend erweitert wurde, dass Gleichstellung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den Aufgaben des Betriebsrates gehören (vgl. Maschke/Zurholt 2013).

### **1.3 Fragestellung und Aufbau des Papiers**

In diesem Papier gehen wir der Frage nach, inwieweit in den letzten Jahren durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen neue *Regelungen* zur Förderung der Familienfreundlichkeit abgeschlossen worden sind. Gibt es Anzeichen dafür, dass diese Regulierungsebenen für familiengerechte Arbeitsbedingungen eine wachsende Rolle spielen?

Sofern neue Regelungen getroffen wurden wird analysiert, welche inhaltlichen Schwerpunkte gesetzt werden und warum es zu neuen Regelungen gekommen ist.

Es lässt sich erstens annehmen, dass vor dem Hintergrund eines *anhaltenden Problemdrucks* bei vielen Eltern und Pflegenden die Sozialpartner neue Aktivitäten entfaltet haben, da die Arbeitsbedingungen traditionell nicht auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugeschnitten sind. Dies sollte besonders dort der Fall sein, wo Fachkräfteengpässe *personalpolitische Strategien zum Rekrutieren und Halten von Arbeitskräften* nahelegen oder Arbeitgeber

---

<sup>4</sup> Zu dieser Zeit erfolgt eine Abkehr von der Vision eines umfassenden, systematischen Frauenförderplans, wie er zuvor diskutiert worden war (Brumlop/Hornung 1993) und wie er im Arbeitsgesetzbuch der DDR verankert war.

<sup>5</sup> Im Öffentlichen Dienst sind Personalräte die Form der Interessenvertretung der Beschäftigten gemäß den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern. Ihre Aktivitäten können aufgrund unserer Datengrundlage, der WSI Betriebsrätebefragung, hier nicht betrachtet werden, da diese sich nur an Betriebsräte, nicht an Personalräte richtet.

sich im Wettbewerb um gut ausgebildete und familienorientierte Fachkräfte als attraktiv präsentieren wollen.

Wir gehen weiterhin davon aus, dass die *Gesetze*, die in den letzten Jahren in diesem Bereich erlassen wurden, einen Regelungsbedarf für die Branche oder den Betrieb hervorbringen können, wenn die Umsetzung gesetzlicher Ansprüche gerahmt und konkretisiert werden soll. Eine weitere Hypothese besteht darin, dass kollektive Akteure bestimmte *Defizite gesetzlicher Regelungen sowie mangelnder öffentlicher Dienstleistungsangebote* aufgreifen. Motive für verstärkte Aktivitäten auf der Tarif- oder Betriebsebene können zum Beispiel sein, nicht gesetzlich geregelte Ansprüche auf familiengerechte Arbeitszeiten oder fehlende Kinderbetreuungsplätze auszugleichen.

Schließlich nehmen wir an, dass die *politischen Initiativen* der Bundesregierung und anderer Akteure, darunter Gewerkschaften<sup>6</sup> und Arbeitgeberverbände, die Sensibilität der Tarifpartner und betrieblichen Akteur/innen für das Thema familiengerechter Arbeitsbedingungen gesteigert haben und sie in Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung handeln.

Das Diskussionspapier gliedert sich folgendermaßen: Nach einer kurzen Darstellung zur Methode (Abschnitt 2) untersuchen wir zuerst tarifliche Regelungen im Themenfeld Familienfreundlichkeit (Abschnitt 3). Anschließend wird die quantitative Verbreitung von Betriebsvereinbarungen zu Elternzeit und Familienfreundlichkeit analysiert (Abschnitt 4). Soweit auf der methodischen Basis möglich, zeichnen wir nach, von welchen Faktoren es abhängt, ob Regelungen abgeschlossen wurden. Ein Fazit beschließt die Analyse.

## **2. Methodischer Zugang**

Der Auswertung liegen drei methodische Zugänge zugrunde: Erstens wurden 110 Tarifverträge analysiert, die die wichtigsten Flächentarife sowie eine Auswahl von Firmentarifverträgen großer Unternehmen umfassen. Die Analyse schließt an eine frühere Auswertung an (Klenner 2005b), so dass hier im Zeitverlauf die Aktivitäten und Veränderungen in diesem Regelungsfeld von 2005 bis 2012 erfasst werden konnten. Für die Wiederholungsuntersuchung konnten rund 20 Prozent der 2005 ausgewerteten Tarifverträge aus verschiedenen Gründen nicht in die Untersuchung einbezogen werden, z.B. weil das Tarifgebiet nicht mehr vorhanden ist.<sup>7</sup> Auf der anderen Seite wurden 17 Tarifverträge erstmals ausgewertet. Eine

---

<sup>6</sup> So gibt es auch einige gewerkschaftliche Beschlüsse zu diesem Themenfeld (DGB 2012).

<sup>7</sup> Einzelne der 2005 analysierten Tarifverträge liegen im Tarifarchiv des WSI nicht mehr vor. 12 Tarifverträge von großen Firmen, die 2005 Regelungen im Bereich Familienfreundlichkeit hatten, ließen sich in die vorliegende Wiederholungsbefragung nicht mehr aufnehmen, da entweder fortwährende Umstrukturierungen und damit Aufgliederungen von Tarifverträgen stattgefunden haben (Beispiele Tarifvertrag DB Services und DeTeCardService GmbH), oder das Tarifgebiet inzwischen tariflos ist (Beispiel Bekleidungsindustrie Ost).

Übersicht über die in die Untersuchung einbezogenen Tarifverträge bieten die Tabellen A1 und A2 (im Anhang).

Der zweite methodische Zugang ist die WSI-Betriebsrätebefragung 2011. Die Betriebsrätebefragung, die seit dem Jahr 2007 als Panel durchgeführt wird, konzentrierte sich 2011 besonders auf den betrieblichen Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Dazu wurden neben dem betrieblichen Umgang mit Elternzeit auch Themen wie Krankheit, Weiterbildungszeiten oder Pflegezeit abgefragt. Auch die seit Jahren mehrfach gestellte Frage nach betrieblichen Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit wurde wieder aufgenommen (vgl. Klenner/Lindecke 2003, Klenner 2004, 2005a, 2008) und steht hier im Mittelpunkt der Betrachtung. Bei der Auswertung der 2011er Befragung handelt es sich um eine Querschnittsbetrachtung, die aber mit den Ergebnissen früherer WSI-Betriebsrätebefragungen verglichen werden kann. Bundesweit wurden 1.898 Vertreter/innen von Betriebsräten durch das Institut für angewandte Sozialwissenschaft *infas* telefonisch interviewt.<sup>8</sup> Die Grundgesamtheit der Befragung bildeten dabei Betriebe ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der privaten Wirtschaft sowie Organisationen des Dritten Sektors mit einem Betriebsrat<sup>9</sup>. Der Öffentliche Dienst ist nicht erfasst.

Als dritter methodischer Zugang wurden Expert/innengespräche mit acht Vertretern und Vertreterinnen der Tarifvertragsparteien geführt, die das Zustandekommen von tariflichen Regelungen erläutern und darüber hinaus Einschätzungen dazu geben konnten, welche Bedeutung der Tarifebene und der betrieblichen Ebene für eine (künftige) Regulierung von familiengerechten Arbeitsbedingungen zukommt. Es handelte sich um sechs hauptamtliche Vertreter von drei Gewerkschaften und zwei Arbeitgeberverbandsvertreter. Die Ergebnisse sind in den Abschnitt 3.3 eingeflossen.

### **3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Tarifverträge in Deutschland**

#### **3.1 Stand der tariflichen Regulierung bis 2005**

Bereits 1998 konnte in einer ersten Auswertung von deutschen Tarifverträgen (Zeitraum 1991-1998) konstatiert werden, dass „zaghafte Ansätze einer gleichstellungspolitischen Tarifpolitik existieren“ (Weiler 1998:3). Dennoch war im selben Zeitraum, wie Stolz-Willig (1996) in einer Analyse deutlich machte, die Tarifpolitik insgesamt weiterhin vom traditionellen männlichen Ernährermodell geprägt, denn sie regelte vorrangig Einkommens- und Arbeitszeitbedingungen von männlichen Facharbeitern. Regelungen qualitativer Tarifpolitik

---

<sup>8</sup> Ausführlich zur WSI-Betriebsrätebefragung vgl. Infas 2007, Schäfer 2008 und Infas 2011.

<sup>9</sup> Da in Non-Profit-Organisationen der Kirchen keine Betriebsräte existieren, ist dieser Bereich ebenfalls nicht erfasst.

blieben hinter manchen Hoffnungen zurück, da „zukunftsweisende Gestaltungsoptionen hinter dem Abwehrkampf gegen Deregulierung und Erosion des Flächentarifvertrags zurück [-standen]“ (Stolz-Willig 1996: 5f).<sup>10</sup>

Im Jahre 2005 wurde der Stand anhand einer Analyse von 117 Tarifverträgen erneut untersucht. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf war weiterhin kein zentraler Regelungsbereich in Tarifverträgen, doch waren in der Mehrzahl der analysierten Tarifverträge einzelne Regelungen zu Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit enthalten. Besonders häufig wurde eine gegenüber dem Gesetz verlängerte Elternzeit ermöglicht und Aspekte der Teilzeitarbeit geregelt (vgl. Tabelle A1 sowie Klenner 2005b).

Da die meisten der bis 2005 vereinbarten Regelungen weiterhin Gültigkeit haben (vgl. Tabellen A1, A2 im Anhang), wird im Folgenden noch einmal kurz umrissen, zu welchen Themen Regelungen bestehen (vgl. ausführlich Klenner 2005b: 49-60).

### 3.1.1 *Arbeitszeitbezogene Regelungen*<sup>11</sup>

#### *Teilzeitarbeit*

Zahlreiche Tarifverträge tragen der Tatsache Rechnung, dass immer mehr Beschäftigte nicht nach der im Tarifvertrag festgelegten üblichen Vollzeitarbeitszeit arbeiten sondern eine Teilzeitarbeit ausüben wollen. Viele tarifliche Regelungen, die Teilzeitarbeit ermöglichen sollten, sind seit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes von der Gesetzeslage überholt. Weiterhin bedeutsam ist es aber, den *Zugang* von Teilzeitbeschäftigten zu *bestimmten Leistungen* zu regeln. Einige Leistungen (z.B. Sonderzahlungen) werden bei Teilzeitarbeit proportional zur Arbeitszeit gekürzt. In anderen Fällen, z.B. beim Zugang zu Weiterbildung, ist jedoch eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gemäß Diskriminierungsverbot (Teilzeit- und Befristungsgesetz § 4) nicht erlaubt. Dies wird in einer Reihe von Tarifverträgen bekräftigt oder konkretisiert.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz räumt Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit kein Recht auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit ein. Einige Tarifverträge sehen vor, Teilzeitbeschäftigten bevorzugt einen Vollzeitarbeitsplatz oder Arbeitsplätze mit einer höheren Teilzeitarbeitszeit anzubieten. Dies ist gemäß § 9 TzBfG auch Gesetzeslage. In Einzelfällen wurde

---

<sup>10</sup> Obwohl ein Rechtsgutachten „Frauenförderung und Grundgesetz“ (Pfarr 1988, zit. in Stolz-Willig 1996: 9) betont hatte, dass die Tarifvertragsparteien an das Gleichberechtigungsgebot im Grundgesetz gebunden seien, fehlte es an einem systematischen Konzept, „wie durch geänderte Tarifbestimmungen Diskriminierung abgebaut und zugleich aktive Gleichstellung betrieben werden kann.“ (ebenda).

<sup>11</sup> Hier wurden nicht alle Regelungen zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten analysiert, die sich unter Umständen auch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eignen können, wie etwa Arbeitszeitkonten, sondern nur jene, die explizit auf das Ziel besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin bezogen reguliert wurden.

geregelt, dass von der Arbeitnehmerin ein veränderter Arbeitsvertrag mit höherer Stundenzahl verlangt werden kann, wenn regelmäßig über einen bestimmten Zeitraum hinweg länger gearbeitet wurde.

Ein weiteres Thema ist die *Anrechnung der Berufs- oder Tätigkeitsjahre* bei Teilzeitarbeit, was für die Entgeltbestimmung als auch für einen möglichen Aufstieg von großer Bedeutung ist. Einige Tarifverträge legen fest, dass hier für Teilzeitbeschäftigte ein Jahr ebenso als ein Jahr gezählt wird wie bei Vollzeitbeschäftigten.

Regelungen zu *täglichen Mindestarbeitszeiten* von drei oder vier Stunden zielten zum einen auf die gleichstellungspolitisch bedeutsame eigenständige soziale Absicherung von Frauen.<sup>12</sup> Zum anderen dienen sie dem Schutz vor einer Aufspaltung des Arbeitsvolumens in zu kleine Abschnitte.

#### *Schutz bestimmter Beschäftigtengruppen vor familienunfreundlicher Arbeitszeitalage*

In einigen Tarifverträgen sind Regelungen enthalten, die Beschäftigte mit Kindern, teilweise auch für pflegende Beschäftigte vor Arbeit nach 18:30 Uhr, vor (regelmäßiger) Arbeit am Samstag sowie teilweise vor Mehrarbeit schützen sollen, wenn dies aus familiären Gründen nicht zumutbar wäre. Die Regelungen verbieten nicht die Beschäftigung zu diesen Zeiten, sondern geben den Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit, sich auf Wunsch von diesen Zeiten ausnehmen zu lassen. Meist müssen für den Anspruch „dringende persönliche Gründe“ vorliegen, mitunter wird eine Altersgrenze der Kinder angegeben. Der Anspruch besteht meist nur dann, wenn der Partner oder die Partnerin nicht die Betreuung oder Pflege übernehmen kann.

#### *Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen*

Regelungen zur Abstimmung der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Einrichtungen der Kinderbetreuung können für diejenigen sehr wichtig sein, die nicht im Rahmen von Arbeitszeitkonten ihre Arbeitszeit an Zeiten der Kindereinrichtungen anpassen können. Für einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten (59 Prozent der Frauen und 57 Prozent der Männer) werden die Arbeitszeiten vom Arbeitgeber festgelegt (WSI GenderDatenPortal<sup>13</sup>), so dass für sie die Möglichkeit, die Arbeitszeit anzupassen, per Tarifvertrag eingeräumt wurde.

---

<sup>12</sup> Teilweise kann aber im gegenseitigen Einvernehmen von der Vorschrift der Mindestarbeitszeit abgewichen werden.

<sup>13</sup> <http://www.boeckler.de/38984.htm>, zuletzt geprüft 13.03.13

### 3.1.2 *Freistellungsrechte wegen Krankheit eines Kindes oder anderer Haushaltsangehöriger*

Einzelne freie Tage zusätzlich zum Jahresurlaub werden in zahlreichen Tarifbereichen aus persönlichen Gründen gewährt.<sup>14</sup> Freistellungsregelungen sind von Bedeutung, damit Frauen und Männer mit Kindern oder Pflegeverantwortung, in einem Krankheitsfall des Kindes oder in Notfällen ihren Betreuungsaufgaben nachkommen können.

In einer Reihe von Tarifverträgen wird geregelt, wie lange die Beschäftigten wegen Krankheit der Kinder, der Ehegatten und teilweise anderer Haushaltsmitglieder der Arbeit fernbleiben dürfen. Ein ärztliches Attest muss in den meisten Fällen nicht nur die Erkrankung bescheinigen, sondern auch die Notwendigkeit, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege erforderlich ist. Auch für Beschäftigte, deren Ehepartner normalerweise die Kinder betreut, wird eine Freistellung gewährt, wenn der Ehepartner durch Krankenhausaufenthalt daran gehindert ist, die Kinderbetreuung zu übernehmen.

Die Regelungen unterscheiden sich danach, ob sie eine unbezahlte, bezahlte oder eine teilweise bezahlte Freistellung vorsehen. Einige Tarifverträge verbessern die Situation für die Beschäftigten gegenüber der gesetzlichen Regelung<sup>15</sup>, indem sie die volle Fortzahlung des Entgeltes regeln oder den Anspruch auf Kinder höheren Alters oder auf andere Haushaltsmitglieder erweitern.

### 3.1.3 *Elternzeit: Verlängerung und Weiterbildungsmöglichkeiten*

Tarifliche Regelungen zur Elternzeit sind relativ weit verbreitet. Der Regelungsschwerpunkt der vor 2005 abgeschlossenen Vereinbarungen liegt auf der Verlängerung der unbezahlten Ausstiegsmöglichkeit gegenüber der gesetzlichen Elternzeitregelung. Die Dauer der zusätzlichen tariflichen Freistellung variiert zwischen einem halben Jahr (Bankgewerbe, Versicherungen) und mehreren Jahren.

Einige Tarifverträge regeln, wie während der Elternzeit der Kontakt zum Betrieb gewährleistet werden soll. Auch die Weiterbildung während dieser Phase ist in einer Reihe von Tarifverträgen geregelt, allerdings meist in Form von Kann- oder Soll-Bestimmungen. Weit reichend ist der Anspruch im Qualifizierungs-Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (2001). Hiernach haben Beschäftigte Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch

---

<sup>14</sup> Das hat eine lange Tradition und steht im Kontext der Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 616), wonach Arbeitnehmer/innen den Anspruch auf Vergütung nicht verlieren, wenn sie für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund, den sie nicht verschuldet haben, an der Ausführung ihrer Arbeit gehindert werden.

