

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie
und Gesundheit

Väterarbeit in Niedersachsen

Väter • Räume • Gestalten

Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit
und für an Väterarbeit Interessierte



Niedersachsen

Herausgeber:

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie und Gesundheit

**in Kooperation mit dem
Landesarbeitsforum
„Aktive Vaterrolle stärken“**

Niedersächsisches Kultusministerium ● Niedersächsisches
Ministerium für Wissenschaft und Kultur ● Landesamt für
Soziales, Jugend und Familie ● Landesarbeits-
gemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen
● Landesarbeitsgemeinschaft der Familienbildungsstätten
● Arbeitsgemeinschaft der Familienverbände in Niedersachsen
● Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
● Männerarbeit im Haus kirchlicher Dienst in Hannover
● Katholisches Büro in Niedersachsen ● Landesarbeits-
gemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
● Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen-
beauftragte und Gleichstellungsbeauftragte ● Institut und
Verein für Jungen- und Männerarbeit „Mannigfaltig“
● Väternetz – Netzwerk für Väter in Niedersachsen

Hannover 2009

Inhalt

Vorwort	5
Teil 1: Grundlagen für Väterarbeit in Niedersachsen	7
Männer als aktive Väter – Vatersein im Spiegel aktueller wissenschaftlicher Studien	9
Peter Döge	
Männer gestalten Familie	17
Peter Döge	
Unternehmen geben Vätern Räume Anforderungen an väter- und familienfreundliche Unternehmen	21
Volker Baisch	
Väterfreundlichkeit ist für Unternehmen und Väter eine Win-Win-Lösung	25
Interview mit Volker Baisch	
Mehr als Ersatzmuttis – Was bringen Männer in die Erziehung ein?	29
Holger Brandes	
Teil 2: Praxis der Väterarbeit	35
Familienbildung	
Väter in der (Familien-)Bildung	37
Gesa Schirmmacher	
Familienbildung muss vätergerecht werden	39
Eberhard Schäfer	
„Sag mir, wo die Väter sind ...“ – Väter in der Familienbildung	43
Eberhard Schäfer	
Väterarbeit in Oldenburg Räume für Väter in der Ev. Familien-Bildungsstätte Oldenburg	47
Hiltrud Boomgaarden & Helmut Müller	

Väterarbeit in der Kita

„Nicht mehr allein unter Frauen“	51
---	-----------

Jens-Peter Kruse

Die Papa-Liste	55
-----------------------	-----------

Axel Hengst

Väter mit Migrationshintergrund

Väter mit Migrationshintergrund Herausforderungen an die Gestaltung von Angeboten	57
--	-----------

Michael Tunç

Interkultureller Selbsttest Checkliste für die berufliche und ehrenamtliche Praxis sozialer Arbeit	67
---	-----------

Diakonisches Werk an der Saar

Väter in der Migrationsarbeit – Migrationsarbeit für Väter Erste Erfahrungen aus Niedersachsen	77
---	-----------

Axel Hengst/Gesa Schirmmacher

Teil 3: Vernetzung in der Väterarbeit	79
--	-----------

Vernetzung von Väterarbeit. Chancen für Vater, Kind und Familie, wenn Väterarbeit sich vernetzt	81
--	-----------

Martin Verlinden

Netzwerke in Niedersachsen	91
-----------------------------------	-----------

Landesarbeitsforum „Aktive Vaterrolle stärken“

Anhang	93
---------------	-----------

Weiterführende Informationen	95
-------------------------------------	-----------

Autorinnen und Autoren	98
-------------------------------	-----------

Vorwort



Neun von zehn jungen Männern wünschen sich Kinder und möchten Vater werden. Diese hoffnungsvolle Perspektive für die Zukunft ergibt sich aus einer neuen Studie des Deutschen Jugendinstituts. Zugleich berichten aber rund 38 Prozent der jungen Väter, dass sie es wegen der Familienverpflichtung im Berufsleben schwerer haben.

Unterstützung von Männern, die ihre Rolle als Väter aktiver als bislang wahrnehmen wollen, ist ein noch recht neues politisches Feld. Veranstaltungen und Broschüren zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ haben in aller Regel Frauen im Blick. Bis vor kurzem waren Väter mit Kinderwagen eher eine besondere und auffällige Erscheinung im Straßenbild. Doch wir stellen hier einen deutlichen Wandel fest. Väter möchten gerne mehr Zeit für ihre Kinder haben. Sie möchten das Aufwachsen der Kinder aktiv mit begleiten. „Mittendrin statt nur dabei“ – dieses Motto gilt vielfach auch ganz konkret für junge Väter. Doch zahlreiche neue Studien zeigen auch, dass Väter ebenso wie Mütter ein „Vereinbarkeitsproblem“ haben. Gerade durch das neue Elterngeld- und Elternzeitgesetz mit seinen Partnermonaten werden Schwierigkeiten im Alltag noch sichtbarer. Väter fragen sich: Wird mein Arbeitgeber meinen Antrag auf Elternzeit unterstützen? Werde ich in meiner beruflichen Karriere Probleme bekommen?

Dieses erste Handbuch zum Thema Väterarbeit in Niedersachsen stellt daher – nach einer Bestandsaufnahme zur Situation von Vätern – die Frage der Vereinbarkeit an die erste Stelle. Wir wollen Väter und Unternehmen gleichermaßen anregen, neue Wege zu beschreiten. Sie sollen ihre Kinder in ihrer Entwicklung begleiten.

Und dies ist nicht nur im Interesse der Väter, sondern auch im Interesse der Kinder. Sie profitieren in ihrer Entwicklung sehr davon, wenn Väter sich an der Erziehung aktiv beteiligen.

Um Väter zu unterstützen sind vielfältige Wege möglich. Zwei werden im vorliegenden Handbuch mit einem Blick in die Praxis genauer beleuchtet: Väter in der Familienbildung und die Einbeziehung von Vätern in die Elternarbeit in Kindertagesstätten. Darüber hinaus gibt es einen Einblick in die Theorie und Praxis der Arbeit mit Vätern mit Migrationshintergrund.

Das Handbuch gibt zudem Anregungen für eine Vernetzung der Angebote für Väter mit bestehenden Einrichtungen vor Ort und darüber hinaus. Wie auch das Niedersächsische

Landesarbeitsforum „Die aktive Vaterrolle stärken“ deutlich feststellt, sollte einem Nebeneinander der verschiedenen Initiativen entgegengewirkt werden.

Ich freue mich sehr, dass mit dem Landesarbeitsforum sowohl Ministerien als auch Verbände, Institutionen und Fachkräfte aus der Väterarbeit gemeinsam aktiv sind, Väter zu unterstützen. Hierzu ist ein Wirken im Inneren genauso wichtig wie ein Werben in der Öffentlichkeit.

Ich danke dem Landesarbeitsforum für sein Engagement und hoffe, dass es Keimzelle für weitere Aktivitäten für die Praxis in Niedersachsen sein wird. Die Unterstützung von Vätern ist ein nicht mehr wegzudenkender Beitrag für ein familienfreundliches Niedersachsen.



Mechthild Ross-Luttmann
Niedersächsische Ministerin für Soziales,
Frauen, Familie und Gesundheit

Teil 1: Grundlagen für Väterarbeit in Niedersachsen

Männer als aktive Väter – Vatersein im Spiegel aktueller wissenschaftlicher Studien¹

Peter Döge



Peter Döge beim Werkstattgespräch in Hannover

Nach dem Willen des Bundesfamilienministeriums sollen sich Väter noch stärker für die Betreuung ihrer Kinder engagieren. Entsprechend wurde ab Januar 2007 die Elternzeit-Regelung in der Bundesrepublik Deutschland modifiziert. Elternpaare erhalten nun 14 Monate Elterngeld auf der Basis von 67% des wegfallenden Einkommens, wenn sich der Vater zwei Monate an der Betreuung des Neugeborenen beteiligt – ansonsten sind es nur zwölf Monate. Aber genügt schon eine verbesserte finanzielle Ausgestaltung, um Väter stärker in die Kinderbetreuung einzubinden?

Um diese Frage beantworten zu können, sollen im Folgenden auf der Basis aktueller Studien unterschiedliche Aspekte von Vaterschaft beleuchtet werden. Dabei steht zu Beginn die Frage, warum Männer überhaupt Väter werden und warum nicht. Da das konkrete Verhalten von Vätern im Spannungsfeld von Beruf und Familie nicht unwesentlich von den jeweiligen individuellen Konzepten von Vaterschaft abhängen, müssen in einem zweiten Schritt auch diese und deren Bestimmungsfaktoren untersucht werden. Hiervon ausgehend kann abschließend der Frage nachgegangen, auf welche Weise aktive Vaterschaft unterstützt werden kann.

Vater Sein – (k)ein selbstverständlicher Bestandteil männlicher Biografien

Mehr und mehr wird deutlich, dass Kinderlosigkeit nicht nur ein Frauenproblem, sondern auch ein Männerproblem ist. Nach einer Auswertung des sozioökonomischen Panels (SOEP) durch das *Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung* sind fast 34% der über zwanzigjährigen Männer kinderlos, sogar fast 46% der Männer, die Vollzeit beschäftigt sind, haben keine

¹ Aktualisierte Fassung des Beitrags aus: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B7/2007, S. 27 – 32.

Kinder.² Von diesen wiederum sind insbesondere diejenigen kinderlos, die entweder über ein sehr hohes oder über ein sehr niedriges Einkommen verfügen. Aber sind es nur die ökonomischen Umstände, die Männer daran hindern, Väter zu werden?

Schenkt man einer Untersuchung des *Instituts für Demoskopie Allensbach* Glauben, dann liegt nur bei einem Drittel der Männer der Grund für die Kinderlosigkeit in den finanziellen und beruflichen Rahmenbedingungen sowie in den mangelnden Angeboten der Kinderbetreuung. Deren reale Bedeutung im Hinblick auf einen Kinderwunsch könnte jedoch größer sein: „Selbst wenn also die Rahmenbedingungen nur bei einem guten Drittel der Männer ohne Kinderwunsch als die entscheidenden Hindernisse gegen eine Elternschaft betrachtet werden müssen, darf darüber doch nicht ignoriert werden, dass diese Motive für einen weit-aus höheren Anteil der Männer mit bedeutsam sind, wenn es um die Entscheidung für oder gegen ein Kind geht.“³

Besonders wichtig für eine Entscheidung von Paaren für eigene Kinder ist, dass ein Einkommen – in der Regel das des Mannes – ausreichen soll, die Familie zu ernähren: „60 Prozent der 18- bis 44jährigen machen zur Bedingung, dass ein Einkommen für die Familie ausreicht, dagegen nur 25 Prozent gesicherte Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder.“⁴ Aus dieser Zielbestimmung resultiert ein enges Zeitfenster für Elternschaft im Allgemeinen und Vaterschaft im Besonderen, wobei dieses subjektiv empfundene Zeitfenster fünf bis acht Jahre beträgt. Folglich sind von denjenigen, welche Anfang 30 noch keine Kinder haben, nur noch 31% entschlossen, Kinder zu bekommen; von den 35-Jährigen und Älteren nur noch 17%.⁵ Hinter diesem Zeitfenster verbergen sich zum einen das Problem der Vereinbarkeit von Ausbildung und Vaterschaft, zum anderen das nach wie vor die männliche Identität bestimmende klassische Familien-Ernährer-Modell: „Das male-breadwinner-Prinzip, das eine relativ strikte Rollentrennung einschließt, scheint also nach wie vor ein hohes Maß an Verbindlichkeit zu besitzen und Familiengründungen für die Väter vielfach bis zur beruflichen Etablierung zu verzögern.“⁶

In der angeführten Untersuchung des *Instituts für Demoskopie Allensbach* aus dem Jahr 2005 nennen 60% der befragten Männer vor allem aber andere Gründe für die Kinderlosigkeit oder für eine Entscheidung gegen ein weiteres Kind.⁷ So fürchten Männer scheinbar viel stärker als Frauen, dass sie sich mit einem Kind in ihren Interessen einschränken müssen (31% der Männer und 22% der Frauen).⁸ In einer Untersuchung des *forsa-Instituts* nennen Männer als Grund für Kinderlosigkeit auch häufiger als Frauen, als Vater über weniger Frei-

² Christian Schmidt, *Kinderlose Männer in Deutschland - eine sozialstrukturelle Bestimmung des Sozioökonomischen Panels (SOEP)*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIW-Materialien, Heft 34, Berlin 2004.

³ Institut für Demoskopie Allensbach, *Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb*. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach 2005, S. 19.

⁴ Institut für Demoskopie Allensbach, *Einflussfaktoren auf die Geburtenrate*. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44jährigen Bevölkerung, Allensbach 2004, S. 23.

⁵ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 4), S. 15 f.

⁶ Schmidt (Anm. 2), S. 15.

⁷ Institut für Demoskopie Allensbach 2005 (Anm. 3), S. 17 ff.

⁸ Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 4), S. 26.

zeit zu verfügen (14% der Männer und 8% der Frauen).⁹ Frauen wiederum geben als persönliche Gründe für Kinderlosigkeit häufiger als Männer an, nicht auf ihr Einkommen verzichten (21% zu 16%) und Kinder nicht fremd betreuen lassen zu wollen (18% der Frauen und 8% der Männer).¹⁰

Kinder scheinen also nicht mehr selbstverständlicher Teil der Lebensplanung von Männern zu sein, denn nur für 59% der Männer, aber 71% der Frauen gehören Kinder zum Leben.¹¹ Nur gut die Hälfte der Männer, aber fast zwei Drittel der Frauen sind nach den Untersuchungsergebnissen des *Allensbacher Instituts* der Ansicht, es braucht eine Familie mit Kindern, um glücklich zu sein.¹² Demzufolge wollen auch Frauen generell eher Kinder als Männer dies wollen (52% zu 34%).¹³ Möglicherweise sind diese Diskrepanzen der Geschlechter in den Einschätzungen der Folgen von Kinder auf den Alltag ein Grund dafür, dass Männer öfter als Frauen als Grund für Kinderlosigkeit angeben, nicht die richtige Partnerin zu finden: 32% der Männer nennen dies in der *forsa-Studie*, aber nur 20% der Frauen.¹⁴ Ein ähnliches Ergebnis fördert die *Allensbach-Untersuchung* aus dem Jahr 2004 zu Tage: Jeder dritte der hier befragten Männer, aber nur jede fünfte Frau nennen als Grund gegen (weitere) Kinder die Einstellung des Partners/der Partnerin.¹⁵ Frauen, die bereits Mutter sind, führen häufiger als Männer Gründe gegen ein weiteres Kind an – vor allem berufliche Gründe (10% der Männer gegen 27% der Frauen).¹⁶ Ist die Frau jedoch schwanger, dann verschwinden die geschlechtsspezifischen Differenzen und beide Elternteile freuen sich gleichermaßen auf das Kind, wobei das Bild von der zukünftigen Ausgestaltung der Vaterrolle sehr stark von familialen und individuellen Gegebenheiten bestimmt wird.¹⁷

Männer als aktive Väter

Fthenakis und Minsel zufolge ist allgemein eine Verschiebung des Vaterschaftskonzepts vom „Vater als Ernährer“ hin zum „Vater als Erzieher“ zu beobachten. Gut 70% der Männer könnten diesem Vaterschaftsmodell zugerechnet werden.¹⁸ Im Rahmen dieser Selbstbilder erfolgt die konkrete Ausgestaltung von Vaterschaft in einem relationalen Feld von subjektivem Vaterschaftskonzept, familialem Kontext und sozioökonomischen Ressourcen.¹⁹ Dabei nimmt die Partnerin der Männer eine nicht unwesentliche Stellung ein: „Frauen, die eine traditionelle Geschlechtsrolleneinstellung vertreten, sind weniger zuversichtlich hinsichtlich der zukünftigen Vater-Rolle des Mannes, als Frauen, die eine egalitäre Geschlechtsrolleneinstellung haben. (...) Nach der Geburt beteiligen sich die Partner der egalitär eingestellten Mütter

⁹ Britta Pohl, *Mehr Kinder. Mehr Leben. Ergebnisse der repräsentativen forsa-Berfragung*, Berlin, 2004, S. 43.

¹⁰ Pohl (Anm. 9), S. 43.

¹¹ Pohl (Anm. 9), S. 20.

¹² Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 4), S. 7.

¹³ Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 4), S. 11.

¹⁴ Pohl (Anm. 9), S. 47.

¹⁵ Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 4), S. 34.

¹⁶ Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 4), S. 34.

¹⁷ Wassilios Fthenakis / Beate Minsel, *Die Rolle des Vaters in der Familie*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 2002, S. 92 ff.

¹⁸ Fthenakis / Minsel (Anm. 17), S. 65 ff.

¹⁹ Michael Matzner, *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*, Wiesbaden 2004, S. 437 ff.

auch tatsächlich mehr an der Betreuung der Kinder“.²⁰ Väter, die sich überwiegend in der Rolle des Ernährers sehen, schätzen zudem ihre Partnerschaft qualitativ schlechter ein, als Väter in der Rolle des Erziehers.²¹ Der „erfolgreiche“ ganzheitliche Vater kann seine Vorstellungen von Vaterschaft nicht zuletzt deswegen realisieren, weil diese mit denjenigen seiner Frau in Einklang stehen.²²

An dieser Stelle wird noch einmal besonders deutlich, dass Handlungs- und Aktivitätsmuster innerhalb des familialen Kontextes adäquat nur aus dem jeweiligen Interaktionsmuster der Familienmitglieder erklärt werden können. Die Familie ist ein System und wie jedes System besteht sie „aus mehreren einzelnen Teilen. Jeder dieser Teile ist wichtig und steht zu allen übrigen Teilen in einer Beziehung, wobei es darum geht, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen; jeder Teil fungiert für die übrigen Teile als Stimulus. Das System hat eine Ordnung und produziert eine Folge bzw. Wirkung, die durch Aktionen, Reaktionen und Interaktionen der einzelnen Teile untereinander bestimmt ist.“²³ Bedauerlicherweise haben im Kontext der Männer- und Geschlechterforschung sowie vor allem in der Geschlechterpolitik entsprechende Ansätze aus der systemischen Familientherapie bisher kaum Resonanz gefunden.²⁴

Aus einer systemischen Perspektive ist das konkrete Muster von Elternschaft Resultat von spezifischen Kommunikationsprozessen zwischen den Partnern und hängt nicht vom Handeln nur einer Person ab. Dementsprechend könnte die nach wie vor vorherrschende traditionelle Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes ihren Grund auch darin haben, dass auch Mütter eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit des Vaters zugunsten von Elternzeit als für nicht möglich halten. So zeigt ein Vergleich der Antworten der Väter aus der Studie von *Vaskovics und Rost*²⁵ mit den Antworten von Müttern aus einer Befragung des *Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, dass von den Müttern in den alten Bundesländern 47% der Ansicht sind, eine Unterbrechung der Berufstätigkeit des Vaters ist nicht möglich, während nur 31% der Männer diese Ansicht unterstützen. Für die neuen Bundesländer liegen die entsprechenden Werte bei 49% (Mütter) und 23% (Väter).²⁶ Insgesamt fällt in dieser Studie auf, „dass die vom IAB befragten Mütter durchweg häufiger Gründe nannten, die ihre Männer vom Erziehungsurlaub abhalten, als dies die Väter in der Bamberger Studie getan hatten“.²⁷

Neben dem familialen gehört vor allem der betriebliche Kontext zu den wichtigen Bestimmungsfaktoren, welche die konkrete Ausgestaltung von Vaterschaftskonzepten und das konkrete Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Vätern beeinflussen. Und gera-

²⁰ Wassilios Fthenakis / Beate Minsel, Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts, Berlin 2001, S. 9.

²¹ Fthenakis / Minsel (Anm. 17), S. 124 f.

²² Matzner (Anm. 19), S. 441.

²³ Virginia Satir, Kommunikation – Selbstwert – Kongruenz. Konzepte und Perspektiven familientherapeutischer Praxis, Paderborn 2004⁷, S. 179 f.

²⁴ Peter Döge, Männer – Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Leverkusen-Opladen 2006, S. 76 ff.

²⁵ Laszlo A. Vaskovics / Harald Rost, Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart 1999.

²⁶ Petra Beckmann, Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub?, IAB Werkstattbericht Nr. 6, S. 5.

²⁷ Beckmann (Anm. 26), S. 6.

de hier finden sich aktive Väter nach wie vor mit massiven Hindernissen konfrontiert. Von den vom IAIZ im Rahmen seiner Studie „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ befragten Vätern nannten durchweg alle als zentrales Hindernis für mehr familiales Engagement die vorherrschende „Anwesenheitskultur“.²⁸ Leistung und Loyalität mit dem Betrieb werden noch weitgehend mit der physischen Präsenz am Arbeitsplatz gleichgesetzt, Familienarbeit hat in dieser Kultur keinen Stellenwert. Diese Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen einer US-amerikanischen Studie, die in einem Unternehmen durchgeführt wurde, das sich durch besondere familienfreundliche Angebote auszeichnet – die jedoch kaum von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden: „Nur drei Prozent der Beschäftigten mit Kindern von 13 Jahren und jünger arbeiteten Teilzeit. Ein Prozent machte Job-Sharing. Ein Prozent nutzte die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsplatzes. Ein Drittel der berufstätigen Eltern machte Gebrauch von flexiblen Arbeitszeiten, aber viele arrangierten nur einen unveränderten Neun- oder Zehnstudentag um ihre übrigen Alltagstermine herum. Ein paar junge Väter hatten sich informell beurlauben lassen, aber im ganzen Unternehmen gab es nur einen Mann, der ganz offizielle im Elternurlaub war. Ich stand vor einem Rätsel“.²⁹ Als Ursache für diese Situation verweist auch *Hochschild* auf die vorherrschende Anwesenheitskultur, als deren Träger insbesondere die – männlichen *und* weiblichen – Führungskräfte gesehen werden können. Von diesen wird Kinderbetreuung als Frauenarbeit gesehen – wie es in einer Aussage eines interviewten Mannes deutlich wird: „Sie (die Führungskräfte; PD) brachten Vaterschaftsurlaub nicht mit Vaterschaft in Verbindung. (...) Frauen bringen Babys zu Welt, also sind Babys Frauensache.“³⁰ In diesem Sinne zeigen dann auch alle vorliegenden Studien, dass Väter vor allem aus beruflichen Gründen Elternzeit-Angebote nicht in Anspruch nehmen, selbst in dem als besonders familien- und väterfreundlich angesehenen Schweden.³¹ So geben auch hier 46% der im Rahmen des *Eurobarometers* befragten Männer als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme die berufliche Karriere an.³²

Diese betriebliche Situation verdichtet sich bei Vätern in einem spezifischen Vereinbarkeitsproblem: Aus beruflichen und finanziellen Gründen sehen sie sich nicht in der Lage, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wollen sich aber trotzdem aktiv mit ihren Kinder beschäftigen und sind in der Familie präsent. 97% derjenigen Männer, die mit kleinen Kindern im Alter bis zu drei Jahren in einem Haushalt leben, bringen täglich im Durchschnitt 238 Minuten für Haus- und Familienarbeit auf.³³ Männer, die mit Kindern unter sechs Jahren in einer Partnerschaft leben, haben ihren Zeitaufwand für die Kinderbetreuung in den vergangenen zehn Jahren

²⁸ Peter Döge / Cornelia Behnke, *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem*, IAIZ-Schriften Band 3, Berlin 2005.

²⁹ Arlie Hochschild, *Keine Zeit*. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen 2002, S. xxvi.

³⁰ Hochschild (Anm. 29), S. 132.

³¹ Linda Haas / Philip Hwang, *Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden*, in: Dies. / Graeme Russell (Hg.): *Organizational Change and Gender Equality. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*, Thousand Oaks / London / New Delhi 2000, S. 133 - 161.

³² European Commission, *European's attitudes to parental leave*, Special Eurobarometer 189 / Wave 59.1, o.O. 2004, S. 20.

³³ Peter Döge / Rainer Volz, *Männer – Weder Paschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (ApuZ) 46*, S. 13 – 23.

sogar um knapp eine Stunde in der Woche erhöht.³⁴ Die für die Haus- und Familienarbeit bzw. die Kinderbetreuung erforderliche zusätzliche Zeit stammt bei den Vätern dann aus dem Freizeitbudget.

