

Birk Grüling
Eltern als Team

Birk Grüling

Eltern als Team

**Ideen eines Vaters
für gelebte Vereinbarkeit**

Kösel

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung verweisen.

Wir haben uns bemüht, alle Rechteinhaber an den aufgeführten Zitaten ausfindig zu machen, verlagsüblich zu nennen und zu honorieren. Sollte uns dies im Einzelfall nicht möglich gewesen sein, bitten wir um Nachricht durch den Rechteinhaber.



Penguin Random House Verlagsgruppe FSC® N001967

Copyright © 2021 Kösel-Verlag, München,
in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH,
Neumarkter Str. 28, 81673 München
Umschlag: Weiss Werkstatt München
Umschlagmotive: © Huza Studio/shutterstock.com
Illustration S. 205: © stock.adobe.com/Fotoschlick
Redaktion: Dr. Daniela Gasteiger
Satz: Uhl + Massopust, Aalen
Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany
ISBN 978-3-466-31159-0
www.koesel.de

 Dieses Buch ist auch als E-Book erhältlich.

Dank geht an meine wunderbare Frau und meinen Sohn –
ohne ihre Unterstützung hätte ich nie das Buch schreiben
können, ohne sie hätte ich nie über das Thema Vereinbarkeit
von Beruf und Familie nachgedacht.

Inhalt

Einleitung:

Wie steht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? 11

Vereinbarkeit braucht Vorbereitung..... 21

Warum wir eine Familienvision haben sollten 21

Ich als Mutter, ich als Vater 24

Das gemeinsame Gespräch..... 26

Was ist eigentlich Elternzeit? 31

Was ist eigentlich Elterngeld? 32

Was ist eigentlich ElterngeldPlus? 32

Wie ist es, sich die Elternzeit zu teilen? 33

Bitte, liebe Väter, geht in Elternzeit! 37

Das erste Jahr mit Baby..... 43

Wie wir unseren Alltag mit Baby finden..... 44

Fokus auf die wichtigen Dinge..... 47

Gemeinsam und für sich 49

Gerechte Aufteilung der Care-Arbeit..... 52

Warum wir uns schleunigst vom Bild
der perfekten Mutter trennen müssen..... 58

Warum Selfcare so wichtig ist: Für uns sind vor allem wir selbst verantwortlich	65
Selbstfürsorge ist auch Selbstliebe	70
Paar bleiben im ersten Jahr: Pragmatisch wird zum neuen Romantisch	72
Wie sorgen wir für Entlastung im Alltag?	77
Wer kann uns helfen?	78
Kurse und Austausch mit anderen Eltern	80
Ohne Kita ist Vereinbarkeit kaum möglich	86
Woran erkennt man eigentlich eine gute Kita?	91
Wiedereinstieg in den Beruf	99
Wiedereinstieg vorbereiten	102
Warum Elternsein eine wertvolle Schlüsselkompetenz ist	106
Elternzeit als Anstoß zu beruflicher Veränderung	111
Wie erleben Eltern ihren Wiedereinstieg? Drei Erfahrungsberichte	115
Vereinbarkeit auf Dauer	123
Eine Bestandsaufnahme: Was muss sich verbessern?	123
Erste Säule der Vereinbarkeit: Die Familie	129
<i>Die Morgenroutine</i>	129
<i>Routinen schaden auch am Rest des Tages nicht</i>	134
<i>Alltag entrümpeln: Weniger ist mehr</i>	137
<i>Gemeinsam ist es leichter</i>	139

