

Väter

Argumente – Diskussionen – Positionen



bundesforum
männer
Interessenverband für
Jungen, Männer & Väter



Impressum

Herausgeber:
Bundesforum Männer
Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e.V.
Karl-Liebknecht-Straße 34
10178 Berlin
www.bundesforum-maenner.de

Fotos:
Michael Miethe und Jan Dreier

Gestaltung:
bleifrei Medien + Kommunikation
Claudia Sikora, Jürgen Brauweiler

Berlin, Januar 2017

Diese Publikation erscheint im Rahmen des Projekts
»Männer übernehmen Verantwortung. Vater, Partner, Arbeitnehmer«



Gefördert vom





Inhalt

Vorwort des Herausgebers.....	5
Einleitung.....	6
KAPITEL 1 Väter und Vaterschaft in Veränderung.....	9
Annäherungen an das Themenfeld Vaterschaft.....	9
Kulturelle Erbschaften und ihre Weiterentwicklung.....	9
Entwicklungen moderner Vaterschaftsaspekte im Rückblick.....	10
Soziokulturelle Dimensionen von Vaterschaft.....	11
Vater-Sein in familialen Lebenswelten.....	13
Vaterschaft - Herausforderungen und Zielsetzungen.....	14
Vaterschaft im Ost-West-Vergleich.....	15
Inanspruchnahme der Elternzeit.....	16
Wirtschaft und Arbeitsmarkt.....	17
Gleichberechtigung in der DDR.....	17
Angleichungsprozess spätere Elternschaft.....	18
Außereheliche Kinder und »andere« Familienformen.....	18
KAPITEL 2 Vaterschaft im Kontext von Arbeit.....	23
Arbeitszeitreduzierung und Familienorientierung.....	23
Elternzeit und Umsetzung von Vereinbarkeitspolitiken.....	25
Schritte zur Gestaltung väterfreundlicher Arbeit.....	26
Elternzeit und partnerschaftliche Arbeitsteilung.....	28
Arbeitszeitgestaltung der Zukunft.....	30
KAPITEL 3 Die Arbeit mit Vätern als Zielgruppe – Erste Schritte eines einheitlichen Zugangs.....	37
Väter-Arbeit als Ermöglichung, Unterstützung und Begleitung von Vaterschaft.....	37
Schlussfolgerungen für die professionelle Arbeit mit Vätern.....	39
KAPITEL 4 Väter mit Migrationshintergrund in Deutschland und ihre Bedarfslagen.....	45
Darstellung des aktuellen wissenschaftlichen und politischen Diskussionsstands.....	45
»Väter mit Migrationshintergrund«: eine (Ziel-)Gruppe, die keine ist.....	45
Große Heterogenität und die Perspektive Intersektionalität.....	47
Forschungs- und Evaluationsergebnisse.....	49
Ergebnisse einer Studie über interkulturelle Väterarbeit in NRW.....	49
Ableitung männer- bzw. väterpolitischer Positionen, Forderungen und Maßnahmen.....	52
KAPITEL 5 Väter als Gegenstand von Wissenschaft und Forschung.....	57
Werte, Haltungen und Bedarfe von Vätern aus der Perspektive aktueller Studien.....	58
Wertewandel.....	59



Partnerschaftlichkeit	60
Berufstätigkeit der Partnerin.....	61
Arbeitszeiten.....	62
Handlungsfelder	64
KAPITEL 6 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen für Vaterschaft	69
Partnerschaftliche Aufgabenteilung – Chancen und Widersprüche.....	69
Gleichstellungsbedarfe nicht-verheirateter Väter	70
Trennung und Scheidung – Doppelte Unterhaltskosten	72
Das Wechselmodell – Gleichstellung trotz Trennung	73
Der Vater im Gleichstellungsdiskurs – Problem oder Partner?	74
KAPITEL 7 Anknüpfungspunkte für das Bundesforum Männer	79
Strategische Grundaspekte von Väterpolitik.....	79
Wichtige Anknüpfungspunkte	80



Vorwort des Herausgebers

Die vorliegende Textsammlung ist im Rahmen des Projekts »Männer übernehmen Verantwortung – Vater Partner Arbeitnehmer« entstanden. Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte Projekt ermöglichte die intensive Zusammenarbeit verschiedener Fachleute. Für diese Möglichkeit sind wir sehr dankbar. Denn daraus sind, gewissermaßen als ein Zwischenergebnis intensiver und noch längst nicht abgeschlossener Diskussionen, die hier vorliegenden Texte hervorgegangen. Die Arbeit im Rahmen des Projektes unterstrich, dass das Thema »Väter« nicht neu, aber eben auch kein ganz einfaches Thema ist. Je nach Standpunkt und Herkunft, nach eigener Situation oder Profession unterscheiden sich die Zugänge, die Problemfokussierungen und auch die politischen Bewertungen. Von daher waren wir glücklich, dass sich mit Hans-Georg Nelles, Holger Strenz und Michael Tunç drei ausgewiesene Experten fanden, die sich der Herausforderung stellten, die vielen möglichen Zugänge zum Themenfeld Väter/Vaterschaft/Vater-Sein/Väterlichkeit/Väter-Arbeit/Väter-Politik zu sortieren und eine Auswahl zu treffen und schließlich die nun vorliegenden Texte zu den Einzelthemen abzufassen. Uns war es wichtig, dass verschiedene Diversitäts-Perspektiven ausgeleuchtet werden. Beim Aspekt »homosexuelle Väter« kamen wir leider nicht über das Stadium der Suchanfragen hinaus. Es war schwieriger als gedacht, nicht »nur« Einzelschicksale dargestellt zu bekommen, sondern über strukturelle Aspekte belastbare Aussagen zu erhalten. Nicht aus-

zuschließen ist, dass wir nicht an den richtigen Stellen nachgefragt haben, aber wahrscheinlicher scheint uns, dass es noch zu wenig Wissen über dieses spezielle Feld gibt.

Den drei oben genannten Autoren sei an dieser Stelle ausdrücklich für ihre wertvolle Arbeit gedankt. Bedanken wollen wir uns auch bei Ferdinand Kriesche, der während eines Praktikums im Projekt ganz erheblich an der redaktionellen Bearbeitung der Texte mitgewirkt hat. Sein Beitrag, um diesen Dialogprozess im geografischen Dreieck zwischen Sachsen, Nordrhein-Westfalen und Berlin endlich zu einem abschließbaren Produkt zu formen, ist gar nicht zu überschätzen.

Gedankt sei auch den vielen Fachleuten aus den Reihen des Bundesforum Männer und darüber hinaus, die sich im Rahmen des Projektes »Männer übernehmen Verantwortung – Vater Partner Arbeitnehmer« bei regelmäßigen Fachgesprächen oder einzelnen Veranstaltungen mit Impulsen und Ideen, mit Kritik und Fragen engagiert mit eingebracht haben. Wir haben uns bemüht, auch dies in den Beiträgen mit aufzunehmen.

*Dr. Dag Schölper,
Geschäftsführer des Bundesforum Männer e.V. und
Leiter des Projekts »Männer übernehmen
Verantwortung – Vater Partner Arbeitnehmer«*

Einleitung

Mit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 wurden Väter und Vaterschaft vielbeachteter Gegenstand der öffentlichen Auseinandersetzung. Dieses politische Ereignis führte zu einer breiten Diskussion über »richtiges« Vater-Sein heute. Das alte Normmodell des alleinigen Familienernährers hatte offenkundig Konkurrenz bekommen. In den Debatten tauchten alte Klischees und damit verbundene Konflikte auf, die auch von bestimmten Erfahrungen früherer Generationen getragen waren. Familie und Vereinbarkeit, lange nur als Frauenthema wahrgenommen, wurde nun auch zum Männerthema. Zweifel wurden laut, ob Männer sich je an Kindererziehung und Haushalt beteiligen würden und sogar, ob sie das denn überhaupt könnten. Mittlerweile ist zu beobachten, dass die Väter-Auszeit von wenigstens zwei Monaten von vielen Unternehmen und vor allem von (werdenden) Müttern und Vätern als selbstverständlich angesehen werden. Aber Befürchtungen mit Blick auf die Karrierepfade bleiben bestehen. Widersprüchliche Signale im medialen und politischen Raum führen zu Verunsicherung, was die Vater-Rolle heute sein kann und soll. Denn die Erwartung an den Vater, seine primäre Versorgerfunktion für Mutter und Kind zu erfüllen, bleibt stark, insbesondere im Zusammenhang von Trennung und Scheidung. Aber insgesamt ist Bewegung zu verzeichnen. Dass Männer ein Vereinbarkeitsproblem geltend machen, ist keine absolutes Novum mehr; dass Trennungsväter sich nicht mit der Rolle des »Zahlvaters« begnügen wollen, ist seit längerem wahrnehmbar; dass Väter professionelle Angebote an Information, Hilfe, Unterstützung und Beratung erwarten, zeichnet sich auch allmählich ab.

Das Bundesforum Männer begrüßt die verstärkte und oft auch empathische Auseinandersetzung mit dem Thema »Väter«. Es ist gut, dass den vielfältigen Lebensweisen, Anforderungen und Widersprüchen, mit denen heutige und auch Mütter konfrontiert sind, öffentlich und politisch zunehmend Rechnung getra-

gen wird. Das ist wichtig, um z.B. eine ausgewogene Verteilung zwischen Erwerbs- und Haus- bzw. Familienarbeiten zu stärken und damit auch einen wesentlichen Beitrag für gelinde Gleichstellungsbemühungen zu leisten. Ein Fazit des Projekts »Männer übernehmen Verantwortung – Vater Partner Arbeitnehmer« ist: Gleichstellung kann nur gelingen, wenn ein Verständnis dafür entsteht, dass auch die Rollen von Männern und Vätern durch gesellschaftlich tradierte Bilder und alltägliche, persönliche und gesetzliche Rollenzuweisungen bedingt sind. Nur wenn institutionalisierte Zuweisungs- und Machtverhältnisse abgebaut und Räume für neue, selbstbestimmte Lebensgestaltung für Väter und Familien geschaffen werden, können wirklich umfassende Veränderung gelingen.

Mit dem Projekt »Männer übernehmen Verantwortung – Vater Partner Arbeitnehmer« insgesamt wie auch mit den vorliegenden Texten will das Bundesforum Männer dazu beitragen, Väter-Perspektiven in die fachliche und politische Diskussion einzubringen. Mit der hier versammelten Expertise können bisher erarbeitete Positionen erweitert werden. Zentrales Anliegen ist es, wichtige aktuelle Themenaspekte darzustellen und den heutigen Wissensstand dazu einer breiten Öffentlichkeit leicht zugänglich zu machen. Für die Fachöffentlichkeit bieten die Beiträge hoffentlich nützliche komprimierte Darstellungen, mit denen sie die eigene Arbeit anreichern können. Wo Widerspruch zu einzelnen Darstellungen oder Positionierungen erregt wird, soll das als Beitrag zu einer konstruktiven Debatte verstanden werden, geleitet von dem Interesse den fachlichen und politischen Diskurs anzuregen und weiter voran zu bringen.

Die folgenden Texte stehen auf der Website des Bundesforum Männer sowohl als Fließtext als auch als PDF-Files zur Verfügung. Jeder Text betrachtet Vaterschaft als gemeinsamen Schnittpunkt, jedoch mit einem anderen Fokus:



KAPITEL 1

Väter und Vaterschaft in Veränderung

Vaterschaft und Väterbilder sind heutzutage sowohl in ihrer alltäglichen Ausübung als auch in ihrer identitären Ausprägung heterogen. Im ersten Kapitel werden grundlegende historische Entwicklungslinien und die unterschiedlichen Erfahrungen und Kontexte von Vaterschaft im geteilten Deutschland beleuchtet.

KAPITEL 2

Vaterschaft im Kontext von Arbeit

Gelebte Vaterschaft »am Kind« und mit der Partnerin findet vor allem zu den Zeiten statt, in denen keine Erwerbsarbeit geleistet werden muss. Kapitel 2 betrachtet den IST-Stand väterlicher Erwerbsarbeitszeit und die Effekte des Elterngeld-Plus´ auf eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Darüber hinaus werden Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung der Zukunft betrachtet.

KAPITEL 3

Die Arbeit mit Vätern als Zielgruppe

Unter dem Label von »Familien- und Elternberatung« finden sich häufig noch Angebote, die auf die Bedürfnisse und Interessenslagen von Müttern zugeschnitten sind. Vaterschaft findet hingegen unter anderen Perspektiven und unter anderen Bedingungen, z.B. bei der Trennung der Eltern, statt. Kapitel 3 benennt inhaltliche Themen und Problemlagen, die den Lebenswelten von Vätern entsprechen. Die professionelle Arbeit mit Vätern bedarf dabei besonderen und von der »allgemeinen« mütterzentrierten Familienarbeit abweichenden Kriterien, die in der praktischen Arbeit verbindlich implementiert werden müssen.

KAPITEL 4

Bedarflagen von Vätern mit Migrationshintergrund

Migrantische Väter und ihre Bedarflagen finden weder in der Forschung noch in der öffentlichen Diskussion besondere Beachtung. Kapitel 4 differenziert die vermeintlich homogene Gruppe »migrantischer Väter« und entwickelt auf der Basis von mehreren Projekten zu migrantischen Vätern und dem Intersektionalitätsansatz handhabbare Aspekte, Zugänge und Konsequenzen für die politische und soziale Arbeit.

KAPITEL 5

Väter als Gegenstand von Wissenschaft und Forschung

Zwar hat die Väterforschung inzwischen auch in Deutschland eine gewisse Verbreitung erlangt, trotzdem gibt es noch genügend »weiße Flecken« zu denen Unklarheit über Väter besteht. Kapitel 5 analysiert die aktuellsten Väterstudien in den Dimensionen »Werte und Haltungen«, »Wertewandel«, »Partnerschaftlichkeit«, »Berufstätigkeit der Partnerin« und »Arbeitszeiten« und zieht die Konsequenzen für die sich daraus ergebenden Handlungs- und Forschungsfelder.

KAPITEL 6

Politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Vater-, Mutter und Elternschaft wird von politischen und vor allem rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst und mitgeformt. Wenn Väter die Möglichkeit haben sollen in demselben Maße wie Frauen an Erziehungs-, Pflege- und haushaltlichen Tätigkeiten teilzuhaben, lohnt ein Blick auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die die Ausübung von Vaterschaft besonders betreffen und beeinträchtigen. Dies wird mit Blick auf sozial- und familienpolitische Leistungen, Vaterschafts Anerkennung bei außerehelicher Elternschaft, Unterhaltskosten und Familienmodellen bei Trennung der Eltern sowie in der gleichstellungspolitischen Praxis untersucht.

KAPITEL 7

Anknüpfungspunkte BFM

Die Unterstützung von Vätern ist immer noch von Ambivalenzen zwischen modernen egalitären Geschlechterbildern und traditionellen bzw. erwerbszentrierten Geschlechterbildern gezeichnet. Für das Bundesforum Männer zeichnen sich hier weitere Handlungsbedarfe in verschiedenen Feldern ab, um das Spannungsfeld rund um die Gestaltung (oder Nicht-Gestaltung) von Vaterschaft abzubauen.

innen
in der
Politik

Minister
Wie ta

gegriffen für:

be ich meine Tochter

"Selbstausbau

sich um alle Themen

Familienpolitik

Politiker

esellsch. Realität

Politik braucht

lienenpolitiker"





KAPITEL 1

Väter und Vaterschaft in Veränderung

Vaterschaft und Vater-Sein sind seit jeher keine feststehenden Größen, sondern stetig im Wandel. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse haben sich in den zurückliegenden Jahrzehnten erheblich beschleunigt, was auch für Vaterschaft und Vater-Sein gilt. Auch in der Forschung spiegelt sich das wider. Mitte der 1980er erschien Wassilios Fthenakis' zweibändiges Überblickswerk »Väter«, was als Startschuss für die deutschsprachige Väterforschung gesehen werden kann. Ganz allmählich nahm die Forschung rund um das Thema »Väter« Fahrt auf und erst seit wenigen Jahren kann von einer breiteren Väterforschung die Rede sein. Das gleiche gilt für den politischen Raum. Zwar wird schon immer auch das soziale Feld politisch gerahmt, in dem Vaterschaft stattfindet, aber erst in den letzten gut zehn Jahren nimmt eine aktiv gestaltende Väterpolitik Kontur an. Parallel dazu ist ein normativer Wandel zu beobachten. Das alte patriarchalische Väterbild wird abgelöst oder zumindest aufgeweicht durch das Bild von aktiver und partnerschaftlicher Vaterschaft. Politische Anreize wie das Elterngeld unterstützen diesen Wandel. Eine Vielzahl von Vaterschaftsmodellen ist heute gelebte Realität. Diese Vielfalt ist anerkennenswert und zu fördern – politisch, in der sogenannten Väter-Arbeit, in Unternehmen und Betrieben und nicht zuletzt auch in den individuellen Partnerschaften.

Mit diesem Beitrag soll der Versuch einer allgemeinen Annäherung an das Themenfeld Vaterschaft und Vater-Sein unternommen werden. Ausgehend von eher allgemeinen Betrachtungen im ersten Teil (1.1 bis 1.5) wird Vaterschaft im zweiten Teil (2.1 bis 2.8) vertiefend unter einer vergleichenden Ost-West-Perspektive beleuchtet. Im ersten Teil werden zunächst identitätsstiftende Grundlagen von Vaterschaft umrissen (1.1) und daran anschließend einige Entwicklungslinien (1.2), sozioökonomische Aspekte (1.3) und die heutigen Lebenswelten von Familien (1.4) näher in den Blick genommen. Ein erstes Zwischenresümee (1.5) umreißt aktuelle Herausforderungen für Väter, bevor dann im zweiten Teil (2.1 – 2.4) auf einige Unterschiede aber

auch auf Übereinstimmungen im Ost-West-Vergleich eingegangen wird.

Annäherungen an das Themenfeld Vaterschaft

Kulturelle Erbschaften und ihre Weiterentwicklung

Unzweifelhaft ist, dass (werdende) Väter nicht ungebrochen an überlieferte Bilder von Vaterschaft und Vater-Sein anknüpfen können. Viele der überkommenen Vater-Bilder werden heute eher negativ gesehen: Der abwesende Vater, der strafende Vater, der Vater als Familienoberhaupt oder der Wochenendvater. Dennoch, diese Bilder spiegeln reale Erfahrungen von heutigen und früheren Vätern (und Müttern) wider, und ein konstruktiver Umgang damit bedeutet gesellschaftliche Herausforderungen. Auch alte und persönlich abgelehnte Bilder können nicht einfach abgelegt werden, wie ein altes Hemd. Sie wirken bewusst oder unbewusst lange nach, auf der persönlichen wie der strukturellen Ebene. Was bleibt ist eine gewisse Verunsicherung und ein latentes Gefühl, dass Vaterschaft gegenüber Mutterschaft gesellschaftlich als zweitrangig gesehen wird (Streidl 2015).

In der Männer- und der Väterforschung werden die tradierten Rolleneigenschaften und Rollenzuschreibungen sichtbar gemacht, die bis heute kulturell verankert und zum Teil noch stark wirksam sind (Böhnisch 2013; Majdanski 2012; Volz/Zulehner 1999 / 2009). Demnach sind die nachstehend aufgelisteten Begriffe für viele Männer persönlich nachvollziehbar, bieten Orientierung und stellen geradezu ein Grundgerüst väterlicher Identität dar. Dazu gehören:

- Entdeckergeist
- Zielfokussierung

- Schutz nach außen
- Außenorientierung
- Distanz und Grenzen setzen
- Klarheit
- Verantwortung tragen
- Sorge und Versorgung
- körperliche und mentale Stärke/Selbstwertgefühl
- mit wenigen Worten klarkommen

Rolleneigenschaften und -zuschreibungen wie diese sind kulturell geformt und überliefert, sie sind jedoch angesichts heutiger Anforderungen an das Vatersein für eine umfassende Beschreibung von Vaterschaft unzureichend (Le Camus 2006; Behse-Bartels 2013: 26ff.). Diese Konstruktionen entstanden in früheren sozialen Wirklichkeiten von Vater-Sein, zu denen, anders als heute, nicht unbedingt zählte, eigenhändig die Kinder zu versorgen, Kinder zu verstehen, mit ihnen in Kontakt zu gehen, im Sinne der Kinder in Kontakt mit der Außenwelt zu treten, den eigenen Rhythmus dem Tempo der Kinder anzupassen. Auch wenn Partnerschaftlichkeit in gewisser Weise seit den Ehe- und Familienrechtsreformen in den 1970er Jahren qua Recht und Gesetz zur Norm erklärt wurde, so sind gleichberechtigte Aushandlungen mit Partnerin oder Partner oder gar mit dem Kind selbst noch immer nicht durchgängiger Familienalltag. Haushaltsaufgaben zu übernehmen oder sich um die eigene Gesundheitsfürsorge und die von Familienangehörigen zu kümmern wird zunehmend normaler für Männer und Väter, von paritätischer Aufgabenübernahme kann aber im Allgemeinen keine Rede sein (BMFSFJ 2015: 83ff.). Klar ist jedoch, dass Änderungsprozesse beobachtbar sind. Ebenso klar ist, dass sich eindeutige Rollenkonstruktionen von Vater und Mutter mit Blick auf die erweiterten Aufgaben und Herausforderungen von heutigem Elternsein nicht mehr ausmachen lassen. Im Gegenteil, eine Identität von Mutter-Sein oder Vater-Sein fügt sich aus unterschiedlichen Handlungsrepertoires zusammen und bleibt im stetigen Prozess, der parallel zum Aufwachsen der Kinder verläuft.

- Traditionelle männliche und väterliche Identitäten und Verhaltensmuster sind in der Auflösung begriffen. Für Männer bedeutet dies, dass sie neue Rollen für sich (Er-)Finden müssen.

- Kulturell überlieferte Rolleneigenschaften an Väter sind zwar immer noch wichtig, jedoch müssen Väter heutzutage noch weitere Eigenschaften integrieren.
- Die Zuteilung von Zuständigkeiten und Handlungsfeldern an Mütter oder Väter nach stereotypen Rollenbeschreibungen kommt damit in eine Sackgasse. Männer, Frauen und Kinder profitieren mehr davon, wenn die Partner_innen ihre Tätigkeiten anhand ihrer tatsächlichen Fähigkeiten und Vorstellungen aufteilen können.

Entwicklungen moderner Vaterschaftsaspekte im Rückblick

Wie es dazu kommen konnte, dass früher als ganz normal geltende Vaterschafts-Verständnisse heute mehrheitlich negativ bewertet werden, soll im folgenden Abschnitt ein wenig erhellt werden, indem der Werte- und Kontextwandel als Folie – zugegeben holzschnittartig – umrissen wird, vor der Vaterschaft zu sehen war und ist. Eine historische Studie ist an dieser Stelle nicht zu leisten, aber der Rückblick in die jüngere Geschichte ist spannend und wichtig, um heutige Situationen und Herausforderungen besser zu verstehen.

Die Vorstellungen von und die Erwartungen an Familie unterliegen ebenso wie die Erwartungen an Väter einem kontinuierlichen Wandel, der eng verknüpft ist mit dem Wandel der Produktions- und Reproduktionsverhältnisse. Mit der Beschleunigung dieser Veränderungen im Zuge der technologischen Entwicklung einerseits und der zunehmenden Individualisierung andererseits wandeln sich auch Väter und die gesellschaftlichen Vorstellungen von Vaterschaft. So gilt beispielsweise Vater-Sein nicht mehr als zwingender Bestandteil von Männlichkeit. Heute stehen alternative Männlichkeits- und Lebenskonzepte nebeneinander.

Im Rückblick auf die Väter- und Großvätergenerationen wird unmittelbar deutlich, dass ein großer Entwicklungsschritt stattgefunden hat. Das Ende des 2. Weltkrieges kann dabei als eine Zäsur gesehen werden. Bis dahin galten patriarchale und strafende Väter, die bedingungslosen Gehorsam von der Familie und den



eigenen Kindern einforderten, als herrschende Norm. Die erste Nachkriegsgeneration sollte dieses Selbstverständnis ab Mitte der 1960er Jahre radikal in Frage stellen. Allmählich entwickelte sich als neue elterliche Norm, mit den eigenen Kindern auf Augenhöhe zu leben, sie nicht durch Züchtigung und Gewalt zu erziehen und ihnen Liebe und emotionale Nähe zukommen zu lassen. Aber es sollte bis Ende 2000 dauern, bis für alle in Deutschland lebenden Kinder das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung geschaffen wurde (§ 1631 Absatz 2 Satz 1). Abgeschlossen ist dieser Prozess damit noch nicht.

Aus der Praxis ist jedoch bekannt, dass die heutige Vätergeneration körperlich und emotional größere Nähe mit ihren Kindern wünscht und zulässt. Die wachsende Zahl von Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, können als Indiz dafür gesehen werden. Viele Väter wollen von Anfang an dabei sein und sich in die Erziehung ihrer Kinder einbringen, was auch Auseinandersetzung in Partnerschaften um eine gemeinsame Erziehungslinie mit einschließt. Klar ist aber auch, dass Väter dabei nach wie vor viel mit sich selbst ausmachen, Erziehungsratgeber scheuen und auf das praktische Tun und Zusammensein mit ihren Kindern setzen. Man könnte sagen, Männer erobern sich auf ihre eigene Weise »fremdes Terrain«, durchleben Unsicherheiten und sammeln so Erfahrungen. Für Dritte erscheinen Väter dann manchmal als zu angepasst, sich selbst vergessend oder als überzogen kämpferisch. (Papaseiten.de 2016)

Vaterschaft ist jedoch nicht allein durch den Blick auf das einzelne Individuum zu erfassen. Vaterschaft steht immer auch im Kontext von sozialer Lage oder Milieu oder dem Recht. Für die Entwicklung des Vaterbilds im deutschen Familienrecht ist die Studie von Moritz Hinz zu empfehlen. Er zeigt darin, wie sich der Vater als Rechtsfigur mit einer sehr starken und patriarchalischen Prägung bei Einführung des bürgerlichen Familienrechts um 1900 bis heute hin vollständig auflöste. Rollenzuschreibungen an den Vater seien nach und nach aus dem BGB komplett verschwunden (Hinz 2014: 301ff.).

→ **Produktions- und Reproduktionsverhältnisse haben sich verändert und damit auch Vorstellungen von Familienorganisation und**

Geschlechterrollen. Zudem hat die stärker werdende Individualisierung neue Veränderungen und Gleichzeitigkeiten von Männlichkeitskonzepten eröffnet.

→ **Seit dem zweiten Weltkrieg hat sich ein großer Wandel von Männlichkeits- und Vaterschaftsverständnissen vollzogen. Patriarchale Selbstverständnisse sind einem emotionalen Umgang mit Kindern und einem partnerschaftlichen Beziehungsverständnis gewichen.**

Soziokulturelle Dimensionen von Vaterschaft

Für ein tiefergehendes Verständnis von sozialen Bedingungen von Vaterschaft können Bezüge zu Erklärungsmodellen wie den sogenannten Sinus Milieus hergestellt werden. Solche Bezugnahmen schärfen den Blick für die sozialräumliche Lage unter der Vaterschaft gelebt werden kann. Der Vorteil von solchen Milieu-Modellen ist, dass auch komplexere Zusammenhänge gesehen werden können, die über eindimensionale Unterteilungen hinausgehen. Solche Ansätze ermöglichen Aussagen bezüglich der sozialen Lage (Unter-, Mittel- und Oberschicht) in verschiedenen Kombinationen, z.B. mit der Grundorientierung (Tradition bis Neuorientierung). Ein solcher Ansatz findet sich auch in einigen Publikationen des Bundesfamilienministeriums, die von Carsten Wippermann und dem DELTA-Institut erstellt wurden (BMFSFJ 2013a; BMFSFJ 2015).

Solche Modelle sind für die praktische Arbeit mit Vätern hilfreich, um sensibel für die möglichen Lebensrealitäten von Vätern zu sein. Auch in der politischen Arbeit für die Belange von Vätern bewahren solche Ansätze davor, nur für eine gesellschaftliche Gruppe (z.B. die »Bürgerliche Mitte«) Politik zu machen. Vor allem aber können Maßnahmen oder Angebote, die Väter als Zielgruppe haben, sehr viel zielgenauer gestaltet werden, wenn die Vielfältigkeit von gelebter Vaterschaft und ihren Rahmenbedingungen adäquat berücksichtigt wird. Das heißt auch, dass Angebotsstrukturen auf die sozialräumliche Struktur zugeschnitten sein müssen, um Väter tatsächlich zu erreichen.

Sowohl dafür, Vaterschaft verstehen zu können, als auch dafür, politische Maßnahmen oder z.B. pädago-

gische Angebote für Väter zielgenau zu konzipieren, ist es wesentlich auf verschiedene Ebenen Acht zu geben. Dazu gehören sicherlich die individuellen Grundorientierungen, die im Wortlaut der Sinus Milieu Studie (2016) vom »Festhalten und Bewahren« bis hin zum »Machen & Erleben und Grenzen überwinden« reichen. Besonders hilfreich dürfte gerade im Kontext Sozialer Arbeit ein Blick auf die persönlichen Ressourcen sein. So können durch »Machen & Erleben und Grenzen überwinden« an sich selbst gerichtete Rollenerwartungen von Vätern positiv verändert werden, authentische Erfahrungen gemacht werden, die als positiv bewertet werden und somit auch neue Vorbilder für eher »verharrende« Väter entstehen lassen. Hierbei ist deutlich zu unterstreichen, dass es nicht um eine wie auch immer gelagerte »Umerziehung« gehen kann, als vielmehr darum Handlungsmöglichkeiten zu schaffen und aufzuzeigen, die gelingende Vaterschaft unter den jeweiligen Bedingungen (soziale und finanzielle Ressourcen, Schicht, Milieu) unterstützen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass äußere Einflussfaktoren, wie kulturelle Prägung oder strukturelle Rahmenbedingungen (Huinink / Kreyenfeld 2012: 11ff) langanhaltend Wirkung entfalten und ein eher widerständiges Veränderungspotenzial haben. Hierzu gehören auch Vorstellungen vom Vater als Ernährer und Familienoberhaupt oder Ehe und Familie als Institution, die bis in die rechtlichen Strukturen hineinreichen. Mit Aktionismus sind kaum nachhaltige positive Veränderungen zu erwarten. Änderungen struktureller Rahmenbedingungen im ökonomischen, infrastrukturellen, politischen oder sozialen Kontext müssen schlüssig aufeinander abgestimmt sein, um positive Effekte nicht gegenseitig wieder aufzuheben. Beispiele dafür sind Elterngeld und Elternzeit oder die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften.

Für die Messung von Veränderung und auch von Erfolgen bestimmter Maßnahmen und Angebote ist auf bestimmte Gleichzeitigkeiten Acht zu geben. Väter und Vaterschaft verändern sich im Lebensverlauf der Väter selbst und dem ihrer eigenen Kinder. Insbesondere Übergänge spielen dabei eine wichtige Rolle, wie die Aufnahme in die Kita, Einschulung, Pubertät oder Berufswahlentscheidungen (Verlinden 2010 [2]: 10ff.). Aber auch zu einem gegebenen Zeitpunkt sind zwischen den verschiedenen Altersgruppen (Kohorten) Unterschiede wahrnehmbar.

Besonders deutlich wird die Relevanz einer Sensibilität für die Dimension Zeit an den Unterschieden zwischen den Kohorten der neuen Bundesländer, wo nicht nur eine kulturelle Veränderung erfolgte, sondern ein neues Gesellschaftssystem prägend war und ist. Aber auch für die alten Bundesländer kann dieser Fokus Veränderungen und unterschiedliche Einstellungen zu Vaterschaft und Familie abbilden. Aber dazu unten mehr.

Was heißt das nun für die Praxis von Wissenschaft, Beratung, Politik? Diese zum Teil Widersprüche erzeugenden Gleichzeitigkeiten und gruppenspezifisch ungleichen Prozessgeschwindigkeiten sollten bei allen väterpolitischen Handlungen antizipiert werden. Das stellt Justiz und Rechtssystem, Kita, Schule und Freizeit oder die Familienpolitik und Jugendhilfe vor große Herausforderungen.

- Vaterschaft ist auch von sozialem Status und kulturellem Hintergrund geprägt. Für ein besseres Verständnis sind Modelle wie die Sinus-Milieus hilfreich.
- Je nach sozialer Position und Grundorientierung können Väter in ihren Veränderungsprozessen anders erreicht werden. Auch soziale und vor allem materielle Ressourcen sind je nach Position unterschiedlich verteilt.
- Vaterschaft vollzieht sich in verschiedenen, bisweilen wechselnden Dimensionen: Lebensphase des/der Kindes/r, persönlicher »Männlichkeitshintergrund«, Lebensverlauf und Geburtskohorte, sowie Rahmenbedingungen der Elternschaft, strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen.
- Handlungsansätze, um Väter in den Veränderungsprozessen zu unterstützen, eröffnen sich im »kulturellen Bild von Mann und Vater Sein« (langfristige Veränderungen) und in der Veränderung struktureller Gegebenheiten (kurzfristige Veränderungen). Beides sollte idealerweise einander ergänzend und aufeinander aufbauend beachtet werden.



Vater-Sein in familialen Lebenswelten

Vater-Sein findet nicht nur im Binnenraum der zwei Generationen umfassenden Vater-Mutter-Kind-Kleinfamilie statt. Familienformen und -größen unterscheiden sich und erzeugen unterschiedliche Modelle gelebten Vater-Seins. Eindeutige geschlechtsbezogene Rollenzuschreibungen an Väter (und Mütter) verlieren zunehmend ihre Funktionalität angesichts tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen, z.B. von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und im Zuge einer Normalisierung des Adult-Worker-Modells, das heißt dass Männer wie Frauen gleichermaßen durch eigene Erwerbstätigkeit ihre Existenz sichern (sollen). Was unter Familie zu verstehen sein soll, ist politisch und gesellschaftlich hoch umstritten. Auch welchen Anteil die Öffentlichkeit haben soll oder nicht haben soll, ist Gegenstand teils heftiger Kontroversen. Besonders scharf treten die Bruchlinien von Familienkonzepten bei Trennung und Scheidung zutage, vor allem rund um die Fragen von Unterhalt und Umgang. Der »Unterhaltspreller« und der »Zahlvater« beschreiben eine negative Figuration von Vaterschaft in einer gescheiterten oder nie bestandenen Partnerschaft von verschiedenen Standpunkten aus betrachtet. An dem Punkt Unterhalt zeigt sich, dass Familien nicht nur der Ort psychosozialer Bindungen sind, sondern auch Träger_innen von gesellschaftlich an diese zugewiesenen Funktionen und Aufgaben. Welche genau das über die Alimentationspflicht für die eigenen Kinder hinaus sind oder sein sollen, ist ebenfalls umstritten – nicht zuletzt auch in den elterlichen Paarkonstellationen.

Kurzum, Familie und damit auch Vaterschaft und das konkrete Vater-Sein sind nicht isoliert für sich zu betrachten, sondern stehen in vielfältigen Verschränkungen mit unterschiedlichsten Wechselwirkungen, die von verschiedenen Teilbereichen der jeweiligen Lebenswelt ausgehen. Vor dem historisch gewachsenen Hintergrund war und ist der Bezugspunkt zur Arbeitswelt besonders für (nicht nur westdeutsche) Väter (aber zunehmend auch für Mütter) von höchster Relevanz. Um Versorgung der Familie ging es immer; relativ neu in diesem Feld ist die Vereinbarkeitsfrage von Vätern (Gallas 2015). Gesellschaftliche Anforderungen an Professionalität, die unter dem Schlagwort vom lebenslangen Lernen noch verstärkt werden, geraten in Konkurrenz mit Anforderungen und Wün-

schen an aktive und teilhabende Vaterschaft. Flexibilitätserwartungen an den Vater als Arbeitnehmer geraten zunehmend unter Aushandlungsdruck, weil auch Mütter als flexibel zur Verfügung stehende Beschäftigte gefordert sind. Dieser Druck ist derzeit vor allem in die Familien hinein verlagert, er verschiebt sich aber, verstärkt durch den aktuellen Fachkräftemangel, allmählich in den Bereich des Arbeitsmarkts zurück. Gerahmt und beschleunigt wird dies durch Diskussionen um haushaltsnahe Dienstleistungen, um den Ausbau von professionellen Angeboten zur Pflege und Betreuung von Kindern wie auch von Pflegebedürftigen und alten Menschen. Jedoch gilt auch hier, dass durch gleichzeitig ablaufende politische Prozesse Widersprüche erzeugt werden. Einerseits sollen Familien im Binnenraum gestärkt werden, andererseits wird die frühzeitige Einbettung von Kindern in den Sozialraum durch Tagesbetreuung gefördert, nicht zuletzt als Motor für mehr Chancengleichheit für den Bildungsweg der Kinder. Auf der anderen Seite soll z.B. die eigenhändige Verantwortungsübernahme gestärkt werden, wie im Bereich der häuslichen Pflege. Hieraus ergeben sich für Väter Spannungen, die sie bislang individuell ausbalancieren müssen. Dabei wächst die Erwartung, dass dieses Ausbalancieren partnerschaftlich zu geschehen habe, d.h. mit Arrangements, die Risiken für die Partnerin nicht unnötig erhöht. Zu diesen Risiken gehört die Abkopplung vom Erwerbsleben durch lange Kindererziehungs- und/oder Pflegephasen und damit verbunden ein wachsendes Altersarmutsrisiko.

In der öffentlichen Debatte ist jedoch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten eine deutliche Schlagseite festzustellen. Die Problemanalyse argumentiert ganz überwiegend aus einem Blickwinkel der Benachteiligung von Frauen bzw. Müttern. Gleichzeitig wird das Aufgabenspektrum für den Bereich Familie überwiegend so dargestellt, dass sich darin vor allem die von Frauen und Müttern geleisteten Anteile als positive Aufgaben und Pflichten wiederfinden. Das heißt dass die vom Vater bzw. Mann ausgeübten Funktionen – und sei es »nur« die materielle Versorgung – weitgehend ausgeklammert und der öffentlichen Sphäre zugeordnet werden (BpB 2015). Dies könnte gewissermaßen als der ins Positive gewendete Bumerangeffekt der gesellschaftlich-patriarchalen Zuweisung der familialen privaten Sphäre an Frauen bzw. Mütter verstanden werden. Interes-

santerweise ist festzustellen, dass Kinder und Jugendliche das ganz anders wahrnehmen und die verschiedenen Tätigkeits- und Aufgabenbereiche selbstverständlich und gleichwertig zusammendenken (Calmbach et al. 2016).

Für eine gleichstellungsorientierte Väterpolitik bedeutet das, dass eine einseitig appellative Veränderungsforderung wenig zielführend sein dürfte. Nachhaltige Veränderung zu mehr Partnerschaftlichkeit und egalitärer Aufgabenverteilung kann nur da gelingen, wo sich Väter ebenso aktiv bewegen wie Mütter, wenn emotionale Versorgung nicht gegen materielle Versorgung ausgespielt wird. Eine solche Verbreiterung des Fokus ermöglicht es, familienpolitische Fragestellungen von Müttern und Vätern, Frauen und Männern gemeinsam anzugehen und nicht gegeneinander auszuspielen. Die Perspektiven von Vätern in politischen Entscheidungsprozessen stärker als bisher zu antizipieren wäre sicherlich förderlich für mehr Gleichberechtigung in den Familien.

