

Flexibel Arbeiten in der DAA Mehr Zeit für die Familie

Die Zweigstelle Niedersachsen-Süd gehört zu den DAA-Einrichtungen, die schon vor 5 Jahren begonnen haben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihre Unternehmensstrategie einzubauen. Aus diesem Grund sprach Markus Metke, Presse/Öffentlichkeitsarbeit, mit zwei Mitarbeiterinnen aus Goslar, die beruflich sehr engagiert sind und trotzdem Zeit für ihre Familie finden.

Sabrina Schöneberg

35, Industriekauffrau, verheiratet und Mutter von zwei Kindern, arbeitet seit 2001 bei der DAA als Mitarbeiterin in der Verwaltung. Berufsbegleitend hat sie sich über ein Fernstudium zur Betriebswirtin qualifiziert. Sie ist Assistentin der Regionalleitung der DAA in Goslar.



Sabrina Schöneberg, Goslar

Stephanie Liesegang

31, Sozialpädagogin, verheiratet, Mutter eines Kindes, arbeitet in einem ABH-Projekt und ist seit 2009 bei der DAA. Sie ist Webredakteurin ihres Kundenzentrums und Jugendvertreterin für die Zweigstelle Braunschweig. Berufsbegleitend studiert sie Gesundheits- und Sozialmanagement an der HFH Hamburger Fern-Hochschule.

Metke: Arbeit, Familie, Studium und Freizeit, wie geht das zusammen, ohne dass das eine oder andere zu kurz kommt?

Sabrina Schöneberg: Es passt schon, wenn auch gelegentlich Kom-



Stephanie Liesegang, Braunschweig

promise gemacht werden müssen. Wir haben in unserem Zweigstellenverbund die Vertrauensarbeitszeit, die es mir erlaubt bei Bedarf früher zu gehen oder auch stundenweise von zu Hause aus zu arbeiten. Wichtig ist, dass die Arbeit zeitnah und in hoher Qualität erledigt wird.

Liesegang: Das Modell spricht ja von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und nicht umgekehrt. Kompromisse müssen immer gemacht werden, wenn man Kinder hat und berufsbegleitend studiert. Die entscheidende Basis für mich sind flexible Arbeitszeitregelungen, die es mir gestatten, Arbeit, Familie und Studium halbwegs unter einen Hut zu bekommen.

Metke: Frau Schöneberg, Sie haben die Vertrauensarbeitszeit erwähnt, was heißt das genau?

Schöneberg: Nun, in erster Linie geht es darum, nicht mehr grundsätzlich

zeitorientiert, sondern aufgabenorientiert zu arbeiten. Was natürlich nicht bedeuten soll, dass jeder kommen und gehen kann, wie er will. Wir haben nach wie vor fixe Anwesenheitszeiten. Die Vertrauensarbeit erlaubt es uns aber, bestimmte familiäre Pflichten wie Arztbesuche mit den Kindern oder Behördengänge während der regulären Arbeitszeit zu erledigen und das ganz unbürokratisch.

Liesegang:

Das kann ich nur bestätigen. Wir brauchen für eine solche Freistellung keine Genehmigung unserer Vorgesetzten mehr. Es reicht eine schriftliche Meldung per Mail, die aus versicherungstechnischen Gründen abgegeben werden muss. In speziellen Fällen, wenn es nicht vermeidbar ist, kann ich auch mein Kind stundenweise mit zur Arbeit bringen oder konzeptionelle Arbeiten zuhause erledigen.

Metke: Geht das nicht auch zu Lasten anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Kinder haben?

Schöneberg: Nein, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei uns Ansprüche auf die Vertrauensarbeitszeit. Das Modell ist ja nicht nur für die Betreuung von Kindern oder für Fernstudientermine vorgesehen. Alle familiären Belange sollen dabei berücksichtigt werden. Die Pflege älterer Familienangehöriger, Behörden- und Arzttermine und andere persönliche Anlässe werden von diesem Arbeitszeitmodell be-

rücksichtigt. Natürlich wird nur dort vertreten, wo wirklich vertreten werden kann. In der Unterrichtsarbeit oder in der Betreuung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind entschieden mehr Abstimmungsprozesse notwendig als bei uns in der Verwaltung.

