

Betriebliche Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern spielten lange Zeit eine geringe Rolle. Angesichts zunehmender Aufmerksamkeit für Genderfragen sowie veränderter Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, ob in den letzten Jahren vermehrt Aktivitäten zur Gleichstellung oder zur Familienfreundlichkeit in den Betrieben zu verzeichnen sind. Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2003 wurden Betriebsräte zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. Der Beitrag gibt einen Überblick über den Stand der Gleichstellungsaktivitäten in den befragten Betrieben, diskutiert Einflussfaktoren für betriebliches Engagement und umreißt inhaltliche Schwerpunkte von betrieblichen Vereinbarungen und Maßnahmen.

1 Fragestellung

Geschlechterdifferenziertes Herangehen an verschiedene Fragen scheint in den letzten Jahren in der Normalität angekommen zu sein. Seit Gender-Mainstreaming 1999 zum durchgängigen Leitprinzip der Politik der Europäischen Union erklärt worden ist und seit die Bundesregierung für die Bundesinstitutionen Gender-Mainstreaming-Projekte beschlossen hat, hat sich die Zahl der Gender-Trainings, Gender-Beauftragten, Gender-Workshops usw. rasch erhöht. Auch Gewerkschaften haben Gender-Mainstreaming aufgegriffen. In der Satzung der Gewerkschaft ver.di beispielsweise ist dieses Prinzip verankert (§ 59); innerhalb der Organisation arbeiten Gender-Beauftragte. Die IG Metall hat 2003 einen Genderreport erstellt, in dem die Organisationsstrukturen unter geschlechtsspezifischen Aspekten analysiert werden.

Mit diesem neuen englischen Begriff fällt offenbar die Akzeptanz für eine geschlechtersensible Politikstrategie leichter als für die früheren mit dem Label „Frauenförderung“ oder „Gleichstellung von Frau und Mann“. Das kann daran liegen, dass Gender-Mainstreaming den Blick auf beide Geschlechter richtet. Es kann aber auch der Tatsache geschuldet sein, dass es sich um eine Top-down-Strategie handelt, die die Akzeptanz eines Themas erhöht. Vielleicht hat sich auch nach jahrelanger Kleinarbeit von gleichstellungsorientierten Frauen die Meinung durchgesetzt, dass trotz verfassungsmäßiger Gleichheit Frauen tatsächlich nicht gleichgestellt sind.

Gender-Mainstreaming bedeutet, bei allen Entscheidungsprozessen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in

den Blick zu nehmen und die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen zum Handlungsprinzip zu machen.

Dass die Kategorie „Gender“ – in etwa mit „soziales Geschlecht“ übersetzbar – mehr und mehr Einzug in den Alltag hält, sagt allerdings nichts über den erreichten Grad sozialer Angleichung von Frauen und Männern aus. An der gesellschaftlichen Realität hat sich, abgesehen vom Klima, in den letzten 15 bis 20 Jahren nicht allzu viel verändert.¹

Im vorliegenden Aufsatz wird der Frage nachgegangen, ob es Anzeichen für verstärkte Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter sowie zur Familienfreundlichkeit in den Betrieben gibt. Die Frage stellt sich vor dem Hintergrund einiger veränderter Rahmenbedingungen. Dieses veränderte Umfeld wird zunächst im Abschnitt 2 kurz skizziert. Zur Klärung der Frage, ob und inwieweit Frauen fördernde Aktivitäten in den letzten Jahren zugenommen haben, werden anschließend Befunde der WSI-Betriebsrätesondererhebung 2003 zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt. Zunächst interessiert der Umfang der betrieblichen Aktivitäten. Anschließend werden Einflussfaktoren sowie inhaltliche Schwerpunkte der Maßnahmen analysiert. Schließlich wird ein Fazit gezogen.

2

Veränderte politische und rechtliche Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik

In ihrer ersten Legislaturperiode kündigte die rot-grüne Bundesregierung einen neu-

en „Aufbruch für die Frauenpolitik“ an. Neben anderem war geplant, mit einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft erstmals privatwirtschaftliche Betriebe zu verpflichten, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu ergreifen. Doch der Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz² wurde auf Druck der Wirtschaftsverbände nicht einmal im Kabinett verhandelt. Stattdessen wurde 2001 die „Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ geschlossen.³ Sie ging davon aus, dass die Arbeitgeber aus eigenem Interesse freiwillige Maßnahmen ergreifen würden, um das Potenzial qualifizierter Frauen zu nutzen. Schließlich ha-

1 Die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen verringern sich nur sehr langsam (BMFSFJ 2002; Kommission der EU 2004). Das Erwerbsarbeitsvolumen von Frauen ist kaum gewachsen (Beckmann 2003). Auch an der Zurückhaltung der meisten Männer bei der Übernahme unbezahlter Familienarbeit hat sich kaum etwas verändert (Statistisches Bundesamt 2003, S. 14 ff., 25 f.).

2 Auf der Grundlage von Eckpunkten des Bundesfrauenministeriums wurde der Gesetzentwurf bei einer Expertinnengruppe in Auftrag gegeben.

3 Der Wortlaut der Vereinbarung findet sich in Pfarr (2001).

Christina Klenner, Dr., ist Referatsleiterin für Frauenpolitik und Geschlechterforschung im WSI in der Hans Böckler Stiftung.
e-mail: Christina-Klenner@boeckler.de

Ich danke Dr. Christiane Lindecke für die Kooperation bei der Datenauswertung.

ben veränderte ökonomische und demographische Rahmenbedingungen das Interesse an einer höheren Frauenerwerbstätigkeit und am Humankapital qualifizierter Frauen wachsen lassen.

Impulse für eine aktive Gleichstellungspolitik sind in jüngster Zeit insbesondere von der europäischen Ebene ausgegangen. Der Amsterdamer Vertrag schreibt die Gleichstellung von Männern und Frauen vor. Durch den Europäischen Rat (2000) wurden in Lissabon Zielvorgaben für die Frauenbeschäftigungsquote festgelegt, die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 konkretisiert wurden (Amtsblatt der EU 2003). 2002 erfolgte die Novellierung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie,⁴ die bis 2005 in nationales Recht umzusetzen ist.

In Deutschland schuf die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) einen erweiterten rechtlichen Rahmen für betriebliche Aktivitäten. Das neue Betriebsverfassungsgesetz enthält erweiterte rechtliche Möglichkeiten für Betriebsräte, um für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für mehr Familienfreundlichkeit initiativ zu werden.⁵ Darüber hinaus könnte sich auswirken, dass Betriebsräte zumindest überwiegend seit 2002 nach Geschlecht quotiert sind.⁶

Auch in den Gewerkschaften gibt es eine Reihe von Aktivitäten für mehr Gleichstellung von Männern und Frauen. So wurde nach dem Scheitern des Gleichstellungsgesetzes die DGB-Initiative „Chancengleich“ ins Leben gerufen. Ziel war, auch ohne ein Gesetz neue Impulse für Aktivitäten in den Betrieben zu geben. Zwischen der IG Bergbau Chemie Energie und dem Arbeitgeberverband Chemie besteht eine Sozialpartnervereinbarung „Chancengleichheit in der chemischen Industrie“, die 2002 noch einmal bekräftigt wurde.

Wie sich zeigt, gab es also in jüngster Zeit durchaus „Rückenwind“ für betriebliche Aktivitäten zur Gleichstellung.

3 Neue empirische Befunde: WSI-Betriebsrätebefragung 2003

3.1 METHODE

Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung⁷ 2003 wurden betrieblichen Akteure

der Mitbestimmung zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie darüber hinaus zur Beschäftigungssicherung⁸ befragt. Aus einer repräsentativen Zufallsstichprobe waren 2.477 Fragebögen aus allen Branchen und Betriebsgrößen (ab 20 Beschäftigte) auswertbar,⁹ das entspricht einer Rücklaufquote von 16,5 %. Die vorgestellten Daten sind nach Branchen, Betriebsgröße sowie West- und Ostdeutschland gewichtet.

