



Schwerer Spagat
Forscherkarrieren
und Familie zu ver-
einen, das mussten
Axel Tschentscher
und Susan Emmen-
egger erst lernen

**Kalender
gegen
das Chaos**

Viele Lösungen
Die beiden organi-
sieren Termine
und Hausarbeit
akribisch. Das
kostet Kraft, aber
es funktioniert

Parallel erfolgreich

Viele Paare planen heute **Karriere und Familie** im Tandem – und stellen fest: Je weniger Kompromisse sie dabei eingehen, desto besser.

TEXT JENNY NIEDERSTADT

Es gab diesen Tag in Florenz, da wurde es Susan Emmenegger zu viel. Damals war die Jura-Professorin mit ihrer Familie gerade in Italien angekommen, voller Vorfreude auf ihre Arbeit mit den Kollegen. Doch schon bald knirschte es – denn die Betreuung für die zwei kleinen Söhne ließ sich schwerer organisieren als gedacht.

Zum konzentrierten Arbeiten kam Emmenegger tagsüber kaum noch, weil beide Kinder durch die neue Situation mehr Aufmerksamkeit brauchten. Stattdessen saß sie bis spät nachts an ihrem Schreibtisch. Ihrem Mann Axel Tschentscher, auch er ein Wissenschaftler, ging es ähnlich. „Ich wünsche mir eine Hausfrau“, seufzte Emmenegger eines Abends, als sie sich erschöpft neben ihrem Mann setzte. Und der antwortete: „Ich mir auch.“

Heute können beide über diesen Tiefpunkt lachen. Zwar gebe es noch immer Tage, an denen der Spagat zwischen Beruf und Familie an ihren Nerven zehre, sagen Emmenegger und Tschentscher. Beide arbeiten Vollzeit, sie als Direktorin des Berner Instituts für Bankrecht, er als Professor für öffentliches Recht an der Universität Bern, beide haben zwei Kinder zu erziehen, heute zehn und zwölf, beide nehmen Abend- und Wochenendtermine wahr und unternehmen regelmäßige Reisen zu Konferenzen.

Und beide wünschen sie sich trotzdem keinen Partner, der beruflich zurücksteckt. Seine Frau sei eine leidenschaftliche Forscherin, sagt Tschentscher: „Ich hätte nicht gewollt, dass sie ihre Neugier und ihren Ehrgeiz mir zuliebe begräbt.“ Emmenegger wiederum fühlt sich freier, weil sie weiß: „Unsere Familie hängt nicht allein von meinem Einkommen ab.“

Und so finden die beiden Akademiker immer wieder neue Lösungen: Fünf Kalen-

der führen sie für die Familie, ein Farbsystem markiert wichtige Termine, damit sie mögliche Kollisionen rechtzeitig entdecken. Die Hausarbeit teilen sie auf, das ist ihnen wichtig: „Sonst verfällt man schnell in alte Rollenbilder“, sagt Tschentscher. Auch er steht am Bügelbrett, Emmenegger mäht den Rasen. Die Söhne werden nachmittags von einer Kinderfrau betreut, zum Abendessen kommt ein Elternteil nach Hause, der andere arbeitet länger. Erst spät abends bleibt Zeit zu zweit und für ein Glas Wein. Kraft, Geld und Nerven koste ihr Lebensmodell, sagt Tschentscher. „Aber wir funktionieren als Familie sehr gut so.“

Angst vor dem Chaos

In zwei Dritteln aller deutschen Familien sind beide Eltern berufstätig. Doch anders als Emmenegger und Tschentscher teilen die meisten Paare ihre Arbeitszeit ungleich auf: Ein Partner arbeitet Vollzeit, die zweite Karriere – meist die der Frau – wird heruntergefahren. Viele Paare schreckt das vermutete Chaos von zwei Vollzeitjobs plus Familienarbeit. Dazu kommt ein Betreuungssystem, das immer noch Lücken aufweist. Doch inzwischen zeigen Studien: Gerade Karrierepaaren, in denen sich beide

Partner beruflich stark fordern, gelingt die Balance zwischen Arbeit und Familie besonders gut.

Die Management-Professorin Jennifer Petriglieri hat vor drei Jahren 50 solcher Paare befragt und meint, dass sie im Vergleich zu anderen glücklicher sind. Die Forscherin von der französischen Business School Insead vermutet, das liege vor allem an der Erfahrung mit Absprachen: Schon früh in ihrer Beziehung hätten die Partner damit begonnen, Termine gemeinsam zu planen, Rücksicht auf die Ziele des anderen zu nehmen und Grenzen zu definieren: Schließlich galt es von Anfang an, zwei Karrieren miteinander in Einklang zu bringen. Dass sich dies mit Kindern ändern könnte, war bei diesen Paaren nie eine Option. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen sie als Aufgabe, der sich beide stellen müssen.