<sup>15</sup> Hier ist wieder ein Ineinandergreifen von gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu beobachten: Für die Freistellung bei Krankheit des Kindes wird Krankengeld gezahlt (§ 45 SGB V). Bei einem akut eingetretenen Pflegefall haben Arbeitnehmer/innen das Recht, tageweise der Arbeit fernzubleiben (Pflegezeitgesetz § 2 Abs. 1).

mit dem Arbeitgeber über den Qualifizierungsbedarf; wenn er besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Beschäftigte in Elternzeit sind hier ausdrücklich eingeschlossen.

#### *3.1.4 Telearbeit*

Seit langem wird Telearbeit als eine Möglichkeit angesehen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Allerdings wurde auch immer auf die Gefahren hingewiesen, dass sich berufliche und persönliche Sphäre schwerer trennen lassen, die Arbeitszeiten unkontrolliert ausgeweitet werden, der Arbeitsschutz gefährdet ist und der Kontakt zu den Kolleg/innen im Betrieb verloren geht (vgl. Kamp 2000; Liebs/Schuchard o.J.). Zur Telearbeit gibt es nur sehr wenige Regelungen in den analysierten Tarifverträgen. Sie finden sich nur in Firmentarifverträgen (etwa bei der Deutschen Bahn AG sowie bei IBM). Besonderer Schwerpunkt der Regelungen ist neben der Freiwilligkeit das Prinzip der „alternierenden Telearbeit“: Die Beschäftigten arbeiten dabei nur einen Teil der Arbeitszeit zu Hause, den anderen im Betrieb. Geregelt wird die Erfassung der Arbeitszeit, das zur Verfügung stellen der Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber, Datenschutz, Versicherungs- und Haftungsfragen.

Generell ist festzuhalten: Die Regelungsdichte variierte 2005 ebenso wie die geregelten Themen sehr stark. An einem Ende des Spektrums finden sich Branchen, in denen nur vereinzelte Aspekte geregelt sind (z.B. die Süßwarenindustrie oder das Kfz-Gewerbe), am anderen Ende des Spektrums gibt es einzelne Branchen und vor allem große Firmen, in denen relativ breit komplexe Regelungen gefunden wurden, wie beispielsweise die Chemische Industrie, die Deutsche Bahn oder IBM, (vgl. Tabelle A1). Weiter reichende Vereinbarungen wurden in Firmen-Tarifverträgen vereinbart, die aber einen anderen Charakter aufweisen als Flächentarifverträge. Firmentarifverträge beziehen sich nur auf ein Unternehmen und sind daher eher mit Betriebsvereinbarungen zu vergleichen. Meist handelt es sich dabei um Großunternehmen, die aus dem Öffentlichen Dienst ausgegliedert worden sind, wie beispielsweise die Telekom, die die vormalige Tradition ausgeprägter Mitbestimmung und Gleichstellungsbemühungen fortführten.

### **3.2 Neue Regelungen – Ergebnisse der Tarifvertragsanalyse 2012**

#### *3.2.1 Tarifabschlüsse zur Förderung der Familienfreundlichkeit von 2006 bis 2012*

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse unserer jüngsten Tarifvertragsanalyse im Jahre 2012 vor. Die erneute Auswertung von Tarifverträgen<sup>16</sup> zeigt, dass es bei rund vier von fünf Verträgen seit 2005 keine Veränderung im Themenfeld Familienfreundlichkeit gegeben (vgl. Tabelle A2).

---

<sup>16</sup> Wir danken den Kolleginnen und Kollegen des WSI Tarifarchivs für die Unterstützung bei der Auswertung der Tarifverträge, ohne die diese Analyse nicht möglich gewesen wäre.



Bei rund 20 Prozent der 2012 analysierten Tarifverträge - das waren 23 Tarifverträge – wurden dagegen zwischen 2005 und 2012 Abschlüsse getätigt, die sich in dieser oder jener Weise auf Aspekte der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen. In einer Reihe von Tarifgebieten waren das Tarifverträge, die auch vor der Neuverhandlung schon Regelungen zur Familienfreundlichkeit enthalten hatten und nun um zusätzliche Aspekte erweitert wurden. Das trifft zum Beispiel auf die Chemische Industrie, die Metallindustrie verschiedener Tarifbezirke<sup>17</sup>, auf den Öffentlichen Dienst sowie die Volkswagen AG und Deutsche Bahn AG zu.

Insgesamt waren damit in mehr als 90 Prozent der 2012 ausgewerteten Tarifverträge in irgendeiner Weise Regulierungen im Themengebiet „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ enthalten. Dabei sind allerdings nicht selten nur einzelne Aspekte geregelt (vgl. Tabellen A1 und A2).

Nachfolgend stellen wir die neu abgeschlossenen Regelungen seit 2006 dar (für Einzelheiten vgl. Tabelle A3). Zum Teil sind innovative Themen und Regelungsinhalte hinzugekommen. Neu ist vor allem der Einstieg in eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung – darum geht es im nächsten Abschnitt.

### *3.2.2 Optionen der Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf: Langzeitkonto, Demografiefonds und Zeitwertkonto*

In den letzten Jahren haben einige Tarifbereiche der Industrie sowie die Deutsche Post AG tarifliche Regelungen für die Gestaltung von Lebensphasen vereinbart, darunter auch die Familienphase. Zum Teil sind es Rahmenregelungen, die durch Betriebsvereinbarungen untersetzt werden müssen, zum Teil gilt der Anspruch unmittelbar, wie das Zeitwertkonto der Deutschen Post.

#### *Demografiefonds*

In der *Chemischen Industrie* wurde ein *Demografiefonds* vereinbart und eine *lebensphasenbezogene Gestaltung der Arbeitszeit* ermöglicht. Damit werden – neben anderen Zwecken – auch zusätzliche Erziehungs- und Familienzeiten mit finanziellem Ausgleich möglich gemacht. Zunächst wurde im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (2008) ein Betrag von 300 Euro pro Beschäftigten vereinbart, der auf der Grundlage von abzuschließenden Betriebsvereinbarungen für verschiedene Zwecke genutzt werden konnte. Da sich hier als die häufigste betriebliche Nutzungsform der Einsatz dieses Demografiefonds für die Altersvorsorge entwickelt hatte, wurde 2012 für die westdeutsche Chemische Industrie ein zusätzlicher Betrag von 200 Euro pro Beschäftigten als Zuführung zu einem Fonds vereinbart,

---

<sup>17</sup> Bayern, Berlin-Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordwürttemberg-Nordbaden und weitere.

der ausschließlich für arbeitszeitliche Entlastung in Form abgesenkter Vollzeitarbeit genutzt werden darf (vgl. Tab. A3 im Anhang). Vorher war bereits in der ostdeutschen Chemischen Industrie ein Fonds zur lebensphasengerechten Gestaltung der Arbeitszeit (gültig ab 2013) tariflich vereinbart worden. Mit diesen Regelungen soll neben einer altersgerechten Arbeitszeitgestaltung auch die Phase intensiver Familienarbeit unterstützt werden. Insbesondere sollen Zeientnahmen vom Langzeitkonto für Erziehungszwecke oder aber zeitliche Entlastungen durch das Modell „RV 80“ (Reduzierte Vollzeit 80%) ohne Einkommenseinbußen möglich sein. Für Teilzeitbeschäftigte, die bereits bisher weniger als 80% der Vollzeitarbeit arbeiten oder arbeiten wollen, gilt die Regelung allerdings nicht.

#### *Langzeitkonto zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung*

In einigen Tarifbezirken der *Metallindustrie* ist die Einrichtung eines *Langzeitkontos zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung*, darunter im Zusammenhang mit der Elternzeit, möglich soweit eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht (vgl. Tabelle A3). Welche Zeitguthaben auf das Langzeitkonto gebucht werden können, regeln die Betriebsparteien. Möglich sind zunächst in erster Linie zusätzliche Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht. Das kann über die tarifliche Arbeitszeit hinaus gearbeitete Arbeitszeit sein, entweder im Rahmen eines Zeitguthaben, oder es kann Zeit aus der freiwilligen Heraufsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen sein (bis zu 5 Stunden wöchentlich). Wenn eine Betriebsvereinbarung dies zulässt, dann kann der oder die Beschäftigte Stunden „aus der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugunsten eines Zuflusses in das Langzeitkonto“ verbuchen lassen (MTV ERA Metallindustrie Südbaden).<sup>18</sup>

Auch bei der Volkswagen AG wurden ein *individuelles Langzeitkonto* sowie ein Tarifvertrag „Demografischer Wandel“ mit zahlreichen Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit vereinbart. Die Möglichkeit eines *individuellen Langzeit-Urlaubs* besteht ebenfalls beim Unternehmen IBM.

#### *Zeitwertkonto*

Im Firmentarifvertrag der *Deutschen Post* wurde die Einrichtung eines Zeitwertkontos vereinbart, das zur Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts auch für Kinderbetreuung, Pflege und Sabbaticals genutzt werden kann (Einzelheiten siehe Tabelle A3).

---

<sup>18</sup> In einem Ergänzungs-Tarifvertrag zum Manteltarifvertrag für den Bereich Forschung und Entwicklung der Firma Bosch, gültig seit 1.10.2011, ist auch eine Teilzeitvariante möglich, hier kann die individuell vergütete Arbeitszeit um 5 Stunden abgesenkt werden. Indem weiter nach der normalen tariflichen Arbeitszeit gearbeitet wird, fließen regelmäßig die zusätzlichen Stunden in das Langzeitkonto. Hier sind auch weitreichende Entnahmemöglichkeiten vorgesehen, die Familienphasen, Pflegezeiten sowie Reduzierung der Arbeitszeit auf 20 Stunden umfassen (Expert/inn/eninterview 8).

Das Zeitwertkonto wird monetär bespart, das heißt, der oder die Beschäftigte verzichtet auf einen Anteil des Einkommens oder auf jährliche Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld und weitere). Auch Teilzeitbeschäftigte können das Zeitwertkonto in Anspruch nehmen. Während einer Freistellungsphase kann dann entweder 80 oder 100 Prozent des durchschnittlichen Monatseinkommens aus dem Wertguthaben bezogen werden. Neben anderen, vor allem rentennahen Entnahmen, kann die Freistellung für Elternzeit im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit oder für die Pflege naher Angehöriger genutzt werden. Familienbezogene Freistellungen, die nicht an die Elternzeit anschließen, sind im Rahmen der Sabbaticalregelung möglich.

Der Tarifvertrag beinhaltet, anders als in der Metall- oder Chemieindustrie, einen unmittelbaren Anspruch der einzelnen Beschäftigten, d.h. es ist keine Betriebsvereinbarung nötig. Ein bei der Post ebenfalls vereinbarter Demografiefonds ist für die Entgeltaufstockung bei Altersteilzeit reserviert und nicht für die arbeitszeitliche Entlastung von Eltern.<sup>19</sup>

Allen diesen Regelungen ist gemeinsam, dass nicht nur kurzfristige Variationen der Arbeitszeit im Laufe einer Woche, eines Monats oder eines Jahres möglich sind, sondern dass der Lebenszyklus der Menschen in den Blick genommen wird. Damit wird auch die Familien- oder Pflegephase als eine von mehreren Lebensphasen gestaltbar.

Nachfolgend werden weitere neue Tarifregelungen aus den Jahren 2006-2012 dargestellt.

### *3.2.3 Teilzeitarbeit und unterstützende Maßnahmen für Eltern*

#### *Teilzeitarbeit und Verteilung der Arbeitszeit*

Nur einzelne große Firmen haben in Firmentarifverträgen zwischen 2006 und 2012 hierzu neue Regelungen getroffen. Die Arbeitnehmer/innen bei *IBM* sollen *Zeitsouveränität* gemäß Tarifvertrag verwirklichen können, die als selbstverantwortlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit unter Abwägung betrieblicher und persönlicher Belange definiert wird. Gleichzeitig soll eine Rückkehr von Mitarbeiter/innen nach der *Elternzeit* insbesondere in Form von *Teilzeitarbeit* gefördert werden.

Bei der *Deutschen Bahn AG* soll die *Verteilung der Arbeitszeit* bei *Teilzeit* möglichst entsprechend der Wünsche der Arbeitnehmer/innen erfolgen (wie auch § 8 TzBfG regelt). Beim Wunsch von Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit auf Vollzeit aufzustocken, sieht der Tarifvertrag einen Vorrang von Teilzeitbeschäftigten mit Aufstockungswunsch gegenüber Neueinstellungen vor. Möglich ist auch die Verblockung von freien Teilzeittagen zu Blockfreizeiten. Das Besondere ist eine *Härtefallklausel* zugunsten von Beschäftigten, deren persönliche

---

<sup>19</sup> Hierbei wurde ein sozialer Ausgleich vereinbart, der auch eine gleichstellungspolitische Komponente hat. Beschäftigte, die in niedrigeren Entgeltgruppen eingruppiert sind (vorwiegend Frauen), profitieren von einem höheren Aufstockungsbeitrag.

Situation sich plötzlich ändert und denen die individuell vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit) nicht zuzumuten ist. Generell orientiert sich der neu abgeschlossene Demografie-Tarifvertrag an den Grundwerten der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit und „setzt einen wesentlichen Schwerpunkt bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Biografie. Instrumente wie Telearbeit und Familienpflegezeit, Elternzeit und Elternurlaub, Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sowie Perspektivgespräche sollen neben [...] Gestaltungsoptionen (z.B. Förderung der Teilzeitarbeit) hierzu einen weiteren Beitrag leisten.“ (Tabelle A 3). Bei der Deutschen Bahn sind ebenfalls alternierende Telearbeit (häuslicher und betrieblicher Arbeitsplatz wechseln) und mobile Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort) möglich.

Bei der Fluggesellschaft *Condor* wurde 2008 ein *Teilzeitmodell* im Firmentarifvertrag verankert, auf das Kabinenmitarbeiter Anspruch haben. Eltern mit Kindern unter 16 Jahren können als Teilzeitmodell jeweils einen halben Monat frei nehmen.

#### *Kitaplätze und Öffnungszeiten*

*Neue Krippen- und Hortplätze* sieht der Firmentarifvertrag des ZDF vor. Bei den Sana-Kliniken AG gibt es einen Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung (2009). Danach wird durch die Kliniken die Bereitstellung von *Krippen- und Kindertagesstätten-Plätzen mit erweiterten Öffnungszeiten* initiiert, indem Verträge mit garantierten Öffnungszeiten und Belegungsrechten mit örtlichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen abgeschlossen werden sollen. Damit sollen insbesondere Beschäftigte mit Bereitschafts- und Schichtdiensten unterstützt werden, berufliche Tätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten werden gezahlt, wenn eine Kindereinrichtung mit erweiterten Öffnungszeiten genutzt wird, um im Rahmen des Dienstplanes auch in Schichten zu arbeiten (vgl. Tabelle A 3).

#### *3.2.4 Qualifizierungsrechte (auch) für Eltern*

*Die Qualifizierungsbedarfe von Beschäftigten in Elternzeit* wurden im Versicherungsgewerbe aufgegriffen. Sie werden nicht nur über bestehende Weiterbildungsbedarfe informiert, sondern mit ihnen wird auch – wie mit allen anderen Beschäftigten – in einem jährlichen Gespräch der Weiterbildungsbedarf ermittelt. Ausdrücklich wird der Anspruch auch für *Teilzeitbeschäftigte* betont.

Ähnliches wurde 2006 in der Metallindustrie verschiedener Tarifgebiete vereinbart<sup>20</sup>: Bei der regelmäßigen Feststellung des Qualifizierungsbedarfs sind auch die Belange „Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten“ zu berücksichtigen. Individuelle Qua-

---

<sup>20</sup> In einzelnen Tarifgebieten bestanden die Regelungen bereits früher, vgl. Kap. 3.1.3.

lifizierungsgespräche sollen auch mit den Beschäftigten geführt werden, die nach der Elternzeit in den Betrieb zurückkehren, und zwar nach Möglichkeit bereits während der Elternzeit (vgl. Tabelle A3).

Neben diesen Flächen- und Firmentarifverträgen gibt es andere Vereinbarungen, die nicht Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes sind, aber ebenfalls Willenserklärungen von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite darstellen, die die Familienfreundlichkeit verbessern sollen.<sup>21</sup>

Im Folgenden wird analysiert, welche Motive zum Abschluss der neuen tariflichen Regelungen geführt haben.

### **3.3 Wie kam es zu den neuen Tarifregelungen?**

Zum Teil sind die Motive für den Abschluss der Vereinbarungen direkt in den Verträgen formuliert. So enthält der Demografie-Tarifvertrag der Chemischen Industrie z.B. das Ziel, eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik in den Unternehmen zu fördern, die der langfristigen Wettbewerbssicherung dient, und zugleich die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Der Tarifvertrag soll Anreize für eine längere Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen im höheren Lebensalter setzen. In einem anderen Vertrag heißt es, dass es um eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit, Effektivitäts- und Effizienzgewinne, vorzeitige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit, Förderung der Wiedereingliederung nach Ausfallzeiten geht (Vertrag ver.di – Land Hessen, vgl. Tab. A3).

Wiederholt werden in den Tarifverträgen folgende Motive benannt:

- Bewältigung des demografischen Wandels,
- Verkürzung der Berufsausstiegsphasen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes,
- Effizienzgewinne durch höhere Arbeitszufriedenheit.

