

**GEMEINSAM
FAMILIE UND
KARRIERE PLANEN**



**ZIELE SETZEN
UND UMSETZEN**



Inhalt

Vorwort	5
Als modernes Paar in den Kreißaal...	6
Die Vereinbarkeitsmodelle	7
Arbeit teilen: Das bisschen Haushalt	14
Partnerschaftliche Vereinbarungen	16
Kommunikation für Partnerschaft / Familie und Beruf	18
Zum guten Schluss	21
Interview zum Thema	23
Literatur, Links und Beratungsangebote	26
Impressum	28
Netzwerkpartner/-innen	29

Autor



Nils Seiler arbeitet als Trainer, Dozent und Coach mit Eltern zusammen, die Familie und Beruf besser vereinbaren möchten. Er ist Vater eines Sohnes und kennt auch persönlich die Herausforderungen, die dieser Balanceakt mit sich bringt.

www.eltern-und-beruf.de



Vorwort

Viele junge Eltern in Deutschland wollen beides: Kind(er) und ein erfülltes Berufsleben.

60 % stellen sich sogar eine gleichberechtigte Verteilung von Haushalts- und Familienpflichten und eine ebenso gleichberechtigte Verteilung der Erwerbstätigkeit vor. Das klappt aber – aus verschiedenen Gründen – noch längst nicht bei allen, die es sich wünschen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben sich verbessert. Es gibt heute Väter in Elternzeit (ElterngeldPlus), KiTa-Plätze auch für die Kleinsten und flexible Arbeitszeitmodelle.

Aber die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen setzen immer noch starke Anreize zur Entscheidung für Erwerbs- oder Sorgearbeit.

Die Lohnsteuerklasse V, Minijobs als Einstieg in den Beruf nach der Familienzeit sind (häufig für Frauen) Anreize nur in geringem Umfang – und dadurch mit weitaus geringeren Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Entwicklung – wieder erwerbstätig zu sein.

Unterstützen könnten hier z. B. der Ausbau der Elternzeit oder ein betriebliches Wiedereingliederungs-Management. Vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle sind im Kommen. Sie treffen die Bedürfnisse von Müttern und Vätern, die beruflich weiterkommen wollen, sich aber auch Zeit für ihre Kinder wünschen. Andererseits geht es um Attraktivität des Unternehmens, aber auch um das Leistbare im Unternehmen.

Das Stichwort heißt Aushandlungsmanagement – ein ziemlich sperriger Begriff.

Was sich dahinter verbirgt und wie das ganz praktisch funktionieren kann (übrigens auch für Alleinerziehende) – darum geht es in dieser Broschüre. Verschiedene Vereinbarkeitsmodelle werden vorgestellt. Es gibt Tipps zur Kommunikation in der Partnerschaft zum Erreichen eines möglichst ausgewogenen Modells, das keinen der Partner zurücklässt.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie das für Sie genau passende Modell finden und erfolgreich leben!

Rainer Heller
Bürgermeister Stadt Detmold

Silke Quentmeier
Netzwerk Wiedereinstieg Lippe

„Als modernes Paar in den Kreißaal... und als traditionelles wieder heraus.“

Viele Paare wünschen sich eine gleichberechtigte Beziehung und Arbeitsteilung. Doch zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft eine große Lücke – vor allem wenn Kinder in die Beziehung kommen. Dann kommt es häufig zu einer Retraditionalisierung der Rollenverteilung.

Die Geburt des ersten Kindes ist auch ein Scheideweg für Karriereverläufe – insbesondere bei Müttern. Neben der Freude kann sie zudem eine Belastungsprobe für die Partnerschaft sein: Neue Aufgaben und Rollen müssen abgesprochen werden, weniger Schlaf und Zeitautonomie zerran an den Nerven.

Zu welchen Fragen bietet die Broschüre Ideen?

Wie entwerfe ich ein Vereinbarkeitsmodell, das zu mir, meiner Familie und meinen beruflichen Ambitionen passt? Wie schaffen wir es, dass dabei niemand frustriert auf der Strecke bleibt? Und wie kann ich meine Anliegen in der Partnerschaft, Familie und am Arbeitsplatz angemessen kommunizieren?

Für wen ist sie geschrieben?

Für Frauen und Männer, die bereits Eltern sind, bald werden oder eine Familie planen – ob in einer Partnerschaft, alleinerziehend oder getrennt lebend, aber gemeinsam erziehend. Es werden vorwiegend Eltern angesprochen, doch auch pflegende Angehörige können sich hier wiederfinden. Außerdem für alle, die sich für gleichberechtigte Partnerschafts- und Familienmodelle interessieren.

Was kann ich für mich/uns mitnehmen?

Die Broschüre bietet Ideen und Leitfragen, um ins Gespräch zu kommen, ein gemeinsames Modell zu entwickeln, konkrete Absprachen zu treffen und erste Schritte zu gehen. Vor allem werdenden und planenden Eltern ermöglicht sie, vor der Geburt bewusster zu entscheiden statt in die neue Situation hineinzuschlittern.

Was noch?

Die Broschüre soll anregen, nicht belehren. Es werden keine Patentrezepte vermittelt, denn auf jeden Topf passt erfahrungsgemäß ein anderer Deckel. Die Leitfragen in jedem Kapitel bieten Orientierung.

I. Vereinbarkeitsmodelle: Vier Leitfragen und Idealtypen

Vereinbarkeitsmodelle entstehen nicht im luftleeren Raum, sondern sind von mehreren Faktoren abhängig:

- Familieneinkommen, Arbeitszeiten, Berufsperspektiven
- Beziehungsstatus
- Wohnort und Infrastruktur (Öffnungszeiten der Kita, Ganztagschule, Fahrtwege, Stadt oder Land)
- Anzahl und Alter der Kinder
- Pflegefall in der Familie, (chronische) Krankheiten, Schulden und Kredite

Unterschätze jedoch nicht deine persönlichen Entscheidungs- und Handlungsspielräume sowie partnerschaftliche Absprachen.