- Für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ist es hilfreich, sich von kulturellen Rollenbildern zu lösen und konkrete Inhalte von Familienleben und Elternschaft zu betrachten.
- Unter dem Schlagwort »Familie« werden vor allem traditionell »weibliche« Themen diskutiert. Der Beitrag von Vätern, wie die materielle Versorgung, wird dabei vielfach zu wenig gewürdigt.
- Vor allem für junge Menschen sind beide Aspekte in gleicher Weise relevant. Auch in der öffentlichen Darstellung sollten (männliche) Versorgungsleistungen nicht gegen (weibliche) Fürsorgeleistungen ausgespielt werden.

Vaterschaft - Herausforderungen und Zielsetzungen

Das bisher Dargestellte macht deutlich, dass Vater-Sein heute vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen steht, dass die Zielstellung einer aktiven, teilhabenden, partnerschaftlich orientierten Vaterschaft aber auch neue gesellschaftliche Herausforderungen

schaft. Das gut begründete Gefühl von materieller Unsicherheit angesichts sich wandelnder Erwerbsstrukturen führt unter anderem dazu, dass Kinderwünsche erst vergleichsweise spät realisiert werden. Das wird dadurch verstärkt, dass die Menschen den Eindruck haben, dass sie ein bestimmtes Maß an materieller Sicherheit bereits erreicht haben müssen. Je schwieriger das unter den sich wandelnden ökonomischen Bedingungen wird, umso mehr steigt die Tendenz, die eigene Elternschaft aufzuschieben.

Das hat wiederum Auswirkungen auf das Bild von Elternschaft im Allgemeinen und Vaterschaft im Besonderen. Mit zunehmenden Alter und wachsendem Weltwissen verändert sich auch die Herangehensweise an die eigene Elternschaft – mitunter mit übersteigerten Sicherheitsbedürfnissen, wie sie unter dem Begriff der »Helikopter-Eltern« karikierend diskutiert werden.

Die ökonomischen Rahmenbedingungen haben auch erheblichen Einfluss auf die realen Aufgabenverteilungen in Familien. Sie führen dazu, dass sich Eltern auch bei einer ursprünglich klaren Gleichstellungsorientierung von Frau und Mann nach kurzer Zeit in traditionellen Aufgabenmustern wiederfinden (BMFSFJ 2013a: 56ff.). Interessant ist, dass sich diese Asymmetrien mitunter auch in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften herausbilden (Arn 2011), was unterstreicht, dass es offenkundig sozioökonomische Faktoren sind, die bestimmte Retraditionalisierungstendenzen verstärken.

Herausforderungen ergeben sich auch aus dem Umstand, dass die lebenslange Ehe als Grundlage von Familie und Elternschaft und damit auch für Vaterschaft nicht mehr als Selbstverständlichkeit vorauszusetzen ist (BMFSF 2013b). Das gilt in besonderem Maße in den Neuen Bundesländern. Insgesamt gilt das auch für die gewünschten und tatsächlich gelebten Lebensformen, die sich gegenüber etwa den 1960er Jahren erheblich vervielfältigt haben und sich noch immer im Wandel befinden (BMFSFJ 2015: 83ff.). Vaterschaft in Patchworkfamilien umfasst heute ebenso leibliche wie soziale Vaterschaft, sei es im Zusammenleben in und mit der Familie oder als getrennt lebendes Elternpaar.

Vor dem Hintergrund der bis hier gemachten Ausführungen ergeben sich folgende Zielstellungen für die weitere Entwicklung der nächsten Jahre:



- Väter und Mütter können leichter als bisher die Elternzeit ausgewogen unter sich aufteilen,
- Väter und ihre Erziehungsleistung werden von Unternehmen und Gesellschaft stärker anerkannt,
- Väter erfahren in Unternehmen und Gesellschaft mehr Wertschätzung,
- Väter können ihre Elternzeit- und Teilzeitwünsche gegenüber ihrem Arbeitgeber leichter durchsetzen,
- Väter sind in der Lage, die soziale und materielle Versorgung von Kindern angemessen und miteinander vereinbar zu gewährleisten.

Väter sind von daher aufgefordert, ihr Vatersein aktiv zu gestalten, sich stärker in der Familien- und Hausarbeit, insbesondere der Betreuung, Erziehung und Bildung ihrer Kinder zu engagieren, ihren Bedarf an Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber Arbeitgebern offensiv zu vertreten.

Gleichzeitig ergeben sich daraus auch Forderungen an Mütter, sowohl das Wirken des Vaters in der Familie zuzulassen als auch eine Offenheit für veränderte Verdienst- und Arbeitszeitstrukturen auf Basis einer gemeinsamen und gleichberechtigten Aushandlung zu zeigen.

Insgesamt sind Gesellschaft und Politik aufgefordert, Familienarbeit breit anzuerkennen, sei es auf materieller oder ideeller Basis. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte und gleichwertige Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Wichtig ist eine eigenständige, diversitätsbewusste und intersektionale Väterpolitik, Väter-Arbeit und Väterforschung auf- und auszubauen und zu fördern. Zudem braucht es verlässlich eigene Orte und spezielle Angebote für Väter, Väterthemen und Väter-Arbeit. Solche sind gezielt aufzubauen, wie Väterzentren, Väter- und Großväterangebote in Familienzentren oder Mehrgenerationenhäusern etc.. Nicht zuletzt ist dafür zu sorgen, dass auch getrennt lebende Väter ihre Vaterrolle wahrnehmen können und dabei die gleiche Unterstützung erfahren wie alle anderen Väter.

Vaterschaft im Ost-West-Vergleich

Man könnte meinen, dass ein Vierteljahrhundert ausreichen müsste, um die innerdeutschen soziokulturellen Differenzen aus 40 Jahren Teilung weitgehend überwunden zu haben. Doch allem Anschein nach können auch heute noch teils sehr deutliche, teils graduelle Unterschiede in Bezug auf Familie und Partnerschaft und im Besonderen auf die Rolle und das Selbstverständnis von Vätern im Vergleich der »alten« und der »neuen« Bundesländer festgestellt werden. Die unterschiedlichen Systeme von Deutscher Demokratischer Republik und Bundesrepublik Deutschland haben sozialisatorische Nachwirkungen, die bis heute deutlich spürbar und messbar sind.

Für den Kontext von Familie wird häufig auf den gravierenden Unterschied in der Kinderbetreuung hingewiesen. Während in Deutschland-West das Modell der die Kinder aufziehenden Ehefrau und Mutter dominierte, war in Deutschland-Ost die flächendeckende Kinderbetreuung für Kleinkinder bei gleichzeitig deutlich höherer Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Müttern die Normalität. Zu vertiefenden Lektüre zu diesen Entwicklungen und ihren Aus- und Nachwirkungen ist das 2012 erschienene Sonderheft der Zeitschrift für Familienforschung sehr zu empfehlen (Huinink 2012).

In dem Sonderheft werden Wandlungsprozesse und Unterschiede nachvollziehbar gemacht. Veränderungen werden als umso größer erlebt, je größer die Veränderungen des Alltags sind. D.h. die sozialen, politischen, infrastrukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen, mit denen sich Familien und Partnerschaften nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern arrangieren mussten, hatten direkt Einfluss auf die Familie bzw. die Partnerschaft und die Realisierung des Kinderwunsches. Am deutlichsten ist das am Geburtenknick direkt nach der Vereinigung erkennbar. Seitdem ist eine klare Verschiebung festzustellen, in Ostdeutschland lebende Frauen bekommen immer später ihr erstes Kind. (Siehe Abb. 1.1)

Hinzu kommt, dass die Geburtenrate zu DDR-Zeiten höher war, begünstigt durch die Einführung von Babyjahr und familienunterstützenden Maßnahmen Anfang der siebziger Jahre (Huinink 2012).

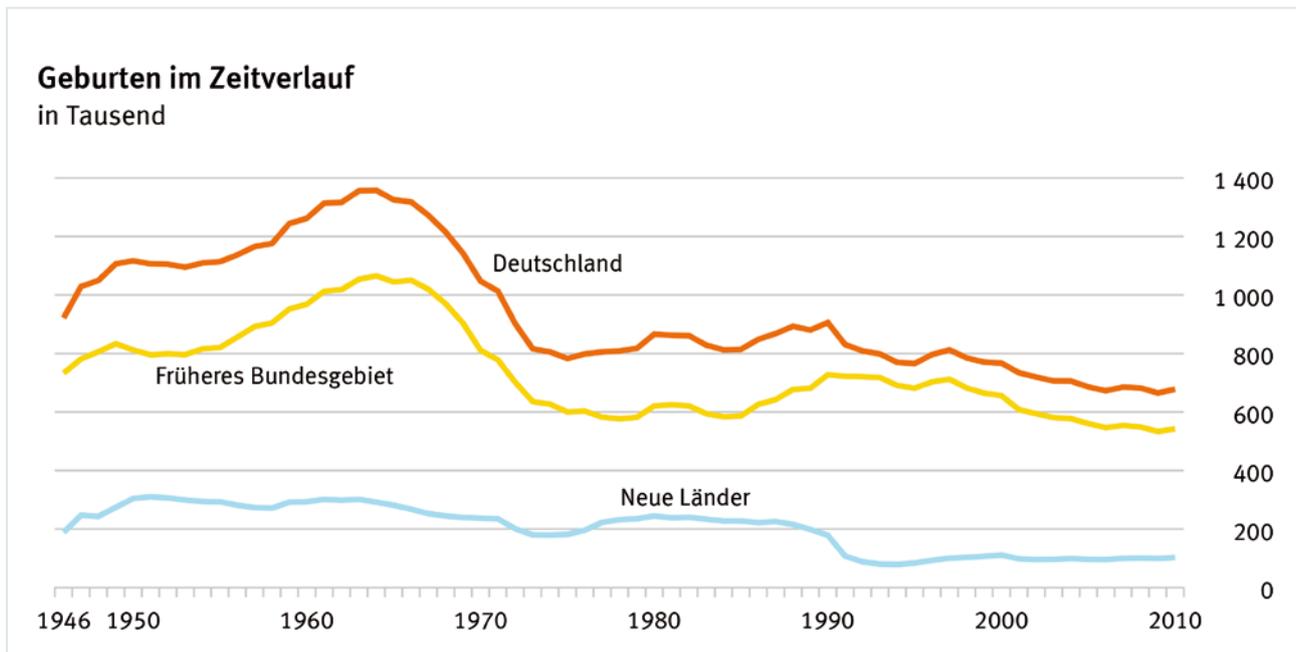


Abbildung 1.1: Statistisches Bundesamt 2012 (Seit 2001: Früheres Bundesgebiet ohne Berlin-West, neue Länder ohne Berlin-Ost)

Nach über 25 Jahren einer gesamtdeutschen Entwicklung sind noch immer Unterschiede festzustellen, die sich zum Teil sehr deutlich in Statistiken niederschlagen. Auch wenn nicht immer eindeutig der Wandlungsprozess nachzuvollziehen ist bzw. alte kulturelle Prägungen und Rahmenbedingungen nachwirken, so sind einige dieser Unterschiede sicher auch für eine gleichstellungsorientierte Väterpolitik von Relevanz. So etwa bei der Frage von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Inanspruchnahme der Elternzeit

Trotz klarer Strukturunterschiede zwischen Ost- und West-Deutschland lassen sich in der Inanspruchnahme von Elterngeld/-zeit keine signifikanten Unterschiede ausmachen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld unterscheidet sich der Statistik zufolge (Abb. 2), eher zwischen Nord-Süd als zwischen West-Ost. Bei näherer Betrachtung ergeben sich aber doch klare Unterschiede in Hinblick auf die Motivation, der Inanspruchnahme. In den neuen Bundesländern geht es besonders um den Kündigungsschutz, während im früheren Bundesgebiet die finanziellen und beruflichen Erwägungen die ausschlaggebende Rolle für die Inanspruchnahme spielen (Gender Datenreport [3]). (Siehe Abb. 1.2)

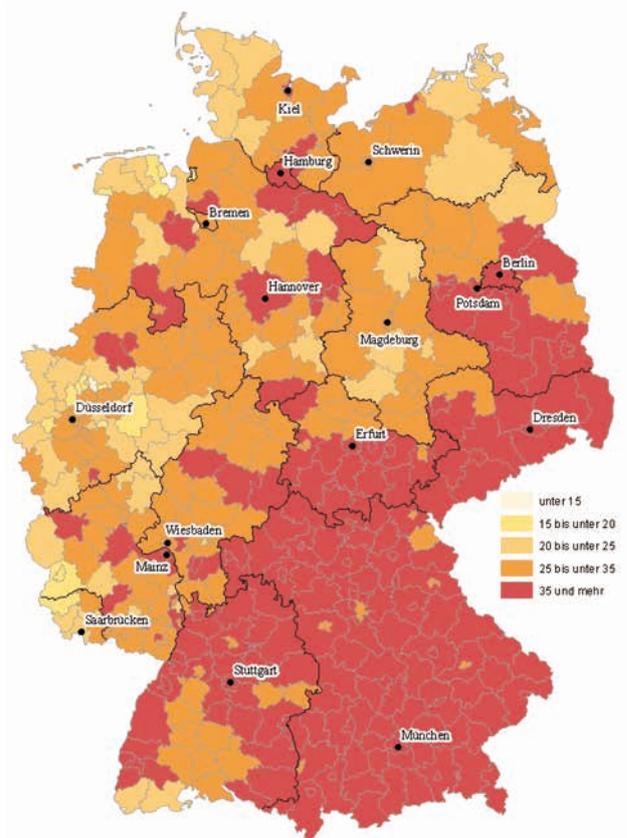


Abbildung 1.2: Anteil der 2014 geborenen Kinder, deren Vater Elterngeld bezogen hat, nach Kreisen
Quelle: Bundesamt für Statistik (2016) [4]



Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Unter einer väterpolitischen Perspektive ist jedoch die weiterhin klar erkennbare Differenz mit Blick auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt zu beachten: die Höhe der Arbeitslosigkeit. Sie ist in den neuen Bundesländern noch immer deutlich höher (Statistisches Bundesamt 2015), auch wenn sich das Niveau langsam dem der alten Bundesländer annähert und in einzelnen Regionen sogar unter dem im früheren Bundesgebiet liegt (ebd: 66).

Mit Blick auf Vereinbarkeitsfragen, aber auch nach Möglichkeiten der materiellen Versorgung von Familie ist wichtig zur Kenntnis zu nehmen, dass in den neuen Bundesländern eine Wirtschaftsstruktur von klein- und mittelständigen Unternehmen vorherrscht (ZEW 2012). Zudem existiert noch immer ein sehr großes Lohngefälle im Vergleich zum früheren Bundesgebiet. Zwischen Frauen mit 16% und Männern mit 27% Lohnabstand zum früheren Bundesgebiet gibt es hier nochmals einen deutlichen Unterschied (Statistisches Bundesamt 2015). Die relativ hohe Erwerbsquote der Frauen führt unter anderem zu einem niedrigerem Gender Pay Gap (DIW 2013) – aber auf insgesamt niedrigerem Einkommensniveau. Die Einkommenssituation hat unmittelbar Einfluss auf die Finanzierung und Absicherung der Familie, aber auch auf die Perspektive der weiteren Entwicklung der Region und damit auf die Chancen und Entwicklungspotentiale, die sich Vätern und ihren Familien bieten. Mehr noch, die Voraussetzungen, überhaupt Vater zu werden, hängen mitunter existenziell von diesen Strukturentwicklungen ab. Die Binnenwanderung und Konzentration auf Großstädte (Berlin-Institut [5]) führen zu »abgehangenen« Regionen, denen aus heutiger Sicht ohne aktive Gegensteuerung seitens Politik und Gesellschaft keine positive Entwicklung vorhergesagt wird. In Orten wie bspw. Johanngeorgenstadt lebten 1990 ca. 9000 Menschen, heute sind es gerade noch ca. 4200 Menschen (Citypopulation.de [6]; Bose / Wirth 2006). Dies hat Folgen: Die bestehende bzw. zu betreibende Infrastruktur wird zurückgebaut bzw. vernachlässigt, es gibt einen Überhang an Männern insbesondere bis 39 Jahre und eine allgemein ältere Bevölkerung.

Gleichberechtigung in der DDR

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen geschichtlichen Hintergründe für die Entwicklung aktueller Vaterschaft und des Themas Gleichberechtigung begegnet einem immer wieder das Argument: In der DDR waren die Frauen gleichberechtigter als heute. Insgesamt kann festgehalten werden, dass auch die Rahmenbedingungen für das, was heute aktive Vaterschaft oder gleichberechtigte Partnerschaft genannt wird, in der DDR einigermaßen günstig waren. Dennoch kann von partnerschaftlicher Aufgabenteilung in der Familie oder von gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsmarkt für die DDR nicht wirklich die Rede sein (BMFSFJ 2007). Die Familienpolitik der DDR zielte nach dem »Pillenknick« in den 70-er Jahren darauf, dass Familien bzw. Frauen früher Kinder bekämen, was auch gelang. Die Arbeitswelt war so eingerichtet, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen (!) nicht zum Nachteil führte. Das war aber weniger aus Gründen der Menschenfreundlichkeit der Fall. Vielmehr waren Frauen und Männer aufgrund des allgemeinen Arbeitskräftemangels prinzipiell zur Arbeit verpflichtet.

Zentrale Fördermaßnahmen der Familienpolitik waren insbesondere der Ehekredit, der mit jedem Kind reduziert wurde, die Vermittlung in eigenen Wohnraum, der in der DDR Mangelware war, die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, der Haushaltstag für Frauen und die flächendeckenden kostenlosen Kinderbetreuung in Krippe, Kita und Hort (IW-Köln[7]; Berlin-Institut [8]). Den Vätern oblag, wie in Westdeutschland, die Versorgung der Familie.

Aller Gleichberechtigung zum Trotz verdienten Frauen auch in der DDR weniger als ihre männlichen Kollegen. Das Lohngefälle betrug nach Stephan und Wiedemann (1990) im Nettoverdienst 16%. Außerdem wurden Frauen in niedrigeren Qualifikationsbereichen eingestellt: »Sowohl die weiblichen Produktionsarbeiter als auch die weiblichen HF-Kader [Anm.: Hoch- und Fachschul-Kader] führen überwiegend Arbeitsaufgaben mit geringeren Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung aus« (ebd.: 556). Übrig bleiben demnach strukturelle Voraussetzungen, wie ein bestehendes flächendeckendes Netz von Kinderbetreuung und die gesellschaftliche Normalität der Kinderbetreuung sowie der Vollzeitarbeit von Frauen (Forsa 2013). Direkte Vergleichsuntersuchungen zeigen auf, dass im frü-

heren Bundesgebiet der Alleinverdiener Status stärker auf den Männern lastet, was wiederum zu einer Verzögerung der Kinderphase führt. Die finanzielle Absicherung der Familie hat Priorität vor dem Kinderwunsch. Im Osten hingegen beschreibt das Informationsportal »Zentrum für Demografischen Wandel« (ZDWA [9]) eine Parallelität von Karriere und Familienplanung, von Erwerbsarbeit mit beruflicher Verwirklichung bzw. finanzieller Absicherung von und dem Wunsch nach Familie mit Kindern.

Im subjektiven Erleben werden im Unterschied zwischen Familiengründung und Vaterschaft in der DDR die soziale Absicherung durch Arbeit und die relativ geringen Grundlebenshaltungskosten immer wieder an erster Stelle benannt.

Angleichungsprozess spätere Elternschaft

Nach der Wiedervereinigung gab es Angleichungs- und neue Differenzierungsprozesse. Der drastische Geburtenrückgang führte dazu, dass das Alter der Erstgebärenden in den neuen Bundesländern sich denen der früheren Bundesländer relativ schnell angleich. Alle mit der Familienpolitik der DDR entstandenen Tendenzen einer frühen Elternschaft wurden somit umgekehrt, was eine Verstärkung der demografischen Zuspitzung für Deutschland zur Folge hatte und noch heute hat (BMFSFJ 2015: 27). Als Ursache für diese Entwicklung wird von einer Unsicherheit durch die Wende 1989 und in den Folgejahren ausgegangen. So kam es zu einem »demografischen Schockzustand«: Zur Reduktion aller generativen Vorgänge (Geburten, Heiraten, Scheidungen) auf Grund der gesellschaftlichen Umbruchsituation« (Berlin-Institut [5]).

Eine langfristige Gesellschaftsanpassung (Rahmenbedingungen, gesellschaftliche Normen und Moralvorstellungen, z.B. der Individualisierungsprozess) ist offensichtlich dafür verantwortlich, dass sich nach dem massiven Einschnitt in den 90-er Jahren der Zeitpunkt der ersten Geburt nicht wieder auf dem Zustand von 1989 eingeepegelt hat, sondern sich am Durchschnitt der westlichen Bundesländer orientiert.

Anpassungstendenzen können durch die Politik beeinflusst werden. Ein Beispiel hierfür ist die Müttererwerbstätigkeit: Hier hat sich die Entwicklung an die

Frauen in den neuen Bundesländern angeglichen, was auf die veränderte Familienpolitik mit der Einführung des Elterngeldes zurückgeführt werden kann. Gleichzeitig entstand eine niedrigere Müttererwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr der Kinder in den neuen Bundesländern als Anpassung an das frühere Bundesgebiet (BMFSFJ 2014a: 25).

Die Praxis von politischen Entscheidungen führt somit zu einem unterschiedlichen Handlungsbedarf in Ost und West. Wesentlich ist die Frage, wie Väter in diesen Transformationsprozess einbezogen werden können, wenn etwa die Vätererwerbstätigkeit im Zusammenhang mit der Geburt der Kinder nochmals zunimmt (BiB [10]).

Außereheliche Kinder und »andere« Familienformen

Vaterschaft im Ost-West-Vergleich unterscheidet sich auch durch verschiedene Familienstrukturen. In der DDR und später in den neuen Bundesländern war es weit verbreitet und recht normal, dass Kinder außerhalb der Ehe zur Welt kamen. Insgesamt war die Ehe in der DDR nicht so sehr mit einer traditionellen Lebensführung verbunden, wie dies für die BRD galt. Historisch interessant ist, dass nichteheliche Geburten in den östlichen Ländern schon lange vor der deutschen Teilung ein beobachtbares Phänomen waren, allerdings nahmen sie ab Ende der 1960er und in den 1970er Jahren noch einmal deutlich zu (ZDWA [11; 12]).

2010 waren die Eltern von nur 27% der Neugeborenen im früheren Bundesgebiet aber 61% in den neuen Bundesländern nicht miteinander verheiratet (Statistisches Bundesamt 2012; Klüsener/Leek 2016 [13]). Damit liegt Deutschland insgesamt im europäischen Mittelfeld, aber die neuen Bundesländer sind Spitzenreiter bei den nichtehelichen Geburten (Klüsener/Leek 2016 [14]). Unter einer Väterpolitik-Perspektive ist auch die Familienform der Alleinerziehenden-Familien relevant, die in den neuen Bundesländern und früherem Bundesgebiet ebenfalls einen Unterschied aufweist, d.h. im Osten höher ist (BMFSFJ 2015). Insgesamt nimmt die Zahl der Alleinerziehenden-Familien seit Jahren stetig zu (Sozialpolitik-aktuell.de [15; 16]). Für das Jahr 2013 weisen Statistiken rund 385.000



alleinerziehende Väter in Deutschland aus (2.294.000 alleinerziehende Mütter) (statista).

Um zu verstehen, was Väter brauchen wo sie aktuell stehen wird es zukünftig wichtig sein und bleiben, genauere Differenzierungen der Familienformen zu berücksichtigen: Ob getrennt oder zusammen lebend, verheiratet oder nicht verheiratet, mit oder ohne Kinder Patchwork- oder Gleichgeschlechtliche Familie – all das gilt es adäquat zu beachten.

- Kulturelle Prägungen, v.a. hinsichtlich von Familienwerten bestehen auch heutzutage noch in den neuen wie in den alten Bundesländern fort.
- Soziale, politische, infrastrukturelle und ökonomische Rahmenbedingungen haben einen erheblichen Einfluss darauf, wann und ob ein Kinderwunsch realisiert wird. Dies zeigt sich zum einen am massiven Rückgang der Geburtenziffern in den neuen Bundesländern nach der Wiedervereinigung und an der Angleichung von Geburtenziffern und Alter der erstgebärenden Frauen in Ost und West.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ist weniger ein Ost-West-Phänomen als eher an eine Nord-Süd-Achse gekoppelt. Auch die Motivation für die Inanspruchnahme von Elternzeit sind in den neuen Bundesländern (Kündigungsschutz während Inanspruchnahme) andere als in den alten Bundesländern (finanzielle / berufliche Erwägungen).
- Der Arbeitssektor besteht in den neuen Bundesländern heute vor allem aus klein- und mittelständischen Unternehmen. Dies ist eine besondere Herausforderung für Vereinbarkeitsansprüche von Vätern
- Das immer noch hohe Lohngefälle zwischen alten und neuen Bundesländern und die teilweise desolate wirtschaftliche Lage führt zu sogenannten »abgehangenen Regionen« mit multipler Problemlage
- Diesen Regionen sind unter anderem geprägt von hoher Abwanderung, einer alternden Bevölkerung, sowie einem »Männerüberschuss«. Dies kann auf sehr unterschiedliche

Wander- und Heimkehrbewegungen nach der Wiedervereinigung zurückgeführt werde. Jungen Männern gelang es nicht so gut im Westen Fuß zu fassen (z.B. durch eine »Heirat nach oben« und andere soziale Einbindungen) wie den Frauen.

- Das Sozial- und Arbeitssystem der DDR bot eine gute Grundstruktur für frühe Elternschaft und für Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Flächendeckende Kita-Betreuung, Normalität von VZ-Arbeit von Frauen und die Möglichkeit Karriere und Familie gleichzeitig zu realisieren
- ABER: Männer waren in diesem System nicht als »Vereinbarkeitsbedürftige« eingeplant. Ihnen war die Rolle des durchgehend in VZ erwerbstätigen Ernährers zugewiesen.

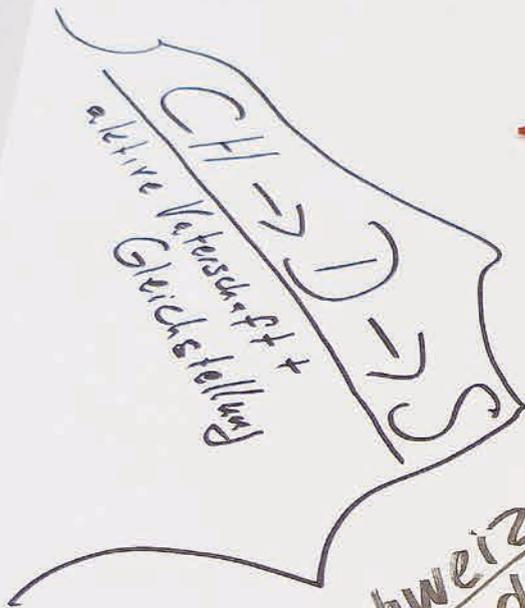
Literaturverzeichnis

- Arn, Christoph (2011): Spezialisierung und Geschlecht, o.O. unter: http://ethikprojekte.ch/media/Text_SpezialisierungUndGeschlecht_ePublikation_25.pdf (14.07.2016)
- Gallas, Karin: Der engagierte Vater. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Marburg 2015
- Majdanski, Nicole: Männer »doing« Gender! Väter in Elternzeit, Freiburg 2012
- BiB – Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.) Kröhnert, Stephan; Klingholz, Rainer (2007) Not am Mann – Vom Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht?; Gebrüder Kopp, Köln
- Böhnisch, Lothar (2013) Männliche Sozialisation; Beltz Juventa, Weinheim und Basel
- Bose, Marc; Wirth, Peter (2006) Gesund schrumpfen oder Ausbluten? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 21-22/2006: 18-24
- BMFSFJ (Hrsg) Wippermann, Katja; Wippermann, Carsten (2007) 20jährige Frauen und Männer heute – Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung; Druck Vogt, Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) Wippermann, Carsten (2013a) Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellungen und Verhalten, Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) Wippermann, Carsten (2013b) Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) Wippermann, Carsten (2015) 25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) Prognos AG (2014a) Dossier Müttererwerbstätigkeit – Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012; Publikationsversand der Bundesregierung, Rostock
- BMFSFJ (Hrsg) Wippermann, Carsten (2014b) Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis – Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellungen und Verhalten; Publikationsversand der Bundesregierung, Rostock
- BMFSFJ (Hrsg.) (2015) Familienreport 2014 Leistungen, Wirkungen, Trends; Publikationsversand der Bundesregierung, Rostock
- BpB – Bundeszentrale für politische Bildung (2015) Geschlechter in: Fluter (57); Dummy, Berlin
- Calmbach, Marc; Borgstedt, Silke; Borchard, Inga; Thomas, Peter Martin; Flaig, Berthold Bodo (2016) Wie ticken Jugendliche 2016? – Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland; Springer, ebook
- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2012) Gender Pay Gap: Deutlich höhere Einkommensunterschiede in Westdeutschland – Sieben Fragen an Patricia Gallego Granados in: DIW Wochenbericht 28/2013; Berlin
- Forsa (Hrsg) (2013) Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland; Berlin
- Fthenakis, Wassilios E. (1988a) Väter. Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung (Bd. 1), DTV, München (2. Aufl. zuerst 1985)
- Fthenakis, Wassilios E. (1988b) Väter. Zur Vater-Kind-Beziehung in verschiedenen Familienstrukturen (Bd.2), DTV, München (2. Aufl. zuerst 1985)
- Huinink, Johannes; Kreyenfeld, Michaela ; Trappe, Heike (Hrsg) (2012) Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland. Ähnlich und doch immer noch anders; in: Zeitschrift für Familienforschung Sonderheft 9(2012)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg) Pötsch, Olga (2012) Geburten in Deutschland 2012; Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2015) (Hrsg) 25 Jahre Deutsche Einheit; Wiesbaden
- Stephan, Helga; Wiedemann, Eberhard (1990) Lohnstruktur und Lohndifferenzierung in der DDR in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23/1990
- Streidl, Barbara (2015): Lasst Väter Vater sein. Eine Streitschrift; Beltz, Weinheim
- Volz, Rainer; Zulehner, Paul (1999) Männer im Aufbruch: Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen; ein Forschungsbericht; Schwabenverlag, Ostfildern
- Volz, Rainer; Zulehner, Paul (2009) Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland; Nomos, Baden-Baden
- ZEW – Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (2012) Evaluierung des BMWi-Programms »FuE-Förderung gemeinsamer externer Industrieforschungseinrichtungen Ostdeutschlands -Innovationskompetenz Ost (INNOKOM-Ost)« einschließlich des Modellvorhabens Investitionszuschuss technische Infrastruktur; Halle



Online-Verweise

- [1] SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH: Sinus-Milieus; unter: <http://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-milieus-deutschland/> (14.07.2016)
- [2] Heinrich-Böll-Stiftung – Gunda-Werner-Institut: Verlinden, Martin: Väter erschließen neues Land – Orientierungen für den selbstbewussten Umgang mit Vaterschaft (2010); unter: http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/2010-04-23_Tagung_Super-Papa_Bei-trag_Verlinden_Vaeter_erschliessen.pdf (14.07.2016)
- [3] BMFSFJ: Genderreport 2015; unter: <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/5-Vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/5-7-elternzeit-familienfreundliche-massnahmen-in-betrieben-und-deren-inanspruchnahme,did=54872,render=renderPrint.html> (14.07.2016)
- [4] Statistisches Bundesamt: Elterngeld nach Geburten 2014 nach Kreisen; unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenKreise5229204147004.pdf?__blob=publicationFile (14.10.2016)
- [5] Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung: Kröhnert, Steffen: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland; unter: <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/regionale-dynamik/ostdeutschland.html> (14.07.2016)
- [6] Citypopulation.de: Johanngeorgenstadt (Erzgebirgskreis); unter: http://www.citypopulation.de/php/germany-sachsen_d.php?cityid=14521320 (14.07.2016)
- [7] IW-Köln – Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Familienpolitik seit 1950; unter: <http://www.iwkoeln.de/infodienste/iw-dossiers/kapitel/staatliche-familienpolitik/beitrag/familienpolitik-seit-1950-20323> (14.07.2016)
- [8] Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung: Dienel, Christiane: Bevölkerungspolitik in Deutschland <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungspolitik/deutschland.html> (14.07.2016)
- [9] ZDWA – Zentrum für demografischen Wandel; unter http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/20071122_32692988.php (14.07.2016)
- [10] BiB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Lebensverlauf von Männern; unter: http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik_des_Monats/2011_12_arbeitszeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (14.07.2016)
- [11] ZDWA – Zentrum für demografischen Wandel: Klüsener, Sebastian; Goldstein, Josua R. (2009) Kind ohne Trauschein – Ost-West-Unterschiede im Geburten- und Heiratsverhalten haben tiefe historische Wurzeln; unter http://web.archive.org/web/20100425055408/http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/20091110_46687533.php (14.07.2016)
- [12] ZDWA – Zentrum für demografischen Wandel: Konietzka, Dirk; Kreyenfeld, Michaela (2005) Mehr nichteheliche Kinder im Osten unter http://web.archive.org/web/20131017023512/http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/20060118_98289781W3DnavidW2636.php (14.07.2016)
- [13] Max-Planck-Gesellschaft: Klüsener, Sebastian; Leek, Silvia: Nichteheliche Geburten: Deutschland auf Dauer geteilt; unter: https://www.mpg.de/mauerfall/nicheheliche_geburten (14.07.2016)
- [14] Max-Planck-Gesellschaft: Klüsener, Sebastian; Leek, Silvia: Kinder ja, Ehe nein; unter: <https://www.mpg.de/6627394/nichtehelich> (14.07.2016)
- [15] Sozialpolitik-aktuell.de: Allein erziehende Elternteile* nach Geschlecht und Familienstand 2014; unter: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Familienpolitik/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII20.pdf (14.07.2016)
- [16] Sozialpolitik-aktuell.de: Entwicklung der Familienform Alleinerziehende 1996-2014; unter: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Familienpolitik/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII94.pdf (14.07.2016)
- [17] statista: Anzahl der Alleinerziehenden in Deutschland nach Geschlecht von 2000 bis 2015; unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/318160/umfrage/alleinerziehende-in-deutschland-nach-geschlecht/> (14.07.2016)



Schweiz:
Männer fordern
21 Tage Vaterschafts-
urlaub
(bistlang 2 Tage)

Teitzeitwünsche:
Diskrepanz
zwischen Wunsch
und Wirklichkeit



KAPITEL 2

Vaterschaft im Kontext von Arbeit

Ein kurzer Absatz im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und der SPD aus dem Jahr 2013 macht das Dilemma um den Begriff »Arbeit« deutlich: »Die Menschen in unserem Land müssen sich auf die sozialen Sicherungssysteme verlassen können. Sie sind entscheidend für die gerechte Anerkennung der vielfältigen Leistungen der Menschen, ob in der Arbeit oder für die Familie« (CDU / CSU / SPD 2013: 9). Erwerbsarbeit ist demnach Arbeit, Tätigkeiten in der Familie nicht. Diese Perspektive hat sich mit der Herauslösung der beruflichen Tätigkeiten aus der häuslichen Sphäre im Rahmen der Industrialisierung entwickelt und ist durch die Erfolge der Arbeiterbewegung, die zumindest in den Leitbranchen Bergbau, Metall und Chemie in den alten Bundesländern dafür gesorgt hat, dass es den Arbeiterfrauen ebenso gut geht wie denen im Bürgertum. Und »gut gehen« hieß: nicht arbeiten müssen. Im Gegensatz dazu setzte die Politik in der ehemaligen DDR auf eine Vollerwerbstätigkeit von Männern und Frauen und ermöglichte dies durch umfangreiche Kinderbetreuungsangebote.

Diese Erfolge wirken bis heute nach und zeigen sich zum Beispiel in der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Sie ist dort besonders gering, wo es auch die Frauenerwerbsarbeit ist. Diese Zuweisung von Erwerbs-Arbeit in Fabriken und Werkstätten an Väter und der Sorgearbeit an Mütter im häuslichen Kontext hat auch zu unterschiedlichen Anerkennungs- und Wertschätzungsstrukturen geführt. In der Sphäre der Erwerbsarbeit gilt es zu funktionieren, Anerkennung gibt es in Form von Lohn und Gehalt. Wer mehr leistet, länger arbeitet erhält mehr Geld. Im Rahmen der häuslichen Sorgearbeit gibt es Anerkennung durch wertschätzende Beziehungen und menschliche Nähe.

Aus diesem Grundmuster heraus haben sich im Laufe der Zeit auf der subjektiven Ebene Rollenmuster und -zuschreibungen entwickelt, die durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen, gerade im Bereich der Sozial-

gesetzgebung normativ abgesichert wurden. Männer gehen außerhalb des Hauses einer Erwerbsarbeit nach, versorgen ihre Familie materiell und beweisen so ihre Väterlichkeit. Frauen sind für eben diese Familie, die Kinder, zuständig und für die Beziehungspflege verantwortlich.

Diese Zuständigkeiten haben sich im Laufe der Zeit zwar verändert, die Rangfolge der Wertschätzung, Erwerbs- vor Familienarbeit ist aber weitgehend stabil und erschwert eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten, insbesondere für Väter. Die Vision des »Caring Men« (Men-Care.org [1]) bietet hier neue Ansätze für Männer(politik). Erwerbsarbeit ist für Männer und Väter nach wie vor der Lebensbereich, in dem sie Anerkennung erhalten, Teilhabe und Beziehungen (außerhalb der Partnerschaft) leben und gestalten können. Hier sind die meisten Ressourcen und Erfahrungen zu finden, hier gibt es die meisten Veränderungspotentiale.

Arbeitszeitreduzierung und Familienorientierung

»Deutlich länger arbeiten als vereinbart – das ist für jeden dritten Beschäftigten in Deutschland Realität. Fast jeder vierte arbeitet sogar mehr als 45 Stunden pro Woche.«

Dies ist das Ergebnis einer Sonderauswertung des DGB-Index »Gute Arbeit« (DGB 2016). Die Grenzen von Arbeit lösen sich sowohl zeitlich als auch räumlich zunehmend auf. Das Bild der »Balance« und die Vorstellung von getrennten Sphären werden zunehmend fragiler. Das ist Chance und Risiko zugleich und verändert in jedem Fall die Lebensbedingungen von Vätern. (Siehe Abb. 2.1)

Die Konsequenzen der Entgrenzung von Arbeit sind ambivalent. Auf der einen Seite wünschen sich insbe-

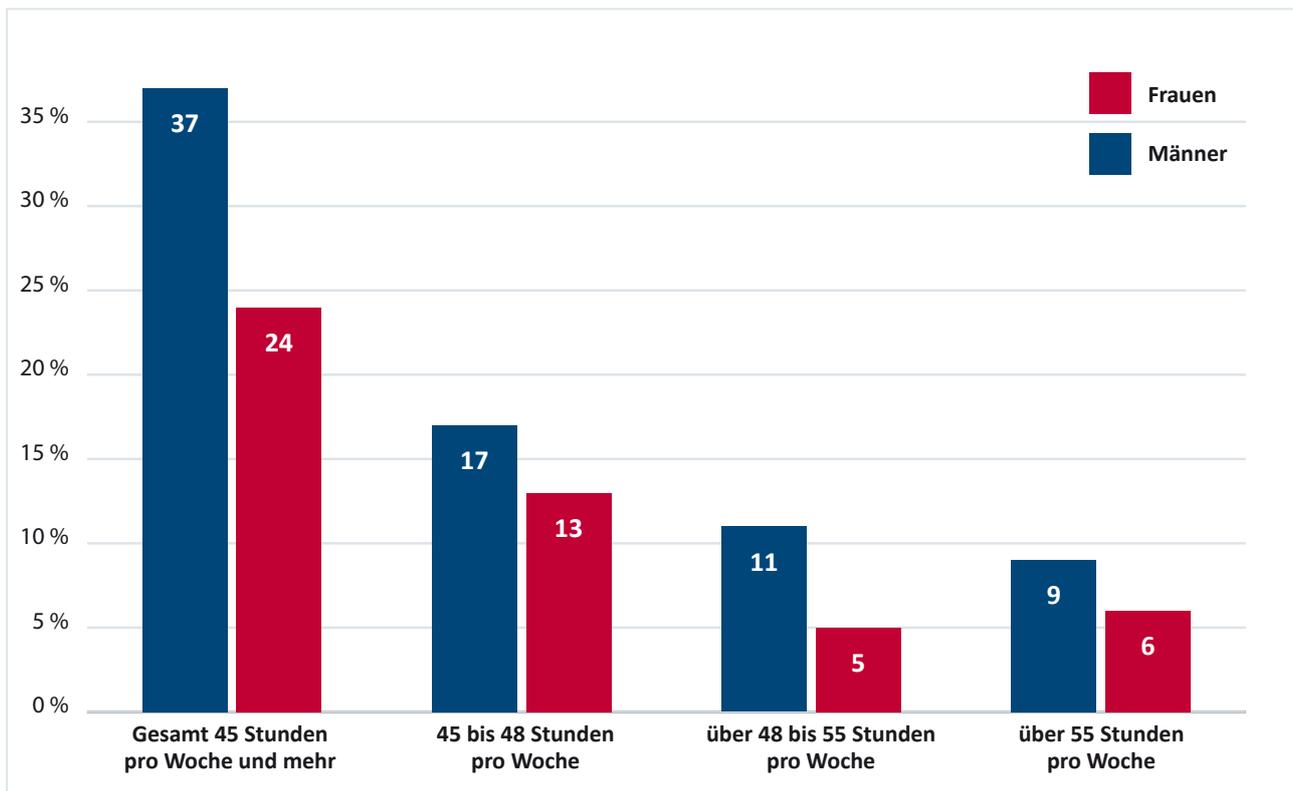


Abbildung 2.1: Überlange Arbeitszeiten von Männern und Frauen. Quelle: DGB 2016

sondere Väter, selbst flexibel über Ort und Zeit von Arbeit entscheiden zu können, auf der anderen Seite brauchen Familie und insbesondere Kinder Verlässlichkeit und Zeit.

