

„Wo bleibe eigentlich ich?“

BZ-INTERVIEW mit Stephanie Poggemöller, die Eltern und Firmen darin berät, wie sie Familie und Beruf vereinbaren / Von Lisa Böttinger

Stephanie Poggemöller weiß, wovon sie redet, wenn sie vom Spagat zwischen Job und Familie spricht. Sie berät Eltern und Firmen dazu, wie sie beides unter einen Hut bringen.

BZ: Frau Poggemöller, warum kommen Eltern zu Ihnen?

Poggemöller: Viele sind unzufrieden mit der Rollenverteilung in ihrer aktuellen familiären und beruflichen Situation oder fühlen sich gestresst und ausgelastet. Oft steht auch eine berufliche Veränderung an: Gerade in der Elternzeit kann es sein, dass sich das eigene Wertesystem ändert und der Job nicht mehr zu den neuen familiären Anforderungen passt. Das führt dann zur Frage: Ist es das noch? Und wenn nicht, was sind Alternativen?

BZ: Welches Gefühl geht mit diesen neuen Anforderungen einher?

Poggemöller: Häufig sind Eltern zerrissen zwischen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit und fragen sich: Wo bleibe ich eigentlich zwischen all den Bedürfnissen? Vor allem für Mütter, die neben dem Beruf häufiger den größeren Teil der Familienarbeit übernehmen, wird das zur Belastung. Mit dem vieldiskutierten Begriff „mental load“ hat das Kind einen Namen bekommen: Vor lauter Organisieren und Drandanken haben viele Mütter ein Gefühl von Verlorenheit und spüren sich selbst als Person gar nicht mehr.

BZ: Wie können Sie da helfen?

Poggemöller: Es kann sehr hilfreich sein, mit einer externen Person wie mir von oben auf die aktuelle Situation zu schauen und erstmal zu erkennen: Das ist echt eine ganze Menge, die da zu bewältigen ist, um Familie und Beruf überhaupt unter einen Hut zu bringen. Oft kristallisiert sich dazu noch ein ausgeprägter Perfektionsanspruch heraus – was es zu einem Ding der Unmöglichkeit macht, alles zu schaffen. Ist das erkannt, geht es konkret darum, individuelle Lösungen zu suchen.

BZ: Sprechen Sie beim Thema Unzufriedenheit eher von Müttern?

Poggemöller: Eher ja, wobei ich das auch kritisch hinterfragen würde. Ich denke, Frauen sind meist diejenigen, die über ihre Unzufriedenheit offen sprechen. Ich kann mir gut vorstellen, dass es auch viele unzufriedene Männer gibt, die allerdings nicht darüber reden.

BZ: Wie kommt es zu dieser Unzufriedenheit?

Poggemöller: Solange ein Paar ohne Kinder lebt, sind beide Partner recht autark. Jeder macht sein Ding, beide haben vielleicht ein ähnliches Einkommen und letztendlich auch viel persönliche Freiheit. Mit einem Kind rutschen Paare dann oft unbewusst in alte Rollenbilder hinein, die sie aus der eigenen Ursprungsfamilie kennen. Daher sollten werdende oder frisch gebackene Eltern auch mal gezielt hinschauen: Wie war das bei uns früher? Oft ist es gar keine Absicht oder böser Wille, dass sich Vater- und Mutterrollen so „klassisch“ entwickeln, sondern es rührt eher daher, dass wir das als Kind selber so erlebt haben. Die Schule war zu Ende und die Mutter war zu Hause und hat gekocht. Das fühlte sich als Kind natürlich gut an. Genau da entsteht aber auf Seiten der Mutter eine innere Erwartungshaltung an sich selbst im Sinne von: Ich fand das als Kind schön, ich will das meinen Kindern auch ermöglichen. Der Mann geht vielleicht stillschweigend davon aus, dass das okay so ist, weil er das bei seinen Eltern auch so erlebt hat. Sich dessen bewusst zu werden, ist schon ein erster wichtiger Aspekt im Hinblick auf die Fragen: Welche Entscheidungen treffen wir eigentlich für uns als eigene Familie?