Martina Mansfeld und Martin Le-Huu, Führungskräfte beim Technologiekonzern Bosch, testeten das klassische Rollenmodell zwei Jahre lang – und verwarfen es. Das Paar kam 2016 zurück aus China, mit dabei: zwei kleine Kinder. In Deutschland wollte Mansfeld erst mal Ruhe ins Familienleben bringen und nahm zunächst nur eine halbe Stelle an, Le-Huu arbeitete Vollzeit. „Doch damit kam ein Ungleichgewicht in unsere Beziehung“, sagt der 37-Jährige rückblickend: „Ich hatte einen spannenden Job, der mich voll forderte, ließ aber meine Frau mit der Familienarbeit weitgehend allein, was für sie beruflich viele Kompromisse bedeutete.“ Tatsächlich fehlte Mansfeld die Bestätigung im Job: „Ich hätte gerne wieder mehr Verantwortung übernommen, konnte das auf einer halben Stelle aber nicht.“

Die Schiefelage war für beide neu. Schon seit dem Studium sind sie ein Paar, Mansfeld gelang als Erste der beiden der Sprung zur Führungskraft, als sie in China eine Aus-

„Im Ausland leben erfolgreiche Paare meist modernere Familienmodelle als in Deutschland“

KATHRIN SILBER

Dual Career Center Region Stuttgart

landsstation absolvierte. Le-Huu entschied sich, ihr zu folgen – und wurde vor Ort überraschend zum Gruppenleiter befördert. Als das erste Kind zur Welt kam, arbeiteten beide weiter Vollzeit, nahmen sich aber jeweils einen Tag Homeoffice und engagierten eine Kinderfrau. Drei Jahre später dann war es Le-Huu, der den nächsten Karriereschritt machte: Er wurde als Abteilungsleiter nach Deutschland gerufen – der Grund, warum Mansfeld auf die Teilzeitstelle in Deutschland wechselte.

Doch dort fühlte sich die 40-Jährige, als stecke sie fest: Beruflich konnte sie ihre Ambitionen nicht ausleben, zu Hause reagierte sie oft genervt, wenn ihr Mann von seinem Job erzählte oder ihren Rat suchte. Als sich ihr nach zwei Jahren die Chance bot, zur Abteilungsleiterin aufzusteigen, plante das Paar um: Mansfeld übernahm die Stelle auf 80 Prozent, gleichzeitig senkte ihr Mann seine Arbeitszeit, ebenfalls auf 80 Prozent.

Beide Eltern sind seitdem je einen Tag zu Hause bei den Kindern. „Jetzt funktionieren wir wieder als Team“, sagt Mansfeld. Und gesteht, dass sie mittlerweile selbst wieder damit angefangen habe, zu Hause von der Arbeit zu erzählen – weil sie weiß, wie hilfreich es ist, manche Probleme noch einmal in Ruhe zu besprechen, mit einem Gegenüber, das ähnliche Fragen beschäftigt.

Tatsächlich erleben beruflich gleich eingespannte Paare in ihrer Beziehung besonders viel Zuspruch und Anerkennung, sagt Kathrin Mahler Walther vom Forschungsinstitut EAF Berlin. Die Partner wüssten, was der jeweils andere im Job und zu Hause leistet: „Diese Paare leben auf Augenhöhe, sind einander Sparringspartner und Coach.“

In Deutschland wünscht sich jedes zweite Paar eine ausbalancierte Beziehung, ergab 2015 eine Studie des Meinungsforschungsinstituts Allensbach. Aber nur 35 Prozent der Familien gelingt es, das Modell der ausgewogenen Arbeitszeit auch umzusetzen. Vollzeit arbeiten beide Eltern sogar nur in 17 Prozent der Familien – in kaum einem anderen europäischen Land sind es so wenige. Gesellschaftlich seien Karrierepaare hierzulande noch nicht überall akzeptiert, sagt Mahler Walther. Die Vorurteile betreffen nicht nur Frauen, denen vorgeworfen wür-

de, sie seien zu ehrgeizig und vernachlässigten ihre Kinder, sondern zunehmend auch Männer: Nähmen sie Rücksicht auf die Karriere ihrer Partnerin, würde ihnen gerne unterstellt, die eigene Arbeit sei ihnen nicht wichtig genug.