Väterfreundlichkeit: Was wünschen sich Väter?

Vor dem Hintergrund dieser spezifischen Zeit- und Belastungsmuster von Vätern dürfte es nicht überraschen, dass diese mit der Aufteilung ihres täglichen Zeitbudgets unzufrieden sind. So schätzen nach den Ergebnissen der Zeitbudgetanalyse des *Statistischen Bundesamtes* 44% der Männer, die in einer Partnerschaft mit einem Kind leben, den Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit als zu hoch ein, für 35% ist die Zeit, die sie der Haus- und Familienarbeit widmen können, zu gering.³⁵

Väter wünschen sich vor allem eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit: Knapp 77% der vom *Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut (WSI)* befragten männlichen Arbeitnehmer mit Kindern oder anderen Pflegeaufgaben wünscht sich eine Arbeitszeitreduzierung, nur 19% der Männer geben an, ihre Arbeitszeit entspricht der gewünschten.³⁶ Im Hinblick auf die konkreten Arbeitszeitmodelle wünschen sich Väter vor allem eine Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit: 88% der vom *Allensbach-Institut* befragten Väter nennen dies als prioritäres Handlungsfeld zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.³⁷ Auch die vom WSI zu ihren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb befragten Männer mit Betreuungsaufgaben nennen „familienfreundliche Arbeitszeiten“ an erster Stelle des Handlungsbedarfs.

Weiterhin fordern Väter häufiger als Mütter eine entsprechende finanzielle Unterstützung von Betreuungsaufgaben. Auch fast 40% der von der EU-Kommission befragten Männer nennen eine ausreichende finanzielle Lohnersatzleistung als bedeutenden Faktor, der sie bei einer Inanspruchnahme von Elternzeit-Angeboten unterstützen würde.³⁸ Der enge Zusammenhang zwischen der Höhe der finanziellen Kompensationsleistung und der Bereitschaft von Vätern, in Elternzeit zu gehen, zeigt sich deutlich in Schweden. Dort erhalten Eltern aus der Familienversicherung für die ersten zwölf Monate nach der Geburt ihrer Kinder 80% des letzten Einkommens – zwölf Monate aber nur für den Fall, dass zwei Monate der Elternzeit vom Vater in Anspruch genommen werden.³⁹ Als zu Beginn der 90er Jahre die Lohnersatzquote für die Elternzeit auf 75% gesenkt wurde, nahm der Anteil der Männer, die die „Papa-Monate“ in Anspruch nahmen, ebenfalls rapide ab.⁴⁰

³⁴ Döge (Anm. 24), S. 60ff.

³⁵ Statistisches Bundesamt, *Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02*, Wiesbaden 2003, S.19 f.

³⁶ BMFSFJ, *Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb*, Berlin 2004, S. 15 ff.

³⁷ Institut für Demoskopie Allensbach 2005 (Anm. 3), S. 15 ff.

³⁸ European Commission (Anm. 32), S. 18.

³⁹ Peter Döge, *Wege zu einer aktiven Vaterschaft in ausgewählten Ländern*, in: Andreas Bortler (Hg.): *Handbuch VäterArbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen*, Zürich 2004, Abschnitt 2 / S.19 - 23.

⁴⁰ Döge (Anm. 39), S. 22.

Durchschnittlich nehmen 30% der schwedischen Väter die angebotenen so genannten Papa-Monate in Anspruch. Ein in etwa gleich hoher Anteil von Vätern in der Bundesrepublik Deutschland könnte sich unter den ab Januar 2007 geltenden Elternzeit-Regelungen vorstellen, ihre Erwerbsarbeit für ein Jahr zu unterbrechen, 14% für einige Monate.⁴¹ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden zwischen Januar 2007 und März 2008 bereits rund 12% der Anträge nach dem neuen Elterngeld in Deutschland von Männern gestellt, in Niedersachsen waren es 11%. Rund zwei Drittel der Väter beabsichtigt eine Auszeit von zwei Monaten, 15% von zwölf und mehr Monaten. Allerdings sehen 43% der befragten Väter auch in diesen neuen Bedingungen keinen Anreiz für eine Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit. Hinter diesen Zahlen dürfte sich meines Erachtens die oben beschriebene Organisationskultur widerspiegeln, deren Veränderung mit Sicherheit einen wichtigen Bestandteil der Herstellung von Väterfreundlichkeit darstellen muss.⁴² Und so sehen auch 23% der Väter in der Befragung des *Eurobarometers* in einer positiven Einstellung von Vorgesetzten und Kollegen gegenüber Vätern in Elternzeit einen wichtigen unterstützenden Faktor. Interessanterweise ist dieser Wert in Schweden am höchsten.⁴³

Väterfreundlichkeit als Managing Diversity

Väter wünschen sich nicht zuletzt aber auch mehr Anerkennung ihres spezifischen Beitrags zur Kinderbetreuung durch ihre Partnerinnen. So berichten Väter in einer schwedischen Familienkommission, die Mitte der 90er Jahre zum Thema Vaterschaft eingesetzt wurde, übereinstimmend von Vorurteilen seitens der Mütter im Hinblick auf die Fürsorgekompetenzen der Väter sowie von versteckten Diskriminierungen durch die Mütter.⁴⁴ Die Mütter setzen ihren Stil der Fürsorge und Betreuung zum Maßstab, was – wie von *Fthenakis und Minsel* gezeigt – zu einem Rückzug des Mannes aus der Kinderbetreuung führt.⁴⁵ Ganz in diesem Sinne sagen 44% der von *Allensbach* befragten Männer, sie gingen nicht in Elternzeit, weil die Mütter die Kinderbetreuung selbst übernehmen wollen. Eine weitere Überprüfung der Validität dieser Aussage ist nicht möglich, denn es existieren zu diesem Themenbereich noch immer kaum differenzierte Untersuchungen. Der Grund, warum Mütter in der Regel in Elternzeit gehen, ist bisher nicht so intensiv analysiert worden wie die Ursachen dafür, dass Männer Elternzeit nicht in Anspruch nehmen.⁴⁶ Dieses Forschungsdefizit ist wohl ebenfalls eine Folge einer in der Geschlechterforschung unterentwickelten systemischen Perspektive auf das familiäre System.

Wie oben ausgeführt werden die jeweils konkreten Modelle von Vaterschaft in einem Dreieck von Familie, Arbeitsbedingungen und persönlichen Ressourcen sowie der jeweils vorhande-

⁴¹ Institut für Demoskopie Allensbach 2005 (Anm. 3), S. 11 ff.

⁴² Richard Reeves, *Dad's Army. The case for father-friendly workplaces*, London/Birmingham 2002, S. 29 f.

⁴³ European Commission (Anm. 32), S. 18 f.

⁴⁴ Helena Bergmann / Barbara Hobson, *Compulsory fatherhood: The coding of fatherhood in the Swedish welfare state*, in: Barbara Hobson (Hg.): *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge 2002, S. 92 - 124.

⁴⁵ Procter & Gamble, *Väter, Windeln und wie weiter? Procter & Gamble-Väter-Studie 2001*, Wien 2001, S. 11 ff.

⁴⁶ Ulla Björnberg, *Ideology and choice between work and care in Swedish family policy for working parents*, in: *Critical Social Policy*, Vol. 22, No. 1/2002, S. 33 - 52.

nen spezifischen Unterstützungsleistungen durch Verwandte oder öffentliche Angebote realisiert. Kein Vaterschaftskonzept gleicht von daher dem anderen, es ergibt sich vielmehr eine Vielzahl unterschiedlicher Vaterschaftsmodelle. Betriebliche und überbetriebliche Väterarbeit sollte von daher am jeweils konkreten Vater-Sein ansetzen und sich nicht an Idealbildern von Vaterschaft orientieren.⁴⁷ Sehr gute Erfahrungen wurden bisher mit der Durchführung von Workshops mit Vätern und werdenden Vätern gemacht. Diese Workshops hatten zur Folge, dass sich die familienorientierten Männer dauerhaft vernetzen und gegenseitig unterstützen können. Von Bedeutung wäre weiterhin eine stärkere Sensibilisierung der Personalvertretungen für die Vereinbarkeitsproblematik der Männer.⁴⁸ Insgesamt geht es also „nicht darum (...), auf andere Weise Vater zu sein, nur um eine neue Auffassung zu präsentieren. Vielmehr geht es darum, es den Vätern zu ermöglichen, ein »Mehr« beizutragen, und den Familien, »besser« zu leben und am Ende dem Fortschritt etwas näher zu kommen“.⁴⁹

⁴⁷ Ein in diesem Sinne sehr positiv zu wertendes und dementsprechend mit dem *Förderpreis Gender des Männernetzwerks Hessen* im Jahr 2004 ausgezeichnetes Projekt ist das von der Männerarbeit der evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck entwickelte Angebot für *Väter in Kindertagesstätten*. Die grundlegende Philosophie des Projekts besteht darin, dass Perspektiven für die Väter und für die Väterarbeit in den Kindertagesstätten von den Vätern selbst entwickelt werden. Das Projekt geht bewusst auf die Väter zu und setzt an deren konkreter Lebenssituation an.

⁴⁸ Peter Döge / Cornelia Behnke, Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit berufundfamilie. Endbericht, im Auftrag von: berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung/Bundesministerium Familie, Senioren Frauen und Jugend – BMFSFJ/Industriegewerkschaft Metall – IG Metall/Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Berlin 2006 (http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata//92fef3144477a327371c55fa36ed0abf/iaiz_brpr.pdf).

⁴⁹ Jean LeCamus, Väter. Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung, Weinheim 2003, S. 174.

Männer gestalten Familie

Peter Döge

Auszüge aus dem Vortrag vom 12. Juni 2008, Hannover

Institut für anwendungsorientierte
Innovations- und Zukunftsforschung e.V.



Kinder brauchen Väter



- / Unterschiedliche Interaktionsstile
- / Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen
- / Zweigeschlechtlichkeit als Organisationsmuster

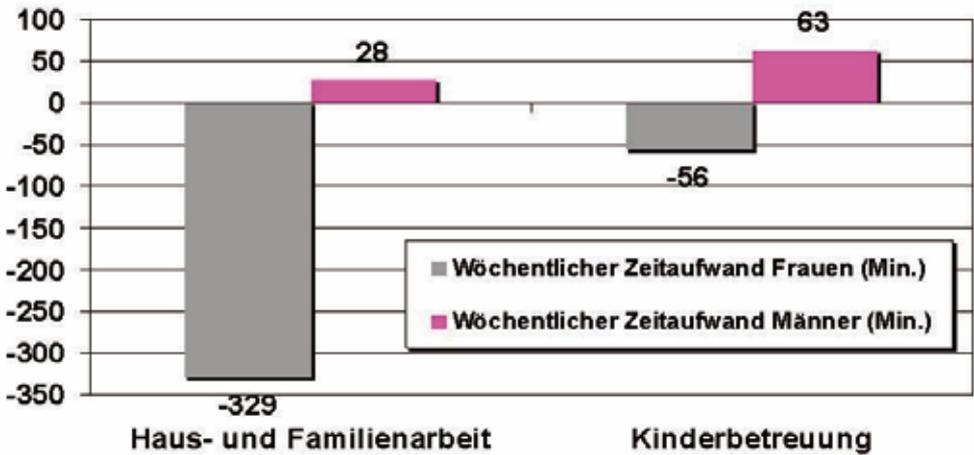
© Dr. Peter Döge

Väter und Familie 120608 – Folie 1

Institut für anwendungsorientierte
Innovations- und Zukunftsforschung e.V.



Kinder brauchen Väter



Kategorie	Wöchentlicher Zeitaufwand Frauen (Min.)	Wöchentlicher Zeitaufwand Männer (Min.)
Haus- und Familienarbeit	-329	28
Kinderbetreuung	-56	63

© Dr. Peter Döge

Väter und Familie 120608 – Folie 2

Institut für anwendungsorientierte
Innovations- und Zukunftsforschung e.V.



„Maternal Gatekeeping“



- /// **Letztverantwortung in der Hausarbeit**
- /// **Stereotype Kompetenzzuschreibungen**
- /// **Ambivalente Einstellungen**

Döge, Peter / Volz, Rainer (2002): Wollen Frauen den neuen Mann? Traditionelle Geschlechterbilder als Blockaden von Geschlechterpolitik, Zukunftsforum Politik Nr. 47, Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung

© Dr. Peter Döge

Väter und Familie 120608 – Folie 3

Institut für anwendungsorientierte
Innovations- und Zukunftsforschung e.V.



Väterbilder von großer Bedeutung



- /// **Vaterbild und Vaterfunktion**
- /// **Vaterschaft nicht (mehr) genau definiert**
- /// **Vaterschaft nicht von „Natur aus“ genau bestimmt**

© Dr. Peter Döge

Väter und Familie 120608 – Folie 4

Institut für anwendungsorientierte
Innovations- und Zukunftsforschung e.V.



Verantwortliches Vatersein – direkte und indirekte Aktivitäten berücksichtigen

„Die meisten Studien in der Väterforschung wenden ein **sehr enges Konzept von Vaterschaft** an: Nur solche Beiträge des Vaters werden berücksichtigt, die sich an direkten, objektiv beobachtbaren Leistungen des Vaters, z.B. der **direkten Beschäftigung mit dem Kind**, leicht messen lassen. Die zahlreichen **indirekten Beiträge des Vaters**, seien es Überstunden, um eine bessere Ausbildung des Kindes finanzieren zu können, oder Verwaltungsaufgaben in Zusammenhang mit der sozialen Sicherung und Positionierung des Kindes oder die gedankliche Beschäftigung mit dem Kind bleiben im Dunkeln.“

(Gudrun Cyprian: Vaterforschung im deutschsprachigen Raum - Ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen, in: Tanja Mühling / Harald Rost (Hg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung, Opladen 2007, S. 33)

Institut für anwendungsorientierte
Innovations- und Zukunftsforschung e.V.



Väterarbeit- am konkreten Vatersein ansetzen

Es geht „ ... nicht darum ... , auf andere Weise Vater zu sein, nur um eine neue Auffassung zu präsentieren. Vielmehr geht es darum, es den Vätern zu ermöglichen, ein ‚Mehr‘ beizutragen, und den Familien, ‚besser‘ zu leben und am Ende dem Fortschritt etwas näher zu kommen“. (Jean Le Camus)

Unternehmen geben Vätern Räume

Anforderungen an väter- und familienfreundliche Unternehmen¹

Volker Baisch

Rahmenbedingungen

Mehr denn je stehen heute berufstätige Männer mit Familienaufgaben bzw. Väter im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie und sind auf der Suche nach ihrer persönlichen Work-Life-Balance. Symptome wie Konflikte in der Partnerschaft, Überforderung, Leistungsabfall, Demotivation und Depression sowie steigende Krankheitsquoten durch Erschöpfung und Burn-out sowie der perspektivisch zu erwartenden Fachkräftemangel erfordern eine verstärkte Auseinandersetzung der Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer, d.h. also der Frage, wie sie Vätern für ihre Familien Räume geben können. Im Ergebnis leisten die Unternehmen damit auch einen Beitrag dazu, Mitarbeiter langfristig zu binden und zugleich ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.



Werkstattgespräch Hannover: Volker Baisch

In den letzten Jahren haben sich auch grundsätzliche Einstellungen und Handlungsweisen von Männern und Vätern geändert, Trendsetter sind voraus gegangen und nach und nach folgen andere dem gesetzten Trend, nicht zuletzt auch als Reaktion auf das neue Elterngeldgesetz. Dennoch ist eine Vielzahl von Vätern durch die ambivalenten Anforderungen in Beruf und Familie überfordert. Andere Väter unterdrücken ihren Wunsch nach einer aktiven Rolle in der Familie. Hintergrund hierfür sind oft mit dieser Frage verbundene, teilweise auch konfrontative Auseinandersetzungen sowohl im Beruf als auch in der Partnerschaft. Studien (vgl. Hessenstiftung 2008) zeigen, dass Männer und Väter mit steigender Tendenz auch zu Familienaufgaben einen Zugang suchen, um ihre eigenen Vorstellungen nach Vereinbarkeit und einer ausgeglichenen Balance zwischen Beruf und Familie zu realisieren.

¹ Zusammenfassung des während der Fachtagung „Väter – Räume – Gestalten“ des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit am 12. Juni 2008 gehaltenen Vortrages.

Väter im Spannungsfeld zwischen Karriere und Elternzeit

Studien und Fallbeispiele (vgl. Hessenstiftung 2008) sowie eigene Expertise bestätigen den weiterhin bestehenden Konflikt, in dem sich (werdende) Väter befinden, wenn sie sich mit der Frage auseinandersetzen, in Elternzeit zu gehen. Immer noch wird dies als eine Frage nach „Beruf“ oder „Familie“ empfunden und die positiven Aspekte einer solchen Entscheidung rücken eher in den Hintergrund (vgl. Hessenstiftung 2008): Wenn Väter sich mit der Frage auseinandersetzen, Elternzeit zu nehmen; erleben nur 2% heute keinen Konflikt und nur 14% sagen, dass es selbstverständlich sei. 71% schrecken davor zurück, ihren Vorgesetzten gegenüber diesen Wunsch zu äußern und nur 25% der Väter halten Arbeitgeber für väterfreundlich. Bisher befürworten (nur) 61% der Arbeitgeber eine Inanspruchnahme der Elternzeit. Umgekehrt befürchten 74% der Väter berufliche Nachteile, wenn Sie in Elternzeit gehen.

Im Gegenzug zeigen Studien (vgl. Managementwissen Online 2005), wie problematisch es für Väter und Unternehmen sein kann, wenn Väter nicht ihrem Bedürfnis nach Vereinbarkeit nachkommen: So fühlen sich beispielsweise ein Drittel aller Väter, die keine Elternzeit genommen haben, zwei Jahren nach der Geburt ihres Kindes völlig ausgebrannt, kennen 90% der Väter das Gefühl der Überforderung durch die Ansprüche, die von Seiten der Unternehmen als auch der Familie an sie gerichtet werden; und fühlen sich Väter mit mittleren und hohen Führungsaufgaben fast zur Hälfte ständig überfordert. Dies lässt unschwer erkennen, welche möglichen Folgen sich für Beruf und Familie hieraus ergeben können.

Väter und Partnerschaft

Neben der Frage nach Beruf und Familie ist auch die Partnerschaft ein nicht zu unterschätzender Teilaspekt, auf den sich Unternehmen einzustellen haben, wenn sie Vätern Räume geben wollen. Dramatisch hoch ist beispielsweise heute die Anzahl von Scheidungen (40%) – mit steigender Tendenz. Hiermit verbunden ist ein Leistungsabfall, der sich dann auch in den Unternehmen widerspiegelt. So ist bei einem Großteil der Männer nach einer Trennung ein Leistungsabfall zu verzeichnen.

Aber auch ohne eine Trennung ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft für Männer wichtig: So gaben zum Beispiel 87% aller Mitarbeiter einer deutschen Geschäftsbank an, zu wenig Zeit für ihre Partnerschaft zu haben (vgl. Commerzbank 2007).

Wege hinaus aus diesem vielfach verdeckten Vereinbarkeitsproblem der Väter in Bezug auf die Partnerschaft liegen insbesondere in gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung, einer hohen Qualität der Kommunikation, in Abgabe und Übernahme von Verantwortung, in klaren Absprachen über die Aufgabenverteilung sowie im Schaffen von Freiräumen für Partnerschaft und Eigenständigkeit. Allerdings muss hierfür auch der (zeitliche) Raum zur Verfügung stehen, um in der Partnerschaft intensiv kommunizieren zu können und beiderseitig befriedigende und tragfähige Verabredungen treffen und leben zu können. Hierzu ist insgesamt eine hohe Organisationsleistung erforderlich – nicht nur in Bezug auf den Unternehmensalltag, sondern gleichermaßen auch in Bezug auf den Familienalltag.

Väter und ihre Wünsche in Bezug auf Vereinbarkeit

Aus Angst vor möglichen Konsequenzen am Arbeitsplatz und zum Teil auch aus Unkenntnis über die eigenen Rechte bleiben Väter zum Teil „in der Deckung“ und kommunizieren nicht ihren Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihrem Arbeitgeber. Dies wird auch durch verschiedene Studienergebnisse (vgl. Hessenstiftung 2008) bestätigt: So geben 40% der Väter an, dass die (vorhandenen bzw. ihnen bekannten) Instrumente ihrem Bedarf nicht gerecht werden; 66% der Väter wünschen sich ein Home Office (durchschnittlich 2 Tage), 59% möchten eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit, 53,1% wünschen sich eine Vertrauensarbeitszeit/Gleitzeitregelung. 52,9% der Väter wünschen sich Elternzeit mit einem Elternzeitwunsch der Väter von im Durchschnitt 16 Monaten. Zu den gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Thema Elternzeit werden nur 7,6% der Väter von Seiten der Unternehmen informiert.

Väter und ihre Bedürfnisse im Unternehmen

„Väterfreundlichkeit“ im Unternehmen benötigt als Grundlage insbesondere auch Rahmenbedingungen organisatorischer und personeller Art seitens der Unternehmen, um den Bedürfnissen der Väter nach Vereinbarkeit gerecht zu werden. Aus einer Vielzahl von Untersuchungen und Studien (vgl. Hessenstiftung 2008) wird hier beispielhaft auf Teilaspekte verwiesen wie:

- Schaffen eines väterfreundlichen Klimas,
- Verständnis der Vereinbarkeit als ein Frauen- und Männerthema,
- Offenheit gegenüber den Wünschen der Väter,
- Etablierung männlicher Ansprechpartner für Work-Life-Balance (z.B. Mentoren oder Fokusgruppen),
- Kommunikation der neuen „Väterlichkeit“ im Unternehmen (z.B. durch direkte Ansprache),
- Ergreifen von Maßnahmen, die für Väter attraktiv sind (z.B. Vollzeit „light“, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder Auszeiten für Krisen),
- Etablierung externer Koordinatoren und Ansprechpartner als „Vernetzer“ zwischen Familienbildung und Unternehmen.

Väter und ihre Bedürfnisse außerhalb von Unternehmen

Neben betrieblich zu schaffenden Angeboten können Unternehmen auch einen Beitrag zur Vereinbarkeit leisten, in dem sie unternehmensintern Väter auf Informationsangebote hinweisen, die außerhalb des eigentlichen Unternehmens liegen. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf Elternzeit-/geldberatung, Geburtsvorbereitung, Elternzeittreff außer- und innerhalb der Unternehmen, Vater-Kind Freizeit-Angebote, Paarangebote, Angebote der Kindertagesstätten oder Angebote von „Servicestellen“ für Väter verwiesen.

Väter und ihre Erreichbarkeit durch Unternehmen

Um Väter in Unternehmen zu erreichen, gilt es die Kommunikation auf spezifisch „männliche“ Aspekte auszurichten, um Väter/Männer gezielt und nachhaltig anzusprechen. So gilt es insbesondere Nutzen und Ziele deutlicher herauszustellen, männliches Vokabular (aus dem Beruf) zu nutzen, männerspezifische Werbeträger und -orte zu wählen, Prominente und Führungskräfte als Unterstützer zu gewinnen und zu kommunizieren und die Thematik der Vereinbarkeit zur „Chefsache“ zu erheben.

Literatur

Commerzbank (2007). Neue Wege für Väter – Studienergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis. Frankfurt am Main

Hessenstiftung (2008). „Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“ – Ergebnisse der Online-Befragung – durchgeführt von IGS Organisationsberatung GmbH. Köln.

Managementwissen online (2005). Online-Umfrage: Väter zwischen Karriere und Familie – Ergebnisse einer Umfrage – durchgeführt von IGS Organisationsberatung GmbH. Köln.

Väterfreundlichkeit ist für Unternehmen und Väter eine Win-Win-Lösung

Interview mit Volker Baisch¹

Warum sind Ihnen gerade die Väter in Unternehmen so wichtig und wie beurteilen Sie die Entwicklungen zu väterfreundlicher Firmenpolitik?