<i>Im Alltag darf es ruhig pragmatisch sein.</i>	143
<i>Wir sollten unser Hilfesystem weiter ausbauen.</i>	147
<i>Kinderbetreuung ist keine Privatsache</i>	149
Zweite Säule der Vereinbarkeit: Der Beruf	153
<i>Wie gelingt eigentlich berufliche Gleichberechtigung?</i>	154
<i>Wir müssen über Geld reden</i>	156
<i>Warum die Corona-Pandemie neue Chancen für Vereinbarkeit bietet</i>	159
<i>Wie wir unser eigenes Arbeitsmodell finden</i>	165
<i>Drei Arbeitsmodelle für eine bessere Vereinbarkeit.</i>	169
<i>Warum Familienfreundlichkeit auch eine Aufgabe von Unternehmen ist</i>	178
Dritte Säule der Vereinbarkeit:	
<i>Das Ich und das Wir</i>	183
<i>Meine Routinen: Ein Coach erzählt</i>	184
<i>Warum die Familie nicht immer vorgeht</i>	186
<i>Vier Tipps für mehr Selbstfürsorge im Familienalltag</i>	189
<i>Partnerschaft: Im Gespräch und Gefühl bleiben</i>	193
Mein Fazit: Wir Eltern als Team	199
Danksagung	203
Anhang	205
Anmerkungen/Endnoten.	209

Einleitung: Wie steht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Ich beginne dieses Buch mit einem Versprechen. Es soll ein konstruktives Buch über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Ich möchte Möglichkeiten aufzeigen, wie wir als Eltern unseren Alltag und unsere Termine etwas leichter bewältigen können, wie wir uns selbst und als Paar in dem ganzen Familien-trubel nicht vollends verlieren, wie wir uns beruflich verwirklichen können, ohne die Kinder vollends zu vernachlässigen. Wer jetzt allerdings auf ein Patentrezept für gelungene Vereinbarkeit hofft, den muss ich leider enttäuschen. Denn wie gut sie gelingt, hängt von unzähligen, ganz individuellen Faktoren ab. Ich habe mir aber große Mühe gegeben, spannende Ideen und Konzepte zu sammeln, und dafür mit sehr vielen klugen Köpfen gesprochen. Bevor wir zu diesen Anregungen und Impulsen kommen, beginne ich mit einer vielleicht manchmal etwas deprimierenden Bestandsaufnahme und mit der ganz grundsätzlichen Frage:

Wie gut sind eigentlich Familie und Beruf vereinbar?

So schwer kann das doch nicht sein! Das dachte ich jedenfalls, bevor ich Vater wurde. Denn mal ehrlich: Kinderlos ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die meisten von uns

noch keine große Herausforderung. Viele Paare leben in einer gleichberechtigten Beziehung. Jeder verfolgt seine Karriere, jeder räumt mal die Spülmaschine aus, jeder geht mal einkaufen. Nebenbei bleibt noch genug Zeit für Sport, Hobbys und Freund*innen. Doch nach dem Verlassen des Kreißsaals verändert sich alles. Plötzlich sind wir Eltern, plötzlich verschieben sich unsere Prioritäten. Schlafen und Duschen wird zum Luxus, von Sport oder zeitaufwendigen Hobbys können wir nur träumen. Kinderlose Kontakte und Freuden rücken in den Hintergrund, am liebsten verbringen wir ohnehin Zeit mit der Familie und dem Nachwuchs. In der anfänglichen Babyblase ist auch Vereinbarkeit noch kein größeres Problem. Die Rollen sind ja relativ klar verteilt – einer ist in Elternzeit und kümmert sich um das Kind, und der andere geht halt arbeiten. Trotzdem macht es Sinn, auch schon hier über Vereinbarkeit und eine gleichberechtigte Arbeitsteilung zu sprechen. Einerseits, damit auch die Väter schon früh viel Zeit mit dem Kind verbringen, und andererseits, um eine Schieflage in der Verteilung der Care-Arbeit so früh wie möglich zu verhindern. Mal ehrlich: Kompliziert wird es doch erst, wenn beide an den Arbeitsplatz zurückkehren. Dann müssen wir Familie, Beruf, Freund*innen, Partnerschaft und unsere eigenen Bedürfnisse unter einen Hut bringen, und das mit einem Tag, der »nur« 24 Stunden hat. Wenn wir uns dann schon an eine partnerschaftliche Routine gewöhnt haben, ist es deutlich einfacher. Denn sonst endet es schnell so, wie es Familienministerin Renate Schmidt in einem Interview mit der *Augsburger Allgemeinen* einmal beschrieb: »Ich kann nicht zu 100 Prozent Berufsfrau, zu 100 Prozent Mutter und Hausfrau und zu 100 Prozent Partnerin sein. Das ist nie und nimmer zu schaffen. Denn dann bin ich innerhalb kürzester Zeit ein 300-prozentiges Wrack.«¹ Gleiches gilt natürlich auch für engagierte Väter.

