



Betriebsrätebefragung der IG Metall zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

## **Work-Life-Balance. Schönen Worten müssen Taten folgen**

### **Die Ergebnisse im Überblick**

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine große Herausforderung in den Betrieben und wird entgegen aller Behauptungen unzureichend von den Arbeitgebern gefördert.
- Betriebsräte und Belegschaften erfahren zu wenig Unterstützung von den Arbeitgebern; mehr als die Hälfte der Betriebsräte wird in der Frage alleingelassen.
- Die Initiative zur Beschäftigung mit dem Thema ging in 65 % der Fälle vom Betriebsrat oder dem Vertrauenskörper aus, in weiteren 28 % von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen. Nur in 7% der Fälle haben Firmenleitung oder Personalabteilungen den Anstoß gegeben. Ein Betriebsrat hat es auf den Punkt gebracht: „Der Arbeitgeber zieht nicht mit“.
- Im Zentrum stehen Arbeitszeitfragen. Dabei geht es nicht um flexible Arbeitszeitregelungen zugunsten der Maschinenlaufzeiten, sondern um Zeitsouveränität für die Beschäftigten.
- Auch Fragen der Kinderbetreuung und zunehmend das Thema Pflege von Angehörigen werden in den Betrieben thematisiert. Ergebnis einer Politik, die die sozialpolitischen Aufgaben des Staates ungenügend wahrnimmt.
- Diskriminierend sind die Bedingungen für Leiharbeitnehmer. Nur in Ausnahmefällen gelten für sie die beim Entleiher vorhandene Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



## **Grundlagen und Methodensteckbrief**

Die IG Metall hat zwischen dem 12. Juli und dem 3. August 2011 eine Befragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchgeführt. Ziel war, authentische und valide Kenntnisse über die Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in den Betrieben im Zuständigkeitsbereich der IG Metall zu bekommen.

Die Befragung wurde anonym und online durchgeführt. Mithilfe der IG Metall eigenen Betriebsdatenbank MDB und des externen Dienstleisters Netigate wurden die Betriebsratsvorsitzenden im Organisationsbereich der IG Metall per E-Mail angeschrieben, soweit eine E-Mailadresse bekannt war.

Der Fragebogen umfasste maximal 16 inhaltliche Fragen, darunter eine offene Frage, sowie sechs Fragen zur Sozialstatistik.

Es haben sich 4.127 von 8.449 angeschriebenen Betriebsräten beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 48,85 %. 79 % der Beteiligten arbeiten in Industriebetrieben, 13 % in Handwerksbetrieben und 8 % in Dienstleistungsunternehmen, bzw. Dienstleistungsbereich.

Die Mehrheit der Antworten (53 %) kommt aus Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, 39 % aus Betrieben mit 200 bis 1.000 Beschäftigten und 8 % Prozent aus größeren Unternehmen. Der Anteil der unter 35 Jahre alten Beschäftigten liegt im Durchschnitt aller Betriebe bei knapp 30 % und der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Betrieben zusammen bei 23 %. Dies entspricht den Betriebsstrukturen im Organisationsbereich der IG Metall. Somit haben die Daten repräsentativen Charakter.