Poggemöller

Viele Väter möchten mehr Familienzeit – trotzdem fällt es einem Großteil noch schwer, nach Teilzeit zu fragen.



BZ: Die Aufgabe, Kinder und Beruf zu vereinbaren, wird aber noch deutlich häufiger von Frauen gemeistert.

Poggemöller: Aktuell ist das noch so, und ich glaube, wir müssen noch viele Schritte gehen, um von völliger Gleichberechtigung zu sprechen. Das fängt an mit einer vielerorts immer noch ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern für die gleiche Leistung. Oft ist auch die Kinderbetreuung noch nicht ausreichend vorhanden, um die Arbeitszeiten, die geleistet werden sollen, abzudecken. Und auch Unternehmen sind nicht alle gleichermaßen bereit, etwas zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Angestellten beizutragen.

BZ: Wie reagieren Unternehmen auf Väter, die mehr Verantwortung zuhause übernehmen und dafür Arbeitszeit reduzieren wollen?

Poggemöller: Wenn im Unternehmen viele Vorgesetzte mit klassischem Rollenverständnis sitzen, haben es engagierte Eltern sicherlich schwerer. Da fehlt häufig noch das Verständnis. Ich glaube, dass sich in den nächsten Jahren einiges ändern wird, denn gerade jüngere Arbeitnehmer haben mittlerweile andere Anforderungen an Arbeitsmodelle, denen Firmen auch gerecht werden müssen. Bei meinen jüngeren Klienten steht das Thema aktive Vaterschaft viel stärker im Fokus. Auch der aktuelle Väterreport des Bundesfamilienministeriums belegt, dass viele Väter Familien- und Erwerbsarbeit gleichermaßen aufteilen und nicht mehr die ganze finanzielle Verantwortung alleine tragen wollen. Für Väter ist es entlastend, wenn die Partnerin einen finanziellen Beitrag leistet. Perspektivisch sollte die Entwicklung dahin gehen, dass für Arbeitnehmer das „Risiko“ einen Mann einzustellen, ebenso hoch ist wie das, eine Frau einzustellen.

BZ: Derzeit fragen Männer noch eher zögerlich nach dauerhafter Teilzeit.

Poggemöller: Das hat viel mit Akzeptanz und Anerkennung zu tun. Zwei Vätermonate sind mittlerweile gesellschaftsfähig, das hat aber auch eine ganze Weile gedauert, wenn wir überlegen, wie lange es die Elternzeit schon gibt. Beim Wunsch nach einer längeren Auszeit werden oft noch immer die Augenbrauen hochgezogen, das stellt natürlich eine

Hemmschwelle dar. Es braucht mehr männliche Vorreiter, die solche Wünsche einfordern und umsetzen.

BZ: Wie sieht Ihre Arbeit mit Unternehmen diesbezüglich aus?

Poggemöller: Ganz unterschiedlich. Jedes Unternehmen hat eine ganz individuelle Firmenkultur, sodass es nie die eine Antwort auf die Frage gibt, wie eine Firma mehr Vereinbarkeit für ihre Mitarbeiter ermöglichen kann. Momentan berate ich ein Unternehmen zum Thema Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Der beginnt für mein Verständnis schon mit dem Aufstieg: Die Art und Weise, wie jemand das Unternehmen verlässt, ist wegweisend für den Neustart. Weiterhin geht es darum, als Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam über eine möglichst klare Vorstellung vom Wiedereinstieg zu sprechen. Das macht auch die Planung für Vorgesetzte einfacher.

BZ: Wie kommt man zu dieser Klarheit?

