

Beruflich topp, privat ein Flop! Ansätze einer partnerschaftlichen und familiengerechten Karriereplanung für Paare

Erschienen in: „Kraftvoll und lebendig Mann sein.“ Hrsg.: Eduard Waidhofer (2003).
Verlagsanstalt Tyrolia, Innsbruck, ISBN: 3-7022-2507-2

Karriere oder Familie?

Angesichts einer Podiumsdiskussion mit dem Titel „Karriere oder Familie?“ stelle ich mir die Frage, ob es wirklich um eine Entscheidung geht, die „*entweder – oder*“ heißt. Vielleicht geht es um ein „*sowohl als auch*“ oder um „*keines von beiden*“.

Karriere = Rennstrecke für Wagenrennen

Was bedeutet denn eigentlich das so beliebte Wort „Karriere“? Laut Lexikon geht das Wort „Karriere“ auf das lateinische „*via carraria*“ zurück, was soviel heißt wie „Rennstrecke für Wagenrennen“. Dem gemäß geht es also nicht die Leiter hinauf, sondern im Kreis herum. Manchmal ist der „*carrus*“ (Wagen, Karre), den wir ziehen, überladen, und wir Männer spüren die Überlastung in den Bandscheiben oder möglicherweise in Form eines psychosomatischen Symptoms. Dieser „Mitteilungsakt“ unseres Körpers wird oft genug nur kurzfristig zum Anlass für eine Entschleunigung genommen. Nur wenig später geht es dann wieder im „*Karree*“ (schnellste Gangart des Pferdes) im Kreis herum.

Weitere Synonyme für „Karriere“ sind zum Beispiel: Fortkommen, Aufstieg, Entwicklung, Erfolg haben, Laufbahn, Werdegang, Lebenslauf, Lebensweg, avancieren, gelingen, glücken, bekannt werden.

Welche Grundsatzfragen stellen sich bei dem Begriff Karriere? Warum überhaupt Karriere? Strebt der Mensch automatisch quasi von innen her nach Karriere (womöglich liegt es an den Genen), oder ist dieses Streben gesellschaftlich konditioniert? Wem dient die Karriere und wohin führt sie? Wie hängen Karriere, Beruf und Berufung zusammen?

Denen, die bereits ungeduldig über so viele Fragen sind, biete ich meine private Definition an: „*Mein beruflicher Lebensweg (Karriere) soll dem, was ich bin und dem, was ich der Welt sagen will, Ausdruck verleihen*“.

Problem- versus Entwicklungsorientierung

Bei meiner Arbeit als Berater beobachte ich starke Unterschiede in den Überzeugungen meiner KlientInnen über „das, was ich bin und was ich der Welt sagen will“. Diese inneren Strebungen liegen oft genug in „nicht betretenen Räumen“ unserer Persönlichkeit.

Eine Bestandsaufnahme der eigenen inneren Karriereorientierung bedeutet ein Bewusst machen des oft verborgenen Musters. Wird man fündig, kann es sich durchaus um Ressourcen handeln, und manchmal erkennt man Hindernisse, die einem den Weg verstellt haben.

Beratung oder Coaching können dabei helfen. Oft bewegt ein starker Leidensdruck die Klienten, in eine Beratungspraxis zu kommen oder sich an Beratungsstellen zu wenden. Im beraterischen Alltag erlebe ich oft, dass Männer nur dann zum Innehalten bereit sind, wenn sich Beziehungskrisen, Krankheiten, Sinnkrisen und Depressionen zum wiederholten Male breit machen.

Die Männer, die mir dann gegenüber sitzen, wirken oft sprachlos. Man merkt ihnen an, dass sie gegen ihre inneren Glaubenssätze eines „männlichen Credo“ verstoßen: Ein richtiger Mann sucht nicht Hilfe in einer Beratung, er löst seine Probleme selbst, aktiv und rational, und braucht sich nicht unangenehm, womöglich noch gefühlsbetonten Fragen zu stellen.

Es gibt keine Statistik über den Grad des Leidensdruckes, ab dem Männer eine Beratung aufsuchen. In den wenigsten Fällen beginnen sie über ihre Arbeit/Karriere zu erzählen. Zentrale Themen sind sehr oft Beziehungsprobleme und deren Auswirkungen wie Trennung oder Scheidung.

Andererseits leisten sich immer mehr Menschen eine entwicklungsorientierte Begleitung als Psychohygiene für die Seele, im Sinne eines hochindividualisierten Lifestyle-Gedankens. Durch die sich immer mehr ausdifferenzierende Dienstleistungsgesellschaft wird die Möglichkeit, sich im professionellen Kontext beraten oder coachen zu lassen, zunehmend gesucht. Beratung verliert somit ihre krankheitswertige Bedeutung und wird auch von Männern für die Reflexion und Gestaltung des individuellen Lebensentwurfes immer mehr in Anspruch genommen. Gerade der entwicklungsorientierte Ansatz birgt durch die lösungs- und ressourcenbezogene Orientierung Chancen für Paare und/oder die einzelnen Partner in sich, Zielsetzungen anzustreben und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten.

Management by Daddy

Innovative, zukunftsorientierte Unternehmen haben längst erkannt, dass in der permanent sich verändernden Leistungsgesellschaft neue, für zukünftige MitarbeiterInnen attraktive Beschäftigungsformen geschaffen werden müssen. Aktionsfelder wie chancengerechte Personalpolitik, Frauenförderprogramme, Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten, Integration bzw. Reintegration von Karenzierten im Betrieb, Teilzeitarbeit und variable Arbeitszeitmodelle sowie frauenförderliche Organisations- und Informationskultur werden eröffnet. Gesamt betrachtet darf dieser Trend nicht überbewertet werden. Erstens handelt es sich dabei noch um vereinzelte Ansätze, zweitens finden diese meistens nur im gehobenen Produktions- und Dienstleistungsbereich bei internationalen oder nationalen „Players“ statt.

