



# Mehr Erfolg mit mehr Familie!

**Unternehmen können dem Staat seine Verantwortung für eine nachhaltige Familienpolitik nicht abnehmen. Sie können aber durch ergänzende Maßnahmen einen zusätzlichen, oftmals entscheidenden Beitrag leisten, um Familien spürbar zu entlasten. Dass sich eine familienbewusste Personalpolitik auch betriebswirtschaftlich für die Unternehmen auszahlt, zeigt seit nunmehr zehn Jahren das „audit berufundfamilie“.**

Wohl die meisten Unternehmen befinden sich nach wie vor in einem Stadium der Sorglosigkeit. Ihnen fehlt das Bewusstsein dafür, dass eine Unternehmenspolitik, bei der Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unberücksichtigt bleiben, zu kostspieligen Reibungsverlusten führen kann. Verbreitet ist weiterhin das Vorurteil, betriebliche Angebote zur

besseren Vereinbarkeit seien kostenintensiv und könnten nur von finanzkräftigen Großunternehmen gemacht werden. Das verstärkt die Zurückhaltung der Unternehmen zusätzlich. Vielfach stehen allein die Kosten einer familienbewussten Personalpolitik im Vordergrund, die Nutzenaspekte werden – weil nur schwer quantifizierbar – ausgeblendet.

Die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung hat mit dem „audit berufundfamilie“ ein personalpolitisches Management entwickelt, das die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik in den Vordergrund rückt und das Entwicklungspotenzial für die betriebliche Praxis aufzeigt. Beim „audit berufundfamilie“ geht es nicht darum, einmalig einen

guten Status quo zu erreichen. Das audit stößt vielmehr einen nachhaltigen Verbesserungsprozess an, bei dem die Schwerpunkte auf der Umsetzung weiterführender Ziele und dem Aufgreifen zukunftsrelevanter Fragestellungen liegen. Ein solcher neuer Aspekt betrieblicher Familienpolitik ist unter anderem auch die Frage, wie Arbeitgeber Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen können.

Die öffentliche Diskussion um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentrierte sich in der Vergangenheit vor allem auf die Balance zwischen Beruf und Elternschaft und entsprechende Fragen der Kinderbetreuung. Im betrieblichen Alltag rücken aber zunehmend die Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen in den Blick. Denn immer mehr Beschäftig-

te stehen vor der Herausforderung, ihre Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren zu müssen.

Die Anzahl älterer Menschen und damit auch von Pflegebedürftigen wird in Zukunft stark zunehmen. Schätzungen zufolge wird sich die Anzahl Pflegebedürftiger in Deutschland von derzeit 2 Millionen auf 2,9 Millionen im Jahre 2020 und auf 4,7 Millionen im Jahre 2050 erhöhen. Für diejenigen, die diese Pflege erbringen sollen und gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachgehen, bedeutet dies oftmals eine Zerreißprobe.

Dieses Problem wird nicht erst in ein paar Jahren akut. Schon heute sind etwa ein Viertel der Hauptpflegepersonen berufstätig, die Hälfte davon in Vollzeit. Die Belastung durch die geleistete Pflegearbeit ist enorm hoch, doch nach Angaben des Siebten Familienberichts der Bundesregierung „Familie zwischen Verlässlichkeit und Flexibilität“, geben nur sechs Prozent der Pflegenden ihre Erwerbsarbeit zu Beginn der Pflegephase auf. Die meisten versuchen, die auftretenden Pflegeaufgaben weitestmöglich in die bereits bestehende Lebensführung – und damit auch ins Berufsleben – zu integrieren. Die Relevanz für die betriebliche Personalpolitik ist also nicht mehr von der Hand zu weisen.

Obwohl immer mehr Arbeitnehmer neben ihrem eigentlichen Beruf mit der Pflege eines Angehörigen beschäftigt sind, haben erst wenige Unternehmen in Deutschland das Thema Pflege erkannt und über Pilotprojekte hinausgehende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit umgesetzt. Dabei können Unternehmen die Pflegeanforderungen

ihrer Beschäftigten entscheidend – und auch für sich selbst Gewinn bringend – unterstützen.

Um das Thema offensiv anzugehen und realisierbare Konzepte anbieten zu können, wurden im Rahmen des „audit berufundfamilie“ zahlreiche Maßnahmen ausgearbeitet, die sowohl den Belangen der Pflegenden, als auch den Anforderungen des Unternehmens gerecht werden und die ohne großen Kostenaufwand umgesetzt werden können.

Eines der einfachsten, aber zugleich dienlichsten Angebote, das Unternehmen ihren Beschäftigten machen können, ist es, Informationen zu den organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Aspekten der Pflege sowie Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten vor Ort zusammenzutragen, und im Bedarfsfall bereitzustellen. Weil der Beginn der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen oft unvorhergesehen eintritt, aber in kürzester Zeit weitreichende Entscheidungen getroffen werden müssen, besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter von der Situation überfordert werden. Eine unvermeidliche Folge ist ein Einbruch der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters. Es liegt daher durchaus im Eigeninteresse des Unternehmens, dass der Beschäftigte schnell zu einer tragfähigen Lösung findet.

Weil Dauer, Verlauf und Arbeitsaufwand der Pflegeleistungen nur in den seltensten Fällen absehbar sind, sind flexible Arbeitszeitarrangements weitere Erfolg versprechende Angebote: Gleitzeitmodelle, (Nachmittags-)Teilzeitarbeit oder das Angebot von Heimarbeit sind geeignete Maßnahmen.

Im Wettbewerb um künftige Mitarbeiter haben familienbewusste

Unternehmen, die sich nachhaltig mit dem Thema der Vereinbarkeit auseinandersetzen, einen klaren Vorteil. Eine ernsthaft betriebene familienbewusste Personalpolitik lässt die Unternehmen zu attraktiven Arbeitgebern werden. Das Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ ist dabei zum anerkannten Nachweis für Familienbewusstsein in der deutschen Wirtschaft geworden.

Nahezu 600 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen gehören mittlerweile dem Netzwerk der berufundfamilie gGmbH an. Nicht der virtuelle Kontakt, sondern der direkte Erfahrungsaustausch, das persönliche Gespräch und die individuelle Begleitung kennzeichnen dieses Netzwerk. So ist sichergestellt, dass auch weiterhin zukunftsrelevante Trends frühzeitig erkannt werden und zertifizierte Unternehmen langfristig erfolgreich am Markt sind.

Stefan J. Becker  
Geschäftsführer der berufundfamilie  
gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