Liesegang: Beruf und Familie ist eben vor allem eine Frage der innerbetrieblichen Kommunikation. Nur wenn intensiv miteinander geredet wird, kann die Vereinbarungsthematik gerecht und zum gegenseitigen Vorteil aller umgesetzt werden. Mir zum Beispiel wurde die Möglichkeit eingeräumt, in unterschiedlichen Tagesrhythmen zu arbeiten. Drei Tage bin ich im ABH-Bereich bis 20 Uhr eingesetzt, da bleibt mir morgens viel Zeit für mein Kind, während mein Mann die Abendversorgung übernimmt. Am Montag und am Freitag arbeite ich normal, was so viel heißen soll, dass ich selbst meine Tochter von der Tagesmutter abholen kann.

Metke: Gibt es außer der Vertrauensarbeitszeit noch weitere Beispiele für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Zweigstellenverbund?

Schöneberg: Soweit mir bekannt ist, gibt eine ganze Reihe von familienfreundlichen Angeboten. Temporäre Teil- und Gleitzeit-Arbeitsplätze und punktuelle Home-Office-Lösungen gehören ebenso dazu, wie Aspekte der betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Wenn es einmal gar nicht anders geht, kann auch schon mal das Kind mit zur Arbeit genommen werden. Aber das sind natürlich Ausnahmefälle. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber alles dafür tut, dass wir auch im Rahmen der familiären Verpflichtungen unsere Arbeitsaufgabe gut und ordentlich erfüllen können.

Liesegang: Wir versuchen natürlich auch in unseren eigenen Verantwor-

tungsbereichen tätig zu werden. So können zum Beispiel Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schulische Probleme haben, bei uns einen betriebsinternen Nachhilfeunterricht bekommen. Auch besteht die Möglichkeit, dass sich betroffene Kolleginnen und Kollegen in unserer Altenpflegeschule beraten lassen können, wenn es um die Pflege ihrer eigenen Familienangehörigen geht.

Metke: Ihr Zweigstellenverbund hat also schon einiges erreicht in den letzten Jahren. Jetzt hat sich die DAA dazu entschlossen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als bundesweiten Prozess umzusetzen. Was halten Sie davon?

Schöneberg: Wir begrüßen den Beschluss natürlich. Da auch in unserem Unternehmen in den kommenden Jahren um junge, hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworben werden muss, ist es unbedingt notwendig, die Attraktivität der DAA weiter zu verbessern. Probleme sehe ich allerdings in der dezentralen Struktur der DAA. Jede Region wird unterschiedlich geführt. Die Voraussetzungen für die Umsetzung einer einheitlichen Strategie sind demzufolge überall anders. Es ist deshalb notwendig, dass sich zunächst alle Führungskräfte hinter den Prozess stellen. Wird dies nicht getan, werden auch die engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht mitziehen. Wir hatten diesbezüglich mit unserem ehemaligen Zweigstellenleiter, Herr Haasper, großes Glück. Er hat sich von Anfang hinter das Thema gestellt und uns sehr ermutigt, selbstständig an Lösungen zu arbeiten. Gleiches gilt natürlich auch für seine Nachfolgerin, Frau Grabenhorst.

Liesegang: Ich halte Zertifizierungen nicht für das Nonplusultra zur Umset-

zung solch wichtiger Themen. In einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft müsste eine familienfreundliche Arbeitswelt eine Selbstverständlichkeit sein. Eine Zertifizierung darf deshalb nicht zum plakativen Rahmen werden, der allein das Image auffrischt, die realen Arbeits- und Lebensbedingungen aber weitestgehend unverändert lässt. Aber dafür müssen auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen und da hat die Bundesrepublik wohl noch einen großen Nachholbedarf.

Metke: Wenn Sie jetzt einen Wunsch frei hätten, was sollte sich in ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung noch verbessern?

Schöneberg: Ich würde mich wirklich freuen, wenn ich noch mehr Zeit mit meinen Kindern verbringen könnte. Schön wäre es, wenn es in der Zukunft Lebensarbeitsmodelle geben würde, die Müttern in der Erziehungsphase ihrer Kinder mehr Zeit für die Familie einräumt, die dann in den Folgejahren durch Mehrarbeit wieder ausglich werden könnte.

Liesegang: Ich meine, dass es weitere Steuererleichterungen für Familien mit Kindern geben müsste. Das hat zwar wenig mit der DAA zu tun, würde aber viele junge Menschen ermutigen, sich von der kinderlosen Ehe zu verabschieden.

Metke: Wir danken für das Gespräch.

