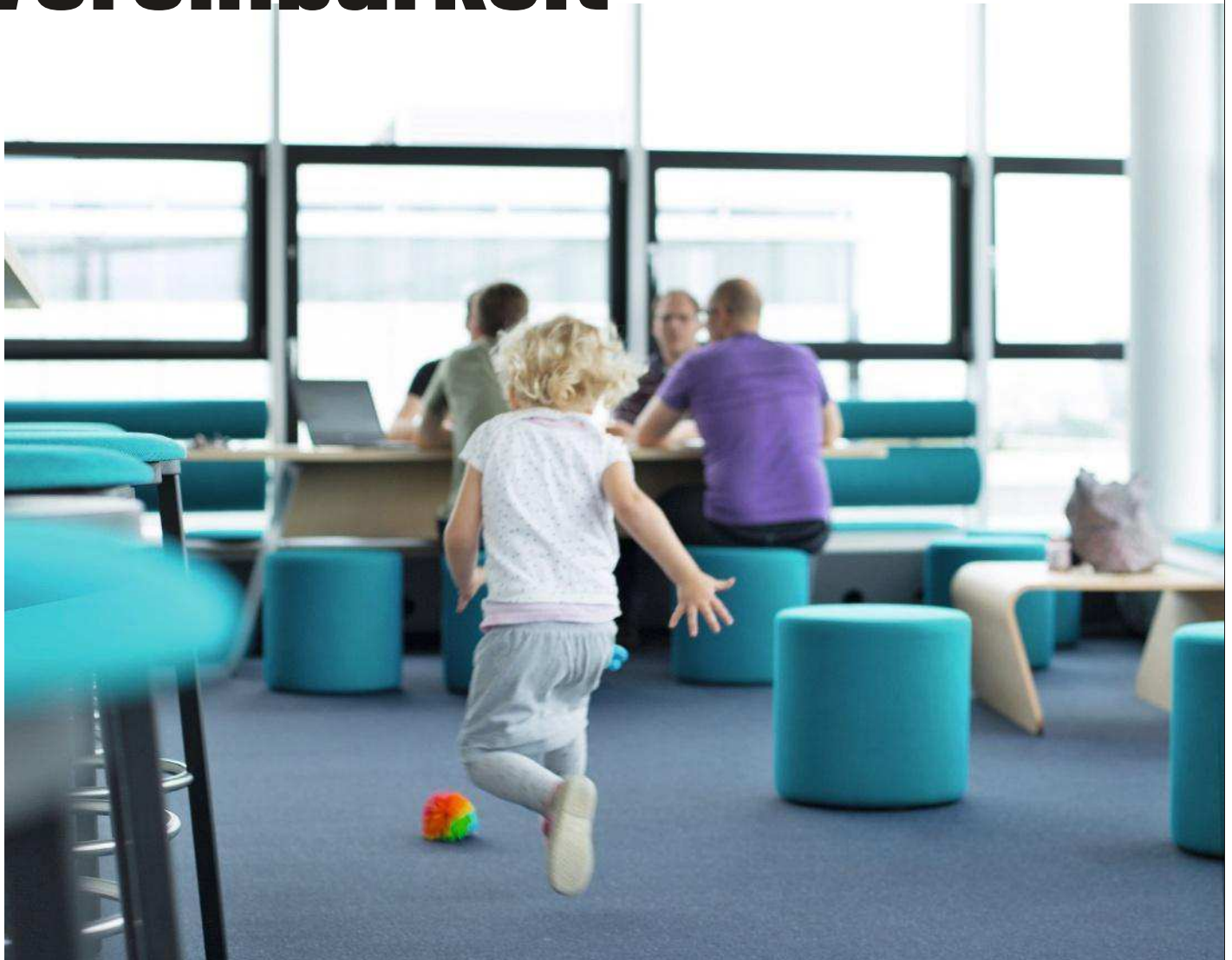


Gelebte Vereinbarkeit

Der Top-Arbeitgeber MaibornWolff unterstützt seine Mitarbeiter täglich dabei, Familie, Kinderbetreuung, Freizeit und Beruf unter einen Hut zu kriegen. Das hat der IT-Dienstleister vor allem in der Corona-Zeit bewiesen



Der IT-Dienstleister MaibornWolff hält in der Münchner Zentrale ein Kinderzimmer mit Schreibtisch für den Nachwuchs seiner Mitarbeiter bereit

Hinter Martina Eisenried liegt ein herausforderndes Jahr: Erst musste die zweifache Mutter ihren älteren Sohn einige Monate beim Übergang aufs

Gymnasium nachmittags verstärkt bei den Hausaufgaben unterstützen – und dafür beruflich kürzertreten. Kurz darauf erkrankte ihre Mutter, die in Österreich lebt, schwer. Eisenried verbrachte daher eine Zeit lang jeweils eine Woche pro Monat in Österreich, um ihrer kranken Mutter zur Seite zu stehen. Ganz nebenbei wuppte die 40-Jährige ihren Teilzeitjob als Projektmanagerin und Qualitätsmanagementbeauftragte beim IT-Dienstleister MaibornWolff.