Ausnahme-Unternehmen organisieren Firmenseminare für Väter unter den Titeln „Management by Daddy“ oder „Manager und Vater“. Studien werden in Auftrag gegeben mit dem Titel: „Väter, Windeln und wie weiter?“ Damit die Männer auch gleich dort abgeholt werden, wo sie stehen, wird aus der Familie das „Unternehmen Familie“ gemacht. Es gibt dadurch einen „Familienchef“ (raten Sie mal, wer das ist), dieser wacht dann über seine „Abteilungen“. Einkaufen bei Billa fällt unter die Abteilung „Warendistribution“, Babysitter für Freitag organisieren unter „Projektmanagement“ und der Bausparvertrag für die Kinder unter „Finanzplanung“. „Zeitlinien“ und „Zeitkuchen“ hängen als Computergrafik an der Külschranktür und geben dem „Familienmanager“ Kontrollmöglichkeit über sein Zeitmanagement.

Als weiterer Trend vor allem im Nonprofit-Bereich, insbesondere in psychosozialen und politischen Organisationen, wird „Gender Mainstreaming“ immer mehr zum Anliegen erklärt. Dieses versucht als politische Strategie die Unterschiedlichkeit der Geschlechter in allen operativen und strategischen Handlungen und Entscheidungen mitzudenken und damit Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen. Dieser Blick auf das soziale Geschlecht („Gender“) bedeutet, die gesellschaftlich geprägten Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Interessen, Bedürfnisse, Kompetenzen und Lebenserfahrungen neu wahrzunehmen.

Geschlechterspezifische Erwerbsbiographien

Berufstätigkeit - genauer gesagt: lebenslange, durchgängige, bezahlte Erwerbstätigkeit - ist in unserem Kulturkreis noch immer stark verankert. Diese Tradition wird von der nach wie vor

männlich dominierten Arbeiterbewegung (und deren staatstragenden Organisationen) hochgehalten und gepflegt.

Männliche „Karrierebrüche“ durch Männerkarenz liegen im österreichischen Durchschnitt unter 2% von allen, die Karenz in Anspruch nehmen. Analysiert man diese Zielgruppe, entdeckt man häufig Angehörige von Berufsgruppen wie Freiberufler, Lehrer und Sozialarbeiter.

Betrachtet man zum Beispiel Erwerbsbiographien von Frauen mit Kindern, entsteht ein Patchwork-Bild. Eine in 20 ECE-Ländern durchgeführte Studie (Familienfertilitäts-Survey, 1996) bestätigt, dass es grundsätzlich drei verschiedene Lebenskonzepte von Frauen, die Kinder haben, gibt. Die primär *familienorientierte Frau* will ihre Zeit fast ausschließlich der Kinderbetreuung widmen. Der Wiedereinstieg in den Beruf erfolgt, wenn überhaupt, erst sehr spät. Die primär *erwerbsorientierten Frauen* steigen sehr bald nach der Geburt wieder in den Beruf ein. Als dritte Form ist der *lebensphasenspezifische Frauentyp* zu nennen. Diese Orientierung kann als Mischform von familien- und erwerbsorientiert gelten.

Die Frage, ob Strukturen, Normen und Werte diese Sichtweisen erschaffen oder umgekehrt, kann aus dem systemischen Blickwinkel beantwortet werden, wie im Folgendem noch dargestellt wird.

Flexibel sei der Mensch, kooperativ und mobil

Bevor ich mein „6-Punkte Wirkfaktoren-Modell“ vorstelle, drängt es mich, ein paar Sätze zu den neuen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen zu sagen. Gerade diese Bedingungen beinhalten Chancen, aber auch erhebliche Risiken für junge Paare, die am Anfang ihres gemeinschaftlichen Lebens- und Karriereentwurfes stehen.

Die wirtschaftliche Expansion lässt neue „Beschäftigungswelten“ entstehen, die vor allem auf Kosten der sozial Schwachen gehen, und propagiert die Forderung: „Die Arbeitnehmer müssen noch flexibler werden“.

Das am rasantesten zunehmende und gesamtgesellschaftlich vermutlich riskanteste Phänomen dieses Trends in der aktuellen Beschäftigungswelt ist die sogenannte „atypische Arbeit“. Was verstehen wir darunter?

Teilzeitbeschäftigung:

Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte (gegebenenfalls kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

Geringfügige Beschäftigung:

Liegt vor bei Personen, deren monatliche Entlohnung (in Österreich) nicht über € 305,- bzw. deren wöchentliche Arbeitszeit unter zwölf Stunden liegt.

Befristete Beschäftigung:

Von einer befristeten Beschäftigung wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird, oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt. Das Beschäftigungsverhältnis endet bei Erreichung des vereinbarten Ziels bzw. bei Eintritt der vereinbarten Bedingung. Diese Definition trifft im Prinzip auch auf Saisonbeschäftigte zu. Da sie im Tourismus und Baugewerbe zur Normalität gehören, stellen sie eine eigene Gruppe dar.

Neue Selbständigkeit:

Ein Konstrukt in der Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. Die Gruppe weist Merkmale von beiden Arbeitsformen auf, eine Abgrenzung wird je nach Fallkonstruktion variieren. Grundsätzlich handelt es sich bei der Neuen Selbständigkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen sich formal selbständige Auftragnehmer zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer Arbeitnehmer entspricht oder vergleichbar ist.

Heimarbeit:

Im engeren Sinn sind damit unselbständig Beschäftigte gemeint, deren Arbeitsort ganz oder teilweise die eigene Wohnung ist. In den Statistiken sind HeimarbeiterInnen nach dem Heimarbeitsgesetz, Neue Selbständige, FreiberuflerInnen, KünstlerInnen oder Personen enthalten, die Arbeit auch zu Hause erledigen. Dasselbe gilt für:

Telearbeit:

Eine der sechs verschiedenen Definitionsvarianten lautet: HeimarbeiterInnen mit dem besonderen Tätigkeitsfeld EDV.