Deshalb lautet meine erste ernüchternde Antwort: Vereinbarkeit ist nicht möglich – jedenfalls nicht, wenn wir alles gleichzeitig wollen und im Alltag nach der vollen Perfektion streben. Doch bevor ihr mein Buch jetzt enttäuscht weglegt: Vereinbarkeit ist nicht unmöglich. Sie kostet aber Kraft, viele Gespräche und den einen oder anderen Bruch mit gesellschaftlichen Konventionen und alten Rollenbildern. Sie erfordert, die eigenen Ansprüche herunterzufahren. Wir können nicht dauerhaft Spitzenmutter des Jahres, beste Hausfrau des Landes und Mitarbeiter*in des Monats sein. Sich von den oft viel zu hohen Erwartungen an uns selbst zu verabschieden, ist gar nicht leicht – gerade für Mütter. Natürlich ist auch das möglich. Zum praktischen Teil komme ich später – an dieser Stelle möchte ich erstmal ein paar Worte zum Status quo sagen. Ja, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den letzten zehn Jahren leichter geworden. Ein Beispiel: Seit der Einführung des Elterngeldes 2007 kehren immer mehr Mütter schneller und mit mehr Stunden in den Beruf zurück.² Über die Hälfte aller Frauen beginnen inzwischen nach dem ersten Geburtstag des Kindes wieder zu arbeiten. Das ist eine gute Nachricht: Denn damit verliert das traditionelle ErnährermodeLL, bei dem der Mann in Vollzeit erwerbstätig ist, das Haushaltseinkommen ganz allein sichert und die Frau sich um Familien- und Hausarbeit kümmert, endlich an Bedeutung. In immer mehr Familien müssen oder wollen beide Elternteile arbeiten. Das ist gut für die Rente und für das Konto. Und natürlich bedeutet die Rückkehr ins Berufsleben auch soziale Teilhabe und Selbstverwirklichung. Im besten Fall erhöhen diese gelebten Werte auch die Zufriedenheit. Umso wichtiger wäre es, also einen Weg zu finden, um Familie, Beruf und Partnerschaft gut und angemessen miteinander zu kombinieren. Doch das ist im Alltag leichter gesagt als getan. Natürlich haben Frauen heute

mehr berufliche Chancen als noch ihre eigenen Mütter. Ein Mädchen kann heute theoretisch alles werden – von Unternehmenslenkerin über Impfstofffinderin bis zur Astronautin. Gleichzeitig sind wir in den Sechzigerjahren steckengeblieben. Immer noch tragen die Frauen die Hauptverantwortung für die Familie und übernehmen den Großteil der Care-Arbeit³ – Einkaufen, Wäsche waschen, kochen, beim kranken Kind bleiben, für Klassenarbeiten lernen oder einen Kuchen für das Kita-Sommerfest zaubern. Dazu kommt der enorme gesellschaftliche Druck auf die moderne Mutter – im Ideal liebende Partnerin mit einem strahlenden Haushalt, im Beruf erfolgreich und mit hochbegabten und gut erzogenen Kindern, die nicht zu streng, sondern auf Augenhöhe erzogen werden.

Das Problem: Egal was die Mutter tut, sie macht es falsch. Bleibt sie zu Hause, ist sie die rückständige Hausfrau. Geht sie in Vollzeit arbeiten, ist sie karrieregeil und eine Rabenmutter. Hat sie einen Teilzeit-Job, kümmert sich um Haushalt und Kinder, will sie eine perfekte Ehefrau sein, dann ist sie bald ausgebrannt.