Auch die Befragung der Expert/innen lässt die große Bedeutung des *demografischen Wandels* als Motivation für neue tarifliche Vereinbarungen erkennen. Hierbei geht es keineswegs an vorderster Stelle um Familienphasen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vielmehr

---

<sup>21</sup> Bei der Deutschen Telekom wurde z.B. Maßnahmen zur Förderung der Berufstätigkeit und beruflichen Entwicklung von Frauen vereinbart, darunter Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs während und nach der Familienpause und die Entwicklung kreativer Arbeitszeitmodelle. Die Telekom hat auch mit dem „Stay in contact“-Programm und einem Väternetzwerk Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Beschäftigte im Mutterschutz und während der Elternzeit in Kontakt mit ihrem Aufgabenbereich bleiben. Dort regelt auch das Programm „work-life@telekom“ dass die Nutzung mobiler Geräte außerhalb der Arbeitszeit freiwillig ist, also keine Verpflichtung zur Erreichbarkeit besteht. Angestrebt wird auch, dass Teilzeitarbeit selbstverständlicher Teil der Führungskultur werden soll.

ist mit der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt die Frage auf die Tagesordnung getreten, wie ältere Arbeitnehmer/innen gesund in höheren Altersphasen erwerbsfähig bleiben können. Diese Frage hat Tarifvertragsparteien zuvorderst umgetrieben.

Keineswegs gleichrangig mit der Betonung der Interessen älterer Beschäftigter wird die Verbesserung speziell der Vereinbarkeitsbedingungen von Arbeitnehmer/innen mit Kindern genannt. Am stärksten wird dieser Faktor von dem Experten betont, der speziell für ein ostdeutsches Tarifgebiet zuständig ist (Expert/inn/eninterview 4). Dass in Ostdeutschland weit mehr Frauen mit Kindern aller Altersgruppen in den Betrieben tätig sind, schlägt sich hier auch in einem größeren Problembewusstsein auf Seiten der Tarifvertragsparteien nieder.

Ein begünstigender Faktor für tarifliche Regelungen hierbei war, wenn es in der Branche schon Vorläuferregelungen gab (Expert/inn/eninterview 1). So waren zum Beispiel in der Chemischen Industrie tarifvertragliche Altersfreizeiten ab dem 55. Lebensjahr vereinbart.

Aus Sicht der Arbeitgeber spielt des Weiteren das wirtschaftliche Interesse eine Rolle, die *Betriebe der Branche für Arbeitnehmer/innen* attraktiv zu machen, und in diesem Zuge auch gute Bedingungen für Frauen mit Kindern zu schaffen (Expert/inn/eninterviews 3 und 4).

Zusammen mit der Arbeits- und Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter ist die Frage der *Arbeitsbelastungen, der Fehlzeiten durch Krankheit und der Qualität der Arbeit* („gute Arbeit“) in den Fokus gerückt (Expert/inn/eninterview 2) und motivierte zu tariflichen Verhandlungen über lebensphasenbezogene Regelungen.

Die Regelungen zum demografischen Wandel und zur Entlastung besonders belasteter Gruppen sind auch im Kontext der Stagnation bei der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung zu sehen (Expert/inn/eninterviews 1 und 3). Allgemeine tarifliche Arbeitszeitverkürzungen gelten momentan als nicht durchsetzbar. Daher traten besondere Regelungen für besonders belastete Beschäftigtengruppen (Ältere, Eltern kleiner Kinder) in den Vordergrund. Dabei waren mehrere Expert/inn/en der Meinung, dass nur eine konsensorientierte Tarifpolitik, die die Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aufnimmt und austariert, in diesem Feld zu neuen Abschlüssen führen konnte.

Da bei der Bewältigung des demografischen Wandels die Arbeitsbedingungen und Ausstiegsmöglichkeiten älterer Beschäftigter im Vordergrund standen, - so die Ansicht mehrerer Experten und Expertinnen – lässt sich schließen, dass Familienfreundlichkeit hier im „Huckepackverfahren“ zusammen mit dem vorrangigen Ziel der altersgerechten Arbeits(zeit)gestaltung für Ältere zustande gekommen ist. Das Bestreben, für die wegfallende gesetzliche Altersteilzeitregelung ein Äquivalent zu schaffen, sowie die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze waren die entscheidenden Motoren für diese neuen Tarifabschlüsse.

Das Motiv, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, wird anders als in der 1990er Jahren nicht mehr explizit genannt. Einzig die Regelungen zur Qualifizierung, bei denen die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten sowie von Beschäftigten in Elternzeit betont wird, stehen in der Tradition der Chancengleichheitspolitik früherer Jahre. Während in der Vergangenheit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht selten eingebettet war in eine Chancengleichheitsprogrammik, scheint sich nun ein Paradigmenwechsel anzudeuten: Familienfreundliche Regelungen werden, wenn überhaupt, mit dem Ziel getroffen, die *relativ schnelle und möglichst reibungslose Rückkehr von Müttern nach der Geburt eines Kindes* zu sichern. Dafür sprechen Regelungen, die sich auf Qualifizierungen in und nach der Elternzeit beziehen, ebenso wie die Kinderbetreuungszuschüsse bei den Sana-Kliniken. Diese Zuschüsse werden nur gezahlt, wenn die Beschäftigte mit Kleinkindern zu normalen Zeiten des Dienstplanes – ausdrücklich ist hier Bereitschafts- und Schichtdienst angesprochen – arbeiten.

#### **3.4 Zusammenfassung der Tarifvertragsanalyse 2012**

Die Förderung der Familienfreundlichkeit der betrieblichen Arbeitsbedingungen war kein Schwerpunkt des Tarifgeschehens in den letzten sechs Jahren. Sofern es neue Regelungen gegeben hat, beziehen diese sich auf

- Langzeitkonten und bezahlte Freistellung zur zeitlichen Entlastung von Eltern
- Teilzeitarbeit und unterstützende Maßnahmen nach der Elternzeit
- Qualifizierungsrechte (auch) für Eltern, darunter in der Elternzeit.

Als das innovativste Regelungsfeld ist der *Einstieg in eine lebensverlaufsbezogene Arbeitszeitgestaltung* anzusehen. Neue Tarifregelungen ermöglichen, Phasen mit reduzierter Arbeitszeit oder mit ruhendem Arbeitsverhältnis im Erwerbsleben relativ selbstbestimmt in Anspruch zu nehmen und dafür Zeit und Geld anzusparen. Dies ist mit dem Zeitwertkonto bei der Post, dem Demografiefonds in der Chemischen Industrie sowie den Langzeitkonten in der Metallindustrie möglich. Die Beschäftigten erhalten dadurch mehr Freiräume, um die Arbeitszeit auch längerfristig im Lebensverlauf variieren zu können, Belastungen in bestimmten Lebensphasen zu reduzieren und einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben in Anspruch zu nehmen.

Innovativ am Zeitwertkonto der Deutschen Post ist, dass hier Zeit gegen Geld getauscht wird, und wenn der oder die einzelne Beschäftigte entsprechend anspart, auch der Arbeitgeber das Zeitwertkonto noch aufstockt. Während beim Demografiefonds der Chemischen Industrie Arbeitgeber einen Geldbetrag in einen Fonds zahlen, über dessen Verwendung die Betriebsparteien entscheiden, verzichten die Beschäftigten bei der Post auf einen Teil ihrer Bezüge, um in Zukunft Freiphasen oder Phasen reduzierter Arbeitszeit in Anspruch nehmen zu können.

Dominant als Motiv für derartige Abschlüsse ist die Bewältigung des demografischen Wandels, der in erster Linie mit Bezug auf die Alterung der Belegschaften wahrgenommen wird. Im Zuge der Beschäftigung mit dem Thema geraten dann offenbar auch die gestiegene Müttererwerbstätigkeit bzw. das Interesse der Arbeitgeber an der Weiterbeschäftigung qualifizierter Frauen in den Blick. Gleichstellungsziele spielen praktisch keine Rolle mehr.

Möglicherweise haben die Tarifvertragsparteien die Tarifverträge nicht als die geeignete Regelungsebene für mehr Familienfreundlichkeit angesehen, da hier Unternehmen unterschiedlicher Größe, Leistungskraft und Interessenlage von einem Tarifvertrag erfasst werden. Inwieweit auf der Betriebsebene mehr neue Regelungen zustande gekommen sind, wird im nun folgenden Abschnitt 4 behandelt.

#### **4. Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

##### **4.1 *Stand der Forschung: Wie viele Betriebe engagieren sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und warum?*<sup>22</sup>**

###### *4.1.1 Verbreitung von Maßnahmen und Vereinbarungen*

Nur eine kleine Minderheit von rund 13 Prozent aller Betriebe hatte laut IAB-Betriebspanel im Jahre 2008 Maßnahmen zur Chancengleichheit und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf<sup>23</sup> ergriffen (Kohaut/Möller 2009). In der Privatwirtschaft waren es nur 10 Prozent. Durch diese Regelungen wurden etwa 27% der Beschäftigten erfasst, da große Betriebe häufiger familienfreundliche Maßnahmen anbieten (ebenda).

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb können auf gesetzlichen Vorgaben, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch auf der Eigeninitiative der Geschäftsführung beruhen. Maßnahmen, die in *betrieblichen Vereinbarungen* geregelt worden sind, hatten nach IAB-Daten nur 5 Prozent der Betriebe.<sup>24</sup> Die restlichen Betriebe ergriffen Maßnahmen auf der Grundlage von Tarifverträgen oder als freiwillige Initiativen (Kohaut/Möller 2009: 1).

Zu ähnlichen Verbreitungsgraden wie das IAB kommt auch die Betriebsrätebefragung der Industriegewerkschaft Metall im Jahre 2011. Im Organisationsbereich der IG Metall haben 10 Prozent der Betriebe eine Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und

---

<sup>22</sup> Wir danken Christin Kavermann für Recherchen während ihres Praktikums im WSI, die hier eingeflossen sind.

<sup>23</sup> Hier war zwar breiter nach Chancengleichheit und auch Frauenförderung gefragt worden, die meisten Aktivitäten konzentrierten sich aber auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kohaut/Möller 2009: 6)

<sup>24</sup> Auf die Frage auf welcher Regelungsgrundlage ihre Maßnahmen basieren, gaben 42 Prozent der deutschen Unternehmen *mit* familienfreundlichen Maßnahmen an, *betriebliche Vereinbarungen* zur Familienfreundlichkeit getroffen zu haben. Dies ergab die Befragung *Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit* aus dem Jahr 2009 (BMFSFJ 2010b). Hierzu wurden europaweit Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer interviewt.



Beruf, in weiteren 4 Prozent der Betriebe wird derzeit über eine solche verhandelt (Knüttel 2012: 9). Bei der WSI-Betriebsrätebefragung 2007 gaben 9,6% der Betriebe an, familienfreundliche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen zu haben (Klenner 2008). Bei den beiden letztgenannten Befragungen ist die Grundgesamtheit eine andere als beim IAB Betriebspanel, denn hier wurden nur Betriebe mit Betriebsrat befragt. Das IAB Betriebspanel umfasst zudem Betriebe ab fünf Beschäftigten, während in der WSI-Betriebsrätebefragung Betriebe ab 20 Beschäftigten erfasst werden.

Die unterschiedlichen Verbreitungsgrade von Maßnahmen lassen sich mit den methodischen Unterschieden der Befragungen erklären. Doch alle Ergebnisse gehen in eine ähnliche Richtung. Aber während die Daten des IAB-Betriebspanels, der IG Metall-Umfrage und der WSI-Betriebsrätebefragung relativ nah beieinander liegen, weichen die Befragungsergebnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) deutlich davon ab. Nach dem vom IW erhobenen *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit* sind weitaus mehr Betriebe aktiv geworden (BMFSFJ / IW 2010).<sup>25</sup> Ein wesentlicher Grund für die stark abweichenden Verbreitungsgrade zwischen den ersten Erhebungen und dem Monitor Familienfreundlichkeit dürfte darin liegen, dass bei letzterem nicht nach rechtlich verbindlichen Betriebsvereinbarungen sondern nach jeglichen Angeboten gefragt worden ist. Gemäß Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit boten 2010 fast 80% der Unternehmen Teilzeitbeschäftigungen und andere flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten an. Im Bereich der Elternförderung geben ebenfalls ca. 80% der Unternehmen an, auf Eltern z.B. bei der Urlaubsplanung besondere Rücksicht zu nehmen. 61% der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten eine Teilzeitarbeit oder phasenweise Beschäftigung in der Elternzeit an, während 36% spezielle Programme für den Wiedereinstieg erarbeitet haben. Als weitere Maßnahmen wurden Paten- und Weiterbildungsprogramme in der Elternzeit oder auch spezielle Väterförderung genannt, allerdings deutlich weniger verbreitet als die oben genannte Regelungen. Nur ein kleiner Bruchteil bietet eine betriebliche Kinderbetreuung (2,4 Prozent) an (BMFSFJ / IW 2010: 7).

#### 4.1.2 Motive

Was ist bisherigen Forschungen über Motive für die Einführung betrieblicher Maßnahmen zu entnehmen? In Deutschland stehen als Hauptmotive die *Erhöhung der Arbeitszufriedenheit*, eine *Steigerung der Attraktivität des Unternehmens* für Bewerber/innen sowie Beschäftigte sowie die Hoffnung auf *Produktivitätszuwächse* vorne in der Rangliste (vgl. BMFSFJ 2010a: 7f). „Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen“ (93,2%) steht an erster Stelle

---

<sup>25</sup> Inwieweit die methodischen Unterschiede der Befragungsdesigns für die unterschiedlichen Ergebnisse verantwortlich sind, kann auf der Grundlage veröffentlichter Ergebnisse nicht eindeutig ermittelt werden. Das IW hat mittels CATI-Interviews die Geschäftsführungen von 1.319 Unternehmen befragt sowie die Daten für zwei Sektoren (Industrie/ Dienstleistungen) und drei Größenklassen hochgerechnet (BMFSFJ / IW 2010: 27).

der Motive der Unternehmen für familienfreundliche Maßnahmen, praktisch gleichauf mit der Absicht, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen (93,1%, BMFSFJ / IW 2010: 21). Neben dem Wettbewerb um Arbeitskräfte (der freilich nur in einigen Branchen und Regionen bedeutsam ist) spielen auch Kostenaspekte eine Rolle: so vermindern sich fluktuationsbedingte Kosten, wenn eine reibungslose und rasche Rückkehr von Arbeitnehmer/innen nach familienbedingten Unterbrechungen gesichert wird und die Frauen und Männer mit Familienaufgaben nicht den Arbeitgeber wechseln, um bessere Vereinbarkeitsbedingungen zu erreichen. Investitionen in Humanvermögen zahlen sich längerfristig aus und das betriebsspezifische Know-how bleibt erhalten. All dies sind letztlich *betriebswirtschaftliche Beweggründe*, der so genannte „Business case“ für betriebliche Familienpolitik (Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008).

Aber auch *gesellschaftliche Entwicklungen*, wie etwa die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit und der demografische Wandel sowie *politische Impulse* motivieren Betriebe, sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu engagieren (Jüngling/Rastetter 2011). Die Bundesregierung sowie die Sozialpartner haben in letzter Zeit zahlreiche Initiativen gestartet, um mehr Betriebe für familienunterstützende Maßnahmen zu gewinnen. Darunter ist zum Beispiel das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, das in einem Wettbewerb die jeweils besten Betriebe auswählt und auszeichnet, getragen von der BDA, der DIHK, der ZDH und dem DGB.<sup>26</sup> Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat mit seinem Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ viele Betriebe beraten.<sup>27</sup> Daneben ist die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung aktiv, die seit mehr als zehn Jahren die Zertifizierung mit dem audit „Beruf und Familie“ fördert und begleitet.<sup>28</sup>

Jüngling und Rastetter machen – neben gesetzlichen Vorgaben, politischen Impulsen sowie wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen – spezielle *innerbetriebliche Bedingungen* wie unzufriedene Mitarbeiter und einen engagierten Betriebsrat als Hauptimpulse für betriebliche Gleichstellungspolitik und damit verbunden auch für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus (vgl. Jüngling/Rastetter 2011: 26f.).

#### 4.1.3 Einflussfaktoren und Erklärungsansätze

Welche Faktoren haben das Zustandekommen von Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit beeinflusst? Seeleib-Kaiser und Fleckenstein (2008: 9) stellen fest, dass die Größe des Betriebs und das Vorhandensein von Betriebsräten sowie eine starke Akzeptanz von work-life-balance unter Managern die stärksten strukturellen Einflussfaktoren für familienfreundliche Maßnahmen in deutschen Unternehmen sind. Außerdem seien familienfreundliche Maßnahmen eher in Betrieben mit hoch- und allgemeiner qualifizierten Arbeits-

<sup>26</sup> <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70&pid=600>

<sup>27</sup> <http://familie.dgb.de/++co++b8640eea-3a87-11e0-4c3a-00188b4dc422>

<sup>28</sup> [http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=44&cms\\_det=483](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=44&cms_det=483)

kräften zu finden als in Betrieben, die auf eine firmenspezifische Qualifikation ihrer Beschäftigten setzen. Firmen, die auf qualifizierte und flexible Arbeitskräfte angewiesen sind, bieten eher familienfreundliche Maßnahmen an, um diese Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten, die aufgrund ihrer allgemeineren Qualifikation eine größere Auswahl an möglichen Arbeitgebern haben (vgl. Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008: 15).

Auch Heywood/Jirjahn (2009: 136) fanden, dass sich das Vorhandensein eines Betriebsrates in hohem Maße positiv auf die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung, Unterstützung während der Elternzeit und familienfreundliche Arbeitsorganisation in Unternehmen auswirkt. Bezüglich der Zusammensetzung der Belegschaft zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Angestellter im Betrieb eine Rolle spielt. Ist dieser Anteil hoch, dann haben Betriebsräte einen positiven Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung. Auch bei familienfreundlichen Arbeitszeiten und entsprechender Arbeitsorganisation ist der Effekt von Betriebsräten in Kombination mit einem hohen Frauenanteil in der Belegschaft signifikant positiv. Ein negativer Effekt auf die Verfügbarkeit von allen drei oben genannten Maßnahmen zeigt sich dagegen bei Betriebsräten in Betrieben mit einem hohen Teilzeitanteil (vgl. Heywood/Jirjahn 2009: 138). Heywood und Jirjahn zeigten auch, dass Betriebsräte die Familienfreundlichkeit in tarifgebundenen Betrieben positiver beeinflussen als in nichttarifgebundenen Betrieben (ebenda: 139f.)