Arbeitskräfteüberlassung – Leiharbeit:

Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen (Überlassungsbetriebe) führen zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in wechselnden Betrieben aus.

Seit den 90er Jahren erleben wir europaweit einen sozioökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandel, der sich unter anderem im Ansteigen aller Arten atypischer Beschäftigungsverhältnisse widerspiegelt.

Die in Österreich und anderen Ländern Europas relativ geglückte Beschaffung neuer Arbeitsplätze bei insgesamt gleichbleibendem Arbeitsvolumen ist zum Teil auf das Anwachsen atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Eine Entwicklungstendenz, die nicht nur mit Diskontinuitäten im Erwerbsleben und Einschränkungen im Bereich der sozialstaatlichen Absicherung rechnen lässt, sondern auch mit einer riskanten Segmentierung der Gesellschaft, einer Aufspaltung in dauerhafte VollzeitarbeiterInnen und InhaberInnen atypischer Jobs.

Da nach wie vor den Frauen mehrheitlich die Zuständigkeit für Haushalt, Familie und Kindererziehung zugewiesen wird, wird das Angebot von Teilzeitjobs verstärkt von Frauen mit Familie wahrgenommen, um Berufs- und Privatleben leichter vereinbaren zu können. In Österreich ist die Teilzeitarbeit eindeutig weiblich dominiert. Die geschlechtsspezifische Rollenteilung wird dadurch noch forciert. Andererseits haben gerade Teilzeitarbeitsplätze viel dazu beigetragen, die Wiedereingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Der Trend zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist in allen EU-Ländern steigend. 1999 machten die atypisch Beschäftigten in Österreich fast ein Drittel aller Beschäftigten aus, das sind ca. 1.050.000 Personen. Davon sind etwa 17% Teilzeitbeschäftigten, 4% geringfügige Beschäftigten, 3% Personen mit befristeten Dienstverhältnissen, 2% Neue Selbständige, 1% HeimarbeiterInnen, 0,5% LeiharbeiterInnen.¹

Dieser Trend ist unübersehbar im Vormarsch, allerdings in verschiedenen Ländern mit unterschiedlicher Geschwindigkeit. Dennoch scheint der Trend unumkehrbar zu sein. Und vor allem: Es ist ein Trend zu einer stärkeren Segregation der Geschlechter, da, wie oben erwähnt, atypische Arbeitsformen viel stärker von Frauen in Anspruch genommen werden. Das kann durchaus den Bedürfnissen von Frauen entsprechen, Beruf und Familie besser vereinen zu können, ja sogar daheim in den eigenen vier Wänden zu arbeiten.

Tatsächlich stecken in den Möglichkeiten der atypischen Beschäftigungen viele Chancen für die berufliche Integration, für die Vereinbarkeit von Job und Familie, für eine flexible Arbeitsbalance innerhalb einer Familie oder Partnerschaft. Dies kommt auch den Bedürfnissen hochindividualisierter Menschen entgegen, die längst schon die Perspektive einer geradlinigen Berufslaufbahn, in der man mit den in Schule oder Studium erworbenen Kenntnissen relativ vorhersehbar ein Leben lang arbeiten kann, aufgegeben haben. Mobilisierung und Fragmentierung ihrer Biografien sind einerseits auf die veränderten Arbeitsverhältnisse und die Ansprüche der Dienstgeber zurückzuführen, andererseits kommen die neuen flexiblen Strukturen durchaus vor allem jungen Menschen entgegen.

¹ Holzinger, Elisabeth: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Entwicklungstrends und Handlungsoptionen. AMS-info 32

Dennoch: Wirklich attraktiv ist ein Teilzeitjob nur für hoch qualifizierte und entsprechend hoch verdienende Personen. Die überwiegende Mehrheit von TeilzeitarbeiterInnen haben schlechte Aufstiegschancen, niedrigere Entlohnung und instabilere Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten. Sehr häufig ist mit Teilzeitarbeit kein existenzsicherndes Auskommen möglich, sodass in den USA oder zunehmend auch in den Niederlanden zwei, oft sogar drei Jobs nebeneinander ausgeführt werden. Insgesamt ist gerade auch in diesen beiden Ländern, die als Vorbild für Beschäftigungszahlen gelten, in den letzten zehn Jahren ein beträchtlicher Rückgang im Durchschnittsverdienst zu beobachten. Die Zahl dieser prekären Arbeitsverhältnisse steigt rasant an: Niedrigbezahlte Arbeiten, sozialrechtlich wenig abgesicherte Arbeiten, neue – oft ungewollte – Selbständigkeit, Flucht aus dem Arbeitsrecht, bilden teilweise die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen sich junge, beruflich eher niederqualifizierte Paare wiederfinden.