Im Kontext des Vereinbarkeitsdiskurses in Deutschland spielt die Flexibilität eine große Rolle, Unternehmen betrachten es als ein deutliches Merkmal ihrer Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten anzubieten. Und auch in der Erklärung der Bundestagsfraktion der Grünen zu den Ergebnissen der DGB ist zu lesen: »Überlange Arbeitszeiten sind nicht mehr zeitgemäß. Der Trend geht längst zu flexibleren Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit erlauben.« (Die Grünen Bundestagsfraktion 2016)

Entscheidend aus der Sicht der Väter ist, ob sie über Lage und Umfang der Arbeitszeiten selbst entscheiden können und welche Konsequenzen diese Entscheidungen haben. Die Veränderungen der Arbeitszeiten und -orte führen in der Regel zu völlig neuen Erfahrungen für Väter, die Beruf und Familie neu verstehen lernen. Hier liegen große Chancen, Arbeits-, Familien- und Lebenszeit anders zu gestalten.

Die Ergebnisse der DGB Untersuchung verweisen aber auf die andere Seite der Medaille. Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, selbstständig vereinbarte Ziele abzuarbeiten führt vielfach zu einer »flexiblen« Ausdehnung, mithin zu überlangen Arbeitszeiten. Flexibilität und Dauer der Arbeitszeit sind eben keine Widersprüche sondern verstärken sich eher gegenseitig.

Welche Möglichkeiten im Gegensatz dazu eine kollektive Arbeitszeitverkürzung bietet, zeigt ein bislang einzigartiges Experiment bei VW in Wolfsburg. Im Rahmen einer großen Absatzkrise wurde dort 1998 die wöchentliche Arbeitszeit auf 28,8 Stunden reduziert. Im Rahmen dieses Feldversuchs wurden umfangreiche Untersuchungen angestellt, wie sich diese Arbeitszeitreduzierung auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern auswirkt. »Zwischen Volks- und Kinderwagen« (Jürgens, Reinecke 1998) titelt eine Untersuchung. Ein Ergebnis des 19 Monate andauernden Forschungsprojekts: »Modernisierte und traditionelle Lebensführungsmuster existieren innerhalb einer hinsichtlich sozialstatistischen Merkmale homogenen Gruppe nebeneinander. Nicht nur die subjektiven Einstellungen zu Erwerbsarbeit und Bewältigungsstrate-



gien flexibler Arbeitszeit haben sich in der Untersuchungsgruppe ausdifferenziert, sondern auch die Arbeitszeitpräferenzen. Arbeitspolitische Akteure können folglich nicht mehr von einem einheitlichen Familienmodell und entsprechender Arbeitszeit und Einkommenspräferenzen ausgehen« (ebd.: 219f.). Bezogen auf die einseitige Orientierung von Männern auf Erwerbsarbeit empfehlen die Autoren: »... auf gesamtgesellschaftlicher Ebene sollten daher Überlegungen fortgesetzt werden, wie Männer von einer einseitigen Fixierung auf die Erwerbsarbeit gelöst und zu einer stärkeren Beteiligung an der privaten Reproduktionsarbeit motiviert werden könnten« (ebd.: 221).

Eine verlässliche Verkürzung der Arbeitszeit hat sich im Rahmen dieses Experiments tatsächlich als Alternative zu einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung erwiesen und bei den Betroffenen zu einem hohen Akzeptanz und Zufriedenheitsgrad geführt (vgl. ebd.). Mit dem Ende der Krise verschwand das Modell aber wieder in der Versenkung und die aufgezeigten Möglichkeiten blieben seinerzeit ungenutzt, bieten für die aktuelle Diskussion aber interessante Ansatzpunkte

- Männer arbeiten deutlich öfter noch über den Vollzeit-Stundensatz hinaus als Frauen
- Väter wünschen sich eine Flexibilisierung von Arbeitsort und –Dauer, dies kann jedoch erst recht zu einer »Arbeitsfalle« werden
- Eine insgesamt reduzierte Vollzeit-Norm bietet vor allem Männern bessere Möglichkeiten Familienorientierung auszuleben

Elternzeit und Umsetzung von Vereinbarkeitspolitiken

Heute arbeitet die Mehrzahl (80,4 Prozent) der erwerbstätigen Väter immer noch in Vollzeit Wanger 2015). Im Durchschnitt sind dies 44,2 Stunden pro Woche (IAB 2014 [2]). Dies sind 6,5 Stunden mehr als tariflich vereinbart sind (ebd.). Demgegenüber stehen die Wünsche von fast 75 Prozent der Väter, ihre Arbeitszeit und insbesondere die Überstunden zu reduzieren und mehr Zeit für Kinder und Familie zu haben. Ein Drittel stellt sich eine Arbeitszeit zwischen 20 und 35 Stunden vor, für 54 Prozent der Väter ist eine gute

Vereinbarkeit eine wichtige Voraussetzung für Lebensqualität (BMFSFJ 2015).

Diese Vorstellungen werden zunehmend von Arbeitgebenden wahrgenommen und schlagen sich in Erklärungen zum Thema Vereinbarkeit nieder: »Die NEUE Vereinbarkeit adressiert Väter in gleichem Maße wie Mütter. Vereinbarkeitspolitik in Unternehmen richtet sich gleichermaßen an männliche wie weibliche Beschäftigte – weil alle von Vereinbarkeitsfragen betroffen sind oder sein werden« (Memorandum 2015). Die Sozialpartner erkennen, dass partnerschaftliche Vereinbarkeit vom Trend zum Mainstream wird und das neue Selbstverständnis junger Männer und Frauen Konsequenzen im Hinblick auf gleiche berufliche Entwicklungschancen für Männer und Frauen und damit verbundene Einkommensperspektiven haben wird. Berufliche und familiäre Aufgaben sollen bei dieser Betrachtungsweise den gleichen Stellenwert haben.

Die Mehrzahl (56 Prozent) der von Roland Berger (2014) befragten Führungskräfte geht allerdings davon aus, dass das partnerschaftliche Modell erst in mehr als zehn Jahren gelebt wird. Dieses Thema ist vor allem eines der Unternehmens- und Führungskultur: Auch wenn die Akzeptanz in den Betrieben gewachsen ist, befürchten 27 Prozent der Väter zwischen 25 und 40 Jahren im Falle einer Inanspruchnahme familienfreundlicher Leistungen immer noch eine schlechtere Wahrnehmung der Leistungen durch den Vorgesetzten und 23 Prozent eine Gefährdung ihrer Karriere (AT Kearney 2015). Jeder fünfte Vater berichtet, dass sich die Inanspruchnahme von (mehr als zwei) Elterngeldmonaten negativ auf seine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ausgewirkt hat (Sowitra [3]).

Fast jeder sechste Vater, der keine Elternzeit genommen hat, wäre gern in Elternzeit gegangen. Über die Hälfte der Väter (54 Prozent), die ihre Berufstätigkeit nach der Geburt ihres ersten Kindes unterbrochen haben, hätte gern etwas oder deutlich länger unterbrochen. Hauptgründe gegen die gewünschte Reduzierung oder Unterbrechung waren die Angst vor Einkommensverlusten, beruflichen Nachteilen sowie Befürchtungen organisatorischer Probleme im Betrieb (vgl. IFD 2015).

Auch wenn die befürchteten Nachteile vielfach nicht eintreten, bestimmen sie jedoch das Verhalten und

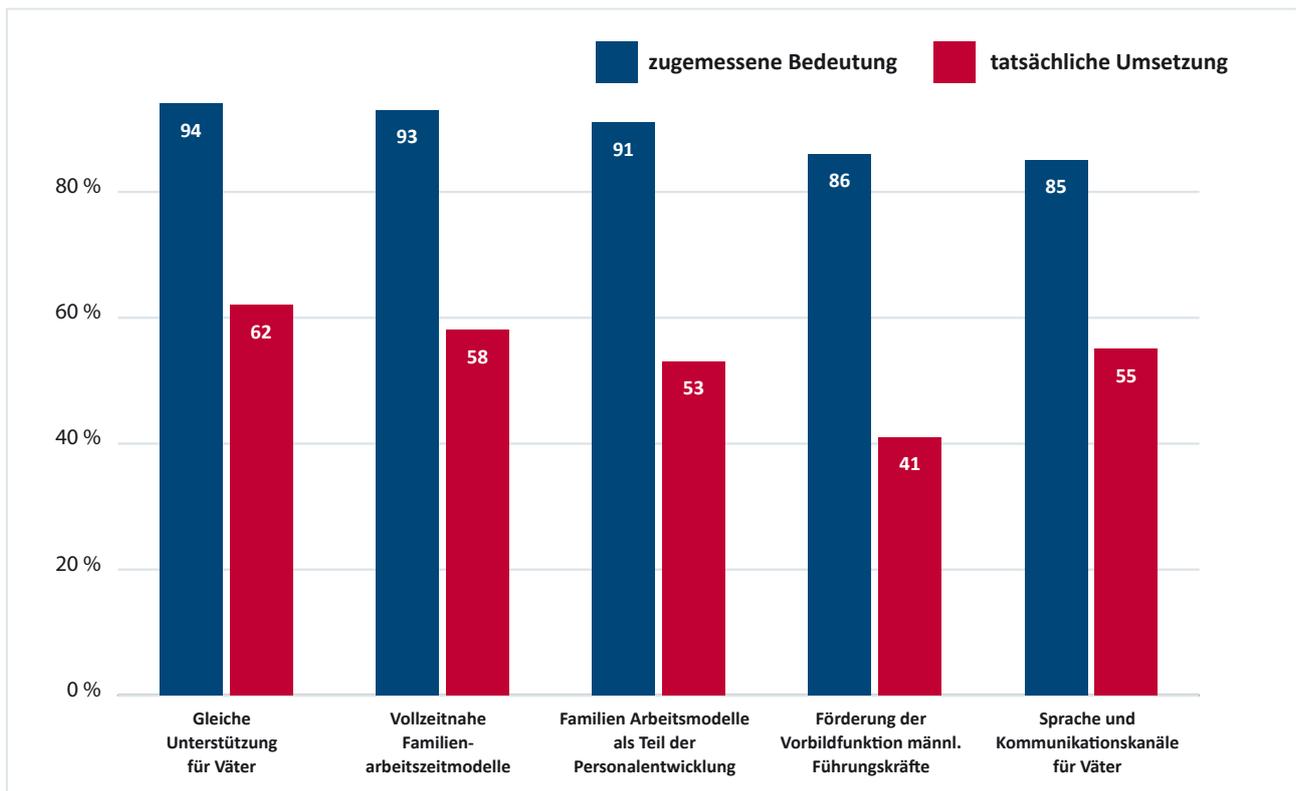


Abbildung 2.2: Bedeutung und Umsetzung väterfreundlicher Personalpolitik. Quelle: [4] Bundesverband der Personalmanager

die Nichtinanspruchnahme der vorhandenen Möglichkeiten. Dies liegt auch daran, dass Führungskräfte und Vorgesetzte Erwartungshaltungen von Vätern und die betrieblich erforderlichen Schritte zwar erkannt haben, es bei der Umsetzung in manchen Bereichen aber weiteren Handlungsbedarf gibt.

Dies machen die Ergebnisse einer Onlineumfrage des Bundesverbandes der Personalmanager [4] deutlich, der im Herbst 2014 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums 1.700 Personalverantwortliche zur Vätorientierung in deutschen Unternehmen befragt hat. (Siehe Abb. 2.2)

Schritte zur Gestaltung väterfreundlicher Arbeit

Organisation von Arbeit und ausgesprochene, ebenso wie auch nicht thematisierte Erwartungen an Männer in Unternehmen beeinflussen die Möglichkeiten Vaterschaft zu leben und dafür auch in bestimmten Lebenssituationen Arbeitszeiten zu reduzieren. Auf der anderen Seite nehmen Väter auch in dem Maße, wie sie ihre Wünsche und Vorstellungen thematisieren und

verwirklichen Einfluss auf die Unternehmenskultur. Verantwortliche in Unternehmen haben aber auch die Möglichkeit, das Bewusstsein dafür zu stärken, dass Väter mehr Zeit für Familie haben wollen. Bedeutsam ist eine gelebte Kultur, die Vätern die Nutzung der jeweils angebotenen Maßnahmen erlaubt, diese positiv »sanktioniert« und im besten Fall dazu ermutigt.

Die im Folgenden skizzierten Schritte können dazu beitragen, Arbeit im Sinne von Vätern zu gestalten:

- Schaffung von Transparenz über Angebote und Regelungen - Väter verfügen in der Regel nicht im gleichen Maße über informelle Netzwerke im Unternehmen wie Mütter bzw. tauschen sich weniger über familiäre Belange und Problemstellungen aus. Zudem scheuen sie oft, bei ihrer Führungskraft oder der Personalabteilung nach Möglichkeiten, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, nachzufragen. Daher ist es wichtig, Angebote und Regelungen transparent und öffentlich zu machen.
- Benennung von Ansprechpartnern für Väter – Für Väter ist es eine große Hemmschwelle sich Konflikte zwischen Berufs- und Familienleben einzugestehen. Männliche Ansprechpartner im Betrieb

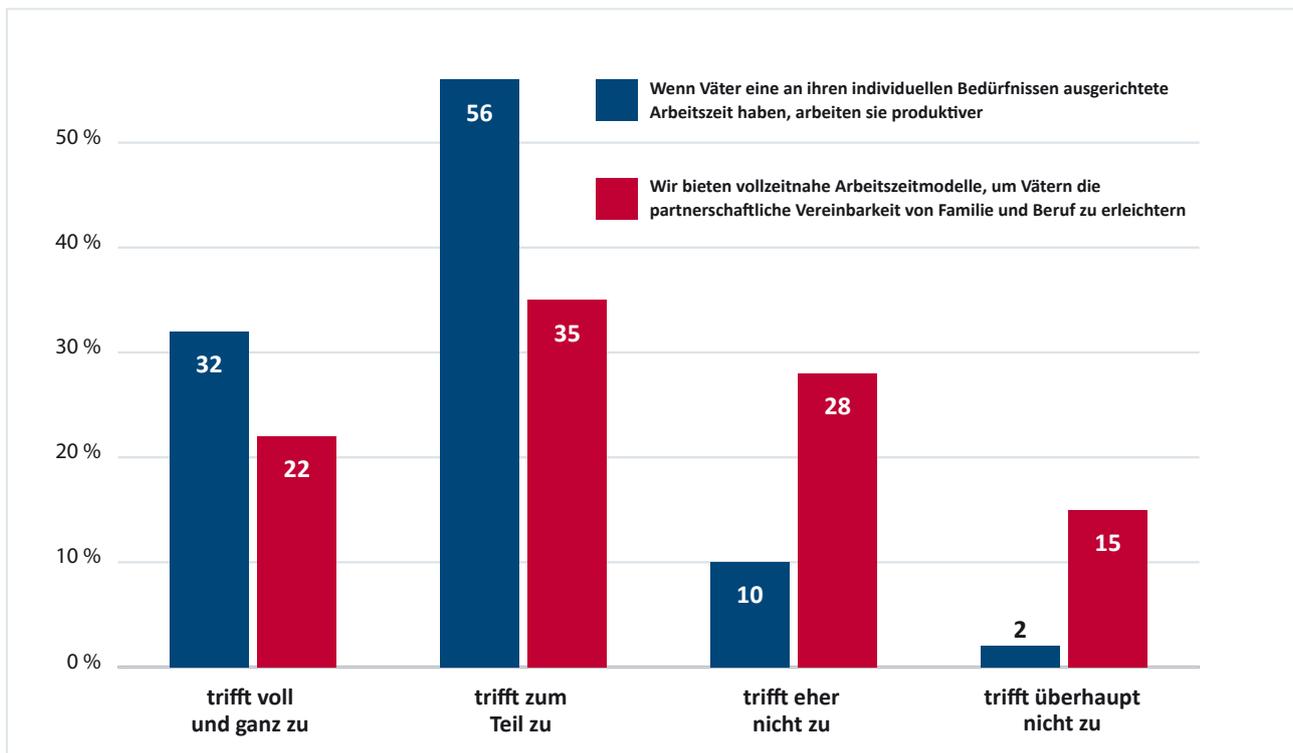


Abbildung 2.3: Einschätzung der Produktivitätspotentiale von Vätern und Möglichkeiten der Realisierung von VZ-nahen Arbeitsmodellen. Quelle: Bundesverband der Personalmanager [4]

und in anderen Institutionen sind hier sehr hilfreich. Erfragung der Bedürfnisse von Vätern - Um Maßnahmen nicht »an den Betroffenen vorbei« zu konzipieren, können z.B. im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung den Themenkomplex der Vereinbarkeit von Beruf und Familie integriert und die Rückmeldungen nach Geschlecht ausgewertet oder aber explizit nur Männer angesprochen werden. Eine weitere Möglichkeit, Bedürfnisse zu erfragen, ergibt sich bei Veranstaltungen für Väter.

- Einbindung von Männern in die Organisation familienbewusster Maßnahmen - Um die Akzeptanz unter Vätern zu erhöhen und gleichzeitig Männer stärker für familienbewusste Belange zu sensibilisieren empfiehlt es sich, in betriebliche Projektgruppen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundsätzlich Männer einzubinden. Ideal ist es, wenn hierfür Führungskräfte als Multiplikatoren gewonnen werden können.
- Verwendung männerspezifischer Sprache und Kommunikationskanäle - Männer sprechen auf anderen Kommunikationswegen an als Frauen. Typische Informationswege für Männer, die zur Sensibilisierung und Schaffung von Transparenz ge-

nutzt werden können, sind einerseits neue Medien, andererseits aber auch Gesprächsrunden im Sinne von Kamingesprächen oder »Stammtischen«.

- Hervorhebung des Nutzens väterorientierter Maßnahmen – Männer definieren sich in noch stärkerem Maße als Frauen über ihre beruflichen Erfolge. Hilfreich zur Überzeugungsarbeit sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeitern selbst ist das Aufzeigen des wirtschaftlichen Nutzens, zum Beispiel von vollzeitnaher Teilzeit oder Modellen mobiler Arbeit. (Siehe Abb. 2.3)
- Durchführung von Väter-Workshops und -Aktionen im Betrieb - Gerade in den Zusammenhängen, die ihnen vertraut sind, sind Beschäftigte auch für Väterthemen ansprechbar und nutzen betriebliche Angebote zu Themen wie »Väter erziehen anders, Mütter auch« oder »Wie Männer und Väter navigieren« wie sie vom Väternetzwerk der Väter gGmbH an verschiedenen Standorten angeboten werden. Auch ohne diesen festen Rahmen können Betriebe zum Beispiel Tage organisieren, an denen Väter ihre Kinder in die Kantine einladen oder ihnen ihren Arbeitsplatz zeigen.

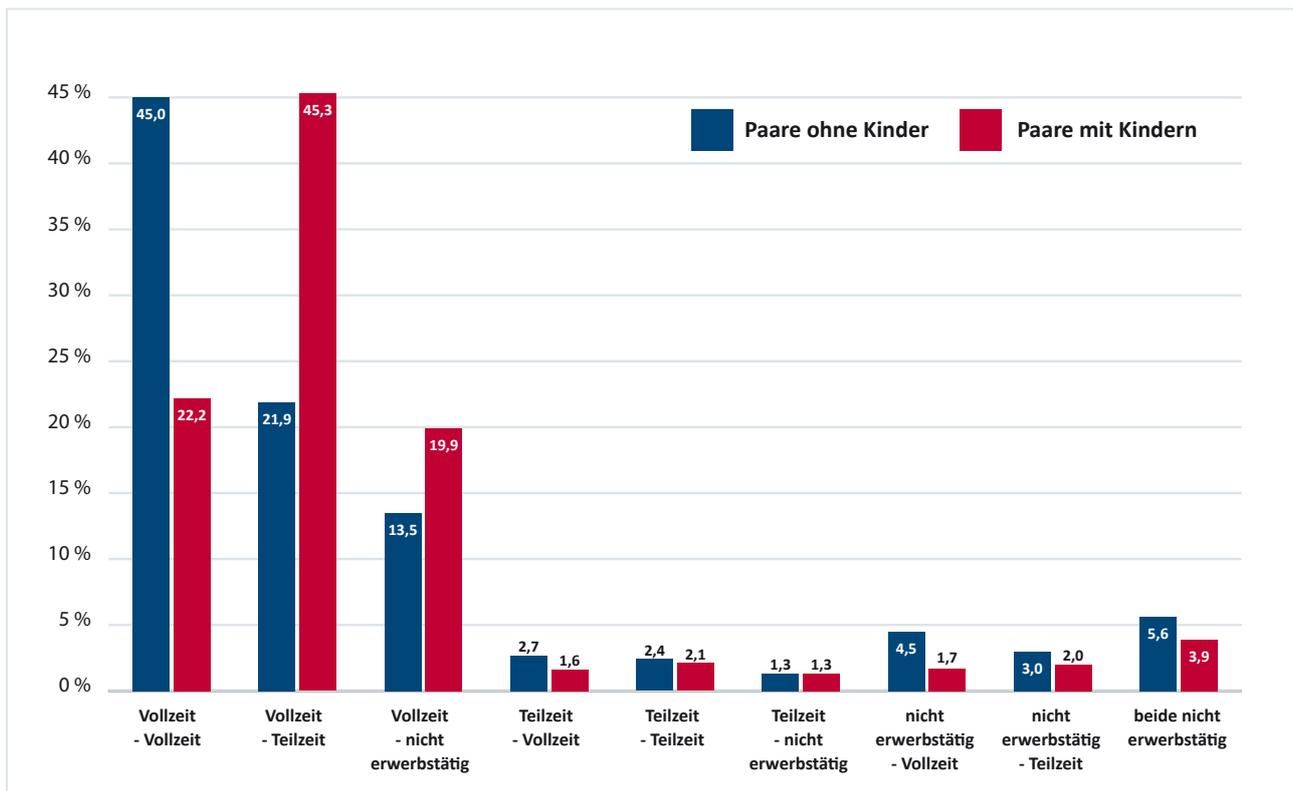


Abbildung 2.4: Erwerbsmuster bei Paaren (Mann/Frau). Quelle: Wanger 2015

Elternzeit und partnerschaftliche Arbeitsteilung

Elternzeiten bzw. Partnermonate oder wie sie in den skandinavischen Ländern heißen »father's quota« sind eine, wenn nicht die entscheidende Stellschraube zur geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit. Diese Wirkung können die entsprechenden Regelungen aber nur entfalten, wenn sie, möglichst widerspruchsfrei, Bestandteil einer Familien-, Rechts- und Arbeitspolitik sind, die auf eine gendergerechte Gesellschaftsordnung abzielt.

Die Qualität der Partnerschaft wird (zunehmend) zur zentralen Säule des Familiensystems (Fthenakis 2014) und entscheidend für die Verwirklichung eines Kinderwunschs. Partnerschaftlichkeit steht einerseits hoch im Kurs und wird andererseits unterschiedlich verstanden:

Aber was bedeutet Partnerschaftlichkeit? Der Soziologe Bertram beantwortet diese Frage folgendermaßen: »Die Frage ist so eigentlich nicht zu beantworten, weil der Begriff »partnerschaftlich« mehrdeutig ist. Heißt Partnerschaftlichkeit, dass die Paare jeweils 50 Prozent Beruf und 50 Prozent Familienarbeit leisten

wollen und sich dann jeweils in der Familienarbeit abwechseln? Heißt Partnerschaftlichkeit, im Beruf jeweils 50 Prozent zu arbeiten und die Familienarbeit nicht abwechselnd, sondern gemeinsam zu leisten? Oder heißt Partnerschaftlichkeit, dass sich das gesamte Zeitvolumen für Berufsarbeit und Familienarbeit bei beiden Partnern die Waage hält, auch wenn sie in Beruf und Familie unterschiedlich engagiert sind?« Dazu kommen die im Lebensverlauf wachsenden und wechselnden Differenzen zwischen Wünschen, wahrgenommenen Realitäten und konstruierten Wirklichkeiten.

Die Dynamik der Entscheidungen von Familien im Lebensverlauf führen vielfach zu einer (Re-) Traditionalisierung. Der Verdienstaufschlag der Frau unmittelbar nach der Geburt und die sich daraus ergebende Alleinnährerrolle des Mannes tragen dazu bei, dass die Aufgaben in Familie »zunächst« traditionell organisiert werden. Dies führt in der Regel dazu, dass der Verdienst des Mannes (weiter) ansteigt, die Mutter die Fürsorgeaufgaben effizienter erledigen kann als ihr Partner und aus der vorübergehenden Traditionalisierung eine dauerhafte wird. Die Einschränkung auf die Ernährerrolle führt bei den Vätern zu einem zunehmenden

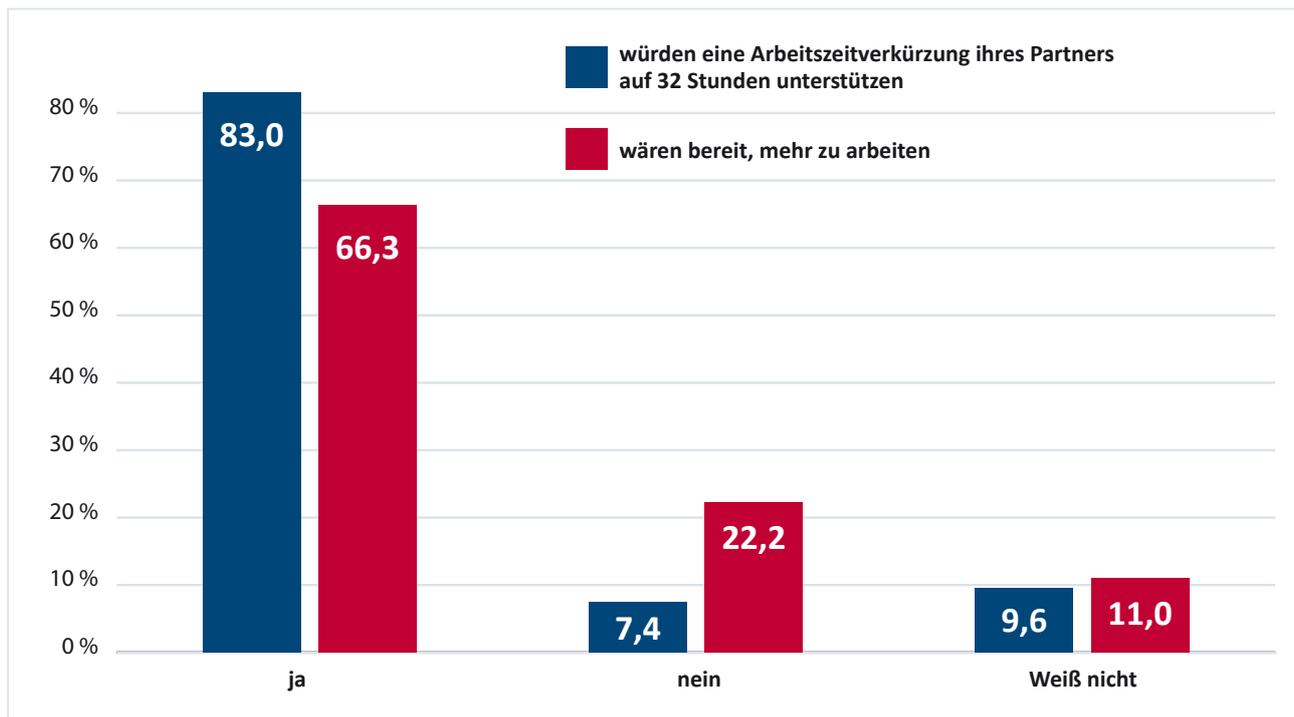


Abbildung 2.5: Bereitschaft zur Angleichung von Arbeitszeiten bei Paaren / Männern und Frauen. Quelle: Betreut.de [5]

(Selbst-)Ausschluss aus einer aktiven Teilhabe am Familienleben, die mit einem Mehr an Arbeitszeit und beruflichen Engagement einhergeht (Bujard / Schwebel 2015). Gleichzeitig widerspricht dieses Arrangement dem eigentlich Gewollten und hat Spannungen und Unzufriedenheit zur Folge (Fthenakis / Minsel 2002). (Siehe Abb. 2.4)

Einen Weg aus dieser Sackgasse bzw. Falle weist die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter und die frühzeitige Berufsrückkehr der Mütter. Beide Ziele wurden auch mit der Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 verfolgt. Die seinerzeit beschlossene 12 plus 2 Regelung setzte einer partnerschaftlichen Aufteilung aber enge Grenzen bzw. bestrafte sie sogar. Bei einer gleichzeitigen Inanspruchnahme waren die 14 Elterngeldmonate nach 7 Monaten »verbraucht«. Die inzwischen bereits wiederholt durchgeführten Evaluationen des Gesetzes zeigen aber klar auf, dass das Ziel »frühzeitige Berufsrückkehr« in jedem Fall erreicht wird. In der Väterstudie der Commerzbank (2015) äußern fast 53% der Väter, dass sie durch ihre Elternzeit den beruflichen Wiedereinstieg bzw. den nächsten Karrieresprung der Partnerin begünstigen möchten.

Ein Wiedereinstieg der Partnerin bedeutet, insbesondere wenn die Familienphase längere Zeit angedauert hat, eine deutliche Veränderung im Familiensystem und der bislang praktizierten Aufgabenteilung. Väter sind, das hat eine 2012 im Auftrag des BMFSFJ durchgeführte qualitative Studie gezeigt (vgl. BMFSFJ 2011), bereit, diese Veränderungen mitzutragen und dafür gegebenenfalls auch eigene Arbeitszeiten zu reduzieren. Diese Bereitschaft muss allerdings rechtzeitig ‚abgerufen‘ werden. Väter erwarten eine frühzeitige Ansprache und möchten dabei auch über die mit dem Wiedereinstieg verbundenen Erwartungen und Konsequenzen sprechen. Ein wesentlicher Aspekt ist für sie dabei der Wunsch der Partnerin, wieder arbeiten zu wollen. Damit verbinden sie auch eine höhere Partnerschaftsqualität, da an ursprünglich verfolgte Lebenskonzepte angeknüpft werden kann.

Die Entscheidung, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, fällt Vätern umso leichter, je eher die Partnerin ausdrücklich einen Teil der Verantwortung für das Familieneinkommen übernimmt. Den Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft, die durch die Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten unterstützt werden können, kommt also neben denen

im Unternehmen eine große Bedeutung zu. (Siehe Abb. 2.5)

Welche Bedeutung die Erwerbstätigkeit der Mütter für die Inanspruchnahme von Elternzeit von Vätern hat, zeigt auch ein von der Prognos AG durchgeführter Vergleich zwischen Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Große Unterschiede bestehen dort nicht nur bei der Müttererwerbstätigkeit sondern auch in der Höhe der Einkommen. Die Differenz ist ebenfalls für die Möglichkeit von Vätern, Elternzeit in Anspruch nehmen zu können relevant. Diese beträgt in NRW 690 Euro, in Sachsen ist sie mit 466 Euro deutlich geringer: »Während es für das Einkommen sächsischer Haushalte mit zwei Verdienern weniger bedeutsam ist, ob der Vater oder die Mutter Elterngeld in Anspruch nimmt, hat diese Entscheidung in NRW eine größere finanzielle Tragweite« (MFKJKS 2014).

- Elternzeitregelungen, die beide Elternteile ansprechen, bieten Eltern ein wirksames Mittel zum beruflichen Wiedereinstieg der Mutter.
- Die meisten Eltern wollen auch nach der Geburt von Kindern Berufs-, Pflege- und Hausarbeit paritätisch aufteilen. Die Elternzeit des Vaters erhöht die Chance auf eine erfolgreiche Umsetzung
- Väter haben das Bedürfnis innerfamiliäre Arbeitsverteilungen abzusprechen. Frühzeitige Aushandlungsprozesse sind für sie sehr wichtig.
- Paritätische Familienarrangements fallen umso leichter, je geringer die Gehaltsunterschiede zwischen Mann und Frau sind.

Arbeitszeitgestaltung der Zukunft

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht mehr nur eine Zukunftsvision. Wir befinden uns bereits mitten in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, der Wirtschaft, Arbeitswelt und Alltag nachhaltig verändert. Der Umbruch kommt nicht mit einem großen Paukenschlag, sondern ist ein Prozess, der die einzelnen Branchen und Unternehmen sehr unterschiedlich

erfasst. Dabei entstehen neue Chancen für Unternehmen und Beschäftigte in Deutschland.

Davon betroffen sind auch Väter und Mütter, die die Chancen von jedem Ort aus arbeiten zu können nutzen können, aber andererseits auch die Belastungen der damit verbundenen Erwartungen erleben. Dieser Druck, das macht die Studie »Väter bei der Commerzbank« (Commerzbank 2015) deutlich steigt noch einmal deutlich an, wenn beide Partner eine berufliche Entwicklung verfolgen. In den folgenden Abschnitten werden einige grundsätzliche Möglichkeiten aufgezeigt, die Entwicklung proaktiv zu gestalten und so die Bedürfnisse von Vätern (und Müttern), aber auch der Kinder sicherzustellen.

Lebensphasen und -bereiche berücksichtigen

Väter brauchen Möglichkeiten ihre Arbeitszeiten im Lebensverlauf so zu gestalten, dass erstens die Zeit für Kinder da ist, die sie als Vater einsetzen möchten, zweitens die Gestaltung der Arbeitszeiten eine zufriedenstellende Partnerschaft zulässt und sie sich drittens eine eigenständige Alterssicherung aufbauen können.

Diese Bedingungen machen deutlich, dass es die passende Arbeitszeit nicht gibt. Es muss vielmehr möglich sein, Arbeitszeiten im Lebensverlauf entsprechend den jeweiligen Lebensereignissen anzupassen. Die Geburt eines oder mehrerer Kinder ist dabei nicht der einzige Anlass, Arbeitszeiten im Rahmen zu vereinbarenden Grenzen nach oben oder unten fahren zu können, aber ein entscheidender. Die Weichenstellungen sind für die weitere Teilhabe am Erwerbsleben und eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit langfristig wirksam.

Diese Perspektiven haben sowohl der erste Gleichstellungsbericht als auch der siebte Familienbericht umfassend beleuchtet. In diesem werden sowohl die existierenden Wirklichkeiten als auch die möglichen Szenarien beschrieben:

»Da darüber hinaus die Familie mit Kindern heute nicht mehr mehrheitlich dem Modell der Versorgerin entspricht, haben viele Gesellschaften wie die Bundesrepublik zu lange darauf gesetzt, dass die Familie – und hierbei insbesondere die Mütter – diese neuen Herausforderungen alleine bewältigen können. Das Modell »Supermom«, die im Grundsatz



Männer übernehmen Verantwortung
Väter · Partner · Arbeitnehmer

Allein unter Frauen?

Väter in Bildungs- und Erziehungspartnerschaften (Kita und Schule)

Familienbildung + Erwachsenenbildung sind
Ausschlusskriterium
wir bringen Neue herein!

1. Welche Teil-Gruppen an Vätern (Lebenslage, soziale Lage, Milieu etc.) sind angesprochen?
Väter von 3-6 Jährige
Väter einer Kita
ist Geld ein Zugangspfilter? Demen soll nicht schaden
2. An welchen Orten werden sie angesprochen / aufgesucht?
in Tante/Onkel/... dann Prospekt beim Markt nehmen
Zeitpunkte gut wählen
Abhol+Bring-Situationen - Würdigung
an den Kompetenzen (un)ansetzen
Homepage; Lokal Papa spielt mit *
Pioniere/te Kommunikation (Musik)
3. Auf welche Weise werden sie erreicht? Gibt es spezifische Ansprachekonzepte?
in Kitas, mit spezifischen Väteraktionen
Beteiligung, welche Themen liegen oben an? → Beziehungen aufbauen
z.B. Massage - neue Ergebnisse
als Externer → Mittelsmänner nutzen
an Aufgaben
ansetzen, die Väter
oft übernehmen
(z.B. Freizeitspiele)
4. Mit welchem Ziel und für welchen Zweck?
zusammen wachsen
Austausch Väter - ich bin nicht alleine mit Problemen, Ergebnissen
5. Was sind Bedarfe und Interessen der Väter? Welche Ansprache braucht es?
Lieber Väter und Mütter
Väter-Austausch + Zeit mit Kind
6. Was funktioniert gut, was nicht? Warum? Und vor allem: Wie könnte es besser gehen?
Erfolgserwartungen + mehrere
wachsen lassen
bei extremen Ressourcenmangel
Lernsäng
konzeptionalen Themen von Minica Mann
Konzept + Überzeugung sind wichtig
was hat eine Einrichtung von der Väterarbeit?
Zusammenhalt
Energie nutzen, z.B. Dankbarkeit

alles leisten kann, was für Beruf, Familie und Partnerschaft erforderlich ist, war lange Zeit die Grundvorstellung, mit der man glaubte, die Herausforderungen moderner Gesellschaften bewältigen zu können – allenfalls ergänzt um die Hoffnung, dass die Ehemänner sich die Aufgaben mit den Müttern teilen. Aber so sehr sich auch Eltern darum bemühen, mit diesen strukturellen Fragmentierungen und Aus-

differenzierungen moderner Gesellschaften fertig zu werden, diese Herausforderungen werden allenfalls von einem Teil der Familien mit entsprechenden Ressourcen bewältigt. Die Strukturprobleme können gar nicht auf individueller Ebene in der Familie gelöst werden [...]« (BMFSFJ 2005: 261) Die Kommission empfiehlt zur Auflösung dieses Dilemmas eine Neugestaltung sowohl des Verhältnisses zwischen Le-

bensphasen als auch zwischen Lebensbereichen und zwar durch eine »Familienpolitik ...«, die sich zugleich als zeitsensible Alltags- und Lebenslaufpolitik versteht. Unter den Bedingungen des Wandels gilt es, Optionen für neue Verschränkungen der Teilhabe an verschiedenen Lebensbereichen vorzuschlagen, die Räume für neue Mischungsverhältnisse zwischen Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Sozial- und Bildungszeit für Frauen und Männer eröffnen und Flexibilität der Kombinationen ermöglichen. Diese neuen Muster haben die Verlängerung des Lebenslaufs und des produktiven Alters einzubeziehen [...]« (ebd.: 266)

Eine Umverteilung von Arbeit berührt also verschiedene Dimensionen: den Lebensverlauf, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und die Berücksichtigung von sozialen und Bildungsbedürfnissen. Das »Vereinbarkeitsdilemma« das verschiedene Autoren beschrieben haben (Garsoffky / Sembach 2015; Brost / Wefing 2014 [6]) zeigt deutlich auf, dass die bislang ergriffenen Instrumente und Maßnahmen zwar für einzelne Symptome, wie z.B. Kinderbetreuung, wirksam sind, bislang aber nicht geeignet sind, den mit einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung verbundenen Druck auf Väter zu reduzieren. Dazu sind strukturelle Maßnahmen auf tariflicher und gesetzlicher Ebene notwendig, die diese Komplexität aufgreifen und passende Möglichkeiten anbieten.