Bei der Auswertung des IAB-Betriebspanels 2008 zeigte sich, dass Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit vor allem in Großbetrieben zu finden sind. Größere Betriebe zeichnen sich durch einen höheren Grad an Formalisierung in der Personalpolitik und i.d.R. durch durchsetzungsstärkere Beschäftigtenvertretungen aus, wohingegen formale Vereinbarungen für kleinere Betriebe eher unpraktikabel und informelle Absprachen dort leichter möglich sind (vgl. Kohaut/Möller 2009: 3f). Das IAB-Betriebspanel 2008 zeigt jedoch ebenfalls, dass der Frauenanteil mit steigender Betriebsgröße sinkt, dass also „dort, wo viele Vereinbarungen geschlossen werden, anteilig weniger Frauen erreicht werden“ (ebenda: 4). Ähnliches lässt sich feststellen, wenn man die Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen nach Wirtschaftszweigen betrachtet. So sind betriebliche Vereinbarungen oft häufiger in Branchen vorhanden, in denen der Frauenanteil nicht sehr hoch ist. In Branchen mit hohem Frauenanteil, wie z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen, gibt es dagegen eher weniger Vereinbarungen (vgl. ebenda: 4f.).

Einen anderen Weg ging das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Es hat Einflussfaktoren auf das Niveau des Familienbewusstseins ermittelt. Dabei wird das Familienbewusstsein<sup>29</sup> eines Betriebs neben dem Angebot an konkreten Maßnahmen auch an

---

<sup>29</sup> "Resümierend wird Familienbewusstsein [...] hier als Ergebnis von Informationsprozessen zwischen Management und Belegschaft, einem dynamischen und flexiblen Maßnahmeangebot zur besseren

weiteren Kriterien mittels eines Indexwertes gemessen (Schneider et al. 2010, Gerlach et al. 2013). Ermittelt wurden als signifikante Einflussfaktoren auf ein hohes Familienbewusstsein: die Bedeutungseinschätzung des Themas im Unternehmen, die wirtschaftliche Lage, der Wettbewerbsdruck auf dem Personalmarkt, das kommunale Kinderbetreuungsangebot, das niedrigere Durchschnittsalter der Belegschaft. Hinsichtlich des Frauenanteils zeigte sich hier wiederum ein positiver Zusammenhang zum Familienbewusstsein; dieser gilt insbesondere, wenn der Frauenanteil an Führungskräften, akademisch Gebildeten sowie an Beschäftigten, die für den Betrieb schwer zu ersetzen sind, hoch ist (Gerlach et al. 2013: 47f). Damit gibt es also bezüglich des Frauenanteils an den Beschäftigten als Einflussfaktor widersprüchliche Befunde.

## **4.2 Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2011**

### *4.2.1 Verbreitungsgrad von Betriebsvereinbarungen*

Wir stellen im Folgenden die Ergebnisse unserer eigenen Erhebung unter Betriebsräten vor und betrachten nur die formalisierten, vertraglich vereinbarten Maßnahmen.<sup>30</sup> Die abhängige Variable sind die auf betrieblicher Ebene geschlossenen *Betriebsvereinbarungen* zu Elternzeit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>31</sup>

Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2011 gaben 12 Prozent der Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Elternzeit oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt. In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe mit Betriebsrat existieren somit auch 2011 keine Betriebsvereinbarungen zum Thema Familienfreundlichkeit. Allem Anschein nach wird sich diese Situation auch in naher Zukunft nicht ändern. Fast alle Betriebe (96%) ohne Vereinbarungen streben zum Befragungszeitpunkt den Abschluss derartiger Regelungen auch nicht an.

Das bedeutet, dass sich die Zahl der Betriebe, die Betriebsvereinbarungen im Themenfeld Elternzeit und Vereinbarkeit haben, auf niedrigem Niveau zu stabilisieren scheint.<sup>32</sup> Auch wenn der Anteil der Betriebe mit Betriebsvereinbarung zur Familienfreundlichkeit um rund

---

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer ganzheitlichen Akzeptanz familiärer Verpflichtungen sowie deren Auswirkungen und Anforderungen verstanden." (Schneider et al. 2010: 132)

<sup>30</sup> Daneben sind, vor allem in kleineren Betrieben, individuelle Absprachen oder betriebliche Übungen möglich, die nicht den Formalisierungsgrad von Betriebsvereinbarungen aufweisen, gleichwohl den Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben im Alltag helfen. Insofern kann die betriebliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht allein am Abschluss von Betriebsvereinbarungen gemessen werden.

<sup>31</sup> Die Frage lautete: "Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit oder zur Vereinbarkeit?"

<sup>32</sup> Die Darstellungen beziehen sich wegen unserer Datengrundlage – der WSI-Betriebsrätebefragung – immer auf Betriebe ab 20 Beschäftigten und mit Betriebsrat, was wegen der besseren Lesbarkeit nicht immer extra erwähnt wird.

zwei Prozentpunkte höher liegt als der Wert, den die WSI-Betriebsrätebefragung vier Jahre zuvor ergab, kann dies nicht bereits als Aufwärtstrend angesehen werden. Der Unterschied von zwei Prozentpunkten ist klein, so dass er auch rein statistisch bedingt sein kann. Denn im Jahre 2007 wurde in der WSI-Betriebsrätebefragung nur eine zufällig gewählte Teilstichprobe aller Betriebe befragt, die zur Teilnahme am Befragungspanel bereit waren, wohingegen die Angaben des Jahres 2011 auf alle zu diesem Zeitpunkt noch im Panel verbliebenen Betriebe zurückgehen (vgl. Infas 2011).

#### 4.2.2 Was wird inhaltlich geregelt?

In den vom WSI befragten Betrieben, in denen Betriebsvereinbarungen vorliegen, betreffen die Inhalte vor allem folgende Themen: den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit, Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Personalentscheidungen, die durch die Elternzeit bedingt sind, die Verfahren zum Umgang mit Elternzeit im Betrieb, z.B. Personalgespräche vor Beginn und Ende der Elternzeit. Hierzu sind die meisten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden (Abb. 1). In diesem Feld hat der Gesetzgeber mit dem reformierten Elterngeld seit 2007 eine neue rechtliche Grundlage geschaffen, die mit veränderten Anreizwirkungen vor allem für Väter verbunden ist.

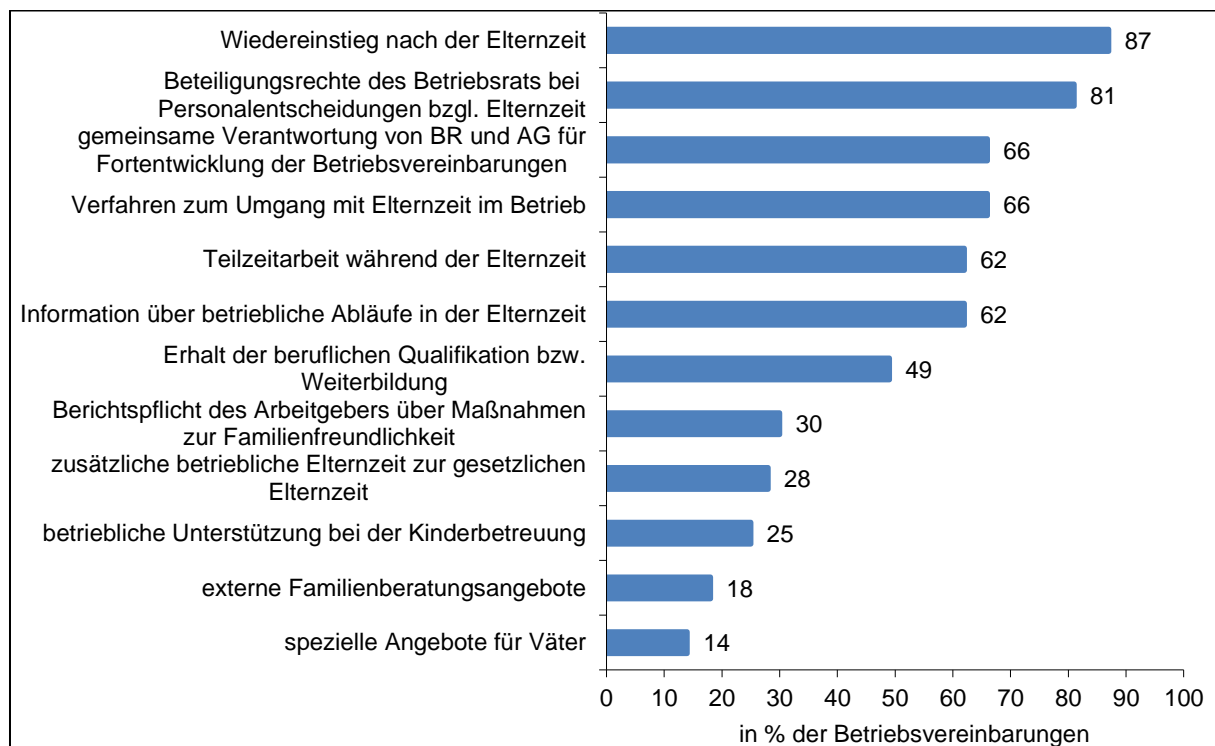
Eine Rolle spielt auch die gemeinsame Verantwortung von Betriebsrat und Arbeitgeber für die Fortentwicklung der Betriebsvereinbarung, die Information von Müttern und Vätern in der Elternzeit über betriebliche Abläufe und die Regelung der Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Fast die Hälfte der Betriebe (49 Prozent) verfügt über Betriebsvereinbarungen zum Thema Erhalt der beruflichen Qualifikation bzw. Weiterbildung während der Elternzeit.<sup>33</sup>

Spezielle Angebote für Väter, externe Familienberatungsangebote, betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung und andere Maßnahmen sind dagegen wesentlich seltener geregelt.

---

<sup>33</sup> Ein Bias könnte unter Umständen durch die Fragebogenkonstruktion hervorgerufen worden sein. Die Frage lautete zwar „Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit oder zur Vereinbarkeit?“, sie war aber Bestandteil des Frageblocks zur Elternzeit.

**Abbildung 1: Themen in abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen – Häufigkeit der Regelungen in Betrieben mit Betriebsvereinbarungen (Mehrfachantworten) 2011**



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, Angaben gewichtet

Im Folgenden werden zuerst die Betriebe charakterisiert, die Betriebsvereinbarungen im Themenfeld Vereinbarkeit abgeschlossen haben. Anschließend wird eine multivariate Analyse vorgestellt, die wir durchgeführt haben, um Faktoren zu identifizieren, die den Abschluss einer solchen Vereinbarung begünstigen.

#### 4.2.3 Merkmale der Betriebe mit Betriebsvereinbarungen

Der bisherige Forschungsstand lässt vermuten, dass die Betriebsgröße, der Frauenanteil in der Belegschaft, der Anteil von Teilzeitkräften im Betrieb, ein hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten sowie die Tarifbindung und die Branchenzugehörigkeit des Betriebs als mögliche Determinanten für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb in Frage kommen (vgl. Kapitel 4.1). Im Folgenden überprüfen wir die Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren und dem Vorkommen einer Betriebsvereinbarung zur Elternzeit oder zur Familienfreundlichkeit. Wir überprüfen folgende Hypothesen:

- Je größer der Betrieb, desto häufiger gibt es eine Betriebsvereinbarung.
- Je höher der Frauenanteil an den Beschäftigten, desto häufiger wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.
- Je höher der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Betrieb, desto seltener ist eine Betriebsvereinbarung vorhanden.

- Je höher das Qualifikationsniveau der Beschäftigten, desto häufiger gibt es eine Betriebsvereinbarung.
- In tarifgebundenen Betrieben gibt es eher Betriebsvereinbarungen als in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Darüber hinaus überprüfen wir noch weitere Hypothesen. Aufgrund traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Rollenzuschreibungen sind Frauen meist stärker mit Vereinbarkeitsfragen konfrontiert. Daher nehmen wir an, dass in Betriebsratsgremien vorwiegend Frauen sich für den Abschluss derartiger Betriebsvereinbarungen einsetzen. Wir stellen daher die Hypothese auf, dass der Frauenanteil im Betriebsratsgremium ebenso eine Rolle spielt wie das Geschlecht des oder der Betriebsratsvorsitzenden (weiblich). Aus dem gleichen Grund nehmen wir an, dass die Einhaltung der gesetzlichen Geschlechterquote laut § 15 BetrVG im Betriebsratsgremium ein Einflussfaktor ist. Wir nehmen an, dass Betriebsvereinbarungen häufiger vorkommen, wenn die Quote eingehalten ist.

Des Weiteren nehmen wir an, dass gewerkschaftliche Macht und insofern auch Handlungsspielräume für Betriebsräte umso größer sind, je mehr Beschäftigte im Betrieb gewerkschaftlich organisiert sind. Daher wird auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad als mögliche Erklärungsvariable herangezogen. Unsere Annahme: je höher der Organisationsgrad, desto häufiger Betriebsvereinbarungen.

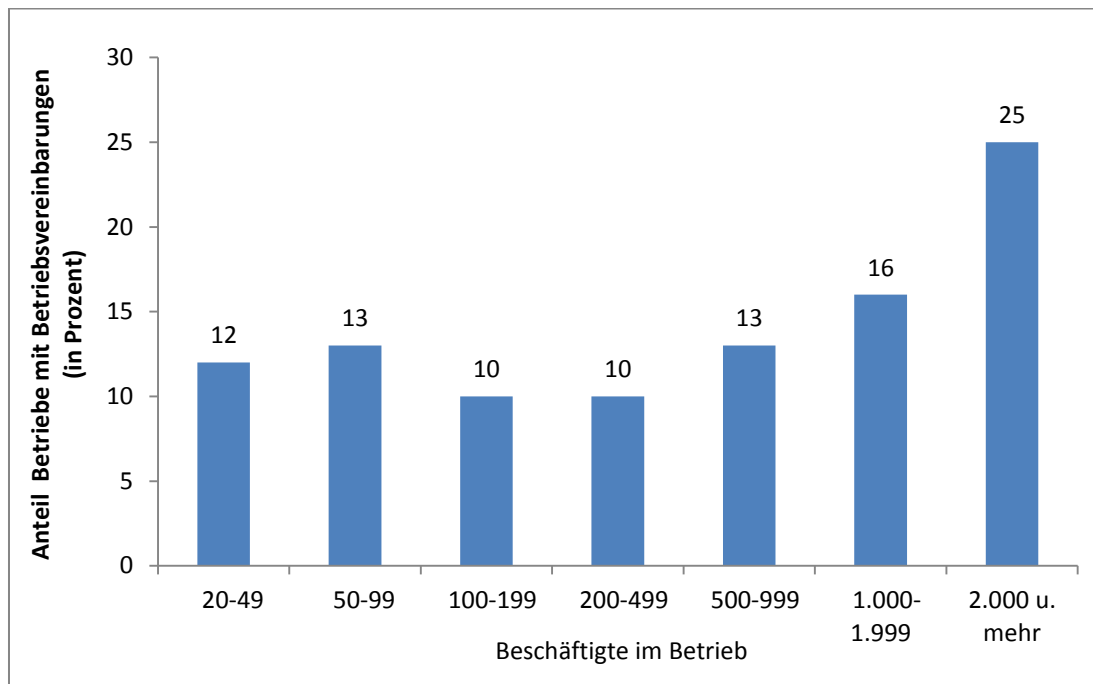
Auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen sowie die Aufgeschlossenheit des Managements werden in der Literatur als beeinflussende Faktoren genannt, für diese Einflüsse sind in unserem Datensatz keine Variablen vorhanden.

#### 4.2.4 *Bivariate Ergebnisse*

##### *Betriebsgröße*

Ein klarer Zusammenhang besteht zwischen der Betriebsgröße und dem Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit. In 25% der Betriebe der größten Kategorie mit 2.000 oder mehr Mitarbeitern sind entsprechende Betriebsvereinbarungen vorhanden (Abb. 2). Damit stehen Großbetriebe mit deutlichem Abstand an der Spitze. In der nächstkleineren Kategorie mit 1.000-1.999 Mitarbeitern sind es 16%, während in mittelgroßen Betrieben mit 200-499 Mitarbeitern nur in jedem zehnten Betrieb eine Betriebsvereinbarung existiert. In den kleineren Betrieben hingegen liegt der Anteil der Betriebe mit Betriebsvereinbarung mit 12 bzw. 13% im Durchschnitt (Abb. 2).