Väter sind deshalb so wichtig, da in den vergangenen Jahren in den Unternehmen das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft nur von Seiten der Frauen diskutiert wurde. Für Männer gab es zwar auf dem Papier auch die Möglichkeit, die familienfreundlichen Maßnahmen der Unternehmen zu nutzen, doch es gab in den meisten Unternehmen nicht die Absicht bzw. die Kultur, dass auch Männer Elternzeit nehmen konnten oder Telearbeit nutzen. Erst in den letzten fünf Jahren haben Unternehmen – natürlich auch durch die Diskussion um das neue Elterngeld – erkannt, dass sich die Bedürfnisse der Männer hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer aktiven Vaterschaft stark verändert haben. 77% aller Männer möchten heute nach aktuellen Umfragen weniger arbeiten und mehr Zeit für die Familie haben. Das Vaterbild hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt, weg vom Mann als „Ernährer“ hin zu dem des „Erziehers“ der Kinder. Väter verbringen heute acht Mal so viel Zeit mit ihnen wie Väter vor zehn Jahren.

Als Geschäftsführer des Vaeter e.V. in Hamburg, der den Verein und seine Aktivitäten von Anfang an maßgeblich mitbestimmt hat, haben Sie bereits viele Kooperationen mit lokalen Betrieben begonnen. Was sind Ihre Erfahrungen? Welche Kooperationen sind Ihnen dabei besonders wichtig und warum?

Im Rahmen des Modellprojektes „Innovative Personalpolitik für Väter“, finanziert von der Stadt Hamburg und durchgeführt von uns und zwei weiteren Kolleginnen bzw. Kollegen von der Organisationsentwicklungs-GbR „Dads – Väter in Balance“, haben wir die Möglichkeit, erstmals in einem großen Unternehmen wie *Airbus Deutschland* konkrete Daten zu erheben, was Männer brauchen, um Familie und Beruf gut zu vereinbaren. Wir begleiten *Airbus* nicht nur in der Befragung, sondern entwickeln auch eine neue Kommunikationskampagne, bieten Führungskräfte-Training im Bereich Work-Life-Balance für Männer an und schulen die Personalentwicklung mit unseren neuen Konzepten, damit Väterfreundlichkeit auch langfristig bei *Airbus* implementiert wird.

¹ Nachdruck eines Interviews mit www.vaeter-nrw.de vom 31.10.07 mit freundlicher Genehmigung.

Welche wiederkehrenden Erfahrungen machen Sie bei der Beratung von Firmen hinsichtlich des Themas "Väterfreundlichkeit"?

Die Personalentwicklungsabteilungen der Unternehmen sind neugierig und können sich unter dem Label "Väterfreundliche Maßnahmen" oft nichts vorstellen. Aber schon in den ersten Gesprächen wird ihnen deutlich, was es heißen könnte, nicht nur Mütter, sondern auch Väter mit konkreten Angeboten zu unterstützen. Bis jetzt fehlten die Experten und Fachleute, die solche Konzepte entwickelt haben und auch umsetzen konnten. Mit dem Modellprojekt konnten wir uns viel Know-how erarbeiten, um nun auch anderen Unternehmen Angebote zu machen. Viele Unternehmen sind noch zögerlich, das Konzept "Väterfreundlichkeit" als Personalentwicklungsinstrument zu sehen. Doch wir machen die Erfahrung, dass gerade durch den Facharbeitermangel viele Personaler nach neuen Anreizmodellen für Mitarbeiter Ausschau halten.

Können Sie die Grundzüge einiger väterfreundlicher Angebote – z.B. Arbeitszeitmodelle – darstellen und erläutern, worin genau die Väterfreundlichkeit besteht?

Bei Airbus zum Beispiel bieten wir im externen Weiterbildungsangebot verschiedene Vater-Kind-Aktionen wie auch Vorträge oder Workshops an. Vom Vater-Kind-Abenteuercamp über den Vater-Kind-Flugtag können Airbus-Mitarbeiter auch Vorträge zum Thema „Väter erziehen anders“, „Männer werden Väter“, „Time-out statt Burn-out“ oder „Das neue Elterngeld für Paare“ besuchen. Neben diesen gut besuchten Veranstaltungen schulen wir Personaler und Führungskräfte zu Themen, wie man Väter berät, die in Elternzeit gehen möchten, entwickeln geeignete Kommunikationsformen, wie man vorhandene und neue Angebote "an den Mann" bringt und analysieren familienfreundlichen Maßnahmen auf die Väterfreundlichkeit hin.

Was sind aus Ihrer Sicht Haupthindernisse für väterfreundliche Angebote und wie ließen sich diese überwinden?

Die größten Hindernisse sind die immer noch vorherrschenden traditionellen Rollenvorstellungen der Führungskräfte, zum Beispiel dass ein Vater, der seine Arbeitszeit nicht voll und ganz seinem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, kein richtiger Mann ist, der Karriere machen möchte. Dabei gibt es immer mehr junge Väter, die – neben der Erfüllung und der Karriere im Beruflichen – nicht die schönen und nahen Momente mit ihren Kindern missen möchten. Junge Väter möchten heute flexible Arbeitszeiten haben, möchten nicht danach beurteilt werden, wann sie das Büro verlassen, sondern wann das Projekt oder die Arbeit erledigt ist, um die wertvolle Zeit mit den Kindern und der Partnerin zu nutzen.

Deshalb ist unser wichtiges Anliegen, die Vorstände und Führungskräfte von Unternehmen davon zu überzeugen, in die Väter zu investieren, um sie stärker an das Unternehmen zu binden, die Fehlzeiten zu mindern und zufriedenerer Mitarbeiter zu halten bzw. zu rekrutieren. Väterfreundlichkeit ist für Unternehmen und Väter nach all unseren Erfahrungen eine Win-Win-Lösung.

Wie beurteilen Sie die vielerorts stattfindenden Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit in Betrieben und wie viel innovative Väterpolitik ist darin enthalten?

Bundesfamilienministerin Frau von der Leyen ist zurzeit ganz klar der Motor für mehr Familienfreundlichkeit in Deutschland. Nicht nur, dass sie das neue Elterngeld angeschoben und durchgesetzt hat, sie wird sicherlich auch noch weitere Akzente setzen, um Unternehmen und die Gesellschaft familienfreundlicher zu machen. Innovative Väterkonzepte werden in den wenigsten Unternehmen umgesetzt und angeboten, auch deshalb, weil es noch zu wenig Fachleute in diesem Bereich gibt, die das Wissen und die Kontakte haben, um Personaler kompetent zu beraten. Nur 10 Prozent der Unternehmen in Deutschland bieten ihren männlichen Mitarbeitern familienfreundliche Maßnahmen an und ermutigen sie auch, ihre Vaterrolle ernst zu nehmen. Viele Unternehmen zeigen sich aber offen und interessiert, und durch meine Wahl zum „Social Intreprenneur 2007“² habe ich mit meinen Kollegen nun mehr Möglichkeiten, unsere neuen Konzepte nicht nur in Hamburg, sondern auch in ganz Deutschland umzusetzen.

Wo – denken Sie – wird die betriebliche Väterpolitik in zehn bis zwölf Jahren angekommen sein?

In zehn Jahren werden Männer viel selbstverständlicher in Elternzeit gehen und Familie und Beruf vereinbaren. Nicht nur, weil viele Fachkräfte fehlen werden, sondern auch, weil mittlerweile mehr junge Väter (die jetzt in Elternzeit gehen werden) in den Entscheiderpositionen der Unternehmen sitzen, die über eine väterfreundliche Unternehmenspolitik bestimmen werden. Zudem haben wir dann mehr Krippenplätze, die entscheidend für eine familien- und damit auch väterfreundliche Politik in Deutschland sein werden.

² Preis der Stiftung „Ashoka Deutschland“.

Mehr als Ersatzmuttis – Was bringen Männer in die Erziehung ein?

Holger Brandes

Dass sich das Vaterbild in der Gesellschaft gewandelt ist, ist mittlerweile eine Binsenweisheit. Dieser gesellschaftliche Wandel ist nicht folgenlos an der Forschung vorbeigegangen. Neue Fragestellungen rücken in den Fokus der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Eine der vielen neuen Forschungsgegenständen ist der des Profils des männlichen Beitrages zur Entwicklung von Kindern.

Mutter Natur?

Oder: Sind Mütter von Natur aus zur Erziehung kleiner Kinder prädestiniert?

Trotz aller Debatten um veränderte Männer- und Frauenmuster – im Alltagsverständnis wird weiterhin beharrlich an der Auffassung festgehalten, dass je jünger die Kinder sind, von Natur aus eigentlich die Mütter zu deren Erziehung prädestiniert seien. Männer könnten diese weiblichen Funktionen lediglich ersatzweise und annähernd wahrnehmen. Und auch im professionellen Verständnis scheinen nach wie vor Erzieherinnen ihre Funktion als viel selbstverständlicher und quasi natürlich untersetzt zu definieren, während männliche Pädagogen hier immer noch in Legitimationsnöte kommen.

Als schlagendstes Argument erweist sich dabei immer wieder der Verweis auf die biologische Ausstattung, auf Schwangerschaft und Stillfähigkeit, aus der unmittelbar, evident und scheinbar unhinterfragbar die natürlich höhere Kompetenz von Frauen im Umgang besonders mit Kleinkindern abgeleitet wird.

Schon die bahnbrechenden Arbeiten des Ethologen Harlowe in den 50er Jahren und hieran anschließend der Bindungsforscher um John Bowlby relativierten ganz grundsätzlich und überzeugend die für die Psychoanalyse noch fundamentale Bedeutung des Stillens. Sie konnten nachweisen, dass es ein biologisch im Kind angelegtes Bedürfnis nach sozialer Bindung gibt, das nicht nur für die emotionale und soziale Entwicklung von höchster Bedeutung ist, sondern auch das Explorationsverhalten des Kindes und damit dessen kognitive Entwicklung wesentlich beeinflusst.

Inzwischen verfügen wir über eine Vielzahl sehr belastbarer empirischer Belege (insbesondere in den USA durch Michael Lamb) dafür, dass die aufgrund von Schwangerschaft und Stillfähigkeit größere biologische Nähe der Mutter zum Kind nicht zu einer höheren Fähigkeit zur Betreuung und Versorgung kleiner Kinder führt. Vielmehr zeigt sich, dass Fürsorge und Erzie-

hung von beiden Eltern im Alltag quasi „on the job“ gelernt werden. Zwar zeigen häufig Mütter eine höhere Sensibilität und Reaktionsbereitschaft in Bezug auf das Schreien ihrer Säuglinge, dies lässt sich aber darauf zurückführen, dass sie schlichtweg mehr Umgang mit ihren Säuglingen haben.

Bestätigt wird dieser Befund einer nicht primär biologisch bedingten, sondern erfahrungsabhängigen Fürsorgekompetenz durch Untersuchungen, die z.B. zeigen, dass die Teilnahme von Vätern an der Geburt ihrer Kinder und der unmittelbare Kontakt nach der Geburt, die spätere Feinfühligkeit der Väter positiv beeinflusst. Und eine australische Studie kommt zu dem Ergebnis, „dass sich Väter, die auf die Pflege des Kindes vorbereitet worden waren, wozu besonders Baden und Massagen gehörten (...), zwei Monate später in ihrer Beziehung zu dem Baby stärker engagierten als die Väter einer anderen Gruppe“ (Le Camus 2001, 104).

Der französische Psychologe Jean Le Camus fasst den gegenwärtigen Forschungsstand dahingehend zusammen, dass die Kommunikation zwischen Eltern und Kleinkind „auf der Grundlage von Merkmalen stattfindet, die vom Elternstatus des Gegenüber unabhängig sind. Mutter und Vater stellen sich beinahe auf gleiche Weise auf das Entwicklungsniveau des Babys ein: auf gleiche Weise sprechen sie auf einem hohen Tonregister und auf gleiche Art reden sie mit ihm in vereinfachter Sprache“ (2001, 58).

Wirkt sich die väterliche Erziehungsbeteiligung auf die Entwicklung des Kindes aus?

Schon seit Mitte der 80er Jahre gibt es Studien, die den Nachweis führen, dass erhöhte väterliche Beteiligung die kindliche Entwicklung bezogen auf kognitive Leistungsfähigkeit, wie Moralentwicklung und Geschlechtsrollenorientierung positiv beeinflusst (Fthenakis 1988). Michael Lamb betont in einer Übersicht zu größeren amerikanischen Studien, dass diese als bemerkenswert konsistentes Resultat ergeben haben, „dass Kinder beteiligter Väter eine höhere kognitive Kompetenz aufweisen, erhöhte Empathiefähigkeit, weniger stereotypes Geschlechtsrollenverhalten und eine bessere Verhaltenskontrolle“ (1997a, 12, Übers. HB).

Diese Untersuchungen sind aber insofern mit Vorsicht zu interpretieren, weil aus systemischer Sicht offen bleibt, ob dies immer ein Effekt der beteiligten Väter ist, oder ob diese Ergebnisse auf beide Eltern zurückgehen in dem Sinne, dass in Familien mit engagierten Vätern auch die Mütter ein höheres Engagement zeigen. Lamb betont, dass besonders bezogen auf kognitive Kompetenz die Kinder engagierter Väter davon profitieren, dass sie zwei hoch beteiligte Eltern haben (ebd.).

Jedenfalls zeigt sich in diesen Studien über Sozialisationseffekte eher, dass Väter und Mütter ihre Kinder in ähnlicher Weise beeinflussen, als dass deutliche Unterschiede nachzuweisen sind. Sie belegen, dass „elterliche Wärme, Fürsorge und Nähe unabhängig vom Geschlecht der Eltern verbunden sind mit positiven Effekten auf Seiten des Kindes. Die wichtigsten Dimensionen elterlichen Einflusses sind also solche, die generell mit Eigenschaften der Eltern zu tun haben und weniger mit geschlechtsabhängigen Charakteristika“ (Lamb 1997a, 13, Übers. HB). Und noch ein anderes Ergebnis ist bemerkenswert: Die bloße Zeit, die Väter mit ihren Kindern verbringen, ist dabei weniger bedeutsam als was sie in dieser Zeit tun und wie sie oder andere Bezugspersonen die Beziehung zum Kind in dieser Zeit gestalten (ebd.).

Diese Ergebnisse führen zu der nahe liegenden Erkenntnis, dass es wenig Sinn macht, generell von Vätern und Müttern zu sprechen, sondern dass es offensichtlich sehr von der Qualität der Beziehung abhängt, die die konkreten einzelnen Personen (unabhängig von ihrem Geschlecht) herzustellen vermögen.

Bringen Männer etwas anderes in die Erziehung ein als Frauen?

Martin Dornes hat kürzlich einen Überblick über eine ganze Reihe von Einzelstudien zu dieser Frage publiziert und kommt dabei zu folgendem Resümee: „Der am besten gesicherte Befund zum differenziellen Umgang ist, dass Mütter stärker pflegerische, Väter stärker spielerische Aktivitäten im Umgang mit ihren Kindern entfalten und beide sich auch in der Art des Spielens unterscheiden. Mütter spielen sanfter, Väter rauer, und zwar sowohl mit Mädchen als auch mit Jungen, wobei sie sich von den Mädchen im Laufe der Zeit zu sanfterem Spiel erziehen lassen... Das vor allem mit Jungen praktizierte grobmotorische, körperbetonte Spiel (Hochwerfen; akzentuierte Wechsel zwischen aktiven und passiven Phasen) hat verschiedenen Untersuchungen zufolge (....) einen Effekt auf die Fähigkeit zum gekonnten Umgang mit Aggressionen“ (Dornes 2006, 294).

Schon im so genannten vorsprachlichen Bereich scheint es Unterschiede zwischen mütterlichem und väterlichem Verhalten zu geben. Es gibt Hinweise darauf, dass das Kind bei engagiertem Vater bereits in den ersten Monaten mit zwei teilweise unterschiedlichen nonverbalen Kommunikationsweisen konfrontiert ist. So scheinen Mütter mehr die visuelle, regulierende Stimulation des Säuglings zu bevorzugen, Väter stärker die taktile und kinästhetische, anregende Stimulation. Le Camus relativiert diese Unterschiede aber auch, wenn er auf den gesellschaftlichen Trend zur Angleichung der Geschlechterrollen hinweist. Er hält trotzdem unterschiedliche Tendenzen bei vielen Elternpaaren noch für relevant: „dass Mütter sich als flexibler, beschützend, sanfter, auch vorhersehbarer und die Väter als körperlicher, grober, störender, idiosynkratischer erweisen“ (2001, 99).

Kommen die Kinder in das Sprechalter (zwischen eineinhalb und zwei Jahren) werden weitere Unterschiede deutlich: Väter scheinen gegenüber kleinen Kinder dann dazu zu neigen, „weniger vertraute Wörter zu verwenden als die, welche im Grundmuster der Sprechweise von Müttern vorkommen“ (Le Camus 2001, 59). Sie passen sich in der Begriffswahl weniger dem Kind an und benutzen auch ungewöhnlichere Worte, weshalb Le Camus sie auch als die für das Kind „schwierigeren Gesprächspartner“ bezeichnet.

Insgesamt finden wir in verschiedenen Untersuchungen konsistent in die gleiche Richtung gehende Ergebnisse, nach denen Väter im Vergleich zu Müttern im Spiel als stärker handlungs- und lösungsorientiert, die kindliche Selbstregulation fördernd, Fähigkeiten des Kindes herausfordernd und bei älteren Kindern als eher aufgabenbezogen charakterisiert werden (vgl. Lamb 1997b).

Die Bindungsforscher Kindler, Grossmann und Zimmermann fassen diese Qualitäten im Begriff der „sensitiven Herausforderung“ zusammen und schreiben: „Wir sehen als Gemeinsamkeit in den aufgezählten väterlichen im Vergleich zu mütterlichen Verhaltensweisen, dass Väter sich eher als Herausforderer kindlicher Kompetenzen zu verstehen scheinen, indem sie

mehr von ihren Kindern in den Bereichen Selbstregulation, Exploration, Kommunikation, Verhaltenskontrolle und Selbständigkeit verlangen“ (2002, 710).

Zusammenfassend kann man auf dem heutigen Stand sagen, dass in den Studien zu Bindungsforschung Vater wie Mutter zum Bindungs- und Erkundungsverhalten der Kinder beitragen und dabei wichtige entwicklungsstützende Funktionen für das Kind einnehmen. Dabei ist aber das Bindungsverhalten des Kindes stärker durch die Mutter und das Erkundungsverhalten der Kinder stärker durch die Väter beeinflusst, so dass Le Camus resümiert: „Alles sieht danach aus, als ob die anregende Wirkung der Väter derjenigen der Mütter überlegen ist, anders gesagt, als sei das Kind im Bereich der Anregung aufgeschlossener gegenüber dem Vater als der Mutter“ (2001, 91).

Blickt man nochmals über die Bindungsforschung hinaus, so bestätigt sich in den empirischen Studien mit unterschiedlicher Akzentsetzung immer wieder, dass Väter sich mit ihrem Kind zumeist in folgenden Rollen oder Funktionen beschäftigen:

- „als interessanter, weil andersartiger Interaktionspartner, der andere und oft aufregendere Dinge mit dem Kind macht als die Mutter, und zwar schon im Säuglingsalter...;
- als Herausforderer, der das Kind auffordert, Neuartiges zu tun, das es sich ohne seine Hilfe nicht zutrauen würde...;
- als Vermittler von Bereichen der Umwelt, die ohne seine sorgsame Umsicht für das Kind gefährlich wären, z.B. Feuer, Wasser, Abgründe und Höhen...;
- als Vermittler von Spielen und Festivitäten der jeweiligen Kultur...;
- als Lehrer und Mentor...“ (Grossmann/Grossmann 2004, 223).

„All das“, betonen Klaus Grossmann und Karin Grossmann aber, „tun auch engagierte Mütter, besonders allein erziehende Mütter..., aber wenn ein engagierter Vater diese Aufgabe übernimmt, ist es für das Kind eine Bereicherung und für die Mutter eine Entlastung“ (2004, 224).

Wenn unterschiedliche Forschungsansätze somit eine eigenständige Funktion der Väter für die gelingende Entwicklung des Kindes belegen, stützt dies das Ergebnis der Forschungsgruppe um Jean Le Camus, „dass die für die soziale Entwicklung des Kindes günstigste Familienkonstellation diejenige ist, bei der die Erziehungsfunktion des Vaters sowohl ausreichend vorhanden ist als sich auch genügend von der Mutter unterscheidet“ (2001, 48). Unklar ist beim gegenwärtigen Forschungsstand allerdings noch, ob Väter bei ihrem Umgang mit Kindern mehr Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts des Kindes machen als Mütter, ob sie also mit Jungen anders umgehen als mit Mädchen.

Alle diese Ergebnisse sind im Übrigen nicht im Sinne einer biologisch bedingten Differenz zu verstehen. Vielmehr zeigt sich in allen Studien deutlich, dass die Qualität und Effekte väterlichen Erziehungsverhaltens einerseits in hohem Maße abhängig sind von ihrer Fähigkeit zur „sensitiven Herausforderung“ und andererseits von dem Geschlechterarrangement der Eltern, d.h. ihrer Interpretation von Mann- und Frausein und der Qualität ihrer Partnerschaft.

Hierzu passt, dass erwerbstätige Mütter in ihrem Spielverhalten mit dem Kind dem väterlichen Muster ähnlicher sind als nicht erwerbstätige Mütter (vgl. Lamb 1997b).

Zum professionellen Selbstbild von Erziehern

Abschließend stellt sich die Frage nach dem professionellen Selbstbild von Erziehern. Dies ist insofern bedeutsam, als in Berufen mit ausgeprägt geschlechtsspezifischem Profil (sog. „Frauenberufe“ oder „Männerberufe“) das berufliche Selbstbild für die Minorität immer schwierig ist. Das gilt für Männer im Erzieherberuf ähnlich wie für Frauen im Bauhandwerk oder in der Bundeswehr.

Dabei sind personengebundene Berufe durch die Reduzierung auf geschlechtsspezifische Alltagsmuster immer in ihrer Professionalität und damit gesellschaftlichen Wertung gefährdet. Sowohl in der Sozialarbeit wie im Erzieherberuf hat in diesem Sinne die Vorstellung einer „natürlichen, intuitiven Mütterlichkeit“ als wesentliches Element des Erziehungshandelns die Professionalisierung behindert. Deshalb darf professionelles männliches Erziehungshandeln nicht auf die Vorstellung von „Väterlichkeit als Beruf“ verkürzt werden.

Betrachtet man den Forschungsstand, fällt auf, dass die Frage, ob und wie es sich auf Jungen und Mädchen auswirkt, ob ihnen ein Mann oder eine Frau als Pädagoge gegenübersteht, bislang kaum untersucht worden ist. Aus den vorhandenen Studien zu Väter-Kind-Interaktionen kann aber festgehalten werden, dass sehr viel dafür spricht, dass Kinder viel differenziertere Erfahrungen machen, als wir ihnen vielfach zutrauen und dass sie Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Umgang mit ihnen sehr sensibel registrieren. Wir haben darüber hinaus belastbare Indizien dafür, dass sich diese Unterschiede in Bereichen manifestieren, die durch Haltungen besonders gefördert werden, die in der Literatur als „sensitive Herausforderung“ durch Väter/Männer beschrieben sind.

Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass besonders Jungen damit zu kämpfen haben, dass sie in ihren ersten Jahren vornehmlich von weiblichen Erziehungspersonen umgeben sind, die nicht immer frei sind von einer gewissen Distanz gegenüber jungenüblichen Bedürfnissen und Ausdrucksformen. Eine wachsende Zahl von Jungen erlebt dabei in ihrer Entwicklung zuwenig konkret fassbare und lebendige männliche Vorbilder.