Erfolg und Lebensglück

Es ergibt sich für mich auch die Frage: Wie haben sich denn die Bedingungen für Paare in den letzten Jahrzehnten verändert? Diese „Kunst“, Beziehung, Familie und Karriere unter einen Hut zu bekommen, wurde erst in den letzten 5 Jahrzehnten durch die Frauenbewegung zum gesellschaftlichen Thema. Wie Hans Jellouschek in seinem Buch „Die Kunst als Paar zu leben“ schreibt, war das Leben als Paar früher keine Kunst, sondern eher Schicksal, dem man (vor allem *Frau*) sich zu fügen hatte. Wie er meint, wurden die Ehen durch folgende Faktoren zusammengehalten. Die Ehe war eine Wirtschaftsgemeinschaft, notwendig für das Überleben. Heute aber machen der wachsende Wohlstand und die immer häufigere Berufstätigkeit der Frauen es möglich, als getrennte Partner und als Teilfamilien zu leben. Als weiteren Faktor nennt er die festgeschriebene und klar eingespielte, komplementäre Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau. Diese war auf Ergänzung angelegt. Heute erobern die Frauen in der Gesellschaft immer mehr die traditionellen Männerrollen, und Männer lernen in immer größerem Ausmaß, was früher ausschließlich Sache der Frauen war. Ein weiteres bindendes Element war die weltanschauliche (vor allem katholische, aber auch protestantische) Fundierung. Auch dieser Stabilisierungsfaktor weltanschaulicher Ideologie verliert immer mehr an Bindekraft. Letztlich ortet Jellouschek auch noch die gemeinsamen Kinder, die früher Beziehungen (vor allem Ehen) zusammenhielten, als Bindeglied für Paare. Auch dieser Grund fällt immer mehr weg. „Denn das Bewusstsein wandelt sich: Man macht die Erfahrung, dass es neben der traditionellen Kleinfamilie auch andere Lebensformen gibt, die Kindern ein gedeihliches Aufwachsen ermöglichen, und immer mehr Partner lernen die Paarebene von der Elternebene zu unterscheiden, als Eltern weiterhin für die Kinder zu sorgen und konstruktiv zu kooperieren, auch wenn sie sich als Paar getrennt haben.“²

Angesichts dieser veränderten gesellschaftlichen und weltanschaulichen Rahmenbedingungen ergeben sich für mich somit *drei zentrale Fragen* im Rahmen dieser Auseinandersetzung:

1. *Von welchen Wirkfaktoren und Einflussgrößen werden eine auf Erfolg und Lebensglück ausgerichtete Paargeschichte sowie eine partnerschaftliche und familiengerechte Karriereentwicklung beeinflusst?*
2. *Auf welche „Fallen, Schlaglöcher und Stolpersteine“ müssen junge Paare achten, um nicht zu stolpern?*
3. *Welche Lösungsansätze, Gestaltungsmöglichkeiten und Strategien liegen im Einflussbereich des Paares?*

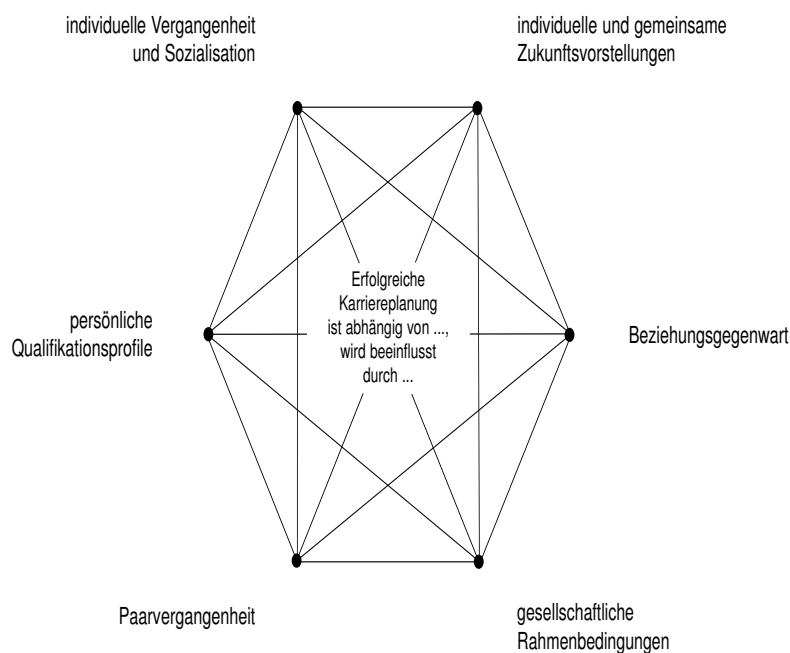
² Jellouschek, Hans (1992): Die Kunst als Paar zu leben. Kreuz Verlag. Stuttgart, S.12/13

Das folgende „6-Punkte Wirkfaktoren-Modell“ ist aus meinen persönlichen Beobachtungen in Beratungs- und Coaching-Gesprächen sowie aus Ergebnissen von Workshops und Seminaren, die ich zu diesem Thema leitete, entstanden. Nicht zuletzt ist dieses Modell auch sehr stark durch meine eigene lebensbiografische Erfahrung und subjektive Sichtweise gefärbt und erhebt deshalb nicht den Anspruch auf allgemeine Gültigkeit oder gar Objektivität.

Nachfolgend unternehme ich den Versuch, eine „Landschaft“ zu zeichnen, in der Paare ihre Chancen, aber auch ihre Grenzen vorfinden. Durch diese „Landschaft“ ist das Paar auf der Reise, je nachdem, in welcher Lebensphase sich die einzelnen Partner und die Beziehung befinden. Ziel ist es, bei dieser gemeinsamen „Wanderung“ eine Balance zwischen den Partnern zu erreichen, wobei dieses Gleichgewicht kein statischer, sondern ein dynamischer Prozess ist.

Nach dem „6- Punkte Wirkfaktoren-Modell“ bemühe ich mich, „Fallen, Stolpersteine und Schlaglöcher“ in der Beziehungsgestaltung aufzuzeigen. Aus dieser Analyse heraus folgt im letzten Teil der Versuch, Vorschläge über Lösungsansätze, Experimente und Strategien zu machen, die vor allem im Einflussbereich des Paares liegen.

