

Mitbestimmung hilft Frauen und Familien

Mitbestimmte Betriebe schneiden bei der gezielten Förderung von Frauen deutlich besser ab als Firmen ohne Betriebsrat. Dasselbe gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Geschlechtergleichheit ist im Berufsleben noch lange nicht erreicht. Laut Uwe Jirjahn und Jens Mohrenweiser sind Frauen im Vergleich zu Männern häufiger von Erwerbsunterbrechungen betroffen, haben kürzere Arbeitszeiten, sind unterrepräsentiert in Führungspositionen und werden im Mittel schlechter entlohnt. Die Ökonomen von der Universität Trier und der Bournemouth University haben untersucht, ob betriebliche Mitbestimmung dabei helfen kann, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Ihren Ergebnissen zufolge tragen Betriebsräte in der Tat dazu bei, dass Firmenfrauenfreundlicher werden.

Dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt oft das Nachsehen haben, dürfte zum einen an der ungleichen Verteilung familiärer Verpflichtungen liegen, schreiben Jirjahn und Mohrenweiser. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie trage insofern zu mehr Chancengleichheit bei. Darüber hinaus sei aber auch anzunehmen, dass Diskriminierung und stereotypes Denken eine Rolle spielen. Um die Nachteile auszugleichen, die Frauen daraus entstehen, seien spezielle Programme zur Frauenförderung notwendig.

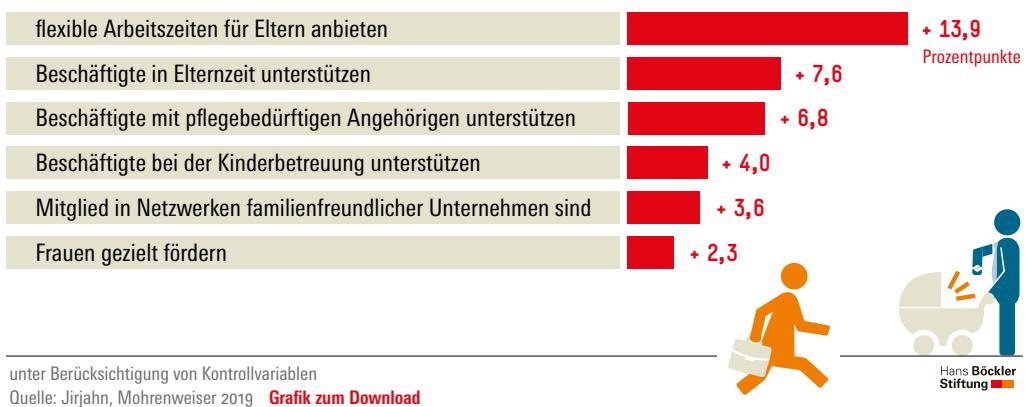
Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass Betriebsräte sich sowohl für Gleichstellung als auch für Vereinbarkeit einsetzen. Inwiefern sie dabei erfolgreich sind, haben die Forscher anhand von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus den Jahren 2012 bis 2016 überprüft.

Den Berechnungen zufolge sind in der Tat Effekte nachweisbar, die „nicht nur statistisch signifikant, sondern auch ökonomisch relevant“ sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe flexible Arbeitszeitarrangements für Beschäftigte mit Betreuungspflichten wie Gleitzeit oder Homeoffice anbieten, erhöht sich demnach um 13,9 Prozentpunkte, wenn es einen Betriebsrat gibt. Faktoren wie die Qualifikationsstruktur der Belegschaft, der Frauenanteil, die Betriebsgröße oder die Branche sind dabei herausgerechnet. Dass Beschäftigte in Elternzeit durch Information oder Weiterbildung unterstützt werden, wird um 7,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Die Chance auf Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen in Form von Beratung oder Kooperationen mit Pflegeeinrichtungen steigt um 6,8

Percentpunkte. Die Wahrscheinlichkeit, dass es Zuschüsse für die Kinderbetreuung, einen Betriebskindergarten oder Kooperationen mit Kitas gibt, ist in mitbestimmten Betrieben 4 Prozentpunkte höher. Dass der Arbeitgeber Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen ist, wird um 3,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Wenn es um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleich-

Mehr Vereinbarkeit und Frauenförderung dank Betriebsrat

Betriebliche Mitbestimmung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ...



unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen

Quelle: Jirjahn, Mohrenweiser 2019 [Grafik zum Download](#)



Hans Böckler Stiftung

heit von Frauen und Männern geht, also beispielsweise um Mentoring-Programme, spezielle Weiterbildung oder Frauenförderpläne, beträgt der Effekt 2,3 Prozentpunkte. Da sich im Durchschnitt nur 3,7 Prozent aller Betriebe in dieser Weise engagieren, entspreche das einer Steigerung um 62 Prozent, so die Wissenschaftler.

Jirjahn und Mohrenweiser erklären die gemessenen Effekte zum einen damit, dass Betriebsräte die Verhandlungsmacht der Beschäftigten erhöhen. Das mache es möglich, Geschlechtergleichheit auch gegen voreingenommene Arbeitgeber durchzusetzen. Indem sie ihre Informationsrechte in Anspruch nehmen, erhöhten Arbeitnehmervertreter zudem die Transparenz im Betrieb, was Diskriminierung erschwere. Als Sprachrohr der Belegschaft sei der Betriebsrat zudem in der Lage, ein Dilemma zu lösen: Sobald sich einzelne Frauen für familienfreundliche Angebote aussprechen, könnten sie sich dem Verdacht aussetzen, eher an Familie als an Karriere interessiert zu sein und so ihre beruflichen Chancen beeinträchtigen. Ein Betriebsrat, der für alle Beschäftigten spricht, hat dieses Problem nicht. ↗

Quelle: Uwe Jirjahn, Jens Mohrenweiser: Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, IZA Discussion Paper Nr. 12344, Mai 2019 [Studie zum Download](#)