Der Tarifvertrag »Demografie und Lebensarbeitszeit« der IG BCE [7] mit seinem Demografie Fond weist einen möglichen Weg auf. Über die Verwendung der dort eingezahlten Mittel entscheiden Betriebsräte und Geschäftsführungen gemeinsam. Sie können für folgende Möglichkeiten eingesetzt werden: Langzeitkonto, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, tarifliche Altersvorsorge und lebensphasenorientierte Arbeitszeit.

Partnerschaftliche Arbeitsteilung unterstützen

Mit ihrem Vorschlag zur Einführung einer Familienarbeitszeit hat Familienministerin Schwesig eine Vision formuliert, die den Bedürfnissen von Vätern, gerade in den ersten Jahren mehr Zeit für die Kinder zu haben und im Anschluss an eine Elternzeit, Arbeitszeiten reduzieren zu können, entgegen kommt.

Der Vorschlag sieht vor, dass Väter und Mütter ihre Arbeitszeit um jeweils 20 Prozent reduzieren, 32 Stun-

den arbeiten und für den Ausfall einen einkommensabhängigen Zuschuss erhalten. Der Zuschuss sinkt, je höher das Einkommen der Eltern ist. »Ärmere Familien« bekämen den kompletten Lohnausfall ersetzt, »reiche Familien« nur einen Teil der fehlenden 20 Prozent. Das DIW hat im Auftrag des Friedrich Ebert Stiftung verschiedene Varianten durchgerechnet, im Durchschnitt läge der Zuschuss bei 180 Euro. Der Anreiz, dieses Modell zu wählen, bliebe allerdings zunächst moderat, so die Prognose der Forscher_innen: Bisher teilen sich nur ein Prozent aller Eltern die Arbeit so auf, wie die SPD es wünscht. Mit dem neuen Instrument wären es 1,4 Prozent. Entsprechend gering wären die Kosten: 60 Millionen Euro pro Jahr. Die geringe Wirkung hängt auch damit zusammen, dass vor allem Gutverdiener kaum Anreize haben, auf das Modell umzusteigen. Mit einem Lohnersatz nach dem Vorbild des Elterngeldes, von dem auch Gutverdiener stark profitieren würden, würden sich mehr Eltern die Familienarbeit gleich aufteilen (Müller et al. 2013).

Eine weitere Möglichkeit wäre, nach schwedischen Vorbild (Berlin Institut [8]) durch steuerliche Regelungen einen Anreiz zur gleichmäßigen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu schaffen und z.B. eine eigene Steuerklasse dafür einzurichten. Dies wirkt nachhaltiger als eine auf die Dauer von zwei Jahren befristete Maßnahme wie die Familienarbeitszeit und könnte eine sinnvolle Anschlussregelung sein.

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung eröffnet das Elterngeld Plus ein Experimentierfeld, das Väter und Müttern neue Erfahrungen ermöglicht. Erfahrungen, die Sicherheit geben, diese neuen Mischungsverhältnisse von Erwerbs- und Fürsorgearbeit auch im Anschluss an die Elternzeit fortzuführen und die nachhaltiger wirken als Forderungen und Appelle.

Neben dem Thema Kinderbetreuung und des von Vätern erwünschten Engagements gibt es ein weiteres Feld der Sorgearbeit, in dem sich Männer zunehmend einbringen und wo durch entsprechende Regelungen normative Zeichen gesetzt werden können: Männer pflegen ihre_n bedürftige_n Partner_in und andere Angehörige und Väter bringen sich selbstverständlich in die Betreuung erkrankter Kinder ein. Ein gleichmäßige Aufteilung dieser Pflegearbeit lässt sich am ehesten erreichen, wenn es einerseits (kommunale) Unterstützungssysteme gibt und andererseits flexible



Möglichkeiten, Arbeitszeiten zu reduzieren, ohne Rückzahlungsansprüche zu generieren.

Bei den verschiedenen Regelungen ist auch jeweils die Notwendigkeit des Aufbaus einer ausreichenden Alterssicherung zu berücksichtigen. Da diese schon in Vollzeit ohne private Zusatzversorgungen nicht ausreichend gelingen kann, braucht es auch an dieser Stelle neue, belastbare Regelungen. Diejenigen, die Fürsorgeverantwortung übernehmen, dürfen dafür im Alter nicht (noch einmal) »bestraft« werden.

Potentiale der Elternzeit nutzen

Das Elterngeld bezieht seine verfassungsmäßige Legitimation aus der Förderung der geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Mit den zum 1. Juli 2015 wirksam gewordenen neuen Instrumenten »Elterngeld Plus« und »Partnerschaftsbonus« haben Väter und Mütter die Gelegenheit, Elternzeitmonate mit und ohne Teilzeitarbeit zu kombinieren und auch gleichzeitig in Elternzeit zu sein und Teilzeit zu arbeiten, ohne damit einen doppelten Anspruchsverbrauch zu »erleiden«. Als »Familienarbeitszeit Light« gibt es auf die maximal 24 Monate währende Elterngeld Plus Zeit noch einmal vier Monate »Partnerschaftsbonus« dazu, unter der Voraussetzung, dass beide – Vater und Mutter – gleichzeitig Teilzeit zwischen 25 bis 30 Stunden arbeiten.

Neben den notwendigen Absprachen mit beiden Arbeitgebenden besteht die große Herausforderung darin, diese 16, 22 oder 28 Monate im Voraus zu planen. Die Komplexität der neuen Instrumente hat Beratungs- und Unterstützungsbedarfe für Männer und Frauen bei den zu führenden Aushandlungsprozessen, am eigenen Küchentisch und in den Betrieben, erzeugt, der bislang noch nicht ausreichend bedient wird.

Das Klima auf Seiten der Unternehmen ist positiv aber unverbindlich. Das legen eine vom Bund der Personalmanager im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführte Befragung von 1.700 Personalverantwortlichen zur strategischen Bedeutung der Väterförderung und die von Roland Berger vorgelegte Analyse »Die Neue Vereinbarkeit« nahe. Auch im Memorandum »Familie und Arbeitswelt«, das von Bundesregierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Herbst 2015 unterschrieben, und in der »Gemeinsamen Erklärung anlässlich des Familiengip-

fels«, die Anfang 2016 in NRW vereinbart wurden, finden sich derartige (unverbindliche) Absichtserklärungen: »... dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Müttern und Vätern gemeinsam das Gespräch über die unterschiedlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit suchen und den werdenden Müttern und Vätern Ansprechpartner zur Beratung und Beantragung des Elterngelds benennen, ... dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Vertretungen in einer Kultur gegenseitiger Wertschätzung die Inanspruchnahme der Elternzeit festlegen« (MFKJKS [9])

Die tatsächliche Nutzung der neuen Angebote hängt aber davon ab, ob sie nützlich und nutzbar sind, das heißt, den Bedürfnissen der Familien entsprechen und deren Bedarfen entsprechend flexibel genutzt werden können. Das Elterngeld Plus ist noch zu kurze Zeit in Kraft, als dass bereits jetzt seine Erfolge beurteilt werden könnten. Da es sehr komplex ist und Beratungsstrukturen noch nicht ausreichend ausgebaut sind, könnte es noch einige Zeit brauchen, bis seine Potentiale tatsächlich von Eltern genutzt werden. Bis dahin sollte man sich aber bereits weitere Gedanken über eine Fortschreibung der Elterngeldregelungen machen, die Vätern eine verstärkte Inanspruchnahme ermöglicht.

Das stärkste (politische) Signal ist, die vorgesehenen Elterngeldmonate gleichmäßig auf Vater und Mutter aufzuteilen, also beiden sieben Monate zuzuschreiben. Das wäre ein großer Sprung der dadurch »abgemildert« werden könnte, dass zunächst bis zu 5 Monate auf den Partner oder die Partnerin übertragen werden können. Dieses Budget kann dann in einer festgelegten Frist reduziert werden. Eine solche Regelung hat den großen Vorteil, dass einerseits eine eindeutige Erwartung im Hinblick auf eine gleichberechtigte Aufteilung der Sorgeverantwortung formuliert wird, andererseits den Eltern die Möglichkeit gegeben wird, die Aufgabenteilung auszuhandeln. Ihren Arbeitgebenden gegenüber haben Väter einen Anspruch auf sieben Monate, der sich mit der Zeit genauso etablieren wird, wie jetzt die zwei »Vätermonate«.

Eine weitere Entwicklungsmöglichkeit besteht darin, das Gesamtbudget des bezahlten Anspruchs zu erhöhen und die Einsetzbarkeit bis ins Grundschulalter des Kindes zu ermöglichen. Bislang ist lediglich eine Über-

tragung der unbezahlten Elternzeitmonate möglich und diese ist an eine Zustimmung der Arbeitgebenden gebunden (Bündnis 90 / Die Grünen [10]).

Eine weitere Stellschraube sind die Wochenarbeitszeitstunden, die möglich bzw. erforderlich sind, um z.B. den Partnerschaftsbonus zu erlangen. Diese sind in einem starren Korridor von 25 bis 30 Stunden festgelegt. Väter (und Mütter), die jetzt schon weniger arbeiten, werden von diesem Bonus ausgeschlossen. Auch die Vorschrift, dass diese Arbeitszeit vier Monate exakt parallel und ungeschmälert gearbeitet muss, ansonsten ist der gesamte Bonus hinfällig, erhöht nicht gerade den Anreiz.

Die Inanspruchnahme wird sicher höher ausfallen, wenn Väter diese Instrumente flexibler einsetzen können und Spielräume auch in den Aushandlungsprozessen mit ihren Arbeitgebenden erhalten. Die jeweiligen Stundengrenzen sollten auch mit denen anderer (geplanten) Angebote, wie etwa der Familienarbeitszeit, übereinstimmen.

- Um moderne Lebenswirklichkeiten und Lebensphasen angemessen zu berücksichtigen genügen keine kurzfristigen Entlastungsmaßnahmen. Es braucht je nach Lebensphase (z.B. Elternschaft, Weiterbildung, Übergang zur Rente) und Lebensbereich (Elternschaft, Trennung, Pflege Angehöriger, etc.) angepasste Arbeitszeiten
- Der Ersterfolg der bisherigen Elterngeldregelungen gibt Anlass dazu weitere Unterstützungsmaßnahmen zur paritätischen Arbeitszeitorganisation zu schaffen. Dazu gibt es bereits verschiedene Konzepte (Familienarbeitszeit, Steuerreformen, etc.)
- Pflegenden Männer – egal ob von Kindern, Partner_innen oder Eltern – benötigen kommunale und monetäre Unterstützung ohne Schuldengenerierung.
- Altersarmut darf keine Konsequenz getaner Pflegearbeit sein. Pflegende Männer und Frauen brauchen eine Erstattung der Rentenbeiträge, auf die sie zum Wohle anderer verzichtet haben.

- Das Elterngeld Plus erzeugt einen großen Beratungsbedarf in den Aushandlungs- und Planungsprozessen der frühen Familienphase. Dieser muss ausreichend von Beratungsstellen, Arbeitgebenden und Arbeitnehmendenvertreter_innen bedient werden.
- Das Erfolgsmodell Elterngeld kann noch weitere Unterstützungspotentiale für Väter (und Mütter) entfalten: Die Normierung einer paritätischen Aufteilung der Elternzeit bei gleichzeitiger Übertragbarkeit zwischen den Eltern; Die Verlängerung der Anspruchsdauer und/oder des Zeitbudgets; Eine Vereinfachung der Voraussetzungen zur Erlangung des Partnerschaftsbonus



Literaturverzeichnis

- Bertram, Hans (2014) Antworten zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz am 13. Oktober 2014, Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) (2011) Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin – Ergebnisse qualitativer Interviews, Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) (2005) 7. Familienbericht; Berlin
- BMFSFJ (Hrsg) (2015) Familienreport 2014; Publikationsversand der Bundesregierung, Rostock
- Bujard, Martin; Schwebel, Lars (2015) Väter zwischen Wunsch und Realität; in: Gesellschaft Wirtschaft Politik (GWP) 2/2015; S.211ff
- CDU, CSU, SPD (2013) Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD; Rheinbach: Union Betriebs-GmbH
- Commerzbank (Hrsg); Baisch, Volker; Seehausen, Harald (2015) Väter bei der Commerzbank; Frankfurt a.M.
- DGB – Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg) (2016) Arbeiten ohne Ende; Berlin
- IFD Allensbach (2015) Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Fthenakis, Wassilios E. (2014) Vaterschaftskonzepte und Aushandlungsprozesse für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Erkenntnisse und Herausforderungen; Vortrag auf der Tagung »Männer, Väter, Frauen – Impulse für neue Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse«, Frankfurt am Main
- Garsoffky, Susanne; Sembach, Brigitte; Die Alles ist möglich-Lüge, Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind; München 2014
- MFJKJS – Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg) (2014) Vater-Sein in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse einer Studie; Geldern, jva-druck+medien
- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2013) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit; in: DIW Wochenbericht 46/2013; S. 3ff
- Wanger, Susanne (2015) Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet; IAB Kurzbericht 4-2015; Nürnberg

Online-Verweise

- [1] Men-Care.org: State of the World's Fathers – A Men Care Advocacy Publication; unter: https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/State-of-the-Worlds-Fathers_23June2015-1.pdf (14.07.2016)
- [2] IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Pressinformation – Arbeitszeit: Wünsche nach Verkürzung und Verlängerung halten sich weitgehend die Waage; unter <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/azw.aspx> (14.07.2016)
- [3] Sowitra: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter; unter: <http://www.sowitra.de/nachhaltige-effekte-der-elterngeldnutzung-durch-vaeter/> (14.07.2016)
- [4] Bundesverband der Personalmanager: Meldung: Väter wollen Karriere und Kind – Gemeinsame Befragung von BPM und Bundesfamilienministerium; unter: <http://www.bpm.de/meldungen/vaeter-wollen-karriere-und-kind> (14.07.2016)
- [5] Besser Betreut GmbH; Wunschwäter in Deutschland, mehr Familie durch weniger Arbeit, Berlin 2014 https://www.betreut.de/wp-content/uploads/sites/2/2014/05/Besser-Betreut-GmbH_Wunschv%C3%A4ter-in-Deutschland_2014.pdf
- [6] Zeit.de: Brost, Marc; Wefing, Heinrich; Geht alles gar nicht, Dass sich Kinder und Karriere vereinbaren lassen, ist eine Lüge. Zeit für mehr Ehrlichkeit.; ZEIT 31.01.2014; unter <http://www.zeit.de/2014/06/vereinbarkeit-vaeter-kinder-karriere-luege/komplettansicht> (14.07.2016)
- [7] IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie: Chemie-Tarifrunde / Abschluss; unter: <https://www.igbce.de/xix-17-tarifrunde-chemie-abschluss/102368> (14.07.2016)
- [8] Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2011) (Hrsg.) Vorbildliche Familienpolitik: Das schwedische Doppelverdienermodell in: DEMOS Newsletter 110; unter: http://www.berlin-institut.org/newsletter/Ausgabe_26_01_2011.html (14.07.2016)
- [9] MFJKJS – Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen: Gemeinsame Erklärung anlässlich des Familiengipfels am 20. Januar 2016; unter: https://www.mfjkjs.nrw/sites/default/files/asset/document/gemeinsame_erklaerung_familiengipfel_nrw_20_januar_2016.pdf (14.07.2016)
- [10] Bündnis 90 / Die Grünen Bundestagsfraktion: KinderZeit Plus - damit Eltern mehr für ihre Kinder da sein können, unter: <https://www.gruene-bundestag.de/themen/zeitpolitik/kinderzeit-plus-damit-eltern-mehr-fuer-ihre-kinder-da-sein-koennen-10-03-2016.html> (14.07.2016)

Wie sich
sehen
Väter
heute?

Wunsch nach
Zielgruppenspei-
zifischer Ansprache





KAPITEL 3

Die Arbeit mit Vätern als Zielgruppe – Erste Schritte eines einheitlichen Zugangs

Väter-Arbeit als Ermöglichung, Unterstützung und Begleitung von Vaterschaft

In diesem Beitrag geht es um Väter-Arbeit aus der Perspektive Sozialer Arbeit. Zunächst wird der spezielle Auftrag der Väter-Arbeit erläutert und begründet, warum väterspezifische Ansätze sinnvoll sind. Abschließend wird der weitere Entwicklungs- und Ausbaubedarf von Väter-Arbeit auf fachlicher und kommunaler Ebene geschärft.

Unter dem Begriff »Väter-Arbeit« kann vieles verstanden werden: Angebote für Väter nach dem Motto »endlich lernen, wie man sich um Haushalt und Kinder kümmert« genauso wie Interventions- und Therapieangebote für gewalttätige Väter. Tatsächlich ist Väter-Arbeit ein schillernder Begriff. Väter-Arbeit ist ein Querschnittsthema der Sozialen Arbeit oder sollte es sein, zumindest überall dort, wo Väter tatsächlich eine Rolle spielen oder eigentlich tun sollten.

Die Lebensumstände von Familien und Vätern unterscheiden sich je nach Familienform (Kernfamilie, Patchworkfamilie, Getrennt erziehend, ...), Schicht- und Milieulage. Ebenso verhält es sich mit dem Selbstbild von Vätern, also ihrem Verständnis über ihre Rolle und Funktion in der Familie, auf welche Werte sie bei der Erziehung ihrer Kinder Wert legen und wie sie diese vermitteln. Es gibt Väter, die in Überzeugung und im Einklang mit ihrer Partnerin traditionelle Rollenbilder leben, ebenso wie die, denen es gelingt mit ihrer Partnerin ein ausgewogeneres Modell im Rollenverhalten und bei der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen. Zwischen diesen beiden Polen von Tradition und Moderne gibt es vielfältige Facetten der Lebensführung. Väter-Arbeit hat nicht den Auftrag eine bestimmte Form der Lebensführung oder Aufgabenverteilung herbeizuführen. Ihr Fokus liegt auf den Bedarfen von Vätern, sie fragt nach dem Unterschied zwischen der tatsächlichen Alltagspraxis von Vätern und den eigentlichen Vorstellungen und

Wünschen (Thiersch 2006). Sie unterstützt Väter und Familien darin bei inneren und äußeren Konflikten tragbare Lösungen und Perspektiven zu finden; außerdem werden grundlegende Bedarfe und Interessen, z.B. nach Freizeitangeboten und geschützten Väter-Räumen, identifiziert und bedient.

Väter-Arbeit ist also – als ein Feld Sozialer Arbeit – kein Erfüllungsinstrument einer politischen Agenda (Staub-Bernasconi 2007: 154f. und 198). Dies bedeutet nicht, dass gleichstellungspolitische Themen ausgeschlossen werden. Ganz im Gegenteil betreffen diverse Themen auch die Interessen von Männern und sind nicht selten Thema von Väter-Arbeit (siehe auch »Politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen«). Das oben ausgeführte Selbstverständnis wird als der Lösungsansatz eines Vaters (und wahrscheinlich auch der Mutter) gesehen, um die Anforderungen des Alltags zu bewältigen, in dem Kinder betreut, der Haushalt erledigt und der Lebensunterhalt finanziert werden müssen. Hier kann Väter-Arbeit – je nach Interesse des Vaters – entweder alternative Lösungsmöglichkeiten aufzeigen oder die möglichen Kollateralschäden einer »traditionellen« Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu verringern helfen. Die Grenzen der Parteilichkeit sind dort zu verorten, wo Väterlichkeit und Männlichkeit als Widerspruch zur Gleichberechtigung der Geschlechter oder als herrschaftliches Gewalt- oder Verfügungsverständnis gegenüber Frauen und Kindern formuliert wird.

Väter-Arbeit spricht ausdrücklich Väter an, anders als allgemeine Angebote für »Familie« oder »Eltern«. Wenn es um ihre eigenen Bedürfnisse geht, fühlen sich Väter häufig nicht mit »Eltern« angesprochen. Im Begriff »Eltern« schwingt anscheinend noch immer die traditionelle Rollenverteilung mit, wonach **Väter für die Familie, Frauen in der Familie** zuständig sind. Auch der Begriff »Familie« wird von Männern oft als weiblich konnotiert empfunden. Ein typisches Beispiel

liefert ein Werbetext des Magazins ELTERN [1]: »ELTERN ist das Magazin für Mütter, das Müttern zuhört, sich ihrer Gefühle und Gedanken annimmt, sie bestärkt Vertrauen in sich selbst zu entwickeln und sie so ermuntert Ihren Weg zu gehen«. Ähnliche Beispiele, bei denen implizit oder explizit Mütter angesprochen werden, finden sich in Eltern-Kind-Kur-Angeboten, Erziehungsberatungsstellen, Elternwegweisern etc.

Das Phänomen findet man ebenso im beruflichen Alltag wieder: Die Väterstudie der Commerzbank fand heraus, dass die Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von vielen Vätern nicht als auf ihre eigenen Situation bezogen erlebt und verstanden werden (Commerzbank 2015: 17).

Väter-Arbeit als Konzept bietet auch Ansätze zur kritischen Analyse von Aufbau, Inhalten und Kommunikation bisheriger »Familien«-Angebote. Väter-Arbeit trägt damit zu einer notwendigen Perspektiverweiterung unter Begriffen wie »Eltern« und »Familie« bei. Sie spricht zugleich Väter direkt an, auch mit bislang als »untypisch« geltenden Themen und Interessen wie Kinderpflege, Erziehung oder familienbedingter Arbeitszeitreduzierung.

Das ideale Selbstbild von Vätern hat sich in den letzten Generationen stark gewandelt und ist immer noch im Wandel. In der Broschüre »Väter im Wandel – Väter in Sachsen« (Papaseiten.de 2016) betonen Väter und Großväter, dass sie patriarchale Gewalt als Erziehungsmethode heute ablehnen würden und sich diese Einstellung im Laufe der letzten Generationen – auch in der Gesamtgesellschaft – verändert habe. Die Veränderungen führen auch dazu, dass junge Männer nach eigenen Wegen suchen: Nur 21% der Männer in der Sächsischen Männerstudie (Männernetzwerk Dresden e.V. 2009) sehen dabei in ihrem Vater ein Vorbild. Mehr noch, 19% der Befragten lehnen dies sogar kategorisch ab. Aber 46,7% sehen ihren Vater immerhin in einigen Belangen als Vorbild. Das heißt, es gibt Bedarf an (Neu-) Orientierung und Identitätsfestigung. Was verstärkt wird durch die gesellschaftlichen Entwicklungen, die in Kapitel 1 geschildert wurden. Väter-Arbeit schafft Gelegenheit zum Austausch unter Vätern. Das kann den Effekt haben, sich miteinander neu zu erfinden und neue Rollenvorstellungen zu entwickeln. Geschlechterhomogene Räume zu schaffen, kann dabei unterstützend wirken, wie aus der Frauenbewegung

bekannt ist. Gleichzeitig hat Väter-Arbeit nicht nur ein emanzipatorisches sondern auch ein integratives Anliegen: Auch neu entdeckte Vaterschaft soll normalisiert werden. Insofern ist Väter-Arbeit ebenso als exklusive Arbeit mit Vätern wie auch als selbstverständlicher Bestandteil von Familienangeboten zu verstehen.

Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass die Wissensvermittlung und -aneignung bei Vätern und Müttern verschieden sind. Pflegende und fürsorgliche Tätigkeiten sind auch im öffentlichen Raum vor allem als weibliche Domäne wahrnehmbar. Für Jungen, die ebenfalls sorgend z.B. für kleinere Kinder da sein wollen, bleiben momentan als Bezugspunkt oft nur Frauen (die eigene Mutter, Erzieherinnen, Lehrerinnen, etc.). Dies setzt Jungs im Ausbildungsprozess ihrer Geschlechtsidentität und ihres Selbstverständnisses als Mann in ein Dilemma. Sie sehen sich vor die Wahl gestellt, entweder dem eigenen Bedürfnis nach gelebter Fürsorglichkeit nachzugeben (und damit etwas »weibliches« zu tun) oder ihr Mann-Sein in negativer Abgrenzung als Nicht-Frau-Sein auszuprägen. Entscheidet sich ein Mann später trotz dieser oft so bezeichneten »Anlagen« dafür als pflegender und erziehender Vater präsent zu sein, werden nicht nur die unterschiedlichen »Vorkenntnisse« sondern auch die akute Ausgangslage spürbar. Väter erleben damit einen »Gender Trouble«. Dabei bleibt häufig unberücksichtigt, dass auch Frauen in Fragen von Erziehung und Pflege unsicher sind. Auch für sie ist die Vereinbarkeitsfrage von Familie und Beruf immer wieder akut. Frauen finden in ihrem Alltag aber leichter institutionellen Anschluss (siehe oben) und bilden auch während und nach der Schwangerschaft schon Netzwerke zu anderen (werdenden) Müttern, z.B. in Geburtsvorbereitungskursen, bei Rückenbildungsgymnastik oder in bestehenden Freundschaften (Gesterkamp 2007: 105f.). Zusätzlich zu den Tendenzen, die sich aus Einkommen und Arbeitszeit ergeben (siehe Text 2 »Vaterschaft im Kontext von Arbeit«), sind dies zusätzliche Faktoren, die eine ungewollte Retraditionalisierung von Paarbeziehungen herbei führen können. Väter-Arbeit greift beide »Problemstränge« auf: Männer bekommen die Gelegenheit väterspezifische Netzwerke zu bilden, im Zusammensein erleben sie sich weniger als »Ausnahmeerscheinung« und stärken ihr Bewusstsein für ihre – von sich selbst oder von anderen – als neu empfundene Rolle. Bei den sozialpäda-



gogischen Angeboten können Väter sowohl bewusst eigene Fragen einbringen oder im halb- oder unbewussten Lernen ihren »Informationsrückstand« aus der Jugendphase nachholen.

Schlussfolgerungen für die professionelle Arbeit mit Vätern

Professionalisierung und Qualitätsstandards

Väter-Arbeit lässt sich nicht mit einer Sammlung von Methoden und Angeboten abschließend definieren. Der volle Umfang von dem was Väter-Arbeit in der Praxis ist und sein kann zeigt sich auf einer Matrix aus väterspezifischem Wissen, Handlungsfeldern Sozialer Arbeit (z.B. Familienbildung und -beratung, Gewaltberatung, etc.) und Methodischen Zugängen (siehe Abbildung). Väter-Arbeit vollzieht sich hier aus verschiedenen Anlässen und in verschiedenen Kontexten. Sie entfaltet ihr wirkliches Potential in der Überschneidung mit der Professionalität der Handlungsfelder und ihren Methoden: Ein gewalttätig gewordener Vater profitiert dann von einer Gewaltberatung, wenn der_ die Berater_in sowohl Interventions- und Reflexionsmethoden bei Gewalthandeln beherrscht **und** dabei auch um die Belastungen, Unsicherheiten, aber auch Motivationen von Vätern weiß, die ebenso (teilweise) Auslöser wie auch ein Zugang zu einer Lösung sein können.



Für eine Professionalisierung von Väter-Arbeit bedeutet dies, dass sie auch in Dialog und Verknüpfung mit den Professionellen in den Handlungsfeldern gemeinsam erfolgen muss. Das hauptsächliche Ziel bei der Etablierung von Väter-Arbeit sollte die Implementierung in das Feld der »Familien-« bzw. »Elternarbeit« sein. Dies kann aber nicht bei gelegentlichen und unstrukturierten Gesprächen gelingen; stattdessen braucht es eine organisatorische Basis und ausreichende Mittel, um miteinander konsensfähige Standards und Qualifikationsprogramme zu entwickeln. Solche Standards können eine solide Grundlage für ein »Väter-Mainstreaming« (DRK [2]) und inhaltliche Weiterbildungen liefern.

Väter-Arbeit als flächendeckendes Zusatz- und Querschnittsangebot

Mit Blick auf die breite Schnittmenge von Väter-Arbeit ergeben sich für Kommunen ebenso wie für Träger und Einrichtungen der Sozialen Arbeit neue Möglichkeiten und Herausforderungen. Träger von Familiendienstleistungen sind aufgerufen ihre Angebote auf »Vätertauglichkeit« zu unterziehen: Wie werden die Angebote »an den Mann gebracht«? Wo reproduzieren die Angebote das Bild von »Familie = Frauenthema« und welcher Veränderungen bedarf es, damit Väter sich tatsächlich angesprochen fühlen? Wo liegen väterspezifische Schwachpunkte der bestehenden Angebote und berühren Sie die tatsächlichen Interessen von Vätern?

Die Kommunalpolitik ist dazu verpflichtet Maßnahmen der Jugendhilfe mit dem Ziel anzubieten, »dass Mütter, Väter und andere Erziehungsberechtigte ihre Erziehungsverantwortung besser wahrnehmen können« (§16, SGB VIII). Daraus ergibt sich auch der Auftrag inhaltliche (Welche Beratungsangebote gibt es für Väter? Gibt es sie tatsächlich oder nur theoretisch?) und strukturelle Leerstellen zu identifizieren: Sind die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten so gestaltet, dass sie Vätern und Müttern eine flexible und paritätische Organisation ihrer Arbeitszeiten ermöglichen? Gibt es auf der Ebene der Träger und politischen Akteure ein Bewusstsein für die Bedarfe von Vätern und werden diese in Kooperation miteinander bedient? Das Deutsche Rote Kreuz hat mit seiner Handreichung »Väter-Arbeit im Deutschen Roten Kreuz« (2009) bereits vorgemacht wie das Thema innerhalb eines Verbandes aufgegriffen werden kann: zunächst wurden

Konzentration Dran bleiben, nicht ablenken lassen, ...	Integration Andere_s einbeziehen, Orientierung an der Gruppe, ...
Aktivität Initiative ergreifen, Handeln statt Worte, ...	Reflexivität Überlegen vor bzw. nach dem Handeln, ...
Präsentation Sich zeigen, mitteilen, ...	Selbstbezug Bei sich selbst sein, ...
Kulturelle Lösung Sich lösen können aus, ...	Kulturelle Bindung Sich einfügen können, ...
Leistung Leistungsfähigkeit ausnützen, Erwartungen annehmen, ...	Entspannung Mental und körperlich, Zeit haben für, ...
Heterosozialer Bezug In Beziehung zu Mädchen/Frauen treten, ...	Homosozialer Bezug In Beziehung mit Jungen/Männern treten, ...
Konflikt Konflikte aushalten können, Auseinandersetzung, ...	Schutz Sich und andere mental und körperlich schützen, ...
Stärke Körperlich/mental, Selbstwertgefühl, ...	Begrenztheit Eigene, fremde Grenzen wahrnehmen, begrenzt sein, ...

der Verband und seine Aktivitäten mit Blick auf seine Arbeit für Väter betrachtet und die Idee von Väter-Arbeit, ihrer Haltungen und Methoden erläutert. In den anschließenden Kapiteln wurde dann eine Strategie entworfen, wie die Väter-Arbeit im Verband weiterentwickelt werden könnte: Persönliche und institutionelle Standortbestimmung, Schritte und Bausteine, um Väter-Arbeit »auf den Weg zu bringen«, Finanzierungsmöglichkeiten für Angebote und Zielgruppenansprache.

Praktische Zugänge zu verschiedenen Selbstverständnissen von Väterlichkeit

Väter-Arbeit muss bereits aus professionstheoretischen Standpunkten (Staub-Bernasconi 2007: 198ff.) sowohl das Verhalten und die Motivation der Individuen, ebenso wie auch gesellschaftliche und politische Einflüsse, als auch ethische Implikationen ihres Auftrags prüfen und für die Ziele und Methoden ihrer Arbeit berücksichtigen. Diese drei Perspektiven können nur mit einem systemischen Theorieverständnis bearbeitet werden, die die Wechselwirkungen zwischen Gesellschaft, sozialem Umfeld und Individuum berücksichtigt (ebd.: 182f.). Ausgangspunkt für die konkrete Arbeit muss die Situation und Wahrnehmung der

Väter sein, um darauf aufbauend gemeinsam neue Möglichkeiten bzw. Problemlösungen zu erarbeiten. Dabei sind Herausforderungen auszuhalten, die sich aus den widerstreitenden Rollenverständnissen von Vater und Väter-Arbeiter_in ergeben können, wenn etwa ein traditionelles Verständnis vom Vater als Alleinverdiener auf ein egalitäres Partnerschaftsverständnis trifft. Das bedeutet, dass sich auch in der Väter-Arbeit die gesamtgesellschaftlichen Bruchlinien von Werten und Strukturen wiederfinden, mit denen professionell umzugehen ist.

Wie gut mit Vätern gearbeitet werden kann, die sich z.B. selbst mit eher traditionellen Eigenschaften wie Aktivität, Leistung und Schutz beschreiben, haben Reinhard Winter und Gunter Neubauer (2001) in einem Balance-Modell (siehe unten) erarbeitet. Zentral in dem Modell ist, dass Möglichkeiten zu Dialog und Weiterentwicklung geschaffen werden müssen. Sie zeigen, dass traditionelle männliche Aspekte Erweiterungspotentiale haben, die zur Entfaltung gebracht werden können und sollten. Damit wird eine Basis geschaffen, die die Anerkennung der Leistungen und Einstellungen auch traditionell orientierter Väter erlaubt. Gleichzeitig kann Vätern auch, mit Blick auf



diese Eigenschaften, das Potential zur Erweiterung ihrer Rolle und Kompetenzen aufgezeigt werden. Im Rückgriff auf diesen Konsens können Väter neue Facetten ausprobieren ohne dabei ihre bisherige elterliche Praxis selbst zu entwerten. Beide Pole gewinnen somit einen eigenen Wert. Sie bieten Orientierung, wo Entwicklungspotentiale vorhanden sind, ohne ein Entweder-Oder in den Blick zu nehmen. Gleichzeitig kann das Modell zur Konzeptionierung von Väterngeboten genutzt werden: Je nach Haltung der Väter können zu den einzelnen Aspekten passende ergänzende Angebote konzipiert werden. (Siehe Tabelle)

Anlässe und Arbeitsweisen: Übergangsphasen und Ressourcenorientierung

Vor allem aus dem Väterzentrum Berlin liegen inzwischen diverse Erfahrungsberichte und erste Evaluationen vor, aus denen sich vor allem zwei etablierte Grundprinzipien ableiten lassen: Der Grundsatz der

Ressourcenorientierung und die Übergangsphasen von Vätern und Kindern als Ausgangspunkt von Väternarbeit.

Eberhard Schäfer, langjähriger Leiter des Väterzentrums stellt fest, dass selbst bei »optimalen Ausgangsbedingungen« wie einem jungen, stark von Familien frequentierten Kiez, dies keinen automatischen Zulauf von Vätern zur Folge hat. Der Bedarf an Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit ist hoch, der Zugang von Vätern kommt vor allem durch die Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen, Weiterempfehlungen durch andere Institutionen oder private Empfehlungen (auch durch die eigene Partnerin) zustande (DRK [2]; Väterzentrum Berlin [3])

Die Angebote und Zugänge von Väternangeboten werden dann besonders gut angenommen, wenn sie sich an den Lebenswelten und Interessen von Männern

orientieren und die Stärken der Männer mit in den Blick nehmen: »Im Papaladen gibt es kein Spielzeug nur für Kinder, sondern solches, mit dem sich auch Väter gerne beschäftigen: eine Carrera-Autorennbahn, eine Dartscheibe, Tischfußball. Das »Kind im Manne« ansprechen wurde zu unserem Konzept« (Schäfer in DRK [2]). Angebote werden dann gut angenommen, wenn Väter dort mit ihren Kindern in Aktion treten können. Dort wo es möglich ist, sollten Angebote diese Möglichkeiten bieten. Väter können hier eigenen Ressourcen einbringen und weiterentwickeln.

Väter-Arbeit, vor allem als Bildungsarbeit verstanden, verortet sich selbst anhand von Übergangsprozessen im Lebenslauf von Männern bzw. Vätern. In Phasen der Neuorientierung und Veränderung besteht ein aktuelles Interesse an Angeboten und Informationen. Beispielhafte Phasen sind z.B. Familienplanung und Vater-Werden, Veränderungen in der Erwerbstätigkeit, Übergang in Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Schule, zunehmende Selbstständigkeit der Kinder, eventuell Trennung und Scheidung oder Bildung neuer Familienformen (z.B. in Patchwork-Familien oder als Stiefvater) (DRK 2009)

- Väter-Arbeit bezieht die unterschiedlichen Lebens-, Familienformen und Haltungen der Väter mit ein und bietet Unterstützung und Reflexion bei der Auseinandersetzung mit dem Alltag
 - Väter-Arbeit setzt also bei der Lebenswelt des individuellen Vaters an. Sie hat nicht den Auftrag auf eine politisch erwünschte Form oder Umfang von Vaterschaft hin zu arbeiten
 - Die Angebote von Väter-Arbeit sprechen Männer dezidiert an. Sie vermeiden verallgemeinernde Begriffe wie »Eltern« und »Familie«, die in der Vergangenheit häufig synonym für »Mütter« gebraucht wurden.
 - Väter-Arbeit öffnet Räume, in dem Männer ein fürsorgliches Selbstverständnis von Vaterschaft und Männlichkeit entwickeln und ihre Erziehungs- und Pflegekompetenzen erweitern können. Trotz des gesellschaftlichen Trends haben einzelne Väter immer noch den Bedarf nach Austausch und Selbstverständlichkeit.
- Frauen haben mehr Gelegenheiten, um mütterspezifische freundschaftliche Netzwerke zu knüpfen, während Väter in der neuen Rolle oft für sich bleiben. Väter-Arbeit schafft hier neue Kontaktmöglichkeiten.
 - Um die noch vereinzelt Leuchtturmprojekte der Väter-Arbeit auszuweiten und zu fördern braucht es eine professionelle Zusammenführung von väterspezifischem Wissen, Methodenkenntnissen und sozialpädagogischen und –arbeiterischen Handlungsfeldern. Dies kann nur in professionellen und ergebnissichernden Dialogformen stattfinden und bedarf eines stetigen Austauschs.
 - Väter-Arbeit darf kein Zufall sein. Sie gehört als Querschnittsthema sowohl in die Träger, die Familienangebote initiieren als auch in die Kommunen, die für inhaltliche und strukturelle Qualität der Angebote zuständig sind.
 - Praktische Väter-Arbeit muss »vom Vater her« gedacht werden. Sie findet Wege, um mit Vätern ins Gespräch über ihr Selbstverständnis zu kommen, ihre Leistungen anzuerkennen und Erweiterungspotentiale ihrer Rolle zu erkennen
 - Erfahrungsgemäß ist Väter-Arbeit vor allem in »Übergangsphasen« nachgefragt. Väter sind vor allem dann empfänglich, wenn sich Neuerungen in ihrem Leben und dem Leben ihres Kindes ergeben (Geburt, Kita-Beginn, Einschulung, usw.). Dabei schätzen Väter vor allem solche (Freizeit-)Angebote, in denen sie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einbringen können.