Das 6-Punkte Wirkfaktoren-Modell einer partnerschaftlichen und familiengerechten Karriereplanung für Paare



1. Wirkfaktor: Individuelle Vergangenheit und Sozialisation

- Einfluss durch die Herkunftsfamilie, die Erziehung im Familienverband oder in außerfamiliären Kontexten durch andere Primärpersonen
- Wirkungen von Familienmythen, Wertehierarchien, Familienregeln, prägenden Leit- und Glaubenssätzen, implizit und explizit übernommenen Aufträgen
- Vorhandensein von geschlechtsspezifischen Vorbildern oder die defizitäre Auswirkung des Nicht-Vorhanden-Seins dieser Orientierungsmöglichkeit. Vor allem Männer der Nachkriegsgeneration litten verstärkt unter der häufigen Abwesenheit der Väter und dem Verlust eines positiven geschlechtsspezifischen Rollenvorbildes.
- Ethnische, religiöse, kulturelle Herkunft und Tradition, Menschenbild
- Schulische Erfahrungen des Erfolges oder das Erleben von Scheitern
- Stellenwert der Arbeit und Karrierebegriff
- Selbstwertausstattung, Selbstachtung, Ich-bin-o.k.-Gefühl, Urvertrauen
- Ausmaß von Krücken für den persönlichen Selbstwert zum Beispiel Konsumzwang („cash macht fesch“) oder die Abwertung anderer
- Gesundheitsbewusstsein und Ernährungsverhalten, Beziehung zum eigenen Körper

2. Wirkfaktor: Persönliche Qualifikationsprofile

- Erworbene Allgemeinbildung, Berufsausbildung, Studium, Zusatzqualifikationen, Fremdsprachen
- Notwendiger Weiter- oder Ausbildungsbedarf, noch nicht abgeschlossene Qualifizierungen
- Grad der Flexibilität, um sich an veränderte Arbeitsmarktsituationen anpassen zu können
- Zugang zum selbstbezüglichen Wissen, Beobachtungs- und Reflexionsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit
- Alter, Ausmaß der beruflichen und lebensbiografischen Erfahrung
- Eignung und Neigung zum Spezialisten oder Generalisten
- Zielorientiertheit, unbewusste und bewusste „Karriereanker“
- Persönliches Lernverhalten, Problemlösungskompetenz, Selbstorganisationsvermögen

3. Wirkfaktor: Paarvergangenheit

Für diese ist von Bedeutung, dass sich an einem bestimmten Punkt des Lebens zwei Menschen auf eine gemeinsame Wanderung begeben und jeder der beiden im eigenen Rucksack seine ganz spezielle Gewordenheit inklusive seiner Herkunftsfamilie „als Ausrüstung und Proviant“ mitbringt. An diesem Punkt beginnt ab dem ersten Schritt die Geschichte und wird sogleich zur Vergangenheit. Alles bisher miteinander Erlebte beeinflusst zum jeweils gegenwärtigen Zeitpunkt den Gestaltungsspielraum des Paares wie zum Beispiel

- Art des Kennenlernens
- Bewusste und unbewusste Hintergründe bei der Partnerwahl
- „Hoch-Zeiten“ und auch „Tiefen-Täler“, besondere emotionale gemeinsame Erlebnisse
- Einflussnahmen durch die beiden Herkunftsfamilien und Freundeskreise
- Erfüllte und unerfüllte Erwartungen, Enttäuschungen, unerledigte Geschichten, gegenseitig zugefügte Verletzungen, Kränkungen
- Stand des „inneren Kontos“, ob der Beziehungssaldo im „Plus“ oder „Minus“ steht
- Gemeinsames Kommunikationsverhalten, -vermögen, Erfahrungen in Konfliktsituationen

4. Wirkfaktor: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Es wäre blauäugig, den Einfluss auf die Lebenssituation von Paaren gedanklich nur von den Individuen herzuleiten. Gesellschaftspolitik, Wirtschafts- und Sozialpolitik sind der Boden und der Dünger zugleich, auf dem alte überlieferte Traditionen zu den Geschlechterrollen nach wie vor gedeihen oder auf dem eine neue Saat für kommende Generationen gepflanzt wird. Entscheidende Faktoren sind:

- Welche aktuelle Gesellschafts- Wirtschafts- und Sozialpolitik findet gerade statt? Wie wirkt sich diese auf die politischen und ökonomischen Lebensbedingungen der Mitglieder dieser Gesellschaft aus? Was wird einem Paar durch die aktuelle Politik ermöglicht oder unmöglich gemacht?
- Arbeitsmarktpolitik: Höhe der Arbeitslosigkeit, AMS - Unterstützungsleistungen, die das Beschäftigungsangebot beeinflussende Wirtschaftspolitik (wer wird durch wen mit welcher Intention gefördert?). Steuerliche, sozialversicherungsrechtliche Zielgruppenförderung (z.B. Neue Selbständige, Unternehmungsgründungsprogramme).
- Standortgünstige Angebote von Kinderbetreuungsplätzen und beschäftigungskompatible Öffnungszeiten auf kommunaler Ebene, Kostenregelung für die Kinderbetreuung je nach Bundesland.
- Vorhandene Angebote von Unternehmen und Betrieben über flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle für beide Geschlechter, vor allem für Männer. Frauen- und Männerförderprogramme zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten. Unternehmensmaßnahmen zur Integration bzw. Reintegration von Karenzierenden.
- Durch die Politik geförderte oder verhinderte neue Geschlechterrollenentwürfe und -modelle
- Vorhandene gesellschaftliche Rollenzwänge, männliche und weibliche Sichtweisen, Zeitgeistvorstellungen, Trends in der öffentlichen Meinung

