

„ELTERNZEIT IST KEIN KARRIEREHEMMNIS“



„Ich habe bis 16 Uhr Zeit, dann hole ich meine Tochter aus der Kita ab“, sagt [Daniel Jagar](#), [Senior Manager bei KPMG in Frankfurt](#) zu Beginn des Interviews mit dem Memorandum für Frauen in Führung (der Initiative für mehr Mixed Leadership). Der 37-Jährige Vater zweier Mädchen (2, 5 Jahre und 7 Monate) profitiert von den flexiblen Arbeitszeiten bei KPMG, einem der führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Deutschland und zeigt, wie er seine persönliche Life-Balance gestaltet. Ein Interview über seine viermonatige Elternzeit, Vorteile durch weibliche Vorgesetzte und selbstbewusstes Vatersein.

Elternzeit bei Vätern wird immer beliebter, allerdings nehmen die meisten nicht mehr als die gesetzlich festgeschriebenen zwei Monate Elterngeld in Anspruch. Wie kam es, dass Sie länger zu Hause geblieben sind?

Daniel Jagar: Ich habe auch ein bisschen herumgefragt und es hat mich wirklich verblüfft, dass niemand länger als zwei Monate zu Hause geblieben ist. Bei vielen mag das finanzielle Gründe haben. Bei uns war es so, dass meine Frau, die auch bei KPMG arbeitet, gerne im Winter vor Beginn der Busy Season wieder einsteigen wollte, um den Kontakt zu ihren Kunden zu halten – da habe ich die restliche Zeit bis zum Kitastart überbrückt und vier Monate Elternzeit genommen. Und festgestellt, dass ein Projekt auch mal ohne mich funktioniert und meine Teamkollegen diese Monate dankenswerter Weise gut überbrückt haben. Man meint ja immer, man sei in so viele Dinge involviert, dass gar nichts mehr ohne einen gehen würde. Aber klar geht das.

Und wie ist es bei Ihnen zu Hause gelaufen?

Ich muss zugeben: Am Anfang war ich schon ein bisschen nervös, plötzlich acht Stunden mit meiner Tochter alleine zu sein. Aber auch herausfordernde Situationen zu meistern, wie ein schreiendes Kind in der Öffentlichkeit zu beruhigen, hat mir total viel Sicherheit gegeben und Routine. Und es ist auch wichtig zu merken, wie anstrengend es ist, einen Tag mit Kind zu organisieren. Bei der Generation meiner Eltern waren Männer noch der Meinung, mit den Kindern zu Hause zu bleiben, sei keine Arbeit. Aber wenn man dann mal mehrere Monate den Haushalt organisiert, einkaufen geht, kocht, das Kind betreut, dann freut man sich wieder auf das Büro. Im Vergleich dazu geht es in der Arbeit ja wirklich ruhig und selbstbestimmt zu.

Sie sind nun zurück aus der Elternzeit. Wie sieht Ihr Tagesablauf aus?

Wenn ich nicht beim Kunden vor Ort arbeite, bringe ich morgens unsere große Tochter zur KPMG-Kita und bin ab acht Uhr im Büro. Zwischen 15 und 16 Uhr hole ich sie wieder ab. Zu Hause verbringe ich erstmal Zeit mit meiner Familie. Wir kochen und essen zusammen, meine Frau bringt die größere Tochter ins Bett, ich die kleine. Wenn es ideal läuft, sitze ich gegen halb neun wieder am PC, telefoniere mit Kollegen aus den USA, oder arbeite E-Mails ab und lese Berichte. Ich bin sehr zufrieden und dankbar, dass das so funktioniert. Ich erlebe viel von und mit meinen Kindern. Dafür nehme ich gerne in Kauf, mich abends nochmal hinzusetzen, um zu arbeiten. Die Flexibilität, die ich vom Arbeitgeber erhalte, gebe ich auch gerne wieder zurück und beantworte auch mal samstags E-Mails. Klar, Freizeit und Arbeit verschwimmen dadurch etwas mehr, das muss man wollen und können. Aber ich finde es praktisch.

Wenn Arbeit und Freizeit verschwimmen, wie organisieren Sie sich im Job?

Bei Unternehmenstransaktionen geht es schon manchmal spontan und zeitkritisch zu. Aber mit deutschlandweit rund 150 Mitarbeitern sind wir eine so große Abteilung, dass wir absolute Flexibilität gewährleisten können. Ich arbeite nicht weniger als andere, ich verteile die Zeit nur anders und hole meine Tochter trotzdem von der Kita ab. Denn ich habe nichts davon, abends lange im Büro zu sitzen, um alles fertig zu machen und dann nach Hause zu kommen und meine Familie nur noch schlafend zu erleben.

Das ist nicht das typische Bild, das man von einem Unternehmensberater im Kopf hat. Findet hier ein Mentalitätswandel statt?