Eine sehr schmerzliche Erkenntnis während der Recherche für dieses Buch war für mich, dass Vereinbarkeit nicht nur an strukturellen Rahmenbedingungen beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt scheitert, sondern in den meisten Fällen an mangelnder Gleichberechtigung in der Familie und am Arbeitsplatz. Jennifer Yohannes, Geschäftsführerin der Kartenmacherei, hat im Interview mit dem Frauenkarriere-Portal hercareer.de dazu etwas sehr Kluges gesagt: »Das Problem für die eine Hälfte der arbeitenden Eltern (Mütter) entsteht nur deshalb, weil man der anderen Hälfte der arbeitenden Eltern (Väter) ihren Eltern-Status im Arbeitsleben so gut wie nie anmerkt.« Wenn alle Eltern gleichermaßen involviert wären, gäbe es keine Diskriminierung von Müttern mehr (und generell Frauen als potenziellen Müttern),

und Arbeitgeber*innen wären viel stärker gezwungen, sich auf die Bedürfnisse von Familien einzustellen.⁴

Doch was ist die Konsequenz, was der Ausweg? Wir Eltern brauchen dringend mehr Mut, um neue Wege zu gehen. So muss es zum Beispiel mehr Männer geben, die im Leben ihrer Kinder eine präzente Rolle übernehmen, die den Haushalt schmeißen, ihrer Frau den Rücken freihalten und auch in Teilzeit arbeiten, für die Familie. Natürlich will ich an dieser Stelle die Schuld an fehlender Vereinbarkeit nicht vollständig in die Schuhe von uns Männern schieben, auch wenn unser Anteil an dem Problem ziemlich groß ist –in Politik und Wirtschaft und als Väter, die nicht bereit sind, für ihre Familie im Beruf kürzerzutreten. Gleichzeitig gibt es genug Väter, die unter diesem Ideal des hart arbeitenden und die Familie versorgenden Mannes leiden, aber sich vielleicht nicht trauen, ganz mit gesellschaftlichen Konventionen zu brechen. Auch viele Frauen fühlen sich immer noch kompetenter in Sachen Haushalt und Kindererziehung als ihre Partner. Und während die Mütter dem Ideal der Super-Mama nacheifern, gehen wir Männer immer noch selbstverständlich davon aus, dass wir die Familie ernähren müssen und die Partnerin schon voll in der Mutterrolle aufgehen wird.

So wundert es kaum, dass auch viele Unternehmen immer noch glauben, dass Männer eine Sechzig-Stunden-Woche schieben und gleichzeitig aktive Väter sein können. Wenn der Vater um 15 Uhr das Büro verlässt, um bei seinem Kind zu sein, wird das nicht unbedingt wertgeschätzt, sondern viel zu oft belächelt. Das kann natürlich keine Generalentschuldigung sein. Wer wirklich für seine Familie da sein will, steht auch über dem vermeintlichen Spott der Kolleg*innen oder wechselt – in Zeiten des Fachkräftemangels – die Abteilung oder sogar das Unternehmen. Auf dem Weg zu mehr Normalität und Vereinbar-

keit brauchen wir aber nicht nur mutige Vorreiter, sondern nicht weniger als einen Kulturwandel in der Arbeitswelt abseits von Dauer-Präsenz und Vierzig-Stunden-Woche. Es braucht eine bewusste Karriereförderung für Mütter und männliche Führungskräfte, die auch mit dem kranken Kind zu Hause bleiben und selbst dreißig Stunden arbeiten. Meetings sollten vor 15 Uhr stattfinden, damit es keine Konflikte zwischen Kita-Abholzeit und Kollegenaustausch mehr gibt. Flexiblere Arbeitsmodelle lassen mehr Spielraum zwischen Homeoffice und Büro-Präsenz. Vielleicht ist irgendwann eine Dreißig-Stunden-Teilzeit die neue Vollzeitarbeit, fachlich attraktiv, für die Karriere keine Sackgasse und so gut bezahlt, dass davon der Lebensunterhalt bestritten werden kann.