Zur Einordnung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass sie sich auf den Bereich der Betriebe mit Betriebsrat beziehen. In rund 42 % der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten sind Betriebsräte tätig; damit werden 64 % der Beschäftigten in Betrieben dieser Größe durch einen Betriebsrat vertreten (Holst/Schupp 2003, S. 5 f.).

Die WSI-Betriebsrätebefragung ermöglicht, zwischen den beiden Handlungsfeldern *Gleichstellung der Geschlechter* und *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* zu differenzieren. Beide stehen zwar im Zusammenhang miteinander, sind aber nicht deckungsgleich. Benachteiligungen zulasten von Frauen knüpfen bei weitem nicht nur am Vorhandensein von Kindern und Vereinbarkeitsproblemen an. Gleichstellungsaktivitäten können sich daher einerseits nicht in vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen erschöpfen. Andererseits richten sich Letztere an Mütter und Väter. Auch das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet ausdrücklich zwischen beiden Handlungsfeldern.

3.2 BETRIEBLICHE AKTIVITÄTEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Obwohl seit mehr als zehn Jahren Handlungsansätze zur Frauenförderung¹⁰ diskutiert werden (Krell/Osterloh 1991; Riegraf 1993; Beckmann/Engelbrech 1994; Krell 1997), ist die praktische Bedeutung betrieblicher Maßnahmen lange Zeit gering geblieben (Beckmann/Möller 2002). Schon die WSI-Betriebsrätebefragung von 2002 hatte ergeben, dass Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung auf dem letzten Platz von zehn Regelungsbereichen landeten (Klenner/Lindecke 2003). Chancengleichheit der Geschlechter ist auf betrieblicher Ebene nach wie vor ein randständiges Thema. Das zeigt auch die aktuelle WSI-Betriebsrätebefragung 2003. Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit gelten in rund 4 % der Betriebe (Tabelle 1).

Die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung bestätigen damit in der Tendenz die Ergebnisse, die auf Basis des IAB-Betriebspanels gewonnen wurden (Möller/Allmendinger 2003). Allerdings kann mit dem IAB-Betriebspanel nicht zwischen den beiden Handlungsfeldern differenziert werden. Betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit und/oder Familienfreundlichkeit haben nach den Daten des IAB-Betriebspanels 4,4 % aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. Bezogen auf die mit den WSI-Daten vergleichbare Gruppe der Betriebe ab 20 Beschäftigte bestehen in 6,1 % der Betriebe Vereinbarungen.¹¹ Laut WSI-Betriebsrätebefragung haben 11 % der Betriebe (mit Betriebsrat) Betriebsvereinbarungen zu mindestens einem der beiden Handlungsfelder Chancengleichheit und/oder Familienfreundlichkeit.

4 Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

5 Für einen ausführlichen Überblick vgl. Horstkötter (2002); Gantenberg/Schneider (2003).

6 Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2002 wurden die Geschlechterquotierung bei den Betriebsratswahlen sowie die Frauenanteile in den Betriebsratsgremien erfragt. In rund 70 % der Betriebsratsgremien wurde die Quote eingehalten (Klenner/Lindecke 2003).

7 Die WSI-Betriebsrätebefragungen werden seit 1997 zu einem breiten Fragenspektrum regelmäßig durchgeführt (Schäfer 2003).

8 Vgl. dazu Massa-Wirth/Seifert in diesem Heft.

9 Es handelte sich um eine schriftliche postalische Befragung. Die Feldphase erstreckte sich von Juli bis Oktober 2003. Es ist nicht auszuschließen, dass die Ergebnisse einen gewissen Bias dergestalt aufweisen, dass Betriebe mit Aktivitäten in den abgefragten Bereichen eher zur Ausfüllung des Fragebogens motiviert gewesen sein mögen. Hinsichtlich Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit ist insofern eher von einer Über- als einer Unterschätzung der betreffenden Aktivitäten auszugehen.

10 Die Entwicklung der Diskussion über Strategien zur Durchsetzung des grundgesetzlichen Gleichheitsgebotes widerspiegelt sich auch in unterschiedlichen Begrifflichkeiten. Die Debatte um die Begriffe und dahinter stehende Konzepte kann hier nicht geführt werden. Im Folgenden wird vorwiegend der Begriff „Chancengleichheit“ verwendet, weil dieser in der betrieblichen Praxis am meisten verbreitet ist.

11 Sonderauswertung der IAB-Daten durch Peter Ellguth, vgl. ausführlich Abschnitt 3.4.

Tabelle 1: Betriebe mit Betriebsvereinbarungen

| | Betriebe insgesamt (absolut) | zur Chancengleichheit von Frauen und Männern | | zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf | |
|---------------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|
| | | Betriebe mit Betriebsvereinbarung (absolut) | Betriebe mit Betriebsvereinbarung (Anteil in %) | Betriebe mit Betriebsvereinbarung (absolut) | Betriebe mit Betriebsvereinbarung (Anteil in %) |
| insgesamt | 2477 | 109 | 4,4 | 206 | 8,3 |
| Westdeutschland | 2098 | 102 | 4,8 | 170 | 8,1 |
| Ostdeutschland | 379 | 7 | (1,8) | 36 | 9,4 |
| bis 50 Beschäftigte | 223 | 3 | (1,3) | 12 | (5,3) |
| 51 bis 100 | 302 | 2 | (0,7) | 7 | (2,3) |
| 101 bis 200 | 407 | 4 | (1) | 17 | (4,1) |
| 201 bis 500 | 528 | 12 | (2,3) | 30 | 5,7 |
| 501 bis 1000 | 380 | 23 | (6,1) | 21 | (5,5) |
| über 1000 | 548 | 59 | 10,8 | 112 | 20,4 |
| Produzierendes Gewerbe | 951 | 55 | 5,8 | 97 | 10,2 |
| Baugewerbe | 72 | 0 | 0 | 6 | (8,9) |
| Handel | 255 | 7 | (2,7) | 18 | (7,1) |
| Verkehr/Nachrichtenübermittlung | 177 | 11 | (6,2) | 16 | (9,2) |
| Banken/Versicherungen | 182 | 19 | (10,4) | 34 | 18,4 |
| Unternehmens-Dienstleistungen | 98 | 5 | (5,1) | 12 | (12,7) |
| Sonstige Dienstleistungen | 632 | 7 | (1,1) | 14 | (2,2) |

Rest: Sonstige Branchen und k.A.

() Fallzahl kleiner als 30

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Chancengleichheit 2003 (gewichtet)

WSI Hans Böckler
Stiftung

Betrachten wir im Folgenden nur Betriebsvereinbarungen zum Handlungsfeld *Chancengleichheit*, so ist erkennbar, dass Betriebe mit Vereinbarungen vor allem im produzierenden Gewerbe sowie bei Banken und Versicherungen zu finden sind.¹²

Eindeutig ist der Zusammenhang zur Betriebsgröße (*Tabelle 1*): In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten sind Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit nur sehr selten zu finden. Unter Betrieben ab 1.000 Beschäftigte hat jeder fünfte eine solche Vereinbarung.

Im Rahmen der WSI-Befragung wurde auch erfragt, ob Chancengleichheit der Geschlechter – auch wenn es keine Betriebsvereinbarung gibt – überhaupt im Betrieb thematisiert worden ist.¹³ Sind beispielsweise Aufstiegs- und Weiterbildungschancen von Frauen, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede oder sexuelle Belästigung im Betrieb in irgendeiner Form behandelt worden, sei es vom Betriebsrat, von der Personalabteilung, von betrieblichen Arbeitsgruppen oder als Gegenstand von Betriebs- oder Belegschaftsversammlungen?