Auf den nächsten Seiten sind **vier idealtypische Modelle** dargestellt. Idealtypisch bedeutet, dass sie kontrastreich und mitunter überspitzt gezeichnet sind. Hinter den Modellen stehen typische Herausforderungen und Rollenverteilungen. Mischformen sind der Regelfall. Jedes Modell ist deshalb mit einer Leitfrage verknüpft:

- 1. Verzichtmodell: Auf was kann/muss ich (in welchem Lebensbereich) verzichten?**
Wo fällt Verzicht schwer? Nicht gemeint sind z.B. Stress, Streit, Kinderkrankheiten, im Haushalt helfen...
- 2. Steigerungsmodell: Wo kann ich meinen Einsatz noch steigern?**
In welchem Umfang? Oder ist es überhaupt möglich?
- 3. Teilungsmodell: Wie sieht eine „gerechte“ Arbeitsteilung in der Partnerschaft/Familie für mich aus?**
Kinder und andere beteiligte Personen mitdenken
- 4. Lebensphasenmodell: Welche Wünsche und Bedürfnisse habe ich in meiner aktuellen Lebensphase?**
Wodurch ist sie geprägt? z. B. Schwangerschaft oder berufliche Unsicherheit

TIPP:

Beantworte die Fragen zunächst in Ruhe für dich. Lese dann die Erläuterungen auf den Folgeseiten. Wenn du deinen Standpunkt bestimmt hast, komme mit deinem Partner / deiner Partnerin ins Gespräch.

1. Verzichtsmodell

Worauf wird verzichtet? Z.B. Vollzeit, Traumjob oder Konsum. Frauen verzichten öfter auf Erwerbszeit und damit auf Einkommen, Karriere und Altersvorsorge. Männer verzichten eher auf Freizeit und soziale Kontakte.

Orientiert an einem **(semi-)traditionellen Modell**: ein Partner (oft der Mann) arbeitet Vollzeit und verdient den Großteil des Einkommens, der andere bleibt zu Hause oder verdient in Teilzeit hinzu.

Fragen

- >> Wie hoch ist der Preis? Bin ich bereit, ihn dauerhaft zu zahlen?
- >> Wird die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt von euch (gleichermaßen) wertgeschätzt?
- >> Welcher Arbeit räumt ihr Priorität ein – grundsätzlich der Erwerbsarbeit?

Herausforderungen/Folgen

- >> latente **Unzufriedenheit** wird chronisch und breitet sich wie eine Grippe in der Familie aus
- >> hohe Hürden beim **Wiedereinstieg** nach längeren Auszeiten
- >> **Machtgefälle**: finanzielle Abhängigkeiten, der Besserverdiener entscheidet über Ausgaben oder behält sich ein Veto vor

Lösungsansätze

- >> die eigenen und partnerschaftlichen **Wertvorstellungen** klären und Prioritäten setzen
- >> die **rosarote Brille** ablegen: Das Leben läuft nicht immer nach Wunsch und Plan. Trennung, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pflege werden im Honey Moon und bei guter Gesundheit selten thematisiert

Zahlen

- >> **Scheidungsquote 2016**: auf 100 Ehen kamen 40 Scheidungen
Frauen stehen finanziell meist schlechter da: Wer lange aus dem Beruf aussteigt, verdient oft weniger beim Wiedereinstieg und ist geringer qualifiziert.
- >> **Ehevertrag**: haben nur ca. 3–5 %
Auch für Lebenspartner/-innen, regelt z.B. Gütergemeinschaft oder -trennung, Unterhalt, Versorgungsausgleich
- >> **Rentenlücke**: Frauen erhalten 53 % weniger als Männer
Ursachen: längere Auszeiten, Teilzeit, gender pay gap (unterschiedliche Bezahlung und Berufswahl)
- >> **Teilzeit**: 80 % der Väter wünschen sie sich, nur 8 % arbeiten in Teilzeit (oft über 30 Stunden), Mütter hingegen zu 60 % (oft unter 25 Stunden)
- >> **Elternzeit**: Mütter nehmen 92 % der Elterngeldmonate, 98 % der Väter wünschen sie sich, 36 % nehmen sie (mit durchschnittlich 3,4 Monaten)



2. Steigerungsmodell

Da geht noch mehr! So lautet das Motto in diesem Optimierungsmodell. Statt Verzicht zu üben, wird versucht, möglichst viel aus 24 Stunden herauszuholen. Dies geht nur mit erhöhtem Ressourceneinsatz. Gespart wird allenfalls an „unproduktiven“ Tätigkeiten: Schlaf, Pausen, Hobbys, soziale Kontakte – also an sich selbst. Effizienz, Struktur, eng getaktete Zeitpläne und synchronisierte Kalender kennzeichnen den Alltag. Neben dem Wort **funktionieren** hört man häufig Sätze wie: **Schnell, beeil dich, wir müssen gleich zum Musikunterricht!**

Oft liegt der Fokus auf der Arbeit, der „(Vollzeit-)Job Kind“ wird oben drauf gepackt. **Doppelkarrierepaare** finden sich hier oft wieder. Wer es sich leisten kann, tauscht **Geld gegen Zeit** und greift verstärkt auf **Dienstleistungen** zurück (Babysitter, Haushaltshilfe, Lieferservice). Einen höheren Ressourceneinsatz müssen auch **Alleinerziehende** leisten, wenn ihnen Unterstützung fehlt.

Oft liegt der Fokus auf der Arbeit, der „(Vollzeit-)Job Kind“ wird oben drauf gepackt. **Doppelkarrierepaare** finden sich hier oft wieder. Wer es sich leisten kann, tauscht **Geld gegen Zeit** und greift verstärkt auf **Dienstleistungen** zurück (Babysitter, Haushaltshilfe, Lieferservice). Einen höheren Ressourceneinsatz müssen auch **Alleinerziehende** leisten, wenn ihnen Unterstützung fehlt.

