

Doppelkarrierepaare

Referenten

Ann-Kristin Meyer
Andreas Jüttemann

Dozentin

Dr. Ulrike Schraps

Seminar Konfliktmanagement

Freie Universität Berlin, Wintersemester 2006/07

Paartypen

	Berufsorientierung Frau	Präferenzen Frau
Typ 1 traditionell	gering/keine	Familie/Karriere Mann
Typ 2 traditionell- modernisiert	mittel bis hoch	Familie vor Karriere
Typ 3 gleichberechtigt	hoch	Familie und Karriere
Typ 4 fragmentiert	sehr hoch	Karriere vor Familie

Paartypen

	Präferenzen Mann	dominante Berufslaufbahn
Typ 1 traditionell	eigener Beruf	Mann
Typ 2 traditionell- modernisiert	vorw. eigener Beruf	Mann
Typ 3 gleichberechtigt	Familie und Beruf	keine
Typ 4 fragmentiert	eigener Beruf	beide

Paartypen

	Erziehung & Haushalt Mann	Berufl. Konflikte
Typ 1 traditionell	keine	keine
Typ 2 traditionell- modernisiert	Haushalt ja, Erziehung nein	Beruf/Haushalt
Typ 3 gleichberechtigt	ja	Karriereeinschränkungen
Typ 4 fragmentiert	ja	Einzelfallkonfrontation ggfs. Trennung

Konflikte bei Typ 1 "traditionellen" Paaren

- * Mann hat neben Beruf keine Ressourcen für Familie
- * volle Konzentration auf Berufsleben
- * Arbeit der Frau wird wenig honoriert
- * Monotonie im Alltag der Frau: mangelnde kognitive und intellektuelle Stimulation
- * Führt bei Frau zu Depression, höherer Konfliktbereitschaft, emotionalen Spannungen und gesundheitlichen Beschwerden
- * Entfremdung zwischen Partnern

Konflikte bei Typ 3 "egalitären" Paaren

- * Heutige Rollenunsicherheit von Frau und Mann
- * Neue Rollengleichheit ist noch nicht wirklich im Verhalten gefestigt.
- * Finanzielle, gesellschaftliche Lage erleichtern gerade bei egalitären und fragmentierten Paaren Trennungen und Scheidungen.
- > Partner mit Sorgerecht: Mehrbelastung durch Berufstätigkeit, Kinder und Haushalt
- > Partner ohne Sorgerecht: Isolation von Kindern

Konflikte bei Typ 4 "fragmentierten" Paaren

- * eingeschränkte intime Kommunikation
- * wenig emotionale Selbstöffnung
- * Verhalten egozentrischer
- * geringe eigene Einbringung in Partnerschaft
- * mangelnde intradyadischen Kommunikationsfähigkeiten

"Für den Verlauf einer Partnerschaft sind weniger die auftretenden Probleme entscheidend als die Art und Weise, wie die Partner dabei miteinander umgehen"
(Engl&Thurmaier)

Paartypen aus Unternehmenssicht

<p>Typ 1 traditionell</p>	<p>[-] widerspricht neuen Wertebildern [+] Background durch Frau [+] keine/wenig Rücksichtnahme auf Privatleben notwendig</p>
<p>Typ 2 traditionell-modernisiert</p>	<p>[-] Hilfestellung bei Erziehung/Haushalt nötig [+] Background durch Frau, aber: Lösungsmöglichkeiten für Frau suchen, da Unzufriedenheit und Konfliktpotential bei der Frau zu erwarten sind.</p>
<p>Typ 3 gleichberechtigt</p>	<p>[-] Schwer zu planen (z.B. Versetzungsmögl.) [+] Fähigkeit zur sozialen Problemlösung [+] Vorreiter des Wertewandels, Realitätssinn</p>
<p>Typ 4 fragmentiert</p>	<p>[-] Lebensform stößt auf wenig Sympathie [-] egozentrisch / [+] hohe Leistungsmotivation [-] Partnerschaftsprobleme/Selbstorganisation müssen Partner selbst bewältigen [+] Einfach zu betreuen</p>

Mobilitätsanforderungen seitens der Unternehmen

„Das ist nämlich die Frage nach der Effizienz des Einzelnen. Und (...) seine Effizienz sinkt mit steigender persönlicher Belastung. Insofern sage ich mal, ist es keine besondere soziale Prägung, sondern eine ganz klare betriebswirtschaftliche Rechnung. Der muss seinen Job machen können. Und das soll er bitte schön so tun, wenn wir dabei helfen können. Das tun wir [in Form von Unterstützungsleistungen wie Jobsuche für die Frau], dass er es ohne größere Belastungen tun kann. Wenn Sie dreimal am Tag angerufen werden von der heulenden Ehefrau, dann haben die ihren Job satt und schmeißen ihre Klamotten hin und sagen, ich will zurück, Karriere hin, Karriere her“
(vgl. Schulte)

Wohin führt eine Mobilitätsproblematik, wenn Sie den Paaren selbst überlassen wird?

