

# Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der DAA

Beim „audit berufundfamilie“ handelt es sich um einen Prozess zur Einführung und strukturierten Begleitung von Schritten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Gütesiegel wurde von der Hertie-Stiftung entwickelt und hat sich mittlerweile bei rund 1.000 Firmen unterschiedlicher Größe und Ausrichtung bewährt.

Die DAA GmbH hat sich ebenfalls entschieden, durch diesen Auditierungsprozess das Familienbewusstsein in ihrer Personalpolitik zu fördern. Was heißt das genau? Die DAA Aktuell sprach mit Peter Schliebeck, Geschäftsführer der DAA GmbH, und mit Heiko Sulimma, Auditor bei berufundfamilie.

**DAA:** Herr Sulimma, die DAA möchte als familienfreundliches Unternehmen Mitarbeiter binden und gewinnen, die im beruflichen Alltag immer wieder familiäre Herausforderungen meistern müssen. Das Kind liegt krank zu Hause und muss versorgt werden, die Mutter wird überraschend zum Pflegefall – was hat das mit dem „audit berufundfamilie“ zu tun?



Heiko Sulimma, Auditor bei berufundfamilie

**Sulimma:** Im Auditierungsprozess erarbeiten wir gemeinsam Lösungen für genau solche Herausforderungen. Das Ziel ist, die Wahrnehmung der Familienverantwortung zu ermöglichen – gerade im Notfall. Gleichzeitig sollen die betrieblichen Prozesse abgesichert werden. Mit dem Audit werden verlässliche Strukturen und Prozesse zum Umgang mit solchen Situationen geschaffen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der DAA Eine Vielzahl von Unternehmen hat bereits das Gütesiegel „audit berufundfamilie“ erworben. Welchen Nutzen haben diese Firmen daraus gezogen? Es gibt ja auch andere Möglichkeiten, die „gelebte“ Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Herausforderungen darzustellen.

Das „audit berufundfamilie“ strukturiert den Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen im Unternehmen. Es ist ein Verfahren, in dem zunächst der Status Quo und die Situation im Unternehmen erhoben werden.

Mit der jährlichen Berichtspflicht wird es laufend nachgehalten und zum dauerhaften Prozess. Das „audit berufundfamilie“ hat sich bundesweit bewährt. Nicht überraschend: es kann an alle Unternehmensgrößen und Branchen angepasst werden. Und es erhält in der öffentlichen Wahrnehmung eine hohe Glaubwürdigkeit.

**DAA:** Was hat Sie persönlich dazu geführt, Firmen bei diesem Prozess zu unterstützen?



**Sulimma:** Ich bin seit acht Jahren als Auditor in ganz Deutschland unterwegs. Für mich persönlich ist es wichtig, das Emotionale – das beim Thema Familie mitschwingt – mit harten wirtschaftlichen und unternehmerischen Gegebenheiten in Einklang zu bringen, tragfähige Lösungen zu finden. Es ist ein wunderbares Gefühl, wenn Mitarbeiter zu mir sagen: „Es hat sich für mich und meine Familie etwas verändert – und zwar zum Positiven.“

**DAA:** Herr Sulimma, was bringt das „audit berufundfamilie“ einem Unternehmen tatsächlich? Kann man einen Erfolg messen?

**Sulimma:** Natürlich können Sie den Erfolg messen, z. B. mit Befragungen und Interviews. Allerdings muss man diese Instrumente richtig anwenden und auch die Zeithorizonte richtig einschätzen. In drei Jahren, also dem Umsetzungszyklus für das Audit, können sich Kennzahlen durchaus verändern – wie beispielsweise die Krankheitsquote und die Fluktuationsrate. Wenn man jetzt noch durch gezielte Befragungen ermitteln kann, aus welchen Gründen und zu welchen Anlässen sich die Kennzahlen geändert haben, ergibt sich ein sehr klares Bild. Aber selbstverständlich gibt es auch den gefühlten Erfolg, für das Unternehmen und für mich. ➔



Peter Schliebeck,  
Geschäftsführer der DAA GbH

**DAA:** Herr Schliebeck, Sie sind Geschäftsführer der DAA GmbH. Was versprechen Sie sich vom „audit berufundfamilie“ für das Unternehmen?

