

Familienfreundliche Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil

Der Fachkräftemangel bleibt weiterhin die größte Herausforderung für Unternehmen. Fast jeder zweite Betrieb kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen. Gleichzeitig nimmt die Zahl der erwerbsfähigen Menschen nach aktuellen Schätzungen von derzeit rund 52 Millionen innerhalb der nächsten Jahre um circa vier bis sechs Millionen ab – der genaue Wert hängt von den Annahmen zur Nettozuwanderung ab. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung steckt vor allem in der Erwerbsbeteiligung von Frauen großes Potenzial.

Erfolgsfaktor Vereinbarkeit

In Deutschland sind 76 Prozent der Frauen erwerbstätig, bei den Männern sind es 84 Prozent. Allerdings arbeiten Frauen wesentlich häufiger in Teilzeit: Ihre Teilzeitquote liegt gegenwärtig bei 67 Prozent, die von Männern bei 6 Prozent. In Haushalten mit Kindern unter drei Jahren verstärkt sich diese Tendenz nochmal: Hier beträgt die Erwerbsquote von Männern 90 und die von Frauen lediglich 55 Prozent. Die Unternehmen können ihre wirtschaftliche Grundlage nur erhalten, wenn mehr Frauen arbeiten. Das lässt sich aber nur mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf realisieren. Daher fordert der DIHK, den laut Koalitionsvertrag ab 2025 geplanten Ausbau der Ganztagesbetreuung schon jetzt mit hoher Priorität voranzutreiben.

Unternehmen brauchen Vereinbarkeits-Strategie

Aber auch für die Betriebe heißt es in dieser Situation, umzusteuern und in ihrer Vereinbarkeitsstrategie über eine Sammlung von Instrumenten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinauszugehen. Hilfreich ist insbesondere eine auf Vereinbarkeit fußende strategische Ausrichtung der Personalarbeit. Das heißt aber auch, den Vereinbarkeitsbegriff deutlich zu erweitern: Beschäftigte – zumal der Generation Y – wollen unabhängig von Familienstand, Elternschaft oder Pflegeaufgaben private Belange und den Beruf unter einen Hut bekommen.

Einstellung der Entscheider ändern

Die Lebenssituationen von Mitarbeitern können sich stark voneinander unterscheiden. Das sollte sich auch in der Unternehmensstrategie widerspiegeln. Denn nur so können passgenaue Angebote auf Beschäftigte und ihre individuellen Belange zugeschnitten werden. Neben der technischen Umsetzung steckt die Herausforderung auch darin, dass Management und Führungskräfte den Weg in Richtung familienfreundlichere Unternehmenskultur beschreiten. Das macht es den Betrieben letztlich leichter, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dies vor Augen, hat der DIHK den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelten „[Fortschrittsindex Vereinbarkeit](#)“ fachlich begleitet.

„Fortschrittsindex Vereinbarkeit“: Angebot für familienfreundliche Unternehmenskultur

Der Fortschrittsindex Vereinbarkeit dient den Unternehmen als Angebot, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, sich zu vergleichen und Ansatzpunkte für neue, individuelle Lösungen zu finden. Er kann als Anreiz verstanden werden, sich über weitere Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit Gedanken zu machen, die für den jeweiligen Betrieb passgenau wären. Der Index setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Mit neun Leitlinien bekennt sich der Betrieb zu einer familienorientierten Unternehmenskultur. In einem zweiten Schritt können die Betriebe ihre gelebte Praxis anhand von Kennzahlen abbilden und sich mit Wettbewerbern anonym vergleichen. Zu den Kennzahlen gehören unter anderem die Anzahl der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Dauer der Elternzeit von Müttern und Vätern und der Anteil weiblicher Führungskräfte.