Die wenigen Studien, die sich auf die Auswirkung von Erziehverhalten in Kindertageseinrichtungen beziehen und den Geschlechtsaspekt berücksichtigen, stellen fest, dass die Betreuungsangebote von Erzieherinnen häufig von eigenen (geschlechtsspezifischen) Leitbildern getragen sind. Deshalb nimmt beispielsweise Lieselotte Ahnert an, „dass Erziehverhalten und -erwartungen deutlicher durch Geschlechtsstereotype geprägt sind als ursprünglich angenommen“ (2004, 272). In ihrer Meta-Analyse stellt sie fest, dass diese Untersuchungen „häufiger sichere Erzieherinnen-Mädchen-Bindungen als sichere Erzieherinnen-Jungen-Bindungen“ ausweisen (ebd.). Dabei kommt sie zu der bemerkenswerten Feststellung, dass die geschlechtsstereotypen Tendenzen besonders in der Gruppenarbeit zum Tragen kommen, weil Jungen im Gruppenkontext stärker zu Dominanzverhalten und physischer Aktivität neigen, während Mädchengruppen eher egalitäre Strukturen ausbilden und empathisches und prosoziales Verhalten zeigen. Erzieherinnen reagieren auf diese unterschiedlichen Verhal-

tensweisen oft eindeutig wertend und es fällt ihnen schwer, diese geschlechtsstereotypen Tendenzen der Kinder in der Gruppenarbeit auszubalancieren (Ahnert 2004, 273).

Diese Beobachtung ist auf ihre Repräsentativität noch nicht überprüft, es scheint sich aber um mehr als Einzelbeobachtungen zu handeln. Vorsichtig und noch vorläufig formuliert, sind dies Hinweise darauf, dass die Anwesenheit von Männern in Kindertageseinrichtungen es erleichtert, geschlechtsstereotype Interaktionsformen von Mädchen und Jungen besser auszubalancieren. Dabei scheint es in der Tat wichtig zu sein, auch in der Forschung nicht immer nur auf den Erwachsenen und das einzelne Kind zu schauen, sondern die besondere Dynamik von Kindergruppen in den Blick zu nehmen.

Es gibt also selbst auf dem heute noch unbefriedigenden Forschungsstand gute Gründe, sich um mehr Männer im Erzieherberuf zu bemühen. Ein anderer Grund ist aber auch die zunehmende Professionalisierung in diesem Bereich, die vermehrt Kompetenzen einfordert, die grundsätzlich geschlechtsneutral sind. Sie sind nicht spezifisch männlich, aber – und das erscheint in diesem Zusammenhang wichtig zu betonen – eben auch nicht mehr als spezifisch weiblich klassifizierbar.

Die verstärkte Integration von Männern in den Erzieherberuf kann und muss aber auch ein Motor sein, um auf allen gesellschaftlichen Ebenen die Wertigkeit dieses Berufes zu erhöhen und zu der Einsicht beizutragen, dass es zu den größten gesellschaftlichen Herausforderungen gehört, die Entwicklungspotenziale der Kinder gerade in den ersten Jahren zu fördern. Was wir hier versäumen, kann keine Schul- oder Hochschulbildung mehr ausgleichen.

Literatur

- Ahnert, L.: Bindungsbeziehungen außerhalb der Familie: Tagesbetreuung und Erzieherinnen-Kind-Bindung. In: Ahnert, L. (Hg.): Frühe Bindung. Entstehung und Entwicklung. München und Basel: Ernst Reinhardt Verlag 2004, S. 256-277
- Dornes, M.: Die Seele des Kindes, Ffm: Fischer TB 2006
- Fthenakis, W. E. : Väter, Bd. 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung, München: DTV 1988
- Grossmann, K./ Grossmann, K.: Bindungen – das Gefüge psychischer Sicherheit, Stuttgart: Klett-Cotta 2004
- Kindler, H., Grossmann, K. & Zimmermann, P.: Kind-Vater-Bindungsbeziehungen und Väter als Bindungspersonen. In: Walter, H. (Hg.), a.a.O., 2002, 685-742
- Lamb, M. E. (1997a): Fathers and Child Development: An Introductory Overview and Guide. In: Lamb, M. E. (Hg): The Role of the Father in Child Development, New York: John Wiley & Sons 1997, 1-17
- Lamb, M. E. (1997b): The Development of Father-Infant Relationships. In: Lamb, M. E. (Hg): The Role of the Father in Child Development, New York: John Wiley & Sons 1997, 104-120
- Le Camus, Jean: Väter. Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung des Kindes. Weinheim und Basel: Beltz 2001

Teil 2: Praxis der Väterarbeit

Väter in der (Familien-)Bildung

Gesa Schirmacher

Familienbildung und Väter – dies war lange Zeit wie zwei parallele Universen. Denn Familienbildung hat seine Tradition nun einmal in den Mütterschulen der 20er Jahre des letzten Jahrhunderts. Mütterschulen wurden eingerichtet, um Frauen auf ihre Mutteraufgabe durch die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die zur Pflege und Gesunderhaltung der Kinder notwendig waren, vorzubereiten. Erst Ende der 60er, Anfang der 70er erfolgte zunehmend die Umbenennung der bisherigen Mütterschulen in Familienbildungsstätten. „Durch die Veränderungen im Rollenverständnis von Frau und Mann bezüglich der Aufgabenteilung in Ehe, Familie und Beruf erwuchsen auch den Familienbildungsstätten neue Aufgaben, die eine Fixierung auf Frau und Mutter nicht mehr angemessen erscheinen ließen. Von nun an wird die gesamte Familie, werden Mütter, Väter und Kinder zu Zielgruppen der Familienbildungsstätte.“¹ Von dort war es nochmals ein weiterer Schritt zur Entwicklung von spezifischen Angeboten explizit für Väter.

In den letzten Jahren hat sich das Bild allerdings erheblich gewandelt. Eine vom Landesarbeitsforum „Aktive Vaterrolle“ in Niedersachsen durchgeführte Befragung der Familienbildungsstätten ergab, dass 60% der Einrichtungen schon seit mehr als 15 Jahren Angebote ausdrücklich für Väter im Programm hat – dass sich aber zugleich bei 20% entsprechende Angebote erst im Aufbau befinden.

Die Ergebnisse der Befragung ergeben auch Anhaltspunkte dafür, was es für Einrichtungen der Familienbildung erschwert, Väterangebote dauerhaft in die Programmstrukturen einzubinden. Hierzu gehören – neben der immer aktuellen Frage der Ressourcen – unter anderem:

- fehlende männliche Kursleiter,
- Angebote, die sich zeitlich mit der Berufstätigkeit vereinbaren lassen,
- die (immer noch vorhandene) Rollenverteilung in der Gesellschaft,
- das Bild der Familienbildung in der Öffentlichkeit,
- die Frage nach der geeigneten Ansprache der potenziellen Teilnehmer.

Dementsprechend werden als besonderes attraktiv für Väter Erlebnis- und Abenteuer-Angebote am Wochenende beurteilt. Aber auch offene Vätertreffs sowie Kurse mit dem Schwerpunkt Babys (z.B. DELPHI oder PEKiP) wurden als erfolgreiche Angebote empfohlen.

¹ Narowski, Claus, 1991, Familienbildung im Wandel. In: AGEF-Aktuell II/III, Familienbildung – Familienberatung – Jugendhilfeberatung. Elmshorn; zit. nach http://www.familienbildung.info/extern.htm?grundlagen_geschichte.htm (November 2008).

Diese ersten Ergebnisse sind Anlass genug, sich vertiefter mit der Frage auseinanderzusetzen, wie es gelingen kann, den Vätern noch mehr als bislang einen Platz in der Familienbildung zu geben. Denn – so auch das Fazit einer entsprechenden Arbeitsgruppe während eines Werkstattgesprächs in Hannover im Juni 2008 – es ist wichtig, dass Kinder ihre Väter erleben. Hierfür kann Familienbildung einen Raum anbieten, der es Vätern möglich macht, mit ihren Kindern gemeinsam Zeit zu verbringen. Daneben tritt zugleich der Wert, dass Väter von den Erfahrungen anderer Väter lernen. Diese beiden Aspekte sind Grundlagen der Bildung von Vätern. Und hierfür besteht gerade in der heutigen Zeit mit dem zu konstatierenden Umbruch der traditionellen Rollenverteilung in unserer Gesellschaft ein Bedarf.

Allerdings ist es insoweit unverzichtbar, dass diese Kurse auch Qualitätsstandards erfüllen. Nicht überall wo „Väter drauf steht, ist auch hochwertige Väterbildung drin“. Entscheidend sind eine grundlegende Konzeption und auch die Haltung der Anbietenden. Ein Abenteuerwochenende für Väter und Kinder oder eine gemeinsame Paddeltour am Nachmittag erfüllt noch nicht die Anforderungen an eine gute Familienbildung.

Dazu bedarf es in Zukunft auch eines Angebots, für die Ausbildung von geeigneten Teamern und weiterer vertiefter konzeptioneller Überlegungen.

Im folgenden Abschnitt finden sich zwei Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung hierzu: Eberhard Schäfer, Leiter des Väterzentrums in Berlin, beschreibt zum einen in einem grundlegenden Aufsatz, wie der Begriff von der „vätergerechten Familienbildung“ mit Inhalt gefüllt werden kann. Im Anhang dazu finden sich nochmals thesenartig zusammengefasst die Erfahrungen des Väterzentrums Berlin und was Familienbildung hieraus lernen kann. Der zweite Ansatzpunkt sind die Erfahrungen der Evangelischen Familienbildungsstätte in Oldenburg. Die Leiterin Hiltrud Boomgaarden und Helmut Müller, Mitarbeiter im Fachbereich „Väter- und Männerarbeit“ beschreiben, warum sie schon vor vielen Jahren mit der expliziten Ausrichtung der Angebote auf die Väter begonnen haben und stellen die konkreten Angebote dar, die mittlerweile in Oldenburg fest zum Programm (nicht nur der Familienbildungsstätte, sondern in der Stadtgesellschaft) gehören.

Familienbildung muss vätergerecht werden¹

Eberhard Schäfer

Mehr als zwei Drittel der Väter in Deutschland sehen sich in erster Linie als Erzieher ihrer Kinder und erst in zweiter Linie als materieller Versorger der Familie. Dieses und weitere, ähnliche Studienergebnisse bezeichnet der Familienforscher Wassilios E. Fthenakis als „sanfte Revolution in der Familie“. Trotz des epochalen Rollenwandels der Väter lassen Anbieter und Angebote der Eltern- und Familienbildung die Väter außen vor.



Im Bild: Eberhard Schäfer, Dr. Gesa Schirrmacher, Helmut Müller, Hiltrud Boomgaarden beim Werkstattgespräch in Hannover

Nach wie vor sind über 80% der Teilnehmenden und über 90% der Fachkräfte in der Eltern- und Familienbildung Frauen. Der Beitrag soll zeigen, was getan werden muss, um die „Vaterlosigkeit“ der Familien- und Elternbildung zu beenden. Denn eins ist klar: Wenn engagierte Vaterschaft erwünscht ist – und dies scheint gesellschaftspolitisch der Fall zu sein – dann verdienen engagierte Väter Unterstützung.

Väter müssen in Bild und Text als Väter angesprochen werden

Viele Einrichtungen der Familienbildung nennen sich neutral „Familienbildungsstätte“. Viele Menschen – Mütter, Väter und andere – assoziieren mit dem Begriff „Familie“ jedoch nach wie vor eine Mutter, die sich um die Kinder kümmert, und einen Vater, der berufstätig ist und die Familie materiell versorgt. Damit ist sehr schnell der Schluss gezogen, dass „Familienbildung“ Angebote für Mütter und Kinder macht, was von der Realität schnell bestätigt wird. Besser wäre es, im Namen von Einrichtungen die Zielgruppenklar zu benennen, etwa „Zentrum für Väter, Mutter und ihre Kinder“. Warum sollten nicht die Väter solange an erster Stelle genannt werden, bis sie z.B. 40% der Besucher stellen? Viele Organisationen nennen sich sogar – dadurch die Assoziation von der traditionellen Familie verstärkend – „Zentrum für Frauen- und Familienarbeit“ usw. Man sollte die in Bezug auf die Väterteilnahme fatale Wir-

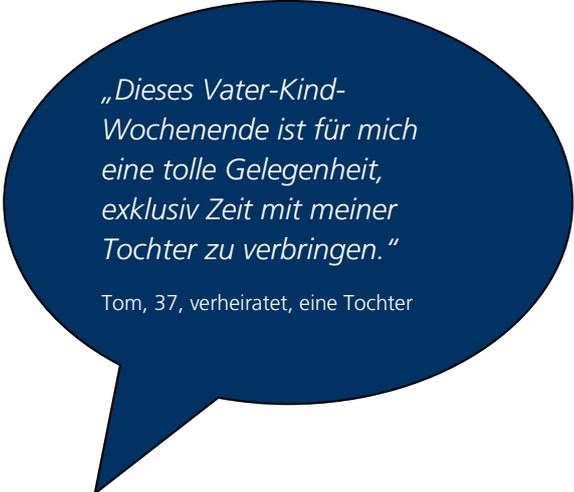
¹ Nachdruck aus Frühe Kindheit, Zeitschrift der Deutschen Liga für das Kind, Heft 03/2007 mit freundlicher Genehmigung des Verlages.

kung einer solchen Benennung nicht unterschätzen. Bildliche Darstellungen wirken ähnlich, wenn nicht gar stärker. So informiert etwa ein Faltblatt im Land Berlin über Angebote und Anbieter der Familienbildung. Die Illustration auf dem Titelblatt zeigt das Foto einer Mutter mit ihrem Kind. Kein Vater weit und breit. Dies ist Väterausschluss qua Gestaltung und bedarf wohl keiner weiteren Erläuterung. Wer also Väter ansprechen, adressieren, einladen will, sollte sie ausdrücklich benennen und Bilder von Vätern zeigen, wenn Väter als Gäste, Kunden, Teilnehmer gewünscht sind.

Väter müssen ressourcenorientiert angesprochen werden

Familienbildung sollte sich nicht scheuen, traditionelle „Väterdomänen“ zum Ausgangspunkt von Angeboten zu machen. Aktivitäten im Freien mit Körpereinsatz und handwerklichen Tätigkeiten, die beispielsweise auf die gemeinsame Erstellung eines Produkts zielen, sprechen erfahrungsgemäß Männer an. Hier fühlen sie sich häufig wohl und sicher. Der Rest kommt von allein: Bei einem Paddelwochenende für Väter und Kinder wird das gemeinsame Erleben die Vater-Kind-Beziehung stärken; wenn sein Kind ins Wasser fällt, wird der Vater es „retten“ und trösten. Abends kochen die Väter gemeinsam am offenen Feuer ein Abendessen für alle. Sie sprechen beim abendlichen Essen über Alltagsthemen des Vaterseins und geben sich gegenseitig Tipps. Sie lesen ihren Kindern Gute-Nacht-Geschichten vor.

Die traditionelle Domäne von Männern – zugleich die ihnen oft zugeschriebene „Heimat“ – ist die Arbeitswelt. Deshalb sollte man sich nicht scheuen, Bezeichnungen aus der Arbeitswelt für Angebote der Familienbildung zu verwenden, wie z.B. „Training“ oder „Coaching“. Ressourcenorientiert heißt in Bezug auf Väter auch die Zeitstrukturen von Vätern positiv anzuerkennen. Die große Mehrheit der Väter sagt klar, dass die Zeit, die sie für ihre Kinder haben, knapp ist. So knapp, dass die Väter häufig ein schlechtes Gewissen haben. Väter reservieren sich daher gern einen bestimmten Termin für „exklusive Zeit“ für sich und ihr Kind. Für den Zugang zu Vätern bedeutet dies die Haltung: Ein Vater mit wenig Zeit für seine Kinder ist trotzdem ein guter Vater. Jede Minute, die er mit seinen Kindern verbringt, ist eine gute Minute – und nicht eine Minute zu wenig.



„Dieses Vater-Kind-Wochenende ist für mich eine tolle Gelegenheit, exklusiv Zeit mit meiner Tochter zu verbringen.“

Tom, 37, verheiratet, eine Tochter

Tatsächlich ist es so, dass Väter sich häufig unsicher im Umgang mit ihren Kindern fühlen. Dies rührt aus der Position her, die Väter im Familien- und Erziehungsalltag oft innehaben. Aus Zeitgründen und Gründen des partnerschaftlichen Arrangements sind sie häufig der Erzieher und Versorger Nummer Zwei, haben mithin eine Assistentenrolle inne. Väter sollen jedoch nicht als Assistenten oder Stellvertreter ihrer Partnerinnen angesehen und behandelt werden, sondern als eigenständig und kompetent erziehende und versorgende Väter. Familienbildung sollte dies als Anspruch und Wirklichkeit ernst nehmen. Väter machen es häufig

anders als Mütter, aber nicht schlechter! Kinder profitieren von unterschiedlichen Erziehungs- und Versorgungsstilen.

Zeiten, Formen und Orte von Familienbildung müssen vätergerecht sein

Viele Angebote der Familienbildung finden tagsüber an Werktagen statt. Dies schließt berufstätige Väter (auch Väter von kleinen Kindern sind ganz überwiegend Vollzeit berufstätig) tendenziell aus, übrigens auch berufstätige Mütter. Familienbildung für Väter muss bereit sein, Angebote abends und am Wochenende bereit zu stellen.

Familienbildung für Väter muss mehr aufsuchende Formen entwickeln, statt auf Einladungen zu bestimmten Zeiten an bestimmte Orte zu bauen. Man muss die Väter dort aufsuchen, wo sie sind. Rund 60% der Partner werdender Mütter nehmen an Geburtsvorbereitungskursen teil und zahlen dafür rd. 75 Euro. Dies zeigt die Bereitschaft zur Investition in gutes Vatersein.

„Das ganze Geschäft der Kindererziehung war einmal Frauengeschäft. Es war einmal! Die Zeiten haben sich wirklich geändert. Schauen Sie, was wir Väter heute denken und wollen und was wir tatsächlich alles mit unseren Kindern tun. Es beeindruckt mich, hier andere Väter zu treffen und mich mit ihnen austauschen zu können.“

Ingo, 40, getrennt, ein Sohn

In diese Kurse könnten Einheiten für werdende Väter integriert werden, quasi als Crashkurs zur Vorbereitung auf die Vaterrolle. Dieser Zugang nutzt zudem die psychologisch wichtige Übergangszeit zur Vaterschaft, in der Männer ohnehin sensibel und bereit sind, über die hier anfallenden Fragen und Entscheidungen nachzudenken.

Familienbildung für Väter muss an den Arbeitsplatz und in die Betriebe gehen, dorthin, wo Männer arbeiten. „Väter wollen erfolgreich sein – in Beruf und Familie“, lautet der Slogan des Projekts „Väter und Karriere“ in Nordrhein-Westfalen (www.vaeter-und-karriere.de). Untersuchungen zeigen, dass Väter berufliche Nachteile befürchten (und zwar häufig zu Recht), wenn sie im Betrieb sagen,

dass sie mehr Zeit für Familie und Kinder haben möchten. Der Mainstream der Unternehmen hat nach wie vor den sogar mehr als vollzeiterwerbstätigen Mann als idealen Mitarbeiter im Blick. Erst wenige haben erkannt, dass Väter motivierter und leistungsfähiger – weil besser mit ihrem Unternehmen identifiziert – sind, wenn sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen und dabei von ihrem Arbeitgeber unterstützt werden.

An dieser Schnittstelle setzen Projekte wie „Väter und Karriere“ sowie Väter e. V. in Hamburg an. „Väter und Karriere“ bietet Unternehmen an, die „Potenziale der Väter im Betrieb“ durch Befragungen von Mitarbeitern besser einschätzen zu können. Väter e. V. Hamburg

(www.vaeter.de/vaeterzentrum) führt in Kooperation mit Airbus Deutschland innerbetriebliche Veranstaltungen für Väter und werdende Väter durch. Dabei wählt man bewusst einen Zugang über berufliche Themen wie Stress oder Burnout-Gefahr hin zu Familien- und Väterthemen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit werden regelmäßig Kurse und Seminare wie „Männer werden Väter“, „Vater-Kind-Abenteuercamp“ oder Erste-Hilfe-Kurse für Väter angeboten. Lokale Bündnisse für Familien können eine gute Plattform für ähnliche Aktivitäten bieten.

Ausblick

Es geht hier nicht um eine formale Auffassung von Geschlechtergerechtigkeit. Es geht um Zufriedenheit von Müttern und Vätern und um die Interessen und Bedürfnisse von Kindern. Mütter wollen sich heute berufliche engagieren, d. h. mehr Freiheit für ihren Beruf haben. Mütter wünschen sich engagierte Väter. Väter ihrerseits wollen gute Väter sein und darunter verstehen sie Zeit, Aufmerksamkeit und Sorge für ihre Kinder. Kompetente und „Sorgeorientierte“ Väter zu unterstützen heißt, in Familien- und Partnerschaftszufriedenheit zu investieren. Kinder entwickeln sich besser, wenn Mütter und Väter ihnen Zuwendung geben. Förderung der Väter durch vätergerechte Familienbildung dient der ganzen Familie. Auf Väterförderung in der Familienbildung zu verzichten hieße, das überkommene männliche Rollenstereotyp zu bedienen. Männer sind einsame Helden. Sie lösen ihre Probleme allein. Sie brauchen keine Unterstützung. Wie stark wirkt dieses Rollenstereotyp noch in der Familienbildung und anderswo?

„Sag mir, wo die Väter sind ...“

Väter in der Familienbildung

Eberhard Schäfer



Praktische Erfahrung aus dem Väterzentrum Berlin

Väter sind unter folgenden Voraussetzungen erreichbar ...

- ✓ **... mit einem positiven Bild von Vätern** und einer positiven Ausstrahlung auf Väter – mit einer wertschätzenden Haltung und einem ressourcenorientierter Ansatz. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Institutionen sollten davon ausgehen, dass Väter das Beste für ihre Kinder wollen. Wichtig ist, was Väter *tun* und nicht das, was sie *nicht tun*. Anders gesagt: Wir sollten mit einem ressourcenorientierten Ansatz arbeiten, nicht mit einem defizitorientierten.

Beispiele:

- Wenn ein Vater sagt, er hat nur 10 Minuten am Tag Zeit für sein Kind, dann ist das nicht zuwenig, sondern es sind 10 gute Minuten. Wenn er das Feedback bekommt, diese 10 Minuten sind wirklich gut für sein Kind und für ihn selbst, dann versucht er vielleicht schon morgen, 11 Minuten Zeit zu haben.
- Wenn ein Vater gern mit seinem Kind spielt, Drachen baut oder dem Kind zeigt, wie man ein Fahrrad repariert, dann ist das ganz phantastisch. Wir nehmen die Väter, mit denen wir zu tun haben, ernst, wir wertschätzen das, was „unsere“ Väter unter Väterlichkeit verstehen. Dabei unterstützen wir sie.
- ✓ **... mit einem vätergemäßen Selbstbild von Väterlichkeit:** Väter sind anders. Sie sind die andere Nummer eins für Ihre Kinder: Väter sind in der Regel anders als Mütter, und sie wollen auch anders sein, nicht der „Assistent“ der Partnerin. Es geht nicht in erster Linie darum, dass Väter ihre Kinder versorgen, dass sie kochen und einkaufen. Das ist auch wichtig. Aber für viele Väter ist „versorgen“ nicht das, was sie unter Väterlichkeit verstehen. Dann schon eher noch versorgen mit Geld, als „Ernährer“. Auch das gehört zum positiven und angemessenen Verständnis von Vätern.
- ✓ **... mit einer vätergerechten Einladung:** Wir müssen Einladungen aussprechen (bei den Namen unserer Einrichtungen, bei den Flyern, die wir erstellen, usw.: Wir laden „Väter, Mütter und Kinder“ ein, nicht „Familien“ und erst recht nicht „Mütter und ihre Familien“. Väter müssen da draufstehen, wo sie drin sein sollen. Und: feminin wirkende Farben oder Muster (z.B. rosafarbene Blümchen) vermeiden.