Fragen

- >> Welche Ressourcen muss ich in welchem Umfang einsetzen?
- >> Wo kann ich Zeit einsparen und effizienter sein?
- >> Wann stoße ich an meine Grenzen?

Herausforderungen/Folgen

- >> Selbstoptimierung und **überhöhte Ansprüche**, die in körperlicher und mentaler Selbstausbeutung enden
- >> **weniger (gemeinsame) Familienzeit**

Lösungsansätze

- >> **Zeitmanagement**: Zeitdiebe eingrenzen, gute Planung und effiziente Umsetzung. Doch auch das beste Zeitmanagement hat seine Grenzen. Hier lohnt sich der nochmalige Blick aufs VerzichtsmodeLL.
- >> **Stressmanagement**: nicht bloß funktional betrachten (also um leistungsfähig zu bleiben), sondern zur Selbstfürsorge und gesunden Balance von An- und Entspannung
- >> **Perfektionismus eingrenzen**: Erfahrungen sammeln und realisieren, dass *ausreichend gut* gut genug ist und nicht immer alles perfekt funktionieren muss

3. Teilungsmodell

Hier geht es um Arbeitsteilung und zwar in Richtung einer (annähernd) gleichberechtigten Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Haushaltszeiten, mit der alle Familienmitglieder zufrieden sind. Das **egalitär-familienbezogene Modell** steht hierfür Pate. Beide Partner arbeiten (vollzeitnahe) Teilzeit. Die Priorität liegt im Gegensatz zum Doppelkarrierepaar eher auf der Familie. Dafür werden Kompromisse bei der Karriere in Kauf genommen – und zwar bei beiden.

Bildlich spricht man vom **Reißverschluss-Modell**, bei dem beide Seiten ineinander greifen müssen, und es manchmal an der einen oder anderen Stelle hakt.

Fragen

- >> Was heißt eigentlich „gerecht“ für mich /uns?
- >> Wo bin ich gegenüber meinem Partner/meiner Partnerin und meinen Kindern kompromissbereit?

Herausforderungen/Folgen

- >> **mehr Aushandlungsprozesse** bedeuten **mehr Reibungspunkte** in allen Bereichen
- >> **doppelter Kompromiss**: keiner von beiden kann beruflich voll durchstarten und sich dafür den „Rücken freihalten lassen“ und keine Arbeit hat automatisch Priorität
- >> Mut zur **Hinterfragung von gängigen Rollenmodellen und Geschlechterklischees**

Lösungsansätze

- >> **Kompromiss- und Konfliktfähigkeit** mit einem hohen Maß an gegenseitiger Unterstützung und Flexibilität
- >> **Kompetenzgewinn**: beide sind Experten und können jederzeit die Aufgaben des anderen übernehmen, ob im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung
- >> **Selbstvergewisserung**, dass das Modell beiden Vorteile bietet, die die Kompromisse klar aufwiegen

Zahlen

- >> Bis zu 60 % aller Paare wünschen sich dieses Modell, doch nur etwa 6 % leben es.
- >> Die höchsten Ideale finden sich bei Akademikern, diese leben es allerdings am seltensten.



4. Lebensphasenmodell

Die Leitfrage nach den derzeitigen Bedürfnissen zielt auf die aktuelle Lebensphase. Diese kann z.B. durch die bevorstehende Geburt, Elternzeit und Wiedereinstieg oder einen Jobwechsel gekennzeichnet sein. Bedürfnisse und Wünsche ändern sich je nach Lebensphase (der Eltern und Kinder).

Im Idealfall ist dieses Modell ein flexibles **Wipp-Modell**: mal hat die Familie Übergewicht, dann der Beruf. Mal ist der eine Partner oben und kann seine Karriere stärker verfolgen, dann der andere.

Fragen

- >> Welche mittel- und langfristige Perspektive habe ich /wünsche ich mir?
- >> Welche hat mein Partner /meine Partnerin?
- >> Wann wäre ein guter Zeitpunkt, um Interessen, Aufgaben und Zeitbudgets neu auszuhandeln?

Herausforderungen/Folgen

- >> **Verfestigung des Status Quo**: einmal getroffene Entscheidungen werden zum Gewohnheitsrecht
Der Partner der im Beruf vorlegen konnte, erhält vielleicht mehr Gehalt, mehr Verantwortung, macht mehr Überstunden und hat noch bessere Karrierechancen. Nun ist es schwieriger als zuvor, die Wippe wieder ins Gleichgewicht oder gar auf die andere Seite zu bringen – vor allem wenn damit finanzielle Einbußen verbunden sind oder ein hoher Kredit läuft.
- >> **„Der erste Trumpf sticht“**: Derjenige mit der ersten (nicht immer besseren) Karriereoption legt vor, der andere steckt zurück. Vor allem bei Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft beim Rennen um einen Lehrstuhl zu beobachten. Oft legen die Männer vor. Sie steigen weniger lange aus, weisen eine stärkere Berufsorientierung auf und sind im Schnitt älter.
- >> so kommt es zu einem ungewollten **Rückfall in traditionelle Rollenmuster**

Lösungsansätze

- >> **langfristig Denken und Planen**: nicht nur die aktuellen Bedürfnisse im Blick haben
- >> **bewusste Entscheidungen treffen**: keine falschen Zugeständnisse machen, die man später bereut
- >> **beizeiten neu justieren und aushandeln**: einmal getroffene Entscheidungen gelten nicht ewig

Vereinbarkeitsmodelle: auf einen Nenner gebracht

Bei den Modellen gibt es kein Richtig oder Falsch, solange sich beide Partner grundsätzlich einig und zufrieden sind. Sie werden nach persönlichen und partnerschaftlichen Werten sowie den vorhandenen Rahmenbedingungen gelebt.

Welches der vier vorgestellten Modelle hat dich am meisten angesprochen?