Doch die Beziehungsmuster wandeln sich, weltweit. War früher ein hierarchisches Gefälle in Ehen durchaus üblich (er Chef, sie Sekretärin), wünschen sich Männer und Frauen heute mehrheitlich einen Partner, der ihnen beruflich gleichgestellt ist (er Chef, sie Chefin). Die Ökonomin Marion Büttgen von der Universität Hohenheim hat vor drei Jahren 200 Paare nach ihren beruflichen Ambitionen befragt. Das Ergebnis: Wer selbst karriereorientiert denkt, wünscht sich auch einen Partner, der nach beruflichen Erfolgen strebt. Ehrgeizige Eheleute treiben einander zu Höchstleistungen im Job an, sagt Büttgen.

Umzug für zwei starke Partner

Das stellt vor allem auch Unternehmen vor Herausforderungen. Sie müssen davon ausgehen, dass ein leistungswilliger und -starker Mitarbeiter privat mit einem ebenso leistungswilligen und -starken Partner zusammenlebt. „Das kompliziert Standortwechsel oder Auslandsentsendungen enorm“, sagt Kathrin Silber von der Wirtschaftsförderung der Region Stuttgart. Umzüge gelängen heute meist nur reibungslos, wenn sich am Zielort auch für den Partner eine berufliche Perspektive bietet.

Abhilfe soll in der Region Stuttgart das Dual Career Netzwerk schaffen, das Silber betreut. 30 Unternehmen und Hochschulen haben sich darin zusammengeschlossen, darunter Konzerne wie Allianz, Daimler und KPMG, aber auch Mittelständler. Sie erleben immer wieder, dass sie einen interessanten Bewerber zu sich locken wollen, der aber erst zusagen möchte, wenn er auch seinen Partner gut versorgt weiß.

In diesen Fällen können die Unternehmen an Silber verweisen: Sie hilft Paaren bei

Funktionieren wieder als Team

Klassische Rolle
Mit ihrem Wechsel in Teilzeit geriet Martina Mansfelds Beziehung zu Martin Le-Huu in Schiefelage

Gleichgestellt

Zu alter Harmonie fand das Paar erst zurück, als beide sich entschieden jeweils 80 Prozent zu arbeiten



der Wohnungssuche, vermittelt Sprachkurse und erkundigt sich nach offenen Stellen für den Partner. 140 Personen aus 28 Ländern hat Silber so schon zu Jobs verholfen – meist Frauen. Keine von ihnen habe nach Teilzeitstellen gefragt, sagt Silber: „Im Ausland leben erfolgreiche Paare meist sehr viel modernere Familienmodelle als hier in Deutschland.“

Andere Wünsche

Bundesweit gibt es mittlerweile mehr als 50 Dual Career Center, die Idee stammt von Hochschulen. Ohne diesen Service wären die deutschen Universitäten vor etwa zehn Jahren international kaum wettbewerbsfähig gewesen, denn gerade unter Wissenschaftlern sind Doppelverdiener eher Regel als Ausnahme. Heute wird die Betreuung deshalb an allen renommierten Hochschulen und Forschungsstellen angeboten.

Am Hamburger Desy zum Beispiel, einem Forschungszentrum der Helmholtz-Gemeinschaft, leitet Bettina Aßmann seit 2016 das Programm: „Die Frage, ob der Partner in der neuen Heimatstadt eine adäquate Stelle findet, ist vielen Bewerbern heute wichtiger als die Höhe des Gehalts oder das Ansehen ihres Postens.“

Francesca Calegari zum Beispiel. Die italienische Physikerin ist Expertin für Ultrakurzzeitmessungen. Nur an wenigen Orten weltweit kann sie zu ihrem Spezialgebiet so gut forschen wie am Desy. Trotzdem zögerte die Professorin, als sie vor drei Jahren die Offerte erhielt, eine eigene Abteilung aufzubauen: Sie wollte sichergehen, dass auch ihr Mann Manuel Lazzari in Hamburg eine Stelle finden würde.

