

Yvonne Oberbeckmann



Die Bedeutung familienorientierter
Personalpolitik von Unternehmen
für die Vereinbarkeit von Familie
und Beruf

Beispielhaft dargestellt
am Thema Kinderbetreuung

Bachelorarbeit

Oberbeckmann, Yvonne: Die Bedeutung familienorientierter Personalpolitik von Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielhaft dargestellt am Thema Kinderbetreuung, Hamburg, Bachelor + Master Publishing 2019

Originaltitel der Abschlussarbeit: Die Bedeutung familienorientierter Personalpolitik von Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielhaft dargestellt am Thema Kinderbetreuung

Buch-ISBN: 978-3-95993-084-0

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95993-584-5

Druck/Herstellung: Bachelor + Master Publishing, Hamburg, 2019

Zugl. Fachhochschule des Mittelstands (FHM), Bielefeld, Deutschland, Bachelorarbeit, März 2018

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 Bedey Media GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Bachelor + Master Publishing, Imprint der Bedey Media GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.bachelor-master-publishing.de>, Hamburg 2019
Printed in Germany

Executive Summary

Das vorliegende Buch befasst sich mit der Bedeutung familienorientierter Personalpolitik von Unternehmen für die Vereinbarung von Familie und Beruf. Die Abhandlung bearbeitet die Frage, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarung von Familie und Beruf unterstützen können und davon selbst profitieren. Des Weiteren wird untersucht, welche Bedeutung die Qualität der Betreuungseinrichtung zum einen für die kindliche Entwicklung, zum anderen aber auch für die Erwerbstätigkeit der Eltern hat. Darüber wird aufgezeigt, welchen Einfluss das Unternehmen auf die pädagogische Arbeit der Einrichtung und auf die Entscheidungsfreiheit der Eltern bezüglich des Zeitpunktes des beruflichen Wiedereinstieges hat. Abschließend wird der Frage nachgegangen, welche positiven oder negativen Auswirkungen die frühzeitige Fremdbetreuung auf die Kinder hat. Die Fragen werden beantwortet durch das Heranziehen von Literatur aus den Bereichen Familiensoziologie, Kinderbetreuung, Kindesentwicklung sowie Unternehmensführung und Familienpolitik. Außerdem liefert eine Elternumfrage, in Form eines Fragebogens, Antworten aus der Praxis. Durch einen kurzen historischen Abriss wird die Entwicklung und die heutige Bedeutung von Familie und Kinderbetreuung aufgezeigt. Aufgrund des gesellschaftlichen Wandels ändern sich die Formen des Zusammenlebens. Gemeinsam mit dem veränderten Rollenverständnis der Frau ergibt sich für Familien neue Herausforderungen. In diesem Zuge kommt der ganztägigen und frühzeitigen Fremdbetreuung von Kindern eine neue Bedeutung zu. Betreuungseinrichtungen erfüllen heute nicht nur einen Erziehungs- und Bildungsauftrag, sondern leisten familienergänzende Arbeit. Dieses erfordert eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit und ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen von den pädagogischen Mitarbeitern. Die Betreuungsmöglichkeiten sollen an den beruflichen Alltag der Eltern angepasst sein und auch der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern eine Reihe an Möglichkeiten bieten, um Beruf und Familie optimal miteinander zu vereinbaren. Letzteres ist für Unternehmen in der heutigen Zeit ein wichtiges Instrument, um qualifizierte Mitarbeiter zu binden und sich in Zeiten von Fachkräftemangel und demographischen Wandel ein positives Image zu verschaffen. Die Auswirkungen der heutigen Form von Kinderbetreuung sind gesellschaftlich noch umstritten. Wird einerseits eine enge Bindung zur Mutter für die kindliche Entwicklung als unabdingbar gesehen, so bietet die professionelle Betreuung und der Kontakt zu Gleichaltrigen ebenfalls ein hohes Potential an Entwicklungsförderung. Durch ein perfektes Zusammenspiel aller Instanzen profitieren alle Beteiligten: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Kinder gleichermaßen. Viele Unternehmen gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran. In den Nachbarländern gehört dieses bereits zur Normalität. Deutschland kann sich hier vieles anschauen und hat einiges schon erfolgreich umgesetzt.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary.....	5
1. Einleitung.....	9
1.2 Intention der Verfasserin.....	9
2. Die Familie im gesellschaftlichen Wandel.....	12
2.1 Die Auflösung der Familie oder Der Individualisierungsprozess.....	12
2.2 Das weibliche Rollenbild und dessen Einfluss auf die Familie.....	13
3. Die Entwicklung der Kinderbetreuung und ihre Bedeutung in der Gegenwart.....	17
3.1 Historischer Verlauf.....	17
3.1.1 Von der Bewahranstalt zur Bildungseinrichtung.....	17
3.1.1.1 Bewahranstalt und Kleinkinderschule.....	17
3.1.1.2 Der Fröbel'sche Kindergarten.....	18
3.1.1.3 Der Volkskindergarten.....	19
3.1.1.4 Der Kindergarten zur Zeit der Weimarer Republik.....	19
3.1.1.5 Der Kindergarten im Dritten Reich.....	20
3.1.1.6 Der Kindergarten von 1945 bis 1970.....	21
3.1.1.7 Reformen in den 70er-Jahren.....	21
3.1.1.8 Kindergarten heute.....	22
3.1.2 Von der Kleinkinderlehrerin zur Erzieherin.....	23
3.2 Die Bedeutung der Kinderbetreuung für die heutige Zeit.....	25
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	27
4.1 Umfrage zum Thema „Familienfreundlichkeit“ für Eltern in Kindertagesstätten.....	27
4.2 Rechte und Möglichkeiten.....	29
4.3 Grenzen und Herausforderungen.....	29
5. Familienfreundlicher Arbeitgeber – welche Wege muss die Personalpolitik gehen?...33	33
6. Auf welche Weise profitieren Unternehmen durch eine familienfreundliche Personalpolitik?.....	39
7. Welchen Einfluss nimmt eine familienorientierte Personalpolitik auf die Entscheidungsfreiheit der Eltern?.....	42
8. Anforderungen an eine unternehmensgestützte Kinderbetreuung.....	44
9. Auswirkung von Fremdbetreuung auf das Kind.....	46