- Wo hast du dich besonders wiedergefunden?
- Hat dich etwas überrascht?
- Hast du dich irgendwo ertappt gefühlt oder hat dich eine Aussage etwas gepiekt?

Wahrscheinlich findest du dich in mehr als einem wieder, denn sie stehen nicht isoliert, sondern bedingen sich gegenseitig.

Kurz und knackig noch **zwei Leitfragen**, die schnell offenbaren, wo der Hase im Pfeffer liegt:

1. Was verlange ich von meiner Partnerin / meinem Partner, das ich selbst nicht tun würde? z. B.

- Teilzeitarbeit und auf Karriereoptionen verzichten
- geringeres Einkommen oder wirtschaftliche Abhängigkeit
- Verantwortung für das (gesamte) Familieneinkommen tragen
- (mehrmaliger) Umzug
- Löwenanteil an Hausarbeit und Kinderbetreuung

und umgekehrt: Was wird von mir verlangt, dass ich eigentlich nicht bereit bin, zu geben?

2. Ist das das Modell, das ich leben möchte?

Wenn die Antwort (eher) Nein lautet:

Was soll sich in unserer Beziehung/Familie ändern, damit ich mich besser fühle?

1 – 2 – 3:

1. Was kann ich dafür (konkret) tun und wie kann ich meine Rolle so verändern, damit es sich für mich/uns lohnt?
2. Was wünsche ich mir von meinem Partner/meiner Partnerin, wo kann er/sie mir helfen?
3. Wer kann uns noch unterstützen?

Die Leitfragen dienen der Standortbestimmung – zunächst deiner eigenen, dann auf der Paarebene. In den folgenden Kapiteln geht es um Kommunikations- und Handlungsstrategien.

Arbeit teilen: „Das bisschen Haushalt...“

Beim Teilungsmodell wurde die Frage nach einer gerechten Aufteilung gestellt. Doch wie können Strategien und Absprachen aussehen? Hier einige Ansätze und Tipps:

Bestandsaufnahme: Wer macht eigentlich was, mit welchem zeitlichen Aufwand und in welcher Frequenz? Ist zwar mühselig, aber die Mühe wert.

Wie können die Aufgaben verteilt werden? z. B. nach

- Zeit: wer mehr hat, macht auch mehr
- Verantwortungsbereichen: z. B. Technik, Garten, Wäsche, Küche
- Vorlieben: geht leichter von der Hand
- Kompetenz: ist effizienter

Heißt gerecht (immer) **50 zu 50**, oder kann die Verteilung davon abweichen, wenn beide zufrieden sind?

27 zu 36: Beide Partner überschätzen ihren eigenen Zeitaufwand und unterschätzen den des anderen. Frauen arbeiten nach Zeitbudgetstudien 27% weniger als selbst attestiert, Männer zu 36%. Das führt zum Gefühl, ständig übervorteilt zu werden.

Wechsel der Zuständigkeiten: schult den Blick für die Aufgaben des anderen und bringt Abwechslung

Perspektivwechsel: Wir sehen vor allem die Arbeit, für die wir selbst verantwortlich sind (s.o.). Im Blick haben wir zudem:

- eher die innerhäuslichen Arbeiten als die außerhäuslichen: Auto tanken, Fahrräder reparieren, Keller aufräumen, Rasen mähen
- eher die Routinearbeiten als die Ausnahmen: Einladungskarten basteln, Geschenk kaufen, WLAN installieren, Hose kürzen, Urlaub planen

Auch wenn es schwer fällt:

Erkenne **unterschiedliche Ansprüche** (an Sauberkeit) an.

Akzeptiere auch **andere Herangehensweisen und einen anderen Bio-rhythmus**, z.B. beim Klassiker:

Wie die Spülmaschine richtig eingeräumt wird. Oder der Frage, ob man nach dem Abendessen direkt anfangen muss, abzuräumen, oder ob man sich erstmal auf die Couch setzen darf. „Schatz, halt doch mal die Füße still und setz dich zu mir. Das mache ich später.“ „Wie kannst du dich bloß entspannen, wenn es so unordentlich ist?“

Nehmt gegenseitig **Rücksicht** auf die Tagesform und Unpässlichkeiten. **Kein Aufrechnen:** Strichlisten führen ist Gift für die Beziehung. Mit Kritik und erhobenem Zeigefinger sparen, **Lob großzügig verteilen.**

Bringt **Spaß** in den Haushalt:

Musik aufdrehen, Technikeinsatz, hochwertige Küchengeräte...

1 – 2 – 3 im Haushalt:

1. Alleine arbeiten ist effizienter.
2. Gemeinsam arbeiten ist kurzweiliger und schweißt zusammen.
3. Dritte: z.B. Kinder altersgerecht einbinden (früh übt sich) oder eine Haushaltshilfe engagieren



II. Partnerschaftliche Vereinbarungen

Nach der Standortbestimmung wird es nun konkreter: Wie sieht eine gelungene partnerschaftliche Vereinbarung für mich/uns aus? Und wie kann sie verbindlicher gestaltet werden?

1. WAS: Welche Themen und Inhalte wollen wir besprechen?

2. WIE: Form, Kommunikation und Gesprächsrahmen

Im Folgenden findest du Anregungen und Gesprächsstoff.

