

# COMPUTERWOCHE

www.computerwoche.de



Foto: Milan Markovic/shutterstock

## „... Vater sein dagegen sehr“

*40-Stunden-Wochen, Dienstreisen, Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit – der Arbeitsalltag in der IT ist alles andere als familienfreundlich. Doch die Wirtschaft kann es sich nicht mehr leisten, die Wünsche ihrer Mitarbeiter zu ignorieren.*

Von Anja Dilk\*

**N**ach Einschätzung der deutschen Industrie- und Handelskammer werden der deutschen Wirtschaft bald jährlich rund 400.000 Fachkräfte fehlen. Im Wettbewerb um Topleute brauchen Firmen deshalb Strategien, mit denen sie die besten Mitarbeiter und Führungskräfte finden, motivieren und langfristig binden. Familienfreundlichkeit steht dabei ganz oben. „Die Unternehmen sind offener geworden“, sagt Marcus Schmitz von der auf Familienfreundlichkeit spezialisierten Beratung IGS aus Köln, „weil sie die Einschlüsse durch den Fachkräftemangel immer stärker spüren.“

Das Interesse der männlichen Arbeitnehmer an den Vätermoaten zeigt, dass Unternehmen damit richtig liegen. Seit Einführung der Vätermoate gingen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Schnitt fast 24 Prozent der Väter in Elternzeit. Wie vielfältig die Modelle sein können, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, zeigt die Initiative von Familienministerin Kristina Schröder „Familienbewusste Arbeitszeiten“. Hundert Best-Practice-Lösungen hat das Familienministerium bereits auf der Internet-Seite [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de) gesammelt. Die COMPUTERWOCHE hat bei drei dort Genannten nachgefragt: Mit welchen Modellen schaffen Sie es, Job und Familie zu verbinden? Und wie geht es Ihnen damit?

### Markus Klarmann, 45

#### Key Account Manager bei Projectplace, Frankfurt am Main

Markus Klarmann ist seit sechs Uhr auf den Beinen. Um 6.40 Uhr hat er sich den Zug Richtung Frankfurt gesetzt, um acht den ersten Kaffee im Büro getrunken. Danach ging es von Meeting zu Meeting, bis abends um fünf. Trotz des vollgepackten Tages isst Klarmann später mit seinen Kindern zu Abend. Wenn sein Zug gegen halb sieben in Karlsruhe ankommt, sind die Zwillinge noch lange nicht im Bett. Den Rest der Woche kann der Kundenberater beim Online-Dienstleister Projectplace seine Termine frei einteilen. Muss er mit den Kleinen zum Arzt oder sie von der Kita abholen, trägt er das wie einen Business-Termin in den digitalen Firmenkalender ein. Die Koordination mit den Vertriebskollegen ist so ein Kinderspiel.

Klarmann arbeitet Vollzeit. Doch nur Abendpapa sein, der vor dem Einschlafen einen Kuss auf die Backe drückt? Das kam für den Kundenberater nie in Frage. Gleich nach der Geburt von Liv und Elodie 2005 drückte er deshalb auf die Bremse. Klarmann lacht: „Der zu erwartende Workload war mit Zwillingen ja ziemlich groß. Deshalb habe ich drei Monate auf 70 Prozent reduziert.“ Hurra gerufen hat sein damaliger Arbeitsgeber zwar nicht. Aber Gesetz ist Gesetz: „Die Teilzeit stand mir zu.“

Wie viel einfacher war es da bei Projectplace, wohin Klarmann 2008 wechselte. Egal ob Führungskraft oder Mitarbeiter, die Geschäftsführung des schwedischen Unternehmens sieht es gern, wenn sich ihre Leute auch um die Familie kümmern. Klarmann: „Es gibt ein klares Ja von ganz oben.“ Sorge um die Kinder ist in Schweden selbstverständlich, für Männer und Frauen. Ehrensache,



**Markus Klarmann:** „Es gehört bei uns zur Firmenkultur, Kinderangelegenheiten ernst zu nehmen und offen über Kindertermine zu sprechen.“

dass die deutsche Tochterfirma nach denselben Grundsätzen geführt wird. Zurzeit ist der Marketing-Boss einige Monate in Elternzeit, demnächst geht der Security-Verantwortliche. Klarmanns direkte Chefin hat in den vergangenen zweieinhalb Jahren nach der Geburt ihrer beiden Kinder immer mal wieder reduziert. Als heute Morgen eine Kollegin anrief, dass ihre Kinder mit Läusen aus dem Schullandheim gekommen seien, war es für das Team keine Frage: Bleib bloß zu Haus. „Kinderangelegenheiten ernst zu nehmen und offen über Kindertermine zu sprechen gehört zur Firmenkultur“, sagt Klarmann. „Um so mehr sind alle bemüht, Jobanforderungen und Kinderaufgaben für beide Seiten optimal zu verbinden.“