**Abbildung 2: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach Betriebsgröße**

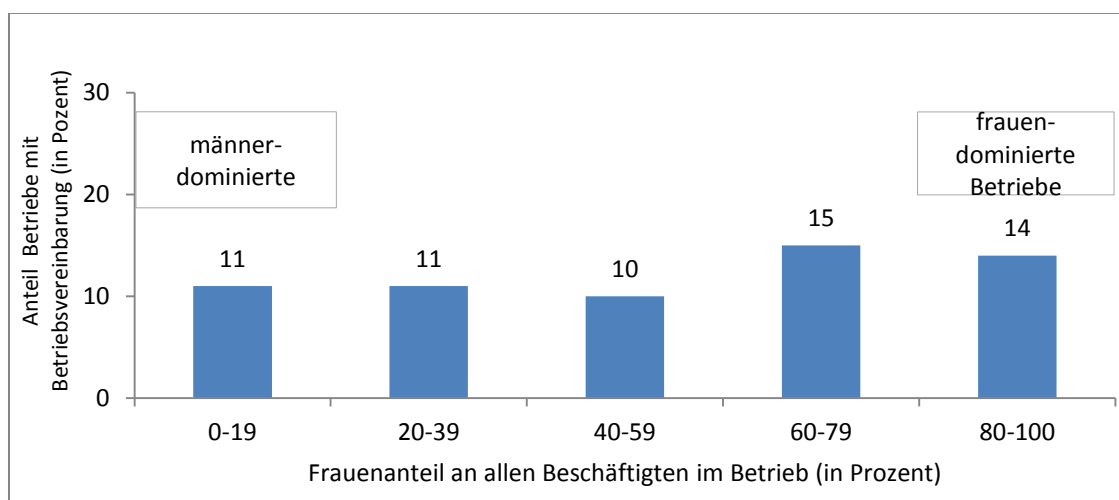


Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet

#### Frauenanteil in der Belegschaft

Einen leicht überdurchschnittlichen Verbreitungsgrad haben Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit in Betrieben mit hohen Anteilen weiblicher Beschäftigter (Abb. 3). Jedoch gibt es auch in stark männerdominierten Betrieben solche Vereinbarungen; der Anteil liegt dort nur leicht unter dem Durchschnitt. Fast ein Drittel der Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung zu Elternzeit und Familienfreundlichkeit abgeschlossen haben, weisen einen geringen Frauenanteil von bis zu unter 20 Prozent im Betrieb auf (ohne Tabelle).

**Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach Frauenanteilen im Betrieb**



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet



### Anteil von Teilzeitkräften im Betrieb

Liegt der Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Betrieb im mittleren Bereich (zwischen einem und zwei Dritteln), dann sind Betriebsvereinbarungen zum untersuchten Themenfeld leicht überdurchschnittlich häufig (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Betrieb**

Anteil Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	0-33%	34-66%	67-100%
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	11	16	14

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet

### Qualifikationsniveau der Beschäftigten

Zwischen dem Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung zur Familienfreundlichkeit und der Qualifikationsstruktur in der Belegschaft zeigen sich keine klaren Zusammenhänge (Tabelle 2). Hier muss die multivariate Analyse erweisen, ob es statistisch signifikante Unterschiede je nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten gibt.

**Tabelle 2: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Betrieb**

Anteil Beschäftigte mit Hochschulabschluss im Betrieb	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	10,5	17,8	13,3	14,4	./.
Anteil Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung im Betrieb	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	11,6	4,8	12,3	10,6	12,4
Anteil un- und angelernte Beschäftigte im Betrieb	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	11,2	17,0	8,7	14,2	8,6

./.. Betriebe mit 80-100% Beschäftigten mit Hochschulabschluss können aufgrund geringer Fallzahl nicht dargestellt werden

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet

### Branchen

Während Betriebsvereinbarungen zum Themenfeld immerhin in 28% der Betriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe vorliegen, verfügen im Baugewerbe nur 4% der mitbestimmten

Betriebe über entsprechende Regelungen. Alle anderen Branchen liegen im Bereich zwischen 8% und 13% (vgl. Tabelle 3). Dass Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes in überdurchschnittlichem Maße familienfreundliche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben, hatte sich bereits in einer früheren Befragung gezeigt (vgl. Klenner 2008: 165).

**Tabelle 3: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach Branchenverteilung**

	Wirtschaftsbereiche								
	Grundstoffe/Produktions-Güter (n=98)	Investitions- und Gebrauchs-güter (n=216)	Verbrauchs-güter (n=123)	Baugewerbe (n=165)	Handel (und Reparatur) (n=467)	Verkehr und Nachrichten (n=147)	Kredit und Versicherungen (n=63)	Sonstige priv. u. öffentl. Dienstleistungen (n=584)	Sonstige Branchen (n=35)
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	11	10	8	4	13	13	28	13	9

n: Zahl der in der Branche befragten Betriebe

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet

### *Tarifbindung des Betriebs*

Die Bindung eines Betriebes an einen Tarifvertrag, sei es ein Branchen- bzw. Verbandstarifvertrag oder ein Firmentarifvertrag, begünstigt offenbar auch die Bereitschaft beider Seiten, eine Betriebsvereinbarung zu Familienfreundlichkeit abzuschließen. Ist ein Betrieb tarifgebunden, so hat der Betrieb eher eine Betriebsvereinbarung zur Familienfreundlichkeit. Während von den Betrieben ohne Tarifbindung 10% über Vereinbarungen zur Balance von Beruf und Familie verfügen, sind es 13% der Betriebe mit Tarifbindung (ohne Tabelle).

### *Zusammensetzung des Betriebsratsgremiums: Frauenanteil, Einhaltung der Geschlechterquote und Geschlecht des/der Vorsitzenden des Betriebsrates*

Der Frauenanteil im Betriebsrat variiert entgegen unserer Hypothese nur wenig mit dem Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen zu Elternzeit und Vereinbarkeit. Ist der Frauenanteil im Betriebsrat unter 40 Prozent, dann ist der Anteil der Betriebe mit entsprechender Betriebsvereinbarung etwas unterdurchschnittlich; am höchsten ist er, wenn Männer und Frauen zahlenmäßig etwa gleich stark vertreten sind (Tabelle 4).

Wenig Bedeutung hat es, ob die Geschlechterquote im Betriebsrat eingehalten wird. Hier liegen die Durchschnittswerte dicht beieinander (Tabelle 4). Auch das Geschlecht des oder der Betriebsratsvorsitzenden macht nur einen sehr geringen Unterschied im Anteil abge-

schlossener Vereinbarungen aus (11,4% bei männlichen gegenüber 12,8% bei weiblichen Betriebsratsvorsitzenden, ohne Tabelle).

**Tabelle 4: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach Frauenanteil im Betriebsratsgremium und Einhaltung der Geschlechterquote**

Frauenanteil im Betriebsrat	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	10,5	10,5	14,4	12,6	13,2
Einhaltung der Geschlechterquote im Betriebsrat	ja			nein	
	12,4			10,9	

Differenz zu 100: „Weiß nicht“ oder „keine Angabe“

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet

#### Gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Entgegen unserer Annahme spielt der gewerkschaftliche Organisationsgrad keine klare Rolle: Nach unten weichen vor allem Betriebe mit einem Organisationsgrad zwischen 60 und 79 Prozent ab (Tabelle 5). Hier muss die multivariate Analyse klären, ob dieser Effekt auf andere Faktoren wie Betriebsgröße, Branche oder Frauenanteil an der Belegschaft zurückzuführen ist.

**Tabelle 5: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und Familienfreundlichkeit nach gewerkschaftlichem Organisationsgrad in der Belegschaft**

gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der Belegschaft	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%
Anteil Betriebe mit Betriebsvereinbarungen in %	13,5	11,3	10,5	8,8	11,9

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011, gewichtet

Als weitere Variablen wurden noch die Regionen (Ost- bzw. Westdeutschland) sowie die Teilnahme an Wettbewerben und Auditierungsverfahren zum Thema Familienfreundlichkeit geprüft.

#### Region

Eine Differenz von 3 Prozentpunkten zeigt sich bei einer Betrachtung der Betriebe nach ihrer Lage in Ost- oder Westdeutschland. 14% der ostdeutschen Betriebe haben Betriebsvereinbarungen zu diesem Themenfeld abgeschlossen, während es in Westdeutschland 11% sind (ohne Tabelle).

### *Andere Aktivitäten für mehr Familienfreundlichkeit im Betrieb*

Sehr deutlich zeigt sich, dass die Teilnahme am Audit "Beruf und Familie" sowie die Teilnahme an Wettbewerben zum Thema Personalpolitik oder Arbeitsorganisation in einem positiven Zusammenhang zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit steht. Unter den auditierten Betrieben haben 30% eine Betriebsvereinbarung, unter den nicht auditierten Betrieben sind es nur 9% (ohne Tabelle).

#### *4.2.5 Multivariate Analyse: Faktoren für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen führen*

##### *Modellspezifikationen*

Es werden zwei logistische Regressionsmodelle vorgestellt. Tabelle A4 im Anhang fasst die Ergebnisse zusammen. Abhängige Variable der Maximum-Likelihood Schätzungen bildet jeweils die Angabe, ob Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben gültig sind oder nicht. Die Modelle 1 und 2 unterscheiden sich nur geringfügig. Während Modell 1 die Frauenanteile als unabhängige Variable beinhaltet, werden in Modell 2 stattdessen die Anteile der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Der Einfluss dieser beiden Faktoren auf familienfreundliche Betriebsvereinbarungen konnte aufgrund methodischer Einschränkungen nicht in einem gemeinsamen Modell geschätzt werden. Die Variablen „Frauenanteile im Betrieb“ und „Anteile der Teilzeitbeschäftigten im Betrieb“ korrelieren hoch miteinander, was zu einer Verzerrung der Koeffizienten führen kann (vgl. zu Multikollinearität z.B. Gujarati 1995: 326ff.).

Die Schätzungen zeigen, dass wir über die beeinflussenden Faktoren für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch wenig wissen. Der kleine Wert des McFaddens Pseudo-R<sup>2</sup> von 0,08 ist ein Anzeichen dafür, dass keines der geschätzten Modelle das Vorhandensein der Betriebsvereinbarungen gut vorhersagen kann. Dennoch zeigen sich einige Zusammenhänge, auf welche nachfolgend eingegangen wird.

##### *Ergebnisse*

Im Wesentlichen bestätigen sich in der multivariaten Analyse die Zusammenhänge, die sich schon in den bivariaten Tabellen gezeigt haben. Signifikant positive Zusammenhänge mit dem Vorliegen einer Betriebsvereinbarung zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zeigen die Betriebsgröße, die Tarifbindung, ein hoher Frauenanteil an der Belegschaft und ein niedriger Anteil gering qualifizierter Beschäftigter. Signifikant positiv ist ebenfalls der Zusammenhang zur Zugehörigkeit zum Kredit- und Versicherungsgewerbe; signifikant negativ dagegen der Zugehörigkeit zum Verbrauchsgüter herstellenden Gewerbe (Tabelle A4).

Größere Betriebe haben häufiger eine Betriebsvereinbarung zur Elternzeit bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vergleich zu kleineren. Auch mit einer Tarifbindung des Betriebes geht eine höhere Chance einher, eine solche Betriebsvereinbarung zu haben gegenüber Betrieben ohne Tarifbindung.

Ein positiver Zusammenhang zeigt sich zu einem Frauenanteil von mehr als 70 Prozent an den Beschäftigten. Solche Betriebe mit vielen weiblichen Beschäftigten haben gegenüber der Referenzkategorie (Betriebe mit gemischter Geschlechterstruktur in der Belegschaft) häufiger eine Betriebsvereinbarung.

Sind weniger als ein Drittel der Beschäftigten un- und angelernt, erhöht dies im Vergleich mit Betrieben mit einem mittleren Anteil an gering Qualifizierten die Chance einer Betriebsvereinbarung. Gleiches gilt für die Zugehörigkeit eines Betriebes zum Kredit- und Versicherungsgewerbe im Vergleich zum Sektor privater und öffentlicher Dienstleistungen. Gehört der Betrieb hingegen zum Wirtschaftsbereich der Verbrauchsgüterherstellung hat der Betrieb seltener eine Betriebsvereinbarung als Betriebe der Referenzkategorie.

Für alle anderen geprüften Variablen – der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, ein hohes Qualifikationsniveau der Belegschaft, ein hoher Frauenanteil im Betriebsrat, die Einhaltung der Geschlechterquote im Betriebsratsgremium sowie das Geschlecht des oder der Betriebsratsvorsitzenden sowie der gewerkschaftliche Organisationsgrad - zeigen sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge.

Mithilfe der verwendeten Indikatoren können wir kaum erklären, weshalb in den befragten Betrieben Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen wurden oder nicht. Hierfür scheinen also andere Faktoren stärker entscheidend zu sein. Diese wurden im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2011 nicht erhoben. Das könnte etwa die Aufgeschlossenheit des Managements gegenüber einer familienfreundlichen Personalpolitik sein. Es ist noch unklar, welche weiteren beeinflussenden Faktoren darüber hinaus in Frage kommen. Explorative qualitative Studien könnten hier Ansatzpunkte für die Entwicklung neuer Theorien bieten, die anschließend empirisch überprüft werden müssten.

#### *4.2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung*

12 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat hatten 2011 eine Betriebsvereinbarung zur Elternzeit oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch im Jahre 2011 hat die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Betriebsrat zu diesem Thema keine Vereinbarung. Nur ein kleiner Anteil ist zum Befragungszeitraum in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu diesem Themenfeld. Es sind, wie aus früheren Untersuchungen bekannt, vor allem die sehr großen Betriebe, die zu rund einem Viertel solche Vereinbarungen haben, und es sind eher Betriebe, die unter die Geltung eines Tarifvertrags fallen.

Entgegen den Ergebnissen anderer Untersuchungen zeigt sich ein hoher Frauenanteil an der Belegschaft als positiv signifikanter Faktor, wohingegen die Geschlechterzusammensetzung des Betriebsrates keinen erkennbaren Einfluss hat. Unter den Branchen sticht nach wie vor das Kredit- und Versicherungsgewerbe hervor, in dem es anteilig die meisten Betriebsvereinbarungen zum Thema gibt.

Da es in fast neun von zehn Betrieben mit Betriebsrat also keine Betriebsvereinbarung zur Familienfreundlichkeit gibt, muss die sehr hohe Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen, wie sie die Geschäftsführer im Monitor Familienfreundlichkeit angegeben haben, weit überwiegend auf freiwilligen Angeboten des Arbeitgebers beruhen. Betriebsvereinbarungen liegen dem jedenfalls, das zeigen unsere Ergebnisse, meist nicht zugrunde.

## **5. Fazit**

Wir haben analysiert, in welchem Maße Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien in den letzten Jahren bestrebt waren, dem zunehmenden Bedarf an familiengerechten Arbeitsbedingungen durch kollektive Regulierungen nachzukommen. Dazu wurde untersucht, inwieweit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände tarifliche Regelungen vereinbart haben und in welchem Ausmaß Betriebsräte und Arbeitgeber betriebliche Vereinbarungen in diesem Themenfeld schlossen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Familienfreundlichkeit in den letzten Jahren trotz einzelner neuer und teilweise innovativer Regelungen weder auf der tariflichen noch auf der betrieblichen Ebene ein Schwerpunkt der Regulierungsbemühungen gewesen ist. Der Problemdruck bei den betroffenen Arbeitnehmer/innen mit Familien- und Pflegeaufgaben hat nicht in größerem Ausmaß zu Aktivitäten der Sozialpartner geführt. Auch ist nicht zu erkennen, dass die kollektiven Akteure mehrheitlich bemüht waren, mittels Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen die konkrete Umsetzung neuer Gesetze zu regulieren oder Defizite der gesetzlichen Regulierung oder der Infrastruktur für Kinder- und Pflegebetreuung für ihren jeweiligen Bereich aufzufangen.

Die Aktivitäten der Sozialpartner, die hier anhand der Analyse der 110 wichtigsten Tarifverträge sowie auf der Grundlage der Befragung von 1.898 befragten Betriebsräten untersucht wurden, haben nur hier und da zu punktuellen Regulierungen geführt. In 23 Tarifverträgen kam es seit 2006 zu Neuabschlüssen, die in keinem Fall umfassend sind, sondern jeweils einzelne Aspekte der Vereinbarkeit regeln. Die Untersuchung zeigt, dass im Rahmen qualitativer Tarifpolitik andere Schwerpunkte gesetzt wurden und die besonderen Bedürfnisse von Müttern, aber auch Vätern und Pflegenden, kein Schwerpunkt in Tarifverhandlungen gewesen sind, geschweige denn, dass Handlungsbedarf aus der nach wie vor ungleichen Stellung der Geschlechter abgeleitet wurde. Dieser Befund ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, dass eine Reihe von vereinbarkeitsfördernden Regelungen in Tarifverträgen bereits in

den Jahren vor 2005 abgeschlossen worden waren und meist weiterhin Gültigkeit haben. Außerdem ist zu beachten, dass auch Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Flexibilisierung unter Umständen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können, dass diese allgemeinen Regelungen, die nicht explizit auf die Bedürfnisse von Müttern, Vätern und Pflegenden zugeschnitten sind, hier aber nicht Gegenstand der Analyse waren.

Dort, wo es zu neuen Tarifregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Gestaltung von Familienphasen kam, waren wichtige Motive für ihren Abschluss, Arbeitnehmer/innen mit Fürsorgeaufgaben zu unterstützen und damit zugleich attraktive Arbeitsplätze für junge Frauen und Männer zu bieten. Die größte Schubkraft aber hat der demografische Wandel entfaltet. Daraus abgeleitet sind Tarifregelungen vereinbart worden, die einen Einstieg in eine lebensverlaufsbezogene Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Neue Tarifregelungen eröffnen Optionen für eine relativ selbstbestimmte Gestaltung verschiedener Phasen im Erwerbsleben. Die Optionen auf Familienphasen und Phasen arbeitszeitlicher Entlastung für Eltern sind im „Huckepackverfahren“ auf Regelungen zugunsten älterer Beschäftigter aufgesattelt worden. Dass die neuen Regelungen in Zukunft auch für Auszeiten oder Entlastungen in der Mitte des Lebens genutzt werden können, ist als Potenzial nicht gering zu schätzen. Damit könnte perspektivisch das gleichstellungspolitische Problem, dass die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf meist zur Zurückstellung der beruflichen Entwicklung der Frauen führt, einer Lösung näher gebracht werden.