„Dieser Balanceakt wäre ohne die Unterstützung meines Arbeitgebers nicht gelungen“, sagt Eisenried rückblickend. „Ich hatte Bedenken, wie meine Vorgesetzten und Kollegen reagieren, wenn ich beruflich kürzertrete. Aber statt schiefer Blicke erhielt ich von allen Seiten nur Anerkennung und positive Rückmeldungen, wie ich das alles manage“, erzählt sie und ergänzt: „Diese Reaktion hat mir viel Druck und Ängste genommen – und mich beruhigt. Ich wusste, dass diese privat etwas schwierige Phase für mich beruflich keine Nachteile haben wird.“

GELEBTE WORK-LIFE-BALANCE

Vereinbarkeit von Job und Familie, ohne Karriereknick – das ist beim IT-Dienstleister MaibornWolff nicht nur ein knackiger Werbespruch auf der Web-Seite, sondern gelebter Alltag quer durch alle Abteilungen und Hierarchien. Da wundert es nicht, dass sich das Unternehmen mit Büros unter anderem in München, Berlin, Hamburg und Frankfurt zum dritten Mal in Folge im diesjährigen FOCUS-Business-Ranking unter 4000 prämierten mittelständischen Unternehmen den Spitzenplatz sichern konnte.

Seit gut 30 Jahren bietet MaibornWolff IT-Beratung, Software-Engineering und Testmanagement für Kunden aller Branchen an. Dazu gehören namhafte Unternehmen wie BMW, Daimler, Deutsche Bahn, Payback und Miele. Die Mitarbeiterzahl ist in den vergangenen Jahren auf circa 530 gewachsen. Im Schnitt kommen jedes Jahr rund 50 neue Mitarbeiter

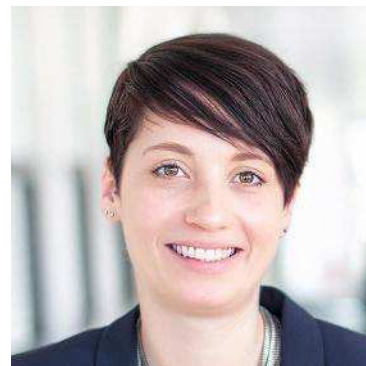
hinzu. Der Frauenanteil liegt aktuell bei 31 Prozent – nicht schlecht für einen IT-Dienstleister. Viele Kolleginnen haben Führungsverantwortung als Bereichs- oder Projektleiterinnen, häufig wie Eisenried auch mit Kindern und in Teilzeit.

Vereinbarkeit von Job und Privatleben ist bei MaibornWolff längst nicht nur ein Thema der Mitarbeiterinnen: Viele werdende Väter nehmen Elternzeit, oft länger als die üblichen zwei Partnermonate. So wie Alexander Fanghänel. Der stellvertretende Bereichsleiter blieb nach der Geburt seiner Tochter vor gut drei Jahren insgesamt sieben Monate zu Hause – und tauschte seine Vollzeitstelle gegen einen Vollzeitjob als Papa. Für den IT-Experten bedeutete die Familienzeit nicht etwa das berufliche Abstellgleis. Im Gegenteil. Wenige Monate später holte sein Arbeitgeber ihn ins Bereichsleitungsteam – und übertrug ihm damit jede Menge Führungsverantwortung. „Ein großer Vertrauensbeweis“, urteilt Fanghänel.

REALITÄTS-CHECK CORONA-LOCKDOWN

In den vergangenen Monaten hat die Corona-Pandemie – und die damit verbundenen Schul- und Kindertagesstättenschließungen – das Thema Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf noch einmal neu auf den Prüfstand gestellt und einem unfreiwilligen Alltags-Check unterzogen. Den hat sein Arbeitgeber MaibornWolff mit Bravour bestanden, findet Fanghänel. Da er und seine Frau beide Vollzeit arbeiten, mussten die beiden sich die Betreuung ihrer dreijährigen Tochter seit Mitte März teilen, als von einem Tag auf den anderen der Kindergarten geschlossen wurde. „Ich habe von 6 bis 13.30 Uhr gearbeitet – im Home-Office. Den Rest des Tages meine Frau, während ich mich um unsere Tochter gekümmert habe“, erzählt Fanghänel. Für den Bereichsleiter mit Verantwortung für mehr als 60 Mitarbeiter bedeutete das: Ab mittags war Funkstille – und er fürs Büro nicht erreichbar, bis zum nächsten Morgen. „Das haben Kollegen und Kunden ohne Murren mitgemacht – mit viel Verständnis und der Bereitschaft, Video-Meetings eben auf die Vormittage zu legen.“