#### Flexible Zeiteinteilung

Klarmann hat eine gute Lösung für sich gefunden. Durch die flexible Zeiteinteilung kann er Fulltimejob und Familienleben verbinden, ohne finanzielle Abstriche machen zu müssen. Seine Frau arbeitet als Ergotherapeutin 25 Stunden in der Woche. Wenn sie früh anfangen muss, bringt er die Kids zur Kita. Kundentermine gibt es dann erst um elf Uhr. Wenn er nachmittags zum Kunden ins ferne Stuttgart muss, arbeitet er vorher im Home Office. Die Kinder wissen genau: Papa arbeitet. Stören verboten. „Trotzdem bin ich zwischendurch ansprechbar.“ Die Schuhe zubinden, die Kids trösten, wenn sie hingefallen sind, kleine wichtige Fragen beantworten: „Papa, dürfen wir heute Abend...?“ Außer am montäglichen Frankfurt-Tag ist das gemeinsame Frühstück festes Ritual. „Obwohl ich jetzt eine Stunde länger zur Arbeit brauche als in meinem alten Job, habe ich viel mehr von den Kindern“, sagt Klarmann.

## Denis Dobrig, 34

### Produktionsleiter, Komsa, Hartmannsdorf bei Chemnitz

Nach der Geburt seines ersten Sohnes änderte sich im Arbeitsleben von Denis Dobrig nichts. Er arbeitete 40 Stunden beim ITK-Dienstleister Komsa, seine Frau blieb zu Hause. Nach einem Jahr aber wurde alles anders: Seine Frau ging in ihren Fulltime-Job als Prozessbegleiterin bei der Telekom zurück, Sohn William kam in den Betriebskindergarten. „Für uns beide war aber klar, dass der Kleine nicht neun Stunden in der Kita bleiben sollte“, sagt Dobrig. „Also habe ich auf 30 Stunden reduziert.“ Morgens um acht brachte er seinen Sohn in die Kita, nach sechs Stunden Arbeit holte er ihn wieder ab. Theoretisch. „Wir haben schnell gemerkt, dass es so einfach in einer Führungsposition nicht geht.“

### Delegieren macht es leichter

Dobrig ist für 18 Mitarbeiter verantwortlich. Wenn sich die Aufträge ballen, können es bis zu 60 sein. Der 34-Jährige steuert und koordiniert die Fertigung, verteilt Aufträge, checkt, wer welche Ressourcen braucht, damit der Auftrag pünktlich und in guter Qualität das Unternehmen verlässt. „Oft war ich nach sechs Stunden noch nicht fertig“, erinnert sich der Jungvater. Eine Kundenanfrage musste noch dringend raus, ein Schwung von Bestellungen termingerecht abgearbeitet sein: „Dann konnte und wollte ich nicht einfach gehen.“ Dobrig blieb – oft sieben Stunden oder länger. Vom 30-Stunden-Konzept blieb nicht viel mehr als weniger Geld und eine Menge Frust. Dann ging Dobrig zu seinem Chef: „Wir müssen ein anderes Modell finden.“



**Denis Dobrig:** „Als Führungskraft ist familienfreundliches Arbeiten letztlich eine Frage der Koordination.“

Heute arbeitet Dobrig 40 Stunden und ist hochzufrieden. Er verbringt viel Zeit mit seinen drei Kindern und bekommt seinen Führungsjob trotzdem auf die Reihe. Mit der Personalabteilung hat er die perfekte Lösung für sich gefunden: volle Flexibilität. Dobrig kann selbst entscheiden, wann er in die Firma kommt und wann er seine Mitarbeiter von zu Hause aus lenkt. Einen großen Teil seiner Steuerungsaufgaben hat er auf viele Köpfe im Team verteilt.

Wenn seine Frau auf Dienstreisen geht, wenn er mit den Kids zu einem Schultermin oder auf ein Sportfest muss, kann er jetzt leicht delegieren. Die Verantwortung ist gestreut, das macht ihn flexibler und motiviert die Mitarbeiter. Der Chef unterstützt Dobrig zu 100 Prozent. Familienfreundlichkeit ist für Komsa ein Grundpfeiler der Unternehmenskultur. 90 Prozent der Männer nehmen die Vätermomente. „Als Führungskraft ist familienfreundliches Arbeiten letztlich eine Frage der Koordination“, hat Dobrig mittlerweile gelernt.

