

Andrea Pfingstl

Die ökonomische Herausforderung Familie

Was Staat und Unternehmen bereits heute
tun und was sie in Zukunft tun sollten



Diplomica Verlag

Pfingstl, Andrea: Die ökonomische Herausforderung Familie: Was Staat und Unternehmen bereits heute tun und was sie in Zukunft tun sollten. Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2015

Buch-ISBN: 978-3-95934-816-4

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95934-316-9

Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2015
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	VII
-----------------------------	-----

Abkürzungsverzeichnis	VIII
-----------------------------	------

1 Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
1.1 Situationsbeschreibung anhand ausgewählter Aspekte	11
1.2 Zielsetzung der Untersuchung	14
2 Maßnahmenanalyse und ihre Darstellung	17
2.1 Die Betreuung von Kindern	19
2.1.1 Gründung einer eigenen Kinderbetreuungseinrichtung	19
2.1.2 Kooperation in der Kinderbetreuung	20
2.1.3 Reservierung von Belegplätzen in Kindergärten.....	21
2.1.4 Zuschuss zur Kinderbetreuung.....	21
2.1.5 Unterstützung in Notsituationen.....	23
2.2 Die Pflege von Angehörigen – Eldercare	24
2.2.1 Bereitstellung von Informationen	24
2.2.2 Organisation von Plätzen in Pflegeeinrichtungen	25
2.2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	25
2.3 Weitere Maßnahmen.....	27
2.3.1 Arbeitszeitflexibilisierung	27
2.3.2 Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten	33
2.3.3 Kontaktangebote während der Elternzeit.....	35
2.3.4 Förderung der Akzeptanz durch Kommunikation.....	35
2.3.5 Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung	36
3 Chancen einer familienfreundlichen Personalpolitik für Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung des Mittelstandes	37
3.1 Kostensenkungen durch Nutzung von Einsparpotentialen.....	39
3.1.1 Steuereinsparungen	39
3.1.2 Einsparungen bei der Personalwiederbeschaffung, -überbrückung und -wiedereingliederung.....	40
3.1.3 Einsparungen durch Reduzierung der Fehlzeiten und des Krankenstandes	43

3.2	Höhere Mitarbeiterproduktivität	44
3.3	Höhere Mitarbeiterbindung und geringere Fluktuation	45
3.4	Höhere Motivation und Leistungsbereitschaft	46
3.5	Höhere Identifikation des Mitarbeiters mit seinem Unternehmen	46
3.6	Steigerung der Attraktivität des Unternehmens und Wettbewerbsvorteile	47
4	Chancen einer familienorientierten Personalpolitik für den Arbeitnehmer	49
4.1	Größere Flexibilität und mehr Zeit für die Familie	49
4.2	Entlastung, Zufriedenheit, Identifikation mit dem Unternehmen	51
4.3	Höhere Motivation und Leistungsfähigkeit	51
4.4	Erhalt der Qualifikation, Chance zur Karriere	52
4.5	Finanzielle Einsparungen	53
5	Risiken einer familienorientierten Personalpolitik	55
5.1	Risiken für den Unternehmer	55
5.2	Risiken für den Arbeitnehmer	60
6	Entwicklungspotentiale familienorientierter Personalpolitik – Ein Ausblick	63
7	Fazit.....	75
	Literaturverzeichnis	LXXVII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vergleich Gehaltserhöhung/Kinderbetreuungszuschuss	22
Abbildung 2: Das Teilzeitmodell mit Gleitzeitarbeit	29
Abbildung 3: Positive Effekte von Familienfreundlichkeit	38
Abbildung 4: Hohe Wiedereingliederungskosten nach langer Elternzeit	41
Abbildung 5: Überbrückungskosten für befristete Ersatzkräfte.....	41
Abbildung 6: Wiederbeschaffungskosten einer Stelle	42
Abbildung 7: Durchschnittliche Verbleibdauer in Elternzeit	65

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angeführten Ort
AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
Aufl.	Auflage
BBiG	Bundesbildungsgesetz
BDA	Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände
berufundfamilie	berufundfamilie Gemeinnützige GmbH – eine Initiative der Hertie-Stiftung
BMFSFJ	Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend
bzw.	beziehungsweise
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EQUAL IN.OWL	Entwicklungspartnerschaft Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe
EStG	Einkommensteuergesetz
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
ff.	fortfolgende
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
i. d. R.	in der Regel
IHK	Industrie- und Handelskammer
Jhrg.	Jahrgang
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
RVO	Rechtsverordnung
S.	Seite
Tab.	Tabelle

TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
URL	Uniform Resource Locator
u. U.	unter Umständen
Vgl.	Vergleiche
z. B.	zum Beispiel

1 Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1.1 Situationsbeschreibung anhand ausgewählter Aspekte