- ✓ **... mit Angebotsformen, die Männer anspricht.** Erlebnispädagogische Formen sind oft attraktiv. Der „care“-Anteil kommt dann von ganz allein dazu. Plus der so wichtige Aspekt der Kommunikation unter Vätern.
- ✓ **... mit einer Sprache, die Männer anspricht:** Sprache aus der „Männerwelt Beruf“ greifen Väter häufig gern auf, wie z.B. „Coaching“ oder „Training“ oder „Qualifikation“. „Männergruppensprech“, pädagogisierende Sprache ist kontraproduktiv.
- ✓ **... mit einer vätergerechten Zeitstruktur:** Väter haben in der Regel abends und am Wochenende Zeit. Väter können sich oft nicht über Wochen und Monate an Kurstermine binden, deshalb sind Einmal-Events sinnvoll.
- ✓ **... mit dem Finden der Orte, an denen Väter ohnehin präsent sind.** Wir laden die Väter nicht (nur) in unsere Einrichtung ein, sondern wir gehen dort hin, wo sie sind. Beispiele: Geburtsvorbereitung oder Väter am Arbeitsplatz. Dies bedeutet auch, dass wir die klassischen institutionellen Settings unserer Arbeit erweitern müssen, wenn wir Väter besser erreichen wollen – das ist gut so, denn auf diese Weise finden wir auch neue Bündnispartner.
- ✓ **... mit Männern als Ansprechpartnern.** Väter suchen sehr häufig Gelegenheiten, um sich „unter Männern“ über Erziehungs- und Familienfragen auszutauschen. Väter sehen sich hier oft in einer Frauendomäne und fühlen sich unsicher. Der Austausch unter Männern stärkt sie.
- ✓ **... indem wir zeigen, dass Väterarbeit eine win-win-win-Geschichte ist:** Kompetente und engagierte Väter nützen ihren Kindern. Kinder von engagierten Vätern lernen mehr und besser und sind zufriedener. Partnerinnen von kompetenten und engagierten Vätern können (und sollten) neu gewonnene Freiräume nutzen.
- ✓ **... mit Humor und einem Augenzwinkern.** „Männer haben auch mal ihre Tage“: Wir laden Väter, Kinder und Mütter ein, die Fußball-Europameisterschaft bei uns zu gucken, mit Beamer-Projektion, aber auch mit Spielecke, Pausenprogramm und Catering mit Bio-Döner.
- ✓ **... mit Geduld** und dem Mut zum zweiten Versuch. Aber das kennen wir ja schon von den Müttern.
- ✓ **... mit Strukturpolitik und „Väter-Mainstreaming“ werden noch mehr Väter noch besser erreichbar.** Wer Väter fördern und mehr tun will als „engagierte Vaterschaft“ nur einzufordern, der muss auch auf der strukturellen Ebene der Familienförderung die Väter einbeziehen. „Frühe Hilfen für Familien“, „Stadtteilmütter“, „Wellcome“ und viele aktuelle Beispiele mehr zeigen, dass dies immer noch kaum geschieht. Väter gelten hier als Randfiguren – kein Wunder, dass sie dann weg bleiben. Das gilt nicht nur, aber ganz besonders z.B. für Väter aus bildungsfernen Schichten, sehr junge Väter und Väter mit Migrationshintergrund.
- ✓ **... mit „Gender Play“: Eine neue Vaterrolle** ist noch nicht erfunden. Solange wir sie noch nicht kennen, spielen wir mit der alten „Ernährerrolle“, mit dem Spiel- und Spaßvater, probieren vieles aus, lassen vieles gelten und „Fünfe auch mal gerade“ sein. Mütter machen das auch so und beobachten unser Treiben mit großem Interesse. Und gemeinsam lachen macht noch mehr Spaß.

- ✓ **... wenn wir mit einem guten Konzept bald anfangen:** Es gibt keinen besseren Zeitpunkt mit der Väterarbeit anzufangen als jetzt. Nie war das Väterbild positiver, nie die Öffentlichkeit aufmerksamer. Und jetzt sind noch die Innovationspreise zu vergeben.

Väterarbeit in Oldenburg

Räume für Väter in der Ev. Familien-Bildungsstätte Oldenburg



Hiltrud Boomgaarden & Helmut Müller

Hintergrund und Geschichte

Am Anfang der Väterarbeit in Oldenburg – im Jahr 1998 – standen zwei Schlüsselereignisse:

Zum einen gab es in Oldenburg eine Veranstaltung, bei der das Buch „Still-Leben mit Vater“ von Michael Bode und Christian Wolf¹, zwei Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, vorgestellt wurde. In diesem Buch zeigen beide Autoren ihre Überlegungen zur Bedeutung des Vaters in der Familie. Dabei geht es immer um die Beschreibung des Ist-Zustandes in den Familien, so, wie ihn die Autoren tagtäglich kennen lernen. Zum anderen startete zur gleichen Zeit das Jugendamt in Oldenburg in Kooperation mit der Ev. Familien-Bildungsstätte ein Väterfrühstück.

Die hieraus folgenden Diskussionen und die Erfahrungen führten im Team der Oldenburger Familienbildungsstätte zu der Einsicht: Kinder brauchen Väter. Aber zugleich stand in dem von Frauen dominierten Team auch bald fest:

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, braucht Männer, die gleichberechtigt Verantwortung in der Familie übernehmen.

Hiervon ausgehend wurden in Oldenburg viele verschiedene Ansätze erprobt, einige auch wieder verworfen, andere weiterentwickelt und manche sind „Dauerbrenner“. Als aus unserer Sicht für andere empfehlens- oder nachahmenswert sind die folgenden Veranstaltungen:



Vätersonntag 2007 in Oldenburg, Bildautor: Robert Geipel

¹ Bode/Wolf (1995): Still-Leben mit Vater. Zur Anwesenheit von Vätern in der Familie. Reinbek.

- ✓ Vätersonntage
- ✓ „Vater und Kind unterwegs“
- ✓ Väter-Kinder-Treff
- ✓ Väter-Frühstück
- ✓ Vater-Kind-Spielgruppe

Vätersonntage

Der Vätersonntag in Oldenburg findet jedes Jahr am ersten Sonntag im September von 11:00 Uhr bis 17:00 Uhr statt. Zielgruppe sind alle Väter, Männer und Familien. Über die Jahre hat sich dieser Termin zu einem festen Bestandteil im Kalender Oldenburger Väter und Familien entwickelt. Dieser Tag wird von vielen Vätern genutzt, um mit ihren Kindern gemeinsam etwas Besonderes zu erleben und Spaß zu haben. Zugleich ist der Vätersonntag eine Veranstaltung, bei der Väter andere Väter treffen und vielfach ins Gespräch kommen.

Vater und Kind unterwegs

Das Angebot richtet sich an Väter mit Kindern von fünf bis zwölf Jahren. Die Unternehmungen finden an verschiedenen Samstagen im Jahr statt und dauern ca. drei Stunden (i.d.R. von 15:00 Uhr bis 18:00 Uhr). Es besteht keine Verpflichtung an mehreren Terminen teilzunehmen. Als Ziele der „Unterwegs-Touren“ werden verschiedenste Einrichtungen und Institutionen ausgewählt die für Kinder (Mädchen und Jungen) spannend sind.

Der Samstagstermin ermöglicht auch berufstätigen Vätern an den Unterwegs-Touren teilzunehmen. In der Regel sind mindestens zehn Väter mit ihren Kindern dabei.



Vater & Kind
unterwegs in
Oldenburg
Bildautor:
Jörn Struck



Väter-Kinder-Treff

Die Ev. Familien-Bildungsstätte Oldenburg organisiert an **jedem** Samstag im Jahr von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr einen offenen Väter-Kinder-Treff in einer Freizeitstätte. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Zielgruppe sind Väter mit ihren Kindern von einem bis zu zwölf Jahren. Im

Rahmen dieses Treffs können auch niedrigschwellige „begleitete Besuchskontakte“ durchgeführt werden. Dieses Angebot wird regelmäßig von acht bis 14 Vätern mit ihren Kindern angenommen.

Väter-Frühstück



Gemeinsames Spielen beim Väterfrühstück
Bildautor: Helmut Müller

Speziell für Väter mit ihren Kindern von einem halben bis zu drei Jahren gibt es jeden 1. Samstag im Monat von 9:30 Uhr bis 11:30 Uhr ein Väterfrühstück in einem Gemeindehaus.

Hier gibt es beim gemeinsamen Essen die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch ebenso wie die Gelegenheit, die verschiedenen Spielanregungen der Familienbildungsstätte gemeinsam mit den Kindern zu nutzen.

Vater-Kind-Spielgruppe

An die Erfahrungen des Väterfrühstücks knüpft auch die Vater-Kind-Spielgruppe an. Zielgruppe sind hier ebenfalls Väter mit kleinen Kindern (von einem halben bis zu drei Jahren). Sie richtet sich auch an Väter in Elternzeit. Zeiten sind mittwochs, 9:30 Uhr bis 11:45 Uhr und dienstags, 15:30 Uhr bis 17:45 Uhr.



Väter lesen vor (Vater-Kind-Spielgruppe)
Bildautor: Michael Autenrieth

Erfahrungen

Durch die langjährigen Erfahrungen mit der Väterarbeit lassen sich aus unserer Sicht förderliche und hinderliche Strukturen bzw. Faktoren identifizieren.

Hinderlich ist unseres Erachtens:

- Familien-Bildungsstätten sind „Orte für Frauen“; die Tradition als Mütterschulen wirkt bei der Wahrnehmung der Familienbildungsstätten von außen fort.
- Die Zeitstrukturen der Angebote in den Familienbildungsstätten richten sich in der Regel an nicht berufstätige Eltern.
- Familienbildung ist von den gängigen Angebotsformen her für Frauen gestaltet.
- Die Bedingungen für Kursleiter sind hohe Ehrenamtlichkeit, Flexibilität, Improvisation; das Honorar ist nicht hoch.

Förderliche Bedingungen bzw. Faktoren sind:

- Männer sollten über ihre Rolle als Väter angesprochen werden.
- Halböffentliche Räume sollten gewählt werden.
- Erlebnisorientierte oder praktische Angebote sind gut als Einstieg;
- Offene Treffen werden besser angenommen, als von vornherein langfristige Verpflichtungen.
- Zeiten sind so zu wählen, dass sie auch für berufstätige Männer passen.
- Männliche Kursleiter sind essentiell.
- Eine feste Ansprechperson (hauptamtlich und männlich) macht die Koordination und kontinuierliche Begleitung des „Väterbereichs“ einfacher und steigert die Qualität.

Nach unserer gemeinsamen Erfahrung ist die Haltung aller im Team der Familienbildungsstätte ganz entscheidend für den Erfolg der Väterarbeit. Die Männer müssen als gleich angenommen werden; d.h. sie sind genauso wichtig und sie sind genauso Zielgruppe einer Familienbildungsstätte. Dennoch haben sie ggf. andere Wünsche, andere Bedarfe, für sie muss es möglicherweise andere Zugangswege geben. Das bedeutet auch, dass nicht die Frauen bei der Väterarbeit die Maßstäbe setzen.

Natürlich geschieht Veränderung in aller Regel in kleinen Schritten. Da Kinder aber Väter genauso wie ihre Mütter brauchen, ist es wichtig, sie in ihrer aktiven Vaterrolle zu unterstützen.

Letztendlich aber sollte trotz aller theoretischen und konzeptionellen Überlegungen selbstverständlich sein: Väterarbeit und Männerarbeit soll Spaß machen!

„Nicht mehr allein unter Frauen“¹

Jens-Peter Kruse

Drei Beispiele, eine Grundidee: Wie kann es gelingen, dass Elternarbeit nicht nur Mütter, sondern ebenso auch Väter anspricht und sie anregt, sich aktiv an der Entwicklung ihrer Kinder zu beteiligen? Es gibt auf diese Frage sicher nicht eine Antwort; es sind viele verschiedene Bausteine, die zum Gelingen einer aktivierenden Elternarbeit beitragen.

Im Folgenden sind drei praktische Erfahrungen aus Hannover dokumentiert, die Wege für ein verändertes Zugehen der Kita auf Väter beschreiben:

Beispiel 1: Entwicklung der Väterarbeit in der Kita am Beispiel der Evangelischen Landeskirche Hannovers

Anfang der 90er Jahre begann die Männerarbeit in der hannoverschen Landeskirche damit, Väter zu einem Wochenende mit ihren Kindern einzuladen. Nach einigen Anlaufschwierigkeiten entwickelte sich dieses Angebot zu einem Renner. Zeitweise wurden bis zu 20 Vater-Kind-Wochenenden im Jahr ausgeschrieben und durchgeführt. Inzwischen werden die Wochenenden alle zwei Jahre durch ein Vater-Kind-Festival mit über 150 Vätern und Kindern ergänzt. Ziel dieser Angebote ist es, Vätern und Kindern Gelegenheit zu geben, sich füreinander Zeit zu nehmen und ohne die Unterstützung der Mutter die anfallenden Alltagsaufgaben zu bewältigen. Mit Mittelpunkt stehen Spiel, Abenteuer und Geselligkeit.



Vater und Kind, Teilnehmer des Werkstattgesprächs in Hannover

Den Vätern soll an diesen Wochenenden darüber hinaus die Gelegenheit angeboten werden, mit anderen Vätern ins Gespräch zu kommen. Vater-Kind-Wochenenden sind „Frei-Zeiten“,

¹ Zusammenfassung der Ergebnis- und Praxisbeispiele der Arbeitsgruppe „Väter in der Kita“ im Rahmen der Werkstatt-Tagung zur Väterarbeit in Niedersachsen 2008 im Hannover. Es umfasst Impulsreferate von Bernhard Noormann (Männerarbeit der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers), Thomas Müller (Leiter der Kita der Gethsemane-Gemeinde in Hannover) und Uwe Siedentopf (Leiter der Kita Fischteichweg in Hannover).

bei denen bewusst auf geplante Bildungseinheiten verzichtet wird. Hier lernen Väter voneinander: Durch die Beobachtung anderer und das gemeinsame Gespräch in den abendlichen Väterrunden. Ziel der Vater-Kind-Wochenenden ist es nicht, Informationen zu vermitteln oder Fähigkeiten zu trainieren. Denn das Konzept geht davon aus, dass Väter sich nur ungern pädagogische Belehrungen anhören. Sie lernen eher beiläufig und durch die Beobachtung anderer. Ihnen ist die Begegnung auf Augenhöhe wichtig, es geht ihnen um den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Beratung. Auch wenn diese Angebote nicht im engeren Sinn als Bildungsmaßnahme verstanden werden können, findet hier doch eine nachhaltige Elternbildung statt, deren Wert sich leider bis heute nicht in einer öffentlichen Förderung widerspiegelt.

Im Internationalen Jahr der Familie (1994) erhielt die Väterarbeit ein zweites Standbein: Väterabende in Kindertagesstätten. Ausgangspunkt war die Malaktion „Mein Papa – Kinder malen ihren Vater“. An dem Projekt haben sich einige der über 600 Kindertagesstätten in der hannoverschen Landeskirche beteiligt. Die über 1.000 eingegangenen Bilder wurden im Rahmen eines Projektes der damaligen Evangelischen Fachhochschule Hannover ausgewertet und die Ergebnisse in einer Ausstellung präsentiert, die in den beteiligten Kita im Rahmen von Elternabenden gezeigt wurde. Die Resonanz dieser Veranstaltungen ermutigte die Mitarbeiter der Männerarbeit, sich als Gesprächspartner für Väterabende in Kita zur Verfügung zu stellen. Seit dieser Zeit finden immer wieder von der Männerarbeit moderierte Gesprächsabende für Väter in Kindertagesstätten statt. Allein im Kirchentagsjahr 2005 wurden rund 100 Abende zu dem Thema „Wenn dein Kind dich morgen fragt ...“ angeboten.

Inzwischen gehört die Vater-Kind-Arbeit in einigen Gemeinden der Landeskirche zu einem festen Bestandteil des kirchlichen Angebots. Seit fünf Jahren wird dieser Prozess durch einen einmal jährlich angebotenen Fachtag zur Väterarbeit durch die Männerarbeit verstärkt.

Beispiel 2:

Die Kita der Gethsemane-Gemeinde in Hannover

Die Anfänge der Väterarbeit in der Kita der Gethsemane-Gemeinde liegen in den 90er Jahren. 1992 fand in Pforzheim erstmals eine Tagung für Männer in den Kita statt. Durch diese Tagung sensibilisiert, brachen zehn Väter mit ihren Kindern mit Fahrrad und Zelt zu einem verkürzten Wochenende auf. Die positive Resonanz ermutigte die Teilnehmenden, das Unternehmen im darauf folgenden Jahr fortzusetzen. Inzwischen ist aus dem spontanen Unternehmen eine feste Einrichtung geworden, an der sich rund 25 Väter beteiligen. Seit nun schon über 15 Jahren gehört das jährliche Fahrrad- oder Paddeltour-Wochenende von Freitag bis Sonntag zum festen Angebot der Kita der Gethsemane-Gemeinde.

Ein wichtiges Prinzip dieser Väterarbeit ist die Selbstorganisation. Das Vater-Kind-Wochenende ist kein Angebot der Kita, an dem sich die Väter mit ihren Kindern beteiligen können. Im Gegenteil: die Väter bringen sich aktiv ein; sie planen gemeinsam, übernehmen die Organisation und beteiligen sich an der Programmgestaltung. Bei dem so gemeinsam von den Vätern verantworteten Unternehmungen stehen Abenteuer, gemeinsames Erlebnis wie auch die Gemeinschaft im Vordergrund.

Die Arbeit mit den Vätern hat in der Kita dazu geführt, dass sich die Väterpräsenz in der Kita im Laufe der Zeit verändert hat. So sind inzwischen im Förderverein der Einrichtung die Männer in der Überzahl und beim Hol- und Bringdienst der Kinder durch die Eltern fällt auf, dass sich Väter sehr stark beteiligen. Die Väter lassen sich nicht nur zum einmal jährlichen Gartendienst oder zu anstehenden Bauarbeiten ansprechen, sie folgen zunehmend auch der Einladung zum Elternabend.

Dass Väter in der Kita erwünscht sind, wird schon im Eingangsbereich deutlich. Dort steht heute neben der Sitzgruppe für wartende Mütter ein Krökelautomat (Tischfußball), an dem sich die Väter (auch mit den Kindern) die Wartezeit verkürzen. Und schon bei der Anmeldung wird darauf hingewiesen, dass zum Aufnahmegespräch beide Elternteile erwünscht sind.

Beispiel 3: Kita Fischteichweg Hannover

Ausgangspunkt der Väterarbeit war für den Leiter der Kita Fischteichweg die Erfahrung, allein unter Frauen zu sein. Als männlicher Leiter fühlte er sich von Frauen „umstellt.“ Das pädagogische Personal bestand ausschließlich aus Frauen und Elterngespräche waren in der Regel Müttergespräche. Die weibliche Dominanz blieb nicht folgenlos. Frauen kümmerten sich verständnisvoll um die Mädchen, die Jungen dagegen wurden nicht selten als problematisch angesehen. Die Väter waren in der Einrichtung nicht existent. Selbst in den Rollenspielen der Kinder kamen Väter so gut wie nie vor.

In dieser Situation bot sich die Gelegenheit, sich am EU-Modellprojekt „Gender in der Kita“ zu beteiligen. Das Programm diene dem bereits 1995 formulierten Ziel, dass ein Fünftel der Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen für Kinder Männer sein sollten. Deutschland ist von diesem Ziel auch heute noch weit entfernt. Bundesweit arbeiteten im März 2007 genau 10.373 Männer in Kindergärten und 738 als Tagesväter. Das entspricht im Schnitt einem Anteil von drei Prozent an den Betreuern in den Kita – magere 0,5 Prozentpunkte mehr als fünf Jahre zuvor. Nach wie vor lernen Jungen in den Kita größtenteils von Frauen, noch immer fehlen die männlichen Vorbilder.

Im Rahmen dieses Projektes wurde die Kita zwei Jahre durch den Psychologen Tim Rohrman wissenschaftlich begleitet. Er forderte mehr „Männliches“ in der Kita: Raufen und Toben, sich für Handwerkliches und Technik begeistern, Klettern und körperliche Grenzen austesten: Das alles könnten Frauen zwar prinzipiell auch. Aber weil es zum Teil nicht ihrer Neigung entspricht, unterbleiben diese Angebote.

Auf Anregung einzelner Väter wurde im Oktober 2006 erstmalig zu einem Vätertreff eingeladen. Von den 60 Vätern kamen acht. Inzwischen kommen rund 25 Väter zu den regelmäßig alle sechs Wochen stattfindenden Treffen. Schon bei der ersten Zusammenkunft wurden die Wünsche und Inhalte für weitere Treffen festgehalten:

- ✓ gemeinsame Aktionen mit den Kindern planen
- ✓ Kontakt zu anderen Vätern bekommen

- ✓ Ideen und Anregungen für die Freizeitgestaltung mit den Kindern austauschen
- ✓ in offener und ehrlicher Weise gemeinsame Themen und Problem besprechen

Die Väter engagieren sich in der Kita, weil sie etwas für ihre Kinder und sich selbst tun wollen. Ob im Winterzoo in Hannover oder beim Camping- und Flugwochenende in Bad Pyrmont, beim Grillen auf dem Gelände der Kita oder beim Rodelwochenende in Torfhaus im Harz – immer wieder sind sie mit ihren Kindern dabei. Für die Zukunft sind zweimal jährlich solche selbst organisierte Vater-Kind-Wochenenden geplant, bei denen nicht ein pädagogisches Thema, sondern das gemeinsame Erleben und das Gespräch mit Gleichgesinnten im Mittelpunkt stehen.

Der regelmäßige Vätertreff und die Vater-Kind-Wochenenden haben die Kita verändert. Zu Elternabenden kommen heute deutlich mehr Väter als noch vor einigen Jahren. Das EU-Projekt hat die Mitarbeitenden für Genderfragen sensibel gemacht. Heute wird die Verantwortung der Väter für ihre Kinder immer wieder direkt oder indirekt betont. So werden z.B. im Falle einer Erkrankung eines Kindes nicht automatisch nur die Mütter, sondern auch die Väter informiert.

Fazit

Alle drei Beispiele zeigen, dass es möglich ist, Väter in die Arbeit der Kita einzubeziehen und damit zugleich den Kita-Alltag zu verändern. Für eine erfolgreiche weitere Entwicklung auf diesem Feld sind zwei Faktoren entscheidend:

Zum einen braucht es Erzieher, denn Väterarbeit im Sinne eines selbst organisierten Projektes braucht männliche Unterstützung durch das berufliche Personal. Zum anderen müssen alle in der Einrichtung Tätigen eine aktive Väterarbeit auch wirklich wollen.

Denn sie gelingt nur im sinnvollen Miteinander und nicht im Gegeneinander.

Die Papa-Liste

Axel Hengst

Die so genannte Papa-Liste stellt Kinder- und Jugendbücher zusammen, in denen „aktive Väter“ eine Rolle spielen.¹

Das Projekt Papa-Liste ist aber mehr als nur eine Liste. Es besteht auch die Möglichkeit, die gesamten Bücher oder eine Auswahl z.B. für bestimmte Altersgruppen auszuleihen und vor Ort für Veranstaltungen zu nutzen.

Die Papa-Liste wurde daher im Rahmen eines Lesenachmittag für Väter und Kinder der ersten Klassen in Hannover eingesetzt (eine Kooperation der Grundschule Alemannstraße mit mannigfaltig – Verein für Jungen- und Männerarbeit e.V., gefördert durch die Stadt Hannover, Referat für Frauen und Gleichstellungsfragen).



Die Papa-Liste – nicht nur eine Übersicht auf Papier, sondern eine echte Bücher-Kiste

Angeschrieben wurden dazu die Väter der ersten Klassen. Ausgestellt waren etwa 40 Bilder- und Jugendbücher aus der Papa-Liste. 16 Väter fanden sich dann mit 17 Kindern im Juni 2008 in dem Klassenraum einer ersten Klasse ein, davon drei Jungen und 14 Mädchen. Von den Vätern waren etwa ein Drittel mit vermutetem Migrationshintergrund. Nach anfänglicher Zurückhaltung – für viele war es eine ungewohnte Situation, mit 17 Kindern und 15 anderen Vätern im Kreis in einem Klassenraum zu sitzen –, wurde die Atmosphäre deutlich entspannter. Dazu beigetragen hat sicher das „lebendige Bilderbuch“ – das Bilderbuch „Papa Pirat“ von Pascal LeMaitre wurde vorgelesen und die Kinder übernahmen Rollen und spielten das Geschehen mit. Die Anregung, von den ausgestellten Büchern ihren Kindern vorzulesen, nahmen alle Väter an. Dafür sorgten schon die Kinder, die sich Bücher aussuchten und sie ihren Vätern unter die Nase hielten. Das abschließende Bilderbuchkino sorgte wieder für gemeinsames Lese-Erleben.