### Home Office nach Bedarf

Erst vor einigen Tagen flog Dobrigs Frau um fünf Uhr morgens nach Bonn. Er hat zu Hause alles gemanagt, Zähne putzen, anziehen, frühstücken, aber fix. Das kann auch der Dreijährige längst allein. „Mit einer gewissen Struktur klappt das – es ist ein wenig wie bei der Arbeit.“ Je nach Bedarf bleibt Dobrig manchmal ganz zu Haus. Über ein Home Office hat er Zugriff auf das Firmensystem. So arbeitet er in manchen Monaten einen oder zwei Tage von daheim, in anderen zehn. Missen möchte der Fertigungsleiter die flexible Arbeitsweise nicht mehr: „Ich habe dadurch ein sehr enges Verhältnis zu den Kindern.“ Als die Erzieher ihn lobten, wie kreativ, gut erzogen und fröhlich seine Kinder seien, war er richtig stolz. „Da sagt man sich als Vater: Mensch, da haste was richtig gemacht.“

## Martin Zipperling, 38

### Entwickler, Consol, München

Für Martin Zipperling war von Anfang an klar: „Wenn ich mal Kinder habe, möchte ich Zeit für sie haben.“ Nur zu gut konnte sich der Lehrersohn an seine Kindheit erinnern. Die Eltern waren nachmittags zu Hause, er hatte jederzeit einen Ansprechpartner, manchmal spielten sie zusammen oder gingen raus. „Das habe ich sehr genossen“, erinnert sich Zipperling. Als seine Frau schwanger wurde, war sich das IT-Paar sofort einig: Wir bleiben erst zwei Monate zu Hause, dann gehen wir auf 20 Stunden. Dass beide beim IT-Dienstleister Consol in München arbeiten, noch dazu in derselben Abteilung, hat die Sache leichter gemacht.

Ein „bisschen erstaunt“ waren die Kollegen, dass Zipperling nach der Geburt mit seiner Frau zu Hause blieb und sie danach so schnell wiederkamen. „Aber alle haben es begrüßt.“ Zwei Monate konnten Zipperling und seine Frau sich nun in Ruhe auf Nico einstellen. Dass sie in der Zeit mit weniger Geld auskommen mussten, war es ihnen wert. Der Entwickler hatte unbezahlten Urlaub, in der Elternzeit bekam seine Frau damals nur wenig Geld.



**Martin Zipperling:** „Als Teilzeitkraft habe ich viel fokussierter gearbeitet und viel mehr geschafft als früher.“

Genauso bewährt hat sich das Modell des Duos im Anschluss. Er ging Montagmorgen, Mittwoch und Freitag in die Firma. Sie war Montagnachmittag, Dienstag und Donnerstag dran. War der Kleine um fünf morgens schon munter, stand der Entwickler schon um 6.30 Uhr im Büro auf der Matte. Dafür konnte er am frühen Nachmittag nach Hause gehen und hatte so Zeit für Babyschwimmen oder Spaziergänge in den Isarauen. „Ich habe viel fokussierter gearbeitet und viel mehr geschafft als früher“, sagt Zipperling. „Gleichzeitig hat sich das Leben entschleunigt.“ Einziger Stresspunkt: der geteilte Montag, Meeting-Tag in der Firma. „Wir mussten uns zu Hause über die Besprechungen austauschen, eine Art Übergabe.“ Darum stellte das Paar eine Tagesmutter für den Montag ein, damit beide von neun bis 16 Uhr im Job sein konnten.

### **Kein Schaden für die Karriere**

Nach dem ersten Geburtstag von Nico stockten Zipperling und seine Frau auf 30 Stunden auf. Solange der Nachwuchs in der Kita war, engagierten sich die Eltern im Job, am frühen Nachmittag ging es gemeinsam nach Hause. Der Karriere geschadet hat das Drei-Phasen-Modell dem Softwareexperten nicht: „Ich mache interessante Projekte und mag meine Arbeit.“ Kein Wunder, dass das Duo nach der Geburt seines zweiten Sohnes beschloss: Wir machen das noch mal genauso. (am)

---

\*Anja Dilk ist freie Journalistin in Berlin.

**Sonderdruck aus COMPUTERWOCHE NR. 37/2011 für** \_\_\_\_\_

**Projectplace GmbH**

Speicherstraße 55,  
60327 Frankfurt am Main

[info@projectplace.de](mailto:info@projectplace.de)

 **projectplace.**