- * Unzufriedenheit des „mitreisenden“ Partners
- * Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters am Arbeitsplatz wird eingeschränkt
- * Ggfs. Scheitern der Versetzung
- * Generelle paarinterne Konflikte

Lösungswege seitens der Unternehmen

- * Unternehmen beteiligen sich an der Lösung von Versetzungsproblematiken
- * Adäquater Job für "mitreisenden" Partner
- * **Kompromisslösungen**
 - > Zwei unterschiedliche DCC-Mobilitäts-Gruppen

Gruppe 1: Versetzung nur zusammen mit Partner

Gruppe 2: "Karriere geht vor"

Mobilitätsanforderungen seitens der Unternehmen

Kompromisslösungen

Die zwei DCC-Mobilitäts-Gruppen

Gruppe 1

Bedingung: Versetzung nur zusammen mit Partner

Folgen:

- * Berufliche Einschränkungen werden in Kauf genommen.
- * Versetzung kommt nicht zustanden (ggfs. auch mit beruflichen Nachteilen verbunden)

Mobilitätsanforderungen seitens der Unternehmen

Fortsetzung Gruppe 1

Lösungen:

- * Gemeinsame Versetzung der Paare (meist nur bei „Firmenpärchen“ möglich)
- * Ungebundener Mitarbeiter wird versetzt, sodass „mitreisender“ Partner dessen Stelle bekommt
- * Jobsuche-Netzwerke für „Mitreisende“
- * Rahmenbedingungen für DCCs:
 - Arbeitsplatzflexibilisierung (Wahlmöglichkeit des Arbeitsplatzes oder „Zwei-Schreibtische-Modell“)
 - Arbeitszeitflexibilisierung

Mobilitätsanforderungen seitens der Unternehmen

Kompromisslösungen

Die zwei DCC-Mobilitäts-Gruppen

Gruppe 2

Bedingung: keine - "Beruf/Karriere geht vor"

Untergruppen:

* LAT ("living apart together")

- keine gemeinsame Wohnung, aber dauerhafte Beziehung

* Commuter-Marriage

- Pendlerbeziehung / "Wochenend-Paar"

- Getrennte Berufsorte, gemeinsamer Wohnort

Unternehmenslösungen für DCCs

Ist-Zustand:

- * Einstellung des Partners im Unternehmen
- * Vermittlung des Partners im Unternehmen
- * Vermittlung des Partners durch Jobbörsen
- * Flexibilisierungen
- * Beratungs- und Unterstützungsprogramme (hohe Kosten, lohnen sich daher nur für begehrte Berufsgruppen oder hohe Mitarbeiter).

Soll-Zustand:

- * Einzelfallhilfen
- * Standardisierte Programme (wie in den USA)
- * "Cafeteriasysteme" (personalpolitische Bausteine, individuell zusammenstellbar).

Derzeit oft durchgeführte (Interims(?)-) Lösung

Unternehmen stellen vorrangig Bewerber ein, die sich in traditionellen Partnerschaften befinden

Folge:

- * Nichtbeachtung gesellschaftlicher Vorstellungen
- * Nichtbeachtung einer "Frauenquote"
- * Es werden vorrangig nur Männer oder alleinstehende Frauen eingestellt
- * Rückschritt des Unternehmens im Hinblick auf Gleichberechtigung

(+) Hohe Flexibilität der Mitarbeiter, keine Kosten für Betreuung/Management von DCCs.

Konflikte im Innenverhältnis

Etwaige Vorbereitung auf Mobilitätsanforderungen

Zwei Verhaltensmuster von Paaren:

- (1) **klare Absprachen** bzgl. beruflicher Entwicklung/Mobilität/Koordination Beruf-Familie (oft bei Paaren, die sich im Berufsleben kennengelernt haben)
- (2) **keine Absprachen**
Lösungssuche erst nach Konfrontation mit Mobilitätsproblemen (oft bei Paaren, die sich auf der Uni/Schule kennengelernt haben; aber: Absprachen heute schon in der Universität nötig (z.B. NC))

Konflikte im Innenverhältnis

Generelle Probleme

Physikalische ungünstige Bedingungen

- * hohe Lärmbelästigung (z.B. Straßenverkehr)
- * keinen Freiraum für Kinder

Strukturelle Bedingungen

- * kindbedingte hohe Kosten
- * unbefriedigende Familienpolitik

Konfrontation mit Alltagswidrigkeiten

- * Lebens- und Entwicklungsaufgaben (auch Pubertät der Kinder)
- * Stress mit Nachbarn, durch Umzug, durch Arbeitslosigkeit,

Beruflicher Stress

- * hohes Arbeitspensum / Überstunden
- * Angst vor Arbeitslosigkeit oder fehlenden Karrierechancen

Konflikte im Innenverhältnis

Beruflicher Stress

“Spill-over-Effekt”

Der am Arbeitsplatz erlebte Stress überspringt oft auf die Partnerschaft oder Familie.

Werktags mehr Beziehungskonflikte als am Wochenende.

80% finden moderne Arbeitswelt beziehungsfeindlich.

10 % ist eine Beziehung am beruflichen Stress zerbrochen

Konflikte im Innenverhältnis

Nicht bewältigter Beruflicher Stress

* Familieninterner Stress resultiert meist aus nicht bewältigtem beruflichen Stress.

Folgen:

- Niedrige Beziehungsqualität
- Hohe Konflikthäufigkeit
- Belastungen durch Kinder
- Dysfunktionales Erziehungsverhalten

80% unterschiedliche Bedürfnisse / Gemeinsamkeiten

70% unbefriedigende Aufgabenteilung im Haushalt

60% unterschiedliche Ziele in Beruf und Partnerschaft

55 % sexuelle Probleme

40% Kindererziehung