Unsere Gesellschaft unterliegt in vielen Bereichen einem ständigen Wandel, beispielsweise im Hinblick auf Werte, die Bevölkerungsstruktur oder die Anzahl Erwerbstätiger. Unumstritten ist, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der Wissen ins Zentrum der Wertschöpfung rückt. Es kommt folglich immer mehr auf die „hellen Köpfe“ an, die in der Lage sind, Innovationen zu generieren und den Unternehmen auf globalen Märkten Wettbewerbsvorteile zu sichern. Zeitgleich schrumpft und altert unsere Gesellschaft stetig. Seit vielen Jahren alarmieren die Zahlen über die Bevölkerungsstruktur, die eine zunehmend alternde Gesellschaft beschreiben und bereits jetzt schon in einigen Bereichen der Wirtschaft zu einem Fachkräftemangel führen. Die Geburtenrate ist trotz vieler unterstützender Maßnahmen seitens der Regierung weiterhin zu gering, um diese demographische Entwicklung aufzuhalten, was ein schnelles und nachhaltiges Umdenken erfordert. Die zentrale Frage, die sich stellt, ist, wie man zukünftig den Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften bedienen kann, um den Standort Deutschland nicht zu gefährden.

Ein nach wie vor zu wenig ausgeschöpftes Potential stellt die Gruppe der Frauen dar. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Frauen in den letzten Jahren nicht nur höher qualifiziert sind als Männer, sondern auch die weitaus besseren Studienabschlüsse vorweisen können.¹ Dennoch sind sie im Berufsleben unterrepräsentiert, häufig unterwertig beschäftigt und in höheren Positionen kaum vorzufinden.² Ein zentraler Grund für das zu geringe Ausschöpfen des weiblichen Potentials ist die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Nicht nur der Staat, sondern auch private Unternehmen müssen sich auf

¹ Vgl. *Kressl, Nicolette*: Blickwinkel Politik – Politische Rahmenbedingungen und Erwartungen an die Politik. Ein Beitrag im Rahmen der Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung „Unternehmen Vereinbarkeit – Perspektiven familienfreundlicher Unternehmenspolitik“ im März 2008, S. 9-13, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/do/05290.pdf> (Zugriff: 15.10.2011)

² Vgl. *Kohaut, Dr. Susanne/Möller, Dr. Iris*: Führungspositionen in der Privatwirtschaft – Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht 6/2010, URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0610.pdf> (Zugriff: 25.11.2011)

Veränderungen der Gesellschaft einstellen. Unternehmen sind es, die zusätzlich zu bereits bestehenden Gesetzen und Verordnungen zunehmend gefordert sind, das gleichberechtigte Nebeneinander von Familie und Beruf ihrer Mitarbeiter zu fördern. Der bereits jetzt bestehende Arbeitskräftemangel kann sich in vielen Bereichen noch verschärfen, wenn es in Unternehmen nicht gelingt, sich mit einem in den letzten Jahren immer bedeutender gewordenen Thema auseinanderzusetzen: Der familienorientierten Personalpolitik.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet, den Beruf mit der Betreuung von Kindern in Einklang zu bringen, aber auch, sich neben den beruflichen Verpflichtungen der Pflege von Angehörigen widmen zu können. Sie steht auch in engem Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft, in der Familie und im Beruf. Viele Menschen in unserer Gesellschaft wünschen sich nach wie vor neben einer beruflichen Karriere eine eigene Familie und möchten sich auch selber um ältere Familienangehörige kümmern, sofern dies erforderlich wird. Für Staat, Unternehmen und Mitarbeiter stellen diese privaten Situationen gleichermaßen eine Herausforderung dar. Alle Beteiligten sind dazu angehalten, flexibel auf diese Situationen zu reagieren, denn gerade im Fall der Pflege sind oft sehr kurzfristige Maßnahmen erforderlich. Zwar gibt es bereits viele Unternehmen, für die familienorientierte Personalpolitik ein wichtiges Ziel ist, aber noch längst nicht alle haben ihre Personalpolitik darauf ausgerichtet.³

Unternehmen kann indes wichtiges Potential verloren gehen, wenn familienorientierte, qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiter kündigen oder sich gar nicht erst bewerben. Denn für den Erfolg eines Unternehmens ist es entscheidend, den Wettbewerb um gut qualifiziertes Personal gegenüber der Konkurrenz zu gewinnen und Fachkräfte möglichst lang an das Unternehmen zu binden. Eine familienorientierte Personalpolitik und eine familienfreundliche Unternehmenskultur sind in dem Zusammenhang die maßgeblichen Faktoren, um diese Ziele zu erreichen. Mitarbeiter mit Kindern oder pflege-

³ Vgl. *Kienle, Angela*: Familienbewusstsein auf allen Ebenen. Ein Beitrag im Magazin Online, in der Ausgabe Oktober/November 2009, URL: http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/c907df19e7ce4f76b4f9cb9d4adc3c05/familienbewusst_auf_alle_n_Ebenen.pdf (Zugriff: 15.10.2011)