Literaturverzeichnis

- Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2007) Not am Mann – Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? Lebenslagen junger Erwachsener in wirtschaftlichen Abstiegsregionen der neuen Bundesländer; Gebrüder Kopp GmbH & Co. KG, Köln
- Commerzbank (Hrsg); Baisch, Volker; Seehausen, Harald (2015) Väter bei der Commerzbank; Frankfurt a.M.
- Deutsches Rotes Kreuz e.V. (Hrsg) (2009) Handreichung »Väterarbeit im Deutschen Roten Kreuz«, Berlin
- Gesterkamp, Thomas (2007) Väter zwischen Laptop und Wickeltisch, in: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.) (2007) Väter im Blickpunkt; Barbara Budrich Verlag, Opladen, Farmington Hills
- Männernetzwerk Dresden e.V. (Hrsg) (2009) Sächsische Männerstudie; Dresden, Eigendruck
- Papaseiten.de (2016) Väter in Sachsen – Väter im Wandel; Dresden
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016) Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt Mikrozensus 2016
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007) Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft; Bern, Stuttgart, Wien, Haupt Verlag
- Verlinden, Martin (2012) Elf Transitionen; Vorlesung im Sommersemester 2012 an der Fachhochschule Köln, Köln
- Winter, Reinhard; Neubauer, Gunter (2001) Dies und Das! Das Variablenmodell »balanciertes Junge- und Mannsein« als Grundlage für die pädagogische Arbeit mit Jungen und Männern; Neuling-Verlag: Tübingen

Online-Verweise

- [1] Eltern.de: unter <http://shop.eltern.de/> (14.07.2016)
- [2] Mehr Männer in Kitas – Das ESF-Modellprogramm: unter <http://www.mehr-maenner-in-kitas.de/> (14.07.2016)
- [3] Väterzentrum Berlin: »Evaluation der Arbeit des Väterzentrum e.V. Berlin« http://vaeterzentrum-berlin.de/resource/filename/584/Evaluationsbericht_V_terzentrum.pdf (14.07.2016)
- [4] BKK Portal Männergesundheit: unter www.bkk-maenner-gesundheit.de (14.07.2016)
- [5] Die Techniker: Burnout-Prävention; unter <https://www.tk.de/tk/kursinhalte-im-ueberblick/stress-u-entspannung/burnout/135090> (14.07.2016)
- [6] Institut für Burnout-Prävention: Individuelle Prävention von Stress, Erschöpfung und Burnout; unter <http://www.ibp-hamburg.de/individuelle-praevention/> (14.07.2016)
- [7] Evangelische Kirche von Kurhessen Waldeck: Aktive Väter – Multiplikatorenschulung für Väterangebote in Kindertagesstätten, Familienbildung, Vereinen und Gemeinden; unter http://www.ekkw.de/media_ekkw/downloads/141001_ekkw_service_aktive_vaeter.pdf (14.07.2016)
- [X] Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat: Zukunftskonferenz »Väterarbeit im Deutschen Roten Kreuz«; unter http://drk-kinder-jugend-familienhilfe.de/fileadmin/user_upload/PDF/Konferenzdokumentation2.doc-92.pdf (14.07.2016)

Väter in Patchwork und Multilokalität

Wenn Väter um-
sonst kommen, fallen
sie in ein Loch

Institutionen
nicht greifbar
↳ Distanz ↳ Beständig-
↳ WTC ↳ keit

Anleitung zu
Fernkontakt
↳ z.B. Skype

Wunsch nach
Normalität

Lebenserfahrung
weitergeben

Unterstützung des
'Mehr' von Multilok.
tragen zu können

Raum mit Privat-
heit, konsumfrei

Isolation am
Umgangsort

Beratung + Ver-
mittlung

Multilokalität
- Redefertigung

* Schwierigkeit
Kontakt zu
erhalten

Bedarf des JA
im Mittelpunkt
↳ Suche nach Betreuung
↳ Normfamilie für ^{Planung} Adoption ^{selbst}

* Bindungs-
sicherheit
↳ Blick vom Kind

Väterwunsch
↳
Pädophilie

Starke Normierung
von Elternschaft

braucht
- Vorbilder
- Gelassenheit
- langen Atem

Verfahren führen
zur Verhinderung

* Spezialgebiete

Verantwortungs-
modell sozialer
Elternschaft

heutige vielfältige
Elternschaft
↓
starre Gesetze

* wie wird be-
stimmt wo & wie
Klinder auf-
wachsen

* Strukturen
zur Es-
möglichung

* Lösung nicht
vorbestimmen



KAPITEL 4

Väter mit Migrationshintergrund in Deutschland und ihre Bedarfslagen

Darstellung des aktuellen wissenschaftlichen und politischen Diskussionsstands

Die Bedarfslagen von Vätern mit Migrationshintergrund werden in Deutschland bislang in Forschung oder Politik kaum diskutiert und beachtet. Es mangelt an empirischen Erkenntnissen darüber, welche spezifischen Bedarfe Väter mit Migrationshintergrund haben. Der folgende Überblick bündelt daher Aspekte und Zugänge, die zur Ermittlung der Bedarfe von Vätern mit Migrationshintergrund als notwendig erachtet werden und als handlungsleitend verstanden werden sollen.

Die Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund ist sehr heterogen. Wer dazu zu zählen ist wird weiter unten ausgeführt (siehe unten »Väter mit Migrationshintergrund: eine Zielgruppe, die keine ist«). An dieser Stelle ist wichtig zu betonen, dass in diesem Beitrag vorrangig von langjährig in Deutschland lebenden Zugewanderten und Migrationsfolgegenerationen die Rede ist. D.h. es geht nicht primär um die Situation von Geflüchteten, die seit Sommer 2015 immer stärker in die mediale und öffentliche Diskussion gerückt ist. Die besonderen Bedarfslagen von geflüchteten Vätern in diesem Zusammenhang wären einer eigenen Darstellung wert. Hier soll es aber um die bereits länger in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund gehen.

Das Beantworten der Frage, welche spezifischen Bedarfe Väter mit Migrationshintergrund haben, ist in der deutschen Migrationsgesellschaft zwingend geboten. Nur dann können diese in fachlichen wie politischen Ansätzen berücksichtigt werden, und ihre Anliegen vertreten werden. Das Vorgehen birgt aber auch Risiken: Einerseits unterscheiden sie sich Väter mit Migrationshintergrund von mehrheitsdeutschen Vätern ohne Migrationshintergrund. Andererseits sollte man Väter mit Migrationshintergrund immer auch als Väter wahrnehmen und behandeln, mit all den für Väter

typischen Themen, Werten, Verhaltensweisen und Bedarfen. Nötig ist also eine doppelte Perspektive auf Väter mit Migrationshintergrund nach dem Motto »anders und gleich«. Beide Perspektiven gleichzeitig im Blick zu haben ist eine schwierige Herausforderung, wie der bekannte Ausspruch der afroamerikanischen Aktivistin Pat Parker unterstreicht: »Wenn du mit mir sprichst, vergiss, dass ich eine Schwarze bin. Und vergiss nie, dass ich eine Schwarze bin« (Parker, zitiert nach Rommelpacher 1995: 100). Der politische Umgang mit Bedarfslagen von Vätern mit Migrationshintergrund muss diese untrennbar miteinander verbundenen Forderungen verwirklichen, Differenzen anerkennen bzw. gestalten, Väter nicht auf Differenzen festlegen bzw. auch bei den Gemeinsamkeiten von Vätern unterschiedlicher Herkunft ansetzen.

Die hier vorgelegte Aufbereitung des wissenschaftlichen und politischen Diskussionsstands gibt Anlass, die Diversität von Vätern in der Migrationsgesellschaft dringend mit hoher Priorität auf die politische Agenda zu setzen. Zuerst wird im Folgenden die Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund genauer bestimmt.

»Väter mit Migrationshintergrund«: eine (Ziel-)Gruppe, die keine ist

Die Bevölkerung in Deutschland ist infolge von Globalisierung und weltweiten Migrationsbewegungen geprägt durch den inzwischen großen und weiter steigenden Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund. Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählt das Statistische Bundesamt »alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil« (Destatis 2015: 5).



Im Durchschnitt hat ca. ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund, es muss aber beachtet werden, dass der Anteil in Ballungsräumen oder Großstädten mit ca. 30% häufig deutlich darüber liegt: »Nach Angaben des Mikrozensus hatten im Jahr 2014 von den 80,9 Millionen Einwohnern in Deutschland etwa 16,4 Millionen Personen einen Migrationshintergrund (im engeren Sinn), davon sind ca. 9,2 Millionen Deutsche und 7,2 Millionen Ausländer. Der Anteil der Deutschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung beträgt 11,3%, der Ausländeranteil 8,9%. Insgesamt beläuft sich im Mikrozensus 2014 der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund auf 20,3% an der Gesamtbevölkerung« (BaMF 2016: 186). Warum lässt sich die Gruppe der mit Migrationshintergrund als eine (Ziel-)Gruppe bezeichnen, die keine ist?

Der Begriff »mit Migrationshintergrund« ist auch kritisch zu bewerten, weil durch das selbstverständliche Sprechen über Menschen mit und ohne Migrationshintergrund oft pauschalisierende kategoriale Zuschreibungen (re)produziert werden, so dass unzulässigerweise vermeintlich homogene Wir-Gruppenkonstruktionen hervorgebracht oder festgeschrieben werden (können). Die teils übliche Verwendung

der Bezeichnung »Menschen mit Migrationshintergrund« als eindeutig definierte Gruppe ist insofern problematisch, weil so die vielfältigen Unterschiede zwischen Teilgruppen der Menschen mit Migrationshintergrund aus dem Blick geraten können: Zugewanderte mit deutscher Staatsangehörigkeit, Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler, Nicht-Deutsche (Ausländer), Kinder Zugewanderter ohne eigene Migrationserfahrung (Migrationsfolgegenerationen), d.h. Deutsche mit mindestens einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil (mit einseitigem oder beidseitigem Migrationshintergrund). Hinzu kommen vielfältige ethnisch-kulturelle Hintergründe von Herkunftsländern, aus denen Zugewanderte stammen.

Ein innovativer Ansatz, der gleichermaßen die Vielfalt der Menschen mit Migrationshintergrund sowie vorhandene Ähnlichkeiten mit Mehrheitsdeutschen zeigt, sind die Sinus-Studien über Migranten-Milieus. Der Erkenntnisgewinn des Ansatzes der Migranten-Milieus ist es, Milieuzugehörigkeit und ethnisch-kulturelle Herkunft der Zugewanderten zu entkoppeln: Die Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind bezüglich ihrer Milieus und sozialen Lagen, ihrer Lebensweisen und Lebensauffassun-



gen eine sehr vielfältige Gruppe. Bedeutsam ist die Erkenntnis, dass auch die soziale Lage gewisse Einflüsse auf die Lebensstile und Alltagskultur der Migrant*innen-Milieus hat. Und: »Menschen des gleichen Milieus mit unterschiedlichem Migrationshintergrund verbindet mehr miteinander als mit dem Rest ihrer Landsleute aus anderen Milieus. Man kann also nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen« (Hervorhebung im Original, Wippermann/Flaig 2009, S. 7). Mit Blick auf ihre Erkenntnisse der Sinus-Studie zu Migrant*innenmilieus kritisieren Carsten Wippermann und Berthold Bodo Flaig (2009: 10) den Integrationsdiskurs in Deutschland als »allzu stark auf eine Defizitperspektive verengt, so dass Ressourcen an kulturellem Kapital von Migrant*innen, ihre Anpassungsleistungen und der Stand ihrer Etablierung in der Mitte der Gesellschaft unterschätzt werden.«

Die Sinus Migrant*innen-Milieus wurden auch genderbezogen ausgewertet und lassen die Tendenz erkennen, dass Gleichstellung als Wert in besser gebildeten Migrant*innen-Milieus stärkere Zustimmung findet. Jeweils abhängig von ihrer sozialen Lage sind sich im Vergleich mehrheitsdeutsche Milieus und Migrant*innenmilieus bzgl. ihrer Einstellungen zur Geschlechterdemokratie ähnlich: Dem Wert Gleichberechtigung stimmen demnach besser Gebildete eher zu als weniger Gebildete. Die zweite Generation der Menschen mit Migrationshintergrund, damit auch die Väter, ist mehrheitlich gleichstellungsorientiert (vgl. Icken 2010).

Zum Verständnis der Vielfalt unterschiedlichster Menschen mit Migrationshintergrund ist das Konzept der sogenannten Intersektionalität wichtig.

Große Heterogenität und die Perspektive Intersektionalität

Einleitend wird kurz die Vielfalt der (Ziel-)Gruppe Väter mit Migrationshintergrund im Rahmen der Perspektive der Mehrfachzugehörigkeit und Intersektionalität vorgestellt: Der Ansatz der Intersektionalität entstand in der Geschlechter- und Frauenforschung und soll Überschneidungen bzw. mehrdimensionale Verflechtungen verschiedener Kategorien sozialer Differenzierung und Benachteiligung wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Sexualität, Alter, Behinderung/Disability usw. erklären (vgl. Tunç 2012).

Beim Väterthema wird jedoch bislang das Potenzial der Perspektive Intersektionalität nicht ausgeschöpft: Martin Verlinden (2004) hat eine sehr umfassende und systematische Darstellung vielfältiger Zielgruppen vorgelegt. Er erstellte eine Liste eindeutig voneinander abgegrenzter Zielgruppen von Väterarbeit wie z.B. werdende Väter, Väter von Jugendlichen, getrennt lebende Väter, »soziale« Väter von Adoptions-, Stief- und Pflegekindern, Großväter, schwule Väter und Väter mit Migrationshintergrund usw. (Verlinden 2004: 17 f.). Mithilfe der intersektionalen Herangehensweise lassen sich nun vielfache Überschneidungen identifizieren, weil Väter mit Migrationshintergrund auch jeder anderen der genannten Teilzielgruppen angehören können: Ein Vater mit Migrationshintergrund kann sozial privilegiert oder sozial benachteiligt sein, getrennt oder in einer Partnerschaft lebend erziehen, »sozialer« Vater von Adoptions-, Stief- und Pflegekindern sein, früh oder spät im eigenen Lebenslauf Vater werden usw. Daher muss man migrationsgesellschaftliche Differenzierungen als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe betrachten, weil Väter mit Migrationshintergrund immer eine Teilgruppe in allen denkbaren Zielgruppen im Handlungsfeld Väter bilden und als dort zugehörig angesprochen werden können.

Jede der genannten Teilzielgruppen, auch die der Väter mit Migrationshintergrund, kann dann weiter ausdifferenziert werden durch den Vorschlag von Robert Richter und Martin Verlinden (2000), sogenannte Transitionen in der Lebenslaufperspektive auf Väter innerhalb ihrer Familien in neun Phasen zu berücksichtigen: Schwangerschaft; Geburt; Vertraut werden mit Elternschaft; Übergang des Kindes in Institutionen; Verselbstständigung der Kinder; Wandel in der Erwerbstätigkeit; Trennung und Scheidung; Eingehen neuer Beziehungen; schwere Krankheit, Altern, Pflegebedarf und Tod (vgl. Richter/Verlinden 2000: 11-14)¹.

Bisher, so scheint es, lässt sich der Umgang mit Vielfalt und Diversität in der sich zunehmend professionalisierenden Väterarbeit so kennzeichnen, dass

¹ Fachlich wie väterpolitisch scheint Verlindens Differenzierung vielfältiger Zielgruppen insbesondere dadurch motiviert und sinnvoll, um nicht nur den Blick auf alle diese Zielgruppen und ihre Bedarfe zu schärfen, sondern auch zur kritischen Prüfung der Frage, »ob eine mögliche Zielgruppe einfach darum »vergessen« geht, weil sie kein offensichtlich wahrnehmbares Problem verursacht und/oder keine Lobby im Rücken hat, gleichwohl aber einer spezifischen Förderung bedürfen würde«, wie Theunert es für die Männerpolitik (2012: 43) pointiert feststellt. Insofern kann das Modell auch helfen, die Bedarfe wenig beachteter Zielgruppen zu fokussieren.

aktuell ein breites Spektrum voneinander abgegrenzter Zielgruppen im Blick ist, zu wenig aber die aus Mehrfachzugehörigkeiten entstehenden Überschneidungen.

Was bedeutet das für die Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund?

In dem sich etablierenden, wachsenden und professionalisierenden Handlungsfeld der Väterarbeit insgesamt muss ein solcher typisierender, personenbezogener Zielgruppenansatz als problematisch überwunden werden, wenn man Zielgruppen diversitätsbewusst und systematisch strukturiert identifizieren möchte, um z.B. bedarfsorientierte Ansätze für spezifische Gruppen wie Väter mit Migrationshintergrund gestalten zu können. Das Modell der Mehrfachzugehörigkeit (vgl. Abb.) und Intersektionalität kann in fachlichen wie politischen Kontexten genutzt werden, um (migrationsgesellschaftliche) Diversität im Handlungsfeld Väter zu analysieren.

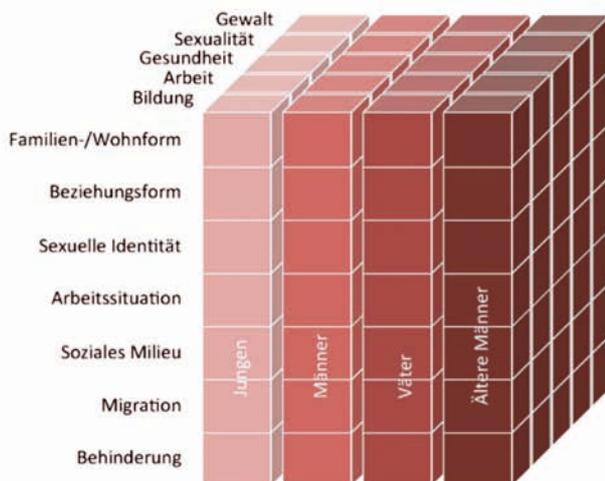


Abbildung: Zielgruppen Männer/Väter und Diversität (Quelle: nach Theunert 2012: 42)

Die Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund ist jedoch über diese Aspekte der Mehrfachzugehörigkeit hinaus in sich noch weiter ausdifferenziert, wenn man migrationspezifische sowie natio-ethno-kulturelle Differenzen betrachtet:

Neuzugewanderte: sie haben besondere Unterstützungsbedarfe beim deutschen Spracherwerb und der Integration bzw. Akkulturation, so dass ethnisch-kul-

turelle Unterschiede (auch im Geschlechterverhältnis und dem Vater-sein) oft eine große Herausforderung sind bzw. sein können.

Flüchtlinge/Asylbewerber/Illegalisierte: ihre Väterthemen werden oft durch drängende Alltagsprobleme der prekären Lebenslagen wie einen unsicheren Aufenthaltsstatus, lange Zeiten der v.a. ausländer- bzw. asylrechtlich bedingten Erwerbslosigkeit sowie Risiken gesellschaftlicher und rassistischer Ausgrenzung usw. überlagert und belastet.

Internationale Heirat bzw. Heiratsmigration als Bestandteil transnationaler Lebensentwürfe, v.a. in den Fällen, wo der Mann/Vater als Erwachsener eingewandert ist: in dieser Paarkonstellation besteht meist ein besonderes Konfliktpotenzial in der Paardynamik, weil oft die Frau in einer stärkeren Position ist, wenn sie z.B. die Sprache, das Land und die Kultur Deutschlands besser kennt, das Geld verdient bzw. mehr als der Mann usw.

Väter in prekären Lebenslagen, Drittstaatler, von Armut betroffene migrantische Väter (teils 2. und 3. Migrantengeneration): einige Väter verfügen über geringe Bildung und sind z.T. durch Arbeitslosigkeit oder schlechte Position auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Hier bestehen besondere Handlungs- und Unterstützungsbedarfe.

Gut gebildete Mittelschichtväter mit Migrationshintergrund der 2. und 3. Migrantengeneration: diese Väter sind zwar motiviert und gut ansprechbar. Einerseits werden sie jedoch durch klassische Ansätze der Eltern- und Familienbildung oder -politik zu wenig erreicht, andererseits fühlen sie sich nicht (mehr) bzw. nicht alle von Migrantenselbstorganisationen oder Integrationsanbietern angesprochen.

Väter interethnischer oder oft so genannter binationaler Paare: für sie sind Themen wie Mehrsprachigkeit, Erziehung mit verschiedenen Werten, Kulturen, Religionen ein besonderes relevant. Auch diese Väter haben viele Ressourcen/Chancen aber gelegentlich auch ein spezifisches Konfliktpotenzial, je nach Paarkonstellation, dem Modell der geschlechtlichen Arbeitsteilung (z.B. wenn ein Mann mit Migrationshintergrund nicht oder viel weniger verdient als die Frau usw. - s.o.). Zu dieser Zielgruppe zählen auch



weiße, mehrheitsdeutsche Väter, die in Partnerschaft mit einer Frau mit Migrationshintergrund leben.

Nachdem die Heterogenität unter Vätern mit Migrationshintergrund präsentiert wurde, werden im folgenden Forschungs- und Evaluationsergebnisse thematisiert.

Forschungs- und Evaluationsergebnisse

Internationale Forschung zeigt, dass Vorstellungen von gutem Vatersein stark kulturell geprägt sind und es eine große ethnisch-kulturelle Varianz der Modelle von Väterlichkeit gibt (vgl. Lamm/Keller 2012). Empirische Ergebnisse der Männer- und Väterforschung weisen darauf hin, dass sich auch Väter mit Migrationshintergrund ganz ähnlich wie deutsche Väter ohne Migrationshintergrund auf die vier Typen von Väterlichkeit verteilen, die Rainer Volz und Paul Zulehner empirisch ermittelten: der traditionelle und der moderne Typ, der pragmatische Mischtyp und der suchende Typ (vgl. Volz/Zulehner 2009).

Aus Sicht der Forschung gibt es durchaus Anlass zur Kritik an Einstellungen bzw. Verhaltensweisen traditioneller Männlichkeit/Väterlichkeit einiger Zugewanderter. Denn manche Migranten legitimieren ihre traditionellen Männlichkeitsverständnisse ethnisch-kulturell oder religiös (vgl. Tunç 2016), die Geschlechtergerechtigkeit behindern und einer guten kindlichen Entwicklung entgegen stehen. Jedoch belegen inzwischen erste deutsche Studien auch, dass Väter ethnischer Minderheiten bzw. zugewanderte Väter, verglichen mit der Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund, insgesamt mindestens ähnlich engagierte Väter für ihre Kinder sind und die Entwicklung ihrer Kinder ebenso mehrheitlich positiv beeinflussen: »Kinder aus türkischstämmigen Familien profitieren von engagierten Vätern« (Leyendecker/Agache 2016). Birgit Leyendecker spricht im Kontext der Forschungsergebnisse bereits davon, dass »zugewanderte Väter eine weitgehend ungenutzte Ressource« sind (2011: 36). Für die Praxis ist daher eine neue Sichtweise auf die Ressourcen migrantischer Väter und auf migrantische Väter als Ressource geboten.

Migration kann bei Vätern Krisen auslösen, weil kurz nach der Ankunft in Deutschland selten bruchlos die

Aufnahme einer Erwerbsarbeit möglich ist. Aber auch statistisch belegte Benachteiligungen in den Bereichen Bildung und Erwerbsarbeit, von der Migranten häufiger betroffen sind (vgl. BMFSFJ 2009), kann für Väter negative Folgen haben². Manuela Westphal ermittelte in ihrer interkulturell vergleichenden Studie über Väter mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Westphal 2000, 2014) vielfältige Umbruchprozesse und Neukonstruktionen bei migrierten wie nicht migrierten Vätern: »Alle Väter definierten ihre Vaterschaft und Erziehungspraxis über die Versorger-/Ernährerrolle hinaus, insofern sie unterstrichen, dass sie sich für ihre Kinder Zeit nehmen wollen und müssen« (Westphal 2014: S. 194 f.). Es gibt also empirisch klare Anzeichen dafür, dass sich auch zunehmend mehr Väter mit Migrationshintergrund als engagierte Väter sehen und als solche aktiv sind.

Dennoch sind diese positiven Ergebnisse sehr wenig in der medialen und politischen Diskussion präsent, was mit der Dominanz ethnisierender und religionisierender Gender-, Männer- und Väterdiskurse erklärt wird. Insofern ist Kritik an der normativen Aufladung der Bilder vom »guten Vater« im Mainstream aktueller Väterdiskurse angezeigt, der zumeist dargestellt wird als jung, weiß, im mittleren Alter und der Mittelschicht zugehörig, ohne Migrationshintergrund, ohne Behinderung und heterosexuell (vgl. Tunç 2014).

Ergebnisse einer Studie über interkulturelle Väterarbeit in NRW

Das Projekt »Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW« des Zentrums für Türkei- und Integrationsforschung (vgl. Tunç 2015) untersuchte sieben Väterprojekte, die seit 2007 im Facharbeitskreis interkulturelle Väterarbeit in NRW [1] vernetzt sind. Die Praxisevaluation untersuchte im qualitativ-quantitativen Methoden-Mix Sichtweisen der leitenden Väterarbeiter und Erfahrungen der Teil-

² Marion Gemende und Kolleginnen (2007) kritisieren die »Kulturalisierung von Geschlecht als Verdeckung sozialer Ungleichheit« (ebd.: 17): Gewalt und traditionelle Männlichkeiten werden in Debatten über Männer/Väter mit Migrationshintergrund, auch wenn sie teilweise durch soziale Benachteiligungen mit hervorgebracht werden, oft nicht mit Effekten sozialer Ungleichheit, sondern stattdessen ethnisch-kulturell erklärt. Außerdem müssen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen mitberücksichtigt werden: In der vergleichenden quantitativen Studie von Erol Karayaz (2013), die junge Männer mit und ohne Migrationshintergrund untersuchte, gaben die männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund in größerem Umfang als männliche Jugendliche ohne Migrationshintergrund an, in verschiedenen Situationen Diskriminierungserfahrungen zu machen (vgl. Karayaz 2013).

nehmer von Väterangeboten in den befragten Projekten: Die 19 in allen Einrichtungen Mitarbeitenden, die zusammen genommen über Personalressourcen von ca. vier Vollzeitstellen verfügen, erreichten im Jahr 2012 laut Angaben der Projektpartner 712 Väter, davon 221 Teilnehmer in Vätergruppen und 491 Teilnehmer bei Einzelveranstaltungen (Vater-Kind-Spieltreff, -Wochenende, Väterseminare und Ausflüge usw.). Diese große Anzahl erreichter Väter dokumentiert, dass Väter mit Migrationshintergrund erfolgreich erreicht werden.

Eine Motivation zur Entwicklung spezifischer Väterangebote waren Anregungen von Müttern mit Migrationshintergrund, da sich teilweise Veränderungen in der Familie oder für die Entwicklung der Kinder sonst nicht umsetzen lassen würden. Die befragten Experten der Väterprojekte schilderten auch, dass einige Väter sich auf ihre Rolle als Vater unzureichend vorbereitet fühlten, ihnen Wissen dafür fehlte und sie sich Informationen über deutsche Schul-/Bildungssystem bzw. Hilfe bei der Begleitung der Kinder wünschten.

Die untersuchten Teilnehmer der Väterangebote haben verschiedene Migrationshintergründe, sind aber mehrheitlich türkeistämmig. Sie haben vielfältige, auch höhere Bildungsabschlüsse und sind in einem breiten Berufsspektrum vom Facharbeiter bis Akademiker tätig. Diese Väter mit Migrationshintergrund bewerten professionelle Räume des Erfahrungsaustauschs als Erfolg: Auf die Frage danach, wie stark der Nutzen des Erfahrungsaustauschs unter Vätern eingeschätzt wird, liegt die Zustimmung für den Erfolg des Erfahrungsaustauschs bei 84% (Bewertung als »ziemlich« und »sehr hoher Nutzen« von je 42,1%). Zu der für die Evaluation wichtigen Frage der globalen Zufriedenheit äußerten sich 98,3% befragten Väter zufrieden (»sehr zufrieden« 67% und »ziemlich zufrieden« 30,5%, vgl. Tunç 2015: 76 f.).

Ein Prä-Post-Vergleich, bei dem die Motivation der Väter vor ihrer Teilnahme mit ihren Lernerfolge nachher verglichen wurden, zeigt gute Erfolge der befragten Väter: Besonders hohe Zustimmung für Teilnahmemotive/Erfolge im Vergleich vorher/nachher gaben die Befragten an für die Motive »die Entwicklung der Kinder besser fördern« und »den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern«. Star-

ke Veränderungen im Sinne von Lernerfolgen im Vergleich vorher/nachher gaben die befragten Väter an bei den Themen »positiv und gewaltfrei erziehen« und »über die Rolle als Vater nachdenken« (vgl. Tunç 2015: 67 ff.).

Hervorzuheben ist, dass sich die befragten Väter mit Migrationshintergrund als engagierte und sehr engagierte Väter typisieren ließen. D.h. unter den Teilnehmern der Väterangebote gab es demnach keine wenig engagierten Väter (vgl. Tunç 2015: 89 ff.).

Besonders interessant für die Bedarfslagen von Vätern mit Migrationshintergrund sind die Ergebnisse zu Erwartungen an das Kompetenzprofil der Fachkräfte (vgl. Tunç 2015: 78 ff.): im statistischen Befragungsteil sollten die Väter Wünsche und Bedürfnisse äußern, die sich nicht auf die konkreten Väterangebote der Einrichtung bezogen, bei der sie Angebote wahrgenommen haben. Stattdessen sollten die Väter ausdrücklich Einschätzungen zu Angeboten für Väter mit Migrationshintergrund im Allgemeinen abgeben, wofür sie ausgewählte Eigenschaften auf einer 5-stufigen Antwort-Skala bewerten konnten. Diese Angaben der Befragten zum gewünschten Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Väterarbeit zeigen, dass solche Eigenschaften eine hohe Zustimmung erhielten, die eng mit konkreten Bedürfnissen des praktischen Alltags des Vater-seins der Befragten zusammenhängen: Denn die befragten Väter erwarten von einer guten Fachkraft der Väterarbeit, dass sie sich insbesondere mit Fragen der Erziehung und kindlicher Entwicklung auskennt (4,41), selbst Vater ist und diese Erfahrung einbringt (4,29), Verständnis für die Situation als Vater hat (4,28) und die Väter bzgl. des Erfolg der Kinder im deutschen Schul- und (Aus-)Bildungssystem gut unterstützen kann. Ebenfalls hohe Wichtigkeit hatten Kompetenzen wie »interkulturelle Kompetenz« (4,32) oder »kann bei Fragen der Integration helfen« (4,19). Zwar immer noch hoch in der Ausprägung, aber als relativ weniger wichtig bewerteten die befragten Väter demgegenüber personenbezogene Eigenschaften oder Merkmale wie Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht (3,69) oder »hat einen Migrationshintergrund« (3,63).

Diese Antworten geben Hinweise darauf, dass viele Einrichtungen im Feld praktischer Väterarbeit die Entwicklungen migrationsgesellschaftlicher (meist sogenannter interkultureller) Öffnung und Professional-



sierung noch vortreiben müssen. Dieses Ergebnis verweist auf große Bedarfe nach Angeboten der Aus- und Fortbildung.

Als ein zentraler Aspekt, der für den Erfolg von Ansätzen für Väter mit Migrationshintergrund verantwortlich ist, kann die bereits erwähnte Ressourcenorientierung gelten: Kritisiert werden muss die Tendenz der teils stereotypen Betonung von Defiziten statt der Orientierung an Ressourcen, die sich in Teilen der Fachliteratur zum Thema der Eltern und Familien mit Migrationshintergrund findet: in dominanten fachlichen wie politischen Diskursen über Kinder und Kindheit wird Migrantenfamilien kaum die Fähigkeit einer entwicklungsfördernden Erziehung zugetraut (vgl. Westphal 2014: 190).

Demgegenüber offenbaren die Experten-Interviews mit Professionellen des Facharbeitskreises interkulturelle Väterarbeit in NRW, dass sie durch Ihren konsequenten Ressourcenansatz gegenüber Vätern mit Migrationshintergrund in der Väterarbeit Erfolge erzielen konnten (vgl. Tunç 2015: 124-128).

→ Das Label »Migrationshintergrund« lässt keinen Rückschluss auf eine homogene Lebens-

welt, Eigenschaften oder Einstellungen zu. Die Lebenswirklichkeit von Migranten*innen wird durch die Erfassung der SINUS-Milieus besser erfasst, als allein durch eine ethnisch-kulturelle Herkunft.

- Migrantische Väter bilden keine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich – wie deutsche Väter auch – je nach Lebenslage und Schichtzugehörigkeit. Dementsprechend sind Bedarfe und Angebote unterschiedlich zu gestalten.
- Anders als der öffentliche Diskurs suggeriert, finden sich unter migrantischen Vätern verschiedene Konzepte von Väterlichkeit. Das Engagement türkischer Väter ist z.B. mit dem deutscher Väter durchaus vergleichbar und wirkt sich ebenfalls positiv auf die Entwicklung der Kinder aus.
- Wie eine Auswertung von migrantischen Väterprojekten in NRW zeigt, sind diese Väter durch Angebote sehr wohl erreichbar. Erfolgsfaktor ist dabei vor allem die Orientierung an den Ressourcen anstatt an ethnisch-kulturell zugeschriebenen Defiziten.

Ableitung männer- bzw. väterpolitischer Positionen, Forderungen und Maßnahmen

Das Bestimmen männer- bzw. väterpolitischer Positionen, Forderungen und Maßnahmen muss verbunden werden mit der Ableitung migrations- bzw. integrationspolitischer sowie rassismuskritischer Forderungen, Maßnahmen und Positionen. Die Herausforderung, den Bedarfslagen von Vätern mit Migrationshintergrund in Deutschland gerecht zu werden, erfordert es, die beiden Querschnittsaufgaben der Väternkompetenz und der interkulturellen (migrationsgesellschaftlichen) Kompetenz bzw. Öffnung und Professionalisierung zusammenzubringen.

Für beide Querschnittsthemen, Vätern wie Interkulturalität, müssen die inzwischen bekannten Qualitätskriterien der Professionalisierung und Kompetenzentwicklung angewendet werden, die mehrere Ebenen der Personal- und Organisationsentwicklung betreffen: das Leitbild und die Ziele der Organisation, das Personal, die Leitung, die Fort- und Weiterbildung, die Öffentlichkeitsarbeit und die Vernetzung/Kooperation (vgl. für die interkulturelle Öffnung Fischer et al. 2005). Erst, wenn auf diesen Ebenen die Entwicklungsprozesse bezogen auf Vätern und Interkulturalität konsequent fortgesetzt und stärker miteinander verflochten werden, kann die begonnene Professionalisierung und Kompetenzentwicklung erfolgreich fortgesetzt werden, durch die mehr interkulturelle Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann. Die mitunter schon recht gute – aber sicher noch verbesserungswürdige – Rechtslage, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), bedarf jedoch zur Verwirklichung von Chancengleichheit noch einiger Schritte und Weiterentwicklungen, die auch positive Effekte für Vätern mit Migrationshintergrund bringen.

Betont werden muss, dass Zugewanderte und ihre Nachkommen zunehmend mehrfache ethnisch-kulturelle Zugehörigkeiten entwickeln und leben. Anstatt wie so oft lediglich auf Defizite oder Probleme des Lebens mit zwei oder mehreren Kulturen zu sprechen (vgl. Stichworte wie »Zerrissenheit zwischen Kulturen«) sollte man gleichermaßen auf Herausforderungen und Ressourcen schauen: Denn immer mehr Menschen (mit Migrationshintergrund) in Deutschland gestalten stabile mehrfache ethnisch-kulturelle Zugehörigkeiten

(vgl. Badawia 2002), fühlen sich zweiheimisch, d.h. zwei oder mehr Heimaten verbunden (vgl. Spohn 2006). Ebenso sollte Mehrsprachigkeit als Normalität und Ressource wahrgenommen und noch gezielter in allen Bildungsinstitutionen gefördert werden, nach dem Motto »vom Störfall zum Glücksfall« (Tracy 2014). Insofern kann als Bedarf formuliert werden, dass die Gesellschaft auch gegenüber Vätern mit Migrationshintergrund und ihren Familien mehrfache Zugehörigkeiten und Mehrsprachigkeit anerkennen und unterstützen sollte.

Neben weiteren Studien zur Schließung vorhandener Forschungslücken wird eine Doppelstrategie gefordert: es braucht eigene, spezifische Programme und Ansätze für Vätern mit Migrationshintergrund sowie gleichzeitig interkulturelle (migrationsgesellschaftliche) Kompetenz, Öffnung und Professionalisierung. Die Weiterentwicklung politischer Rahmenbedingungen und zielgruppenspezifischer Angebote sollte anhand der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen erfolgen.

Komplexität der Zielgruppen beachten:

- Ansätze für/mit Vätern mit Migrationshintergrund müssen differenziert den Einzelfall anschauen (Intersektionalität).
- Vätern müssen immer auch als Männer gesehen werden, d.h. in lebensgeschichtlicher Sicht, um bestimmte Aspekte wie ihre Bildungs- und Arbeitsmarktsituation mit in den Blick zu nehmen, da sie in diesen Bereichen teils strukturelle Benachteiligungen zu bewältigen haben (vgl. BMFSFJ 2009).

Zugänge und Inhalte anpassen:

- Anteil der männlichen Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der Sozial- und Bildungsarbeit steigern, auch in Schulen, Kitas und Care-Berufen.
- Niedrigschwelligkeit ist ein Grundsatz von Ansätzen für Vätern mit Migrationshintergrund, um (sozial) benachteiligte Zielgruppen einschließen zu können.
- Mithilfe zugehender Ansätze und Investitionen in die mitunter zeitaufwendigen Prozesse des Vertrauens- und Beziehungsaufbaus werden Ansprache und Motivation Teilnehmender verbessert.

Konzept der Einrichtung und Haltungen der Fachkräfte:

- Ansätze orientieren sich an den Prinzipien Empowerment, Selbsthilfe und Partizipation, um die



Bedürfnisse der Betroffenen angemessen aufzugreifen.

- Ziel der Arbeit sind die Aktivierung von Ressourcen und das Unterstützen der Persönlichkeitsentwicklung.
- Eine tragende Säule der Ansätze ist eine differenzsensible Grundhaltung von Respekt und Anerkennung gegenüber der Zielgruppe.

Sozialraumorientierung und Vernetzung:

- Ansätze für Väter mit Migrationshintergrund lassen sich erfolgreich innerhalb eines Stadtteil- oder Gemeinwesenansatzes verankern, bei dem verschiedene Arbeitsformen sozialraumorientierter Sozialer Arbeit mit dem geschlechts- bzw. väterspezifischen Ansatz kombiniert werden (vgl. Barandun 2011).
- Eine enge Kooperation und Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen bietet die Chance, Ressourcen und Expertise verschiedener Communities der Menschen mit Migrationshintergrund auch für Ansätze im Handlungsfeld Väter fruchtbar zu machen.