Das Problem: Abseits von wirklich tollen und engagierten Führungskräften und Unternehmen fehlt es in viel zu vielen Betrieben an dem Willen zum Wandel. Die Folge: Wer als Arbeitnehmer*in heute in Gleichberechtigung leben und damit eine wichtige Voraussetzung für mehr Vereinbarkeit schaffen möchte, muss dafür einen anstrengenden und langen Weg gehen und bekommt nicht selten noch Steine in denselbigen gelegt. Nicht nur vom Arbeitgeber oder gesellschaftlichen Konventionen, sondern auch von der Politik. Nehmen wir die staatlichen Anreize für eine traditionelle Rollenverteilung. Das Ehegattensplitting zum Beispiel bestraft Eltern, die ähnlich viel arbeiten und verdienen. Eine kurze Erklärung: Bei Ehegatten – egal ob mit oder ohne Kinder – werden beide Einkommen addiert und dann durch zwei geteilt. Für Männer, die häufig mehr verdienen als ihre Partnerin, bedeutet das oft einen geringeren Steuersatz, für Frauen dagegen eine höhere Steuerbelastung.⁵ Sie überlegen sich also zweimal, ob sie jetzt mehr verdienen und eigentlich eher für den Staat arbeiten als für die eigene Familie. Dazu kommt,

dass das Ehegattensplitting Alleinerziehende und Verwitwete durch höhere Steuersätze benachteiligt. Die beitragsfreie Mitversicherung macht es zusätzlich unattraktiv, etwas anderes als das Zuverdiener- oder Alleinernährermodell zu wählen. Doch das ist aus vielen Gründen nicht mehr zeitgemäß. An dieser Stelle möchte ich nur zwei nennen: Die Frauen von heute sind so gut ausgebildet wie niemals zuvor. Dieses Potenzial in Zeiten des massiven Fachkräftemangels ungenutzt zu lassen, ist grob fahrlässig und gefährlich für unseren Wirtschaftsstandort. Dazu kommt, dass es für Frauen riskant ist, sich bei der Altersvorsorge nur auf den Mann zu verlassen – verstirbt der Partner früh oder geht die Ehe in die Brüche, wird das Geld knapp. Umso wichtiger ist es, das eigene Glück in die Hand zu nehmen und selbst vorzusorgen. Und das geht am besten in Gleichberechtigung, und zwar auf allen Ebenen – Beruf, Kinderbetreuung, Familienleben und Care-Arbeit. Tatsächlich wächst der Wunsch danach. So wollen laut einer Deutschland-Studie des ZDF zwei Drittel aller Männer mehr Väter-Zeit.⁶ Auch die Karriere bewerten nur drei Prozent der Befragten als besonders wichtig, für 56 Prozent kommt die Familie an erster Stelle. Das Problem: Nur wenige Väter trauen sich, die Ernährerrolle abzustreifen. Lediglich vier von zehn Vätern nehmen überhaupt Elternzeit, und wenn, dann kaum mehr als zwei Monate. Ganze sechs Prozent aller Väter mit kleinen Kindern arbeiten in Teilzeit, unter Frauen liegt der Anteil dagegen bei 69 Prozent.⁷

Was hindert die jungen Familien daran, mehr Gleichberechtigung zu wagen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern?