Corona – das war für Arbeitnehmer und Unternehmen eine echte Feuerprobe. ►



Mein Balanceakt zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen wäre ohne die Unterstützung meines Arbeitgebers nicht gelungen«

**MARTINA EISENRIED, 40,
PROJEKTMANAGERIN**



Unser Ziel ist es, Vätern und Müttern langfristig Freiräume zu schaffen und natürlich auch Mitarbeitern ohne Kinder, die beispielsweise einen Angehörigen pflegen«

FLORIAN THEIMER, 47,
GESCHÄFTSFÜHRER



„Was können wir als Arbeitgeber tun, um zu helfen?“, diese Frage hat sich die Geschäftsführung von MaibornWolff in den vergangenen Monaten oft gestellt. Ein Beispiel zeigt eine Initiative im Münchner Büro des IT-Dienstleisters. Dort wurde einer der Meetingräume kurzerhand zum Klassenzimmer für fünf Schülerinnen und Schüler im Grundschulalter umfunktionierte. Vormittags unterrichtete eine Privatlehrerin, nach dem gemeinsamen Mittagessen gab es eine Nachmittagsbetreuung durch einen externen Anbieter. Die Kosten für Lehrerin und Betreuung wurden zwar von den Eltern getragen. „Wir haben unsere Eltern aber bei der Organisation unterstützt und den Raum sehr gern zur Verfügung gestellt“, sagt Geschäftsführer Florian Theimer.

Nicht nur in Corona-Zeiten möchte MaibornWolff seine Mitarbeiter ermutigen, ihre ganz persönliche Work-Life-Balance zu leben. Bei dem einen Kollegen bedeutet das vielleicht, dass er oder sie in Teilzeit arbeitet, um mehr Zeit für die Kinder zu haben. Andere absolvieren neben dem Job ein Master-Studium oder nutzen das Arbeitszeitkonto, um Zeit für

31 %

aller Mitarbeiter beim Münchner IT-Dienstleister MaibornWolff sind Frauen, viele davon mit Führungsverantwortung. Eine ungewöhnlich hohe Quote für ein technisch ausgerichtetes Unternehmen

Quelle: MaibornWolff

ein längeres Sabbatical im Ausland anzusammeln oder für zwei Monate Sommerurlaub mit der Familie. Zudem gibt es an mehreren Standorten des Unternehmens ein komplett ausgestattetes Kinderzimmer – mit jeder Menge Spielsachen und einem Schreibtisch. „Dorthin können unsere Mitarbeiter auch mal die Kinder in den Ferien oder am letzten fieberfreien Tag, bevor es wieder in die Schule oder den Kindergarten geht, mitbringen – wenn sie sonst keine Betreuungsmöglichkeiten haben“, sagt Theimer. Während der Nachwuchs dann die Carrera-Bahn sausen lässt, kann Mutter oder Vater am Schreibtisch arbeiten.

DIE CHEFETAGE LEBT ES VOR

Geschäftsführer Theimer geht mit gutem Beispiel voran. Er war nach der Geburt seines heute siebenjährigen Sohnes zehn Monate in Elternzeit. „Das war für mich gar keine Frage. Meine Frau ist Oberärztin in der Kardiologie; sie ist die ersten Monate zu Hause geblieben. Dann haben wir getauscht“, erzählt Theimer. Im Büro sei das kein Thema gewesen. Gewöhnungsbedürftig war eher, dass er mit sei-

nem Sohn „auf dem Spielplatz oder in der Krabbelgruppe meistens der einzige Mann war“, erinnert sich Theimer.

Doch die Elternzeit ist nur ein kleiner Teil des Familienlebens. „Unser Ziel ist es, Vätern und Müttern langfristige Freiräume zu schaffen und natürlich auch Mitarbeitern ohne Kinder, die beispielsweise einen Angehörigen pflegen, ein zeitintensives Hobby haben oder sich ehrenamtlich engagieren“, sagt Theimer. Dazu gehört unter anderem, dass jeder Mitarbeiter flexibel seine Arbeitszeit reduzieren und wieder aufstocken kann. „Theoretisch jeden Monat neu – wie es gerade in seine aktuelle Lebenssituation passt“, sagt der Geschäftsführer. Diese Flexibilität bei den Arbeitszeiten hat IT-Architektin Eisenried in den sieben Jahren, die sie mittlerweile bei Maiborn-Wolff arbeitet, häufig genutzt. „Ich bewege mich immer so zwischen 20 und 30 Wochenstunden – je nachdem, wie mich meine Familie braucht“, erzählt die Mutter. Zusätzlichen Spielraum bietet ihr das Arbeitszeitkonto: „Mit diesen Stunden jongliere ich beispielsweise, um die Schulferien zu überbrücken.“