Der Aspekt von Selbsthilfe und Empowerment wird betont, weil es als besonders wichtig erachtet wird, dass die Väter mit Migrationshintergrund sich und ihre Bedarfe vermehrt selbst repräsentieren und vertreten können. Angestrebt werden muss, dass sich Ansätze für diese Zielgruppe das Risiko des Paternalismus bzw. von anwaltschaftlicher Stellvertretung bewusst machen und reflektieren, sich ggfs. davon lösen und möglichst viel Verantwortung in die Hände der Betroffenen geben. Die Umsetzung von Empowerment hat auch mit Fragen der Repräsentation zu tun: damit Männer und Väter mit Migrationshintergrund ihre Bedarfe und fachlichen wie politischen Forderungen zunehmend selbst vertreten können, braucht es Strukturen emanzipierter, gleichstellungsorientierter Männer/Väter mit Migrationshintergrund, sozusagen ein starkes Pendant zum Dachverband der Migrantinnenorganisationen, DaMigra e.V. [2], der als Verein seit Sommer 2015 bundesweit 62 Mitgliedsorganisationen vereint. Für erfolgsversprechende Entwicklungen in diese Richtung seitens der Männer/Väter mit Migrationshintergrund kann beispielsweise auf das Bundesweite Netzwerk Männlichkeiten, Migration und Mehrfachzugehörigkeiten e.V. [3] verwiesen werden, das

sich für rassistuskritische Männerpolitiken einsetzt (vgl. Tunç 2012b).

Die Umsetzung einer Haltung der Ressourcenorientierung erfordert es immer wieder auch, abhängig von beteiligten Personen, der Situation und dem Kontext, (Männlichkeits-) Kritik an einige Väter mit Migrationshintergrund zu richten. Das Motto für die dafür nötige Haltung in Ansätzen für Väter mit Migrationshintergrund kann sich an der Professionalisierung der (interkulturellen) Jungenarbeit orientieren, die Olaf Jantz als Praxis-Postulat formuliert hat: »Es existiert eine produktive Spannung eines »Sowohl als auch« von so viel Parteilichkeit wie möglich und so viel Antisexismus wie nötig« (Jantz 2003: 63). Es bedeutet eine große Herausforderung in Ansätzen für Väter mit Migrationshintergrund, in dieser Spannung eine ausgewogene Balance zu finden aus nötiger Kritik an (traditionellen) Männlichkeiten bzw. Väterlichkeiten und einem parteilichen Einsatz für emanzipative Entwicklungen.

Am Schluss der Forderungen und Strategien lässt sich zusammenfassend sagen: Trotz vorhandener Grenzen und Konflikte versuchen zunehmend mehr (auch muslimische) Männer mit Migrationshintergrund Väterlichkeit aktiv zu gestalten, um traditionelle Erziehungskonzepte und Geschlechterverhältnisse zu überwinden, insbesondere zum Wohl ihrer Kinder. Sogar wenn bestimmte Väter mit Migrationshintergrund teils massive Probleme damit haben, die gewünschte förderliche und gewaltfreie Erziehung ihrer Kinder sowie auf mehr Gleichberechtigung zielende Partnerschaften zu verwirklichen, sollte man ihnen Entwicklungen emanzipierter Männlichkeit und engagierte Väterlichkeit zutrauen und sie dabei unterstützen.

Angesichts der Einwanderungsgeschichte Deutschlands und über 60 Jahre seit Beginn der Arbeitsmigration kann es nur als Skandal bewertet werden, dass die Bedarfe von Vätern mit Migrationshintergrund bislang kaum wahrgenommen oder erforscht werden. In der deutschen Migrationsgesellschaft müssen die Bedarfslagen dieser Väter zukünftig dringend differenziert empirisch ermittelt werden, um auf dieser Wissensbasis die Väter in ihrem Engagement fachlich wie politisch stärker als bisher wertzuschätzen und zu unterstützen.

Literaturverzeichnis

- Badawia, Tarek (2002): »Der dritte Stuhl«. Eine Grounded-Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrant*innen mit kultureller Differenz. Frankfurt/M.: IKO-Verlag.
- Barandun, Katharina (Hrsg.): Partizipation in interkulturellen Siedlungen. Erfolg durch Väterbeteiligung. Zürich: Seismo.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BaMF (Hrsg.) (2016): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2014. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Baden-Baden: Nomos.
- Fischer, Veronika/Springer, Monika/Zacharak, Ioanna (2005): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung - Transfer - Organisationsentwicklung. Schwalbach: Wochenschau.
- Gemede, Marion/Munsch, Chantal/Weber-Unger-Rotino, Steffi (2007): Migration und Geschlecht zwischen Zuschreibung, Ausgrenzung und Lebensbewältigung. Eine Einführung. In: dies. (Hrsg.): Eva ist emanzipiert, Mehmet ist ein Macho. Zuschreibung, Ausgrenzung, Lebensbewältigung und Handlungsansätze im Kontext von Migration und Geschlecht. Weinheim/München: Juventa. S. 7-48.
- Icken, Angela (2010): Die Entwicklung von Sinus-Migrantenmilieus. Ein neuer Diskussions- und Forschungsansatz zum Thema Integration. In: Pröpfer, Hans/Jansen, Mechthild M./Ruffing, Andreas/Nagel, Helga (Hrsg.): Was macht Migration mit Männlichkeit? Kontexte und Erfahrungen zur Bildung und Sozialen Arbeit mit Migranten, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 37-49.
- Karayaz, Erol (2013): Männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ergebnisse eigener Untersuchungen und was diese für eine diversitätsbewusste Pädagogik bedeuten können. Oldenburg: BIS-Verlag.
- Lamm, Bettina/Keller, Heidi (2012): Väter in verschiedenen Kulturen. In: Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hrsg.): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial. S. 77-88.
- Leyendecker, Birgit (2011): Integration und Migration. In: BMFSFJ (Hrsg.): Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie. Berlin. S. 36-37.
- Leyendecker, Birgit/Agache, Alexandru (2016): Engagement türkischstämmiger Väter im Familien- und Erziehungsalltag fördert das subjektive Wohlbefinden von Kindern. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. Jg. 65. H. 1. S. 57-74.
- Rommelspacher, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Spohn, Cornelia (Hrsg.) (2006): zweiheimisch. Bikulturell leben in Deutschland. Schriftenreihe; Bd. 579. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Statistisches Bundesamt, Destatis (Hrsg.) (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Mikrozensus 2014. Wiesbaden.
- Tracy, Rosemarie (2014): Mehrsprachigkeit. Vom Störfall zum Glücksfall. In: Krifka, Manfred et al. (Hrsg.): Das mehrsprachige Klassenzimmer. Über die Muttersprachen unserer Schüler. Wiesbaden: Springer VS. S. 13-33.
- Tunç, Michael (2012): Männlichkeitsforschung und Intersektionalität. URL: <http://www.portal-intersektionalitaet.de> (03.03.2016)
- Tunç, Michael (2012b): Männerpolitiken und Diversität. Von Kulturdifferenz zu Rassismuskritik und Intersektionalität. In: Theunert, Markus (Hrsg.): Männerpolitik. Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 97-123.
- Tunç, Michael (2014): Väterforschung im Einwanderungsland Deutschland. Ergebnisse, Rahmenbedingungen und Herausforderungen. In: Verband binationaler Familien und Partnerschaften (Hrsg.): Väter in interkulturellen Familien. Erfahrungen - Perspektiven - Wege zur Wertschätzung. Frankfurt/M. u.a. Brandes & Apsel. S. 41-53.
- Tunç, Michael (2015): Endbericht des Projekts Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW. Herausgegeben vom Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung. Essen.
- Tunç, Michael (2016): Männlichkeiten und Islam. Kritiken und Transformationen. In: Horsch-Al Saad, Silvia/Kişi, Melahat/Klausning, Kathrin (Hrsg.): Der Islam und die Geschlechterfrage. Theologische, gesellschaftliche, historische und praktische Aspekte einer Debatte. Frankfurt/M.: Peter Lang. (Im Erscheinen).
- Westphal, Manuela (2000): Vaterschaft und Erziehung. In: Herwartz-Emden, Leonie (Hrsg.): Einwandererfamilien. Geschlechterverhältnisse, Erziehung und Akkulturation. Osnabrück: Rasch-Verlag. S. 121-204.
- Westphal, Manuela (2014): Elternschaft und Erziehung im interkulturellen Vergleich. In: Bildung und Erziehung. Heft 2/2014. Band 67. S. 187-201.
- Wippermann, Carsten/Flaig, Berthold Bodo (2009): Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr. 5. S. 3-11.



Online-Verweise

- [1] Facharbeitskreis Interkulturelle Väterarbeit in NRW: unter <http://iva-nrw.de> (03.03.2016)
- [2] DaMigra - Dachverband der Migrantenorganisationen: unter <http://www.damigra.de> (03.03.2016)
- [3] Bundesweites Netzwerk Männlichkeit Migration Mehrfachzugehörigkeiten: unter <http://www.netzwerk-mmm.de> (03.03.2016)



Von Anfang bis Ende dabei!

Väter im Übergang (werdende Väter / Großväter)

1. Welche Teil-Gruppen an Vätern (Lebenslage, soziale Lage, Milieu etc.) sind angesprochen?
2. An welchen Orten werden sie angesprochen / aufgesucht?
3. Auf welche Weise werden sie erreicht? Gibt es spezifische Ansprachekonzepte?
4. Mit welchem Ziel und für welchen Zweck?
5. Was sind Bedarfe und Interessen der Väter? Welche Ansprache braucht es?
6. Was funktioniert gut, was nicht? Warum? Und vor allem: Wie könnte es besser gehen?

WEBBÄSIERTE ANSATZE / LERNANGEBOTE?

Vater, DU BIST WICHTIG!

DAS ANGEBOT IST WICHTIG FÜR DICH, DEIN KIND + DEINE FRAU

VATER, DU BIST WICHTIG, WEIL DU ES BIST!

5. Was sind Bedarfe und Interessen der Väter? Welche Ansprache braucht es?

GROSSVÄTER HOLEN VATER ROLLE OFT NACH "WAS ICH VERPASST HABE"

für Großväter Bedarf (Bedürfnisse, wecken!)

Technische, Sport, Anz. Interessen der ält. Männer (Großväter) bedienen

6. Was funktioniert gut, was nicht? Warum? Und vor allem: Wie könnte es besser gehen?

Großväter wollen eigenen Zugang finden

DORT HINGEHEN, WO DIE VÄTER SIND!

etwas Sinnvolles für die Familie und Enkel tun!

Großväter auf der emotionalen Ebene abholen

WOHNORT NAH

ES GIBT EINEN OMA-TAG UND EINEN OPA-TAG

Großväter müssen aktiviert werden / motiviert werden

WIR GLAUBEN, DASS ES NACHHALTIG WIRKT

UND ALS FOLLOW-UP HABEN WIR IM ANGEBOT

neue Methoden



KAPITEL 5

Väter als Gegenstand von Wissenschaft und Forschung

»Erst wenn die Hintergründe, die Bedingungen und Motive väterlichen Verhaltens genauer bekannt sind, lassen sich effektive Maßnahmen zur Förderung einer aktiven Gestaltung der Vaterrolle planen«

(Fthenakis 1998 zit. n. Matzner 2004: 18)

Väterforschung hat in den vergangenen Jahrzehnten auch in Deutschland Fuß gefasst, die Veränderungen von Vaterschaft und Vätern erfasst und wissenschaftlich interpretiert. Maßgeblich an ihrer Entwicklung beteiligt war Wassilios Fthenakis, der 1985 zwei Bände mit dem Titel »Väter« veröffentlichte, in dem er den bis dahin international vorliegenden Forschungsstand systematisch auswertete und zugänglich machte.

Seitdem hat sich Väterforschung in Deutschland entwickelt und hat insbesondere mit der Diskussion um die Einführung des Elterngeldes seit 2005 eine neue Dynamik erhalten.

Die von Matzner erhobene Forderung hat nach 12 Jahren nichts an Aktualität verloren: »Zukünftige Forschungsbemühungen, zumal in Deutschland, sollten sich auch darauf konzentrieren, die subjektiven Vaterschaftskonzepte sowie den Prozess der Realisierung der Vaterschaft genauer zu erforschen. Die bisherige Konzentration auf die Ebene des Engagements in Form von quantitativ gut erfassbaren Dimensionen musste weitere wichtige Dimensionen direkter und indirekter väterlicher Beteiligung vernachlässigen« (Matzner 2004).

Auch die von Cyprian (2005) ein Jahr später formulierten Fragen harren noch einer zufriedenstellenden Antwort: »Sollte vor allem Vätern, die den (unbeschränkten?) »Vaterurlaub« und grundsätzlich Teilzeitarbeit für Mütter und Väter favorisieren, die wissenschaftliche Aufmerksamkeit gelten, weil sie den Fortschritt in der Gender-Debatte verkörpern? Ist es weiterführend, Männer als »unsicher« in ihrer Rollenauffassung zu etikettieren, wenn sie weder extrem traditionellen

noch extrem caring-orientierten Items zustimmen? Ambivalenzen in Einstellungen und Suchstrategien mit wechselnden Handlungsmustern dürften nicht nur wahrscheinliche, sondern der Veränderungssituation angemessene Reaktionen sein.« In zahlreichen Untersuchungen werden immer noch neue »Schubladen« kreiert. Zuletzt in der Studie von Margit Stamm »Väter, Wer sie sind Was sie tun Wie sie wirken« (Stamm 2016 [1]).

Eine Auswertung der im Gesis Sowiport gelisteten Studien zum Suchwort »Väter« macht den derzeitigen Schwerpunkt der Forschungsaktivitäten deutlich: das Themenfeld »Elternzeit und Partnerschaft«. Auch in den sechs laufenden bzw. kürzlich abgeschlossenen Forschungsverbänden stehen Fragestellungen zur Nutzung der Elternzeit im Vordergrund (Nelles 2015 [2]). (Siehe Abb. 4.1)

Große Bedarfe bestehen, gerade auch vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen bei den Geflüchteten, in den Feldern »Väterbildung« und »Migration«. Hier stellt der kürzlich vorgelegte Evaluationsbericht zur interkulturellen Väterarbeit in NRW (ZfTI 2016 [3]) eine erste Referenzmarke auf.

Die Thematische und inhaltliche Analyse der Forschungsaktivitäten legt folgende Konsequenzen nahe, die auch Handlungsansätze für die Arbeit des »Bundesforum Männer« sein können:

- »Weiße Flecken« identifizieren, diskutieren und Forschung initiieren
- Studien und Forschungsprojekte interdisziplinär anlegen und Väter beteiligen
- Forschungsergebnisse zur Kenntnis nehmen und Verknüpfungen zu den verschiedenen Handlungsebenen herstellen
- (Politische) Konsequenzen aus den Forschungsergebnissen und insbesondere der Erkenntnis ziehen, dass Väter eine wichtige und eigenständige Rolle bei der Entwicklung von Kindern spielen

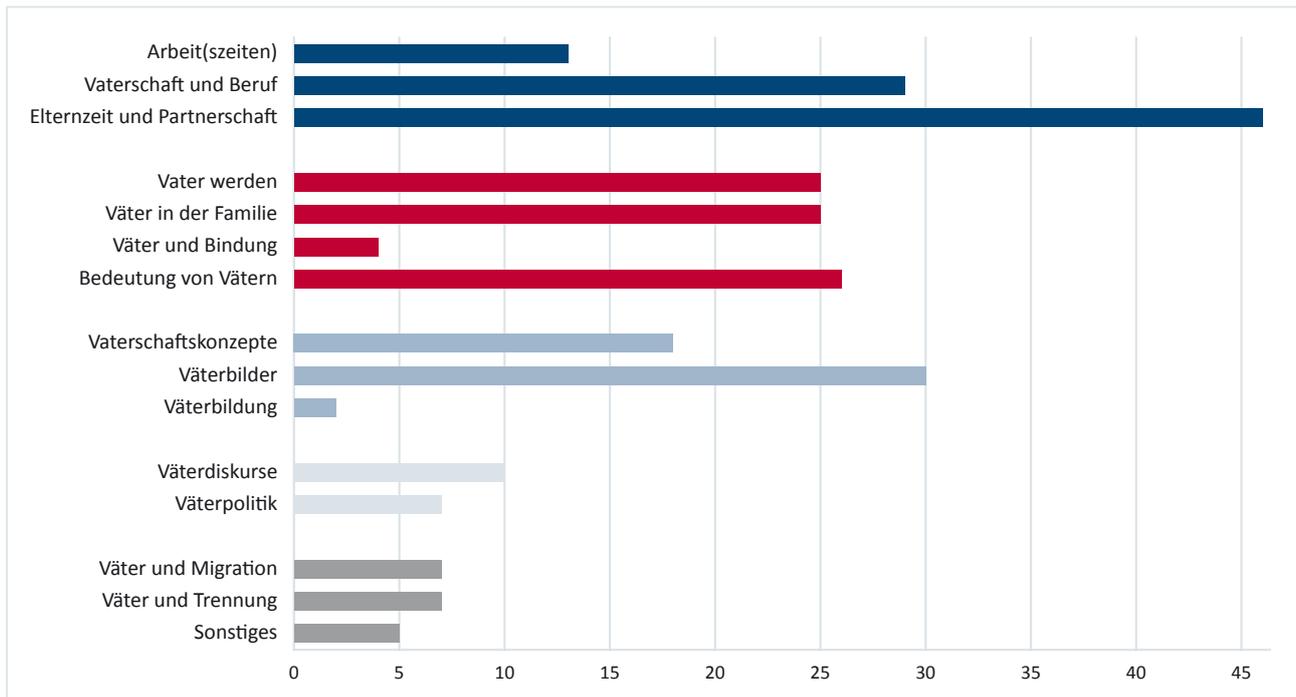


Abbildung 4.1.: Nelles 2015

Werte, Haltungen und Bedarfe von Vätern aus der Perspektive aktueller Studien

Als Grundlage für die Beschreibung und Ableitung der Bedürfnisse von Vätern und der daraus abzuleitenden Handlungsbedarfe werden sieben aktuelle »Väter-Studien« näher betrachtet:

Mit der 2012 vorgelegten »Trendstudie ›Moderne Väter‹ Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert« will die Väter gGmbH (2012) einen Beitrag zur Diskussion über die Vaterrolle in der Gesellschaft liefern, weil das Vatersein vielfach auf das Thema Elternzeit reduziert wird. Die Studie wollte herauszufinden, was Väter heute denken und fühlen, was sie von der Generation ihrer Väter unterscheidet und welche neuen Probleme und Herausforderungen auf sie zukommen. Zum anderen sollten Handlungsfelder identifiziert werden, die aufzeigen, wie Gesellschaft, Politik und Unternehmen väterfreundlicher und somit auch familien- und kinderfreundlicher werden können.

Die 2014 von der Unternehmensberatung AT Kearney veröffentlichte Untersuchung »Nur Mut, Männer Väter« (2014) stellt Ergebnisse der 361° Studie »Nur Mut!« vor und zeigt, an welchen Stellen Nachholbedarf zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern

besteht. Sie spielt mit Möglichkeiten eines nötigen Umdenkens und umreißt, welche Erfolgsfaktoren dabei eine entscheidende Rolle spielen können.

Mit »Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf« legt das Institut für Demoskopie Allensbach im Sommer 2015 einen im Auftrag des BMFSFJ erstellten Untersuchungsbericht vor. Im November und Dezember 2014 wurden Befragungen von Müttern und Vätern, die als Paare mit ihren gemeinsamen Kindern unter 6 Jahren im gesamten Bundesgebiet zusammen leben, durchgeführt. Die Studie will die Weichenstellungen bei der Geburt des ersten Kindes besser verstehen. Daraus sollen Erkenntnisse darüber gezogen werden, welche Voraussetzungen es den Eltern ermöglicht ihre tatsächlichen Idealvorstellungen von Arbeitsteilung zu realisieren.

Das vom Deutschen Jugendinstitut ebenfalls im Auftrag des BMFSFJ durchgeführte Projekt »Väterreport« hat das Ziel, Erkenntnisse zur Rolle von Vätern in der Ausgestaltung der familialen Lebensführung sowie zu Unterstützungsbedarfen partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu generieren und damit strukturelle Veränderungspotenziale für Politik und Wirtschaft aufzuzeigen. Im Rahmen des Projekts wurden vier Themenbereiche untersucht: Aktive Vaterschaft – Ausgestaltung und Einflussfaktoren, Väter und



Arbeitswelt, Väter und Partnerschaft und Väter und ihre Beziehung zum Kind (DJI 2015).

Das von der Prognos AG erstellte »Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik« beleuchtet auf Basis nationaler und internationaler Studien unterschiedliche Facetten moderner Vaterschaft. Es beschreibt, wie sich die Leitbilder von Vätern in den vergangenen Jahrzehnten hin zu mehr Partnerschaftlichkeit verändert und erweitert haben. Von Vätern wird heute erwartet, dass sie sich von früh an um den Nachwuchs kümmern, viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, liebe- und verständnisvoll sind und auch die beruflichen Pläne ihrer Partnerin unterstützen (BMFSFJ 2015).

Die im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung von Sowitra vorgelegte Expertise »Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten« ist eine Sonderauswertung der 2015 vorgestellten Studie zur Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter (FES 2015). Diese Ergebnisse werden als Ausgangspunkt für eine weitergehende Untersuchung nach möglichen direkten und längerfristigen Auswirkungen auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach ihrer Elterngeldphase genutzt. Folgende Fragestellungen standen dabei im Mittelpunkt: Welche Determinanten befördern oder erschweren eine Arbeitszeitverkürzung unmittelbar im Anschluss an die (ersten) eigenen Elterngeldmonate? Als zweite Frage wurde untersucht, inwiefern die Elterngeldmonate auch langfristige Folgen in Form einer Teilzeitbeschäftigung begünstigen und welche Rahmenbedingungen dafür entscheidend sind.

Die im Oktober 2015 Studie »Väter bei der Commerzbank: Ein Kulturwandel entsteht« hat die Erfahrungen von Vätern mit Elternzeit unter persönlichen, familiären und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten evaluiert. Die Veränderung des Selbstbildes, die Erfahrungen mit dem Kind, der Partnerin, in der Familie und im sozialen Umfeld, die Qualität des Betreuungsangebots und der Angebote des Unternehmens werden dabei als ursächlich miteinander verbunden betrachtet. Mit der Kombination verschiedener Verfahren wurde versucht, die Wechselwirkungen zwischen den Feldern Familie, Kinderbetreuung und Beruf aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu erfassen und systematisch auszuwerten. Bei der Onlinebefragung von Vätern mit Elternzeit haben sich von insgesamt 1.163 angeschriebenen Vätern 754 beteiligt.

In einer Synopse wurden die Aussagen und Ergebnisse der sieben Studien zu den Punkten: Wertewandel, Partnerschaftlichkeit, Bedeutung der Berufstätigkeit der Partnerin, Arbeitszeiten sowie die jeweils abgeleiteten Handlungsfelder zusammengestellt. Diese werden hier nun zusammenhängend dargestellt.

Wertewandel

Die Vaterrolle unterliegt seit einigen Jahrzehnten einem starken Wandel, trotzdem sind die »neuen« oder »engagierten« Väter nicht eindeutig zu beschreiben. Sie erscheinen im Wesentlichen als Gegenbilder zu den »alten« traditionellen Vätern, die sich überwiegend um das Familieneinkommen kümmern, während die Mütter sich auf Familienaufgaben konzentrieren. Das neue Vaterbild ist durch mehr Engagement für das Kind, Emotionalität, Fürsorglichkeit und möglichst viel gemeinsamer Freizeit mit dem Kind gekennzeichnet (DJI 2015).

Väter sind emotional engagierter und kümmern sich intensiv um ihre Kinder. Die Vaterrolle geht dabei weit über die Rolle des Ernährers hinaus, bleibt aber identitätsstiftend. Die Wahrnehmung traditionell »weiblicher« Aufgaben wird nicht mehr automatisch mit »unmännlich« gleichgesetzt (Väter gGmbH 2012).

Männer sehen sich nicht mehr in erster Linie als materielle Versorger, sondern möchten auch an der Erziehung ihrer Kinder teilhaben. Fast ein Drittel der Vollzeit arbeitenden Männer wünscht sich, die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Trotzdem nimmt weniger als die Hälfte der jungen Väter familienfreundliche Leistungen in Anspruch. Ein Grund dafür sind väterfeindliche Unternehmenskulturen und tradierte Rollenbilder (ATKearney 2014).

Die Spezialisierung der Elternteile, das heißt die vorrangige Zuständigkeit des Vaters für die Berufsarbeit und die vorrangige Zuständigkeit der Mutter für Kinderbetreuung und Familienarbeit, hält in vielen Familien lange Zeit an. Dabei entspricht sie längst nicht immer den Idealvorstellungen der Eltern, von denen sich ein beträchtlicher Teil eine weniger ungleiche Aufteilung von Familien- und Berufsarbeit wünscht. Etwa die Hälfte der Eltern reproduziert aber trotzdem das traditionelle Leitbild einer spezialisierenden Auf-

gabenteilung, bei der sich der Vater vor allem um die Berufsarbeit und die Mutter vorwiegend um die Betreuung und Erziehung der Kinder kümmert. Durch dieses Leitbild wurden in der Vergangenheit insbesondere die Einstellungen in Westdeutschland stark geprägt. Dort, wo dieses Leitbild zur individuellen Idealvorstellung wird, möchten die meisten Eltern ihr Kind in den ersten Jahren von der Mutter betreuen lassen und nicht in einer Betreuungseinrichtung (IfD 2015).

Die Werthaltungen der Väter haben einen wichtigen Einfluss auf ihre Entscheidung über eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung: Das Interesse des Vaters, das berufliche Fortkommen seiner Partnerin zu unterstützen erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitreduzierung, während das Interesse des Vaters, die eigene berufliche Karriere nicht zu gefährden, die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung signifikant verringert (FES 2015).

Die unterschiedlichen Motive der Männer, Elternzeit und andere Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu nutzen, verdeutlichen den Wandel der Vaterrolle. Mehr Zeit für Kinder und Familie sowie Unterstützung der Partnerin beim Wiedereinstieg in den Beruf stehen im Vordergrund der Wünsche und Erwartungen (Commerzbank 2015).

Partnerschaftlichkeit

Bei Vätern wächst der Wunsch nach einer egalitären Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in der Partnerschaft. 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten. Jeder dritte Vater nimmt heute, unterstützt vom Elterngeld, eine Elternzeit, das heißt, er reduziert seine Arbeitsstunden oder unterbricht seine Erwerbstätigkeit für einen bestimmten Zeitraum. Die Elternzeit löst vielfach längerfristige Veränderungen aus: Väter, die drei oder mehr Monate in Elternzeit waren, haben eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind entwickelt und berichten, dass sie sich mit ihrer Partnerin die Familienarbeit nun partnerschaftlicher aufteilen (BMFSFJ 2015).

Für Frauen stellt das familiäre Engagement der Väter eine neue Herausforderung dar. Sie beanspruchen

nach wie vor den größten Teil der Elternzeit für sich und schreiben ihren Partnern weniger Kompetenzen im Umgang mit den Kindern zu. Väter müssen daher das Recht einfordern, anders und auf ihre Art zu erziehen und Frauen ihnen diese »Freiheit« zugestehen um ein partnerschaftliches Erziehungskonzept verwirklichen zu können (Trendstudie 2012).

Die Ausgestaltung von Vaterschaft hängt, so die Autorinnen des Väterreports, eng mit Eigenschaften der Paarbeziehung zusammen. Eine gute Kooperation in der Erziehung erleichtert aktive Vaterschaft. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Partnerschaftsqualität. »Aktive Väter« zeigen sowohl hohe Werte in Bezug auf ein kollektivistisches als auch individualistisches Paarkonzept, d.h. sie haben eine gute Balance gefunden, in einer Partnerschaft als Team gemeinsam in die Zukunft zu blicken und gleichzeitig ein gewisses Maß an Autonomie zu behalten. Dies gelingt ihnen umso besser, wenn sie sich in allen Bereichen des Familienlebens engagieren (DJI 2015).

Eine weitere Stellschraube ist die Zufriedenheit mit der Partnerschaft: Unter den wenig zufriedenen Vätern findet sich der höchste Anteil an »wenig aktiven Vätern«. Dieser Zusammenhang zieht sich weiter, wenn nicht nur der quantitative Aspekt von Engagement zum Tragen kommt sondern auch der qualitative Aspekt. Eine gute Vater-Kind-Beziehung steht in einem signifikanten Zusammenhang mit einer sehr zufriedenen Partnerschaft (ebd.).

Diesen Aspekt betont auch die Väterstudie der Commerzbank: Eine partnerschaftliche Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglicht zudem den Wiedereinstieg der Partnerin nach der Elternzeit und senkt das Risiko von Trennung und Scheidung. »Die Väter äußern, sie seien davon überzeugt, dass vor allem eine längere Erziehungszeit das Risiko von Trennung und Scheidung senke. Der männliche Beitrag zur Hausarbeit entlaste die Partnerin und bilde eine nicht zu unterschätzende Leistung zur Entwicklung der Beziehungszufriedenheit. Auch nach der Elternzeit wollen die befragten Väter deutlich mehr Aufgaben in der Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen als vorher« (Commerzbank 2015: 18).

Eine Arbeitszeitreduzierung des Vaters zwei Jahre nach der Geburt des Kindes ist für die Verfasser der Exper-



tise ebenfalls ein starken Indikator für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung des Paares bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit, die sich über einen längeren Zeitraum nach den Elterngeldmonaten erstreckt. Eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung stellt für sie einen bedeutungsvollen Anhaltspunkt dafür dar, dass sich diese Väter in starkem Umfang in der Kinderbetreuung engagieren und ihren Partnerinnen den Wiedereinstieg in den Beruf bzw. einen beruflichen Karriereschritt ermöglichen (FES 2015).

Berufstätigkeit der Partnerin

Ob die Väter von der Elternzeit Gebrauch machen, ist auch vom Erwerbsverhalten der Mutter abhängig: Dort, wo die Mütter nach der eigenen Elternzeit mit höherer Stundenzahl berufstätig sind, entscheiden sich Väter deutlich häufiger für eine eigene Elternzeit (29 Prozent) als dort, wo die Mütter mit einer kürzeren Teilzeit in den Beruf zurückkehren (21 Prozent) oder gar nicht berufstätig sind (17 Prozent) (IfD 2015).

Andererseits sind für die Erwerbsbeteiligung der Mütter auch die Haltungen der Väter von Bedeutung: Wenn die Väter der Berufstätigkeit der Mutter bei der Aufgabenteilung Bedeutung zuerkennen, entscheiden sich Mütter deutlich häufiger für eine zeitlich umfangreichere Berufstätigkeit. In den Familien, in denen Väter die Karrieremöglichkeiten der Mütter bei der Aufteilung besonders wichtig fanden, sind nach der Elternzeit beim ersten Kind 41 Prozent der Paare in Konstellationen mit Vollzeitarbeit des Vaters und längerer Teilzeit oder Vollzeit der Mutter berufstätig. Dazu gehört auch die Bereitschaft der Väter, die Berufstätigkeit der Mutter durch eine Entlastung bei der Kinderbetreuung und bei der Familienarbeit zu unterstützen (ebd.).

Diese Haltungen wiederum sind eng mit der Frage verbunden, wie kleine Kinder am besten betreut werden. Hier hat es eine deutliche Veränderung gegeben: 1982 sprachen sich in den alten Bundesländern nur 11 Prozent der Bevölkerung für eine Berufstätigkeit von Müttern kleiner Kinder aus, 58 Prozent lehnten sie ab. Heute legen 53 Prozent der Mütter und Väter Wert »auf eine gute berufliche Perspektive beider Elternteile, 44 Prozent denken, dass beide Elternteile zum Haushaltseinkommen beitragen sollten.« (IfD 2015: 31f)

Interessant ist ebenfalls, wann und wie diese Entscheidungen getroffen werden. Beim ersten Kind legte fast ein Drittel der angehenden Mütter und Väter die spätere Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit bereits vor der Schwangerschaft fest (30 Prozent). Während der Schwangerschaft entschieden sich 54 Prozent. Späte Entscheidungen sind selten: Nur 16 Prozent fassten den Beschluss für die Aufteilung erst nach der Geburt des Kindes. Dabei berichtet die große Mehrheit der Eltern über kurze Abspracheprozesse (ebd.: 17). Im Väterreport heißt es dazu: Die Erwerbskonstellationen nach der Geburt eines Kindes erwiesen sich nur zum Teil als Ergebnis von Aushandlungen. »Entscheidungen für Erwerbsarrangements werden offensichtlich teilweise individuell getroffen (»hat jeder für sich entschieden«), spontan entwickelt oder sind Resultate der täglichen Praxis (»hat sich so ergeben«)« (DJI 2015: 93; vgl. auch »5. Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen für Vaterschaft«)

Die Erwerbskonstellation auf Paarebene und insbesondere die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Müttern und Vätern, bewusst ausgehandelt oder nicht, erscheinen als die wirkmächtigsten Faktoren auf das Engagement der Väter. Je mehr Arbeits- und Überstunden die Väter leisten, desto geringer ihr Engagement, je mehr Arbeitsstunden die Mütter hingegen leisten, desto größer das Engagement der Väter. Auch die noch existierenden Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern lassen sich in erster Linie durch unterschiedliche Erwerbskonstellationen bzw. die berufliche Einbindung der Mütter und Väter erklären (DJI 2015).

Im Alltag bleiben Fürsorgearbeit, Hausarbeit und Erwerbsarbeit zwischen Vätern und Müttern ungleich verteilt. Auch wenn Väter heute mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, gelingt es bislang lediglich 16 Prozent von ihnen, sich überdurchschnittlich aktiv in die Familienarbeit einzubringen. Diese Gruppe der Väter beschäftigt sich auch unter der Woche viele Stunden mit ihren Kindern und beteiligt sich stärker als andere Väter an der Kinderbetreuung und -versorgung. Besonders häufig sind diese aktiven Väter in Familien anzutreffen, in denen der Vater weniger Überstunden als andere Väter leistet, in denen die Mutter gut verdient und in einem hohen Stundenumfang erwerbstätig ist (BMFSFJ 2015).

Arbeitszeiten

Väter verzichten trotz Einführung des Elterngelds noch immer mehrheitlich auf Elternzeit und leisten mehr wöchentliche Arbeitsstunden als gewünscht. Für die Mehrzahl der Beschäftigten ist es nicht möglich, beides zu haben: ein erfülltes Berufs- und Familienleben. Männer, die familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen, befürchten häufig berufliche Nachteile. Nur 35 Prozent der Männer stimmen zu, dass Vereinbarkeit in ihrem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit sei (ATKearney 2014).

Nach der Geburt des ersten Kindes und nach den teils kürzeren, teils längeren Elternzeiten von Vätern, verändern sich die Erwerbskonstellationen der Elternpaare erheblich. In vielen Familien reduzieren die Mütter ihre Berufstätigkeit oder scheiden ganz aus dem Beruf aus, während die Väter Vollzeit berufstätig bleiben. Die vor der Geburt bestehende Dominanz der Vollzeit/Vollzeit-Konstellationen verliert an Bedeutung (IfD 2015).

Deutlich wird jedoch die Unzufriedenheit mit den individuell tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden. Dort besteht eine erhebliche Diskrepanz zwischen den tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeiten und den Arbeitszeitwünschen, der bei den Vätern wesentlich ausgeprägter ist als bei den Müttern. Die meisten Väter wünschen sich eine Reduktion ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Väter sind bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielfach mit dem Problem konfrontiert, dass sie eigene Wünsche und Ansprüche an die Reduktion ihrer Erwerbsarbeitszeiten sowie eine höhere Beteiligung an Familie offensichtlich praktisch nur schwer umsetzen können (DJI 2015).

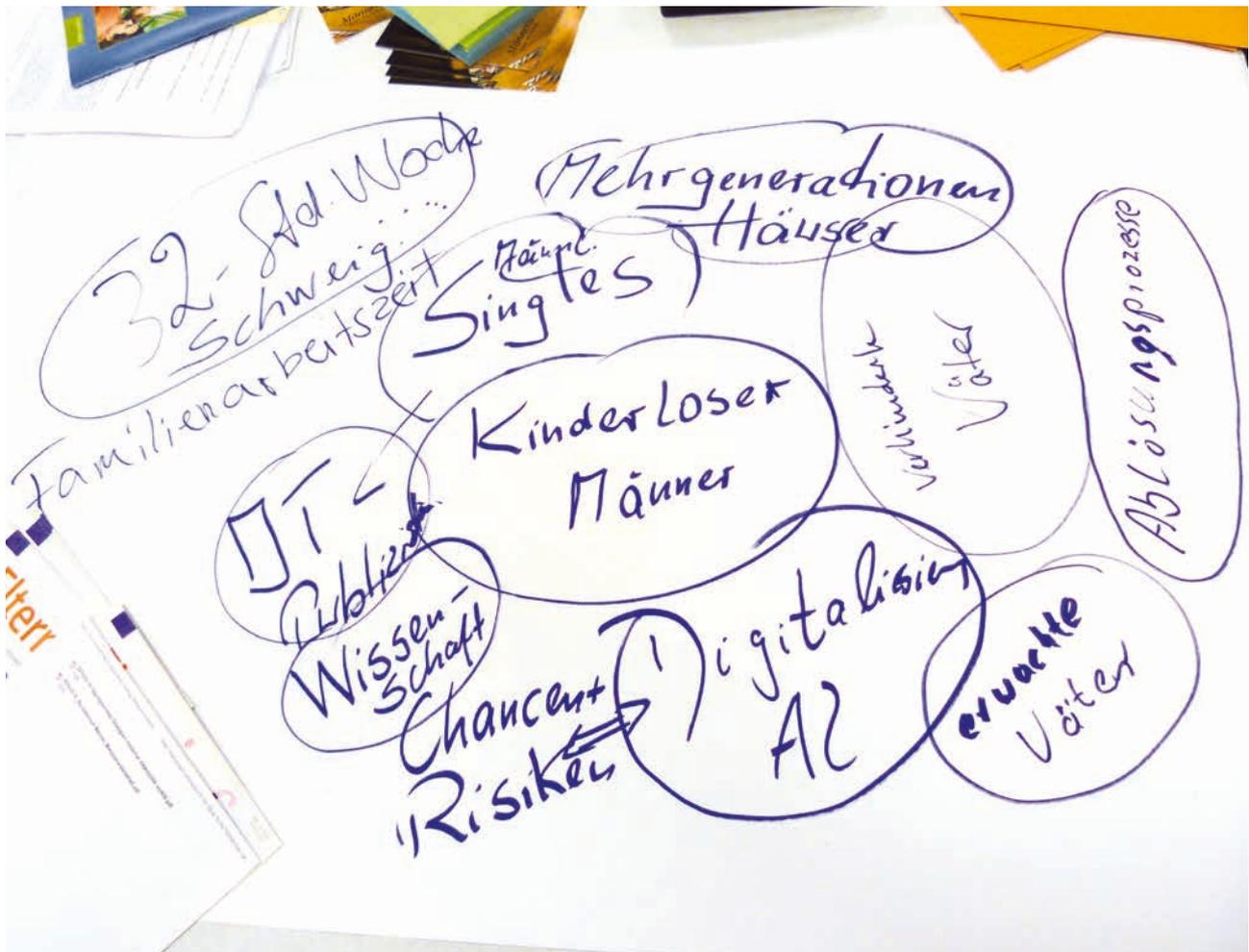
Trotz der damit verbundenen – auch bewusst wahrgenommenen – Konflikte und dem gleichzeitig auffälligen Wunsch der Mütter nach mehr Zeit für Erwerbsarbeit werden die Entscheidungen für die gelebten Erwerbskonstellationen auch unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen als »selbst gewählt« dargestellt – bei manchen eher individuell, bei anderen gemeinschaftlich entschieden. Der beruflichen Situation des Vaters räumen bei dieser Entscheidung noch immer beide Geschlechter Priorität bei. Dennoch ist aufgrund der Zufrieden- bzw. Unzufriedenheiten davon auszugehen, dass sich bei entsprechender Infrastruk-

tur und mit entsprechenden Müttern durch mehr Engagement im Beruf und Vätern durch mehr Engagement in der Familie aufeinander zu bewegen werden (ebd.).