Die Befunde sind ernüchternd. In 58 % der Betriebe mit Betriebsrat ist Chancengleichheit in keiner Form im Betrieb thematisiert worden. In 40 % der Betriebe sind Gleichstellungsfragen in irgendeiner Form behandelt worden. Auffallend ist der Ost-West-Unterschied. In nur 26 % der ostdeutschen gegenüber 43 % der westdeutschen Betriebe haben Gleichstellungsthemen eine Rolle gespielt. Die noch größere

Distanz zum Thema in ostdeutschen Betrieben kann teilweise mit den dort gegebenen schwierigeren wirtschaftlichen Bedingungen zu erklären sein. Auch die durchschnittlich kleinere Betriebsgröße in Ostdeutschland mag eine Rolle spielen, doch die Zusammenhänge sind statistisch nicht signifikant. Die Anteile von ostdeutschen Betrieben, die Gleichstellungsfragen thematisiert haben, liegen bei allen Betriebsgrößen deutlich unter den Anteilen westdeutscher Betriebe. Nicht auszuschließen ist, dass in vielen ostdeutschen Betrieben Frauenförderung als ein mittlerweile obsoletes Relikt der DDR-Vergangenheit betrachtet wird.

Wenn Chancengleichheit thematisiert worden ist, dann geschah dies vor allem in Betriebsratssitzungen (*Tabelle 2*). Nur gelegentlich wurde eine größere betriebliche Öffentlichkeit für diese Fragen hergestellt, indem sie Gegenstand in Betriebs- oder Belegschaftsversammlungen waren. Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Gleichstellungsthemen hat es nur in rund 4 % der bereits sensibilisierten Betriebe gegeben.

Dementsprechend sind die verschiedenen Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit nur marginal verbreitet. 1 bis 3 % der befragten Betriebe nutzen Frauenförderpläne oder Gender-Mainstreaming-Programme, um die Gleichstellung von Frauen voranzubringen. Ein wenig günstiger sieht die Bilanz aus, wenn alle Ansätze einer Personalpolitik mit einbezogen werden, die darauf abzielen, weibliche Be-

schäftigte einzustellen oder zu fördern (Abschnitt 4.1). Jeder fünfte Betrieb nutzt (mindestens) eine dieser personalpolitischen Formen für Gleichstellung. Das bedeutet umgekehrt, dass die überwiegende Mehrheit von rund 80 % der Betriebe mit Betriebsrat bisher gleichstellungspolitisch völlig abstinent gewesen sind.

Gefragt nach den Gründen, warum das Thema betrieblich keine Rolle gespielt hat, geben die Betriebsräte mehrheitlich an, dass bisher niemand Handlungsbedarf geäußert hat (*Abbildung 1*).

Mehr als die Hälfte der Betriebsräte, die geschlechterbezogene Fragen nicht thematisiert haben, sind der Meinung, dass Frauen und Männer im Betrieb gleich behandelt werden, im Osten sind es sogar 62 %. Ist tatsächlich in der Mehrheit der Betriebe die Chancengleichheit von Frauen und

12 48 der 109 geltenden Betriebsvereinbarungen, die im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung ermittelt wurden, sind in Betrieben im Geltungsbereich der IG Metall, 43 im Bereich der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen worden.

13 Um herauszufinden, ob es bisher im jeweiligen Betrieb geschlechtersensibles Herangehen an betriebliche Fragen überhaupt in irgendeiner Form gegeben hat, wurde zunächst allgemein gefragt: „War Chancengleichheit von Frauen und Männern schon einmal ein Thema im Betrieb?“ Anschließend wurde die Form erfragt, in der das Thema gegebenenfalls behandelt worden ist. Die Betriebsräte waren gebeten, alle Formen anzugeben, es ist aber nicht auszuschließen, dass sie über rein arbeitgeberseitige Aktivitäten nicht informiert waren und diese daher unterbelichtet sind.

Tabelle 2: Chancengleichheit als betriebliches Thema

| Chancengleichheit war Thema Insgesamt | Zahl der Betriebe absolut | Nach Gewerkschaftszugehörigkeit * | | | | | | | | |
|--|---------------------------|-----------------------------------|------------------|-----------------|--------|-----------|--------|--------|------|---------------|
| | | insgesamt | West-deutschland | Ost-deutschland | ver.di | IG Metall | IG BCE | IG BAU | NGG | TRANSNET GdED |
| | 999 | 900 | 99 | 473 | 370 | 77 | 16 | 28 | 19 | |
| | Anteil in % | 40 | 43 | 26 | 39 | 46 | 43 | (21) | (33) | (57) |
| darunter ** | | in % | | | | | | | | |
| in Betriebs- oder Belegschaftsversammlung | | 30 | 31 | (24) | 29 | 35 | (22) | / | / | / |
| in Betriebsratssitzungen | | 73 | 74 | 63 | 69 | 78 | 71 | (67) | (78) | / |
| in Arbeitsbesprechungen | | 13 | 14 | / | 9 | 18 | (20) | / | / | / |
| in der Betriebszeitung, am Schwarzen Brett | | 9 | 8 | / | 8 | 12 | / | / | / | / |
| im Betriebsratsinfo | | 14 | 14 | (14) | 14 | 15 | / | / | / | / |
| in Gesprächen Betriebsrat-Geschäftsführung | | 4 | 3 | / | 4 | 3 | / | - | / | - |
| in anderer Form | | 14 | 14 | (15) | 17 | 13 | / | - | / | / |

*) Die anderen Gewerkschaften (GEW, sonstige) werden wegen zu kleiner Fallzahlen (< 10) nicht ausgewiesen

***) Mehrfachantworten

() Fallzahl < 30

/ Fallzahl ≤ 10

n = 2477

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Chancengleichheit 2003 (gewichtet)

WSI Hans Böckler Stiftung

Männern schon Realität? Allgemein lässt sich sagen, dass zwar nicht alle Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen auf der betrieblichen Ebene angesiedelt sind, da ungleiche Chancen von Frauen beispielsweise auch aus der branchenbezogenen Arbeitsmarktsegregation oder der geschlechtshierarchischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultieren. Aber durch Studien ist belegt, dass es benachteiligende Behandlungen von Frauen in Betrieben gibt.¹⁴ Unmittelbare Diskriminierungen

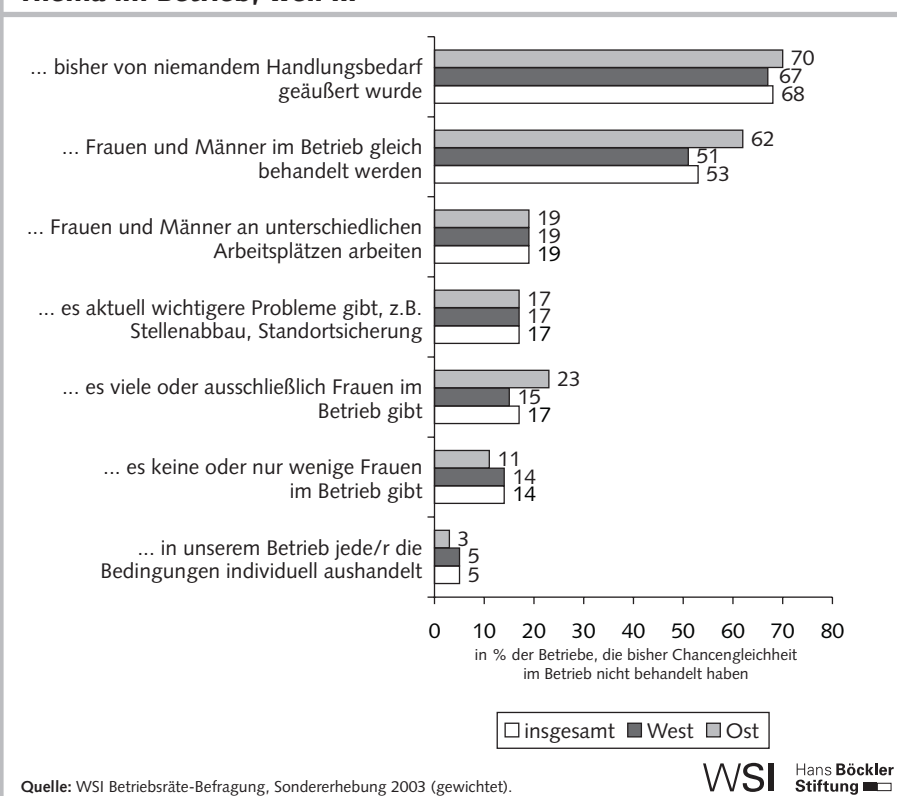
sind sicher inzwischen selten geworden, doch gibt es verschiedene mittelbare Diskriminierungen.¹⁵

Natürlich ist möglich, dass im Betrieb tatsächlich kein Handlungsbedarf besteht. Dies kann nur auf jeden einzelnen Betrieb bezogen analysiert werden. Doch bereits daran hapert es. In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe gibt es dafür gar keine Entscheidungsgrundlage, da eine betriebliche Bestandsaufnahme über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter

bisher nur in 11 % der Betriebe erfolgt ist.