Ich habe schon das Gefühl, dass auch in unserer Branche verstärkt darauf geachtet wird, Frauen und Männer, die Elternzeit nehmen oder Teilzeit beantragen, nicht aufs Abstellgleis zu stellen. Das hängt bestimmt auch damit zusammen, dass mehr Frauen in Führungspositionen gekommen sind. Als ich hier angefangen habe, wurde eher noch ein

klassischeres Rollenbild gelebt: Jetzt habe ich das Glück eine Chefin zu haben, die ihre Arbeit ebenfalls so verteilt, dass sie mit ihren zwei Töchtern zu Abend essen kann und am späteren Abend wieder weiterarbeitet. Ich hoffe, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch weiter steigt, damit wir alle davon profitieren können – nicht nur in dieser Hinsicht.

Wie organisiert sich Ihre Frau beruflich?

Bei unserer ersten Tochter ist sie nach acht Monaten in Elternzeit wieder in den Job zurückgekehrt. Jetzt bei der zweiten Tochter hängt es noch von der künftigen Betreuungssituation ab, wie wir uns organisieren. Wir sind wirklich in der glücklichen Lage, dass wir unsere Karrieren selbst in der Hand haben und KPMG uns sehr viel Bewegungsspielraum gibt.

Welche Befürchtungen hatten Sie vor Karrierenachteilen durch die Elternzeit?

Ich glaube, die Zeiten sind vorbei. Auch in der Beraterbranche kann man zum Kunden offen sagen: Wir sind ein großes professionelles Team, Ihre Belange werden immer erfüllt und es ist immer jemand für Sie erreichbar – auch wenn das von 16 bis 19 Uhr nicht immer ich sein werde.

Wie haben Sie Ihre Elternzeit im Unternehmen und mit Ihren Kunden kommuniziert?

Im Team habe ich ganz offen gesagt, dass ich plane, vier Monate weg zu sein, aber eine ordentliche Übergabe mache und telefonisch erreichbar bleibe. Das wurde durchweg positiv aufgenommen. Kollegen, mit denen ich seltener in Kontakt bin, habe ich proaktiv eine E-Mail geschrieben und meine Kunden habe ich angerufen. Ich wollte nicht, dass sie eine Abwesenheitsnotiz erhalten und nicht wissen, ob ich krank bin, verreist oder ins Ausland versetzt wurde. Die meisten haben sich gefreut, manche waren verblüfft, aber alle fanden es gut.

Was raten Sie Vätern, die gerade vor der Entscheidung stehen, ob und wie lange sie Elternzeit nehmen sollen?

Auf jeden Fall machen. Es lohnt sich. Mein Tipp ist, selbstbewusst damit umzugehen und offen kommunizieren, wann und wie lange eine Elternzeit geplant ist. Die Angst vor Karrierenachteilen ist unbegründet. Ich mag nicht ausschließen, dass es im Einzelfall noch so ist, aber bei modernen Arbeitgebern sind diese Zeiten vorbei.

Interview: Julia Schmid

Dieser Beitrag ist auf dem MFF-Blog erschienen unter

www.mff-memorandum.de/blog

Über das Memorandum für Frauen in Führung: Das MFF ist als Initiative für mehr Mixed Leadership entstanden und zu einem Siegel für moderne, flexible und gendergerechte Arbeitgeber gewachsen! 18 Unternehmen haben sich unter dem Dach des MFF zusammengeschlossen, um alle Potentiale gleichermaßen zu heben und ein Statement für Chancengleichheit zu setzen.

Bei der Gründung 2010 wurde von den Erstunterzeichnern ein 15 Punkte Plan erarbeitet, der die erste Selbstverpflichtungserklärung deutscher Unternehmen darstellte, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu steigern. Beim bloßen Unterschreiben eines Stück Papiers ist es nicht geblieben. Die MFF-Unternehmen stehen seit mittlerweile acht Jahren im regelmäßigen Austausch, treffen sich in Kompetenzforen mit jährlich wechselnden Themenschwerpunkten, legen ihre Fortschritte in einem Benchmark offen und nutzen das MFF als Siegel für ihr Arbeitgebermarketing.

KPMG gehört zu den Erstunterzeichnern des MFF und legt hohen Wert auf Diversität im Unternehmen. Sie ist darüber hinaus Unterzeichner der Charta der Vielfalt und engagiert sich einem internen Mitarbeiternetzwerk –Network of Women (KNOW), mit Maßnahmen zur Bindung und Förderung von Frauen im Zuge des Leadership Development Programms REACH sowie mit einem Mentoring-Programm für die Förderung von weiblichen Karriereverläufen.

Einen Beitrag über eine Partnerin bei KPMG, die in Teilzeit ihre Führungsrolle wahrnimmt, finden Sie hier: www.mff-memorandum.de/giorgini-kpmg/



So gelingt Karriere in Teilzeit

Mirjam Giorgini macht vielen Frauen Mut, die daran zweifeln, dass beides möglich ist: Eine verantwortungsvolle Position in einem Unternehmen UND Zeit für Kinder. Die 37-jährige Mutter hat Karriere im Bereich „Audit“ beim Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen KPMG in Köln gemacht und gewährt Einblicke in ihren Arbeitsalltag als Führungsfrau.