Auch auf der betrieblichen Ebene hat es wenig Bewegung gegeben. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit der Elternzeit oder zum familienfreundlichen Betrieb gibt es in fast neun von zehn der mitbestimmten Betriebe nicht, nur 12 Prozent der Betriebe haben eine solche Betriebsvereinbarung. Eine gewisse Ausnahme machen Großbetriebe mit 2000 Beschäftigte und mehr. Hier gibt es in jedem vierten Betrieb eine oder mehrere Betriebsvereinbarung(en) im Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von den inhaltlichen Schwerpunkten her steht die Elternzeit in vielen der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen der letzten Jahre im Vordergrund. Die meisten Betriebsvereinbarungen regeln den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, aber auch Teilzeitarbeit und Qualifizierung während der Elternzeit. Hier ist also am ehesten noch die These zutreffend, dass Konkretisierungsbedarf von Gesetzen zu Aktivitäten kollektiver Akteure geführt hat. Darüber hinaus liegt es nahe anzunehmen, dass hier wie eh und je vor allem die Interessen an der "Personalressource Frau" (Brumlop/Hornung 1992: 35) treibend waren.

Wenn im Achten Familienbericht auf die besondere Regelungskompetenz und Verantwortung kollektiver Akteure für die Regulierung von Arbeitsbedingungen zur Familienfreundlichkeit verwiesen wird (Sachverständigenkommission 2012: 121), so sind die Ergebnisse der hier vorgelegten Analyse ernüchternd. Dennoch gibt es einzelne interessante neue Regelun-

gen in Tarifverträgen und gute Beispiele für Firmentarifverträge und Betriebsvereinbarungen – „Leuchttürme“ sozusagen, die anderen Sozialpartnern als Beispiel dienen können.

Unsere Analyse zeigt, dass in diesem Feld noch viel Forschungsbedarf besteht. Warum Sozialpartner sich dem Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuwenden oder sich hier zurückhalten, konnte auf unserer empirischen Basis nicht endgültig geklärt werden. Offen bleibt auch, wie „wirksam“ die vorhandenen Regelungen sind, das heißt, in welchem Umfang Regelungen genutzt werden und wieweit sie die Kultur in den Unternehmen beeinflussen. Das muss künftiger empirischer Forschung vorbehalten bleiben.



## 6. Literaturverzeichnis

- Auth, Diana; Buchholz, Eva; Janczyk, Stefanie (Hg.) (2010): *Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Opladen: Budrich (Politik und Geschlecht, 21).
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli; Schmidt, Beate (1984): *Eines ist zuwenig - beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Beckmann, Petra; Brumlop, Eva; Engelbrech, Gerhard; Hornung, Ursula: *Erwerbsbeteiligung von Frauen - Anreize und Barrieren (Arbeitspapiere des SAMF, 1993 - 2)*.
- Bispinck, Reinhard (2012): *Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag*. In: Reinhard Bispinck, Gerhard Bosch, Klaus Hofemann und Gerhard Naegele (Hg.): *Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bispinck, Reinhard; Bosch, Gerhard; Hofemann, Klaus; Naegele, Gerhard (Hg.) (2012): *Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker*. Wiesbaden: Springer VS.
- Brumlop, Eva; Hornung, Ursula: *Betriebliche Frauenförderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster?* In: *Erwerbsbeteiligung von Frauen - Anreize und Barrieren (Arbeitspapiere des SAMF, 1993 - 2)*, S. 31–62.
- BMFSFJ / IW (Hg.) (2010): *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010*. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend / Institut der deutschen Wirtschaft Berlin.
- BMFSFJ (2010a): *Familienfreundlichkeit. Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität*. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend Berlin.
- BMFSFJ (2010b): *Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit*. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend. Berlin.
- DGB Bundesvorstand (Hg.) (2012): *Raus aus der Armutsfalle. DGB-Reformkonzept Minijob*. Berlin.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Tobsch, Verena (2011): *Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten. ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels*. In: *IZA Research Report* (No. 33).
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2012): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011*. In: *WSI Mitteilungen* 65 (4), S. 297–305. Online verfügbar unter [http://www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_04\\_ellguth.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_04_ellguth.pdf), zuletzt geprüft am 05.04.2013.
- Evans, John M.: *Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family life*. Paris (OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 48).
- Fleckenstein, Timo; Seeleib-Kaiser, Martin (2011): *Business, skills and the welfare state: the political economy of employment-oriented family policy in Britain and Germany*. In: *Journal of European Social Policy* 21 (2), S. 136–149.
- Friedrich Ebert Stiftung (Hg.) (2008): *Unternehmen Vereinbarkeit. Perspektiven familienfreundlicher Unternehmenspolitik*. Berlin. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/do/05290.pdf>, zuletzt geprüft am 10.05.2012.
- Fthenakis, Wassilios; Minsel, Beate (2002): *Die Rolle des Vaters Familie in der Familie*. Stuttgart (Schriftenreihe Bundesministeriums für Familie Senioren Frauen und Jugend, Band 213).
- Gerlach, Irene (2007): *Einleitung*. In: Irene Gerlach, Helmut Schneider und Alexander Dilger (Hg.): *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 12–28.
- Gerlach, Irene; Schneider, Helmut; Dilger, Alexander (Hg.) (2007): *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Gerlach, Irene; Schneider, Helmut; Schneider, Ann Kristin; Quednau, Anja (2013): *Status Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie*. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Münster und Berlin. Online verfügbar unter [http://www.ffp-muenster.de/tl\\_files/dokumente/2013/ub2012\\_bericht.pdf](http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf), zuletzt geprüft am 10.04.2013.

- Goedicke, Anne; Brose, Hanns-Georg (2008): The Proof of the Pudding is in the Eating: was heißt 'Familienfreundlichkeit' von Personalpolitik? In: Marc Szydlík (Hg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., S. 170–192.
- Gujarati, Damodar N. (1995), Basic Econometrics, McGraw-Hill, 3ed. New York
- Heywood, John S.; Jirjahn, Uwe (2009): Family-Friendly Practices and Worker Representation in Germany. In: *Industrial Relations*, Vol. 48, No. 1 (January 2009), S. 121–145.
- Infas (2007). Personalrätebefragung für das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans Böckler Stiftung - Methodenbericht. Bonn, infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften.
- Infas (2011): Methodenbericht. WSI – Betriebsrätebefragung 2011: Unterbrechungen im Erwerbsleben. Bonn: Institut für angewandte Sozialwissenschaften.
- Jüngling, Christiane; Rastetter, Daniela (2011): Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 25–40.
- Keller, Matthias; Haustein, Thomas (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. In: *Wirtschaft und Statistik* (Januar), S. 30–50.
- Kamp, Lothar (2000): Telearbeit Betriebs- und Dienstvereinbarungen, edition der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf
- Klammer, Ute (2000): Handlungsoptionen von Betriebs- und Personalräten im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik. In: Bernd Frick, Renate Neubäumer und Werner Sesselmeier (Hg.): Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv? München, Mering: Rainer Hampp Verlag (Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, 7), S. 147–171.
- Klenner, Christina (2008): Gleichstellung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), S. 342-345
- Klenner, Christina (2005a): Balance von Beruf und Familie - Ein Kriterium guter Arbeit. In: WSI Mitteilungen 58 (4), S. 207–219.
- Klenner, Christina (2005b): Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2005, Frankfurt/M., S. 39-65
- Klenner, Christina (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte?, in: WSI-Mitteilungen 57 (5), S. 277-286
- Klenner, Christina/Lindecke, Christiane (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, in: WSI Mitteilungen 3/2003, S.177-184
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements, in: Hartmut Seifert (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, 2005, S. 124-168.
- Klenner, Christina; Kohaut, Susanne (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: ed. sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), S. 191–270.
- Knüttel, Astrid (2012): IG Metall: Klimaindex Vereinbarkeit ermittelt Familienfreundlichkeit im Betrieb. In: *Gute Arbeit* (9), S. 21–23.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2009): Vereinbarungen zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. Bielefeld (IAB-Kurzbericht, 26).
- Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Krok, Isabelle; Zerle, Claudia (3/4 2008): Was wünschen sich junge Männer und junge Väter von Politik und Arbeitgebern? München (DJI Bulletin, 83/84).
- Liebs, Annedore /Schuchardt, Jochen o.J.: Telearbeit, Ein Leitfaden für die Praxis, herausgegeben vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen

Maschke, Manuela; Zurholt, Gerburg (2012): Chancengleich und Familienfreundlich. Analyse und Handlungsempfehlungen. 2. aktualisierte Auflage, vorredigierte Endversion. Hg. v. Hans Böckler Stiftung (Betriebs- und Dienstvereinbarungen:).

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2. erweiterte Auflage. Frankfurt/Main, New York: Campus.

Projektgruppe GiB (Hg.) (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin: ed. sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110).

Sachverständigenkommission (2012): Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Bericht der Sachverständigenkommission zum Achten Familienbericht. Hg. v. BMFSFJ. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/Achter-familienbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Schäfer, Claus (2008). Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 - Methoden und ausgewählte Ergebnisse. WSI Mitteilungen 61(6), S. 291-296.

Schneider, Helmut; Gerlach, Irene; Heinze, Jana; Wieners, Helen (2010): Betriebliches Familienbewusstsein - geschlechts- oder qualifikationsgetrieben? Eine empirische Analyse des Familienbewusstseins deutscher Unternehmen. In: *Die Betriebswirtschaft* 70 (2), S. 125–142.

Schutter, Sabina; Zerle-Elsässer, Claudia (2012): Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern? In: WSI Mitteilungen 65 (3), S. 216–225.

Seeleib-Kaiser, Martin; Fleckenstein, Timo (2008): The Political Economy of Occupational Family Policies. Comparing Workplaces in Britain and Germany. University of Oxford. Oxford.

Stolz-Willig, Brigitte (1996): Chancengleichheit im Kollektivvertragssystem. Hg. v. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf (WSI-Diskussionspapier, 26).

Szydlik, Marc (Hg.) (2008): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Weiler, Anni (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – Analyse und Dokumentation. im Auftrag des DGB und des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Wolf, Elke (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. Düsseldorf (WSI-Diskussionspapier, Nr. 174).

WSI GenderDatenPortal: [http://www.boeckler.de/wsi\\_38957.htm](http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm) (zuletzt geprüft am 12.03.2013)

## **7. Anhang**

**Tabelle A1: Analyse von 2005: Tarifregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**Tabelle A2: Wiederholungsuntersuchung 2012: Übersicht über analysierte Tarifverträge**

**Tabelle A3: Wiederholungsuntersuchung 2012: Neue Tarifregelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**Tabelle A4: WSI-Betriebsrätebefragung 2011 Regressionsmodelle**

## Tabelle A1

### Analyse von 2005: Tarifregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Tarifverträge enthielten Tarifregelungen zu folgenden Regelungsgegenständen

- A** zur Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Einrichtungen der Kinderbetreuung
- B** zur Berücksichtigung „unsozialer“ Arbeitszeitlagen
- C** zur Freistellung aus besonderen persönlichen Gründen
- D** zur Elternzeit
- E** zur Teilzeitarbeit
- F** zur Telearbeit
- G** sonstige Regulierungen

Branche	Regelungsgegenstand						
	A	B	C	D	E	F	G
<b>A</b>							
Aero Lloyd Flugreisen GmbH			X		X		
Albert-Schweitzer-Krankenhäuser Northeim und Uslar							
AVEU Energiewirtschaft Ost			X	X			
<b>B</b>							
Bankgewerbe (privat)		X		X	X		
Bauhauptgewerbe Angestellte			X				X
Bauhauptgewerbe Arbeiter			X				
Bekleidungsindustrie Bayern			X				
Bekleidungsindustrie Ost		X	X	X			
Brauindustrie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen			X		X		
<b>C</b>							
Cargo Services GmbH				X			
Chemische Industrie			X	X	X		
<b>D</b>							
DB Services				X			
DeTeCardService GmbH				X	X		
Deutsche Bahn AG			X	X	X	X	X
Deutsche Post AG				X	X		
Deutsche Post Service- und Vertriebsgesellschaft mbH				X	X		
Deutsche Postbank AG			X	X	X		X
Druckindustrie, Bundesgebiet, gewerbliche Arbeiter		X			X		
Druckindustrie NRW, Angestellte							
Druckindustrie Ost, Angestellte		X					
<b>E</b>							
Einzelhandel Baden-Württemberg		X	X	X	X		
Einzelhandel Bayern		X	X	X	X		
Einzelhandel Berlin		X	X	X	X		
Einzelhandel Brandenburg		X	X	X	X		
Einzelhandel Bremen		X	X	X	X		
Einzelhandel Hamburg		X		X	X		
Einzelhandel Hessen		X	X	X	X		
Einzelhandel Limburg-Oberlahn		X	X	X	X		
Einzelhandel Mecklenburg-Vorpommern			X	X	X		
Einzelhandel Niedersachsen		X	X	X	X		
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen		X	X	X	X		
Einzelhandel Rheinland-Pfalz		X		X	X		

Branche	Regelungsgegenstand						
	A	B	C	D	E	F	G
Einzelhandel Saarland		X		X	X		
Einzelhandel Sachsen		X	X	X	X		
Einzelhandel Sachsen-Anhalt		X	X	X	X		
Einzelhandel Schleswig-Holstein		X	X	X	X		
Einzelhandel Thüringen		X	X	X			
Eisen- und Stahlindustrie NRW	X			X			
Entsorgung Nord GmbH							
<b>F</b>							
Feinkeramische Industrie			X				
<b>G</b>							
GEAB - Gesellschaft für Energieanlagen			X	X	X		
Gebäudereiniger Bundesgebiet, gewerbliche Beschäftigte			X				
Gebäudereiniger NRW, Angestellte			X				
Gebäudereiniger Berlin, Angestellte							
Genossenschaftsbanken		X		X			
Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz			X	X	X		
Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH							
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg			X	X	X		
Groß- und Außenhandel Bayern				X	X		
Groß- und Außenhandel Brandenburg				X	X		
Groß- und Außenhandel NRW				X	X		
Groß- und Außenhandel Rheinland-Rheinessen			X	X	X		
Groß- und Außenhandel Sachsen			X	X	X		
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt				X	X		
Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein				X	X		
Groß- und Außenhandel Thüringen				X	X		
<b>H</b>							
Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie Nord-West-Deutschland					X		
Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie Sachsen							
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern		X	X				
Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen			X				
<b>I</b>							
IBM Deutschland GmbH			X	X		X	
IT - Consult Halle GmbH		X		X	X		
<b>J</b>							
<b>K</b>							
Kautschuk – Industrie			X	X	X		
Kfz-Gewerbe NRW			X				
Kfz-Gewerbe Thüringen			X				
<b>L</b>							
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern				X			X
<b>M</b>							
Metallindustrie Bayern			X	X	X		
Metallindustrie Berlin-Brandenburg	X		X		X		
Metallindustrie Hessen			X	X	X		
Metallindustrie Mecklenburg - Vorpommern	X		X		X		
Metallindustrie Niedersachsen				X	X		
Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden	X		X	X	X		
Metallindustrie Osnabrück			X	X	X		
Metallindustrie Rheinland-Pfalz			X	X	X		
Metallindustrie Sachsen			X	X	X		

Branche	Regelungsgegenstand						
	A	B	C	D	E	F	G
Metallindustrie Sachsen-Anhalt				X			
Metallindustrie Südbaden	X		X	X	X		
Metallindustrie Südwürttemberg - Hohenzollern	X		X	X	X		
Metallindustrie Thüringen			X	X	X		
Mitteldeutscher Rundfunk		X	X	X	X		
<b>N</b>							
<b>O</b>							
Öffentlicher Dienst West, gewerbliche Arbeiter			X	X	X		
Öffentlicher Dienst Ost, gewerbliche Arbeiter			X	X	X		
Öffentlicher Dienst West, Angestellte			X	X	X		
Öffentlicher Dienst Ost, Angestellte			X	X	X		
<b>P</b>							
Papierindustrie Ost			X		X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie, Bundesgebiet, gewerbliche Arbeiter	X	X		X	X		X
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg, Angestellte	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Bayern, Angestellte	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Berlin (West)	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Berlin (Ost), Brandenburg	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Hessen	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Nordrhein	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Saarland, Rheinland-Pfalz	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	X	X		X	X		
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Westfalen	X	X		X	X		
<b>Q</b>							
<b>R</b>							
RAG Immobilien Aktiengesellschaft			X	X			
Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen				X			
Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften				X			
Reisebürogewerbe			X	X	X		
<b>S</b>							
SPD Landesorganisation Hamburg			X	X			
Steinkohlebergbau					X		
Süßwarenindustrie Ost				X			
Süßwarenindustrie West				X			
SWB AG (Stadtwerke)			X	X			
<b>T</b>							
Textilindustrie Baden-Württemberg					X		
Textilindustrie Ost							
Textilreinigungsgewerbe		X			X		X
TNetPro				X	X		
T-Nova				X	X	X	
Transport- und Verkehrsgewerbe Thüringen				X			