Wahrscheinlich ist daher, dass in vielen Fällen der Handlungsbedarf lediglich von Betroffenen nicht artikuliert oder vom Betriebsrat als nicht genügend handlungsrelevant wahrgenommen wird. Als Beleg dafür kann aus der vorliegenden Befragung dienen, dass fast ein Drittel der Betriebsräte keinen Handlungsbedarf konstatiert, obwohl es im Betrieb keine Teilzeitarbeit gibt. Es ist aber bekannt, dass viele Frauen Teilzeitarbeit präferieren. Ist in den betreffenden Betrieben (bei denen es sich keineswegs nur um männerdominierte Betriebe handelt) tatsächlich kein Handlungsbedarf gegeben? Oder haben Beschäftigte ihren Bedarf gegenüber dem Betriebsrat nur nicht geäußert? Hierüber können nur eingehende Betriebsfallstudien Aufschluss geben. Die Studie von *Stephan Höyng* und *Ralf Puchert* verweist allerdings auf das Phänomen der „interessegeleiteten Nichtwahrnehmung“. „Gesamtgesellschaftlich sehen fast alle befragten Männer die Diskriminierung von Frauen und ... erkennen die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an. In ihrem eigenen Arbeitsumfeld aber überschätzen sie den

Abb. 1: Chancengleichheit von Frauen und Männern war bisher kein Thema im Betrieb, weil ...



14 So haben zum Beispiel *Andrea-Hilla Carl* und *Anna Krehnke* die betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen in acht Betrieben der Metall- und Chemieindustrie untersucht. Vgl. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (BMFSFJ 2002, S. 226 ff.)

15 Das sind Ungleichbehandlungen, die zwar nicht explizit auf ein Geschlecht zugeschnitten sind, wohl aber auf Merkmale, die ein Geschlecht weit- aus häufiger betreffen und die mit der Geschlechterrolle begründbar sind (Pfarr/Bertelsmann 1989). Ein Beispiel hierfür ist die ungleiche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Betrieb in den letzten zwei Jahren kein Thema gewesen, weil ... *)

| | Insgesamt | darunter | |
|---|-----------|------------------------------|---------------------|
| | | West- deutschland In % | Ost- deutschland |
| bisher von niemandem Handlungsbedarf geäußert wurde | 66 | 67 | 65 |
| im Betrieb bereits vorher Regelungen zur Familienfreundlichkeit getroffen worden sind | 6 | 7 | (4) |
| es im Betrieb keine oder nur wenige Beschäftigte mit Kind/ern gibt | 9 | 9 | 11 |
| Beschäftigte mit Kind/ern die Vereinbarkeit privat organisiert haben | 33 | 33 | 34 |
| für Beschäftigte mit Kind/ern betriebliche Einzellösungen gefunden wurden | 25 | 26 | 22 |
| Leistungsverdichtung und verschlechterte Arbeitsbedingungen soziale Belange verdrängt haben | 22 | 20 | 30 |
| es aktuell im Betrieb wichtigere Probleme gibt, z.B. Stellenabbau, Standortsicherung o.ä. | 33 | 32 | 37 |
| andere Gründe | 3 | 3 | 3 |

*) Anteil an den Betrieben, die das Thema in den letzten zwei Jahren nicht behandelt haben (Mehrfachantworten)
 Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Chancengleichheit 2003 (gewichtet)

WSI Hans Böckler
Stiftung

bereits erreichten Stand der Gleichstellung erheblich.“ (Höyng/Puchert 1998, S. 256)

3.3 BETRIEBLICHE AKTIVITÄTEN ZUR FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ebenfalls selten, wurden aber doch doppelt so oft abgeschlossen wie solche zur Chancengleichheit (Tabelle 1). Die Verteilung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ähnelt dem Muster der Verteilung von Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit. Der höchste Anteil von Vereinbarungen ist bei Banken und Versicherungen zu verzeichnen, mit Abstand folgt das produzierende Gewerbe. Auch hier steigt der Anteil mit der Betriebsgröße. Allerdings haben überhaupt nur Großbetriebe mit über 1.000 Beschäftigten in nennenswerter Zahl – jeder fünfte Betrieb – betriebliche Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit.

In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (71 %) wurde in den letzten zwei Jahren Familienfreundlichkeit als betriebliches Handlungsfeld nicht thematisiert.¹⁶ Dies gilt, obwohl das Thema zunehmend an Bedeutung gewinnt, denn nicht nur immer mehr Mütter wollen Beruf und Familie kombinieren,¹⁷ auch mehr und mehr Väter sehen sich zunehmend in ihrer Rolle als Erzieher (Fthenakis/Minsel 2001, S. 7). Das hat sich auch im Betriebsverfassungsgesetz niedergeschlagen, in das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nun explizit als Aufgabe des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 Ziff. 2b BetrVG) aufgenommen worden ist.

In 27 % der Betriebe wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten zwei Jahren thematisiert. Wenn dies der Fall war, dann stand das Thema wiederum vornehmlich in Betriebsratsitzungen auf der Agenda. Seltener gab es Initiativen des Arbeitgebers. Von den Betriebsräten, die das Thema behandelt haben, hat nur eine Minderheit von 27 % konkrete Vorhaben beschlossen, das sind bezogen auf alle befragten Betriebsräte 7 %.

Wie sind diese Befunde zu interpretieren? Bedenkt man, dass zahlreiche verschiedene Themen Gegenstand der Betriebsratsarbeit sind, mit denen das Thema Familienfreundlichkeit bei begrenzten Kapazitäten „konkurriert“, scheinen die Befunde von einer mittleren Relevanz des Themas zu zeugen. Der Vergleich mit der WSI-Betriebsrätebefragung 2002 zeigt, dass einige andere der abgefragten Problembereiche der Betriebsratsarbeit ebenfalls von 20 bis 30 % der Betriebsräte behandelt worden waren (Schäfer 2003, S. 143).

Unter den Gründen, warum Familienfreundlichkeit im Betrieb nicht thematisiert wurde, wird mit Abstand am häufigsten (von zwei Drittel der hierzu nicht aktiven Betriebsräte) genannt, dass niemand Handlungsbedarf geäußert hat. Ein Drittel der Betriebsräte, die das Thema in den letzten zwei Jahren nicht behandelt haben, geht davon aus, dass Beschäftigte die Vereinbarkeit privat organisiert haben und ein Viertel gibt an, dass betriebliche Einzellösungen gefunden wurden (Tabelle 3).

Neben dem mangelnden Problembewusstsein gab es auch andere Gründe, die

Betriebsräte daran gehindert haben, sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu engagieren. Der Druck, die bestehenden Arbeitsplätze zu erhalten und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen (Lohneinbußen, Arbeitszeitverlängerung, Leistungsverdichtung) abzuwehren, hat in vielen Betrieben zugenommen (Massa-Wirth/Seifert in diesem Heft). Ein Drittel der Betriebsräte, die sich in den letzten zwei Jahren nicht mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst haben, gibt an, aktuell wichtigere Probleme wie Stellenabbau und Standortsicherung zu haben. Knapp die Hälfte der Betriebsräte, in deren Betrieben die Beschäftigtenzahl seit 2001 gesunken ist, verwies auf diesen Grund; das ist dreimal so häufig wie in jenen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs. Beinahe zwei Drittel der Betriebsräte in jenen Betrieben mit sehr schlechter Auftragslage sagten ebenfalls, sie hätten aktuell wichtigere Probleme. Hier kann es sich um ein kurzfristig entgegenstehendes Problem handeln, das familienfreundliche Arbeitsbedingungen nur zeitweilig in den Hintergrund gedrängt hat.