1. WAS

Beruf (und Studium)

- Arbeitszeiten/-volumen
- Karrierepläne
- besondere Arbeitsphasen: z. B. Abgabetermine oder Dienstreisen

Finanzen

- Elternzeit/-geld
- Kompensation bei Auszeiten oder Verdienstausschlag
- Sparen und Konsumverhalten
- Absicherung: Rücklagen, Ehevertrag, Risikolebensversicherung, Berufsunfähigkeit
- Kontenführung: ein gemeinsames, zwei mit geteilten Kosten (50:50 oder prozentual nach Verdienst) oder drei (ein gemeinsames, je ein privates)

Partnerschaft

- Zweisamkeit: gemeinsame Zeit schaffen, auch mal ohne Kinder
- Unterstützung: sich gegenseitig den Rücken freihalten

Kinder

- Erziehung: gemeinsame Wertvorstellungen definieren
- Betreuung: aufteilen, Unterstützung organisieren, Netzwerk aufbauen

Haushalt und Organisation

- Aufgabenteilung und Putzplan
- Essens- und Einkaufsplan
- Familienkalender

Freizeit

- persönliche Freiräume schaffen und sich gegenseitig zugestehen
- Absprachen treffen und Kompromisse finden

2. WIE

Gesprächsvorbereitung: Über **was** möchtet ihr sprechen? Was ist (aktuell) besonders wichtig und dringlich? **Wann und wo** soll das Gespräch stattfinden? Achtet auf eine ungestörte und entspannte **Atmosphäre**.

Möchtest du bestimmte Ziele erreichen? Dann überlege dir eine **Strategie**. Es geht nicht darum, den anderen zu manipulieren und zu übervorteilen, sondern deinen Standpunkt überzeugend zu vertreten.

Setzt keine emotionalen oder finanziellen **Druckmittel** ein.

Gehe möglichst **offen und kompromissbereit** in das Gespräch. Sucht **Gemeinsamkeiten** statt Unterschiede.

Haltet die Ergebnisse **schriftlich** und so **konkret** wie möglich fest. Es muss kein Vertrag sein, doch Schwarz auf Weiß ist es verbindlicher. Mündliche Absprachen werden schneller vergessen oder rückblickend anders interpretiert.

Bedenkt sowohl eure aktuelle Situation als auch eine mittel- und langfristige Perspektive (siehe **Lebensphasenmodell**). Überlegt euch, wie lange die einzelnen Vereinbarungen **gültig** sind (z. B. bis zum Wiedereinstieg, für die Probezeit, versuchsweise einen Monat). Bei Unzufriedenheit oder geänderten Bedingungen ist es natürlich jederzeit möglich, neu zu verhandeln.

Bleibt im Gespräch. Wenn es Änderungswünsche gibt, sprecht sie zeitnah an. Vielleicht findet ihr regelmäßige Gesprächszeiten.

III. Kommunikation für Partnerschaft / Familie und Beruf

Dazu werden ganze Bücher geschrieben, diesen Anspruch und Platz gibt es hier leider nicht. Stattdessen findest du einige allgemeingültige Kommunikationsregeln und Handlungsstrategien, dazu Beispiele wie sie auf die beiden Lebensbereiche übertragen werden können.

1 – 2 – 3

1: Bestimme zunächst deinen **persönlichen Standort**, mache dir in Ruhe Gedanken über deine Werte, Wünsche und formuliere erste Ziele, Schritte und Lösungsstrategien, mit denen du ins Gespräch gehst.

Vorteil: Du blockierst dich nicht direkt mit (vermeintlichen) Erwartungen des Partners/der Partnerin und von Dritten. Du kannst strategischer ins Gespräch gehen und hast Antworten/Lösungen parat.

2: Komme mit deinem **Partner/deiner Partnerin** ins Gespräch bzw. mit dem Arbeitgeber. Generell gilt:

- Gemeinsamkeiten betonen
- offen für Kompromisse und Alternativlösungen sein
- Lösungen statt Probleme mitbringen bzw. erarbeiten
- keine unbefriedigenden Zugeständnisse aus falscher Höflichkeit oder aus Angst vor Ablehnung

3: Dritte einbeziehen und Angebote nutzen:

- Wen müssen wir in unserer Planung berücksichtigen?
- Wer kann uns unterstützen?
- Wen möchten wir um Rat fragen?

Dritte: (ältere) Kinder, (Schwieger-)Eltern, Großeltern, Verwandte, Freunde, Kollegen

Angebote: familienfreundliche Angebote des Arbeitgebers, Dual Career Service, Beratungsstellen (z.B. zu Elterngeld und Wiedereinstieg), Meditation im Konfliktfall, Coaching

TIPP:

Immer gemeinsam in Beratungsgespräche gehen

Günstiger Rahmen und Zeitplan

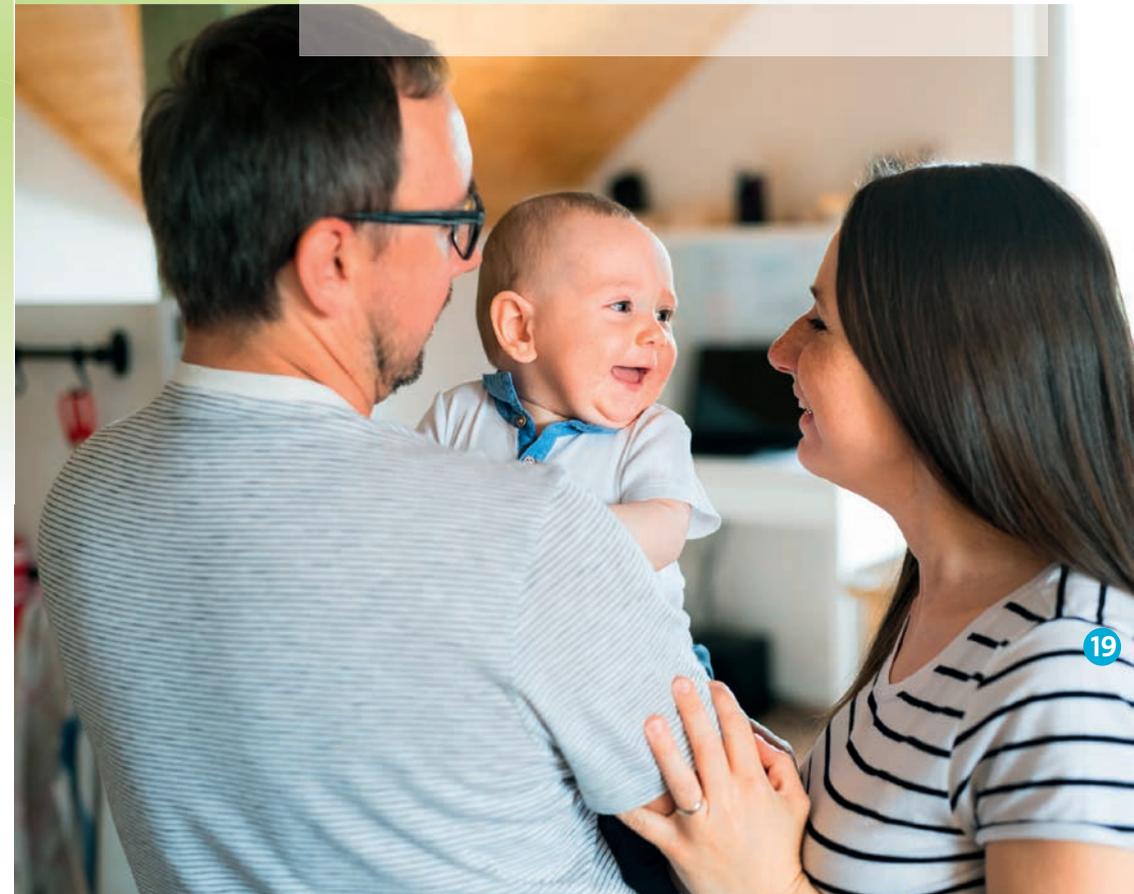
- Termin mit ausreichend Vorlauf vereinbaren
- Gesprächsanlass und Themen (Agenda) nennen, damit sich beide Parteien auf das Gespräch vorbereiten können
- für ruhige, ungestörte Atmosphäre sorgen