Jeder zweite Vater wünscht sich, seine Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Väter mit Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche vor der Geburt des Kindes reduzieren ihre Arbeitszeit nach den Elterngeldmonaten, allerdings vorwiegend in geringem Umfang. In der Mehrheit reduzieren sie ihre Überstunden und/oder wählen eine Verkürzung der Arbeitszeitdauer um wenige Stunden, meist um die 20 Prozent. Eine deutliche Verkürzung von einer Vollzeitstelle auf eine echte Teilzeitstelle bildet demgegenüber eher die Ausnahme. Dennoch zeigt sich, dass viele Väter insbesondere direkt nach der Elternzeit eine Bereitschaft zu kürzeren Arbeitszeiten haben (FES 2015).

Das machen auch die Ergebnisse der Commerzbank-Studie deutlich: Vor der Elternzeit arbeiteten 1,7 Prozent der Befragten in Teilzeit, während der Elternzeit 12 Prozent, nach der Elternzeit 7,1 Prozent. Hilfreich sind vor allem auch größere Freiräume für eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Mehr als 40 Prozent nutzen – obwohl sie Vollzeit arbeiten – die Möglichkeit, die Arbeitszeit mit den persönlichen Bedürfnissen in Einklang zu bringen. So werden beispielsweise Arbeitsbeginn oder Arbeitsende innerhalb der gesetzlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen flexibel gestaltet. 70 Prozent der Studienteilnehmer stimmen der Aussage zu, dass ihre direkte Führungskraft flexible Arbeitszeitmodelle unterstütze. 15 Prozent der Väter arbeiten von zu Hause aus (Homeoffice-Lösungen). Die Veränderungen der Arbeitszeiten und –orte führen zu völlig neuen Erfahrungen für Männer, die Beruf und Familie neu verstehen lernen (Commerzbank 2015).

- Männer- und Väterforschung hat in der Vergangenheit genügend Schubladen kreiert. Damit ist eine simple Abfertigung möglich, Ansätze zur Unterstützung für selbstgewählte oder –gewünschte Lebenskonzepte lassen sich damit nicht entwickeln.
- Stattdessen müssen Forschungsprojekte so angelegt werden, dass sie eine interdisziplinäre



näre Betrachtung erlauben und auf politische Handlungsfelder übertragen werden können.

- Väter sehen ihre Rolle schon lange auch in »weiblichen« Feldern der Familienarbeit. Die Blockaden liegen hier weniger in den Köpfen, als viel mehr in der selbstverständlichen Haltung von Unternehmen, umfassend auf die »Arbeitskraft Mann« zugreifen zu können.
- Engagierte Vaterschaft ist in der Regel mit einer zufriedenstellenden Partnerschaft verbunden. Die Eltern unterstützen einander bei der Realisierung ihrer Wünsche nach einer ausgewogenen Balance von Erziehungs- und Berufsarbeit. Dazu braucht es Wertschätzung auch für andere Herangehensweisen, z.B. des Vaters in Erziehung oder Haushalt
- Wichtige Faktoren für umfassend gelebte Vaterschaft ist der Wiedereinstieg der Partnerin in den Beruf, vor allem mit höherem

Stundenumfang. Dazu brauchen Frauen Ermutigung und Beistand durch ihren Mann.

- Ein zusätzlicher Blick sollte auch noch auf die sogenannten »Aushandlungsprozesse« in den Paar-Beziehungen gelegt werden. Diese werden von den Eltern eher als etwas Passierendes oder als individuelle Festlegung ausgehandelt. Hier gilt es einen Blick auf unbewusste und unreflektierte Prozesse und Kommunikation in der Paarbeziehung zu werfen
- Über 50% der Väter äußern den Wunsch ihre Arbeitszeit erheblich zu reduzieren, befürchten aber gleichzeitig berufliche Benachteiligung. Väter brauchen hier ermutigende Signale, um den Schritt zu einer Arbeitszeitreduzierung nach ihren tatsächlichen Wünschen zu wagen. Dies kommt auch den Wünschen der Partnerin nach einer Arbeitszeiterhöhung zu Gute (s.o.)



Handlungsfelder

Die in den Untersuchungen formulierten Konsequenzen bzw. Handlungsempfehlungen beziehen sich insbesondere auf die drei Ebenen »Partnerschaft«, »Unternehmen« und »Politik/Gesellschaft« und haben unterschiedliche Konkretisierungsgrade.

Partnerschaft

Frauen müssen Erziehungsverantwortung abgeben und den häuslichen Bereich nicht mehr als ihre Domäne betrachten (Väter gGmbH 2012). Oder etwas zurückhaltender formuliert: Es braucht die Bereitschaft beider Elternteile, sich bei der Familienarbeit wie auch bei den beruflichen Plänen gegenseitig zu unterstützen. Dies erfordert im Alltag immer wieder erneute Absprachen und Kompromisse, ist aber notwendig, damit die Eltern nicht zwischen den vermeintlichen »Alternativlosigkeiten« der Arbeitswelt zermahlen werden. Die Wertschätzung der Partner_innen für die

Bedürfnisse des_der anderen eröffnet die Räume für neue Lösungen und Modelle, die beiden vielleicht zunächst ungewohnt erscheinen, aber das Potential für ein zufriedenstellendes miteinander – auf allen Ebenen – öffnen.

Unternehmen

Anwesenheitskulturen müssen abgelöst werden und Beschäftigte brauchen flexible Angebote um familiäre Verantwortung wahrnehmen zu können. Vaterschaft ist ein ganzheitliches und emotionales Lebenskonzept, dass Männer zunehmend prägt. Unternehmen können davon profitieren, wenn sie aktiv auf Väter zugehen (ebd.).

ATKearney empfiehlt Unternehmen Folgendes: Familienfreundlichkeit zum wesentlichen personalpolitischen Mittel zu erklären, um sich Fachkräfte zu sichern und die Mitarbeitermotivation zu erhöhen; vollzeitnahe Teilzeit als ein akzeptiertes Arbeitsmodell zu etablieren und Mitarbeiter_Innen über einen definierten



Zeitraum individuelle Arbeitszeitplanungen zu ermöglichen; räumliche Flexibilität und Homeoffice-Zeiten zu ermöglichen und Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitangestellte zu fördern und diese umfassend zu kommunizieren (ATKearney 2014).

Unternehmen können die Wahrnehmung familiärer Verantwortung ihrer Beschäftigten berücksichtigen und die Inanspruchnahme der Partnermonate beim Elterngeld und eine aktive Vaterschaft bei der Karriereplanung und Mitarbeiterführung aktiv ansprechen und unterstützen. Sie können sich in ihrer Kommunikation explizit auf Väter beziehen und spezifische Angebote, betriebliche Väternetzwerke, etc. etablieren. Die Verankerung des Themas in der Betriebsorganisation durch eine oder einen Väter- bzw. Elternbeauftragten stärkt ebenfalls die Wahrnehmung des Themas. Bei der Kommunikation spielen Führungskräfte und Vorgesetzte eine wichtige Rolle. Einerseits agieren sie als Gestalter und können eine familienfreundliche Unternehmenskultur maßgeblich prägen. Andererseits sind sie als Nutzer von Vereinbarkeitsmaßnahmen auch selbst betroffen und haben eine Vorbildrolle. Aktive Väter bringen die Vereinbarkeit insgesamt voran. Diese Botschaft und der zugrunde liegende kulturelle Wandel können kommunikativ unterstützt werden (BMFSFJ 2015).

Auch die Ergebnisse des Väterreports zeigen, dass egalitärere Erwerbskonstellationen und vor allem ein stärkeres mütterliches Engagement in der Erwerbstätigkeit positive Bedingungen für eine aktive Vaterschaft bieten, lange Arbeits- und Überstunden der Väter hingegen negative. Daraus leiten die Autorinnen ab, dass der Sphäre der Arbeits- und Erwerbswelt eine bedeutsame Rolle für eine »aktive Vaterschaft« zukommt. So leiden insbesondere »wenig aktive Väter« unter massiven Konflikten und wünschen sich, Arbeitszeiten zu Gunsten ihrer Familien reduzieren zu können. Dabei wäre der Großteil der befragten Väter schon zufrieden, wenn es bei einer »normalen Vollzeit-Woche« bliebe und sie darüber hinaus nicht häufig durch massive Mehrarbeit belastet würden (DJI 2015: 145).

Die Commerzbank wird aus der Studie folgende Konsequenzen ziehen: Es wird eine adressatengerechte Kommunikation erarbeitet, die Mitarbeiter in den unterschiedlichen Familienphasen begleitet. Ergänzend werden Programme und Angebote für Eltern auf »Vä-

tertauglichkeit« überprüft und bei Bedarf um passendere, auf die Situation der Väter abgestimmte Initiativen ergänzt. Das Thema »Kinderbetreuung vor Ort« wird erneut betrachtet. Führungskräfte sind wichtige Ansprechpartner für Eltern, Katalysatoren und authentische Botschafter einer väterbewussten Personalarbeit. Vorgesetzte, die selbst Elternzeit nehmen und Teilzeit arbeiten, prägen als Vorbilder die Kultur des Unternehmens. Die Rückmeldungen aus der Studie zeigen, dass Führungskräfte detailliertere Informationen, bedarfsorientierte Schulungen und einen Austausch untereinander zu Work-Life-Balance-Fragen benötigen – gerade auch zum Thema Väter (Commerzbank 2015).

Politik

Es gilt, zeitgemäße Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle einzuführen und durchzusetzen. Es braucht mehr als zwei »Partnermonate« und eine größere Akzeptanz für Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen (Väter gGmbH 2012: 74ff.).

Außerdem ist es wichtig, Voraussetzungen für eine gleiche oder annähernd gleiche Arbeitsteilung zu schaffen. Dazu braucht es vor allem geeignete Betreuungsmöglichkeiten und familienpolitische Maßnahmen, die die Hürden für eine weniger ungleiche Aufteilung verringern (IfD 2015).

Angesichts der erheblichen Diskrepanz zwischen realer und idealer Aufgabenteilung bedarf es insbesondere einer Unterstützung der Familien, in denen die Eltern Berufsarbeit und Kinderbetreuung jeweils zu gleichen Teilen übernehmen wollen. Als notwendig gilt eine solche Unterstützung, um befürchtete finanzielle Einbußen zu verringern und um Hürden durch Organisationsprobleme und Betreuungsdefizite zu überwinden (ebd.: 61).

Als Zielgruppe möglicher Kampagnen bzw. familienpolitischer Instrumente, erweisen sich Paare

- aus Großstädten, die evtl. auch schon mehr als ein Kind haben und die beide über eine hohe berufliche Qualifikation verfügen bzw. einen akademischen Abschluss haben
- in denen die Väter schon über 40 Jahre alt sind, Berufserfahrung gesammelt und sich ein gewisses berufliches »Standing« erarbeitet haben und

sich daher das betriebliche Risiko einer Teilzeitbeschäftigung durchaus zutrauen,

- in denen die Väter durchaus beruflich engagiert sind und vor der Geburt des Kindes auch deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet haben,
- in denen die Väter aber dennoch nicht nur auf die eigene berufliche Karriere fixiert sind, sondern sich durch eine egalitäre Einstellung auszeichnen, bei der auch der Berufsweg der Partnerinnen und deren beruflicher Erfolg von großem Interesse für sie (bzw. die Familie) ist,
- in denen es den Vätern möglich ist, im Betrieb dann auch tatsächlich Aufgaben abzugeben, weniger zu arbeiten bzw. andere Aufgabengebiete zu übernehmen, sobald sie ihre Arbeitszeiten reduzieren (FES 2015).

Leerstellen

Im Bereich der Väterthematik gab es gerade in den letzten Jahren immer wieder Veröffentlichungen, seien es Studien (vgl. »6. Anknüpfungspunkte für das Bundesforum Männer«) oder Artikel in den Medien. Inhalt ist vor allem ein Diskurs über die Veränderung der Vaterrolle und die Erwartungen an die Väter. Aktuell gut belegt sind die Themenbereiche »Vereinbarkeit Familie und Beruf« oder »Auswirkungen von Elternzeit und Elterngeld«. In der Vielfalt der in den vorangehenden Kapiteln aufgezeigten Themen gibt es somit einige ausgewählte und gut beleuchtete Bereiche und es macht Sinn, die Frage nach den Leerstellen zu stellen. Auch sollten bestehende Ergebnisse nach der Relevanz bzw. Verallgemeinerungsfähigkeit kritisch hinterfragt und ggf. erweitert werden. Letztendlich erleben wir gerade ein sich kulturell und strukturell veränderndes Bild von Vatersein, in dem die Aussagen und Befunde von heute morgen schon wieder anders aussehen können. Folgende Forschungs- oder Fragerichtungen können den bestehenden Fokus zu erweitern:

- Was sagen Väter zum gesellschaftlich propagierten Bild der Neuen Väter? Wie lassen sich diese Aussagen anhand der eigenen Lebensbezüge einordnen?
- Welche Herausforderungen sehen sie für sich selbst? Wo entstehen Konflikte? Wie gehen sie mit den Anforderungen um (was stärkt, was verunsichert)?
- Was bewirken abwesende und was bewirken an-

wesende Väter? (Kriegsgeneration, Abwesend durch Arbeit oder Trennung, Abwesend durch soziale Selbstausgrenzung z.B. bei Arbeitslosigkeit, Anwesend durch Elternzeit, Männer in Kitas, etc. ...)

- Welche medialen Bilder zeigen Wünsche und Bedürfnisse von Vätern/Männern und Erwartungen an Väter/Männer?
- Wie können bisher von Männern/Vätern im Verhältnis kaum oder weniger beachtete Lebensbereiche (Pflege, Kinderbetreuung, Haushaltsversorgung ...) mit eigenem Zugang erkundet werden?
- Wo wird Forschung zu Themen der Väter kontinuierlich betrieben, unabhängig von aktueller politischer Relevanz?
- Warum gibt es kaum explizite Angebote für Väter? Wo gibt es blinde Flecken im Förderungsbe- reich? (siehe »Die Arbeit mit Vätern als Zielgruppe«)
- Was steckt hinter der Aussage »Väter wollen nicht besonders behandelt werden«, wo doch gerade ein enormer Erwartungsdruck der Veränderung an die Väter gerichtet wird? (Was hat das mit Männlichkeit zu tun?)
- Wo und wie kann die Perspektive der Väter/Männer konstruktiv in den Geschlechterdiskurs einfließen (Ressourcenblick, männliche Zuschreibungen, männliche Perspektive, Vielfalt Vaterschaft)?
- Wie verändert und gestaltet sich männliche und väterliche Identität im Rahmen des aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesses?
- Welche Rahmenbedingungen unterstützen und welche verhindern Väterpolitik und Väterarbeit?

Wie gelingen Geschlechterdiskurse und welche Voraussetzungen brauchen sie? Was will Väterpolitik und Väterarbeit dort einbringen?



Literaturverzeichnis

- ATKearney (Hrsg) (2014) Nur Mut Väter Männer; Tempus Corporate, Hamburg
- BMFSFJ (Hrsg) Juncke, David; Henkel, Melanie; Braukmann, Jan; Heimer, Andreas; Haumann, Wilhelm (2015) Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik; Publikationsversand der Bundesregierung, Berlin
- Commerzbank (Hrsg); Baisch, Volker; Seehausen, Harald (2015) Väter bei der Commerzbank; Frankfurt a.M.
- Cyprian, Gudrun (2005) Die weißen Flecken in der Diskussion zur »neuen Vaterrolle« – Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland; in: Zeitschrift für Familienforschung 1/2005, S. 76ff.
- DJI – Deutsches Jugendinstitut (Hrsg) Li, Xuan; Zerle-Elsäßer, Claudia; Entleitner-Phleps, Christine; Schier, Michaela (2015) Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?; München
- FES – Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg) Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja (2015) Expertise: Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten; Berlin
- IfD – Institut für Demoskopie Allensbach (2015) Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf
- Matzner, Michael (2004) Vaterschaft aus der Sicht von Vätern; Wiesbaden
- Väter gGmbH (Hrsg) (2012) Trendstudie »Moderne Väter«: Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert; Eigendruck, Hamburg

Online-Verweise

- [1] Stamm, Margit (2016); Väter, Wer sie sind Was sie tun Wie sie wirken; Fribourg 2016; unter <http://margritstamm.ch/images/Bericht%20Tarzan%20Januar%202016.pdf> (14.07.2016)
- [2] Hans-Georg Nelles (2015) Unveröffentlichtes Manuskript; Erreichbarkeit unter <http://www.vaeter-und-karriere.de/> (14.07.2016)
- [3] ZfTI – Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (Hrsg) Tunç, Michael (2016) Endbericht des Projekts »Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW«; Essen; unter: <http://iva-nrw.de/wp-content/uploads/2016/06/ZfTI-V%C3%A4terprojekt-Evaluation.pdf> (14.07.2016)



Urgrößen
Praktik

Schule

Wenn die Kinder älter werden

Vaterschaft im Lebensverlauf

Führungsposition

Halbtagesstätte + Vereinbarkeit von Fam + Beruf

"Kind" wird zum Versorger der alten + kranke Eltern





KAPITEL 6

Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen für Vaterschaft

»Recht prägt, stützt, verstärkt oder mildert Rollenbilder ab. Rollenerwartungen beeinflussen Entscheidungen von Frauen und Männern. Sie können rollenkonformes Verhalten unterstützen und rollenabweichendes Verhalten erschweren. Prägen Rollenbilder die Handlungsoptionen für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise, so ist dies von gleichstellungspolitischem Rang« (BMFSFJ 2013: 234). Diese Aussage aus dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung unterstreicht die Notwendigkeit, rechtliche Rahmenbedingungen auch auf ihre Zuschreibungen auf Rollenerwartungen hin zu überprüfen und Konsequenzen aufzuzeigen, die eine politische Auseinandersetzung darüber engführen oder sogar fehlleiten.

Partnerschaftliche Aufgabenteilung – Chancen und Widersprüche

Die von Männern und Frauen gewollte und vom Grundgesetz intendierte Gleichberechtigung der Geschlechter findet ihre Nagelprobe in der alltäglichen Lebensführung und der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Diese werden, darauf weist auch die Gesamtevaluation der familienbezogenen Leistungen (DIW 2013) hin, durch ein widersprüchliches Anreizsystem beeinflusst. In der Zusammenfassung wird lediglich eine Maßnahme benannt, die keine Zielkonflikte für die wirtschaftliche Sicherung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorruft: die öffentliche Finanzierung der Kindertagesbetreuung. Der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz hat, ebenso wie steuerliche (Ehegattensplitting) und sozialversicherungsrechtliche (kostenlose Familienversicherung) Faktoren einen erheblichen Einfluss auf die Verteilung und Organisation von Arbeit in den Familien. Mindestens ebenso bedeutsam sind jedoch die individuellen Entscheidungsfindungen und die ihnen zugrundeliegenden Aushandlungsprozesse

innerhalb von Partnerschaften. Insbesondere seit der Einführung des Elterngeldes ist der Prozess der Entscheidungsfindung von Paaren Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen. Einen guten Überblick dazu liefert Peukert (2015) in ihrer Dissertation. Sie untersucht in ihrer qualitativen Studie die Aushandlungsprozesse in Partnerschaften und entwickelt anhand des Aspekts »Wer betreut das Kind?« vier zentrale Begründungsfiguren, die sich in der Selbst- und Fremdzuschreibung von Betreuungsverantwortung und -aufgaben unterscheiden:

1. »Hegemonic Mothering«: Beide Elternteile sehen selbstverständlich und einvernehmlich die Mutter in der Betreuungsverantwortung, während der Vater als (deutlich) weniger kompetent und verantwortung positioniert wird.
2. »Sameness Taboo«: Beide Elternteile verstehen sich auf Paarebene als potenziell egalitäre Betreuungspersonen. Der Vater versucht jedoch implizit über geschlechterdifferenzierende Annahmen seine Betreuungsverantwortung zu minimieren.
3. »Maternal Gatekeeping«: Die Mutter schreibt sich selbst die Hauptverantwortung für die Betreuung des Kindes zu und versucht das Engagement des Vaters zu begrenzen. Der Vater hingegen versteht sich als egalitärer Elternteil und widersetzt sich dem »Maternal Gatekeeping«.
4. »Equally Shared Parenting«: Beide Elternteile sehen sich selbstverständlich, einvernehmlich und im gleichen Maße in der Betreuungsverantwortung.« (ebd.: 279)

Auch bei der Frage »Wer nimmt wie lange Elternzeit?« weist die Autorin anhand der von ihr untersuchten Paare nach, dass nicht nur die Nominalwerte der Er-

werbseinkommen und die beruflichen Rahmenbedingungen maßgeblich sind. »Vielmehr handelt es sich bei den Aushandlungen um eine Konstruktion von Realität, durch die Handlungsoptionen [...] wahrgenommen werden.« (ebd.: 217)

Die vier Begründungsfiguren spielen auch bei der Elternzeitaufteilung eine Rolle. Peukert weist systematische Unterschiede nach, welche Erwerbstätigkeiten, Karriere(n) und Einkommen in den Aushandlungen der Paare zur Elternzeit relevant bzw. nicht relevant gemacht werden.

In diesem Zusammenhang ist es bedeutsam, die wechselseitigen Einflüsse zwischen den Rahmenbedingungen und der Entstehung der »Begründungsfiguren« bzw. der Möglichkeiten diese zu beeinflussen, zu betrachten. Dass traditionelle Begründungsmuster keine Konstanten sind, lässt sich an den Entwicklungen in skandinavischen Ländern seit der Einführung gleichstellungsorientierter Familienpolitiken beobachten: Island bindet je einige Monate (vormals drei, inzwischen fünf Monate) der Elternzeit an den Vater bzw. die Mutter, was bereits 2008 dazu führte, dass 90% aller Väter diesen Zeitraum – bei 80%igen Lohnausgleich durch den Staat – auch tatsächlich in Anspruch nahmen. Schweden setzt hingegen seit den 70er Jahren nicht auf reservierte Elternzeit-Monate, sondern auf Überzeugungsarbeit an Müttern und Vätern. Ergänzend zur hochflexiblen und -egalitären Elterngeldregelung werden Kampagnen in Form von Fernsehspots und Plakaten durchgeführt. Diese betonen die gleiche Befähigung und das gleiche Recht von Männern und Frauen an der Pflege und Erziehung ihrer Kinder teil zu haben (vgl. Bundesforum Männer 2015; Eydal 2016).

- Die Rollenbilder von Eltern werden wesentlich von familien- und sozialpolitischen Leistungen mit beeinflusst
- Leistungen wie das Ehegattensplitting oder die Familienversicherung wirken wie staatliche Subventionen traditioneller Familienmodelle
- Gleichstellung »in den Köpfen« kann nur erreicht werden, wenn staatliche Leistungen konsequent die gleiche Anteilnahme von

Eltern an Familien- und Erwerbsleben ermöglichen ohne eine bestimmte Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit einseitig zu fördern

Gleichstellungsbedarfe nicht-verheirateter Väter

Väter (und Mütter) leben Familie heute in verschiedenen Beziehungsformen: verheiratet oder unverheiratet; in einem gemeinsamen Haushalt oder in mehreren Haushalten; gemeinsam, getrennt oder alleinerziehend; in hetero- oder homosexuellen Partnerschaften. Die Beantwortung der Frage, welchen Status bzw. welche Rechte Väter in welcher Konstellation haben, beantragen und ggf. bekommen können, liefert auch einen Hinweis darauf, welche (Rollen-)Erwartungen damit verbunden sind und welche Bedeutung Vätern zugeschrieben wird (siehe unten »Das Wechselmodell – Gleichstellung trotz Trennung«). Der Gradmesser für die Anerkennung dieser Bedeutung ist das Sorgerecht.

Während Männer eines in einer Ehe geborenen Kindes automatisch Väter mit allen Rechten und Pflichten sind, unabhängig davon, ob sie es biologisch tatsächlich sind, müssen Väter die nicht in dieser Rechtsform leben, erstens die Vaterschaft anerkennen und zweitens das Sorgerecht beantragen. Bis 2013 war dies ohne die Zustimmung der Mutter nicht möglich, nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2010 war der Gesetzgeber aufgefordert eine Änderung des §1626a BGB vom 16. Dezember 1997 (Bundesanzeiger 1997) umzusetzen und dabei zu beachten:

- a) dass Väter, die nicht mit der Mutter des gemeinsamen Kindes verheiratet sind, in der Regel willens und fähig sind, die Sorgeverantwortung für ihre Kinder zu übernehmen und
- b) durch eine Minimierung aller rechtlichen und rechtspraktischen Hürden zum Ziele einer kindschaftsrechtlichen Gleichstellung von verheirateten und nicht miteinander verheirateten Eltern die Gleichheitsgebote aus Art. 6 Abs. 2 und 5 sowie Art. 3 Abs. 2f. GG tatsächlich erfüllt werden.



c) Ferner ist bei der Neuregelung des Sorgerechts darauf zu achten, dass sie auch Familien- und Lebensformen angemessen berücksichtigt, die nicht dem klassischen Muster der heterosexuellen Ehe mit Kindern entsprechen (BMFSFJ 2013: 53ff).

Das Bundesforum Männer hat seinerzeit in einer Stellungnahme [1] erklärt, »dass Väter für die Entwicklung von Kindern wichtig sind. Je fürsorglicher sie diese Aufgabe wahrnehmen können, desto positiver ist dies für die Entwicklung der Kinder. Vor diesem Hintergrund schlägt das Bundesforum Männer eine Regelung vor, die dem nichtverheirateten Vater das Sorgerecht nach der Anerkennung der Vaterschaft automatisch zuerkennt« (ebd.).

Im Bundestag ist am 31. Januar 2013 ein Gesetz zur Neuregelung des Sorgerechts unverheirateter Eltern verabschiedet worden: Väter können nun auch gegen den Willen der Mutter vor Gericht eine Beteiligung am Sorgerecht beantragen – vorausgesetzt die Mutter bringt keine Gründe vor, die eine Gefährdung des Kindeswohls behaupten. Diese Regelung genügt zwar

offensichtlich der Forderung des Verfassungsgerichts Lebensformen außerhalb der Ehe angemessen zu berücksichtigen, von einer Gleichstellung und vor allem einer Anerkennung der Bedeutung der Väter ist diese Regelung aber immer noch weit entfernt.

Diese Normsetzung ist umso bedeutsamer, da die Zahl der in nichtehelichen Partnerschaften geborenen Kinder seit Jahren zunimmt: sie beträgt in den alten Bundesländern im Durchschnitt inzwischen 27%, in den neuen Bundesländern ist sie mit 61% mehr als doppelt so hoch (Pötzsch 2012).

- Das Sorgerecht ist der zentrale Gradmesser dafür, ob und unter welchen Umständen Väter für ihre Kinder Verantwortung übernehmen dürfen.
- Väter sollten, ebenso wie Mütter, ohne Vorbehalt als für ihre Kinder förderlich und sorgeberechtigt anerkannt werden. Andernfalls kann nicht von einer ernsthaften Gleichstellungs-Absicht gesprochen werden.

- Die Neuregelung des Sorgerechts brandmarkt nicht-verheiratete Väter noch immer als optional und potentiell destruktiv.

Trennung und Scheidung – Doppelte Unterhaltskosten

Trennung und Scheidung sind inzwischen zur Normalität geworden. Jährlich erleben in Deutschland ca. 200.000 Kinder die Trennung ihrer Eltern. Bei einer Trennungsrate von derzeit durchschnittlich 46% aller geschlossenen Ehen und Lebensgemeinschaften besteht heute für eine große Zahl von Kindern die Wahrscheinlichkeit, im Verlauf ihrer Biografie die Trennung ihrer Eltern und damit verbunden erhebliche Veränderungen ihres familiären Gefüges zu erleben.

Trennung ist ein einschneidendes Erlebnis für alle beteiligten Familienmitglieder, das diese oftmals tief erschüttert. Bei Kindern steht es in der psychologischen Stress-Skala auf dem zweiten Platz unmittelbar hinter dem Ereignis Tod eines Familienmitglieds. Auch für die beteiligten Väter und Mütter bedeutet Trennung einen hohen Stresswert mit erheblichen Auswirkungen auf Handlungsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitsvermögen (Serafin 2015: 141).

Im Widerspruch zum vorherrschenden Leitbild einer gleichgestellten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf, Familienleben, Hausarbeit, Kindererziehung reagieren im Trennungsfall sowohl die Betroffenen selbst als auch die am Verfahren beteiligten Institutionen in der Mehrzahl der Fälle mit einem Rückgriff auf ein traditionelles Familienmodell und tradierte Rollenklischees. Den Müttern wird die Verantwortung für das Zusammenleben mit dem Kind und die Kindererziehung, den Vätern die Rolle des Ernährers zugewiesen. Hier findet gewissermaßen eine »ideologische Rolle rückwärts« in das Familienbild der 50er Jahre des vergangenen Jahrhunderts und zum Modell der Hausfrauen-Ehe statt (ebd.).

Väter, die eine Trennung oder Scheidung erlebt haben, möchten den Kontakt zu den Kindern aufrecht halten und übernehmen ihre Verantwortung durch Unterhaltszahlungen, in der Wahrnehmung gemeinsamer Sorge und in einem regelmäßigen Umgang. Im Falle

einer »einvernehmlichen« Trennung gelingt dies in der Regel. In strittigen Verfahren werden Väter häufig ausgebootet und verlieren den Kontakt zum Kind vorübergehend oder sogar dauerhaft.

Zu diesen psychischen Belastungen kommen die wirtschaftlichen Folgen: Trennung und Scheidung sind für die betroffenen Familien oft auch ein wirtschaftliches Desaster. In der Regel führen beide Eltern nach Trennung und Scheidung einen eigenen Haushalt. Dies belastet das zur Verfügung stehende Familieneinkommen erheblich stärker. Hinzu kommen die Kosten, die beide Eltern mit der Versorgung ihrer Kinder haben. Demgegenüber werden getrennt lebende Familien steuerlich durch den Wegfall der Splittingvorteile und einer ungünstigeren Steuerklasse zusätzlich belastet.

Eine zusätzliche finanzielle Belastung besteht für Väter, die sich über das »Wochenend-Papa«-Sein in die Betreuung einbringen und den Alltag der Kinder miterleben und gestalten. Ihnen entstehen Kosten für Betreuung und Versorgung der Kinder, sowie eventuell auch erhebliche Fahrtkosten, wenn sich die Mutter z.B. aus beruflichen Gründen oder wegen einer neuen Partnerschaft zu einem Umzug entscheidet. Bei der Bemessung des Barunterhalts werden die Unterhaltskosten für ein Kind aber bislang erst bei einem 50-50 Modell berücksichtigt. Für Mütter, die auf den vollen Barunterhalt angewiesen sind, besteht zunächst ebenfalls kein Anreiz, ihre Ex-Partner und Väter ihrer Kinder stärker in die Betreuung einzubinden, da dies gekürzte Zahlungen nach sich ziehen würden.

Prekär kann die Lebenslage für diejenigen Väter (und Mütter) werden, die nach Trennung und Scheidung eine neue Familie gründen. Auch wenn mit der Reform des Unterhaltsrechts im Jahr 2008 der naheheliche Unterhalt zeitlich begrenzt wurde, sind neue Partnerinnen (bzw. Partner) und weitere Kinder ebenfalls von den (wirtschaftlichen) Trennungsfolgen betroffen.

Getrennt erziehende Väter werden von ihrem Umfeld und ihren Betrieben oft nicht als Väter wahrgenommen. Sie arbeiten seltener in Teilzeit, nehmen seltener Elternzeit und haben oft Probleme, eine Freistellung oder Urlaub entsprechend den Anforderungen der Betreuung ihrer Kinder, insbesondere, wenn die Mutter mit den Kindern an einen anderen Ort gezogen ist, sicherzustellen (Severin 2015).



Im Sinne der grundgesetzlich geforderten gleichberechtigten Teilhabe von Müttern im Erwerbsleben und Vätern bei der Erziehung ihrer Kinder, ist der Gesetzgeber gefordert, die Rahmenbedingungen für Väter und Mütter nach einer Trennung neu zu gestalten: Geteilte Erziehungs- und Versorgungsverantwortung muss die Regel sein und gegenseitige Ansprüche ab einem 30%igen Erziehungsanteil berücksichtigt werden, ohne dass der oder diejenige, die den größeren Anteil an der Erziehungsverantwortung trägt, finanziell Not leiden muss.

- Väter wollen auch nach einer Trennung weiterhin am Alltag ihres Kindes teil haben und nicht auf die Rolle des Zahlvaters reduziert werden.
- Nach einer Trennung werden Väter oftmals doppelt belastet: einerseits finanzieren sie die Unterhaltskosten der (hauptsächlich) betreuenden Mutter mit. Andererseits tragen sie im Umgang mit ihrem Kind weiterhin eigene Unterhalts- und Fahrtkosten.
- Die aktuelle Rechtslage fördert vor allem das Interesse von Müttern die hauptsächliche Betreuungs- und Erziehungsverantwortung für sich zu beanspruchen. Damit werden monetäre Anreize gegen eine paritätische Erziehung und Betreuung nach Trennung gesetzt
- Bereits die Berücksichtigung eines 30%igen Erziehungsanteils bei der Berechnung von Unterhaltskosten würde das Konfliktpotential reduzieren und die weiteren monetären Belastungen der Väter ebenfalls kompensieren.

Das Wechselmodell – Gleichstellung trotz Trennung

Väter sind bereit, auch nach einer Trennung oder Scheidung Verantwortung für ihr Kind / ihre Kinder zu übernehmen und zwar nicht nur als Zahlväter sondern in einer Beziehung und einem Umgang, der ihnen erlaubt, den Alltag mit zu erleben und zu gestalten. Die herkömmliche Umgangsregelung, alle 14 Tage am Wochenende, vielleicht einen Nachmittag pro Woche und die Hälfte der Sommerferien, reichen dazu nicht

aus. Das klassische »Residenzmodell« - das Kind bzw. die Kinder haben ihren Lebensmittelpunkt bei der Mutter und »besuchen« den Vater an den Wochenenden - führt vielfach zu Konflikten zwischen den Eltern, da sich Mütter in ihrer Lebensgestaltung eingeschränkt und Väter vom Alltag ausgeschlossen fühlen.

Die Möglichkeit diese beiderseitigen Restriktionen zu minimieren besteht in dem Modell der »Paritätischen Doppelresidenz« bzw. dem »Wechselmodell«. Das Wechselmodell ist ein »Gegenentwurf« zum Residenzmodell. Es wird durch drei Aspekte definiert:

1 Im Wechselmodell verbringen Kinder im Idealfall annähernd gleich viel Zeit bei beiden Eltern, nicht bei einem Elternteil viel und beim anderen wenig. Der Zeitanteil beträgt beim weniger betreuenden Elternteil mindestens 30%. Das ist nicht sehr viel, denn auch im Residenzmodell verbringen Kinder, wenn das Umgangsrecht »großzügig« gehandhabt wird, ca. 30% beim Besuchselternteil. Jedoch verbringen die Kinder ihren Alltag mit beiden Eltern und teilen den Alltag der Eltern, es gibt nicht einen Alltagselternteil und einen Freizeitelternteil. Das unterscheidet ein Wechselmodell mit asymmetrischer Zeitverteilung von einem Residenzmodell mit ausgiebigen Umgangskontakten.

2 Im Wechselmodell sind Kinder bei beiden Eltern zuhause. Es gibt nicht eine Hauptbezugsperson und einen Ergänzungselternteil. Das Elternhaus bei Mutter und Vater ist gleichwertig, unabhängig vom quantitativen Betreuungszeitanteil, und gleich wichtig. Es gibt nicht ein Zuhause und ein Besuchsquartier.

3 Im Wechselmodell tragen beide Eltern trotz Trennung und Scheidung weiterhin die Verantwortung für ihre Kinder. Weder nimmt ein Elternteil die Alleinentcheidungsbefugnis über Belange des Kindes für sich in Anspruch, noch zieht sich der andere Elternteil aus der praktischen und moralischen Verantwortung für seine Kinder zurück. Vater und Mutter sind gleichberechtigt, sie tragen elterliche Verantwortung im Alltag gemeinsam oder teilen sie sich auf, nicht nur in Grundsatzenscheidungen. Sie sind gleich wichtig für das Kind und agieren auf Augenhöhe (Sünderhauf 2013).

Im Oktober 2015 hat der Europarat einstimmig die Resolution »Gleichheit und gemeinsamen elterlichen

Verantwortung« verabschiedet. Kernpunkte der Erklärung sind der Abbau der Diskriminierung von Vätern, die Verankerung der paritätischen Doppelresidenz in den nationalen Gesetzen und ein Hinwirken auf konsensorientierte Lösungen nach Trennung und Scheidung.

Die Erfahrungen auch mit anderen multilokalen Familienkonstellationen (Patchworkfamilie, Nestmodell, etc.) zeigen, dass Kinder davon profitieren, wenn sie weiterhin intensiven Kontakt zu beiden Eltern gleichermaßen haben und auf die Ressourcen von Vater und Mutter zurückgreifen können (ebd.). In Deutschland ist dieses Modell gesetzlich und rechtlich aber noch nicht etabliert.

Der Deutsche Familiengerichtstag hat sich 2014 zum Wechselmodell geäußert (Haufe.de [2]) und den Gesetzgeber aufgefordert, die bestehende Rechtslage zu überprüfen und im Sinne der Väter zu verändern. Als Konsequenz hat das Bundesfamilienministerium im Frühjahr 2015 die Studie »Kindeswohl und Umgangsrecht« in Auftrag gegeben. Ziel ist u.a. zu überprüfen, ob die bisherigen Prämissen des Gesetzgebers, »dass Kinder für eine ungestörte Entwicklung mit beiden Eltern Umgang haben sollen und das einvernehmlich getroffene Regelungen zwischen Eltern am besten für das Kindeswohl sind« noch der Lebenswirklichkeit entsprechen (BMFSFJ 2015).

Damit dokumentiert der Gesetzgeber, dass er (noch) nicht willens ist, Konsequenzen aus den vorliegenden internationalen Forschungsergebnissen (Sünderhauf 2013) zu ziehen und eine gesetzliche Regelungen in die nächste Legislaturperiode verschieben möchte. Dabei bietet die Trennungserfahrung als transitorische Situation, so schmerzhaft sie im Einzelfall auch sein mag, einen Ansatzpunkt, das traditionelle Care-Regime sowohl normativ wie auch im tatsächlichen Handeln zu verändern.

Für das Bundesforum Männer geht es bei der Gestaltung einer gesetzlichen Regelung nach Trennung und Scheidung vor allem darum:

1 aufzuzeigen, dass die elterlicher Verantwortung auch nach einem Scheitern der Partnerschaft fortbesteht und Kinder von den Ressourcen von Vätern und Müttern profitieren.

2 Vätern, die (auch) nach einer Trennung oder Scheidung mehr als ein Wochenendvater sind und Betreuungsverantwortung übernehmen, ist dies bei der Berechnung des Barunterhalts zuzuerkennen.

3 ein Gesetz, eine Rechtsprechung und Rechtspraxis zu etablieren, die deutlich macht, dass partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit auch nach einer Scheidung möglich und gewollt ist.