Gut ein Fünftel der Betriebsräte, in deren Betrieben Vereinbarkeitsfragen nicht behandelt wurden, sehen soziale Belange durch andere Probleme wie Leistungsverdichtung verdrängt. Es sind also neben einer mangelnden Aufgeschlossenheit dem Thema gegenüber offenbar auch die in vielen Betrieben zunehmend schwierigen Bedingungen, welche Aktivitäten für mehr Familienfreundlichkeit verhindern.

3.4 BETRIEBSRÄTE ALS INITIATOREN

Ergibt sich aus dem Dargestellten, dass es keinerlei Veränderungen gibt, dass Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

16 Auch hier wurden die Betriebsräte nach der Behandlung des Themas im Betrieb insgesamt befragt, also nach Behandlung des Themas sowohl durch den Betriebsrat als auch durch die Personalverantwortlichen bzw. beide Seiten gemeinsam. – Diese Zahlen sind nicht mit denen zur Thematisierung der Chancengleichheit vergleichbar. Wegen der erwarteten kleinen Fallzahl von Betrieben, die sich gleichstellungspolitisch engagieren, wurde bezüglich Chancengleichheit nicht nur nach der Thematisierung in den letzten zwei Jahren gefragt.

17 Die Müttererwerbstätigkeit steigt im Westen Deutschlands, im Osten ist sie traditionell bereits sehr hoch.

Tabelle 4: Anteil der Betriebe bzw. der Beschäftigten in Betrieben, die Vereinbarungen zur Chancengleichheit oder Familienfreundlichkeit getroffen haben¹⁾ (Mehrfachnennungen)

| | Betriebe insgesamt | | | Betriebe mit Betriebsrat | | | Betriebe ohne Betriebsrat | | |
|-----------------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Anteil der Betriebe | Beschäftigte insgesamt | Beschäftigte davon Frauen | Anteil der Betriebe | Beschäftigte insgesamt in% | Beschäftigte davon Frauen | Anteil der Betriebe | Beschäftigte insgesamt | Beschäftigte davon Frauen |
| Betriebliche Vereinbarungen | 6,1 | 18,2 | 43,3 | 12,1 | 24,9 | 43,2 | 1,7 | 1,9 | 45,8 |
| Tarifliche Vereinbarungen | 7,0 | 11,3 | 45,4 | 12,7 | 14,8 | 45,2 | 2,8 | 2,6 | 47,8 |
| Freiwillige Initiativen | 6,5 | 12,5 | 41,0 | 8,7 | 15,3 | 39,8 | 4,8 | 5,6 | 48,6 |
| Nichts davon | 82,9 | 66,7 | 40,1 | 70,9 | 56,7 | 39,4 | 91,6 | 91,0 | 41,3 |

1) Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Sonderauswertung für das WSI durch Peter Ellguth

WSI Hans Böckler Stiftung

denselben schweren Stand wie eh und je haben und im allgemeinen „wichtigeren“ Themen geopfert werden?

Bei einem Problemkreis, der bisher eine so geringe Rolle spielt, sind unter Umständen Veränderungen nur „im mikroskopischen Bereich“ erfassbar. Nun ist mit Hilfe der WSI-Betriebsrätebefragung ein direkter Vergleich mit früheren Jahren aus methodischen Gründen nicht möglich. Auch wenn die Mehrheit der Betriebsräte sich hierzu in den letzten zwei Jahren nicht engagiert hat, sprechen doch folgende Befunde der Erhebung für eine gewisse Belebung der Aktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erstens wurden Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit verstärkt in den Jahren 2000 bis 2003 abgeschlossen. 67 von 178 Vereinbarungen (das sind rund 38%¹⁸⁾ datieren aus diesen vier Jahren (wobei das Jahr 2003 zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgelaufen war), die restlichen aus den 14 Jahren von 1986 bis 1999. Zweitens verzeichnen Betriebsräte in mehr Betrieben eine Zunahme der Aktivitäten in diesem Handlungsfeld als eine Abnahme (Abbildung 2).

Auch wenn Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten zwei Jahren nur in einer Minderheit von Betrieben thematisiert wurde, spielten Betriebsräte dort, wo dies geschah, eine wichtige Rolle. Die befragten Betriebsräte sehen sich (zu 80%) als die häufigsten Impulsgeber, wenn im Betrieb Familienfreundlichkeit behandelt wurde. (Das gilt übrigens ebenso in den wenigen Betrieben, die Chancengleichheit thematisiert haben.) Das kann allerdings eine einseitige Wahrnehmung aus der Akteursperspektive sein – Betriebsräte sind möglicherweise nicht über alle diesbezüglichen Aktivitäten der Geschäftsleitung informiert. Doch dürften Betriebsräte in der Regel über derartige Aktivitäten Bescheid wissen, sofern es keine Einzelfallregelungen sind.

Initiativen des Betriebsrats, Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu thematisieren, kamen häufig (in beinahe jedem zweiten Fall) gemeinsam mit interessierten Kolleginnen und Kollegen zustande. In diesen Fällen haben sich Betriebsräte offenbar als Interessenvertretung der Beschäftigten für diese Themen eingesetzt.

Ist der Betriebsrat dort, wo es Initiativen gibt, also tatsächlich ein, wenn nicht *der* Motor für betriebliche Aktivitäten, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet sind? Die Befunde des IAB-Betriebspanels scheinen darauf hinzudeuten.¹⁹ In Betrieben mit Betriebsrat gibt es sehr viel häufiger Vereinbarungen und freiwillige Initiativen als in solchen ohne Betriebsrat (Tabelle 4). Hier schlägt zunächst ein Betriebsgrößeneffekt durch, wie die (in Tabelle 4 ebenfalls ausgewiesenen) Zahlen der von den Maßnahmen erfassten Beschäftigten zeigen. So gibt es betriebliche Vereinbarungen zu Chancengleichheit oder Familienfreundlichkeit in 12% der Betriebe, in denen aber 25% aller Beschäftigten arbeiten. Das bedeutet, dass in den größeren Betrieben häufiger Vereinbarungen und Aktivitäten anzutreffen sind.

Jedoch ist nicht klar, ob die Werte für die – größeren – Betriebe mit Betriebsrat höher sind, weil in größeren Betrieben mehr Bedarf an formalisierten Regelungen besteht, während in kleineren mehr informell geklärt wird. Wenn in der Tat, wie die Betriebsräte berichten, sie selbst in den meisten Fällen die Initiatoren von betrieblichen Aktivitäten sind, dann wäre auch möglich, dass die Aktivitäten des Betriebsrates einer der Gründe dafür sind, dass große Betriebe mehr Initiativen haben. Dafür spricht auch, dass mit der Betriebsgröße die Zahl der Betriebsratsmitglieder steigt, sodass arbeitsteilig vorgegangen werden kann. Ab 200 Beschäftigten im Betrieb gibt es freigestellte Betriebsratsmit-

glieder, sodass mit der Betriebsgröße auch die Ressourcen des Betriebsrates für die Bearbeitung von Themen wachsen.

Multivariate Analysen der Daten des IAB-Betriebspanels zeigen denn auch einen von der Betriebsgröße unabhängigen positiven Einfluss der Variablen „Betriebsrat vorhanden“ auf die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen im Betrieb existieren (Wolf 2003, S. 27). Betriebsräte scheinen also in den wenigen Betrieben, in denen Aktivitäten durchgeführt werden, nicht nur in ihrer Selbsteinschätzung zu den Motoren von familienfreundlichen Aktivitäten zu gehören.

Anders ausgedrückt: Zwar ist die Mehrheit der Betriebsräte nicht aktiv für Familienfreundlichkeit eingetreten. Aber in den Betrieben, in denen etwas geschieht, sind es am ehesten die Betriebsräte, die Aktivitäten in Gang bringen.

