

Dual Career Couples in der Familienpolitik – Reformbedarf?!

Im Rahmen des demographischen Wandels wird die veränderte Zusammensetzung zukünftiger Belegschaften in Unternehmen diskutiert. Dabei nehmen ältere Erwerbspersonen und der prognostizierte Mangel an Fach- und Führungskräften einen wesentlichen Teil der Diskussion ein. Dual Career Couples, die aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Ziele eine wichtige Ressource bilden, werden im Zusammenhang mit familienpolitischen Maßnahmen noch selten erwähnt und werden in der amtlichen Statistik nicht erfasst. Daher findet diese Personengruppe, die sowohl Erwerbspersonen als auch Familienmitglieder sind, in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung innerhalb des Human Resource Managements, in der politischen Diskussion einer familienorientierten Personalpolitik Deutschlands und in der deutschen Unternehmenspraxis wenig Beachtung.¹ Die Bedürfnisse und Interessen von Dual Career Couples werden in der deutschen, betriebswirtschaftlichen Forschung selten explizit, sondern wenn dann im Rahmen von Untersuchungen zu den Themen ‚Frauen im Management‘, ‚Mobilität von Führungskräften‘, ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ oder ‚Elternzeit‘ berücksichtigt. Allerdings wird die strategische Bedeutung von Dual Career Couples bisher weder von der Politik noch von Unternehmen erkannt und nur selten versucht, deren Anforderungen zu erfassen. Erste konzeptionelle Ansätze finden sich bei der Umsetzung familienorientierter Unternehmenspolitik (vgl. Engelken/Schwarz 2002: 108; Fauth-Herkner 2001: 19; Gemeinnützige HERTIE-Stiftung 1998: 6ff.). In Hinblick auf Dual Career Couples greifen diese Ansätze jedoch zu kurz, da die hohe Karriereorientierung beider Partner und die Auswirkungen beruflicher Veränderungen eines Mitarbeiters auf die Karrieremöglichkeiten des Partners zu wenig berücksichtigt werden. Dagegen bietet ein ganzheitliches Konzept, das die Familienpolitik in die Unternehmenspolitik integriert, unterschiedliche Gestaltungsfelder, die den hohen Zeit- und Kostenaufwand bei der Suche nach Lösungen für Dual Career Couples reduzieren und eine Umsetzung gewährleisten können. Dabei spielt beispielsweise die Besteuerung von Dual Career Couples oder die soziale Absicherung bei der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit eine wesentliche Rolle, um sowohl hoch qualifizierte Mütter als auch hoch qualifizierte Väter in ihren Aufgaben als Eltern und in ihren Karrierevorstellungen zu unterstützen. Dadurch können Dual Career Couples mit Kindern oder Kinderwunsch besser in die sozialen Sicherungssysteme inkludiert werden, was vor dem Hintergrund einer ökonomischen Unsicherheit an Bedeutung gewinnt.

Ziel des Beitrags ist es, aktuelle familienpolitische Maßnahmen und Konzepte bezüglich ihrer Übertragbarkeit auf Dual Career Couples zu hinterfragen und die Reformnotwendigkeit sowie die Handlungsoptionen einer Familienpolitik für Dual Career Couples zu präsentieren.

Zitierte Literatur:

- Krause-Nicolai, D. (2005): Dual Career Couples im internationalen Einsatz – Implikationen für das internationale Personalmanagement. Frankfurt/Main.
- Engelken, E./Schwarz, C. (2002): Kinder, Kinder. Die Unternehmen entdecken die Familie – zu ihrem eigenen Nutzen. In: Wirtschaftswoche, 26 (14): 106-108.
- Fauth-Herkner, A. (2001): Familienbewusstsein als Wettbewerbsvorteil. In: Personalwirtschaft, 28 (10): 18-26.
- Gemeinnützige HERTIE-Stiftung (1998): Mit Familie zum Unternehmenserfolg: Audit Beruf & Familie. Frankfurt/Main.

Dr. Selma Kölbl

Universität Stuttgart
Mentoring-Koordinationsbüro / Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung
Geschwister-Scholl-Str. 24 D
70174 Stuttgart
Telefon: ++49 (0)711/685-84127
Fax: ++49 (0)711/685-84173
E-Mail: mentoring@uni-stuttgart.de
Homepage: <http://www.uni-stuttgart.de/mentoring/>

¹ In der US-amerikanischen Literatur und Praxis nimmt die Thematik der Dual Career Couples im Gegensatz zu Deutschland einen wesentlich größeren Raum ein (vgl. dazu Krause-Nicolai 2005: 31).