Ein wichtiger Grund ist sicher das Geld. Neben dem Ehegattensplitting gibt es noch den leidigen Gender Pay Gap. Männer verdienen immer noch oft deutlich mehr als ihre Frauen. Gleich-

berechtigung muss man sich also leisten können und wollen. Umso wichtiger ist es, auch als Mann gegen den Gender Pay Gap anzukämpfen, für unsere Partnerinnen und für unsere eigene Wahlfreiheit. Wenn wir Väter nicht mehr in die Ernährer-Rolle gedrängt werden wollen, müssen die Frauen mehr Geld verdienen. Ganz einfach. Natürlich sind nicht nur das liebe Geld und falsche Anreize schuld. Doch es geht auch anders, wie der Blick zu den europäischen Nachbarn zeigt. Gerade Länder wie Schweden oder Frankreich scheinen uns in Sachen Kinderbetreuung oder staatlich geförderte Gleichberechtigung meilenweit voraus zu sein. Vielleicht hat man hier schon länger erkannt, dass eine familienfreundliche Politik nicht nur den Eltern und den Kindern hilft, sondern auch die Geburtenrate erhöht und die Wirtschaft stärkt. Dementsprechend ist es auch kaum verwunderlich, dass auch die deutsche Bundesregierung in den letzten Jahren einige gute Schritte in die richtige Richtung getan hat – Stichwort: Elterngeld und Ausbau der Kita-Plätze. Seit dem 1. August 2013 besteht ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder über einem Jahr – entweder in einer Kindertagesstätte oder in der Kindertagespflege.⁸ Das Problem: Laut Institut der Deutschen Wirtschaft fehlten 2020 knapp 342.000 Krippenplätze in Deutschland.⁹ Dazu kommt ein großer Erzieher*innen-Mangel und eine fehlende Ausstattung der Kindertagesstätten. Gleiches gilt für Ganztagschulen. Ab 2025 sollen Eltern einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern bekommen.¹⁰ Bisher gab es diesen Anspruch nur vom ersten Lebensjahr bis zur Einschulung. Auf den ersten Blick ein längst überfälliger Schritt und eine große Entlastung für alle berufstätigen Eltern. Schließlich endet an vielen Schulen schon am Nachmittag der Unterricht, und die Kinder kommen wieder nach Hause. Doch auch hier braucht es große Investitionen in die Infrastruktur der

Schulen und in pädagogisches Personal für die Ganztagsbetreuung. Es ist also kein Geheimnis, wenn wir feststellen, dass ein Mangel an guten Kinderbetreuungsplätzen ein wichtiges Erwerbshindernis ist – vor allem für Frauen und Alleinerziehende. Bessere Kinderbetreuung ist natürlich nur eine von vielen Möglichkeiten der Politik, um uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Sie muss auch endlich damit beginnen, eine moderne Rollenverteilung zwischen Mann und Frau zu fördern – durch die Abschaffung des Ehegattensplittings, durch stärkere Begünstigung von Familien und gleichberechtigt arbeitenden Paaren und mit mehr Anreizen für längere Elternzeit von Vätern.

Doch genug der Klage: Ich werde mit diesem Buch kaum die Wirtschaft und Politik aufrütteln und große Veränderungen hin zu mehr Familienfreundlichkeit anstoßen. Das ist auch gar nicht mein Ziel. Ich möchte dazu anregen, selbst Lösungen für den Familienalltag und nach Modellen zu suchen, die zu eurem Alltag mit Kind passen. Wir Eltern sind dann am glücklichsten, wenn wir das Leben führen können, das wir uns wünschen. Wenn also jene Mütter und Väter, die viel arbeiten wollen, auch entsprechende Jobs finden, und die anderen, die lieber zu Hause bei den Kindern bleiben, das tun können, wäre schon viel getan. Jede Familie muss ihren eigenen Weg finden, und genau dabei möchte ich mit meinem Buch helfen. Besonders gut gestalten lassen sich Vereinbarkeit und die Suche nach dem passenden Familienmodell übrigens an Übergängen – vom Paar zum Elternpaar oder vom Familienmodus zur »richtigen« Vereinbarkeits-Challenge mit zwei arbeitenden Partnern. Genau deshalb widmet sich mein erstes Kapitel einer gemeinsamen Familienvision. Am besten schon in der Schwangerschaft entwickelt, wird sie im besten Fall zu einer Art Orientierung für euer Leben

mit Kindern. Natürlich ist diese Vision nicht starr wie ein Korsett, sondern muss jeden Tag ein bisschen angepasst werden – schließlich ist das Leben als Eltern alles andere als plan- oder gar berechenbar.