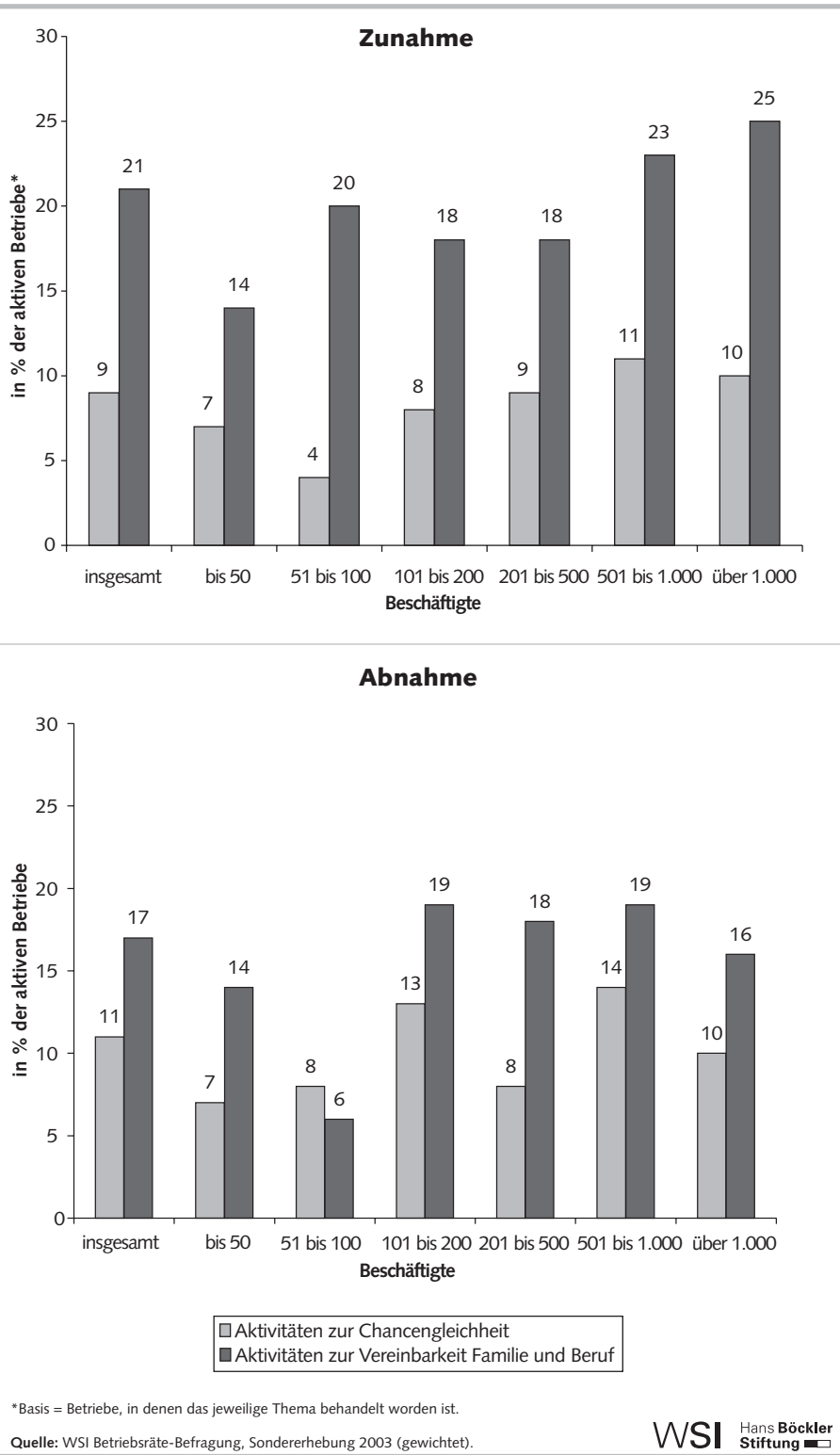
3.5 DIE ENTWICKLUNG DER AKTIVITÄTEN IN DEN LETZTEN ZWEI JAHREN

Resümiert man die Entwicklung der Aktivitäten zu beiden Handlungsfeldern, über die die befragten Betriebsräte Auskunft geben, so gibt es über die letzten zwei Jahre hinweg weder einen klaren Aufwärtstrend noch einen deutlichen Rückgang (Abbildung 2). In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe hat sich in beiden Handlungsfeldern keine Veränderung ergeben. Ledig-

18 Betriebsvereinbarungen, bei denen ein Abschlussjahr angegeben wurde. Insgesamt bestehen unter den befragten Betrieben 206 Betriebsvereinbarungen zur Familienfreundlichkeit.

19 In einer Sonderauswertung für das WSI wurden die Zahlen in Betrieben ab 20 Beschäftigten berechnet, um eine Vergleichbarkeit mit der WSI-Betriebsrätebefragung zu ermöglichen. Ich danke dafür Peter Ellguth vom IAB Nürnberg.

Abb. 2: Zu- und Abnahme der Aktivitäten in den letzten 2 Jahren
- in % -



lich zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es in mehr Betrieben (21% der Betriebe, die hier bereits aktiv waren) eine Zunahme der Aktivitäten als eine Abnahme. Diese Zunahme beschränkt sich weitestgehend auf die Großbetriebe (mit mehr als 500 Beschäftigten).

In 16% der Betriebe gingen die Bemühungen in den letzten zwei Jahren zurück.

Hat nun die „Freiwillige Vereinbarung“ der Regierung mit den Wirtschaftsverbänden Impulse für neue Aktivitäten gegeben? Die dargestellte Entwicklung spricht nicht dafür (Klenner 2004b). Selbst der Bekannt-

heitsgrad dieser Vereinbarung ist begrenzt. Von den Betriebsräten selbst der sensibilisierten Betriebe, die Chancengleichheit in irgendeiner Form behandelt haben, kennen weniger als 30% die „Freiwillige Vereinbarung“.²¹ Und selbst dort, wo die Vereinbarung bekannt ist, hat sie nur in jedem fünften Betrieb Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit ausgelöst. Das betrifft nur 60 von 2.477 befragten Betrieben. Die Wirkung der Vereinbarung ist bisher also marginal geblieben. Die geringfügige Belegung der Aktivitäten im Handlungsfeld Familienfreundlichkeit dürfte, aus der Sicht der befragten Betriebsräte jedenfalls, eher auf deren Anstöße als auf die „Freiwillige Vereinbarung“ zurückzuführen sein.

4 Schwerpunkte und Instrumente betrieblicher Aktivitäten

4.1 MAßNAHMEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Der „Werkzeugkasten“ zur Förderung der Chancengleichheit enthält mittlerweile ein breites, ausdifferenziertes Instrumentarium.²² Dieses kommt jedoch in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe nicht zur Anwendung. Am häufigsten ist in Vereinbarungen und Programmen verankert, den weiblichen Führungskräftenachwuchs zu fördern (Abbildung 3). Damit im Zusammenhang stehen auf Frauen zugeschnittene Weiterbildungsangebote. Ebenfalls häufig werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Kontext der Förderung der Chancengleichheit beschlossen. Das kann z.B. die Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Führungspositionen sein. Eine spezielle Förderung der Teilzeit-

20 Die Frage wurde nur an diejenigen gestellt, die sich mit den jeweiligen Handlungsfeldern bereits befasst hatten.

21 Die Unternehmensbefragung von Krell/Ortlieb ergab, dass auch nur gut die Hälfte der Befragten in Personal- und Geschäftsleitungen von der Existenz der Vereinbarung erfahren hat, davon knapp zwei Drittel durch die Medien und gut ein Viertel durch die Wirtschaftsverbände (Krell/Ortlieb 2004).

22 Für einen guten Überblick über empfehlenswerte Maßnahmen siehe Beck/Graef (2003).

arbeit für Väter kommt dagegen selten, nur in jeder fünften Vereinbarung, vor.

