

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Betriebliche Kinderbetreuung
und ihre Chancen und
Risiken für Unternehmen
und Mitarbeiter



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Benjamin Rudolph

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Betriebliche Kinderbetreuung und ihre Chancen und Risiken für
Unternehmen und Mitarbeiter



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.

AVM - Akademische Verlagsgemeinschaft München 2013
© Thomas Martin Verlagsgesellschaft, München

Umschlagabbildung: © bluedesign - Fotolia.com

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urhebergesetzes ohne schriftliche Zustimmung des Verlages ist unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Nachdruck, auch auszugsweise, Reproduktion, Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung sowie Digitalisierung oder Einspeicherung und Verarbeitung auf Tonträgern und in elektronischen Systemen aller Art.

Alle Informationen in diesem Buch wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und geprüft. Weder Autoren noch Verlag können jedoch für Schäden haftbar gemacht werden, die in Zusammenhang mit der Verwendung dieses Buches stehen.

e-ISBN (ePDF) 978-3-96091-121-0
ISBN (Print) 978-3-86924-436-5

Verlagsverzeichnis schickt gern:
AVM - Akademische Verlagsgemeinschaft München
Schwanthalerstr. 81
D-80336 München

www.avm-verlag.de

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
2.1 Begriffsbestimmungen	7
2.1.1 Work-Life-Balance	7
2.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8
2.2 Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
2.2.1 Familie und Beruf im Wandel	10
2.2.2 Vereinbarkeit heute – Erwerbstätigkeit trotz Familie	12
2.2.3 Familienpolitik in Deutschland	19
2.2.4 Stand des bedarfsgerechten Ausbaus der Kindertagesbetreuung	22
2.2.5 Familienfreundlichkeit in Unternehmen	26
3. Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen im Überblick.	29
3.1 Familienbewusste Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation	29
3.2 Elternzeit und Elterngeld	30
3.3 Familienservice.....	32
3.4 Kinder- und Angehörigenbetreuung.....	33
4. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	34
4.1 Begriffsbestimmung.....	36
4.2 Bedarfsanalyse und Zielsetzung.....	37
4.3 Unterstützung bei der Regelbetreuung	39
4.3.1 Betriebseigene Kindertageseinrichtungen.....	39
4.3.1.1 Betriebseigene Kindertageseinrichtungen unter der Trägerschaft des Unternehmens.....	40

4.3.1.2 Betriebseigene Einrichtung mit Vergabe der Trägerschaft	44
4.3.2 Überbetriebliche Kindertageseinrichtung	48
4.3.3 Unterstützung einer Elterninitiative.....	50
4.3.4 Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen	52
4.3.5 Betrieblich unterstützte Kindertagespflege.....	54
4.3.6 Betrieblich unterstützte Kindertagespflege anderen geeigneten Räumen.....	55
4.4 Punctuelle Unterstützungsmodelle der Kinderbetreuung.....	57
4.4.1 Notfallbetreuung	57
4.4.2 Backup-Betreuung.....	59
4.4.3 Ferienbetreuung	61
4.5 Betreuungskostenzuschuss.....	63
5. Betriebswirtschaftliche Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung.....	64
5.1 Untersuchungsgrundlage.....	65
5.2 Kosteneinsparpotenziale	68
5.2.1 Personal(wieder)beschaffungskosten	69
5.2.2 Wiedereingliederungs- und Überbrückungskosten	70
5.2.3 Kosten für Fehlzeiten	71
5.3 Motivations- und Leistungseffekte	73
5.4 Zusammenfassung.....	74
6. Chancen und Risiken der neuen Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt	77
7. Fazit	83
8. Abbildungsverzeichnis	86
9. Literaturverzeichnis	87

1. Einleitung

Die „Förderung junger Familien“ (BMFSFJ 2012a: 7) und die „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (ebd.) sind für die deutschen Bürger von hoher politischer Bedeutung. Repräsentative Untersuchungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum aktuellen Familienreport belegen, dass die Bevölkerung die wichtigste Aufgabe der heutigen Familienpolitik im kontinuierlichen Ausbau der Kindertagesbetreuung sieht (vgl. ebd.: 34). Bund, Länder und Kommunen verpflichteten sich mit der Verabschiedung des Kinderförderungsgesetzes im Jahr 2008 dazu, gemeinsam bis 2013 ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zu schaffen (vgl. BMFSFJ 2012e: 1). Das Gesetz garantiert darüber hinaus ab dem 1. August 2013 jedem Kind einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege mit der Vollendung des ersten Lebensjahres (vgl. BMFSFJ 2012e: 1). Um so bedenklicher ist, dass einige Regionen das Ausbauziel, welches als bedarfsgerecht angesehen wird, aus unterschiedlichen Gründen nicht erreichen werden (vgl. Hüskens et al. 2012: 4ff). In Anbetracht dessen ist es nicht verwunderlich, dass mehr als 90 Prozent der Bevölkerung fordert, dass sich über den Staat hinaus, auch die Wirtschaft am Ausbau der Kinderbetreuung beteiligt (vgl. BMFSFJ 2012a: 48). Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist dies keine abwegige Forderung, denn auch Unternehmen haben mit dem einhergehenden Fachkräftemangel ein zunehmendes Interesse an Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Denn um angesichts einer sich verschärfenden Fachkräftesituation auch in Zukunft