Führungsposition bedeutet Überstunden – diesen Automatismus gibt es bei MaibornWolff nicht, sagt Theimer aus Überzeugung. „Wir wollen ein exzellentes Arbeitsumfeld schaffen, damit unsere Mitarbeiter auch exzellente Arbeit leisten können“, ist die Maxime des Unternehmens. Das bedeutet im Einzelfall auch mal, dass ein Kunde zurückstecken muss, etwa wenn manche Mitarbeiter Dienstreisen schlecht mit ihrem Alltag vereinbaren können. „Das akzeptieren wir und müssen dann als Arbeitgeber auch mal ein Projekt ablehnen“, sagt Theimer. Die Corona-Pandemie habe da aber bei vielen Kunden, gerade den großen Konzernen, ein Umdenken angestoßen. „Wir alle haben bewiesen, dass viele Projekte auch sehr gut remote aus dem Home-Office zu stemmen sind.“

Damit das gut gelingt, stattet Maiborn-Wolff alle Mitarbeiter mit Dienst-Smartphone und Laptop sowie einem externen Zugang zum Firmennetzwerk aus. Wer beispielsweise ein Headset, einen Bürostuhl fürs Home-Office oder bestimmte Fachlektüre für ein neues Projekt braucht, kann solche Anschaffungen eigenverantwortlich entscheiden. „Auch zu Hause sollen unsere Mitarbeiter einen professionellen und gesunden Arbeitsplatz haben“, betont Theimer.

Freiräume dürfen nicht nur die Angestellten nutzen, sondern auch Maiborn-Wolff-Geschäftsführer Theimer. Jeden Donnerstag ist beispielsweise sein Terminkalender ab 12.30 Uhr geblockt. „Da hole ich meinen Sohn von der Schule ab, begleite ihm zum Tennis-Training, und wir verbringen den Nachmittag zusammen“, erzählt der 47-jährige Familienvater. Und geplante Dienstreisen müssen zum Schichtplan seiner Frau im Krankenhaus passen.

BENEFITS FÜR ALLE

Mitarbeiter im Mittelpunkt – das heißt nicht nur flexible Arbeitszeiten, Home-Office und Arbeitszeitkonten, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Auch die persönliche Weiterentwicklung seiner Angestellten liegt dem IT-Dienstleister am Herzen. Und das gibt er seinen Mitarbeitern bei der Ein-

stellung sogar schriftlich. Schon im Arbeitsvertrag bekommt jeder Mitarbeiter ein jährliches Weiterbildungsbudget in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zugesichert – zur freien Verfügung. Darüber hinaus hat jeder Beschäftigte die Möglichkeit, einige Tage pro Jahr für Forschung und Entwicklung zu nutzen. Je nach Unternehmensbereich kann das beispielsweise bedeuten, gemeinsam mit den Kollegen eine neue Programmiersprache zu lernen oder an innovativen Technologien zu forschen, sofern es die aktuellen Herausforderungen der Corona-Pandemie zulassen. Denn die bringt ständig neue Unsicherheiten und Unwägbarkeiten mit sich.

Seit September geht die dreijährige Tochter von Mitarbeiter Fanghänel wieder in den Kindergarten – und er kann sich wieder voll und ganz dem Job widmen. Zumindest theoretisch. Denn nach nur einer Woche musste die Einrichtung wegen eines Covid-19-Falls schließen, alle Kinder standen unter Quarantäne. „Ich fürchte, das war erst ein kleiner Vorgeschmack auf die kommenden Monate“, sagt der stellvertretende Bereichsleiter. Doch egal, wie der Corona-Winter wird: Eisenried und Fanghänel fühlen sich zumindest beruflich gut vorbereitet: Die Mitarbeiterin hat auf ihrem Arbeitszeitkonto ein Polster, falls eins ihrer Kinder spontan in Quarantäne muss – und „natürlich die Möglichkeit, jederzeit wieder komplett ins Home-Office zu wechseln“. Und auch ihr Kollege richtet sich darauf ein, zumindest wochenweise wieder ab mittags ganz für seine kleine Tochter da zu sein. Auf die Unterstützung ihres Arbeitgebers können sie dabei auf jeden Fall zählen. ■

KATJA STRICKER

MAIBORNWOLFF

Das Unternehmen findet sich mit insgesamt acht Büros an sieben Standorten. MaibornWolff bietet seinen Kunden IT-Beratung und Software-Entwicklung an.

50 Mio. € Umsatz, 1989 gegründet, ca. **500 Mitarbeiter** (2020), **Nr. 1** Gesamtranking