Die Betriebe mit entsprechenden Aktivitäten setzen unterschiedliche Schwerpunkte. So fördern Betriebe im Dienstleistungssektor vor allem weiblichen Führungskräftenachwuchs, während im produzierenden Gewerbe Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitarbeit für Väter, Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Frauenarbeitsplätzen und die Ächtung sexueller Belästigung überdurchschnittlich häufig vereinbart wurden. Im ersten Fall geht es um Förderung nur einiger Frauen zur Spitze hin, mit den anderen Maßnahmen werden die Arbeitsbedingungen aller Frauen in den Blick genommen. Es ließe sich also – ähnlich wie im Sport – „Spitzen- und Breitenförderung“ unterscheiden. Für künftige Diskussionen um Schwerpunkte zur Förderung der Chancengleichheit wäre interessant, Akzeptanz und Wirkungen dieser verschiedenen Instrumente genauer zu analysieren.

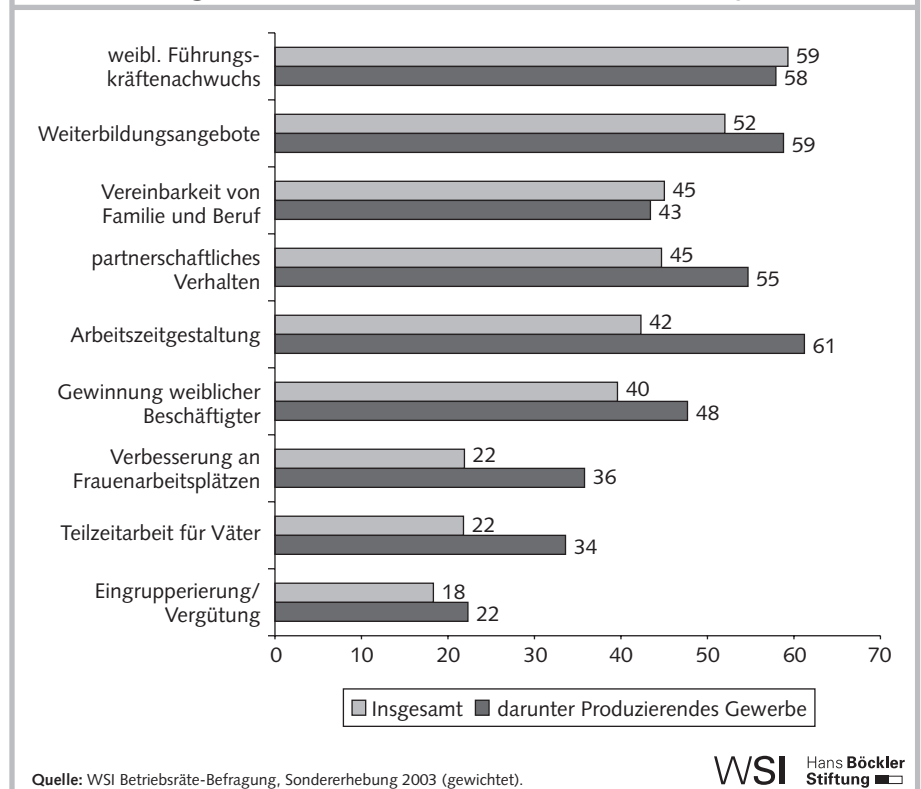
Über Betriebsvereinbarungen hinaus gibt es in 16 % der Betriebe Aktivitäten, die der Einstellung oder Personalentwicklung speziell von Frauen dienen sollen. Hier geht es am häufigsten um die Aufforderung an Frauen, sich um freie Stellen zu bewerben. Auch die Werbung von Frauen für technische und IT-Berufe, einschließlich der Teilnahme am „Girl's day“, der Mädchen zukunftsweisende Berufe nahe bringen soll, gehören dazu. An dritter Stelle rangieren Hilfen für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienpause. Sehr selten sind noch Mentoringprogramme oder die Einbeziehung des Chancengleichheitsthemas in Führungskräftebildungen.

4.2 FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN

Auch ohne dass es in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben ist, kann es betriebliche Maßnahmen geben, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen (Tabelle 5).

Die häufigste Aktivität ist das Kontakt halten zu Beschäftigten in Elternzeit. Doch noch nicht einmal jeder zweite Betrieb tut dies. Hier bleibt das Engagement der Betriebe weit hinter den Erwartungen der Beschäftigten zurück. Aus einer Arbeitnehmer/innenbefragung ist bekannt, dass die überwiegende Mehrheit sich Angebote zur Weiterbildung sowie zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit wünscht (Klenner 2004a).

Abb. 3: Inhaltliche Schwerpunkte in Vereinbarungen und Programmen zur Chancengleichheit - in % der Betriebe mit Vereinbarungen (n = 215) -



Unter den 44 % der Betriebe, die Kontakt zu den Eltern in Elternzeit halten, bietet gut die Hälfte Teilzeit- oder aushilfsweise Tätigkeit im Betrieb während der Elternzeit an. Weiterbildung während der Elternzeit offerieren unter den Betrieben, die überhaupt Kontakt halten, nur 13 %.

Rund ein Viertel der Betriebe gewährt spezielle Sozialleistungen für Eltern (Tabelle 6). Darunter kommt die Verlängerung der Weiterbeschäftigungsgarantie über die drei Jahre der gesetzlichen Elternzeit hinaus am häufigsten vor, also gerade jene, die nicht dem Nebeneinander von Familie und Beruf dient. Dies kann angesichts unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Eltern wichtig sein, um nicht nach drei Jahren den Anspruch auf einen Arbeitsplatz zu verlieren. Aber wichtiger erscheinen angesichts der Erwerbswünsche von Frauen mit Kindern und auch wegen der finanziellen Situation vieler Familien Maßnahmen, die eine wirkliche Vereinbarkeit beider Bereiche im Alltag ermöglichen. Die direkte Unterstützung bei der Kinderbetreuung – durch Betriebskindergärten, Belegrechte in örtlichen Kindereinrichtungen, Tagesmütterservice u.ä. – kommt nur in einer kleinen Minderheit von Betrieben vor.

Die Betriebsräte wurden auch nach Arbeitszeiten gefragt, die die Beschäftigten

dafür nutzen können, die Arbeitszeit zumindest gelegentlich an Zeitbedarfe des Familienlebens anzupassen. Die Betriebsräte schätzen, dass in 68 % der Betriebe der Freizeitausgleich für Überstunden, in 58 % der Betriebe Gleitzeitarbeit und in 34 % (andere) Arbeitszeitkonten für familiäre Zwecke genutzt werden können. Diese Befunde sind jedoch vorsichtig zu interpretieren. Wie aus anderen Studien zu flexiblen Arbeitszeiten bekannt, ist die Möglichkeit der flexiblen Verteilung der Arbeitszeit ambivalent. Oftmals haben die betrieblichen Zeitbedarfe in der Praxis Vorrang und für Familien entsteht zusätzlicher Koordinationsbedarf (Jurczyk/Rerrich 1993; Lindecke/Lehndorff 1997; Jürgens/Reinecke 2000). Die Antworten der Betriebsräte verweisen somit eher auf die grundsätzlich gegebene Möglichkeit, (auch) im familiären Interesse von der normalen Arbeitszeitverteilung abzuweichen. Sie lassen keine Schlussfolgerungen darüber zu, wie oft bzw. wie konfliktfrei familiäre Zeitbedarfe mit Hilfe dieser Arbeitszeitformen abgesichert werden können.

In 68 % der Betriebe ermöglicht Teilzeitarbeit, auf die speziellen Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten mit Kindern einzugehen. Dies ist zwar die Mehrheit,

Tabelle 5: Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb nach Branchen 2003
(Anteil der Betriebe in %)

| | Produzierendes Gewerbe | Baugewerbe | Handel | Verkehr/Nachrichtenübermittlung | Banken/Versicherungen | Unternehmensdienstl. | Sonstiges Dienstl. | |
|---|------------------------|------------|--------|---------------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|----|
| Betriebsvereinbarung | 8 | 10 | 9 | 7 | 9 | 18 | 13 | 2 |
| Betrieb hält Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit | 44 | 40 | (28) | 45 | 40 | 60 | 58 | 47 |
| Betriebliche Sozialleistungen | 24 | 23 | / | 12 | 23 | 38 | 40 | 23 |
| Betriebliche Arbeitsgruppe zur Familienfreundlichkeit | 17 | 19 | / | 14 | (15) | 27 | 23 | 13 |

n = 2.477
/ Fallzahl ≤ 10
() Fallzahl < 30

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Chancengleichheit 2003 (gewichtet)

WSI Hans Böckler Stiftung

doch dass Teilzeit als bereits seit langem etabliertes familienbezogenes Arbeitszeitmuster in fast einem Drittel der Betriebe bisher nicht zur Anwendung kommt,²³ ist angesichts des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit immerhin erstaunlich.