qualifiziertes Personal zu halten bzw. zu gewinnen, sind Unternehmen darauf angewiesen, ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Im Zuge dessen ist die familienorientierte Personalpolitik ein ausschlaggebendes Instrument. (Vgl. ebd.: 56ff) Der aktuelle Stand des Betreuungsausbaus, Studien über den betriebswirtschaftlichen Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik in Unternehmen (vgl. BMFSFJ 2008: 34f; Schneider et al. 2012: 53f) und vor allem der Wunsch der Bevölkerung legen nahe, dass Staat und Wirtschaft in Zukunft stärker zusammenarbeiten, um eine familienfreundliche Arbeitswelt und Gesellschaft zu schaffen.

Das vorliegende Werk beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Ein aktuelles Thema nicht nur für Pädagoginnen und Pädagogen, denen sich durch den Ausbau der Kinderbetreuung ein großes Arbeitsfeld mit weitreichenden Karrierechancen erschließt, sondern auch für Vertreterinnen und Vertreter sowie Beschäftigte von wirtschaftlichen und öffentlichen Betrieben und Unternehmen.

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung birgt eine große Herausforderung bezüglich der pädagogischen Fachkräfte in Deutschland (vgl. Schilling et al. 2012: 8f). Für Sozialpädagog/Innen und Sozialmanager/Innen eröffnet sich im Bereich der Einrichtungsleitung und des Trägermanagements ein großes Arbeitsfeld. Die Arbeit im Rahmen der Träger und Anbieter betrieblicher Kinderbetreuungsangebote erfordert Professionalität auf zwei wichtigen Ebenen. Zum einen sollten sich die Trägerverantwortlichen hervorragend im Bereich der Pädagogik auskennen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder gewährleisten zu können. Zum anderen aber spielen die Dienstleistungsorientierung und das betriebswirtschaftliche

Management der Träger eine immer größere Rolle (vgl. ASH Berlin 2012: online). Verantwortliche sollten nicht nur qualifizierte Ansprechpartner für Eltern, Mitarbeiter/Innen und Kinder in pädagogischen Belangen sein, sondern müssen sowohl Firmenkunden und Kooperationspartner gewinnen sowie qualifiziert beraten, als auch den Träger vor Behörden und Kommunen professionell repräsentieren. Die Auseinandersetzung mit dem Thema der betrieblichen Kinderbetreuung spielt dabei eine wichtige Rolle.

Im Zentrum des folgenden Werkes steht die Frage, welche Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft notwendig sind, um berufstätigen Eltern eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung und deren Auswirkungen und Nutzen für berufstätige Eltern und Unternehmen.

Auf die Einleitung folgt ein Kapitel, in dem das Problem Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauer betrachtet wird. Nach einer Begriffsannäherung werden die aktuellen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit untersucht und aus den Perspektiven der Familien, Unternehmen und des Staates beleuchtet.

Daran anschließend wird auf die familienorientierte Personalpolitik eingegangen und verschiedene familienfreundliche Maßnahmen kurz vorgestellt, bevor ich im nächsten Teil der Arbeit die unterschiedlichen Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung genauer in Betracht genommen werden. Hierbei konzentriert sich die Arbeit auf die Vor- und Nachteile der einzelnen Angebote, die Angebotsorganisation, die Fördermöglichkeiten sowie auf die daran beteiligten Parteien.

Im Anschluss folgt eine Analyse der betriebswirtschaftlichen Auswirkungen der familienfreundlichen Personalpolitik und der

betrieblich unterstützten Kinderbetreuung auf die Unternehmen. Danach werden außerdem die Chancen aber auch die Risiken der neuen Familienorientierung in der Arbeitswelt aus der Sicht der berufstätigen Eltern und ihren Familien analysiert.

Vor dem Hintergrund der euphorischen und wenig kritischen Debatte über den Ausbau von betrieblich unterstützter Kinderbetreuung und der Ausweitung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird das Werk mit einer kritischen Betrachtung der vorgestellten Entwicklungen in Unternehmen und in der modernen Gesellschaft im Hinblick auf den Stellenwert der Familie abschließen.