Familie: z.B. bei einem Spaziergang, bei einem Abendessen oder Wochenende ohne Kinder

Familie II: ungünstig sind Grundsatzdebatten vor der unausgeräumten Spülmaschine mit Puls auf 180

Beruf: Informationen und Optionen strategisch nach Bedarf einbringen

Beruf II: keine wichtigen Entscheidungen unter (Zeit-)Druck treffen



Ergebnisse festhalten

Familie: siehe **Partnerschaftliche Vereinbarungen**

Beruf: nicht auf mündliche Vereinbarungen vertrauen, sich für den Fall der Fälle arbeitsrechtlich absichern

Sprechen

- ICH-Botschaften senden statt DU-Aussagen
- klar und prägnant

Familie: konkrete Situationen und Verhaltensweisen ansprechen, Pauschalaussagen wie „immer“, „nie“ oder „typisch“ vermeiden, mehr Lob als Kritik äußern

Beruf: Das Anliegen selbstbewusst präsentieren, Lösungen anbieten, sachlich argumentieren

Zuhören

- aktiv zuhören, verbal und non-verbal zugewandt sein
- nicht in Lauerstellung und im „Antwort-Modus“ bleiben
- (offen) nachfragen, wenn etwas unklar ist, kein Gedankenlesen

Elternzeit

Familie: Frühzeitig klären, wer wann wie viele Elternmonate nimmt und welche Auswirkungen dies auf die Arbeit, familiäre Arbeitsteilung und die Finanzen hat.

Beruf: mit der Schwangerschaft die Personalabteilung und Chef/-in informieren, Anträge stellen

Beruf II: vor der Elternzeit Übergaben gestalten, frühzeitige Kommunikation für bessere Personalplanung, um Vertretungen zu regeln und Ressourcen im Projektmanagement anzupassen

Beruf III: in der Elternzeit Kontakt halten, Erreichbarkeit klären, sich weiterbilden

Promotion: Absprachen mit der Betreuerin/dem Betreuer treffen, Meilensteine anpassen, Vertragssituation (nach WissZeitVG) und Finanzierung klären

Studium: Urlaubssemester und Prüfungsleistungen klären

Wiedereinstieg

Familie: voraussichtlichen Betreuungsbeginn und die Eingewöhnung (mit Zeitpuffer) berücksichtigen

Beruf: Rückkehrgespräch führen, Teilzeitoptionen, Arbeitszeitmodelle und Home Office / Telearbeit prüfen

Zum guten Schluss: Bewusst statt Frust

Es gibt keinen Königsweg, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Anregungen in dieser Broschüre stellen daher auch **keine Patentrezepte** oder Betriebsanleitung dar, sondern bieten Denkanstöße.

Eltern können ihr Modell überdenken und langfristig ausrichten. Werdende Eltern haben die Chance, sich frühzeitig zu überlegen, welche Weichen gestellt werden sollen.

Im ersten Kapitel wurden **vier Leitfragen mit vier idealtypischen Modellen** verknüpft. Sie dienen der eigenen Standortbestimmung und bieten einen guten Gesprächseinstieg. Mache dir deine Werte, Wünsche und Bedürfnisse **bewusst** und äußere sie. Im Gespräch mit deiner Partnerin/deinem Partner können **konkrete Ziele** abgeleitet werden. Diese münden dann in Plänen und Handlungsstrategien.

Im zweiten Kapitel wurden Ideen für **verbindliche Absprachen** vorgestellt: über **Was** ihr sprechen könnt und **Wie** dies gelingt.

Gute Vereinbarkeit hat viel mit **guter Kommunikation** zu tun. Im dritten Kapitel gab es Tipps wie in der Partnerschaft und im Beruf angemessen und strategisch darüber gesprochen werden kann.

Neben dem **Denken und Planen** ist der dritte Schritt der wichtigste: das Tun! Es macht einen Unterschied, ob ich Prioritäten bloß fühle (Denken), sie setze (Planen) oder ob ich sie umsetze (Tun), d. h. täglich mit Leben fülle.

Es klafft eine große Lücke zwischen **Wunsch und Wirklichkeit**. Der Wunsch nach mehr Gleichberechtigung, neuen Modellen und Rollenbildern schlägt sich – trotz Fortschritten – nur langsam in Zahlen nieder. Die **verbale Aufgeschlossenheit** ist noch größer als die Verhaltensänderung.

Hier bedarf es **Mut und Biss** in der Umsetzung. Nur wer etwas ausprobier, kann (positive) Erfahrungen sammeln. Und nur wer fragt, kann ins Gespräch kommen. So wünschen sich z.B. Väter, die in Elternzeit gegangen sind, beim nächsten Mal sechs bis acht Monate statt zwei „Vätermonate“.

TIPP:
Nicht den Anspruch haben, von 0 auf 100 % durchzustarten. Übergänge brauchen Zeit und beim Einstieg in die Kita kommen oft Kinderkrankheiten ins Haus.

Ihr sucht ein gleichberechtigtes Modell, bei dem ihr euch **beide gleichermaßen in Beruf und Familie** engagieren könnt? Dann kommt das **egalitäre Modell** dem wohl am Nächsten – vor allem das familienbezogene. Es bietet auch günstige Voraussetzungen für eine faire Aufgabenteilung im Haushalt. Bei ausreichend Kompromissbereitschaft ist hier die Chance höher, dass nicht einer irgendwann frustriert auf der Strecke bleibt – und so nachher alle.

Mach dir bewusst: Entscheidungen für Etwas sind in der Regel auch Entscheidungen gegen Etwas. Und: Augen auf bei der Partnerwahl!

Viel Erfolg und gute Gespräche!



Gleichberechtigte Familien- und Karriereplanung – Wie kann das gelingen?

Interview mit Judith (35) und Gunnar (43), Lemgo, Tochter Lotte (4) (alle Namen geändert) ist auch dabei

Wie sieht euer Vereinbarkeitsmodell genau aus?

Judith (Filialleiterin einer Apotheke): Nach der Geburt war ich fünf Monate zu Hause, danach sollte Gunnar für neun Monate übernehmen. Anschließend wollten wir beide in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten. Kurz nach Charlottes Geburt stellt sich allerdings raus, dass das so einfach nicht gehen würde. Gunnars Firma bat ihn, eine Position in einer anderen Abteilung zu übernehmen, weil da „Not am Mann“ war. Lotte hatte gesundheitliche Probleme und konnte nicht von jemand anderem betreut werden. Auf das Angebot, die neue Stelle in Teilzeit (20 Std.) zu übernehmen, hat sich der Arbeitgeber zum Glück eingelassen.

So haben wir beide nach den ersten fünf Monaten bereits wieder gearbeitet: ich 30 Stunden (Mo, Mi und Fr) und Gunnar 20 Stunden (Di und Do). Diese tageweise Aufteilung der Arbeit war für uns ideal. Heute arbeitet Gunnar 35 Stunden und ich 40 Stunden.

Gunnar (Service-Administrator): Ich arbeite in einer Männerdomäne. Die Ansage, dass ich Elternzeit nehmen möchte, löste Erstaunen aus und mein Teilzeitwunsch wurde von meinem Vorgesetzter sogar lächelnd abgewinkt. Erst das Gespräch mit der Personalabteilung, die den Hinweis auf die gesetzlichen Ansprüche gab, brachte die Wende.

Wie sah der eigentliche Prozess des Aushandelns bei euch ganz konkret aus?

Judith: Was wichtig war in dem Prozess? Beide müssen es schaffen, klar zu sagen, was sie sich wünschen und auf was sie möglichst nicht verzichten wollen. Wir wollten beide weiter berufstätig sein. Mir war es wichtig Geige spielen zu können und für Gunnar ist Bogenschießen ein guter Ausgleich. Deswegen haben wir zwar ganz konkret geplant, aber die äußeren Umstände änderten sich in den ersten Jahren häufig, sodass wir immer wieder nach guten Alternativen suchen mussten. Wenn beide sich und den anderen ernst nehmen, dann ist zwar nicht immer alles, aber viel möglich.



Gunnar: Man muss über die Rollenbilder sprechen, die man im Kopf hat und über die Vorstellungen, wie das Familienleben aussehen soll. Und über die Verantwortlichkeiten im Haushalt, obwohl bei uns zum Glück das Prinzip „Jeder macht das, was er am besten und liebsten macht“ gut klappt. Man muss Kompromisse schließen, damit beide möglichst viele ihrer Wünsche verwirklichen können. Wichtig war für uns, dass wir beide wir selbst bleiben können.



Was hilft euch dabei, euer Leben zu organisieren?

Judith: Gute Zeitplanung, wir haben eine Haushaltshilfe und zeitweise ein Kindermädchen. Vor allem hilft aber ein gutes Netzwerk mit Freunden, Kollegen die im Notfall einspringen und so Zeiten überbrücken können. Und wir nutzen die KiTa-Öffnungszeiten fast voll aus, aber für unser Einzelkind Lotte ist das echt positiv. Wie soll sie zu Hause lernen, sich mit Gleichaltrigen auseinander zu setzen? Dafür ist die KiTa da und sie geht wirklich gerne hin!

Was hättet ihr euch noch gewünscht an Rahmenbedingungen?

Judith: Im zweiten und dritten Lebensjahr war Lotte bei einer Tagesmutter. Für meinen Arbeitgeber und mich wäre eine größere Flexibilität beim Anspruch auf die Tagesmutter-Stunden hilfreich gewesen. Da wurden nur die Arbeitsstunden bewilligt, Besonderheiten bei den Fahrtzeiten oder Überstunden, die eben nur an manchen Tagen entstanden, konnten nicht berücksichtigt werden. Und ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeit nach der Familienphase mit hohem Betreuungsbedarf wäre auch hilfreich, um nicht in die berühmte „Teilzeitfalle“ zu tappen.

Was sagt euer Umfeld zu eurem Modell?

Judith: Es gibt verschiedene Reaktionen. Am Anfang wurde mir (nicht Gunnar!) häufig die Frage gestellt: „Wo ist denn das Kind, wenn du arbeitest?“ Aber erst kürzlich sagte eine Kollegin: „Ich finde es total toll wie ihr das hinkriegt!“ Was auch wichtig ist für so ein gleichberechtigtes Modell: frau braucht einen mutigen Mann. Einen, der Schneid hat und der Gegenwind aushält. Das ist nämlich bei den Teilzeitverhandlungen und bei Tätigkeiten, die sonst meist Mütter machen, durchaus hilfreich!

Worin liegt für euch der größte Gewinn eurer gleichberechtigten Aufgabenteilung?

Gunnar: Ich bin ein routinierter Vater! Lotte fühlt sich bei mir genauso gut aufgehoben wie bei Judith. Wenn andere sagen: „Unsere Tochter lässt sich nur von Mama ins Bett bringen“ – Sowas gibt es bei uns nicht. Lotte genießt die Abwechslung zwischen Kindergarten und zum Beispiel Nähen mit Mama, Holzwerkeln mit Papa und gemeinsam Backen. Außerdem ist die Verantwortung für die Familienversorgung auf uns beide gleichmäßig verteilt, das entspannt mich sehr.

Judith: Alles hat natürlich seinen Preis. Wir haben nicht viel Zeit zu zweit, d.h. wenn wir nicht arbeiten, sind wir meist zu dritt. Das fehlt mir manchmal. Aber ich möchte es in der Summe nicht anders haben. Die Tatsache, dass wir jetzt beide vollzeitnah arbeiten können ermöglicht uns beiden auch ein richtig erfülltes, verantwortungsreiches Berufsleben. Aber eben auch Lebensqualität als Familie!

Interview und Aufzeichnung:

Silke Quentmeier, Frau und Arbeit in der Region, Detmold

Weiterlesen, sich informieren und beraten lassen

- >> **Lohaus/Scholz:** Papa kann auch stillen.
Wie Paare Kind, Job & Abwasch unter einen Hut bekommen, 2015.
- >> **Bernhardt/Hipp/Allmendinger:** Warum nicht fifty-fifty?
Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien (WZB Discussion Paper SP I 2016-501), Oktober 2016:
<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf>
- >> **Kumbier, Dagmar:** Sie sagt, er sagt. Kommunikationspsychologie für Partnerschaft, Familie und Beruf (Miteinander reden: Praxis, hsg. von Friedemann Schulz von Thun), 2006.
- >> **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:**
kostenfrei Publikationen bestellen oder als Download:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen>

TIPP: Mit der praktischen Stecktafel verschiedene Elterngeld-Varianten durchspielen. („Zeit für Familie und Beruf. Planen Sie gemeinsam Ihre Zukunft mit Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus!“)

- >> **Online-Rechner**
u.a. für Elterngeld, Kinderzuschlag, Teilzeitgehalt und Wiedereinstieg:
<http://www.familien-wegweiser.de/wegweiser/Service/online-rechner.html>
- >> **Rentenrechner der Deutschen Rentenversicherung:**
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/02_online_dienste/03_online_rechner_nutzen/online_rechner_node.html
- >> **Perspektive Wiedereinstieg**
Alles zu Beruf, Partnerschaft, Unternehmen, Erfolgsgeschichten, etc.
<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

Beratungsangebote im Kreis Lippe:

Unter netzwerk-w-lippe.de findet Ihr ExpertInnen, die zum Thema Elternzeit, Wiedereinstieg, Weiterbildung beraten, Informationen, Links, etc.

Links

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
kostenfrei Publikationen bestellen oder als Download:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen>

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Information und Downloads
<http://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

Herausgeberin

Stadt Detmold
FAIR – Frau und Arbeit in der Region
Silke Quentmeier, Koordinatorin Netzwerk W Lippe
Bad Meinberger Str. 1
32760 Detmold

Das Netzwerk W Lippe beteiligt sich an der Landesinitiative Netzwerk W (iedereinstieg), gefördert vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW. Die Landesinitiative unterstützt regionale und lokale Aktivitäten, um den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienzeit zu stärken. Gelingende partnerschaftliche Aushandlungsprozesse und gute Bedingungen zur Vereinbarkeit gehören dazu.

Text

Nils Seiler, Elterncoach, Berlin

Redaktion

Silke Quentmeier, Detmold

Layout

adesso-design, Ruth Stechemesser, Detmold

Die Inhalte dieser Seiten wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Der Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Nähere Informationen unter www.netzwerkW-expertinnen.de

und www.netzwerk-w-lippe.de



Netzwerkpartner/-innen:

Agentur für Arbeit Detmold, Beauftragte für Chancengleichheit

AWO Familienzentrum Lage

Deutsches Rotes Kreuz, Migrationsberatung

Gleichstellungsstellen der Städte Detmold, Lage, Lemgo

Gleichstellungsstelle des Kreises Lippe

Hochschule OWL

Jobcenter Lippe, Beauftragte für Chancengleichheit

Kommunales Integrationszentrum des Kreises Lippe

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Lippe und OWL

Lippe Bildung, Bildungsberatung Detmold

Lippe Bildung, Bildungsberatung Lemgo

Netzwerk Lippe gGmbH, Detmold

Volkshochschule Detmold-Lemgo

Volkshochschule Lippe West

Kreishandwerkerschaft Paderborn Lippe /SBH West

Bezug der Broschüre
quentmeier@fair-lippe.de
Download unter netzwerk-w-lippe.de

Fotos

Fotolia © Monkey Business, © alfa27, © S.Kobold, © Wayhome Studio,
© Budimir Jevtic, © Halfpoint, © Goodpics, © bernardbodo



LANDESINITIATIVE
netzwerk 
www.netzwerkW-expertinnen.de

Gefördert vom
Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



NETZWERK W LIPPE
FÜR DEN **WIEDEREINSTIEG** IN DEN BERUF

DETMOLD
Kulturstadt
im Teutoburger Wald