Poggemöller: Ich persönlich finde es wichtig, dass sich das Paar schon bei der Familienplanung konkret damit auseinandersetzt, wie sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genau gestalten soll. Wie verteilen wir unsere Rollen, wer hat welche Karriere- und anderen Ambitionen, wie ist das machbar? Ganz wichtig auch die Frage: Von welchen Zeiträumen sprechen wir bei unseren Vereinbarungen? Oder auch mal die klassische Bewerberfrage: Was wollen Sie in drei, fünf, sieben Jahren erreicht haben? Im Familienkontext müssen diese Planungszyklen allerdings viel kleiner gehalten werden. Die entlastende Erkenntnis: Wenn eine Entscheidung für ein bestimmtes Modell getroffen wird, bedeutet das nicht, dass das für die nächsten zehn Jahre so sein muss.

BZ: Sondern?

Poggemöller: Das Paar kann beispielsweise einen bestimmten Zeitraum für die Teilzeitfähigkeit des einen Partners vereinbaren und danach reduziert der andere, oder beide arbeiten voll oder beide in Teilzeit. Die Lösungen können und müssen über die Jahre unterschiedlich aussehen und immer wieder angepasst werden. Eltern müssen von dem Anspruch wegkommen, jetzt sofort und für immer die perfekte Lösung für alles zu finden.

BZ: Apropos unperfekt: Welche Themen bleiben bei der ganzen Organisation auf der Strecke?

Poggemöller: Ich glaube, Frauen sind geneigt, unangenehme Themen wie Finanzen oder Altersvorsorge auszuklamern und das für sich nicht als relevantes Thema zu erachten. Ein Mann überlegt sich recht schnell: Ok, ich nehme jetzt ein paar Monate Elternzeit, was bedeutet das eigentlich für meine Altersvorsorge? Es ist wichtig, dass Frauen in dieser Hinsicht das Gespräch suchen, auch wenn es zu den eher unromantischen Themen zählt.

BZ: Profitieren Eltern als Paar davon, Aufgaben gleichberechtigt zu teilen?

Poggemöller: Das partnerschaftliche Familienmodell ist nicht zwingend für jede Familie das richtige. Ein großer Vorteil ist jedoch, dass die finanzielle Last nicht nur auf einer Schulter lastet. Außerdem wächst das gegenseitige Verständnis füreinander, wenn beide Partner sowohl arbeiten als auch die Kinder betreuen. Im „klassischen“ Familienmodell oder im Zuverdienermodell will die Frau nach langen Nachmittagen mit den Kindern dem Mann am liebsten abends einfach mal die Kinder in die Hand drücken. Der hatte aber auch einen anstrengenden Tag im Büro. Dann gibt es schnell zwei Lager nach dem Motto: Du hast doch fast den ganzen Tag zuhause gewesen, du hast im Büro nur Kaffee getrunken. Wenn beide beides machen, verstehen sie einander besser.

BZ: Werden Sie damit auch zufriedener?

Poggemöller: Zufriedener macht auf jeden Fall eine klare Entscheidung für das ganz eigene Familienmodell. Ist diese innere Haltung klar, kann man auf Fragen wie „Warum gehst Du schon so früh wieder arbeiten?“ oder „Wie, Du gehst erst nach drei Jahren wieder arbeiten?“ viel souveräner reagieren. Berufstätige Mütter und Väter können dann in Ruhe überlegen: Welchen Vorschlag kann ich für meinen Chef, meine Chefin konkret aufarbeiten? Wie wäre es mit den den Arbeitszeiten, ist sowas machbar? Dann gibt man den Ball an den Vorgesetzten ab. Der sagt entweder ja – oder nein, und dann ist die Frage ganz klar: Ist das noch der richtige Arbeitgeber? So haben Sie als Elternteil nicht das Gefühl, machtlos zu sein, und übernehmen selbst das Steuer – als Mutter oder Vater.

Stephanie Poggemöller (40) ist studierte Betriebswirtin und zweifache Mutter, arbeitete unter anderem in leitender Funktion in einem Großkonzern und machte sich 2018 mit ihrem Coaching-Unternehmen „Work and Family“ in München selbstständig.