Mit dem Abschluss fragte ein Mädchen, wann der nächste Lesenachmittag stattfindet. Ein Vater regte die Wiederholung oder eine ähnliche Aktion für Väter mit Kindern an. Die Lehrerinnen der ersten Klassen, die am Anfang der Veranstaltung dabei waren, hielten ebenfalls

¹ Download z.B. unter <http://www.vaeter-und-karriere.de/downloads/papalisteherbst2008.pdf> (November 2008).

eine Wiederholung oder eine andere Vater-Kind-Aktion für sehr sinnvoll. Auch sie hatten die entspannte Atmosphäre der Veranstaltung benannt und sie für die anwesenden Väter als eine gute Erfahrung mit hoher „Schulqualität“ bezeichnet.

Es gelang, Väter zum Miteinander mit ihren Kindern zu gewinnen, die sicherlich überwiegend kein ähnliches offenes Angebot annehmen würden.

Es scheint deutlich zu sein, dass die Anbindung an eine Einrichtung wichtig ist, um eine größere Anzahl Väter für gemeinsame Aktionen mit ihren Kindern zu gewinnen. Die Schule, vor allem wahrscheinlich in den ersten beiden Jahrgängen, scheint ein solcher niedrigschwelliger Ort zu sein. Auch Kitas sind hier in Betracht zu ziehen. Wenn es ums Lesen geht, könnte ein



Väter lesen vor – eine Eindruck aus der Veranstaltung in Hannover.

Kooperationsprojekt mit einer Bücherei ebenfalls in Anbindung zu einer Einrichtung im betreffenden Stadtteil konzipiert werden. Für die Zusammenarbeit mit einer Schule oder einer Kita bieten sich auch andere Inhalte an (Werken, Spielnachmittage, Schulrallye, etc.).

Väter mit Migrationshintergrund

Herausforderungen an die Gestaltung von Angeboten

Michael Tunç

Migranten als „Neue Väter“?

Jedes Angebot, das sich gezielt an Männer mit Migrationshintergrund wendet, steht vor der Herausforderung, sich mit den öffentlichen Diskursen, kursierenden Bildern und Negativklischees über Väter mit Migrationshintergrund auseinandersetzen zu müssen. Denn diese Männer werden vielfach als schwierig oder gefährlich dargestellt; Vaterschaft von Migranten wird nicht selten assoziiert mit Themen wie Ehrenmord, Zwangsheirat und (sexueller) Gewalt gegen Frauen. Demgegenüber findet man nur vereinzelt positive Bilder von Männern und Vätern mit Migrationshintergrund beispielsweise als aktive und liebevolle Väter. Politische Initiativen und Veröffentlichungen präsentieren zwar erfreulicherweise ein neues Männer- und Väterleitbild sowie positive Vorbilder von Vaterschaft. Die dargestellten engagierten Väter, denen die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorwiegend gelingt, sind jedoch meist Angehörige der deutschen Mehrheitsgesellschaft. In solchen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten sind aber so gut wie keine Migranten zu sehen. Dadurch werden die so genannten neuen Männer und Väter aus Migrantenfamilien aktuell fast nicht repräsentiert (vgl. Tunç 2007). Um in der Väterarbeit auch interkulturell kompetent arbeiten zu können, ist deshalb die kritische Reflexion der negativen Stereotype und die Aneignung von Wissen über den sozialen und familiären Wandel bei Migrantinnen und Migranten erforderlich.¹



Michael Tunç, Axel Hengst,
Werkstattgespräch in Hannover

¹ Seit dem Mikrozensus 2005 werden in der amtlichen Statistik „Menschen mit Migrationshintergrund“ verstanden, die 1. nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik geboren wurden und 1950 oder später zugewandert sind und/oder 2. keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder eingebürgert wurden oder 3. ein Elternteil mindestens eine der in den ersten beiden Punkten genannten Bedingungen erfüllt. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist also sehr heterogen, weil zu ihr Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) wie Nicht-Deutsche, Eingebürgerte Ausländer und Kinder von Zugewanderten d.h. die so genannte 2. Generation zu zählen sind.

Ressourcenorientierung als neue Perspektive

Solche dominanten Diskurse über Männer und Väter mit Migrationshintergrund, die sich auch in Form der Bildsprache äußern, verändern sich nur langsam. Ein positives Beispiel ist das Poster „Gleichberechtigung ist keine Frage der Herkunft“ der Informationskampagne des Forums Integration der Bundesregierung (2008)², das man als innovativ im Themenbereich Geschlechterverhältnisse in unserer Migrationsgesellschaft bezeichnen kann. Mit seiner bildlich vermittelten Botschaft widerspricht es den verbreiteten Stereotypen, denn es zeigt einen Mann mit Migrationshintergrund bei der Hausarbeit in der Küche. Aber solche positiven Bilder sind leider eher die Ausnahme als die Regel.

Ambivalent zu bewerten ist demgegenüber beispielsweise die Kampagne des Landes NRW „Ihre

Freiheit – Seine Ehre“, die sich im Engagement gegen Ehrgehalt bzw. gegen Männergewalt vor allem an (türkisch-muslimische) Migrantinnen und Migranten richtet. Neu ist, dass männliche Migranten gezielt angesprochen werden und implizit davon ausgegangen wird, dass es männliche (türkisch-muslimische) Migranten mit einem Problembewusstsein gibt, die zumindest ansatzweise sensibilisiert sind für Geschlechterdemokratie und Gleichstellung von Frauen und Männern. Solche Aktivitäten bilden jedoch nur eine Seite der Medaille eines umfassenden Engagements für den Wandel von Männlichkeiten in der Migrationsgesellschaft. Obwohl das Engagement gegen männliche Gewalt unerlässlich und wichtig ist, lassen sich über das Thema „Gewalt“ männliche Interessen an einer Gleichstellung von Männern und Frauen kaum transportieren. Man sollte aber Migranten ebenso wie mehrheitsdeutschen Männern zutrauen, dass sie an partnerschaftlichen Modellen von Beziehung und väterlicher Erziehungsverantwortung Interesse haben, selbst wenn es an der konkreten Umsetzung im Alltag oft noch mangelt.

Ergänzend zum defizitorientierten Zugang über das Thema Männergewalt ist in der Praxis der Männer- und Väterarbeit deshalb dringend ein ressourcenorientiertes Vorgehen nötig, um Männer und Väter mit Migrationshintergrund für Veränderungs- und Bildungsprozesse anzusprechen. Will man Migranten erreichen und motivieren ist es unumgänglich, an den durch-



² Die Fotos der Kampagne sind zu finden unter: www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/nationaler-integrationsplan-plakate.html.

aus vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen für ein aktives Vatersein zum Wohl der Kinder und der Familie anzuknüpfen. Im Verlauf von Bildungs- und/oder Beratungsprozessen können dann auch Hindernisse oder Probleme angegangen werden, die einerseits mit traditionellen Männlichkeits- oder Geschlechtervorstellungen und andererseits auch mit anderen Einflüssen auf den Einzelfall oder die Biographie zusammenhängen können.

Familien und Familienbilder im Wandel – Überblick zum Stand der Migrationsforschung

Verschiedene Studien belegen, dass Familien mit Migrationshintergrund ebenso wie deutsche Familien in erheblichem Maße Prozessen sozialen Wandels unterliegen, die auch das Geschlechterverhältnis betreffen. Beispielsweise existieren bei Menschen mit türkischem Migrationshintergrund keine einheitlichen „traditionellen“ oder „modernen“ Geschlechterbilder. Vorhandene Unterschiede sind viel mehr auch erklärbar durch das Schicht- bzw. Bildungsniveau sowie den Grad der Verstädterung.

Vereinfacht gesagt lässt sich bei Migrationsfolgegenerationen eine Annäherung an die deutsche Mehrheitsgesellschaft feststellen. Darauf weisen auch demographische Daten hin wie „der generelle Anstieg des Heiratsalters, der Rückgang der Geburtenrate (Wunschkindzahl: zwei), die wachsenden Scheidungsraten (hier werden mehr Anträge von Frauen als von Männern eingereicht) und ähnliche Berufswünsche bei türkischen wie bei deutschen Mädchen. Doch diese Erkenntnisse sagen wenig über innere Einstellungen bei der zweiten Generation zu Geschlechtsidentitäten aus. Es ist festzustellen, dass die zweite und folgende Generation eigene Konzepte entwickelt, die sich sowohl von Altersgleichen der Mehrheitsgesellschaft wie auch von der eigenen Elterngeneration unterscheiden“ (Karakasoglu 2003, S. 46). Insofern geht es am Alltag von Migrantinnen und Migranten vorbei, ihre Lebenspraxis bewertend zwischen den Polen Modernität und Traditionalität festzuschreiben. Auch (junge) Menschen mit Migrationshintergrund haben das Problem, Lösungsmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwerfen; obendrein fehlen ihnen dafür positive Vorbilder.

Yasemin Karakasoglu betont zudem, dass die Lebensentwürfe und biographischen Verläufe von Migrantinnen und Migranten vielfältig sind; ihre Familien-, Lebens- und Bewältigungsformen zeigen eine große Pluralität. Hierbei lassen sich zudem migrationspezifische Bewältigungsmuster ausmachen, die sich aus dem Umgang mit strukturellen Problemen und Herausforderungen der Lebensbedingungen in Deutschland ergeben. Migration bewirkt dabei eine Veränderung der Familienstrukturen, auch wenn diese für die Außenwelt nicht immer erkennbar sind (vgl. Karakasoglu 2003).

Ähnlichkeiten statt Unterschiede – dies ist ein Ergebnis der Sinus-Studie zu Migranten-Milieus, die im Oktober 2007 veröffentlicht wurde und eine Sonderauswertung zum Thema Gender beinhaltet (vgl. BMFSFJ 2007). Sie zeigt, dass es bei Migrantinnen und Migranten Ähnlichkeiten gibt mit vergleichbaren mehrheitsdeutschen Milieus des gleichen Bildungsniveaus. So sind sich, bezogen auf ihre Einstellungen zur Gleichstellung, beispielsweise Angehörige des Arbeitermilieus unabhängig von der ethnischen Herkunft ähnlich. Besser gebildete Migrantinnen und Migranten stimmen dem Wert Gleichberechtigung eher zu als weniger Gebildete. Insgesamt ist die 2. Generation der Migrantinnen und Migranten mehrheitlich gleichstellungsorientiert, während der Einfluss der Religion meist überbewertet wird.

Auch Tanja Merkle und Carsten Wippermann haben die Migrantenumilieus in ihre Studie „Eltern unter Druck“ (2008) aufgenommen und darauf hingewiesen, dass sich Migrantinnen und Migranten in allen mehrheitsdeutschen Elternmilieus finden lassen, vor allem „in den soziokulturell (und altersmäßig) jungen Milieus“ (S. 56). Diese Vielfalt der Elternmilieus von Migranten, die auch eine Vielfalt von Vatersein beinhaltet, ist hervorzuheben, weil sie in öffentlichen und fachlichen Diskursen bisher wenig repräsentiert ist und für Politik und Pädagogik stärker handlungsleitend sein sollte.³

Eine Studie vom Zentrum für Türkeistudien, die von Andreas Goldberg und Martina Sauer in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde, zeigt einen Einstellungswandel türkischer Migranten beim Thema Gleichstellung. Goldberg und Sauer kamen zu dem Ergebnis, dass überraschend viele Männer geschlechterdemokratische Einstellungen vertreten, während ein Teil der Frauen an traditionellen Geschlechterverhältnissen festhält. Die Realität entspricht den geäußerten normativen Vorstellungen aber nicht. Denn mehrheitlich sind Frauen für die Familienarbeit zuständig, partnerschaftliche Arbeitsteilung ist wenig verbreitet und so können Frauen ihren Wunsch nach Ausbildung und Erwerbsarbeit häufig nicht verwirklichen. „Andererseits ist dieses Modell sowohl bei Frauen als auch bei Männern zumindest normativ umstritten, je rund die Hälfte unterstützt ein traditionelles bzw. ein modernes Frauenbild“ (Goldberg/Sauer 2004: 205). Auch daran zeigt sich die Nähe zur mehrheitsdeutschen Gesellschaft, in der sich ganz Ähnliches zeigt (vgl. Gille/Sarpei-Biermann 2006).

Ein großer Teil türkischer Migrantinnen und Migranten sind auch Muslime, daher sind die erwähnten Elternmilieus und Väter auch vor dem Hintergrund der Vielfalt religiöser Orientierungen zu untersuchen. Dabei sollte man Glauben stärker als Ressource der (muslimischen) Menschen mit Migrationshintergrund anerkennen, anstatt ihn, wie bisher sehr oft, lediglich für Probleme und konservative Geschlechterverhältnisse von Muslimen verantwortlich zu machen (vgl. Thiessen 2007).

Mehrdimensionale Einzelfallanalysen von Migration, Männlichkeit und Schicht

In den Sozialwissenschaften wird schon seit einiger Zeit die Kritik geäußert, dass die Forschung bisher wechselseitige Beeinflussungen und Überschneidungen zwischen verschiedenen Differenzkategorien wie Schicht, Geschlecht, Ethnizität, Alter, sexuelle Orientierung usw. nicht oder nur selten angemessen berücksichtigt oder erfasst. Folgende Fragen illustrieren die so umschriebenen Herausforderungen: Sind Differenzen zwischen Vätern in ihren ethnisch-kulturellen Zugehörigkeiten oder ihrer Religiosität begründet? Oder sind vielleicht bei allen Unterschieden die Gemeinsamkeiten als Väter größer? Welchen Einfluss hat die soziale Her-

³ Merkle und Wippermann vergleichen allerdings Migranten und Mehrheitsdeutsche in ähnlichen Elternmilieus nicht systematisch miteinander. Die Eltern-Studie hat eine methodische Schieflage: Sie konzentriert sich auf die Lebensphase aktiver Elternschaft mit Kindern im Alter von Null bis 16 Jahren und müsste die traditionellen Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund mit höherer Altersstruktur genauso außen vor lassen wie bei den Mehrheitsdeutschen. Statt sich auf Probleme der ersten Migrantengeneration zu konzentrieren, zum Beispiel auf „Entfremdung und Verlust der eigenen Kinder“ (S. 75 f.), sollte man sich gezielt mit der zweiten Generation befassen. Denn grundsätzlich sind solche vergleichenden Forschungskonzepte gut geeignet, um den Alltag, die Probleme und Bedürfnisse verschiedener Elternmilieus von Migranten der zweiten Generation verständlich zu machen.

kunft der Väter und ist diese mitunter von größerer Bedeutung als der Migrationshintergrund?

Zur Beantwortung solcher Fragen ist eine mehrdimensionale, eine so genannte intersektionelle Perspektive auf soziale Differenzlinien erforderlich, die nicht einer Dimension, wie beispielsweise der Ethnizität, grundsätzlich den Vorrang gegenüber anderen Strukturkategorien wie Geschlecht oder Schicht einräumt (vgl. Tunç 2006a und 2008). Denn einerseits profitieren Männer mit Migrationshintergrund – vor allem gegenüber Migrantinnen – von ihrer dominanten Position als Mann im Geschlechterverhältnis. Andererseits können Migrantinnen und Migranten von Ausgrenzung und Marginalisierung betroffen sein, die mit ihrer ethnisch-kulturellen Zugehörigkeit zusammenhängt. Wenn also z.B. der Faktor „Migrationshintergrund“ als Unterdrückungsform den Faktor „Geschlecht“ überlagert, so macht Susanne Spindler deutlich, müsse dies auch für männliche Migranten gelten. Notwendig sei es daher, die Vielfalt der Überkreuzungen von Benachteiligungsfaktoren und ihre Auswirkungen auf die Stellung der Person in der Gesellschaft systematisch zu betrachten (vgl. Spindler 2006). In diesem Sinne steht die Männerforschung vor der Herausforderung, ambivalente und widersprüchliche Positionierungen der Männer verständlich machen zu müssen. Sie muss offen dafür sein, dass sich kontextabhängig und situationsbedingt andere Differenzkonstellationen ergeben und möglicherweise wechselnde Überlagerungen auftreten (vgl. Tunç 2006b).

Dies kann am Beispiel der Erkenntnisse über männliche Migrantenjugendliche aus dem Bereich der Jugendforschung gezeigt werden. Diese lassen sich in biographischer Perspektive für das Männer- und Väterthema fruchtbar machen, denn die Jugendzeit entscheidet über spätere soziale Positionen der Männer.

Aktuelle Statistiken zum Wandel der Bildungschancen in Deutschland weisen darauf hin, dass Jungen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem besonders benachteiligt sind (vgl. Geißler 2005). Studien über Hauptschulabsolventen belegen die prekäre Arbeitsmarktintegration männlicher Migranten türkischer Herkunft der zweiten Generation und zeigen, dass diese häufiger als die deutsche Vergleichsgruppe von Arbeitslosigkeit betroffen und mehr in unteren Segmenten des Arbeitsmarktes beschäftigt sind, wo sie geringere Einkommen erhalten. Nach Gestring, Janßen und Polat (2006, 205) kann man von starken Einflüssen dieser sozialen Lage auf Geschlechterarrangements der zweiten Generation türkischer Migranten ausgehen: „Neben der türkischen Kultur, in der die Rollenverteilung der Geschlechter eindeutiger geregelt ist als in der deutschen Kultur, spielt hier auch die Schichtzugehörigkeit der Migranten als Erklärung für deren Orientierungen eine Rolle. In den unteren Bildungsschichten wird die klassische Rollenaufteilung seltener in Frage gestellt“. Ähnlich argumentiert auch Ahmet Toprak (2005, 169 f.), demzufolge neben ethnisch-kulturellen Faktoren auch die sozialstrukturelle Desintegration vieler türkischer Migranten der zweiten Generation für das Festhalten an traditionellen Männlichkeiten verantwortlich ist.

Daran lässt sich erkennen, dass eine größere Aufmerksamkeit für Fragen sozialer Ungleichheit Forschungen im Kontext von Männlichkeiten und Migration davor bewahren kann, sozialstrukturell bedingte Phänomene ethnisch-kulturell zu erklären. Unausweichlich schließt sich allerdings auch die Frage an, wie Geschlechterarrangements türkischer Migranten der zweiten Generation höherer Bildungsmilieus aussehen. Denn ohne einen kontrastiven Vergleich von Menschen in unterschiedlichen sozialen Lagen, beispielsweise zwischen Arbeitern und

Akademikern, lassen sich die vielfältigen Wechselwirkungen ethnischer und sozialstruktureller Einflussfaktoren kaum präzise differenzieren. Die Frage, wie sich nun Männlichkeitsbilder und Vaterschaftskonzepte der Migranten zweiter Generation durch Wechselwirkungen ethnisch-kultureller und sozialstruktureller Faktoren herausbilden, können die vorhin bereits erwähnten so genannten intersektionellen Forschungen beantworten. Eingefordert wird damit aber nicht nur eine neue wissenschaftliche Perspektive auf die Vielfalt von Geschlechterverhältnissen in der Migrationsgesellschaft: Auch in der Praxis sozialer Arbeit, Pädagogik und interkultureller Väterarbeit ist es sehr wichtig, Einzelfälle professionell, kompetent und differenzsensibel zu analysieren.

Aus der Praxis der Väterarbeit

Einen ersten Einblick in die Praxis der Väterarbeit mit Migranten gibt eine Bestandsaufnahme des Landes NRW, die auch interessante Aussagen zur Versorgung von Migranten enthält. Diese Bestandsaufnahme ist eine nicht repräsentative Auswertung von Fragebögen, ermittelt aus den Daten von 167 unterschiedlichen Anbietern, die nach eigenen Angaben jährlich ca. 12.000 Väter erreichen. Unter diesen Wenigen gibt es Väter mit Migrationshintergrund, sie machen insgesamt 13,6% der teilnehmenden Väter aus. Ihr Anteil in Tageseinrichtungen für Kinder betrug immerhin 22,7% während es in Familienbildungsstätten nur 5,7% sind (MGSFF NRW 2004: 137). Offensichtlich erreichen die Kindertageseinrichtungen die Zielgruppe bereits recht gut, während in Einrichtungen der Familienbildung die Prozesse interkultureller Öffnung noch weiter vorangetrieben werden müssen.

Das (vermutlich) erste interkulturelle Väterprojekt ist das vom Paritätischen Bildungswerk (PBW) NRW koordinierte Projekt „Engagierte Väter – Optimierung von Konzepten zur Väterbildung mit Migranten“. Europaweit wurden von 2002 bis 2004 sieben nationale Projekte mit Angeboten für Väter mit Migrationshintergrund entwickelt. Arif Ünal vom Kölner Gesundheitszentrum war als Projektpartner in Deutschland tätig. Das herausragende Ziel des Projektes war es, traditionelle Väter zu erreichen, ihr Interesse an der Erziehung ihrer Kinder zu wecken, ihnen Raum und Zeit zu bieten, sich mit ihrem Erziehungsstil auseinander zu setzen und Alternativen aufzuzeigen. Darüber hinaus sollten den Vätern demokratische und gleichberechtigte Beziehungsformen nahe gebracht werden. In der konkreten Projektpraxis war es nötig, die teilweise noch auf die Mittelschicht der Mehrheitsdeutschen zugeschnittenen Konzepte der Väter- und Familienbildung zu modifizieren und sie in die Arbeit mit Migrantenvätern zu transferieren. Grundprinzip der methodischen Planung und Durchführung der Arbeit mit Migrantenvätern war es, die Bildungsmaßnahmen an die Lebenswirklichkeit der Männer mit Migrationshintergrund anzupassen. Intensiv wurden deshalb vorhandene Netzwerke und Kontakte zu Migrantenorganisationen genutzt, um die Zielgruppe im Sinne des aufsuchenden Ansatzes anzusprechen. Die Veranstaltungen fanden in den Räumen von Migrantenorganisationen statt. Dort wurden den türkischen Migranten und teilweise ihren Partnerinnen Vorträge und Diskussionsrunden angeboten zur Rolle der Väter und zur Auseinandersetzung mit Arbeitsteilung, Erziehung und Kommunikation in der Familie. Dabei wurden vor allem interaktive und erfahrungsbezogene Methoden eingesetzt. Die Tatsache, dass der Projektverantwortliche selbst einen türkischen Migrationshintergrund hat und eine Kommunikation in der Muttersprache möglich war, hat sich positiv auf seine Akzeptanz bei der

Zielgruppe ausgewirkt. Auch die Rolle von Ünal als „kultureller Vermittler“ war für den Projekterfolg verantwortlich; er nahm sozusagen eine Brückenfunktion zwischen den Anbietern und der Zielgruppe wahr. Anerkennung verdient dieses Projekt, weil wichtige Erfahrungen gesammelt werden konnten, wie man Konzepte zur Väterarbeit mit Migranten entwickelt und optimiert (vgl. PBW NRW 2004).

In Berlin-Kreuzberg arbeitet seit 2003 das Projekt „Baba – Papa. Väter im Gespräch“ und unterstützt Väter mit türkischem und arabischem Migrationshintergrund in ihrem aktiven Vatersein. Denn vielen Vätern gelingt es in ihrer sozial benachteiligten Lebenslage kaum noch, einer Funktion als Brotverdiener und Beschützer der Familie gerecht zu werden. Ausgehend von der Erfahrung, dass die Väter sich entweder kaum an der Erziehung beteiligen oder Probleme im Erziehungsalltag haben, hilft das Projekt den Vätern, ein engagierter Vater jenseits der Versorger- und Ernährrolle zu sein und Erziehungsprobleme zu lösen. Konkret werden den Vätern Einzelberatung und Veranstaltungen angeboten, die ihnen Wissen zu Erziehungsfragen vermitteln und sie zu Gesprächen und Austausch einladen. Verschiedenste Gruppenangebote, teilweise als Vater-Kind-Aktivitäten, ermöglichen neue Erfahrungen und setzen Lernprozesse in Gang, die auch die Freude am Vatersein nahe bringen. Geleitet wird die Väterarbeit von den Grundsätzen, dass Angebote niedrigschwellig und mehrsprachig sein sollen und ohne bürokratische Hürden wahrgenommen werden können (vgl. Schäfer/Moradli/Yasaroglu 2006).