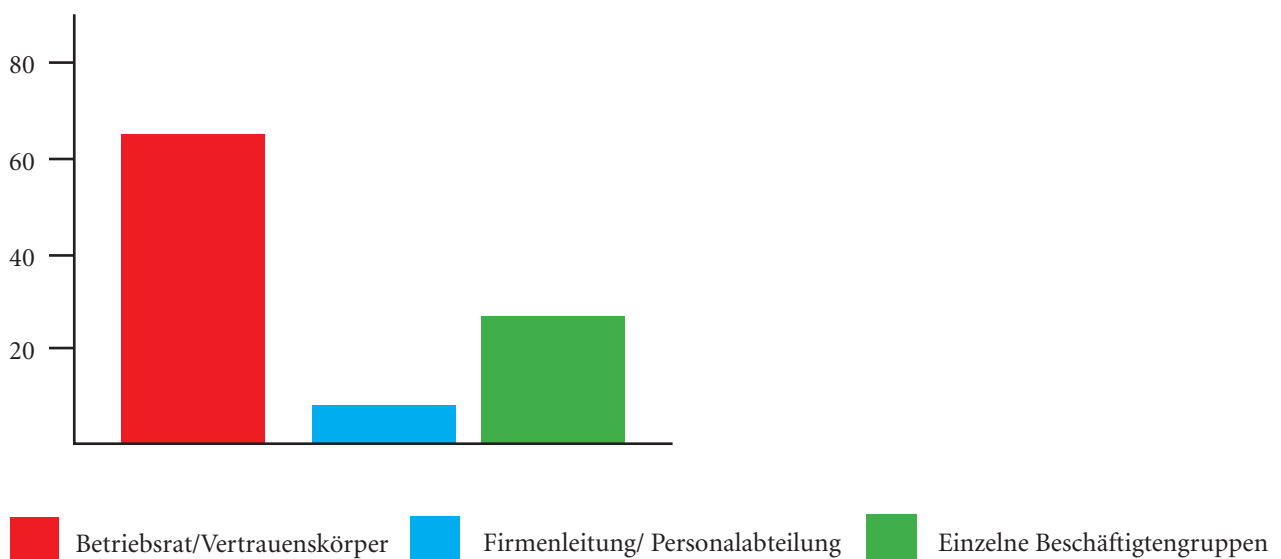
## Ergebnisse im Detail

→ Betriebsräte und Belegschaften werden mit den Problemen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Arbeitgebern allein gelassen.

Die Initiative zur Beschäftigung mit dem Thema ging in 65 % der Fälle vom Betriebsrat oder dem Vertrauenskörper aus, in weiteren 28 % von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen. Nur in 7 % haben Firmenleitung oder Personalabteilungen den Anstoß gegeben.

Ein Betriebsrat hat es auf den Punkt gebracht: „Der Arbeitgeber zieht nicht mit“.

Und ein anderer schreibt: „Es wird immer schwieriger, mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen zu treffen. Eine soziale Verantwortung des Arbeitgebers ist fast nicht mehr vorhanden.“



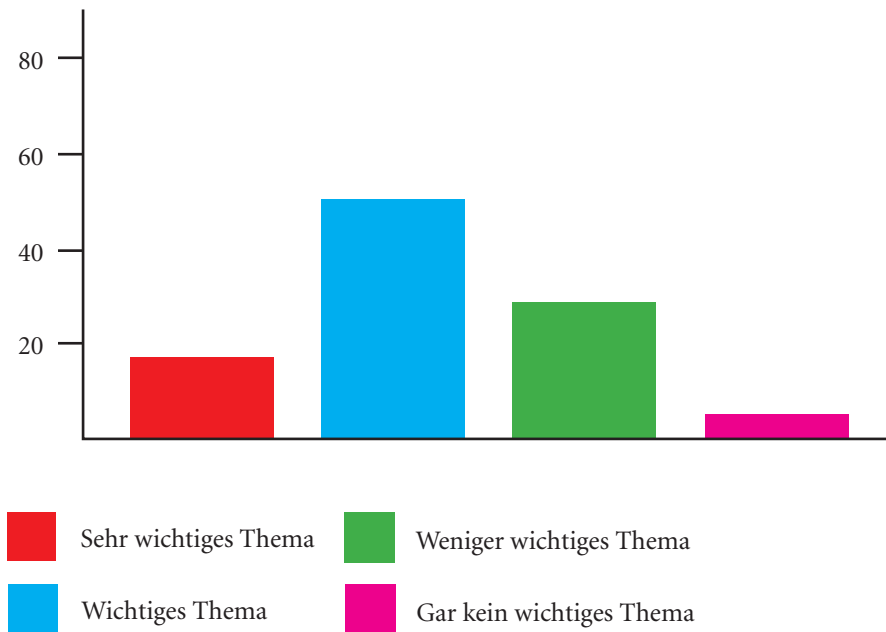
Deutlich weniger als die Hälfte der Betriebsräte wird vom Arbeitgeber beim Thema Vereinbarkeit unterstützt: 56 % erhalten eine weniger gute (39%) oder gar keine Unterstützung (17 %). Nur 7 % eine sehr gute, 37 % immerhin eine gute Unterstützung.

Diese Ergebnisse stehen im krassen Gegensatz zur Behauptung von Gesamtmetall „99 von 100 Unternehmen bieten familienfreundliche Maßnahmen“ (Pressemitteilung Gesamtmetall vom 7.2.2011).