5. Wirkfaktor: Beziehungsgegenwart

- Momentan aktuelle Phase und Dauer der Beziehung
- Auswirkungen der individuellen Rollenbilder über die Geschlechterunterschiede (kommt die Frau wirklich von der Venus und der Mann vom Mars?). Mit welcher „Brille“ schaue ich die Welt an?
- Gemeinsame ideologische Ansprüche und Erwartungen an die Beziehung (Beziehung als ideologisches Instrument zur Gesellschaftsveränderung)
- Stand der Familienplanung, Entscheidung für oder gegen Kinder, Kinderanzahl
- Einflussnahme und Unterstützung der Herkunftsfamilien im Beziehungsalltag
- Ausmaß des Konfliktlösungspotentials des Paares, Kommunikationsverhalten
- Alltagsorganisation, abgesprochene Mindeststandards, gemeinsame Karenz
- Gesamtfamilieneinkommen, Vermögen, finanzielle Unterstützung durch Mitglieder der Herkunftsfamilien, Schulden
- Wohnsituation, Lebenshaltungskosten, Konsumverhalten
- Erwerbssituation, Arbeitszeiten, Entfernungen, Mobilitätsfragen
- Das tagesaktuelle Gefühl, ob „Geben und Nehmen“ ausgewogen ist
- Einfluss durch die Freundeskreise

6. Wirkfaktor: Individuelle und gemeinsame Vorstellungen von der Zukunft

Diese Einflussgröße ist für uns Menschen schwer nachzuvollziehen, handelt es sich doch um Vorstellungen von der Zukunft, die gedanklich in der aktuellen Beziehungsgegenwart konstruiert und dadurch massiv beeinflusst werden. Das augenblickliche Ausmaß unseres Glücks- oder Unglücksgefühls beeinflusst unsere Bilder von der Zukunft ebenfalls. Je größer in diesem Bereich die Bewusstheit bzw. das selbstbezügliche Wissen ist, um so

eher können diese Zukunftsvorstellungen – ich bezeichne sie lieber als „Bilder“, die wir im Kopf malen oder „Geschichten“, die wir uns selbst und anderen darüber erzählen – beeinflusst, ausgetauscht, abgesprochen, weiterentwickelt, ergänzt, verworfen und vor allem kommuniziert werden. Dies ist in Beziehungen äußerst hilfreich, ist doch diese vom gegenseitigen Austausch abhängig. Ein nicht ausgesprochenes, auf die Zukunft ausgerichtetes Gefühl, wie zum Beispiel Sehnsucht, kann manchmal den stärksten Wirkfaktor in einer Beziehung ergeben, unabhängig davon, was momentan als „Preis“ dafür erkannt wird.

Folgende Faktoren spielen hier zusammen:

- Individuelle Vorstellungen („männliche und weibliche“) von der Zukunft
- Visionen von etwas zu Erreichendem, die tief in der Seele wirken
- Persönliche Wertehierarchie, inneres Leitbild, innerer Entwicklungsplan
- Karrierebedürfnis, berufliche Ziele, „Beruf als Berufung“, Wunsch nach einem authentischen Leben
- Bedürfnis, übernommene implizite und explizite Aufträge (oft aus der Herkunftsfamilie) zu erledigen oder bewusst nicht zu erfüllen
- Gemeinsam abgesprochene Vorstellungen von der Zukunft, Einigung über gegenseitig zugestandene individuelle Entwicklungsräume
- Lebensphasenspezifische Beziehungsziele und Projekte, die miteinander erreicht werden sollen
- Materielle Ziele: Haus, Garten, Jacht, Reisen, roter Ferrari
- Lebensstilfragen („Jute statt Plastik“ oder „lieber ein Hautausschlag als eine Latexallergie“)
- Erziehungs- und Entwicklungsziele, Pläne für die eigenen Kinder
- Immaterielle Ziele: das Bedürfnis, etwas zum Gelingen der Welt beizutragen, weiterzugeben, zu hinterlassen, etwas zu bewegen
- Berufliche Ausstiegsbedürfnisse („Timeout statt Burnout“), Wunsch nach einem „Sabbatjahr“, angestrebter Berufswechsel
- Vorstellungen über das gemeinsame Altern, Sicherheitsbedürfnisse, gemeinsame Auseinandersetzung über Vergänglichkeit und Tod
- Gefühl, mit seinem Schicksal halbwegs versöhnt zu sein

„Fallen“ in Beziehungen im Kontext der Arbeit

Nach dieser Beschreibung der Wirkfaktoren, in deren Kontext Paargeschichte beeinflusst, gestaltet und immer wieder neu kreiert wird, ist es an der Zeit, die „Fallen, Stolpersteine und Schlaglöcher“, mit denen Paare bei ihrer „gemeinsamen Wanderung“ konfrontiert werden, genauer zu beleuchten. Der Versuch, dieses Problempotential in *intrapsychische, interpersonelle und strukturelle Problemauslöser* zu trennen, kann der Komplexität des Themas nicht gerecht werden, sind doch die Menschen bio-psycho-soziale bzw. sozio-psycho-somatische Lebewesen, die sich wechselseitig in permanenten zirkulären Prozessen beeinflussen. Die nachfolgend verwendete Struktur ist somit nur ein Versuch und dient dem Zweck der Übersichtlichkeit des angelegten Themas.

Intrapsychische Problemauslöser:

- Unbewusste übernommene Muster (Skript) aus der Herkunftsfamilie, zum Beispiel traditionelles Familienmodell
- Überschätzung oder Unterschätzung des Geschlechterunterschiedes
- Befürchtung, dass das eigene Verständnis des Geschlechterunterschiedes in Frage gestellt wird (Identitäts-Verlust-Angst)