Branche	Regelungsgegenstand						
	A	B	C	D	E	F	G
Telekom				X	X	X	X
<b>U</b>							
<b>V</b>							
Versicherungsgewerbe				X	X		
VEW – Vereinigte Elektrizitätswerke Westfalen			X	X			
Volkswagen AG			X	X	X		
<b>W, X, Y</b>							
<b>Z</b>							
Zahnärzthelferinnen Berlin, Hamburg, Hessen, Westfalen-Lippe			X	X	X		
Zeitschriftenverlage Hamburg, Schleswig-Holstein					X		
Zigarettenindustrie	X			X	X		



**Tabelle A2**

**Wiederholungsuntersuchung 2012: Übersicht über analysierte Tarifverträge**

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
<b>A</b>			
Aero Lloyd Flugreisen GmbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
Albert-Schweitzer-Krankenhäuser Northeim und Uslar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tarifverträge liegen nicht mehr vor
AVEU Energiewirtschaft Ost	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.10.2010 keine Änderungen	
<b>B</b>			
Bankgewerbe (privat)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Bauhauptgewerbe	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft, Änderungsstarifvertrag vom 20.08.2007 keine Änderungen zur Vereinbarkeit	
Bekleidungsindustrie Bayern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Bekleidungsindustrie Ost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inzwischen tariflos
Berliner Flughäfen (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	MTV vom 01.09.2011 beinhaltet einen Abschnitt zu Eltern- und Familienurlaub
Brauindustrie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
<b>C</b>			
Cargo Services GmbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
Chemische Industrie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Condor Berlin GmbH (neu)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>D</b>			
DB Services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet, ständige Änderungen in der Konzernstruktur der Deutschen Bahn
DeTeCardService GmbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet, ständige Änderungen in der Konzernstruktur der Telekom
Deutsche Bahn AG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Deutsche Post AG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Deutsche Post Service- und Vertriebsgesellschaft mbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet, ständige Änderungen in der Konzernstruktur der Deutschen Post
Deutsche Postbank AG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet, vorhandene Tarifverträge sind nicht mehr aktuell
Druckindustrie, Bundesgebiet, gewerbliche Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 15.07.2005 für die Druckindustrie West/Ost keine Änderungen	
Druckindustrie NRW, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 15.07.2005 für die Druckindustrie West/Ost keine Änderungen	
Druckindustrie Ost, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 15.07.2005 für die Druckindustrie West/Ost keine Änderungen	
<b>E</b>			
Einzelhandel Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007, neuer TV über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialzulagen vom 01.04.2011 keine Änderungen	
Einzelhandel Bayern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 05.08.2008 i.d.F. des Ergänzungstarifvertrages vom 06.07.2011 keine Änderungen	
Einzelhandel Berlin	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Brandenburg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Bremen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Einzelhandel Hamburg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Hessen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Limburg-Oberlahn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tarifgebiet wurde überführt in den TV Einzelhandel Hessen
Einzelhandel Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Niedersachsen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen; Tarifvertrag über Elternzeit seit 01.09.2003 unverändert	
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Saarland	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Sachsen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Einzelhandel Thüringen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2007 keine Änderungen	
Eisen- und Stahlindustrie NRW	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Entsorgung Nord GmbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
<b>F</b>			

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Feinkeramische Industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
<b>G</b>			
GEAB - Gesellschaft für Energieanlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
Gebäudereiniger Bundesgebiet, gewerbliche Beschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2012 keine Änderungen	
Gebäudereiniger NRW, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Gebäudereiniger Berlin, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Genossenschaftsbanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die vorhandenen Tarifverträge sind nicht mehr aktuell, da ver.di an den Tarifverhandlungen nicht mehr beteiligt ist
Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.04.2007 keine Änderungen	
Groß- und Außenhandel Bayern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Groß- und Außenhandel Brandenburg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Groß- und Außenhandel Hamburg (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Groß- und Außenhandel Hessen (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Groß- und Außenhandel Niedersachsen (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Groß- und Außenhandel NRW	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.10.2007 keine Änderungen	
Groß- und Außenhandel Pfalz (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Groß- und Außenhandel Rheinland-Rhein Hessen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Groß- und Außenhandel Saarland (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Groß- und Außenhandel Sachsen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Groß- und Außenhandel Thüringen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
<b>H</b>			
Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie Nord-West-Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tarifgebiet existiert nicht mehr
Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie Sachsen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2006 keine Änderungen	
Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV vom 01.01.2001 wurde zum 31.12.2003 gekündigt; neuer MTV liegt nicht vor	
<b>I</b>			
IBM Deutschland GmbH	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IT - Consult Halle GmbH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
<b>J</b>			
<b>K</b>			
Kautschuk – Industrie	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV vom 01.04.2004 keine Änderungen	
Kfz-Gewerbe NRW	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer TV vom 01.06.2010 keine Änderungen	
Kfz-Gewerbe Thüringen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer TV vom 01.10.2007 keine Änderungen	
<b>L</b>			
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
<b>M</b>			
Metallindustrie Baden-Württemberg (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metallindustrie Bayern	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Berlin-Brandenburg	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Hamburg und Umgebung (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metallindustrie Hessen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Metallindustrie Mecklenburg - Vorpommern	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.10.2008 keine Änderungen	
Metallindustrie Niedersachsen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Nordrhein-Westfalen (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metallindustrie Nordverbund (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Osnabrück	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Rheinland-Pfalz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Sachsen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.09.2008 keine Änderungen	
Metallindustrie Schleswig-Holstein (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metallindustrie Südbaden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Südwürttemberg - Hohenzollern	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Thüringen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Metallindustrie Unterwesergebiet/Bremen (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Mitteldeutscher Rundfunk	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
<b>N</b>			
Norddeutscher Rundfunk (neu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	TV über Teilzeitarbeit, bereits seit 01.03.2002 in Kraft
<b>O</b>			
Öffentlicher Dienst West, gewerbliche Arbeiter	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Im TVöD keine wesentlichen Änderungen, das Land Hessen hat allerdings einen TV zur Teleheimarbeit abgeschlossen
Öffentlicher Dienst Ost, gewerbliche Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Öffentlicher Dienst West, Angestellte	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TV zur Teleheimarbeit des Landes Hessen
Öffentlicher Dienst Ost, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>P</b>			
Papierindustrie Ost	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.04.2011 keine Änderungen	

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie, Bundesgebiet, gewerbliche Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 13.04.2006 für West/Ost, gilt für alle Tarifgebiete der Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitenden Industrie	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Bayern, Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Berlin (West)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Berlin (Ost), Brandenburg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Hessen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Nordrhein	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Saarland, Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie Westfalen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> s.o.	
<b>Q</b>			
<b>R</b>			
RAG Immobilien Aktiengesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Keine Änderungen im neuen MTV	
Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Keine Änderungen im neuen MTV	
Reisebürogewerbe	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2005 keine Änderungen	
<b>S</b>			
Sana Kliniken AG (neu)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SPD Landesorganisation Hamburg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet

Branche	Änderungen zum Thema Familienfreundlichkeit seit 2006		Anmerkungen
	Ja	Nein	
Süßwarenindustrie Ost	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Süßwarenindustrie West	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.02.2005 keine Änderungen	
SWB AG (Stadtwerke)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tarifvertrag liegt nicht mehr vor
<b>T</b>			
Textilindustrie Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Textilindustrie Ost	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Textilreinigungsgewerbe	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
TNetPro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet, ständige Änderungen in der Konzernstruktur der Telekom
T-Nova	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet, ständige Änderungen in der Konzernstruktur der Telekom
Transport- und Verkehrsgewerbe Thüringen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> MTV der letzten Auswertung noch in Kraft	
Telekom	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>U</b>			
<b>V</b>			
Versicherungsgewerbe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
VEW – Vereinigte Elektrizitätswerke Westfalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird nicht mehr ausgewertet
Volkswagen AG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>W, X, Y</b>			
<b>Z</b>			
Zahnarzhelferinnen Berlin, Hamburg, Hessen, Westfalen-Lippe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ver.di nicht mehr beteiligt, jetzt: Verband med. Fachberufe e.V.
Zeitschriftenverlage Hamburg, Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
ZDF (neu)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zigarettenindustrie	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer MTV vom 01.01.2005 keine Änderungen	

(neu) - 2012 erstmals in die Auswertung einbezogen



Tabelle A3

Wiederholungsuntersuchung 2012: Neue Tarifregelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tarifvertrag	Regelung
<b>Chemische Industrie</b>	
<p>Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (gültig ab 01.05.2008)</p>	<p>„§ 2 Demografieanalyse: [...] Die Demografieanalyse umfasst die Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation im Unternehmen und die Ist-Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur.“</p> <p>„§ 3 Handlungsfelder und Maßnahmen: Auf der Grundlage der im Rahmen der Demografieanalyse ermittelten Daten berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Dazu können insbesondere gehören: [...] Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“</p> <p>„§ 6 Qualifizierung: [...] Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z. B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während der Elternzeit berücksichtigt werden.“</p>
<p>Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die ostdeutsche chemische Industrie (gültig ab 01.01.2013)</p>	<p>„Der Arbeitgeber stellt ab dem Jahr 2013 jährlich einen betrieblichen Fonds zur Verfügung. Der Fonds wird zur lebensphasengerechten Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer eines Betriebes verwendet.“</p> <p>„Der Fonds ist im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für einen oder mehrere der folgenden Zwecke einzusetzen: Altersgerechtes Arbeiten gemäß § 3, Familienzeiten gemäß § 4, Entlastungszeiten für ausgewählte Arbeitnehmergruppen gemäß § 5, Langzeitkonten gemäß § 6“</p> <p>„§ 4 Familienzeiten: Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Verwendung der Mittel aus dem Fonds zur Unterstützung der Pflege von Familienangehörigen und von Kindererziehung genutzt werden.“</p> <p>„Arbeitnehmer können neben der gesetzlichen Elternzeit [...] zusätzliche Erziehungszeiten in Anspruch nehmen, soweit dies im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Haben die Betriebsparteien die Verwendung der Mittel aus dem Fonds entsprechend § 4 vereinbart, so können, soweit kein Elterngeld bezogen wird und das Kind sein 6. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, aus dem Fonds 2,5 Stunden bezahlte Freistellung / Woche gewährt werden.“</p>
<p>Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“, für die Bundesrepublik Deutschland 2012</p>	<p>„§ 7 Demografiefonds: [...] Der Arbeitgeber stellt für die Jahre 2013, 2014 und 2015 einen zusätzlichen Demografiebetrag in Höhe von jährlich 200 Euro pro Tarifarbeitnehmer [...] zur Verfügung. [...] Die Verwendung [...] kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen: Langzeitkonten § 8, Altersteilzeit § 9, Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung § 13.“</p> <p>„Mit dem Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80% Arbeitszeit) kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und ein flexibler Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden.“</p> <p>„Bei Vereinbarung des Modells RV 80 als Gestaltung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen legen die Betriebsparteien [...] fest, welcher Prozentsatz der laufenden Monatsbezüge gezahlt wird [...].“</p>

<b>Condor</b>	
<p>Tarifvertrag Teilzeit Kabinenpersonal Condor Berlin vom 01.09.2008</p>	<p>„Condor Berlin GmbH bietet allen Kabinenmitarbeitern die Möglichkeit, ab dem Kalenderjahr 2009 Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen.“</p> <p>„Die Teilzeit kann von den Mitarbeitern einmal im Kalenderjahr bis zum 30.09. beantragt werden.“ „Um den unterschiedlichen Interessen der Mitarbeiter, aber auch den betrieblichen Interessen hinsichtlich der Kapazitäts- und Umlaufplanung sowie den operationellen Erfordernissen gerecht zu werden, haben sich die Tarifpartner auf die nachfolgend näher beschriebenen Teilzeitmodell geeignet.“</p> <p>„Mitarbeiter haben die Möglichkeit, einzelne freie Monate zu beantragen. Das Grundgehalt wird unter Einbeziehung der freien Teilzeitmonate neu ermittelt und gleichmäßig auf das Kalenderjahr verteilt.“</p> <p>„Der Mitarbeiter kann grundsätzlich bis zu 3 Monate am Stück, jedoch nicht mehr als 5 Monate insgesamt Blockteilzeit pro Jahr beantragen.“</p> <p>„Elternmodell: Elternteile, die mindestens ein minderjähriges Kind unter 16 Jahren zu betreuen haben, erhalten ihre TZ-Tage in der ersten Monatshälfte vom 01.-15. (Elternmodell 1 = 50,7%) des Monats oder in der zweiten Monatshälfte vom 16. bis zum Monatsende (Elternmodell 2 = 49,3%). In der jeweils anderen Monatshälfte liegt die Arbeitsphase.“</p>
<b>Deutsche Bahn</b>	
<p>DemografieTV EVG (Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns) vom 06.12.2012</p>	<p>„§ 9 Individuelle Arbeitszeit (Teilzeit) (1) [...] Aufbauend auf den bereits von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Instrumenten (z.B. Vollzeitkorridor oder individuelle Jahresarbeitszeit), soll das Angebot an Teilzeitbeschäftigung insgesamt verbessert werden. Ergänzt werden kann das bestehende System durch die Nutzung zeitlich befristeter Vereinbarungen zur Veränderung der individuell vereinbarten Arbeitszeit.“</p> <p>„(2) [...] ...sind gerade bei Teilzeitarbeit die persönlichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich über die Fragen der Arbeitszeitgestaltung bereits im Vorfeld der Teilzeitbeschäftigung verständigen (vgl. §8 TzBfG).“</p> <p>„(4) Das Teilzeitvolumen (...) soll, sofern keine sachlichen Gründe eine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht [...] nicht unterschritten werden. [...]“</p> <p>„§9 (9) In Härtefällen – insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann – ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen.“</p> <p>„§ 10 Modell „Blockfreizeit“ [...] Im Gegensatz zu den üblichen Teilzeitmodellen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder Kombination von beidem) arbeitet der Arbeitnehmer in den Arbeitsphasen wie ein „Vollzeitarbeitnehmer“. Die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung wird durch sog. Blockfreizeiten (freie Tage) [...] sichergestellt. Die Blockfreizeiten sollen [...] bereits im Vorjahr vereinbart und festgelegt werden [...]“</p> <p>Kapitel 4 Vereinbarkeit von Beruf und Biografie  „[...] Die Personalpolitik [...] ist auch an den Grundwerten der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit ausgerichtet und setzt einen wesentlichen Schwerpunkt bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Biografie.  Instrumente wie Telearbeit und Familienpflegezeit, Elternzeit und Elternurlaub, Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sowie Perspektivgespräche sollen neben [...] Gestaltungsoptionen (z.B. Förderung der Teilzeitarbeit) hierzu einen weiteren Beitrag leisten.“</p> <p>„§1 Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)[...] Unabhängig von der alternierenden Telearbeit [...] sollen Formen der mobilen Telearbeit möglich sein,</p>

	<p>die es dem Arbeitnehmer [...] in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft erlauben, [...] seinen Arbeitsort selbst zu disponieren.“</p> <p>„§2 Familienpflegezeit (2) Die Ausgestaltung der Regelungen zur Familienpflegezeit erfolgt im Rahmen einer Konzernbetriebsvereinbarung.“</p> <p>„§ 3 Elternzeit, Elternurlaub und Pflegezeit (2) Arbeitnehmer, die aufgrund von Elternzeit, Elternurlaub und Pflegezeit ihre Tätigkeit zeitweise unterbrechen, sollen auch während dieser Zeit über wichtige Entwicklungen im Betrieb informiert werden. [...]“</p> <p>„§ 4 Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege „Der DB Konzern unterstützt seine Beschäftigten durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen bei der Kinderbetreuung und bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger [...].“</p> <p>„§6 Chancengleichheit bei der Qualifizierung Die Rahmenbedingungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen für Arbeitnehmer, die aufgrund der Wahrnehmung besonderer Familienpflichten die Teilnahme an einer erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme nur mit großem Aufwand einrichten können, förderlich gestaltet werden. Dazu gehören die vorrangige Nutzung geeigneter wohnortnaher Qualifizierungsangebote [...].“</p> <p>Anhang Alternierende Telearbeit „§1 (1) Alternierende Telearbeit im Sinne des Tarifvertrages liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung [...] unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik teilweise in seiner Wohnung [...] und teilweise innerhalb der Räume des Arbeitgebers [...] erbringt. [...]“ (5) Alternierende Telearbeit muss ohne Beeinträchtigung der betrieblichen Belange verrichtet werden können. Wegen der Teilnahme an alternierender Telearbeit darf der Arbeitnehmer keine beruflichen Nachteile erleiden.“</p>
<p>MTV wurde geändert in BasisTV: dort neuer Abschnitt zur Reduzierung der Arbeitszeit;</p> <p>Regelungen zur Arbeitsbefreiung, Elternurlaub, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind gleich geblieben.</p> <p>Zulagen-TV: aufgehoben durch BasisTV</p> <p>TV zur Teleheimarbeit: noch in Kraft</p> <p>TV zur Aus-, Fort- und Weiterbildung: noch in Kraft</p>	<p>Neuer Abschnitt zur Reduzierung der Arbeitszeit: „Verlangen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass ihr individuell vereinbartes regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von Vollzeit- in Teilzeitarbeit verringert wird, gelten nachfolgende Regelungen: [...] Der Verringerung der Arbeitszeit ist zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.“</p> <p>„Der Wunsch von Teilzeitarbeitnehmern, ihre Teilzeitarbeit wieder der Vollzeitzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.“</p> <p>„In Härtefällen – insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann – ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen.“</p>
<p><b>Deutsche Post</b></p>	
<p>Tarifvertrag Nr. 160 Zeitwertkonto vom 01.11.2011</p>	<p>„Die Deutsche Post AG richtet für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen und nicht unter Wegfall des Entgelts beurlaubt sind, ein Zeitwertkonto ein, soweit die übrigen Voraussetzungen nach diesem Tarifvertrag erfüllt sind.“</p> <p>„Das Wertguthaben auf dem Zeitwertkonto dokumentiert einen Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber der Deutschen Post AG auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts.“</p> <p>„Das Wertguthaben kann auch zur Freistellung für die Pflege naher Angehöriger, für Elternzeit sowie Sabbaticals verwendet werden.“</p> <p>„Der Arbeitnehmer kann sein Wertguthaben für eine Freistellung zur Kinder-</p>