→ In mehr als zwei Dritteln der Betriebe ist Vereinbarkeit ein großes Thema

Insgesamt 67 % der Betriebsräte geben an, dass Vereinbarkeit in ihrem Betrieb ein „wichtiges“ oder „sehr wichtiges“ Thema ist.



Überraschend ist, dass es bei 10 % der Unternehmen bereits gelungen ist, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die sich ausdrücklich und exklusiv mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ befasst, in weiteren 4 % wird aktuell verhandelt.



→ „Die Arbeitszeiten und deren größtmögliche Selbstbestimmung sind eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Wichtigster Regelungsgegenstand sind erwartungsgemäß alle Fragen rund um Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Auch Fragen rund um die Kinderbetreuung und Pflege werden in der weit überwiegenden Mehrheit der Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Verlagerung dieser Themen auf die betriebliche Ebene verdeutlicht, dass die Politik ihre Hausaufgaben in Sachen Kinderbetreuungseinrichtungen und Regelungen zur Pflege nach wie vor nicht macht.

<b>Arbeitszeit</b> (z.B. Flexible Regelungen, Teilzeit, Heimarbeit, Home Office)	<b>In 87 % geregelt</b>
<b>Elternzeit</b> (z.B. Rückkehr auf den Stammarbeitsplatz, Qualifizierung und Information während der Freistellung)	<b>In 62 % geregelt</b>
<b>Arbeitsorganisation</b> (z.B. kurzfristige Freistellung bei Härtefällen, Sabbatzeiten, Urlaubsplanung, Information über betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit)	<b>In 59 % geregelt</b>
<b>Pflege kranker/ pflegebedürftiger Angehöriger</b> (z.B. Regelungen zur Freistellung)	<b>In 52 % geregelt</b>
<b>Kinderbetreuung</b> (z.B. Betriebskita, Vermittlung von Betreuung, Ferienbetreuungsangebote)	<b>In 38 % geregelt</b>
<b>Betriebliche Sozialleistungen</b> (z.B. finanzielle Zuschüsse, Eltern-Kind-Büro, bezahlter Sonderurlaub)	<b>In 37 % geregelt</b>
<b>Betriebsklima</b> (z.B. Familienfreundlichkeit als Teil der Betriebskultur, Qualifizierung der Führungskräfte)	<b>In 23 % geregelt</b>

→ **Leiharbeitnehmer sind wieder einmal besonders schlecht dran**

Besonders schwierig ist die Lage für die Leiharbeitnehmer. Sie stehen wegen wechselnder Einsatzorte, Einsatzzeiten und schwankender Entgelte sowieso vor besonderen Herausforderungen in Fragen der Vereinbarkeit. In den Unternehmen mit einer Vereinbarkeitsregelung gilt diese nur in 3 % uneingeschränkt und in 9 % mit Einschränkungen für Leihbeschäftigte. In 57 % gilt die Regelung nicht für Leiharbeiter und in 30 % gibt es aktuell keine Leiharbeit.



→ **Unter der Hand geht manches**

Neben schriftlichen Vereinbarungen gibt es in 62 % der Betriebe individuelle Lösungen in schwierigen Situationen. Diese Strategie nach Gutsherrenart entschärft zwar einzelne Problem, ersetzt aber keine kollektive Lösungen. Transparenz und klare Regeln sind wichtig. Deshalb ist es hier besonders wichtig, Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten wie rechtlichen Rahmenbedingungen und kommunalen Netzen zur Verfügung zu stellen.

→ **Elternzeit**

Die Möglichkeiten des erweiterten Anspruchs auf Elternzeit und der Partnermonate werden – soweit bekannt – relativ gut genutzt:

Häufig	17 %
In geringem Umfang	53 %
Nicht genutzt	25 %
Weiß nicht/ keine Angabe	52 %

Mehr Aufklärung ist zum erweiterten Rechtsanspruch auf Elternzeit und zu den Partnermonaten sinnvoll. Das zeigen Textantworten wie „Bei uns wurde ein Verkäufer im November 2010 aufgefordert selbst zu kündigen, als er die Elternzeit beantragt hat!“ oder „Vätern wird oft gesagt, dass Elternzeit nicht geht evtl. nur in Teilzeit. Arbeitnehmer glauben, der Arbeitgeber hat Recht.“

Aber es sind erfreulicherweise wenige Fälle (6 %), in denen – nach Informationen der Betriebsräte - den Vätern Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme von Elternzeit gemacht werden.