- Ideologische Überfrachtung des Wunsches nach Gleichheit (Gerechtigkeit als Ersatz für Liebe)
- Übertriebene Bedeutung des Stellenwerts von bezahlter Erwerbsarbeit im Selbstwertkonzept – dies ist oft beim männlichen Partner ausschlaggebend
- Erwerbsarbeit als Fluchtmöglichkeit bei Beziehungsschwierigkeiten
- Unflexibilität; Festhalten an der Vorstellung einer durchgängigen Erwerbsbiografie und Vollzeitarbeit
- Unbewusste Wertehierarchie und daraus resultierendes Konsumverhalten, das materielle Werte überbetont und immaterielle Werte als nicht erstrebenswert erscheinen lässt; unkritische Haltung zur Werbung; Kompensation der enttäuschten Erwartungen in der Beziehung durch Konsum
- Zurückgreifen auf das bei den Eltern oder anderen Primärpersonen erlebte und erlernte Verhalten in orientierungsdefizitären Zeiten; zum Beispiel bei Problemen und im Konfliktfall
- Das Gefühl, dass Geben und Nehmen unausgewogen ist; dass der/die andere einem etwas schuldet
- Zuwenig persönlicher Mut für „unvernünftige“, situationsunangemessene, paradox wirkende Vorgangsweisen; zum Beispiel der Mann oder die Frau macht gerade das, was er oder sie nicht kann, um den eigenen Handlungsspielraum zu erweitern; oder der/die PartnerIn macht die Ausbildung fertig, damit das beiderseitige Qualifikationsniveau angepasster und das daraus resultierende Einkommen einmal leichter austauschbar ist

Interpersonelle Problemauslöser:

- Zu weit in der Zukunft liegende Etappenziele oder Schwerpunkte; zum Beispiel er studiert erst einmal fertig oder versucht wegen des höheren Verdienstes seine Karriere voranzutreiben und sie bleibt nach der Karenz beim Kind zu Hause; dies könnte in Zukunft eine strategische Falle ergeben durch das dadurch entstehende unterschiedliche Qualifikationsniveau
- Verstärkung des beruflichen Engagements des Mannes in Zeiten der Schwangerschaft und/oder danach; innerer und oft auch zwischen den Partnern vereinbarter Auftrag, für das materielle Wohl der größer gewordenen Familie zu sorgen; dadurch entsteht eine Rollenfall im frühen Beziehungsstadium. Ergebnis: Das Gefühl der verlorengegangenen Partnerschaftlichkeit und enttäuschten Wünsche
- Traditionsfalle: Jeder macht das, was er gelernt hat und schon gut kann: Sie tut sich leichter mit Emotionen und Gefühlen; deshalb ist sie für die Familien- und Erziehungsarbeit zuständig (Innenorientierung); er tut sich leichter mit logischen, rationalen Denkweisen und konzentriert sich deshalb auf die Arbeitswelt (Außenorientierung); Phänomen: die „traditionellen Bilder“ passen zu den materiellen Bedingungen der Familiengründung
- Unterordnung der Ausgewogenheit der Innen- und Außenorientierung beider Partner
- Zuwenig Zeit für einander, für gemeinsames Sein, Freizeit, Paarurlaub
- Gemeinsame, sich gegenseitig spiegelnde Erwartungen; dieser Symmetrie der Bedürftigkeit fehlt dann die Möglichkeit des komplementären Ausgleichs. Das spiegelgleiche Verlangen nach besonderer Zuwendung im Übermaß ist für beide dann nicht leistbar, sieht sich doch jeder selbst als erste Adresse für die Zuwendung. Dabei wirkt der Grundsatz: je unbewusster, umso problematischer
- Kommunikationsdefizite, Nicht-Aussprechen von Verletzungen und Enttäuschungen, Führen eines „inneren Kontos“
- Vertagung von Bedürfnissen („Wenn die Kinder aus dem Haus sind, dann...“ . „Wenn ich 50 Jahre alt bin, dann...“ . „Wenn wir so und so viel Geld haben, dann...“)

- Das Fehlen von partnerschaftlichen und familiengerechten Zielvereinbarungen mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielen; überprüfbare Kriterien und Mindeststandards; keine abgesprochene Wertehierarchie
- Fehlende Familieneinkommenspläne mit Etappenplanung unter Berücksichtigung einer materiellen und immateriellen Ausgewogenheit, Geldnot

Strukturelle Problemauslöser:

- Eine nicht austauschbare Einkommenssituation: Männer verdienen im Durchschnitt noch immer wesentlich mehr als Frauen; deshalb ist es sehr oft nicht möglich, die Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen
- Einschränkungen durch zuwenig Kinderbetreuungsplätze, unflexible Kindergartenöffnungszeiten
- Zuwenig angemessen entlohnte Teilzeitarbeitsplätze für Männer und Frauen; fehlende Flexibilität der Wirtschaft bei Arbeitszeitmodellen
- Einschränkungen, die sich durch die gesamtgesellschaftliche, politische und ökonomische Entwicklung auf der nationalen und internationalen Ebene ergeben

Lösungsansätze – Experimente - Strategien

In diesem letzten Teil beschäftige ich mich vor allem mit den Einflussmöglichkeiten des Paares, damit der auf Erfolg und Lebensglück ausgerichtete gemeinsame Entwurf auch glückt. Dabei trenne ich in Denk- und Handlungsweisen, die einerseits im Einflussbereich des Einzelnen liegen und andererseits im Einflussbereich beider. Die so notwendigen Veränderungsmöglichkeiten auf der gesamtgesellschaftlichen und politischen Ebene werden von mir bewusst ausgespart. Dieser gesellschaftliche Faktor würde den Rahmen des dargestellten Themas bei weitem sprengen.

Besonders wichtig ist mir die Alltagskompatibilität des Gesagten. Ziel ist es, den Transfer von den Höhen der Theorie in die Niederungen der Praxis zu schaffen. Alles Handeln und alles Unterlassen eines Paares hat Auswirkungen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit und Chance, aktiv und so bewusst wie möglich den eigenen und gemeinsamen Lebensentwurf zu gestalten.