Interkulturelle Öffnung der Väterarbeit

Es gibt also durchaus Anzeichen dafür, dass sich das Praxisfeld interkultureller Väterarbeit entwickelt. Immer mehr Väter mit Migrationshintergrund profitieren hiervon. Jedoch dürfen die hier dargestellten positiven Entwicklungen nicht so verstanden werden, dass eine zufrieden stellende Versorgung der Zielgruppe bereits erreicht wäre. Es gibt noch viel zu tun. Anknüpfend an die erwähnten positiven Ansätze sollte Migration als Querschnittsthema verstanden werden; Männer mit Migrationshintergrund sollten in alle Aktivitäten von Väterarbeit und -politik einbezogen sein. Alle Initiativen im Bereich Männer/Väter müssen wirksamer mit den Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern Migration/Integration verzahnt werden, um so die Professionalisierung des Arbeitsfeldes systematisch voranzutreiben. Um die Zielgruppe Väter mit Migrationshintergrund zukünftig besser zu versorgen und ihre Partizipation zu ermöglichen, muss sich die Väterarbeit daher weiter interkulturell öffnen und die Entwicklung interkultureller Kompetenzen vorantreiben. Denn vorhandene Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten sowie Hindernisse auf Seiten der anbietenden Organisationen können nur durch interkulturelle Öffnung und die Entwicklung interkultureller Kompetenz überwunden werden. In der Fachliteratur werden folgende Qualitätskriterien für die interkulturelle Öffnung genannt:

- ✓ Konzept interkultureller Arbeit,
- ✓ multikulturelle Teams,
- ✓ Fortbildungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen,
- ✓ Veränderung der Organisationskultur,
- ✓ aufsuchende Öffentlichkeitsarbeit, direkte Ansprache durch Mittler,

- ✓ Partizipation der MigrantInnen, Kooperation mit Migrantenorganisationen,
- ✓ Abgestimmtheit, Kooperation und Vernetzung mit Migrationsdiensten bzw. Integrationsagenturen, Integrationsräten, interkulturellen Büros, Vereinen und Moscheen etc.

Es wird deutlich, dass solche Qualitätskriterien interkultureller Öffnung mehrere Ebenen der Personal- und Organisationsentwicklung betreffen (vgl. Fischer et. al. 2005): Das Leitbild und die Ziele der Organisation, das Personal, die Leitung, die Fort- und Weiterbildung, die Öffentlichkeitsarbeit und die Vernetzung/Kooperation. So verstanden ist die interkulturelle Öffnung eine zentrale Herausforderung an die gesamte Organisationskultur sozialer Einrichtungen. Wolfgang Hinz-Rommel hat mit dem „Interkulturellen Selbsttest“ (1994⁴) für diesen Öffnungsprozess eine Checkliste entwickelt. Sie gibt eine Hilfestellung, den Stand der interkulturellen Öffnung der eigenen Organisation systematisch zu reflektieren und so voranzutreiben.

Dennoch kann die Überprüfung dieser Kriterien innerhalb einzelner Institutionen nur der Anfang sein, denn nötig ist ein breit angelegte Palette von Maßnahmen:

Wichtig ist die enge Kooperation und Vernetzung, um die Ressourcen möglichst vieler relevanter Akteure aus Politik, Forschung und Praxis zu bündeln. Auch die Konzepte zur Qualifizierung von Eltern mit Migrationshintergrund und für Elternvereine von Migrantinnen und Migranten – auch im Kontext interkultureller Elternarbeit in der Schule (vgl. Gomolla/Fürstenau 2008) – bieten zusätzliche Chancen, Väter mit Migrationshintergrund zu aktivieren und zu unterstützen. Die Politik ist gefordert, diese Prozesse zu unterstützen sowie nachhaltige Strukturen für Forschung und Soziale Arbeit im Kontext von Vaterschaft/Männlichkeiten und Migration zu schaffen bzw. durch ausreichende Finanzierung zu sichern.

Zentrale Thesen zur Väterarbeit mit Migranten:

- ✓ differenziert den Einzelfall anschauen
- ✓ konsequent ressourcenorientiert arbeiten
- ✓ interkulturelle Öffnung systematisch vorantreiben – denn bei nicht vollzogener oder unzureichender interkultureller Öffnung kann auch das Väterthema nicht zufrieden stellend bearbeitet werden

Fazit

Wie die Geschlechter- und Männerforschung stehen auch Praxisansätze der Väterarbeit immer im Kontext politischer Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen. Initiativen zur Demokratisierung von Geschlechterarrangements in der Migrationsgesellschaft dürfen sich aber nicht wie bisher fast ausschließlich an Migrantinnen richten, sondern müssen männliche Migranten vermehrt als Gleichstellungsakteure wahrnehmen und ansprechen. Denn auch

⁴ Abgedruckt im Anhang zu diesem Aufsatz, S. 67.

immer mehr Migranten wollen aktive Väter sein. Lösungen für väterliche Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf und Familie sind für alle Väter – gleich welcher Herkunft – ein unerlässlicher Beitrag dazu, eine Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen.

Die Erkenntnis neuerer Geschlechterpolitik gilt auch im Migrationskontext: Trotz vorhandener Grenzen und Konflikte gestalten zunehmend mehr (auch muslimische) Migrantinnen und Migranten Emanzipationsbündnisse zwischen Männern und Frauen, um gemeinsam traditionelle Geschlechterverhältnisse zu überwinden. Umfassende politische wie fachliche Aktivitäten zur Forcierung solcher Entwicklungen müssen sich selbstverständlich weiterhin intensiv mit jenen mehrheitsdeutschen wie migrantischen Männern befassen, die hierarchische Geschlechterverhältnisse aufrechterhalten. Weil es aber auch bei Migranten positive Veränderungen gibt, die wahrzunehmen und anzuerkennen sind, sollte man ihnen mehr als bisher ressourcenorientiert begegnen. Gegenüber veränderungsbereiten (neuen) Männern und Vätern mit und ohne Migrationshintergrund sollte man verstärkt eine parteiliche Haltung einnehmen und ihnen mehr unterstützende Angebote machen.

Literatur:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Die Bestimmung von Rollenbildern in der Studie „Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland“. URL: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=101644.html>
- Fischer, Veronika/Springer, Monika/Zacharaki, Ioanna (2005): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung, Transfer, Organisationsentwicklung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau.
- Forum Integration der Bundesregierung (2008): Informationskampagne „... ist keine Frage der Herkunft“. URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/nationaler-integrationsplan-plakate.html>
- Geißler, Rainer (2005): Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen. In: Berger, Peter A. (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim u.a.: Juventa. S. 71-100.
- Gestring, Norbert/Janßen, Andrea/Polat, Ayça (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden.
- Gille, Martina/Sardei-Biermann, Sabine (2006): Jugend im neuen Jahrtausend. Angleichung der Geschlechter? In: DJI Bulletin 75. H. 2/2006. S. 12-13. URL: http://www.dji.de/bulletin/d_bull_d/ bull75_d/DJIB_75.pdf
- Goldberg, Andreas/Sauer, Martina (2004): Die Lebenssituation von Frauen und Männern türkischer Herkunft. Ergebnisse der sechsten Mehrthemenbefragung. Essen: Zentrum für Türkeistudien.
- Gomolla, Mechthild/Fürstenau, Sara (Hrsg.) (2008): Migration und schulischer Wandel. Zusammenarbeit mit Eltern. Wiesbaden: VS-Verlag (Im Erscheinen).
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkultureller Selbsttest. Checkliste für die berufliche und ehrenamtliche Praxis der sozialen Arbeit Stuttgart: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg. URL: http://www.hannover.de/data/download/gesundheit_soziales/i/inter_regeldienste.pdf (S. 28-29)
- Karakasoglu, Yasemin (2003): Geschlechtsidentitäten (gender) unter türkischen Migranten und Migrantinnen in der Bundesrepublik. In: Deutsch-Türkischer Dialog der Körber-Stiftung (Hrsg.): Geschlecht und Recht. Hak ve Cinsiyet. Argumente zum deutsch-türkischen Dialog; Bd. 8. Hamburg: Edition Körber-Stiftung. S. 34-49.

- Merkle, Tanja/Wippermann, Carsten (2008): Eltern unter Druck. Die Studie. In: Henry-Huthmacher, Christine/Borchard, Michael (Hrsg.): Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Stuttgart: Lucius & Lucius. S. 25-241.
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.)/Verlinden, Martin (2004): Väterarbeit in NRW. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Düsseldorf.
- Paritätisches Bildungswerk NRW (Hrsg.) (2004): Committed Fathers. Trainer manual - Working with migrant fathers in family education. German Handbook. URL: http://bildung.paritaet-nrw.org/content/e78/e30/e61/index_ger.html
- Schäfer, Eberhard/Moradli, Baljan/Yasaroglu, Ercan (2006): „Baba – Papa. Väter im Gespräch“ – Ein Konzept für die Arbeit mit Vätern mit türkischem und arabischem Migrationshintergrund in Berlin-Kreuzberg. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Migration und Männlichkeiten. Schriften zur Geschlechterdemokratie; Nr. 14. Berlin. S. 67-76. URL: <http://www.boell.de/alt/downloads/gd/GD-14.pdf>
- Spindler, Susanne (2006): Corpus Delicti. Männlichkeit, Rassismus und Kriminalisierung im Alltag von jugendlichen Migrant*innen. Münster: Unrast (im Erscheinen).
- Thiessen, Barbara (2007): Muslimische Familien in Deutschland. Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen. München: DJI.
- Toprak, Ahmet (2005): Das schwache Geschlecht – die türkischen Männer. Zwangsheirat, häusliche Gewalt, Doppelmoral der Ehre. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Tunç, Michael (2006a): Vaterschaft in der Migrationsgesellschaft im Wandel. Intersektionelle Männerforschung im Sinne Pierre Bourdieus. In: Promotionskolleg „Kinder und Kindheiten im Spannungsfeld gesellschaftlicher Modernisierung“ (Hrsg.): Kinderwelten und institutionelle Arrangements. Modernisierung von Kindheit. Wiesbaden: VS-Verlag. S. 37-58.
- Tunç, Michael (2006b): Migrationsfolgegenerationen und Männlichkeiten in intersektioneller Perspektive. Forschung, Praxis und Politik. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Migration und Männlichkeiten. Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. Dezember 2005 in Berlin. Schriften zur Geschlechterdemokratie; Nr. 14. Berlin. S. 17-31. URL: <http://www.boell.de/alt/downloads/gd/GD-14.pdf>
- Tunç, Michael (2007): Väter mit Migrationshintergrund zwischen Skandalisierung und Vernachlässigung. Umriss einer Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit. Jg. 29. Heft 1. S. 33-39.
- Tunç, Michael (2008): „Viele türkische Väter fliehen von zu Hause.“ Mehrfache ethnische Zugehörigkeiten von Vätern und ihre Orientierungen im Spannungsfeld zwischen hegemonialer und progressiver Männlichkeit. In: Potts, Lydia/Kühnemund, Jan (Hrsg.): Mann wird man. Geschlechtliche Identitäten im Spannungsfeld von Migration und Islam. Bielefeld: transcript (Im Erscheinen).

Interkultureller Selbsttest

Checkliste für die berufliche und ehrenamtliche Praxis sozialer Arbeit

Diakonisches Werk an der Saar ¹

Zuwanderung ist als Realität in Deutschland mittlerweile zweifellos anerkannt. Integration zugewanderter Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe ersten Ranges. Nicht nur die Politik, sondern fast alle gesellschaftlichen Institutionen müssen sich damit auseinandersetzen, dass in der Bundesrepublik immer mehr Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund leben werden.

Bevölkerungs- und wirtschaftsprognostische Untersuchungen, auch die Ergebnisse der Zuwanderungskommission des Bundesinnenministeriums weisen darauf hin, dass es immer neue Zuwanderungsgruppen geben wird, die der Information, der Beratung und Hilfe bedürfen. Solche Zuwanderer werden vor allem sein:

1. Arbeitskräfte aus den EU-Ländern und ihre Familien
2. Arbeitskräfte aus nicht EU-Ländern, denen aufgrund spezieller Arbeitsmarktbedürfnisse, die Zuwanderung erlaubt wird (z.B. Green-Card)
3. Aussiedler
4. ausländische Studierende
5. Flüchtlinge, denen als politisch Verfolgten Asylrecht oder Aufenthaltsrecht gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention gewährt wird
6. Flüchtlinge aus Krisenregionen (z.B. Jugoslawien), die zumindest zeitweise in Deutschland bleiben werden
7. Flüchtlinge aus Armutsregionen

Die Einwanderergruppen können „ihre Kultur“ nicht einfach ablegen, selbst wenn sie es wollten. Vielmehr werden sie sie unter den Bedingungen der Aufnahmegesellschaft weiter entwickeln. Eine vollständige Assimilation ist weder wünschenswert noch für die nachfolgenden Generationen zu erwarten. Gerade in einer eher ablehnenden Umgebung behalten kulturelle Orientierungen einen hohen Wert.

Vor diesem Hintergrund wurden vom Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer und Wohlfahrtsverbände Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste veröffentlicht und zur Diskussion gestellt; das Diakonische Werk an der Saar hat sie auf ihre Belange fortentwickelt:

¹ Wir danken dem Diakonischen Werk an der Saar für die Genehmigung des Nachdrucks des vom DW und Herrn Wolfgang Hinz-Rommel entwickelten „Interkulturellen Selbsttests“.

1. Aufgrund der faktischen und demografischen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklung ist die bestehende Angebotsstruktur sozialer Dienste konsequent für Zuwanderer zu öffnen. Den spezifischen Bedürfnissen der verschiedenen Zuwanderergruppen muss Rechnung getragen werden.
2. Die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste ergibt sich nicht von allein, sondern bedarf des Anstoßes von außen und einer kontinuierlichen Begleitung. Sie setzt die Überprüfung der bestehenden organisatorischen Strukturen und Rahmenbedingungen voraus.
3. Die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste verlangt die Qualifizierung und Einstellung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem aber auch die Qualifizierung und Weiterbildung der deutschen Mitarbeitenden.
4. Sowohl im Bereich der Ausbildung für soziale Berufe als auch in der Weiterbildung besteht ein großer Handlungsbedarf, um den interkulturellen Anforderungen der Praxis gerecht zu werden.
5. Die interkulturelle Öffnung ist eine Führungsaufgabe. Die Leitungsebenen und Gremien sind im besonderen Maße angesprochen und für die Umsetzung der Öffnung verantwortlich. Die Öffnung muss sowohl oben gewollt, als auch unten akzeptiert werden. Sie sollte ein Teil der Unternehmenskultur sein.
6. Eine besondere Aufgabe hierbei stellt auch die in den Empfehlungen genannte Selbstkontrolle der Einrichtungen sowie der Mitarbeitenden im Verlauf des Öffnungsprozesses dar. Hierzu soll im Diakonischen Werk an der Saar ein interkultureller Selbsttest, wie er in ähnlicher Form vom Diakonischen Werk der Ev. Kirche im Württemberg 1994 herausgegeben wurde, eingesetzt werden.
7. Die Erfahrung mit dieser Checkliste soll durch den Arbeitskreis Interkulturelle Arbeit des Diakonischen Werkes an der Saar nach einem Jahr überprüft werden.

Soziale Dienstleistungseinrichtungen, Vereine, Verbände und Initiativgruppen müssen sich dieser Herausforderung stellen und mit ihrem Angebot, ihren Mitarbeitenden und ihren Arbeitsmethoden auf die veränderte Zusammensetzung der Zielgruppen reagieren. Das stellt hohe Anforderungen an Mitarbeiterschaft und Träger. Die interkulturelle Öffnung einer Einrichtung für Menschen ausländischer Herkunft muss immer wieder aufs Neue angestoßen werden.

Das ist nicht einfach: Denn jede soziale Arbeit grenzt bestimmte Gruppen aus und orientiert sich an eigenen, von der jeweiligen Kultur geprägten Verhaltensweisen. Dies wird oft nicht wahrgenommen, obwohl sie unterschwellig wirksam sind.

Interkulturelle Praxis bedeutet demgegenüber, dass auf verschiedene Kulturen und Lebensweisen bewusst eingegangen wird.

Die folgende Checkliste soll dabei helfen, die eigene Praxis von dieser Seite zu beleuchten und zu überprüfen.

Sie ist einsetzbar sowohl in sozialen Diensten, in Verwaltungen, Initiativgruppen, als auch in Schulen, Firmen, Verbänden und Kirchengemeinden. Sie ist auch nicht einer bestimmten

Ebene vorbehalten. Interkulturalität ist eine Angelegenheit aller: Leitung, Mittelbau, Vorgesetzte und Unterstellte, Angestellte, Beamte und Arbeiter, Schüler und Lehrkräfte.

Die Checkliste zielt auf die Wahrnehmung und Berücksichtigung der Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten.

Die folgenden Fragen müssen je nach Institution, Verband, Einrichtung oder Initiativgruppe angepasst werden. Manche treffen vielleicht auch gar nicht zu und können in diesem Fall gestrichen werden. Wir wollen mit der Checkliste eine Anregung geben und zum Weiterdenken motivieren. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Es sollen auch nicht „Schuldige“, „Gewinner“ oder „Verlierer“ ausgemacht, sondern nur der Blick auf ein Thema gelenkt werden, das im Alltag oft nicht ausreichend berücksichtigt wird, bei dem man aber schon mit Kleinigkeiten eine Menge erreichen kann.

Sie sollten mit dem Selbsttest in mehreren Schritten vorgehen:

1. Ziele der Einrichtung in Bezug auf Multikulturalität formulieren:
Für wen ist die Einrichtung da?
2. Ist-Zustand erheben und beschreiben.
3. Abgleich der Ziele mit dem Ist-Zustand.
4. Bewertung der Ergebnisse.
5. Modifikation bzw. Bestätigung der Ziele sowie Entwicklung von Maßnahmen.

Der Interkulturelle Selbsttest ist formalisiert und bietet dadurch die Möglichkeit, ihn in regelmäßigen Abständen durchzuführen, z.B. jährlich im Rahmen der Erstellung und Besprechung der Jahresberichte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in vielen Einrichtungen üblich sind. So können Veränderungen – Verbesserungen und Verschlechterungen – sichtbar gemacht werden. Die Ergebnisse sollten in jedem Fall so oft wie möglich thematisiert und diskutiert werden: im Team, in der Besprechung mit Mitarbeitenden, der Mitgliederversammlung, der Betriebsversammlung usw. Durch die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen werden praktische Handlungsmöglichkeiten deutlich.

Gliederung

Die Checkliste enthält Fragen zu folgenden Bereichen:

I. Ziele der Einrichtung

II. Angehörige von Minderheiten in der Einrichtung

III. Das Personal

IV. Die Leitung

V. Organisatorisches

VI. Fort- und Weiterbildung

VII. Öffentlichkeitsarbeit

I. Ziele der Einrichtung

1. Welche Zielgruppen werden von Ihrer Einrichtung / Ihrem Projekt angesprochen?
2. Welche Ziele für die Zielgruppen / für die Einrichtung werden verfolgt?
3. Welche interkulturellen Aussagen treffen die Satzung und das Leitbild?
4. Welche sonstigen Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Beschlüsse etc.) bestehen in Bezug auf Multikulturalität?
5. Werden Migrantinnen und Migranten / kulturelle Minderheiten gezielt angesprochen?
Wie?

Diese Fragen bitte stichwortartig beantworten (und gegebenenfalls Unterlagen beifügen).

II. Angehörige von Minderheiten in der Einrichtung

1. Wie viele ausländische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehören der Einrichtung an?
2. Entspricht die kulturelle Zusammensetzung des Teams dem Klientel?
3. Welche Funktionen haben die Mitarbeitenden ausländischer Herkunft?

Bitte geben Sie die entsprechenden Zahlen an und tragen Sie sie in das Raster ein:

	EU	TR	EX-YU	Asylbewerber	Aussiedler	Andere	D
Leitungsebene							
Päd. Angestellte							
Verwaltungspers.							
Arbeiter/-innen							
Honorarkräfte							
Putzpersonal							
Klienten/-innen							
Besucher/-innen							

Im Folgenden ist bei jeder Frage entsprechend zu markieren:

- 0 = nicht zutreffend
- 1 = kaum zutreffend, nein
- 2 = ja, einigermaßen
- 3 = ja, gut
- 4 = sehr gut zutreffend

III. Die Mitarbeitenden

	0	1	2	3	4
1. Es gibt mehr nicht-deutsche Mitarbeitende in der Einrichtung als vor drei Jahren?					
2. Die Struktur der Mitarbeitenden entspricht der kulturellen Herkunft des Klientels bzw. der Besucher?					
Für Einrichtungen/Projekte mit Sozialraumbezug:					
3. In Bezug auf die kulturelle Herkunft spiegelt die Zusammensetzung des Teams die Struktur des Einzugsbereichs / Umfelds der Einrichtung wider.					

	0	1	2	3	4
4. Die Mitarbeitenden ausländischer Herkunft haben aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes andere berufliche Aufgaben/Bezeichnungen als einheimische Kollegen und Kolleginnen.					
5. Der Versorgungsauftrag bzw. die Ziele der Einrichtung werden durch die kulturelle Zusammensetzung des Teams unterstützt.					
6. Die sprachliche Vielfalt in der Einrichtung entspricht der des Klientels.					
7. Die Mitarbeitenden akzeptieren Kollegen und Kolleginnen anderer kultureller Prägung.					
8. Die Mitarbeitenden interessieren sich für Fortbildungen zu interkulturellen Themen.					
9. Die Mitarbeitenden versuchen regelmäßig, interkulturelle Fragestellungen zu thematisieren und andere zur Teilnahme zu motivieren.					
10. Die Mitarbeitenden grenzen bestimmte ethnische Personengruppen aus der Einrichtung aus. Welche?					
11. Die Mitarbeitenden gehen selbstkritisch mit ihren eigenen Vorurteilen um und versuchen, diese zu überwinden.					
12. Die Mitarbeitenden nehmen die kulturellen Unterschiede ihrer Klienten bzw. Besucher wahr.					
13. Die Mitarbeitenden pflegen im Privatleben Kontakte zu Angehörigen von kulturellen Minderheiten.					
14. Interkulturelle Probleme und Fragestellungen spielen bei konzeptionellen Überlegungen eine besondere Rolle.					
IV. Leitung	0	1	2	3	4
1. Leitende Mitarbeitende haben an Workshops oder Seminaren zu interkulturellen Themen teilgenommen.					
2. Die Leitung sucht aktiv und fördert Mitarbeitende aus anderen Kulturen.					

	0	1	2	3	4
3. Die Leitung berichtet regelmäßig über dabei auftretende Probleme und Fortschritte sowie ergriffene Maßnahmen (auch aus anderen Abteilungen).					
4. Die Leitung pflegt den direkten Kontakt zu den Mitarbeitenden nicht deutscher Herkunft in der Einrichtung.					
5. Die Leitung ergreift kontinuierlich und regelmäßig Maßnahmen (Fortbildungsangebote, Supervision) zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation.					
6. In Bezug auf die kulturelle Herkunft spiegelt die Zusammensetzung des Leitungsbereiches die Struktur des Einzugsbereichs / Umfelds der Einrichtung wider.					
7. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils ausländischer Mitarbeitenden durch eine entsprechende Formulierung berücksichtigt.					

V. Organisatorisches

	0	1	2	3	4
1. Diskriminierung und Antidiskriminierungsmaßnahmen sind in der Einrichtung schon diskutiert worden.					
2. Es sind diesbezüglich Maßnahmen beschlossen und umgesetzt worden.					
3. Die Einrichtung akzeptiert und ermöglicht informelle Treffen von Mitarbeitenden ausländischer Herkunft unter sich.					
4. Die Überprüfung und Weiterentwicklung der interkulturellen Ziele der Einrichtung findet in einem gemeinsamen Prozess mit allen Mitarbeitenden statt.					
5. Die Vorschläge der Mitarbeitenden werden aufgegriffen und gegebenenfalls umgesetzt.					

