

Familienpolitische Informationen

Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen

Siegfried Keil

Betriebliche Familienpolitik

Motivlage für Familienorientierung

Unter den nicht-staatlichen Trägern von Familienpolitik gewinnen die Unternehmen ständig an Bedeutung. Dabei lassen sich zwei unterschiedlich motivierte Stränge unternehmerischer bzw. betrieblicher „Familienpolitik“ unterscheiden. Zum einen gab es familienwirksame Traditionen im Rahmen eines „paternalistischen“ Unternehmertums, die durch die Zurverfügungstellung von Betriebswohnungen, Sportstätten und sonstigen Freizeitangeboten die Einstellung der Arbeiterfamilien zu „ihren“ Betrieben positiv beeinflussen sollten. Mit den strukturellen Änderungen der Wirtschaft, die sich im Laufe der späten 70er und frühen 80er Jahre des 20. Jahrhunderts unter dem Druck von Internationalisierung und Unternehmenskonzentration ergaben, ging die Bedeutung solcher Maßnahmen zurück.

Mit der zunehmenden Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben und dem für die ersten Jahrzehnte des dritten Jahrtausends abzusehenden demographisch bedingten massiven Fachkräftemangel ergab sich jedoch eine neue Motivlage als Basis für eine familienorientierte Unternehmens- und Personalpolitik. Einerseits geht es den Unternehmen zunehmend darum, Mitarbeitende, in deren Aus- und Fortbildung u. U. kosten- und zeitintensiv investiert wurde, durch ein familienbedingtes Ausscheiden oder eine längerfristige und damit

das berufliche „Humanvermögen“ entwertende Unterbrechung nicht zu verlieren. Andererseits zeigen aber betriebswissenschaftliche Untersuchungen auch, dass die Berücksichtigung der Interessen von Mitarbeitenden nicht nur deren Motivation, sondern auch die Effizienz des Mitteleinsatzes steigert. Die „Unternehmensmonitore Familienfreundlichkeit“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft haben im Vergleich der Jahre 2003 und 2006 eine erhebliche Zunahme der Verbreitung familienorientierter Politik in deutschen Unternehmen nachgewiesen und zugleich verdeutlicht, wie wichtig entsprechende Maßnahmen aus der Sicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind (BMFSFJ 2006).

Prof. Dr. Irene Gerlach (Soziologin an der Evangelischen Fachhochschule Bochum und u. a. Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats des Bundesfamilienministeriums) und Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider (der Marketing an der Steinbeis-Hochschule Berlin lehrt und u. a. Mitglied in der Sachverständigenkommission zum 8. Familienbericht war) sowie ihre Mitarbeitenden haben dazu eine sehr informative Zusammenstellung aus dem Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster, Berlin und Bochum veröffentlicht (*Betriebliche Personalpolitik – Kontexte, Messungen und Effekte*, Springer VS, Wiesbaden 2012). Dabei zeigen sie aus wissenschaftlicher Perspektive auf wie sich betriebliche

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Artikel

Siegfried Keil: Betriebliche Familienpolitik1
Weidtland/Wonneberger: Familienwissenschaften3

Buchtipps

Sozialethik auf der Kanzel4
 Taschenlexikon Familienrecht5
 Das gesamte Sozialgesetzbuch6

Nachrichten und Hinweise

Gaby Scholz: Recht auf beide Eltern6
 eaf in Hessen Nassau: Netzwerk Familie7
 Neuer Vorstand eaf Rheinland7
Sabine Mundolf: Das Testosteron ist schuld!7
 Kunst körperbehinderter Kinder8