5

Fazit

Haben sich Betriebsräte geschlechterbezogene Fragen zu Eigen gemacht? In ihrer Mehrheit interessieren sich die betrieblichen Interessenvertreter/innen für Gleichstellungsfragen der Geschlechter (bisher) nicht. Im Themenfeld Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint es nach der WSI-Erhebung eine gewisse Belebung der Aktivitäten zu geben. Ein Teil der Betriebsräte ist offenbar für das Thema Familienfreundlichkeit sensibilisiert. Wichtig wäre, dass das Problembewusstsein und die

Aktivität dieser Betriebsräte auf ihre Kollegen in anderen Betrieben ausstrahlt. Dazu kann eine aktive gewerkschaftliche Politik zu diesem Thema ebenso beitragen wie der Austausch von Betriebsräten untereinander (z.B. in Betriebsrätenetzwerken), oder ein Zusammenwirken von Betriebsräten, Gewerkschafter/innen und anderen Akteuren in den sich derzeit bildenden „lokalen Bündnissen für Familie“. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Dimension der zunehmend diskutierten „work-life-balance“. Eine übergreifende Thematisierung von „guter Arbeit“, die auch genug Raum für die anderen Bereiche des Lebens lässt, kann die Familienfreundlichkeit sinnvoll einschließen.

Tatsächlich problematisch ist es um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb bestellt. Hier sind praktisch keine Fortschritte erkennbar. Die „Freiwillige Vereinbarung“ blieb weitgehend wirkungslos. Vielleicht kann mit der Strategie des Gender-Mainstreamings in den Betrieben

mittelfristig etwas erreicht werden. Doch auch wenn mit „Gender“ die Betroffenheit beider Geschlechter thematisiert wird, so wird es in der Mehrzahl der Fälle auf Aktivitäten hinauslaufen, die die Chancen von Frauen verbessern. Gleichstellung benachteiligter Frauen bedeutet oftmals eine Umverteilung von Chancen, Einkommen und Macht zugunsten von Frauen und einen Abbau männlicher Privilegien. Zuvor müssen Sichtweisen überwunden werden, nach der die soziale und wirtschaftliche Ungleichheit auf einer naturgegebenen Differenz der Geschlechter beruhe.

Im Betrieb Gleichstellung zu thematisieren bedeutet, tradierte Rollenmuster infrage zu stellen. Es ist nicht verwunderlich, dass damit Widerstände hervorgerufen werden. Ohne ein Gleichstellungsgesetz, das nicht die Inhalte der Maßnahmen vorschreibt, wohl aber zu Gleichstellungsaktivitäten verpflichtet, wird in den meisten Betrieben kaum die notwendige Antriebsenergie erreicht werden, um hier endlich voranzukommen. Ein Gesetz allein wird aber nicht reichen. Notwendig ist, eine Leitbilddebatte über „Geschlechterdemokratie im Betrieb“ zu führen. Und ohne das engagierte Eintreten von Frauen (und gleichstellungsorientierten Männern) in den Betrieben, Betriebsräten und Gewerkschaften wird es nicht gehen.

Tabelle 6: Betriebliche Sozialleistungen und Unterstützung für Eltern

| Betriebliche Sozialleistung vorhanden | Zahl der Betriebe | Anteil in% |
|--|-------------------|------------|
| insgesamt*) | 582 | 24 |
| darunter: | | |
| Verlängerung der Weiterbildungsgarantie | 210 | 9 |
| Finanzielle Zuwendungen | 167 | 7 |
| Hilfe bei der Suche von Kinderbetreuungsplätzen | 113 | 5 |
| Betriebskindergarten | 57 | 2 |
| Unterstützung bei Notfallbetreuung d. Kinder (z. B. Kinderspielzimmer) | 54 | 2 |
| Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten | 44 | 2 |

*) Mehrfachantworten

n = 2477

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Chancengleichheit 2003 (gewichtet)

WSI Hans Böckler Stiftung

23 Es handelt sich dabei auch nicht um Betriebe mit ausschließlich männlichen Beschäftigten.

- Amtsblatt der EU** (2003): Beschluss des Rates vom 22.7. über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten (2003/578/EG)
- Beck, D./Graef, A.** (2003): Chancengleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Frankfurt am Main
- Beckmann, P.** (2003): EU-Beschäftigungsquote: Auch richtige Zahlen können in die Irre führen. IAB-Kurzbericht 11/2003
- Beckmann, P./Engelbrech, G.** (Hrsg.) (1994): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg
- Beckmann, P./Möller, I.** (2002): Die Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Ende der 90er Jahre, in: Engelbrech, G. (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 258, Nürnberg, S. 167–174
- BMFSFJ** (2002): WSI/INIFES/Forschungsgruppe Tondorf, Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestagsdrucksache 14/8952 vom 25.4.2002
- Fthenakis, W./Minsel, B.** (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin
- Gantenberg, B./Schneider, B.** (2003): Chancen für Frauen! Gleichstellung im novellierten BetrVG, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Die novellierte Betriebsverfassung, Bd. 6, Düsseldorf
- Holst, E./Schupp, J.** (2003): Sicherheit des Arbeitsplatzes häufig mit Interessenvertretung im Betrieb verbunden, in: DIW-Wochenbericht 11
- Höyng, S./Puchert, R.** (1998). Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld
- Jürgens, K./Reinecke, K.** (2000): Anpassung an „atmende Unternehmen“ – Anforderungen an Familien durch flexibilisierte Arbeitszeiten, in: Hildebrandt, E. (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Linne, G., Reflexive Lebensführung, Berlin, S. 207–229
- Jurczyk, K./Rerrich, M.** (1993): Die Arbeit des Alltags, Freiburg im Breisgau
- Klenner, Ch.** (2004a): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Kurzstudie in Kooperation mit dem BMFSFJ und dem Deutschen Gewerkschaftsbund, Berlin, i.E.
- Klenner, Ch.** (2004b): Brauchen wir wirklich kein Gleichstellungsgesetz?, in: Femina politica 1
- Klenner, Ch./Lindecke, Ch.** (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 3, S. 177–184
- Kommission der EU** (2004): Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann 2004, (Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen vom 19.2.), Brüssel
- Krell, G.** (Hrsg.) (1997): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden
- Krell, G./Osterloh, M.** (Hrsg.) (1991): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik: was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München/Mering
- Krell, G./Ortlieb, R.** (2004): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung der Förderung der Chancengleichheit, in: Positionen und Hintergründe der Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik des DGB, Februar
- Lindecke, Ch./Lehndorff, S.** (1997): Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation, in: Lindecke, Ch./Lehndorff, St. (Hrsg.), Beschäftigung und Neueinstellungen durch neue Arbeitszeitmodelle? Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik02, Gelsenkirchen, S.3–31
- Möller, I./Allmendinger, J.** (2003): Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht 12 vom 6. 8.
- Pfarr, H./Bertelsmann, K.** (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden
- Pfarr, H.** (Hrsg.) (2001): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 57, Düsseldorf
- Riegraf, B.** (1993): Frauenförderung – Alibi oder Aufbruch zur Chancengleichheit?, Berlin
- Schäfer, C.** (2003): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick, in WSI-Mitteilungen 3, S. 139–148
- Statistisches Bundesamt/BMFSFJ** (Hrsg.) (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Wiesbaden/Berlin
- Wolf, E.** (2003): Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine empirischen Analyse, in: BMFSFJ/Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Balance von Familie und Arbeitswelt als Herausforderung für die Wirtschaft, Workshop am 3.12., Tagungsdokumentation, Gütersloh