

Familienfreundliche Regelungen eher selten

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beitragen. Das Potenzial dazu ist jedoch längst nicht ausgeschöpft, zeigt eine Analyse des WSI.*

Familienfreundliche Arbeitsplätze werden immer wichtiger, schreiben Christina Klenner, Wolfram Brehmer, Mareen Plegge und Yan Bohulskyy. Als Gründe nennen sie eine höhere Frauenerwerbstätigkeit, die stärkere Einbindung von Vätern in die Kinderbetreuung und die wachsende Zahl pflegebedürftiger Angehöriger. Die WSI-Wissenschaftler haben den Stand der tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht. Dafür haben sie die 110 wichtigsten Flächen- und Firmentarifverträge sowie Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2011 ausgewertet und Expertengespräche mit acht Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführt.

Aus empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass tarifgebundene Betriebe mit Betriebsräten häufiger eine familienfreundliche Personalpolitik betreiben als Betriebe ohne Arbeitnehmervertreter oder Tarifvertrag. Die WSI-Forscher attestieren jedoch auch hier noch erheblichen Ausbaubedarf. So kommen sie zu dem Ergebnis, „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“.

Wenig Fortschritte seit 2005: Von den ausgewerteten Tarifverträgen enthalten der Studie zufolge 90 Prozent in irgendeiner Weise Regelungen zu familiengerechten Arbeitsbedingungen. Bei rund vier von fünf Verträgen habe es seit 2005 allerdings keine Änderung in diesem Bereich gegeben. Die nach 2005 abgeschlossenen tariflichen Regelungen beziehen sich vor allem auf Langzeitkonten und die bezahlte Freistellung von Eltern, auf Teilzeitarbeit, unterstützende Maßnahmen nach der Elternzeit und Qualifizierungsrechte für Mütter und Väter. Nur in einzelnen Firmentarifverträgen finden sich auch neue Bestimmungen zur Bereitstellung von Kita-Plätzen.

Demografie-Tarifverträge stärken auch Familienfreundlichkeit. Dort, wo innovative familienfreundliche Regelungen abgeschlossen wurden, geschah das nach Analyse der Forscher häufiger im Kontext von Demografie-Tarifverträgen: Neue Ansätze für die Gestaltung der Lebensarbeitszeit wie der Demografiefonds in der Chemischen Industrie, das Langzeitkonto in der Metallindustrie oder das Zeitwertkonto bei der Deutschen Post sollten in erster Linie älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand erleichtern. Familienfreundlichkeit komme dabei im „Huckepackverfahren“ zustande, zusammen mit dem vorrangigen Ziel altersgerechter Arbeitsbedingungen. Das Potenzial solcher Modelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei aber nicht gering zu schätzen, so Klenner und ihre Kollegen.

Vereinbarung in jedem achten Betrieb: Von den Teilnehmern der WSI-Betriebsrätebefragung 2011 gaben zwölf Prozent an, dass es bei ihnen Betriebsvereinbarungen zum Thema Familienfreundlichkeit gebe. Weiter verbreitet als im Durchschnitt sind solche Vereinbarungen in Großbetrieben,

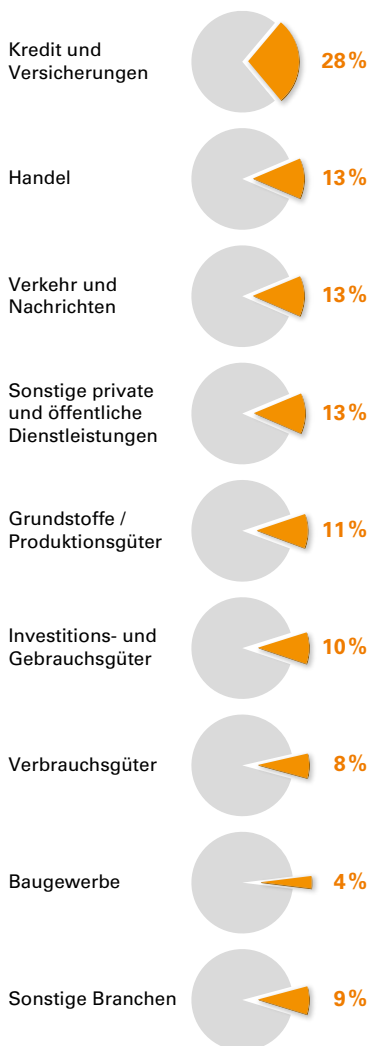
im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil sowie in solchen mit Tarifvertrag. Generell „sind auch auf betrieblicher Ebene Kollektivvereinbarungen zu familiengerechten Arbeitsbedingungen selten“, stellt das WSI fest. Und daran werde sich voraussichtlich wenig ändern: Von den Betrieben ohne eigene Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie plane in näherer Zukunft fast keiner, entsprechende Vereinbarungen abzuschließen. Die Zahl der Einrichtungen mit familienfreundlichen Betriebsvereinbarungen scheine sich also auf niedrigem Niveau zu stabilisieren.

Die bestehenden Vereinbarungen regeln der Analyse zufolge vor allem Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Elternzeit stellen – etwa den beruflichen Wiedereinstieg, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats oder die Informations- und Weiterbildungsrechte von Vätern und Müttern in Elternzeit. Spezielle Angebote für Väter, externe Familienberatung oder betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung seien dagegen eher selten. Alles in allem, so das Fazit der Forschergruppe, zeige sich, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zwar

Potenziale zur Gestaltung familiengerechter Arbeitsbedingungen bieten, diese aber in der Breite derzeit nicht ausgeschöpft werden. ◀

Wenig familienfreundlich

Betriebsvereinbarungen zu Elternzeit und Familienfreundlichkeit haben von den Betrieben* in den Branchen ...



* Angaben von Betriebsräten, repräsentativ für Betriebe ab 20 Beschäftigten mit Betriebsrat; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2011 © Hans-Böckler-Stiftung 2013

* Quelle: Christina Klenner u. a.: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland: Eine empirische Analyse, WSI-Diskussionspapier Nr. 184, Mai 2013
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de