10. Erfolgreiche Beispiele für familienorientierte Personalpolitik und Vorbilder aus der Region.....	53
10.1 Das Unternehmen Bertelsmann.....	53
10.1.1 Der Verein „Villa Kunterbunt e.V.“	53
10.1.2 Eltern- Kind – Büros bei Arvato Systems.....	54
10.1.3 Maßnahmen der Bertelsmann Stiftung.....	54
10.2 Die Firma Miele & Cie.....	55
10.3 Das Unternehmen Tönnies.....	56
10.4 Die Firma Mestemacher.....	56
10.5 pro Wirtschaft GT.....	57
11. Ein Blick über die Grenzen Deutschlands.....	58
11.1 Skandinavien.....	58
11.2 Frankreich.....	59
12. Zusammenfassung und Fazit.....	61
Literaturverzeichnis.....	66

1. Einleitung

Vereinbarung von Familie und Beruf - ein Thema, mit welchem sich Mütter und auch Väter in heutiger Zeit auseinandersetzen sollten.

Aber auch Unternehmen kommen nicht mehr umher, sich mit dieser Thematik intensiv zu befassen, wenn Sie ihre Mitarbeiter¹ dauerhaft halten und wettbewerbsfähig bleiben wollen.

In diesem Zusammenhang steht die Kinderbetreuung immer wieder im Focus der Diskussion. Kindertageseinrichtungen stellen in der kindlichen Entwicklung einen nicht unerheblichen Beitrag zur Sozialisation dar. Auch für die Eltern haben sie eine wichtige Bedeutung – zum einen ermöglichen sie den Müttern, respektive Vätern, ihre beruflichen Karrieren fortzusetzen und Identitäten zu bilden, die sich nicht nur auf die „Elternrolle“ beschränken. Zum anderen aber sichern sie vielen Familien ihre wirtschaftliche Situation, in dem sie beiden Elternteilen ermöglichen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Mit dem Ausbau von Tagesbetreuungsplätzen und dem seit dem 01.08.2013 geltenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr, sowie den Neuregelungen des Elterngeldes und der Elternzeit von 2007 und 2015 sind die gesetzlichen Regelungen geschaffen worden.

In der Realität stellt diese Thematik aber viele Familien vor die Herausforderung die verschiedenen Erwartungen von Seiten der Arbeitsstelle und die der Familienangehörigen gleichermaßen zu befriedigen.

Auch gesellschaftlich ist die Meinung über diese „moderne Form der Lebensführung“ zwiegespalten. Einerseits ist die Sprache von egoistischen „Rabenmüttern“, die ihre Kinder in die Betreuung „abschieben“, um sich selbst zu verwirklichen. Andererseits muss eine Mutter sich rechtfertigen, wenn sie sich bewusst dafür entscheidet die ersten Jahre mit ihrem Kind bzw. für ihr Kind daheim zu bleiben, obwohl sie doch die Möglichkeit habe arbeiten zu gehen.

Was ist nun also nötig, um allen Ansprüchen gerecht zu werden? Dieser Problematik ist die vorliegende Abhandlung gewidmet.

1.2 Intention der Verfasserin

In der Frage der Themenauswahl der vorliegenden Abhandlung hat sich die Verfasserin sowohl von ihren beruflichen, als auch privaten Erfahrungen und Interessen leiten lassen.

Die Verfasserin arbeitet seit neun Jahren in einer Tageseinrichtung für Kinder im Alter von vier Monaten bis zur Einschulung und hat in dieser Einrichtung auch einen Großteil ihrer Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin absolviert.

¹ „Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht“