

Machen wir's fair! Gemeinsam Job und Familie planen.

Wie Sie Kind(er) und Beruf unter einen Hut bekommen können und weshalb sich eine frühzeitige gemeinsame Planung lohnt.



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Trier

bringt weiter.

Inhaltsverzeichnis

5 Vereinbarkeitsmodelle -
Vier Idealtypen und Leitfragen

6 Verzichtsmode

7 Zahlen Daten Fakten

8 Steigerungsmodell

9 Teilungsmodell

10 Lebensphasenmodell

11 Vereinbarkeitsmodelle -
auf einen Nenner gebracht

12 Arbeit teilen:
Das bisschen Haushalt

13 Partnerschaftliche Vereinbarungen

16 Kommunikation für Partnerschaft,
Familie und Beruf

17 Vereinbartes schriftlich festhalten

18 Elternzeit:
Nun geht es ums Eingemachte!

19 Wiedereinstieg - zurück in den Beruf

20 Bewusst statt Frust

22 Notizen

Kontakt

Hanna Kunze

*Beauftragte für Chancengleichheit am
Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Trier*

Telefon:

0651 - 205 5301

E-Mail:

Trier.BCA@arbeitsagentur.de



Vorwort

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

60 Prozent stellen sich sogar eine gleichberechtigte Verteilung von Familienpflichten und eine ebenso gleichberechtigte Verteilung der Erwerbstätigkeit vor. Das klappt – 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 entweder Erwerbs- oder Sorgearbeit.

Lohnsteuerklasse V und Minijobs sind Fehlanreize für den Wiedereinstieg in den Beruf. Sie bieten weitaus geringere Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Entwicklung.

Unterstützen könnten 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.

Aushandlungsmanagement heißt das Stichwort – ein sperriger Begriff. Was sich dahinter verbirgt und wie das ganz praktisch funktionieren kann, erklärt diese Broschüre und zeigt verschiedene Vereinbarkeitsmodelle.

Es gibt Tipps zur Kommunikation in der Partnerschaft und zum Erreichen eines möglichst ausgewogenen Modells, das keinen der Partner zurücklässt.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie das für Sie passende Lebens- und Arbeitsmodell finden.

Hanna Kunze

"Als modernes Paar in den Kreissaal. Und als traditionelles wieder heraus."

Eine gleichberechtigte Beziehung und Arbeitsteilung wünschen sich viele Paare.

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

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 zerren 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 zuhause 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 Partnerschaft, alleinerziehend oder getrennt lebend, aber gemeinsam erziehend. Es werden vorwiegend Eltern angesprochen, doch auch pflegende Angehörige können sich hier wiederfinden.

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. Die Broschüre soll anregen, nicht belehren. Es werden keine Patentrezepte vermittelt, denn auf jeden Topf passt erfahrungsgemäß ein anderer Deckel.

Vereinbarkeitsmodelle: Vier Idealtypen und Leitfragen

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

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

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 konkreten Leitfragen verknüpft:

1. Verzichtsmodell: 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? Und 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: Beantworten Sie die Fragen zunächst in Ruhe für sich. Lesen Sie dann die Erläuterungen auf den Folgeseiten. Wenn Sie Ihren Standpunkt bestimmt haben, gehen Sie mit Ihrem/r Partner/in ins Gespräch.

Verzichtsmodell

Worauf wird verzichtet?

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 beiden (gleichermaßen) wertgeschätzt?
- Welcher Arbeit räumen Sie 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 längerer Auszeit.
- Machtgefälle: Finanzielle Abhängigkeiten; der Besserverdiener entscheidet über Ausgaben und 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 'Honeymoon' und bei guter Gesundheit selten thematisiert und/oder unterschätzt



Wissenswertes

Scheidungsquote 2022

Auf 100 Ehen kamen 35 Scheidungen. Frauen stehen finanziell oft schlechter: Wer lange aus dem Beruf war, verdient oft weniger beim Wiedereinstieg und ist geringer qualifiziert.

Ehevertrag

Einen Vertrag schließt nur jedes zehnte Paar ab. Auch für Lebenspartner/ innen, regelt z.B. Gütergemeinschaft oder -trennung, Unterhalt, Versorgungsausgleich. Kann auch noch nach der Eheschließung erstellt werden!

Rentenlücke

Frauen erhalten 23 Prozent weniger als Männer. Ursachen: längere berufliche Auszeiten; Teilzeit, Gender Pay Gap (unterschiedliche Bezahlung und Berufswahl).

Teilzeit

80 Prozent der Väter wünschen sie sich; nur 13 Prozent arbeiten in Teilzeit (oft über 30 Wochenstunden), Mütter hingegen etwa 60 Prozent (oft unter 25 Wochenstunden).

Elternzeit

Frauen beantragen durchschnittlich 14,6 Monate Elternzeit, Männer 3,6 Monate.



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, sozialen Kontakten - also an sich selbst. Effizienz, Struktur, eng getaktete Zeitpläne und synchronisierte Kalender kennzeichnen den Alltag.

Oft liegt der Fokus auf der Arbeit. Der "(Vollzeit-)Job Kind" wird drauf gepackt.

Doppelkarrierepaare finden sich hier oft wieder. Wer es sich leisten kann, tauscht Geld gegen Zeit und greift verstärkt auf Dienstleistungen, wie Babysitter, Haushaltshilfe, Lieferservice, zurück.

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

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.

Da beide Seiten ineinander greifen müssen, und es manchmal an der einen oder anderen Stelle hakt, spricht man auch vom Reißverschluss-Modell.

Fragen

Was heißt eigentlich "gerecht" für mich/uns? Wo bin ich gegenüber Partner/in und Kind(ern) kompromissbereit?

Zahlen

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

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: Experten sind beide und können jederzeit Aufgaben des anderen übernehmen, ob im Haushalt oder bei Kinderbetreuung



Lebensphasenmodell

Die Leitfrage nach den derzeitigen Bedürfnissen zielt auf die aktuelle Lebensphase. Diese kann z.B. durch bevorstehende Geburt, Elternzeit, Wiedereinstieg oder 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 kann der eine Partner die Karriere stärker verfolgen, dann der andere.

Fragen

Welche mittel- und langfristigen Perspektiven habe ich / wünsche ich mir? Welche hat mein/e Partner/in? Wann wäre ein guter Zeitpunkt, um Interessen, Aufgaben und Zeitbudget 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 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. Oft sind es die Männer, die vorlegen, da sie in Beziehungen oft älter und somit berufserfahrener sind. Sie steigen kürzer aus und weisen stärkere Berufsorientierung auf. So kommt es zum ungewollten Rückfall in traditionelle Rollenmuster.

Lösungsansätze

- langfristig Planen: nicht nur aktuelle Bedürfnisse im Blick haben
- bewusste Entscheidungen treffen:
- keine falschen Zugeständnisse machen, die später bereut werden
- 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 Sie am meisten angesprochen?

- Wo haben Sie sich besonders wiedergefunden?
- Hat Sie etwas überrascht?
- Haben Sie sich irgendwo ertappt gefühlt oder hat Sie eine Aussage etwas gepiekt?

Wahrscheinlich finden Sie sich in mehr als einem Modell 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 meinem/r Partner/in, das ich selbst nicht tun würde?

Zum Beispiel:

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

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

2. Ist das Modell, das ich zur Zeit lebe, das Richtige für mich/uns?

Wenn die Antwort (eher) Nein lautet:

Was soll sich in unserer Beziehung/Familie ändern, damit ich mich besser fühle? Was kann ich dafür (konkret) tun und wie kann ich meine Rolle so verändern? Was wünsche ich mir von meinem Partner/meiner Partnerin, wo kann er/sie mir helfen? Wer kann noch unterstützen?

Diese Leitfragen dienen der Standortbestimmung - zunächst Ihrer eigenen, dann auf Paarebene. In den folgenden Kapiteln geht es um Kommunikations- und Handlungsstrategien sowie um Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten der Agentur für Arbeit.

Arbeit teilen: Das bisschen Haushalt

Beim Teilungsmodell wurde die Fragen 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? Schreiben Sie die Aufgaben und die Dauer dieser gemeinsam auf. Dies ist zwar mühselig, ist aber die Mühe wert.

Wie können die Aufgaben (neu) verteilt werden? Zum Beispiel nach

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

Heißt gerecht für Sie 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.



Übrigens haben wir oft eher die innerhäuslichen statt außerhäuslichen (Auto betanken, Fahrräder reparieren, Keller aufräumen, Rasen mähen) sowie Routineaufgaben statt Ausnahmen (wie Einladungen und Karten schreiben, Geschenke kaufen/basteln, W-LAN installieren, Urlaub planen) im Blick. Ein **Wechsel der Zuständigkeiten** lohnt sich. Er schult den Blick für die Aufgaben des Anderen und bringt Abwechslung.

Auch wenn es schwer fällt: erkennen Sie **unterschiedliche Ansprüche** (an Sauberkeit) an. Akzeptieren Sie auch **andere Herangehensweisen** und einen **anderen Biorythmus**. Nehmen Sie gegenseitig **Rücksicht** auf die Tagesform und Unpässlichkeiten. **Kein Aufrechnen:** Strichlisten führen ist Gift für die Beziehung. Mit Kritik und erhobenen Zeigefinger sparen; Lob großzügig verteilen.



Partnerschaftliche Vereinbarungen

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

WAS

Beruf (und Ausbildung / Studium / Weiterbildung)

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

Haushalt und Organisation

- Aufgabenteilung und Putzplan
- Essen- und Einkaufsplan
- Familienkalender

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

Finanzen

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

Freizeit

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



WIE

Gesprächsvorbereitung:

Über **was** möchten Sie mit Ihrem Gegenüber sprechen? Was ist (aktuell) besonders wichtig und dringlich?

Wann und **wo** soll das Gespräch stattfinden?

Achten Sie auf eine ungestörte und entspannte Atmosphäre. Und nehmen Sie sich ausreichend Zeit.

Zwischen Tür und Angel sollten Lebensentscheidungen nicht getroffen werden.

Möchten Sie ein bestimmtes Ziel erreichen? Dann überlegen Sie sich eine Strategie. Es geht nicht darum, den anderen zu manipulieren und zu übervorteilen, sondern Ihren Standpunkt überzeugend zu vertreten.

Setzen Sie keine emotionalen und finanziellen Druckmittel ein.

Gehen Sie möglichst **offen und kompromissbereit** in das Gespräch.

Suchen Sie Gemeinsamkeiten, nicht Unterschiede.



Halten Sie 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.

Bedenken Sie Ihre aktuelle Situation aber auch eine mittel- und langfristige Perspektive (siehe **Lebensphasenmodell**). Überlegen Sie sich, wie lange die einzelnen Vereinbarungen **gültig** sind (z.B. bis zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit). Bei Unzufriedenheit oder geänderter Rahmenbedingungen sollte nachverhandelt werden.

Bleiben Sie miteinander im Gespräch. Wenn es Änderungswünsche gibt, sprechen Sie sie zeitnah an. Vielleicht finden Sie regelmäßige Gesprächszeiten.

Kommunikation für Partnerschaft, Familie und Beruf

Zu diesem Thema werden ganze Bücher geschrieben. Diesen Anspruch und Platz gibt es hier leider nicht. Stattdessen finden Sie hier einige **Kommunikationsregeln** und **Handlungsstrategien**, die im Beruf und im Privaten genutzt werden können.

1. Bestimmen Sie Ihre persönlichen Standort. Machen Sie sich in Ruhe und alleine Gedanken über Ihre Werte, Wünsche und Ziele. Überlegen Sie sich Lösungsstrategien, mit denen Sie ins Gespräch gehen wollen. So gehen Sie geordneter in ein Gespräch mit möglichen Antworten/Lösungen parat.

2. Kommen Sie mit Ihrem/r Partner/in bzw. dem Arbeitgeber ins Gespräch. Generell gilt:

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

3. Dritte einbeziehen und Angebote nutzen:

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

Es gibt viele **Beratungsstellen**, die Sie in unterschiedlichsten Lebenslagen unterstützen und beraten können. Nutzen zum Beispiel die Angebote Ihres Arbeitgebers, des Career Service an Universität und Hochschule, Beratungsangebote der Agentur für Arbeit oder eine professionelle Mediation im Konfliktfall.

Für Beratungstermine lohnt es sich die folgenden Grundsätze einzuhalten:

- Gehen Sie, wenn möglich, zusammen hin
- Machen Sie einen Termin mit ausreichend Vorlaufzeit aus
- Benennen Sie das Thema bzw. den Gesprächsanlass, sodass Sie und die Beratungsstelle sich vorbereiten können
- Bringen Sie ausreichend Zeit mit und sorgen Sie für eine ruhige, ungestörte Atmosphäre

Vereinbartes schriftlich festhalten

Während Sie und Ihr/e Partner/in bzw. in der Familie auf partnerschaftliche Vereinbarungen vertrauen können, sollten Sie sich im beruflichen Kontext größere Vereinbarungen und/oder Veränderungen **schriftlich bestätigen lassen**. Für den Fall der Fälle sollten Sie sich **arbeitsrechtlich absichern**.

Sprechen

- ICH-Botschaften statt DU-Aussagen
- klar und prägnant sprechen - sagen Sie was Sie wollen!

- Pauschalaussagen wie "immer", "nie" oder "typisch" vermeiden
- mehr Lob als Kritik äußern
- Lösungen anbieten statt nur Probleme zu benennen
- sachlich argumentieren

Zuhören

- aktiv zuhören, verbal und non-verbal zugewandt sein
- nicht in Lauerstellung bleiben
- (offen) nachfragen, wenn etwas unklar ist
- kein Gedankenlesen - nicht zu viel in einzelne Wörter oder Sätze hineininterpretieren



Elternzeit: Nun geht es ums Eingemachte!

Frühzeitig klären, wer wann wie viele Elternzeitmonate nimmt und welche Auswirkungen diese auf die Arbeit/Karriere, familiäre Arbeitsteilung, Zufriedenheit und Finanzen haben.

Die Personalabteilung und Chef/-in über die Schwangerschaft und weitere Planung informieren. Anträge stellen.

Vor der Elternzeit die Übergabe an Kollegen/Kolleginnen gestalten. Frühzeitige Kommunikation ist besser für die Personalplanung, Projektgestaltung und ein faires Miteinander.

Während der Elternzeit können Sie - in den meisten Betrieben - mit dem Team Kontakt halten oder einen **Mitarbeiter-Newsletter** erhalten. So bleiben Sie informiert über Veränderungen und werden bei der Rückkehr nicht von Neuigkeiten "überrollt".

Außerdem können Sie sich in der Zeit - wenn Sie mögen - weiterbilden oder in einem kleinen Job für Ihren Arbeitgeber weiterhin tätig sein.



Im Studium sollten Sie Urlaubssemester und Prüfungsleistungen klären. Hilfreich können hier das Hochschulprüfungsamt und das Familienbüro der Universität oder Hochschule sein.

Kontaktaten von Beratungsstellen, Online-Rechner und weiterleitende Literaturvorschläge erhalten Sie unter anderem bei der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit.

Tipp: Es hilft unterschiedliche Zeit- und Geldmodelle für die Elternzeitmonate durchzurechnen und diese miteinander zu vergleichen. Auch auf Basis dessen können Sie sicherlich Ihr passendes Modell finden.



Wiedereinstieg - zurück in den Beruf!

Bei Planung der Elternzeit sollten Sie auch an deren Ende denken. Denken Sie dann an den voraussichtlichen Betreuungsbeginn. Berücksichtigen Sie die **Eingewöhnungszeit** (mit Zeitpuffer).

Machen Sie frühzeitig ein Gespräch zur Rückkehr mit Ihrem Arbeitgeber aus. Klären Sie **Teilzeitoptionen, Arbeitszeitmodelle und Home Office/ Telearbeit-Optionen**.

Falls Sie nach der Elternzeit nicht bei Ihrem Arbeitgeber wiedereinsteigen können oder **arbeitslos** sind, weil Sie zum Beispiel einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, sollten Sie **wissen, dass die Agentur für Arbeit Sie unterstützt**.

Viele nutzen den Übergang von Familienzeit hin zur Berufsrückkehr für **Weiterbildung** oder Umschulung. Die Agentur für Arbeit berät Sie gerne.

Fragen Sie auch nach **Vorträgen** für Wiedereinsteigende. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bietet solche regelmäßig an!

Bewusst statt Frust

Es gibt keinen Königsweg, um Familie und Beruf zu vereinbaren.

Die Anregungen in dieser Broschüre stellen daher auch **keine Patentrezepte** 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** in **vier idealtypischen Modellen** verknüpft. Sie dienen der eigenen Standortbestimmung und bieten einen guten Gesprächseinstieg. Machen Sie sich Ihre Werte, Wünsche und Bedürfnisse bewusst und äußern Sie diese. Vergessen Sie dabei Rollenerwartungen und hören Sie auf Ihr Herz. Im Gespräch mit Ihrem/r Partner/in können **konkrete Ziele** abgeleitet werden. Diese münden dann in Plänen und Handlungsstrategien.

Im zweiten Kapitel wurden Ideen für verbindliche Absprachen vorgestellt: über WAS Sie sprechen können 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 auch umsetze (TUN).

Es klappt eine große Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Der Wunsch nach mehr Gleichberechtigung, neuen Modellen und Rollenbildern schlägt sich so langsam in Zahlen nieder. Da aber die verbale Aufgeschlossenheit oft größer ist als die Verhaltensänderung, sind einige Gespräche mit klarer Benennung von Wünschen und Lösungsansätzen mit Ihrem/r Partner/in sowie mit den Arbeitgebenden so wichtig.

Hier bedarf es Mut und Biss in der Umsetzung. Nur wer etwas ausprobiert, kann (positive) Erfahrungen sammeln. Und nur wer fragt, kann ins Gespräch kommen.



Sie suchen ein gleichberechtigtes Modell, bei dem sich beide gleichermaßen in Beruf und Familie verwirklichen können?

Dann kommt **das egalitäre Modell** dem wohl am Nächsten - vor allem das familienbezogene. Es bietet auch günstige Voraussetzungen für eine faire Arbeitsteilung im Haushalt. Bei ausreichend Kompromissbereitschaft ist hier die Chance höher, dass nicht einer irgendwann frustriert auf der Strecke bleibt - und so nachher alle.

Machen Sie sich bewusst: Entscheidungen für Etwas sind in der Regel auch Entscheidungen gegen Etwas.

Wenn Sie feste Arbeitsverträge haben, die trotz der privaten Veränderungen Bestand haben sollen, ist die Kommunikation mit den Arbeitgebenden unerlässlich.

Übrigens kann unser **Arbeitgeber-Service** auch Ihre Arbeitgebenden zu den Themen "Arbeitszeitmodelle", "Familienfreundlichkeit" und "Qualifizierung" beraten!

Ihre Notizen

Ihre Notizen

Herausgeberin

Agentur für Arbeit Trier
www.arbeitsagentur.de

Stand Oktober 2023



Wiedereinstieg und Vereinbarkeit
von Familie und Beruf