Nach dem Stand der internationalen Forschung und der Diskussion im Umfeld der Resolution 2079 des Europarats [3] ist das Wechselmodell bzw. die paritätische Doppelresidenz eine Regelung, die diesen Ansprüchen gerecht wird und als ein gesellschaftliches Signal wirken kann. Ein Signal dafür, dass eine vernünftige Regelung im Sinne der gedeihlichen Entwicklung der Kinder gewollt ist und Konflikte nicht länger auf ihrem Rücken ausgetragen werden können.

→ Das Residenzmodell spielt die Interessen von Vätern und Müttern gegenseitig aus: Müttern wird die alleinige Verantwortung für Versorgung und Erziehung von Kindern zugeschrieben, Väter werden aus dem Alltag ausgeschlossen und zur Familien-Peripherie degradiert

→ Internationale Erfahrungen und Forschungen zeigen, dass das Wechselmodell als Alternative geeignet ist, um beide Eltern gleichermaßen in den Alltag der Kinder einzubinden.

→ Eine Erziehungs- und Versorgungspartnerschaft ist auch außerhalb einer Paar-Beziehung möglich. Dazu braucht es aber eine Rechtslage, die diese Partnerschaft ermöglicht und fördert.

Der Vater im Gleichstellungsdiskurs – Problem oder Partner?

Die Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 wird von einer Kampagne des Bundesfamilienministeriums begleitet, die Väter zwar einbezieht, aber immer noch auf ihre Assistentenrolle verweist: »Krabbeln lerne ich bei Mama, laufen dann bei Papa«. Die-



se Aussage ist symptomatisch für die Rolle, die Vätern im Gleichstellungsdiskurs zugewiesen wird. Sie werden nicht als Subjekte mit eigenen Anliegen, Interessen und Ressourcen angesprochen, sondern mit Erwartungen konfrontiert, denen sie zu genügen haben. Sie sollen durch ihre Elternzeit den Wiedereinstieg der Partnerin unterstützen, durch Reduzierung von Arbeitszeit berufliche Entwicklung von Frauen ermöglichen etc.

Vor dem Hintergrund, dass die Wünsche von Vätern nach Partnerschaftlichkeit und die ihnen zugrunde liegenden Vaterschaftskonzepte seit langem eine stabile Konstante bilden (Fthenakis/Winsel 2002) ist dies genauso unverständlich wie die Ignoranz gegenüber den Erfahrungen der skandinavischen Länder.

Um Väter zu bewegen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, werden in Schweden seit 1976 Kampagnen durchgeführt. In zahlreichen TV-Spots, Filmen und Postern wurden Väter bei Tätigkeiten der alltäglichen Kinderpflege wie Windeln wechseln, Fläschchen geben und füttern und Schaukeln auf Spielplätzen anschubsend, präsentiert. Die Kampagnen waren durch eine optimistische Einstellung im Hinblick auf die Motiva-

tion und die Fähigkeiten von Männern, die neuen Vaterschaftsideale bereitwillig anzunehmen, gekennzeichnet. Um die Veränderungen der Männer zu beschreiben, werden Bezeichnungen wie »stille Revolution« genutzt. In Übereinstimmung mit der Politik in anderen Feldern werden die Kampagnen von einer konsensualen Perspektive auf die Beziehungen der Geschlechter geleitet. Externe Bedingungen werden mehr, Widerstände der Männer weniger hervorgehoben; Männer werden eher als Opfer der Rahmenbedingungen statt als verantwortliche Handelnde dargestellt. Seit 2002 haben die Kampagnen einen neuen Schwerpunkt, der die geschlechtergerechte Aufteilung im Sinne »jeder die Hälfte« in den Vordergrund stellt. Phrasen wie »nutze die Chance«, »nimm dir mehr Zeit für dein Kind« wurden aus dem Material entfernt. Eltern wird seitdem nahegelegt, dass es vollkommen normal und selbstverständlich ist, Elternzeit paritätisch aufzuteilen. Elternzeit wurde als Teil einer umfassenden Strategie für Geschlechtergerechtigkeit betrachtet und die Möglichkeiten für beide, Männer und Frauen hervorgehoben.

Diese Beispiele machen deutlich, welche Chancen in einer umfassenden Kommunikation einer gleichmä-



ßigen Nutzung des Elterngeldes und der Aufteilung von Arbeitszeiten stecken. Voraussetzung für deren Erfolg ist jedoch, Väter und Mütter als verantwortliche Subjekte zu adressieren, die darüber entscheiden, wie sie Familien- und Erwerbsarbeit aufteilen wollen.

Im ersten Gleichstellungsbericht ist durch die Lebensverlaufperspektive und dem Ansatz, Entscheidungen zu analysieren, die, obwohl vielfach einvernehmlich getroffen, zu einseitigen Nachteilen führen, ein erster Grundstein dazu gelegt worden, auch wenn der Blick in erster Linie auf die Nachteile für Frauen gelegt worden ist. Der momentan entstehende zweite Bericht wird aus väterpolitischer Sicht daran zu messen sein, inwieweit er die Verwirklichungschancen von Männern, vielfältige Vaterschaft zu leben und die »Wahlfreiheit« auch Care-Arbeiten wahrzunehmen, in den Blick nimmt.

Auch bei der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Frühjahr 2014 ist eine Perspektiverweiterung vorgenommen und Männer als mögliche Adressaten von Gleichstellung mit einbezogen worden. Dies entspricht dem Ansatz, Situation, Bedürfnisse und Bedarfe von Männern und Frauen gleichermaßen in den Blick zu nehmen, ohne sie gegeneinander auszuspielen. Hierbei helfen hauptamtliche Strukturen in Ministerien, Behörden und Kommunen, professionelle, mit Frauen und Männern besetzte Gleichstellungsstellen. Die Ansätze dazu wurden insbesondere auf Druck von frauenrechtlichen Akteurinnen und Akteuren wieder aus dem Gesetzesvorhaben gestrichen (vgl. z.B. Rehmenetz.de [4]).

- Männer und Väter werden im deutschen Gleichstellungsdiskurs nicht aktiv als Subjekte mit eigenen Vorstellungen und Bedarfen adressiert, sondern immer noch zu oft unter der Perspektive, die Gleichstellung von Frauen zu fördern.
- Männer und Frauen müssen in der gesellschaftlichen Diskussion, im beruflichen Bereich ebenso wie in Politik und Verwaltung, als gemeinsame Akteure von Gleichstellung behandelt werden.
- Männer und Väter brauchen keine Vorgaben von oben. Sie brauchen Unterstützung und

Befürwortung, um eigene Bedürfnisse und Interessen zu formulieren und in gesellschaftlichen oder betrieblichen Bereichen umzusetzen.

- Professionelle Gleichstellungsarbeit kann nur von Männern und Frauen gemeinsam geleistet werden. Dazu bedarf es auch männlicher Akteure, als Ansprechpartner und Interessenvertreter in der Gleichstellungsarbeit. Die Beachtung männlicher Interessen und Perspektiven ist dabei nicht als Position gegen weibliche Interessen zu verstehen und umgekehrt.



Literaturverzeichnis

- BMFSFJ (Hrsg) (2013) Ersten Gleichstellungsbericht: Neue Wege – Gleiche Chancen; Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, BT-Drs. 17/6240; Heenemann, Berlin
- BMFSFJ (2015) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - Leistungsbeschreibung zum Vergabeverfahren 2015/S 072-127613 des BMFSFJ vom 19.4.2015
- Bundesanzeiger (1997) Bundesgesetzblatt I - Gesetz zur Reform des Kindschaftsrechts (Kindschaftsrechtsreformgesetz - KindRG); Bundesanzeiger Verlag, Berlin
- DIW (2013) Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen in: DIW Wochenbericht (40); USE, Berlin
- Eydal, Björk (Hrsg) (2016) Fatherhood in the Nordic Welfare States; Policy Press, Bristol
- Ethenakis, Wassilios E.; Minsel, Beate (2002) Die Rolle des Vaters in der Familie; Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 213; Stuttgart, Berlin, Köln
- Bundesforum Männer (Hrsg) Nelles, Hans-Georg (2015) Eltern-geldPlus ein Plus für Väter; Eigendruck, Berlin
- Peukert, Almut (2015) Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit; Springer, Wiesbaden
- Pöttsch, Olga (2012) Geburtenfolge und Geburtenabstand – neue Daten und Befunde in: Wirtschaft und Statistik 2, S. 89-101
- Serafin, Marc (2015) Die Trennungs- und Scheidungsberatung bedarf der Weiterentwicklung ihrer Handlungsansätze, in: ZKJ Kindschaftsrecht und Jugendhilfe 4-2015, S. 141ff
- Severin, Ulrich (2015) Väter vor, während und nach Trennung, Positionspapier des VAFK-Bundesvorstand 08-2015, S.5
- Sünderhauf, Hildegund (2013) Wechselmodell: Psychologie - Recht - Praxis: Abwechselnde Kinderbetreuung durch Eltern nach Trennung und Scheidung; Wiesbaden

Online-Verweise

- [1] Bundesforum-Männer.de: Sorgerecht Stellungnahme (2012); unter <https://bundesforum-maenner.de/2012/04/sorgerecht-stellungnahme/> (09.11.2016)
- [2] Haufe.de: Ein klares »Ja, aber!« zum »Wechselmodell«; unter https://www.haufe.de/recht/familien-erbrecht/ge-meinsames-sorgerecht-wechselmodell_220_225474.html (25.4.2016)
- [2] Parliamentary Assembly: Equality and shared parental responsibility: the role of fathers; unter <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=22220&lang=en> (09.11.2016)
- [4] Rehmnetz.de – Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH: v. Roetteken, Torsten (2014) Kurzstellungnahme zum 5. Referentenentwurf des BGleig; unter <http://www.rehmnetz.de/gleichstellungsrecht/aktuelles-zum-gleichstellungsrecht/kurzstellungnahme-zum-5.-referentenentwurf-des-bgleig> (09.11.2016)

Väter in Trennungssituationen

Väter aufbruch
für Kinder

Verband alleinerziehender
Mütter & Väter

Väter, die sich
ausgeschlossen
fühlen

Fragen von Müttern und
Vätern gleich
Umgangs- / Sorgerecht

Selbsthilfe gruppen
Internet, Telefon

Beratungsstellen
der Landesverbände
Internet

Einladung zu
Treffen & Aktivitäten

Einzelne LV
bieten Angebote
für Väter

Allen Kindern
beide Eltern!
kooperative Elternschaft

polit. Verein
Infos → Wegweiser für
Umgang nach Trennung



KAPITEL 7

Anknüpfungspunkte für das Bundesforum Männer

Vater zu werden ist heute keine Selbstverständlichkeit mehr, sondern eine Option neben dem Single-Dasein bzw. der Kinderlosigkeit. Lebensalter, Beziehungsform und Beschäftigungsumfang sind verschiedene Möglichkeiten bzw. Umstände unter denen Väter ihr Dasein gestalten und ihren Alltag leben. Der persönlichen Ausgestaltung dieses Alltags liegen zwar individuelle Entscheidungen zugrunde, diese werden aber vor dem Hintergrund der oben skizzierten Rahmenbedingungen getroffen und von diesen auch beeinflusst. Im Folgenden möchten wir daher konkrete Handlungsfelder benennen und Strategien beschreiben, in und mit denen das Bundesforum Männer und seine Mitgliedsverbände Einfluss nehmen und politisch (mit)gestalten können.

Hauptanliegen sind dabei die unten aufgeführten Beobachtungen, die deutlich machen, dass die tatsächliche Unterstützung von Vätern immer noch von Ambivalenzen gezeichnet ist

- Die Lebenslagen und Bedürfnisse von Vätern werden medial zunehmend thematisiert, politisch aber wenig berücksichtigt
- Im Gleichstellungsdiskurs werden die Interessen von Vätern vernachlässigt und Männer lediglich als »Unterstützer« adressiert
- Fürsorglichkeit von Vätern wird als eine »zusätzliche« Option für Familie und Kinder betrachtet.
- 2 Monate Elternzeit werden akzeptiert / erwartet, längere »Auszeiten« sind (aber) noch weniger Normalität.
- Anerkennung und Wertschätzung erfahren Männer durch »erfolgreiche« Erwerbsarbeit
- Männer und damit auch Väter sind unterrepräsentiert in den Bereichen Soziale Arbeit, (Familien-)Bildung, (Kinder-)Betreuung und Gleichstellungspolitik
- Positionen von Vätern sind kaum wahrnehmbar und scheinbar vielfältig und damit nicht greifbar bzw. unkonkret

Jegliche Veränderung kommt dabei durch aktives Handeln, dass individuell, gesellschaftlich, ökonomisch, und politisch getragen wird, zustande.

Strategische Grundaspekte von Väterpolitik

In dem im Rahmen des Projekts »men care« entstandenen Bericht »State of the World's Fathers« [1] wird eine Strategie entwickelt, die zu einem Gelingen eines Wandels auf den verschiedenen Ebenen beitragen kann. Diese Strategie ist eine geeignete Grundlage, das Väterthema politisch, aber auch in der Praxis anzugehen und Veränderungen aktiv zu gestalten.

Folgende Aspekte beschreibt die Strategie:

Es braucht nationale **Aktionspläne** zur Förderung involvierten Vaterseins und der fairen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Diese Aktionspläne sollen bereichsübergreifend gestaltet sein und die Politikbereiche und Themen Gleichstellung, Kinderschutz und -rechte, Gesundheit, Erziehung, wirtschaftliche Entwicklung, Gewaltprävention und -beratung sowie Arbeitsmarkt und Arbeitnehmerrechte umfassen. Die Ziele des Aktionsplans müssen durch überprüfbare Maßnahmen konkretisiert und im erforderlichen Umfang finanziell ausgestattet werden.

Wichtig ist, solche Aktionspläne in Politik und Verwaltung zu verankern. Diese Verankerung verändert Politikentwicklung, Richtlinien und Curricula ebenso wie Strukturen und Räume in den unterschiedlichsten Feldern wie Gesundheit, Erziehung, Arbeitsmarkt und Sozialwesen. Dies ist unerlässlich, damit diese Institutionen ihren Beitrag leisten (können), um jene Normen zu verändern, welche beispielsweise die ungleiche Care-Beteiligung von Männern heute noch fördern und reproduzieren.

Es braucht mehr **Informationen** und **Daten** über männliche Beteiligung in der Haus- und Familienarbeit. Diese müssen analysiert und für eine evidenzbasierte Politik(-entwicklung) nutzbar gemacht werden. Diese Daten sind auch Grundlage für eine faire Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit.

Der notwendige **Wandel sozialer Normen** mit Blick auf eine gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit soll durch Programme gefördert werden, welche sowohl Jungen und Männer wie auch Mädchen und Frauen ansprechen. Die heutigen Jungen und Mädchen sollen die Möglichkeit erhalten, sich künftig die Verantwortung für Erwerbs- und Familienarbeit zu teilen. Die Gender-transformative Arbeit soll in Projekte und Programme in bestehenden Institutionen und Strukturen (Schule, Frühe Hilfen, Gesundheitsdienste, Elternbildung, Gewaltprävention etc.) eingebettet werden, frühzeitig ansetzen und langfristig konzipiert sein.

Die bereits existierende **Vielfalt** väterlicher Beiträge soll **gesehen und anerkannt** werden, um Männer in allen Formen fürsorglichen Engagements zu unterstützen. Programme und Politiken sollten flexibel gestaltet sein, um den Bedürfnissen gerecht zu werden, die sich den verschiedensten Familienformen zeigen – inklusive Ein-Eltern-Familien, Adoptiveltern, Vätern mit getrenntem Wohnsitz, schwulen Vätern, adoleszenten Vätern, Regenbogen- und Patchwork-Familien, etc. (Men-Care.org [1])

Bei der Umsetzung dieser Strategie zur Verwirklichung der Vision von Väterlichkeit und männlicher Fürsorge spielen die Anliegen und **Sichtweisen der Kinder** eine große Rolle. Dieser trifft sich mit dem Wunsch der Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und ihre Entwicklung aktiv mitzugestalten, auch nach einem Scheitern der Beziehung zwischen Vater und Mutter.

Wichtige Anknüpfungspunkte

Visionen und neue Leitbilder

Dass Väter mehr sein wollen als die Ernährer ihrer Familie ist lange bekannt. Bereits in der zweiten Befragung von Männern im Auftrag der Zeitschrift »Brigitte« Mitte der 80er Jahre wurde der Wunsch messbar. Seitdem hat er zugenommen und auch die Zeit,

die Väter heute in Familie und mit ihren Kindern verbringen, ebenfalls (Bundesamt für Statistik 2015).

Die Unterschiede zwischen den in Untersuchungen und Studien geäußerten Wünschen und Vorstellungen und der gelebten Realität wurde bislang aber kaum dazu genutzt, Visionen und Leitbilder zu entwerfen und Wege zu ihrer Verwirklichung zu skizzieren. Vielmehr wurde Vätern zum Vorwurf gemacht, erwünschte Antworten zu geben.

Es gibt unbestritten einen »Talking-Action-Gap«. Viel bedeutsamer ist aber, dass das, was vorstellbar oder gar gewünscht ist, Wirklichkeit werden kann, wenn Rahmenbedingungen passen, Anerkennung und Wertschätzung gewährt und entsprechendes Handeln als normal angesehen wird. Ein möglicher Weg dahin ist, die geäußerten Vorstellungen zu einer Vision zu verdichten, sie als Leitbilder attraktiv auszugestalten und zu kommunizieren und sie in der politischen Diskussion mit konkreten Vorhaben zu verknüpfen.

Aktive Väter und aktive Vaterschaft

Die Protagonisten jeglicher Veränderung von Vatersein und Vaterschaft sind die Väter selbst. Auch wenn äußere Rahmenbedingungen einen ganz unterschiedlichen Einfluss haben, so sind und müssen doch die aktiv Handelnden die Väter selbst sein. Es gilt nicht nur politische und rechtliche Forderungen zu stellen und die Stimme der Väter bei Einzelthemen zu vernehmen. Es braucht eine deutliche Verantwortungsübernahme. Indikatoren hierfür wären:

- Männer und Väter arbeiten in der Familienbildung, in der (schulischen) Bildung, in der Kinderbetreuung, im Care Bereich und in der Familien- und Gleichstellungspolitik
- Elternzeit ist für Väter Normalität und hat keine Unterscheidung zu den Möglichkeiten der Elternzeit für Mütter
- Väter gehen in Aushandlungsprozesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen und in der Partnerschaft
- Männer und Väter sind integraler Bestandteil von Gleichstellungspolitik
- Männer und Väter gestalten Aushandlungsprozesse mit Frauen und Müttern



Gleichwertigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Das väterliche Engagement für die Familie in Form der materiellen Absicherung der Lebensbedürfnisse durch Erwerbsarbeit wird von Vätern schon seit langen als Arbeit für die Familie betrachtet. Seit Mitte der 80er Jahre äußern sie zudem den Wunsch, neben dieser Ernährerfunktion auch am Aufwachsen der Kinder teilzuhaben, also auch in Familie tätig sein zu wollen. Seitdem hat sich ihr Wunsch, mehr Zeit für die Kinder haben zu wollen kontinuierlich verstärkt. Die Perspektive dies leben zu können ist neben der Qualität der Partnerschaft ein Gradmesser für die Verwirklichung des Kinderwunsches.

Die Gleichwertigkeit der beiden Sphären ist eine bedeutsame Voraussetzung für eine gendergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Diese Forderung kann sowohl auf der gesellschaftlichen als auf der individuellen Ebene gestellt und betrachtet werden und beinhaltet materielle, normative und wertebezogene Aspekte. Diese reichen von der Überzeugung »wen oder was Kinder für eine gelingende Entwicklung benötigen« über steuerrechtliche Lenkungs-faktoren bis hin zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie Angebote zur Kinderbetreuung und ein Schulsystem, das die »mithelfenden Familienangehörigen« selbstverständlich voraussetzt.

Die Diskussionen und Aktionen um den Gender Pay und Gender Pension Gap bieten Möglichkeiten Bedürfnisse von Vätern einzubringen und ihnen so neue Möglichkeiten zu eröffnen.

Fürsorglichkeit als männliche Kernkompetenz: Caring Men

Der »Caring Men« erscheint heute noch immer als Utopie oder Realität im Kleinen. Wie vielfältig hier jedoch die gesellschaftliche Realität ist und wie ungewohnt der Blick auf die sorgenden Männer und Väter, wird im Bericht »State of the World's Fathers« deutlich und zeigt die Entwicklung einer umfangreichen Strategie, um soziale Normen zu verändern (siehe Abschnitt 6.1). Demnach braucht es entsprechend aufgearbeitetes Datenmaterial, Wissen und Informationen. Veränderungsprozesse über Aktionspläne müssen in allen gesellschaftlichen Bereichen verankert werden; Politik und Verwaltung müssen dies federführend vor-denken und umsetzen.

Positionierung von Väterarbeit im Gleichstellungsdiskurs

Väter können und wollen als Partner Verantwortung in Familie und bei anderen Sorgearbeiten übernehmen. In dem Maße, wie Frauen und Müttern bei Ihrem Weg in den Beruf und bei der Überwindung von gläsernen Wänden und Decken Begleitung und Unterstützung angeboten wird, gilt es auch Männern und Vätern den Zugang zu Familie und Careaufgaben zu eröffnen. Dabei leistet Väterarbeit eine wichtige Aufgabe. Wenn sie zudem vernetzt in verschiedenen Einrichtungen und gemeinsam mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auftritt, ist die Wirkung des Engagements noch größer, für Väter und für Mütter.

Eine notwendige Voraussetzung ist dabei eine konsistente und konsequente Gleichstellungs-, aber auch Familienpolitik, die Vätern Kompetenzen im familiären Bereich zuschreibt und solche Fehlanreize wie zum Beispiel das »Ehegattensplitting« in der Steuerpolitik, beseitigt.

Eine konsistente Gleichstellungspolitik hat Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männer in die Lage versetzt, einengende Geschlechterrollen zu überwinden. Hierzu braucht es ein weiteres Umsteuern in der Gleichstellungsstrategie, die Ressourcen von Männern und Frauen nicht alternativ sondern additiv betrachtet.

Hauptamtliche Strukturen in Ministerien, Behörden und Kommunen, professionelle, mit Frauen und Männern besetzte Gleichstellungsstellen, sind ein wichtiger Schritt in der Umsetzung einer für beide Geschlechter begreifenden Gleichstellungspolitik. Neben der strukturellen Einforderung (Top down) braucht es ebenso das Einbringen väterpolitischer und väterspezifischer Angebote in den Gleichstellungsdiskurs (Bottom up).

Kampagnen

Wie in den unterschiedlichsten Themenfeldern beschrieben (»Caring Men«, Elternzeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf u.a.m.), sind Kampagnen ein geeignetes Mittel, die Ziele der Väterpolitik zu unterstützen. Bisher regional verordnete Kampagnen gilt es einem weiteren Wirkungskreis zu verschaffen und durch Bundeskampagnen weiter zu forcieren.

Hierbei kann auf Erkenntnisse z.B. aus den schwedischen Väter-Kampagnen zurückgegriffen werden, wo bereits langjährige Erfahrungen vorliegen. Darin wurde deutlich, dass Väter sich nicht durch Imperative angesprochen fühlen, sondern sich durch Sensibilität und Verständnis auch für ihre eigene sozial konstruierte Zwangslage angesprochen fühlen (siehe auch »Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen für Vaterschaft«).

Rechte und Gesetze

Am Beispiel des Steuerrechtes wird die zentrale Rolle von Recht und Gesetz bei der Veränderung von gesellschaftlichen Normen deutlich. Heutige Familiensysteme und -strukturen, die Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit, sind ganz wesentlich durch das bestehende Steuerrecht bedingt. Dieses ist so vielseitig verknüpft, dass es kaum durch einzelne Veränderungen aufgebrochen werden kann. Vielmehr braucht es auch hier eine Strategie der Veränderung, die

- partnerschaftliche Erwerbsarbeitsteilung
- Unterstützung von Familien mit Kindern
- Aufwertung von Care- und Familienarbeit
- Alterssicherung bei Familien- und Pflegearbeit

aufgreift und ermöglicht.

Weitere Rechtsgebiete, wie Unterhalt und Sorgerecht, aber auch Adoption und Vaterschaftsanerkennung müssen auf Relevanz geprüft und Veränderungsbedarfe aufgezeigt werden.

Ausbildung

Um eine nachhaltige Veränderung im Sinne der Väterpolitik zu erreichen, müssen Curricula für die Väterarbeit entwickelt und Bildungsinstitutionen hierfür gewonnen werden.

Dies betrifft die jeweiligen Ausbildungs- bzw. Studiengänge sowie Angebote zum Beispiel für Erzieher_innen und andere Beschäftigte in Einrichtungen, die täglich mit Vätern in Kontakt sind und mit ihnen »arbeiten«, um ihnen zu ermöglichen, diese Arbeit zu reflektieren und zu erweitern.

Hier existieren bereits diverse Fort- und Weiterbildungsprojekte, wie z.B. die »Weiterbildung zur Fachkraft für die Arbeit mit Vätern« der Katholischen Hochschule Berlin in Zusammenarbeit mit dem Väterzentrum Berlin [2] oder die »Multiplikatoren-schulung für

Väterangebote in Kindertagesstätten, Familienbildung, Vereinen und Gemeinden« [3]; Außerdem wurde zu diesem Themenfeld auch im Projekt »Mehr Männer in Kitas« [4] bereits Fachwissen zusammen getragen. Diese Programme könnten eine Grundlage bilden, die auch in reguläre Lehrpläne einfließen sollte und auch außerhalb klassischer Ausbildungen systematisch einem größeren Publikum zugänglich gemacht werden könnte.

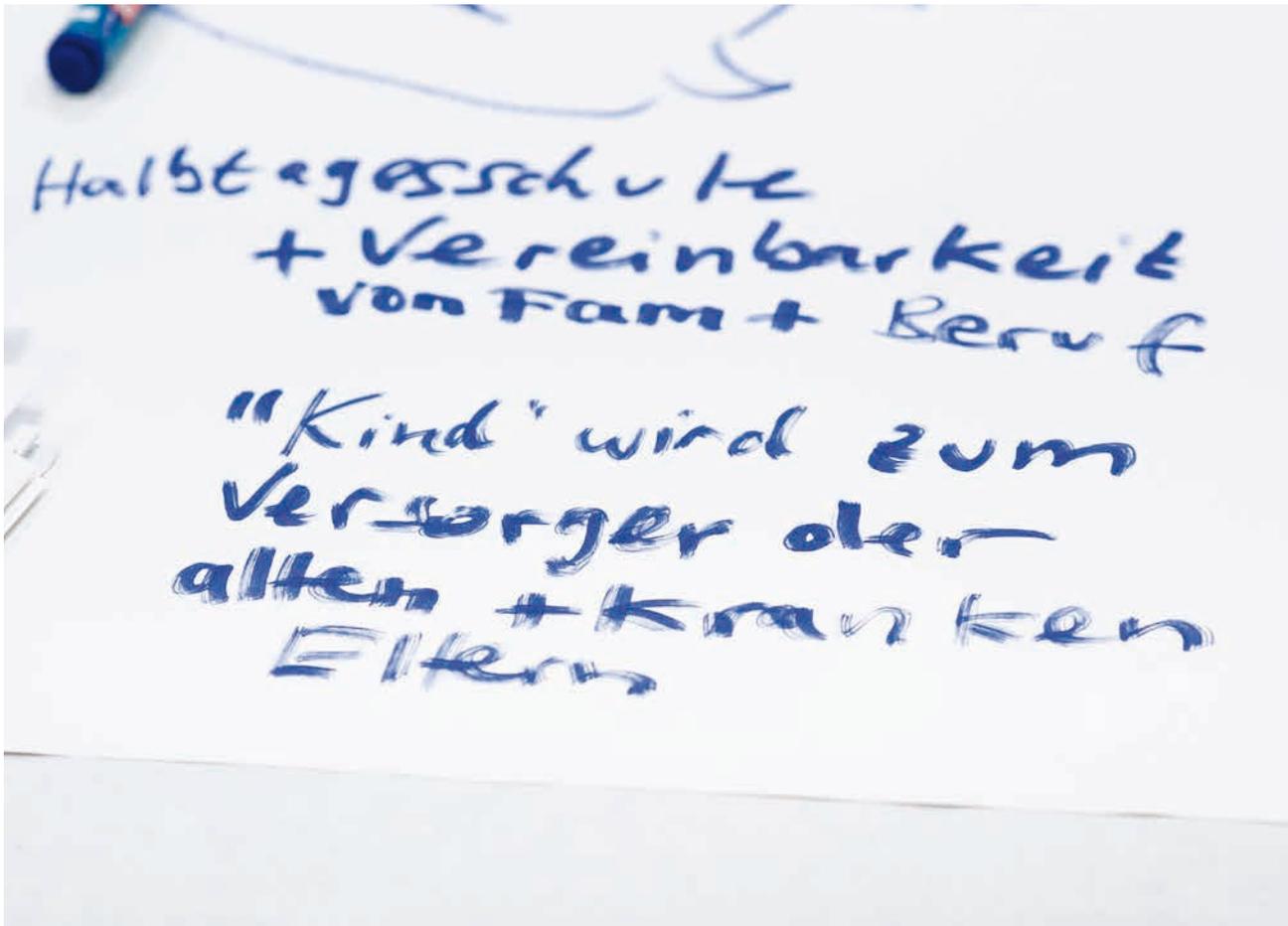
Austausch und Netzwerke für Väterarbeit stärken

Die Angebote für Väterarbeit sind noch nicht ausreichend. Eine im vergangenen Jahr in Nordrhein-Westfalen durchgeführte Befragung (Fachstelle Väterarbeit NRW [5]), an der sich fast 700 Institutionen beteiligt haben, ergab, dass 64,4 Prozent der Befragten die jeweiligen Angebote für Väterarbeit als unzureichend einschätzten. Ein weiteres Ergebnis der Befragung ist, dass es bei den Fachkräften einen großen Bedarf an Fortbildungen sowie Austausch und Vernetzung gibt. Eine bundesweite Datenlage über Umfang und Ausstattung der Väterarbeit ist bis heute nicht vorhanden, wäre aber ein wichtiges Instrument, um geografische Leerstellen zu bedienen.

Zahlreiche Einrichtungen, von Kindertageseinrichtungen und Familienzentren über Beratungsstellen bis hin zu Familien- und Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen sind auf der Suche nach passenden Ansätzen zur Ansprache von Vätern. Sie machen in ihrer Institution bereits Angebote für Väter und möchten sich mit anderen darüber austauschen, auch um ihre Angebote erweitern oder neue Ideen und Konzepte zur Arbeit mit Vätern zu erhalten.

Eine »Fachstelle Väterarbeit«, wie sie etwa in Nordrhein Westfalen eingerichtet worden ist, hat die Möglichkeit entsprechende Angebote zu entwickeln, Wissen und Erfahrungen zu bündeln und Handlungsstrategien zu entwickeln und kann diese mit den jeweils verantwortlichen Akteur_innen diskutieren. Kooperation mit Organisationen vor Ort zu Vernetzungs- und Austauschtreffen sowie Qualifizierungsangebote zur Ansprache und Einbeziehung von Vätern sollten zum festen Angebot gehören.

An »Werkstattgesprächen zur Väterarbeit« können sich Frauen und Männer aus den unterschiedlichsten Professionen und Einrichtungen beteiligen und im



Rahmen dieser Vielfalt werden sowohl die unterschiedlichsten Lebenslagen von Vätern als auch die jeweiligen beruflichen Perspektiven und Haltungen sichtbar. Dies ist eine gute Voraussetzung dafür, vor Ort Angebote der Väterarbeit professionell weiterzuentwickeln.

Neben den Angeboten zur Fort- und Weiterbildung sind auch Informationsveranstaltungen zu einzelnen Themen eine gute Möglichkeit zur Stärkung der Väterarbeit durch Austausch und Vernetzung. Neben Nordrhein Westfalen und Niedersachsen gibt es auch in Hamburg und Berlin Ansätze für eine »systematische« Väterarbeit. In Niedersachsen wird gerade ein Handlungskonzept entwickelt und mit dem Väterzentrum in Hamburg und dem Papaladen in Berlin gibt es zwei weitere bundesweite Leuchtturmprojekte. Für die Weiterentwicklung und -verbreitung von Väterangeboten sind kommunale, landes- und bundesweite Vernetzungsstrukturen eine wichtige Ressource; diese gilt es aufzubauen.

Diese Ansätze sind bislang als Projekte mit einem begrenzten Budget finanziert und machen in ihrem Wir-

kungsbereich eine sehr gute Arbeit, sind aber wegen der begrenzten Ressourcen nicht in der Lage ihren Tätigkeitsbereich auszudehnen. Professionelle Väterarbeit benötigt daher auch eine gesicherte finanzielle Grundlage bundesweit in den jeweiligen Förderrichtlinien und -strukturen vor Ort.

Angebote für Väter ausweiten

Väter sind verschieden und haben individuelle Vorstellungen davon, wie sie Vaterschaft leben, Beziehungen zu Ihren Kindern und ihren Partnerinnen gestalten wollen. Dennoch gibt es Erwartungen und Wünsche, die Väter teilen und die für die Gestaltung von Angeboten für Väter genutzt werden können, wie etwa Kitas oder Familienzentren, Familienbildungsstätten, betrieblichen oder kommunalen Gleichstellungsstellen, etc.

Väter verbindet der Wunsch nach Nähe zu ihren Kindern, danach eine tiefe und innige Beziehung zum Kind leben zu können. Die Elternzeit am Beginn der Vaterschaft ist ein idealer Einstieg und wird von Vätern als Investition in die Beziehung zum Kind gesehen.

Väter erkennen zunehmend ihre Bedeutung für die Entwicklung der Kinder. Sie sehen sich nicht als Assistenten ihrer Partnerinnen. Sie suchen Räume, wo sie Väterlichkeit ausprobieren und kommunizieren können. Väterlichkeit ist für sie keine Kopie der Mutterrolle sondern hat ihre eigene Qualität, die unersetzlich ist.

Väter sehen ihre neuen Aufgaben nicht als Negativ zur »alten« Ernährerrolle. Beides sind für sie gleichberechtigte Säulen ihrer väterlichen Identität. Väter identifizieren sich nach wie vor mit ihrem Beruf, dort erhalten sie Anerkennung und Wertschätzung. In ihrer Familienrealität tragen sie meistens den größeren Teil zum Familieneinkommen bei, was sie nicht pauschal ablehnen, aber dennoch mit anderen Vater-Aspekten vereinbaren wollen (siehe »Vaterschaft im Kontext von Arbeit«). Diese Gleichwertigkeit von väterlicher und Berufs- und Ernährerrolle führt auch zu Stress und Konflikten bei Vätern.

Diese Entwicklungen zeigen die Spielräume für einen »Geschlechterrollen-Pluralismus« auf, der auch in Familien dazu beitragen kann, neue »Normalitäten« zu schaffen. Es braucht aber reale Orte, an denen Männer anderes Verhalten ausprobieren und reflektieren können.

Der Austausch von Vätern untereinander kann dazu beitragen, sich über Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie klar zu werden, diese offen anzusprechen und Lösungsansätze zu entwickeln. Hierfür eignen sich beispielsweise spezielle Vater-Kind-Kurse oder Vater-Kind-Wochenenden, während der sich Väter untereinander austauschen können.

Vater-Kind-Angebote machen die Bedeutung von Vätern für die Entwicklung ihrer Kinder bewusst. Die gemeinsamen Erlebnisse und der intensive Umgang bei diesen Veranstaltungen sind intensive Erfahrungen, die Väter und Kinder bewegen. Veranstaltungen dieser Art tragen auch dazu bei, die Hemmschwellen von Müttern abzubauen, Betreuungsaufgaben an ihre Partner abzugeben. Väter werden hier dazu ermutigt, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und können feststellen, dass sie den damit verbundenen Herausforderungen auch gewachsen sind. Möglichkeiten zur Umsetzung sind Angebote zu Vater-Kind-Aktivitäten bzw. Vater-Kind-Wochenenden oder sogenannte »Papatage« in Kindertageseinrichtungen und Schulen.

Angebote und Idee, die ein stärkeres Engagement von Vätern in der Familie befördern, müssen so beworben werden, dass sie die Zielgruppen auch erreichen. Hierbei sollten auch Gruppen und Milieus mitgedacht werden, bei denen das Engagement noch nicht umfangreich ausgeprägt ist oder für die es immer noch Hürden zu Vätern-Angeboten gibt. Multiplikationsmöglichkeiten könnten zum Beispiel Migrant_innenselbsthilfeorganisationen, Wohlfahrtsverbände sowie Jugendämter sein. Informationen können, beispielsweise durch Flyer, in Arztpraxen verteilt werden, oder durch gezielte Vorträge an bisher nur unzureichend informierte (werdende) Väter herangetragen werden.

Aktive Vaterschaft scheitert häufig auch an mangelnden Kenntnissen über bestehende Möglichkeiten. Daher ist es wichtig (werdende) Väter mit Informationen zu unterstützen, wie sie Vaterschaft leben und gestalten können. Portale wie vaeter-nrw.de [6] und vaeter-in-niedersachsen.de [7] und diverse Väterblogs bieten umfangreiche Informationen und Handlungsmöglichkeiten für Väter in den verschiedensten Lebenslagen.

Kooperation und Zusammenarbeit mit Frauenarbeit und Familienbildung

Aus der Beschreibung der praktischen Schnittpunkte der Väterarbeit und der immer wieder aufgezeigten Wechselwirkungen im Zusammenwirken mit Frauen und Müttern wird deutlich, dass ein Austausch und gemeinsames Weiterentwickeln mit gleichstellungspolitischer und sozialer Frauenarbeit unerlässlich ist. Strategien, die im Sinne der Väterarbeit entwickelt werden, müssen im konstruktiven Austausch mit Frauenarbeit stattfinden.

Familienbildung ist ein weiterer wichtiger Arbeitsschwerpunkt, da hier wesentliches Potential in der Erreichbarkeit von Vätern und Familien liegt, wobei sie heute noch stark »mütterlastig« etabliert ist. Dementsprechend müssen Konzepte der Väterarbeit im Rahmen der Familienbildung immer weitere Verbreitung finden.



Literaturverzeichnis

Bundesamt für Statistik (Hrsg) (2015) Zeitverwendungserhebung
- Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Per-
sonengruppen - 2012/2013; Wiesbaden

Online-Verweise

- [1] Men-Care.org: State of the World's Fathers – A Men Care Advocacy Publication; unter https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/State-of-the-Worlds-Fathers_23June2015-1.pdf (14.07.2016)
- [2] Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin: Fachkraft für die Arbeit mit Vätern; unter <http://www.khsb-berlin.de/weiterbildung/zertifikatskurse/arbeit-mit-vaetern/> (14.07.2016)
- [3] Evangelische Kirche von Kurhessen Waldeck: Aktive Väter – Multiplikatoren-schulung für Väterangebote in Kindertagesstätten, Familienbildung, Vereinen und Gemeinden; unter http://www.ekkw.de/media_ekkw/downloads/141001_ekkw_service_aktive_vaeter.pdf (14.07.2016)
- [4] Koordinationsstelle Männer in Kitas: Väter- und Elternarbeit; unter <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/vaeter-und-elternarbeit/> (14.07.2016)
- [5] Fachstelle Väterarbeit NRW: Befragung der Fachstelle Väterarbeit in NRW im Auftrag des MFKJKS. Daten können dort angefordert werden; unter: <http://www.fachstelle-vaeterarbeit.nrw> (14.07.2016)
- [6] Vaeter.nrw: unter <https://www.vaeter.nrw/> (14.07.2016)
- [7] Väter in Niedersachsen: unter <http://www.vaeter-in-niedersachsen.de/> (14.07.2016)



bundesforum
männer
Interessenverband für
Jungen, Männer & Väter