	<p>betreuung verwenden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Anspruch auf Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bereits ausgeschöpft ist, die begehrte Freistellung sich hieran unmittelbar anschließt und die übrigen Voraussetzungen des BEEG weiterhin vorliegen.“</p>
<p><b>IBM</b></p>	
<p>Tarifvertrag über Jahresurlaub vom 01.07.2008</p> <p>Tarifvertrag über Arbeitszeit vom 01.07.2008</p> <p>Gemeinsame Erklärung zum demographischen Wandel vom 01.12.2008</p> <p>Tarifvertrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit der letzten Auswertung unverändert</p>	<p>„Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse kann zwischen Führungskraft und der/dem Mitarbeiter/in ein individueller Langzeit-Urlaub vereinbart werden, der u. a. eine längere Regenerationsphase ermöglicht.“</p> <p>„Zeitsouveränität: Grundsätzlich können alle Mitarbeiter/innen ihre Arbeitszeit nach dem Prinzip persönlicher Zeitsouveränität verteilen, es sei denn, die Arbeitszeitverteilung ergibt sich aus §5. Unter Zeitsouveränität ist die unter Abwägung betrieblicher Erfordernisse und persönlicher Belange vom/von der Mitarbeiter/in selbstverantwortlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit zu verstehen.“</p> <p>„Sicherstellung Arbeitskräftebedarf: Im Zusammenhang mit dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel aufgrund des demographischen Wandels kommt dem Vorhandensein des erforderlichen Personals in ausreichender Anzahl und Qualifikation eine besondere Bedeutung zu. [...] Auf betrieblicher Ebene wird mit der Mitbestimmung darüber hinaus über unterstützende Maßnahmen gesprochen, welche die Rückkehr (insbesondere in Form einer Teilzeitbeschäftigung) im Anschluss an eine Erziehungszeit fördern.“</p>
<p><b>Metallindustrie</b></p>	
<p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Bayern vom 28.04.2006</p> <p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 26.04.2006</p> <p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Hessen (gültig seit 01.07.2006)</p> <p>Qualifizierungstarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen (gültig seit 01.07.2006)</p> <p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland (gültig seit 01.07.2006)</p> <p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz (gültig seit</p>	<p>„Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs: [...] Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernerter Beschäftigter zu berücksichtigen.“</p> <p>„Individuelle Qualifizierungsgespräche: [...] Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.“</p>

<p>01.07.2006)</p> <p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metallindustrie Sachsen (gültig seit 01.07.2006)</p> <p>Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Thüringen (gültig seit 01.07.2006)</p>	
<p>Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden</p> <p>Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metallindustrie Südbaden</p> <p>Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metallindustrie Südwestfalen-Hohenzollern</p>	<p>„Langzeitkonten: Das Langzeitkonto dient der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten, auch der Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor Bezug einer Altersrente.“</p> <p>„Darüber hinaus können die Langzeitguthaben auch noch in folgenden Fällen verwendet werden, wenn und soweit die Betriebsvereinbarung dies vorsieht: Zur Abkürzung der gesetzlichen Elternzeit, höchstens jedoch bis zu deren gesetzlicher Grenze, [...]“</p>
<p><b>Öffentlicher Dienst</b></p>	
<p>Vertrag zwischen ver.di und dem Land Hessen zur alternierenden Telearbeit (gültig seit 28.03.2009)</p> <p>→ es handelt sich nicht um einen Tarifvertrag i. S. des Tarifvertragsgesetzes</p> <p>Im TVöD (seit 13.09.2005) sind keine maßgeblichen Veränderungen zur Auswertung aus 2005 zu finden.</p>	<p>„Nachdem der Modellversuch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch alternierende Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung erfolgreich beendet worden ist und die Erfahrungen alternierender Telearbeit einer umfassenden Evaluation durch die Technische Universität Darmstadt unterzogen wurde, werden nunmehr Regelungen geschaffen, alternierende Telearbeit als eine bewährte Form der Arbeit in der Landesverwaltung dauerhaft fortzuführen und weiter zu entwickeln.“</p> <p>„Folgende Zielsetzungen werden unter Einbeziehung der Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Untersuchung des Modellversuches und der durchgeführten Evaluation verfolgt: Verbesserte Vereinbarkeit von Familie oder besonderem persönlichen Lebenszuschnitt und Beruf (insbesondere durch höhere Arbeitszeitflexibilität), gesteigerte Arbeitszufriedenheit, Motivationsanstieg, Effektivitäts- und Effizienzgewinn, vorzeitige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit, Förderung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach Ausfallszeiten [...]“</p> <p>„Soweit sich mehr Beschäftigte bewerben, als Telearbeitsplätze vorhanden sind, sind unbeschadet vorrangiger dienstlicher Interessen zunächst Beschäftigte zu berücksichtigen, bei denen eine besondere familiäre Situation (z.B. Betreuung von Kindern bis zu 18 Jahren oder Pflege naher Angehöriger) [...] gegeben ist oder sonstige vergleichbare Gründe vorliegen. Ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern wird angestrebt.“</p>
<p><b>Sana Kliniken AG</b></p>	
<p>Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung vom 30.01. 2009</p>	<p>§ 2 Beruf und Familie</p> <p>„1) Es ist Ziel der Tarifvertragsparteien, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Dazu werden die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages fallenden Einrichtungen die Bereitstellung von Krippen- und/oder Kindertagesstätten-Plätzen mit erweiterten Öffnungszeiten initiieren. Damit sollen insbesondere Beschäftigte mit Bereitschafts- und Schichtdiensten unterstützt werden, berufliche Tätigkeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Der jeweilige Arbeitgeber wird hierzu vornehmlich mit örtlichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen Verträge mit garantierten Öffnungszeiten und Belegungsrechten abschließen.“</p>

	<p>(2) Nimmt der Beschäftigte ein vom Arbeitgeber nach Absatz 1 Satz 4 vereinbartes Angebot in Anspruch, erhält er ab 1. Juli 2009 einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 50,- Euro brutto, ab 1. Januar 2010 in Höhe von 100,- Euro brutto. Stehen von der Einrichtung initiierte Krippen- und/oder Kindertagesstätten-Plätze nicht zur Verfügung oder kann der Beschäftigte die durch den jeweiligen Arbeitgeber vertraglich garantierten Kinderbetreuungsangebote [...] nicht in Anspruch nehmen, wird der monatliche Zuschuss auch gezahlt, wenn ein [...] Betreuungsangebot zur Verfügung steht und damit die Möglichkeiten im Rahmen des Dienstplanes zu arbeiten, gesichert wird.“</p>
<b>Telekom</b>	
Keine Änderung des MTV, sondern nur eine Ergebnissniederschrift von ver.di zu § 9 Chancengleichheit	<p>„Ergebnissniederschrift zu § 9 Absatz 1 MTV: Zu den Maßnahmen zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklung gehören u. a. Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Frauen in technischen Berufen, Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs während und nach der Familienpause, die Entwicklung kreativer Arbeitszeitmodelle im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten, die Durchführung von Schulungen für Führungskräfte, Maßnahmen zur Förderung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern.“</p> <p>Die genauen Maßnahmen werden im Personalbericht der Telekom beschrieben, z. B. „work-life@telekom“, „Stay in contacT“</p>
<b>Versicherungsgewerbe</b>	
Tarifvertrag zur Qualifizierung (gültig seit 01.01.2008)	<p>„Bedarfsermittlung und Festlegung von individuellen Qualifizierungsmaßnahmen: Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.“</p> <p>„Soweit nichts anderes geregelt ist, ist das Gespräch einmal pro Kalenderjahr zu führen.“</p> <p>„Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für Angestellte in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen.“</p> <p>„Auf Wunsch informiert der Arbeitgeber Angestellte in Elternzeit über bestehende Weiterbildungsangebote.“</p> <p>„Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.“</p>
<b>Volkswagen</b>	
Manteltarifvertrag (gültig seit 01.01.2009)	<p>„Individuelles Langzeitkonto: Die Entnahme von positiven Zeitsalden kann zweckgebunden auch für längere Unterbrechungszeit des Arbeitsverhältnisses oder für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit verwendet werden. Für eine zweckgebundene Freistellung in diesem Sinne ist ein individuelles Langzeitkonto einzurichten.“</p>
Tarifvertrag Demographischer Wandel I (gültig seit 01.12.2007)	<p>„Als Handlungsansätze und mögliche Instrumente sind beispielhaft zu nennen:</p> <p>Personal- und Teamentwicklung: Perspektivgespräche, Lernstatt, Anpassungs- und Zukunftsqualifizierung, Gespräche zur Standortbestimmung.</p> <p>Personaleinsatzplanung: Personaleinsatzoptimierung, Projektarbeiten, begrenzte Verweilzeit, Paten und Mentorenmodelle, Rückkehrmodelle, neue Personalentwicklungswege, Work2Work, Integrationswerk.</p>

	Arbeitszeitgestaltung: Schichtmodelle, flexible Arbeitszeiten, Langzeitkonten, gleitender Berufsausstieg, Pausengestaltung.“
<b>ZDF</b>	
Vergütungstarifvertrag für Feste, Freie und Auszubildende vom 26.04.2006	„Es wurde vereinbart, 250.000 Euro für den ZDF Kindergarten bereitzustellen, um weitere neue Krippen- und Hortplätze zu finanzieren.“

**Tabelle A4****WSI-Betriebsrätebefragung 2011 Regressionsmodelle**

Abhängige Variable: eine Betriebsvereinbarung zur Elternzeit oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf existiert

	(1) Modell 1 <sup>a)</sup>	(2) Modell 2 <sup>a)</sup>
<b>Betriebsgröße</b>		
Betriebsgröße (log)	0,210*** (0,0560) <sup>b)</sup>	0,209*** (0,0564)
<b>Geschlecht / Betriebsratsvorsitzender</b>		
Männlich	0,0596 (0,202)	0,184 (0,204)
Weiblich (Referenzkategorie)		
<b>Tarifbindung</b>		
Ja, Betrieb ist tarifgebunden	0,646** (0,222)	0,620** (0,220)
Nein, Betrieb ist nicht tarifgebunden (Referenzkategorie)		
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsbereich</b>		
IG BCE	0,510+ (0,272)	0,468+ (0,278)
ver.di	-0,285 (0,260)	-0,420 (0,267)
andere	-0,141 (0,326)	-0,268 (0,331)
IGM (Referenzkategorie)		
<b>Un- und angelernte Beschäftigte</b>		
0-33%	0,746* (0,326)	0,767* (0,326)
34-66% (Referenzkategorie)		
67-100%	0,445 (0,506)	0,388 (0,506)
<b>Beschäftigte mit Berufsausbildung</b>		
0-33%	0,323	0,340



	(0,283)	(0,284)
34-66% (Referenzkategorie)		
67-100%	0,221 (0,213)	0,231 (0,213)
<b>Beschäftigte mit Hochschulabschluss</b>		
0-33%	-0,182 (0,283)	-0,235 (0,285)
34-66% (Referenzkategorie)		
67-100%	-0,359 (0,466)	-0,261 (0,458)
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>		
0-33%	-0,440 (0,280)	
34-66% (Referenzkategorie)		
67-100%	-0,451 (0,505)	
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der Belegschaft</b>		
0-33%	0,386+ (0,207)	0,349+ (0,207)
34-66% (Referenzkategorie)		
67-100%	0,282 (0,256)	0,277 (0,258)
<b>Wirtschaftsbereich</b>		
Grundstoffe/Produktionsgüter	-0,0579 (0,324)	0,104 (0,330)
Investitions- und Gebrauchsgüter	-0,188 (0,320)	-0,0642 (0,324)
Verbrauchsgüter	-0,821* (0,403)	-0,633 (0,406)
Baugewerbe	-0,872+ (0,525)	-0,667 (0,528)

Handel u. Reparatur	0,275 (0,250)	0,415+ (0,250)
Verkehr und Nachrichten	0,398 (0,325)	0,644+ (0,336)
Kredit und Versicherungen	0,800* (0,327)	0,986** (0,332)
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen (Referenzkategorie)		
Sonstige Branchen	-0,0249 (0,368)	0,201 (0,377)
<b>Einhaltung der Geschlechterquote Im Betriebsrat</b>		
Ja, Geschlechterquote ist eingehalten	-0,112 (0,163)	-0,218 (0,171)
Nein, Geschlechterquote ist nicht eingehalten (Referenzkategorie)		
<b>Frauenanteile im Betrieb</b>		
0-33%		-0,116 (0,209)
34-66% (Referenzkategorie)		
67-100%		0,700** (0,251)
<hr/>		
Constant	-3,911*** (0,685)	-4,398*** (0,658)
N	1494	1501
Pseudo R <sup>2</sup>	0,075	0,081

Signifikanzniveau: + p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

<sup>a)</sup> Modell 1 beinhaltet die Anteile der Teilzeitbeschäftigten aber nicht die Frauenanteile  
Modell 2 beinhaltet die Frauenanteile aber nicht die Anteile der Teilzeitbeschäftigten

<sup>b)</sup> Standardfehler in Klammern

Quelle: WSI-Betriebsrätbefragung 2011, eigene Berechnungen

## Seit 2007 erschienene Diskussionspapiere

149. **Tangian, Andranik, S.:** Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission's. Green Paper: "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21<sup>st</sup> Century", January 2007
150. **Bispinck, Reinhard:** Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995 – 2005, Januar 2007
151. **Ahlers, Elke/Oez, Fikret/Ziegler, Astrid:** Company Relocation: The Consequences for Employees – An Analysis of the WSI Works Council Survey - , März 2007
152. **Bothfeld, Silke:** Labour Market Institutions in Germany: Current Status and Ongoing Reforms, April 2007
153. **Tangian, Andranik, S.,** Is flexible work precarious? A study based on the 4<sup>th</sup> European survey of working conditions 2005, June 2007
154. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik, S.:** Flexibility: Reconciling Social Security with Flexibility - Empirical Findings for Europe, August 2007
155. **Klenner, Christina/Schmidt, Tanja:** Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an, November 2007
156. **Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut:** Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, November 2007
157. **Tangian, Andranik, S.:** Is the work in Europe decent? A study based on the 4<sup>th</sup> European survey of working conditions 2005, Dezember 2007
158. **Klenner, Christina/Pfahl, Svenja:** Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, Januar 2008
159. **Tangian, Andranik, S.:** Towards Consistent Principles of Flexicurity, April 2008
160. **Tangian, Andranik, S.:** On the European Readiness for Flexicurity: Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies and Reform Proposals, April 2008
161. **Bothfeld, Silke/Ullmann, Karen:** The German Employment Protection Act - How does it work in company practice?, Juni 2008
162. **Ziegler, Astrid:** Standortverlagerung und Ausgliederung - Ausmaß, Struktur und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Eine Auswertung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2007, August 2008
163. **Grimmeisen, Simone/Leiber, Simone:** Zwischen Kostenprivatisierung und PatientInnenautonomie: Eigenverantwortung in der Gesundheitspolitik, März 2009
164. **Schulten, Thorsten:** Guter Lohn für gute Rente, Juni 2009
165. **Tangian, Andranik, S.:** Towards computer-aided collective bargaining: Enhancing the trade unions position under flexicurity, Juni 2009
166. **Leiber, Simone:** Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, Juni 2009
167. **Bogedan, Claudia/Herzog-Stein, Alexander/Klenner, Christina/Schäfer, Claus:** Vom Schuttschirm zum Bahnbrecher - Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, August 2009
168. **Tangian, Andranik, S.:** Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, November 2009

169. **Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut:** Deutsches „Beschäftigungswunder“ und Flexible Arbeitszeiten, Februar 2010
170. **Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute:** Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, Juli 2010
171. **Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Schulden, Thorsten:** German Collective Bargaining in a European Perspective - Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, August 2010
172. **Dribbusch, Heiner:** Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, August 2010
173. **Tangian, Andranik, S.:** Representativeness of German parties and trade unions with regard to public opinion Titel, September 2010
174. **Wolf, Elke:** Lohndifferenziale zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, Dezember 2010
175. **Ahlers, Elke:** Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Februar 2011
176. **Rothgang, Heinz/Arnold, Robert:** Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem zusätzlichen Solidarbeitrag, März 2011
177. **Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner:** Collective bargaining, decentralisation and crisis management in the German metalworking industries since 1990, Oktober 2011
178. **Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten:** Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany, Dezember 2011
179. **Tangian, Andranik:** Statistical Test for the Mathematical Theory of Democracy, February 2012
180. **Becker, Irene/Hauser, Richard:** Kindergrundsicherung, Kindergeld und Kinderzuschlag: Eine vergleichende Analyse aktueller Reformvorschläge, März 2012
181. **Blank, Florian/Wiecek, Sabrina:** Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, September 2012
182. **Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut:** Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, Oktober 2012 (korr. Fassung vom 31. 10. 2012)
183. **Beck, Stefan:** Öffentliche Beschaffung von IT-Mitteln (PCs) unter Berücksichtigung sozialer Kriterien, Dezember 2012
184. **Klenner, Christina/Brehmer, Wolfram/Plegge, Mareen/Bohulskyy, Yan:** Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine Empirische Analyse, Mai 2013