Vereinbarkeit braucht Vorbereitung

Warum wir eine Familienvision haben sollten

Während das Baby im Bauch heranwächst, gibt es für uns als werdende Eltern viel zu tun. Gerade beim ersten Kind, wenn auf dem Dachboden und im Keller noch nicht kistenweise Kleidung und Spielzeug der älteren Geschwister lagern, verbringen wir viel Zeit in Babyfachgeschäften und mit Internetrecherche: Strampler kaufen, das Kinderzimmer einrichten, den richtigen Kinderwagen auswählen, Geburtsvorbereitungskurs besuchen, die Wohnung kindersicher machen, die Anträge für Elternzeit und Elterngeld verstehen und dann auch noch korrekt stellen und irgendwann die Kliniktasche packen.

Inmitten dieser emotional aufregenden Phase innezuhalten, uns zu fragen, wie wir uns eigentlich Elternsein vorstellen und wie wir unser neues Leben und unsere neuen Aufgaben mit Baby gestalten wollen, ist zugegeben ziemlich schwer. Einerseits, weil wir so viele andere Dinge im Kopf haben (müssen), andererseits, weil wir uns das Leben mit Kind nur schemenhaft vorstellen können. Trotzdem lautet mein Appell: Nehmt euch bitte Zeit für die Entwicklung einer eigenen Familienvision – alleine und als Paar, gerne schon in der Schwangerschaft, vielleicht sogar bereits bei den ersten Gesprächen über einen ge-

meinsamen oder weiteren Kinderwunsch. Dieser Ratschlag stammt natürlich nicht allein von mir. Bei der Recherche für dieses Buch stieß ich an ganz vielen Stellen auf die Idee einer *Familienvision* – wenn auch oft unter anderem Namen. Besonders die Gespräche mit Hanna Drechsler, Coachin für Frauen und Mütter, und Work-&-Family-Coachin Stephanie Poggemöller haben mich dazu inspiriert, diesen Ansatz mit aufzunehmen. Doch warum sollten wir gleich eine ganze Familienvision entwickeln, reicht nicht ein kurzes Gespräch? Das mag sich der eine oder die andere von euch nun fragen. Immerhin ist die Zeit mit Baby ohnehin erstens anders und zweitens als man denkt. Das stimmt. Den Austausch über die Frage, wie ihr als Familie leben wollt, könnt ihr trotzdem mit gutem Gewissen als sinnvolle Investition in die Paarbeziehung verbuchen. Wie zufrieden ihr als Familie seid, hat natürlich auch Auswirkungen auf euch als Paar und auf euer persönliches Wohlbefinden. Ohne diesen Austausch über eure Ideen, Vorstellungen und Wünsche droht schnell die Ernüchterung. An dieser Stelle möchte ich etwas aus meinem eigenen Elternzeit-Nähkästchen plaudern: Viele Mütter im Baby-Kurs beklagten sich darüber, dass ihre Männer sich zu wenig engagierten und doch nicht so präsent und aktive Papas waren, wie es einer neuen Väter-Generation gemeinhin nachgesagt wird. Die Männer hingegen berichteten beim einzigen »Papa-Termin« im Kurs über den Druck, nun eine Familie ernähren zu müssen, und von ihrer Überforderung, die Zeit mit dem Baby sinnvoll zu gestalten. Ein wunderbarer, wirklich so gesagter Satz von einem Teilnehmer: »Ich bin gewöhnt, als Unternehmensberater meine Stakeholder zu orchestrieren. Bei meiner Tochter stoße ich aber regelmäßig an meine Grenze.« Mal ganz abgesehen davon, dass sich Babys schlecht orchestrieren lassen, geht aus diesen Äußerungen vor