Im Einflussbereich des einzelnen Partners:

- Selbsterfahrung; bewusst werden der eigenen Sozialisation, des eigenen Skripts, der übernommenen Geschlechterrollenbilder, Glaubenssätze, Werte, Aufträge aus der Herkunftsfamilie
- Bereitschaft zur Erweiterung der eigenen Wahrnehmung, Zulassen der Gefühlswelt und Emotionen
- Bereitschaft, seine „Hausaufgaben zu machen“; sein für andere nicht hilfreiches Verhalten in Frage stellen zu lassen; unerledigte Geschichten abzuschließen, zu integrieren
- Sich mit seinem eigenen Schicksal halbwegs versöhnen
- Mut entwickeln, das zu machen, was man noch nicht kennt oder das, was man noch nicht so gut kann; etwas riskieren, sich auf Experimente einlassen
- Seine eigene subjektive Wirklichkeit als „Brille“ erkennen, nicht den Anspruch auf die objektive Wirklichkeit in der Beziehung erheben

Im Einflussbereich des Paares:

- Partnerschaftliche Auseinandersetzung und Kommunikation auf der „Erwachsenenebene“

- Aktives Zuhören, aufeinander eingehen, klares Ja und Nein, emotionale Ehrlichkeit
- Beide anerkennen und übernehmen die Verantwortung für ihre Handlungen
- Unterstützen der Wünsche des Partners, Kooperation statt Konkurrenz
- Persönliche Ziele stecken, anstreben, absprechen, verhandeln; Visionen, Träume entwickeln, umsetzen, überprüfen
- Mindeststandards bei den Alltagsverpflichtungen vereinbaren
- Entscheidungen auf ihre impliziten Annahmen überprüfen: zum Beispiel „Frauen können Kinder wegen der Mutterbindung besser betreuen als Männer“
- Gemeinsame Entscheidungen nicht nur der Logik und Vernunft unterstellen, sondern sie auch auf ihre emotionalen Entwicklungsmöglichkeiten hin überprüfen, zum Beispiel Karenz-Teilung
- Finanzielle Projekte (große Anschaffungen) auf ihre Verträglichkeit mit den gemeinsam beschlossenen immateriellen Werten überprüfen („Haben“ oder „sein“? Wo fließt die Energie hin?)
- Individuelle Qualifikationspläne in Hinblick auf die Austauschbarkeit des jeweiligen Partnereinkommens ausrichten
- Nicht nur das Vollarbeitszeitmodell eines Partners als Absicherung des Familieneinkommens sehen
- Sich über einen neuen Arbeitsbegriff einigen: von der bezahlten Erwerbsarbeit hin zu einem „Tätigsein“; Familien-, Haus- und Erziehungsarbeit als ebenbürtig zur Erwerbsarbeit ansehen
- Bewusstsein entwickeln, dass die berufliche Positionierung und die intensive Familienphase häufig in denselben Lebensabschnitt fallen; kürzere Etappenziele für beide wechselseitig vereinbaren
- Bei Qualifizierungsentscheidungen partnerschaftliche und familiengerechte Kriterien berücksichtigen
- Bei der Wahl der Arbeitgeber deren Einstellung bezüglich Familienfreundlichkeit überprüfen: zum Beispiel Akzeptanz der Männerkarenz und Rückkehrmöglichkeit danach; Teilzeitarbeitsmodelle; Überstundenkultur, Betriebskindergärten

Resümee

Angesichts der vielen problemauslösenden Möglichkeiten und der zahlreichen „guten Ratschläge“ sowie der Komplexität des Themas insgesamt könnte Mann oder Frau zu dem Schluss kommen, es besser in einer tibetanischen Höhle als EinsiedlerIn in tiefer Kontemplation zu versuchen, wäre da nicht die Polarität von männlich und weiblich. Im Erleben dieser Polarität entstehen Glücksgefühle, die die Partner über weite Strecken ihrer Beziehung sprachlich als „Liebe“ beschreiben.

Wenn ich mir die Einzelschicksale meiner Klienten und deren Sozialisation betrachte (und auch meine), beobachte ich Ähnlichkeiten und Muster, die ich von ihrer Wirkung her auch auf die Geschlechtersozialisation zurückführe.

Dies bedeutet im Kontext geschlechtsspezifischer Männerberatung, der geschlechtsbetonten Sozialisation Bedeutung zuzumessen und diese im Beratungsprozess zu berücksichtigen, die negativen Auswirkungen der traditionellen Rollenklischees über Frauen und Männer als veränderbar anzusehen, Männern bei der Erschließung ihres Gefühlslebens und beim Erleben lang verleugneter emotionaler Anteile zu helfen. Weiters ist dabei nicht zu vergessen, dass auch ich als Berater nur ein „Beobachter“ bin. Laut dem Neurobiologen Humberto Maturana sagt die Beschreibung des Beobachteten über den Beobachter mehr aus als über das Beobachtete selbst.

Entscheidendes Kriterium für mein professionelles Handeln als Berater ist das Ziel, nutzbringend und sinnstiftend zu sein (was nützt oder sinnvoll ist, entscheiden letztendlich die

KlientInnen), die aktuelle Entwicklungs- und Beziehungsphase der Klienten anzuerkennen und ihnen hilfreiche Ideen für die Beziehungsgestaltung anzubieten.

Gerade Paare sind einer besonderen Dynamik auf dem Weg durch die verschiedenen, lebensphasenspezifischen Ereignisse unterworfen. Dass „der Weg auch das Ziel ist“, ist wertschätzend zu achten oder anders gesagt, jede/r hat ein Recht auf seine Wahrnehmung der Landschaft. Entscheidend ist, ob unterm Strich „die gemeinsame Wanderung“ einen „positiven Saldo“ ergibt.

Literatur:

Holzinger, Elisabeth: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Entwicklungstrends und Handlungsoptionen. AMS-info 32

Jellouschek, Hans (1992): Die Kunst als Paar zu leben. Kreuz Verlag. Stuttgart.