**Schliebeck:** Die DAA ist bereits jetzt zu einem sehr großen Teil ein familienfreundliches Unternehmen. Das haben die bisherigen Workshops mit Herrn Sulimma gezeigt. Aber die Zusammenarbeit mit berufundfamilie verpflichtet uns zur größeren Konzentration und „Nachhaltigkeit“ im Umgang mit dem Thema. Sie führt von einer gewissen Zufälligkeit und Beliebigkeit zu planvollerem Handeln.

**DAA:** Wieso, meinen Sie, passt die Zertifizierung „berufundfamilie“ zur DAA und ihren Mitarbeitern?

**Schliebeck:** Die Zertifizierung ist gar nicht so wichtig. Wichtiger ist der Prozess, der mit der Zertifizierung verbunden ist. Und dieser Prozess berücksichtigt die Besonderheiten des Unternehmens und der Branche. Es ist kein Einheitsprozess mit standardisierten Zielvorgaben.

**DAA:** Wo sehen Sie welchen Bedarf?

**Schliebeck:** Das ist ganz unterschiedlich. Die DAA ist ja kein monolithischer Block, sondern besteht aus unterschiedlichen Einrichtungen. Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, werden daher örtlich ganz verschieden umgesetzt werden.

**DAA:** Wie wurde denn das konkretere Ziel für die DAA festgelegt?

**Schliebeck:** Dies geschah auf diversen Treffen mit Verantwortlichen und Betroffenen auf allen Ebenen. Zweigstellenleiter, örtliche Führungskräfte, Pädagogen und Verwaltungsmitarbeiter wurden ebenso einbezogen wie der Gesamtbetriebsrat – mit fachlicher Unterstützung von Herrn Sulimma.

**DAA:** Wie sieht die Planung aus, was sind die nächsten Schritte in der DAA?

**Schliebeck:** Das Thema Vereinbarkeit wird Bestandteil des „normalen“ Arbeitsprogramms der DAA und findet Eingang in unsere Qualitätspolitik. Das heißt, die schrittweise Verbesserung wird jährlich dokumentiert und bei Bedarf nachjustiert.

**DAA:** Herr Sulimma, möchten Sie der DAA etwas mit auf den Weg geben?

**Sulimma:** Ich bin sicher, dass eine familienbewusste Ausrichtung der DAA Energie bringen wird, weil das emotionale Thema „Familie“ nicht mehr nur sporadisch und in Insellösungen behandelt wird. Es wird ausdrücklich adressiert und soll für alle Menschen in der DAA zum Mehrwert führen. Unter der Überschrift „Geben und Nehmen“ kann die DAA einen Diskurs führen, einen Diskurs sowohl zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als auch zwischen den Beschäftigten unterein-

ander. So lassen sich alle Bedürfnisse angemessen berücksichtigen – auch die der Arbeitnehmer ohne Familienverantwortung.

**DAA:** Danke für das Gespräch.

**Das audit berufundfamilie ist ein Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen, bei dem nicht nur laufende Maßnahmen begutachtet, sondern auch Entwicklungspotenziale aufgezeigt und eine weiterführende Hilfestellung geleistet wird.**

Damit qualifiziert sich das Audit als geeignetes Instrument für das Ziel des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“, möglichst viele neue Unternehmen jeder Größe und Branche für die Implementierung von familienfreundlichen Maßnahmen zu gewinnen und sie bei der Suche nach individuellen Lösungen zu unterstützen. Durchgeführt wird das audit durch die berufundfamilie gGmbH, die vom Bundesfamilienministerium aus Bundesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Insgesamt nutzen mittlerweile über 1.000 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen das audit berufundfamilie.

(März 2015)