Durch die Vermittlung des Career Centers konnte der IT-Experte schließlich zwischen vier Jobs auswählen. Am Ende sei ihm der Schritt zum Umzug leichtgefallen, sagt Lazzari. Als Softwareingenieur finde er nahezu überall auf der Welt einen interessanten Job, seine Frau aber sei Spezialistin: „Deshalb ist es nur logisch, dass ihr Karriereweg festlegt, wo wir leben.“

Noch sind es selten die Frauen, die über den Standort eines Paares bestimmen. Aßmann zufolge kommen nur 20 Prozent aller Anfragen von mitreisenden Männern. Lazzari aber hat kein Problem mit seinem Exotenstatus: „Ich bin stolz auf meine Frau und ihre Erfolge.“ Tatsächlich würden Frauen von Doppelberuf-Beziehungen besonders profitieren, sagt Inesad-Forscherin Petriglieri: Weil sie einen Partner haben, der sie im Alltag unterstützt. Und weil gerade diese Männer es seien, die ihnen auch mal einen „liebvollen Tritt“ verpassten, wenn sie beruflich mal gerade nicht so motiviert sind. ■

Von der Kunst zu panschen

KOLUMNE KATHARINA MATHEIS, SOMMELIÈRE



Rebsorten zu vermischen erscheint vielen Weinfans als Frevel – völlig zu Unrecht.

Deutschen wird gerne ein Hang zur Ordnungsliebe nachgesagt, und zumindest im Hinblick auf die Weinberge stimmt das Klischee. Riesling, Lemberger, Spätburgunder oder Silvaner stehen streng voneinander getrennt, Wein ist in Deutschland in aller Regel rebsortenrein. Schließlich hat jede Sorte ihren eigenen Charakter, jede entwickelt andere Aromen, jede zeigt einen unverkennbaren Stil. Diese Vielfalt ist großartig, ergibt sie doch eine breite Klaviatur an Geschmacksprofilen.

Gleichzeitig führt dieses Prinzip dazu, dass die Portfolio-Listen vieler Weingüter mehr Zeilen haben als der „Zauberlehrling“. Wein für Wein, Rebsorte für Rebsorte, Lage für Lage – alles wird fein säuberlich voneinander getrennt. Weine miteinander zu vermischen? Davon halten die Deutschen nicht viel. Der gängigste Begriff dafür lautet: Gepansche.

Franzosen können darüber nur lachen. Die Cuvée ist in Frankreich eine Kunstform für sich. In vielen Weingütern gibt es Experten, die nur dafür eingestellt wurden, Weine aus unterschiedlichen Rebsorten zu kreieren. Geschmacksspitzen werden dadurch ausbalanciert, und der Wein wird harmonischer. Gerade im Bordeaux sind die genauen Rezepturen streng gehütetes Geheimnis und Erfolgsrezept zugleich. Das Château möchte etwas mehr Kante zeigen? Erhöhe den Anteil von Cabernet Franc. Die Fans des Weinguts lieben die weichen Fruchtaromen? Gib' etwas Merlot hinzu. Die Winzer kreieren ihren Wein genau so, wie sie ihn möchten. Die Cuvée steht dann für das ganze Weingut. Nicht Hunderte von Sorten, sondern einfach nur Name und Jahrgang – das war's. Zur Erinnerung: Das sind genau die Weine, deren beste Sorten Sammlerwerte in Rekordhöhe erzielen.

Doch die Bordeaux-Winzer sind nicht die einzigen, die verschiedene Rebsorten miteinander verschneiden. Andere setzen bereits viel früher auf kreatives Chaos. Ein berühmtes Beispiel finden wir in Wien. Hier stehen unterschiedliche Rebsorten miteinander im Weinberg, die Winzer pfeifen auf Ordnung. Die Weine werden einfach gemischt angebaut, gemischt gelesen, gemischt angebaut. Welche Rebsorte der Wein am Ende hat? Egal, er heißt einfach „Wiener Gemischter Satz“.

Der Vorteil dieser Rebenmischpoke: Der Geschmack wird komplexer und die Vielfalt im Weinberg erhöht. Doch vor allem zeigen solche Weine ihr Terroir und die Spezifika ihres Jahrgangs wie keine zweiten. Denn je mehr Rebsorten, desto mehr Variation ist möglich. So habe ich kürzlich einen gemischten Satz aus 2018 probiert, der völlig anders war als sein Vorgängerjahrgang. Für Menschen, die jedes Jahr genau den gleichen Geschmack erwarten, ist das natürlich riskant. Doch welcher Weinfan will das schon?

Der berühmteste gemischte Satz steht an der südlichen Rhône. Für diesen sind 13 Rebsorten zugelassen, die genaue Zusammenstellung ist das Geheimnis der einzelnen Weingüter, vielleicht wissen sie es selbst auch nicht so genau. Doch der Name des Weins bringt weltweit Menschen in Verückung: Chateau-neuf du Pape. Und den würde ja niemand ernsthaft für Gepansche halten? ■