VI. Fort- und Weiterbildung

	0	1	2	3	4
1. Kennen Sie ein Fortbildungsprogramm zu interkulturellen Themen? ja / nein					
2. Interkulturelle Fragestellungen werden in sonstigen Fortbildungsveranstaltungen berücksichtigt?					

	0	1	2	3	4
3. Es gibt regelmäßige Schulungen zu Themen wie:					
- Landeskunde / Informationen zu den Herkunftsländern der Klienten bzw. Besucher					
- Interkulturelle Kommunikation					
- Umgang mit Fremdheit					
- Vorurteile					
4. Der Besuch solcher Veranstaltungen ist von der Leitung ausdrücklich gewünscht und wird gefördert.					
5. Werden in regelmäßigen Teambesprechungen interkulturelle Fragestellungen angesprochen?					
6. Der Besuch von Sprachkursen wird gefördert.					
7. Es gibt eine ausreichende Handbibliothek für Mitarbeitende zu interkulturellen Themen.					

VII. Öffentlichkeitsarbeit

	0	1	2	3	4
1. Die Einrichtung richtet sich in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt auch an Migranten und Migrantinnen.					
2. Es wird mehrsprachiges Informationsmaterial herausgegeben.					
3. Die Einrichtung stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst und betont als multikulturell dar.					
4. Aus den Hinweisschildern / Wegweisern in der Einrichtung geht ihr multikulturelles Profil hervor.					
5. Es gibt gezieltes Informationsmaterial für Migranten u. Migrantinnen					
6. Die Aufenthalts- / Warteräume sind für Angehörige ethnischer Minderheiten attraktiv. Es werden z.B. entsprechende Schriften abonniert und ausgelegt.					

Nachbemerkung des Diakonischen Werks an der Saar:

Unser Dank gilt Wolfgang Hinz-Rommel, DW Württemberg, einem Pionier zum Thema innerhalb und außerhalb der Diakonie, dessen Vorlage wir übernommen und überarbeitet haben.

Wir hoffen, dass Sie den Interkulturellen Selbsttest erfolgreich nutzen konnten und wünschen Ihnen viel Freude und Bereicherung durch viele interkulturelle Begegnungen.

Die Autoren freuen sich über Kritik und Anregungen unter

DIAKONISCHES WERK AN DER SAAR
Ref. Migrationsdienste
Rembrandtstr. 17 – 19
66540 Neunkirchen
Telefon: 06821-956206
Fax: 06821-956205
Email: martin-horzella@dwsaar.de

Väter in der Migrationsarbeit – Migrationsarbeit für Väter Erste Erfahrungen aus Niedersachsen

Axel Hengst/Gesa Schirmacher

Das Thema „Väter in der Migrationsarbeit – Migrationsarbeit für Väter“ liegt quer zu allen anderen Bereichen: Ob Unternehmen, Familienbildung, Elternarbeit in Kindertagesstätten, überall stellt sich neben der allgemeinen Frage, wie es grundsätzlich gelingen kann, Väter zu erreichen bzw. aktive Vaterschaft zu fördern, zudem die Frage, wie eine Einbeziehung von Vätern mit Migrationshintergrund gelingen kann.

Erfahrungen aus der Praxis in Niedersachsen zeigen¹, dass Väter mit Migrationshintergrund in aller Regel eine gezielte Ansprache brauchen, wenn sie – im Allgemeinen oder im Kontext der Arbeit pädagogischer Einrichtungen – erreicht werden sollen. Wenn es schon schwer ist, Väter überhaupt zu erreichen, dann erscheinen die Schwellen für Menschen mit Migrationshintergrund noch größer zu sein.

So wie nicht alle Väter mit Migrationshintergrund gleich sind, so sind auch die Voraussetzungen und Chancen der verschiedenen Bildungs- und Kultureinrichtungen sowie anderer Organisationen sehr unterschiedlich, wenn sie Väter mit Migrationshintergrund erfolgreich in ihre Arbeit einbinden wollen:

Familienbildungsstätten stehen hierbei vielleicht vor den größten Herausforderungen, vor allem hinsichtlich der interkulturellen Öffnung. Denn um Väter mit Migrationshintergrund zu erreichen, braucht es einerseits ausgearbeitete Konzepte, andererseits männliche, qualifizierte Mitarbeiter. Zusätzlich den Anspruch zu haben, Migrantenväter mit niedrigschwelligen Angeboten zu erreichen, erscheint als eine besondere Herausforderung. Die von Michael Tunç² beschriebenen Projekte sollten aber für alle Ermutigung sein, diese Herausforderungen anzunehmen.

Aus dem vielfältigen Angebot der Familienbildungsstätten (und anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung) sind besonders Vater-Kind-Angebote zur Ansprache der Zielgruppe geeignet. Die für die Väterarbeit in der Familienbildung grundsätzlich diskutierte Fragestel-

¹ Die hier beschriebenen Erfahrungen und Perspektiven wurden durch die Diskussion im Rahmen der Fachtagung „Väterarbeit in Niedersachsen“ 2008 in Hannover angeregt.

² In diesem Band, S. 57, 62.

lungen wirken auch hier fort: Wie ist die konzeptionelle Grundhaltung? Wie können in Angeboten für Väter (mit und ohne Migrationshintergrund) mit ihren Kindern, in denen zunächst einmal Freizeitgestaltung und Spaß im Vordergrund stehen, wertschätzende Kommunikation und Austausch untereinander ermöglicht werden? Denn für den Erfolg der Arbeit ist die Beziehungsarbeit und Beziehungsgestaltung grundlegend; hierfür ist eine Offenheit der Professionellen und Teilnehmenden gefragt und zu fördern. Freizeitpädagogisch orientierte Vater-Kind-Angebote sind dabei nicht nur als „Türöffner“ zu verstehen. Ziele, Methoden und Möglichkeiten der Freizeitpädagogik sind in ihrer eigenständigen Bedeutung für die Väterarbeit wertzuschätzen und anzuerkennen. An dieser Stelle wird auch deutlich, dass viele Kriterien guter Väterarbeit in gleicher oder ganz ähnlicher Weise für Väter mit Migrationshintergrund gelten.

Demgegenüber haben *Kindertagesstätten* und *Grundschulen* eine besondere Chance die Zielgruppe zu erreichen. Zwar existieren besondere Kommunikationshürden zwischen (weiblichen) Erzieherinnen/Lehrerinnen einerseits und Vätern mit Migrationshintergrund auf der anderen Seite. Aber hier gilt für Migrantenväter wie für deutsche Väter: Sie lassen sich durch die Beteiligung ihrer Kinder erreichen. Wenn eine gute Kontaktaufnahme gelingt, dann fühlen sich Väter immer mehr berufen, sich an den Lebenswelten ihrer etwa drei bis achtjährigen Kinder zu beteiligen. Und Kinder mit Migrationshintergrund besuchen immer häufiger die Kita, auf jeden Fall aber die Grundschule.

Unternehmen sind ein Bereich, in dem Väter strukturell für Väterarbeit gut zu erreichen sind – und dies unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund. Der Vorteil ist, dass in den Betrieben mit multikulturell strukturierten Belegschaften häufig bereits vorhandene Kontakte und Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund eine gute Basis für die Väterarbeit bieten können. Für ein größeres Engagement seitens der Unternehmen bedarf es einerseits noch Impulsen von außen, andererseits verstärken sich die Zeichen für eine zunehmende Bereitschaft in Unternehmen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch als männliches Thema zu verstehen und in diesem Sinne verstärkt unterstützend aktiv zu werden.

Eine weitere Herausforderung zeigt sich bei der sorgfältigen Beobachtung von Projekten, die eine gezielte Förderung von Müttern mit Migrationshintergrund zum Ziel haben (z.B. das Projekt „Rucksack“, ein Sprachförderprojekt für Mütter mit Migrationshintergrund im Bereich von Kindertagesstätten). Praktische Erfahrungen zeigen, dass viele Mütter mit Migrationshintergrund die Väter ihrer Kinder bewusst nicht dabei haben möchten. Das wichtige Bedürfnis der Frauen, unter sich zu sein, hat spiegelbildlich den Ausschluss der Väter zur Folge. Will man den Belangen der Mütter Rechnung tragen, stellt sich die Frage, wie eigene Räume für die Väter eröffnet und gestaltet werden können, um die väterliche Beteiligung an der Erziehungsarbeit zu verbessern.

Von grundlegender Bedeutung für die Arbeit mit Vätern mit Migrationshintergrund ist daher die interkulturelle Öffnung und Kompetenz der Einrichtung, des Angebotes oder der Institution. Die Herausforderungen der interkulturellen Öffnung in der Väterarbeit nicht anzunehmen, würde bedeuten, einen großen Anteil der Väter nicht zu beachten.

Teil 3: Vernetzung in der Väterarbeit

Vernetzung von Väterarbeit. Chancen für Vater, Kind und Familie, wenn Väterarbeit sich vernetzt

Martin Verlinden



Martin Verlinden,
Werkstattgespräch Hannover

1. Väter in ihren Systemen begreifen

Familie¹ – Vater², Mutter, Kind und die weiteren Mitglieder – wird als soziales System von ‚kleineren und größeren Systemen‘ beeinflusst. *Von innen* prägen beispielsweise die Beziehungssysteme zwischen den Eltern oder zwischen den Geschwistern das Familienleben, während *von außen* unter anderem die historische Situation, das Schicksal vorangehender Generationen, bisheriger Werdegang der Familie, Erwerbssituation, Nachbarschaft, Verwandtschaft, Freundschaften, Vereine, Religionsgemeinde, Verwaltung, Medien und Wohnbezirk als größere Systeme ihrerseits massiv auf die Familie und somit auf Vater und Kind einwirken können.

Verständige Partnerschaft zwischen Mutter und Vater einerseits, kinderfreundliche Großeltern, Nachbarschaften oder befriedigende, familienfreundliche Erwerbstätigkeit andererseits sind Beispiele für systemische Einflüsse, deren Bedeutung für die Entwicklung des einzelnen Kindes leider oft erst dann wahrgenommen wird, wenn sie fehlen oder zerfallen. Institutio-

¹ Einige einführende Titel zur *Familie* z.B. Familienberichte der Bundesregierung sowie Böhnisch, Lothar/ Lenz, Karl (Hg.): Familien. Eine interdisziplinäre Einführung, Juventa, Weinheim 1997; Schneewind, Klaus A.: Familienpsychologie, Kohlhammer, Stuttgart 1991; DFV – Deutscher Familienverband (Hg.): Handbuch Elternbildung. Band 1: Wenn aus Partnern Eltern werden, Leske + Budrich, Opladen 1999; Vascovics, Laszlo A./ Lipniski, Heike (Hg.): Familiäre Lebenswelten und Bildungsarbeit, Bd. 1-3, Leske + Budrich, Opladen 1998.

² Zum *Wandel der Rolle von Vätern* vgl. Fthenakis, Wassilios: Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. 07.03.2006 download unter www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte.did=70116.html; Gesterkamp, Thomas: Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. So kann die Balance gelingen, Herder 2007; Richter, Robert und Verlinden, Martin: Vom Mann zum Vater – Praxismaterialien für die Bildungsarbeit mit Vätern. Anregungen für Familienbildung und Tageseinrichtungen für Kinder, Juventa 2000; Verlinden, Martin/ Kübel, Anke: Väter im Kindergarten – Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder, Beltz 2005; Verlinden, Martin/ Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW (Hrsg.): Väterarbeit in NRW – Bestandsaufnahme und Perspektiven, Düsseldorf 2004 (www.mgffi.nrw.de/pdf/familie/vaeterarbeit-in-nrw.pdf oder www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/431/1665/file).

nelle Erziehung von Kindern ist verpflichtet, systemisch-ökologische Zusammenhänge zu erkennen und aktiv mit einzubeziehen.

In der Regel entscheiden Paare während der ersten Schwangerschaft über wichtige Rollen ihrer künftigen Elternschaft. Dann gerät Geburtsvorbereitung zu einem folgeträchtigen Abschnitt der Familienwerdung. Eltern können sich danach über Familien- und Elternbildungsangebote in ihrer Erziehungspraxis orientieren. Erstmals geben sie einen großen Teil ihrer Erziehungsverantwortung für das Kind ab, wenn es in den Kindergarten kommt – ein weiterer einflussreicher Übergang für alle Familienmitglieder.

Deshalb sollten Eltern bei der Auswahl passender Geburtsvorbereitung und bei Angeboten der Familienbildung wählerisch sein. Jugendhilfeeinrichtungen und Schulen sollen ihrerseits die bisherige Erziehung des Kindes einschätzen, stützen, ergänzen und gegebenenfalls im Konsens mit den Eltern oder anderen Helferinnen und Helfern korrigieren.

Obwohl Kindertageseinrichtungen und Schulen in erster Linie „Orte für Kinder“ sind, sehen dortige Fachkräfte die Familienmitglieder als wichtige Zielgruppe zur Unterstützung ihrer Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsaufgaben an. Ergänzung und Unterstützung der Erziehung des Kindes in der Familie ist besser umzusetzen, wenn Familienmitglieder angemessen einbezogen werden. Die Berücksichtigung der Lebenssituation des Kindes sowie die Beratung und die Information der Erziehungsberechtigten schreiben einschlägige Gesetze als dafür wesentlich vor.³ *Wer systemisch denkt, muss auch vernetzt handeln*, womit hier gemeint ist, dass alle Institutionen möglichst kongruente Ansätze in Familien- und Väterarbeit entwickeln und sich dafür vernetzen.

2. Über den eigenen Zaun hinaus sehen

Dennoch begrenzen Einrichtungen und Schulen ihr Blickfeld mitunter durch einen zu individualisierenden „Tunnelblick“ auf das Kind, wobei die Bezugspersonen des Kindes und die für seine Lebenslage relevanten Systeme kaum beachtet werden. Vielleicht werden diese Systeme ausgespart, weil sie den Fachkräften zu schwer erreichbar und unveränderbar scheinen.

Jenseits der Grundstücksgrenzen von Elternschule, Familienbildung, Kita und Schule gibt es im „Sozialraum“ eine Menge andere soziale Einrichtungen und Gruppierungen, die auf ihre Art mit Lebenslagen und dem Wohl von Kindern und Familien befasst sind. Solche mitunter sehr spezialisierten Einrichtungen könnten gewonnen werden für sinnvolle Absprachen, Bündnisse und Kooperationen für Maßnahmen und Projekte zum Wohle des Gemeinwesens, die eine einzelne Einrichtung überfordern würden.

³ Vgl. Sozialgesetzbuch VIII und länderspezifische Ausführungsgesetze.

3. Potenzielle Verbündete

In den Bundesländern gibt es interessante, potenzielle Verbündete, wenn es um das Wohl von Kindern, Jugendlichen und Familien geht. Sie finden sich nicht nur in den Spektren von „Lokalen Bündnissen für Familie“ oder „Runden Tischen der Jugendhilfe“. Sie gehören oft unterschiedlichen Trägern und Verbänden an und haben mitunter jahrzehntelange Erfahrungen mit bestimmten Zielgruppen und dortigen Vätergruppen, beispielsweise:

- ✓ Erziehungsberatungsstellen für Kinder, Jugendliche und Familien;
- ✓ Schuldnerberatungsstellen für in wirtschaftliche Not geratene Familien;
- ✓ Beratungsstellen für Schwangerschaftsprobleme und Familienplanung;
- ✓ Ehe- und Lebensberatungsstellen;
- ✓ Beratungsstellen mit thematischen Schwerpunkten (Mädchen-, Frauenberatung, Gewalt, sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Sektenzugehörigkeit);
- ✓ anerkannte Elternschulen, Geburtszentren, Familien- und Weiterbildungsstätten;
- ✓ Mehrgenerationenhäuser, Familienzentren;
- ✓ örtliche Familien, Gleichstellungs- und Kinderbeauftragte;
- ✓ Familiengerichte und Familienanwälte;
- ✓ Kontakt- und Informationsstellen für Selbsthilfegruppen sowie Ehrenamts- und Freiwilligenbörsen;
- ✓ Sportvereine und medizinische Dienste.

Die Liste der möglichen Verbündeten für Väterarbeit lässt sich vielfach erweitern, z.B. um Grundschulen, Familienverbände, Kinderschutzbund, Polizei, Jugendorganisationen, Hebammen, Krankenkassen, Gesundheitsämter, Ärzteschaft und sozialpädagogische Ausbildungsstätten. Auch sie engagieren sich auf vielfältige Weise dafür, die sozialen Fähigkeiten von Familien zu stärken und Benachteiligungen abzubauen.

In konkreten Bündnissen mit ihnen lassen sich vielfältige Maßnahmen entwickeln, z.B. für ein väter-, kinder- und familienfreundliches Wohnumfeld, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Familien und die Verständigung zwischen den Generationen.

Hebammen, Elternschulen, Gynäkologen, Kinderärzte, Kindertageseinrichtungen, Familienbildungs- und Familienberatungsstellen gehören zu den naheliegendsten Verbündeten, die sich frühzeitig für eine präventiv-aufklärende Arbeit, für eine effektive Elternbildung und Förderung der Erziehungskompetenz der Familien und Väter stark machen können.

Auch bestehende Vernetzungen, Stadtteilkonferenzen, Nachbarschaftsvereine oder Mieterräte in größeren Wohnkomplexen, sowie Kliniken, Volkshochschulen und nicht zuletzt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben einen sinnvollen Platz in der nahezu unbegrenzten Reihe möglicher Verbündeter für Väterarbeit aller Träger.

Viele dieser ‚Institutionen‘ stehen zwar miteinander in Kontakt, z.B. verwaltungsbezogen oder um füreinander zu werben, sich fallbezogen zu informieren und untereinander Dienstleistungen anzubieten und abzustimmen; manche wissen jedoch voneinander nicht genug,

um die für eine Vernetzung notwendigen verbindenden Ziele, Potenziale und Gemeinsamkeiten einschätzen zu können.

Den Familien – und Vätern – kommt es zugute, wenn „ihre“ sozialen Einrichtungen am Ort sich träger- und fachübergreifend vernetzen, um theoretisch und praktisch voneinander zu lernen, sich gemeinsam mit allen Generationen für eine kinder- und familienfreundliche Entwicklung des Gemeinwesens einzusetzen.

4. Vernetzung von Väterarbeit aus Sicht einer Tageseinrichtung für Kinder

Partizipation der Elterngruppen und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen gelten als Qualitätsmerkmale, mit denen Kindergärten und Horte schon seit Jahren Erfahrungen sammeln. Vernetzung scheint hier nichts Neues. Ihre Herausforderungen haben viel zu tun mit Öffnung ins Gemeinwesen, mit eigenem Profilbewusstsein der beteiligten Einrichtungen, mit verbindlichen Absprachen und gemeinsamem Handeln. Unter der besonderen Beachtung der Väter können bisherige Vernetzungsstrukturen aber viele neue Impulse bekommen.

Vernetzung im Bereich sozialer Einrichtungen ist schließlich kein Selbstzweck, sondern versteht sich als „betroffenenorientiert und lebensweltnah“. Erzieherinnen/Erzieher und Eltern sollten versuchen, mit den erwähnten Verbündeten „maßgeschneiderte Angebote“ für die Situation der Väter im Einzugsbereich der Tageseinrichtung zu entwerfen. Hier sind Erzieherinnen und Erzieher, Fachberaterinnen und -berater sowie Elternvertretungen gefordert, bei gemeinsamen Maßnahmen mit den interessierten Verbündeten auf eine „spezifische Nähe zur Lebenswelt der Väter“ zu achten.

Aus vielen Gründen finden Vernetzungswillige die Tageseinrichtungen für Kinder nämlich äußerst attraktiv. Kitas gibt es mittlerweile nahezu „flächendeckend“ und fast jede junge Familie nimmt den Kindergarten über einen längeren Zeitraum für ihren Nachwuchs in Anspruch. Daher können Kitas besonders nah am „Puls der Väter im Wohnquartier“ sein; ein Vorteil, den sie den meisten anderen sozialen Einrichtungen voraushaben, die zunehmend unter dem ideellen und finanziellen Druck stehen, ihre Notwendigkeit für das Gemeinwesen nachweisen zu müssen.

Kleinere Grundschulen liegen in vergleichbarer unmittelbarer Nähe zum Sozialraum, haben aber erst einige entscheidende Jahre später Zugang zu Lernprozessen von Ersteltern, falls sie diesen Zugang jenseits von Disziplinärproblemen mit den Kindern überhaupt nutzen.

Über frühzeitige Vernetzung mit anderen Institutionen und Gruppierungen könnte eine Kita ihren ganzheitlichen Auftrag bedarfsgerechter, nachhaltiger und vielseitiger erfüllen. Wie wäre es mit einem Geburtsvorbereitungskurs für Paare, inklusiven speziellen Abschnitten, wo Väter unter sich bleiben. Lassen sich Babymassagekurse und Vater-Kind-PEKiP-Kurse in den Räumen des Kindergartens anbieten? Im Gegenzug kann die Kita verbündeten Fachkräften und Einrichtungen dabei helfen, soziale Belange mit den Familien und Vätern zu ermitteln und überschaubar „am vertrautem Ort Kita“ aufzugreifen. Es darf jedoch nicht soweit gehen, dass die Kita ihre eigenen Adressatinnen und Adressaten, Aufgaben, Ressourcen und Interes-

sen zu sehr und zu lange einengt, um den Vernetzungspartnerinnen und -partnern behilflich zu sein.

Ein Kita-Team sollte daher eine Vernetzung stets nach dem *konkreten und langfristigen Nutzen* für Väter, Mütter, Kinder und Fachkräfte beurteilen. Über verabredete gegenseitige Leistungen und gemeinsame Produkte sollten *verbindliche klare Absprachen* getroffen werden, die durchaus schriftlich festgehalten und weiterentwickelt werden können.

Zu den tragenden Motiven von Erzieherinnen und Erziehern in Kitas, sich an Vernetzung zur Väterarbeit zu beteiligen, gehören: „*eigene Fachkompetenz ausbauen*“, „*Bedarfe der Väter erkennen*“ und „*Lernprozesse in den Familien unterstützen*“. Viele Erzieherinnen und Erzieher fühlen sich mit Recht der situationsorientierten ‚Arbeit am Kind in der Gruppe‘ erheblich mehr gewachsen als den kaum vertrauten Anforderungen, die mit ‚Sozialraumanalyse, Elternbildung, Familien- und Erziehungsberatung oder psycho-sozialer Prävention‘ verbunden sind.

Vernetzungshoffnungen in Kitas sind daher auch darauf gerichtet, sich besser im Sozialraum zu *orientieren*, verständiger mit Fachkräften und Betroffenen zu *kommunizieren* und mit Vätern und Kindern in und außerhalb der Tageseinrichtung Angebote weiter zu *entwickeln*.

Erfolgschancen einer Vernetzung dürften bei frühzeitiger und vielseitiger Beteiligung von Elternvertretung bzw. interessierten Vätern (und Müttern) steigen, vor allem wenn beteiligte Familien mehr Möglichkeiten finden, ihre spezifischen Interessen im Wohngebiet zum Ausdruck zu bringen. Vernetzungsmitglieder, denen wirklich an der sozialen und politischen Mündigkeit (Empowerment) aller Bewohnerinnen und Bewohner gelegen ist, verstehen am ehesten, dass diese Bevölkerungsinteressen nicht bloß in Worten oder gar nur in hochgestochener Fachlatein zum Ausdruck kommen können.

5. Vernetzung schrittweise entwickeln

Einige Hinweise auf bedeutsame Entwicklungsprinzipien sollen helfen, die Dynamik von Vernetzungen besser einschätzen zu können:⁴

- 1) Am Anfang einer Vernetzung steht in der Regel ein **Anlass**. Dies kann ein auslösendes Ereignis (z.B. ein besonderes Jubiläum), eine Veränderung im Sozialraum (z.B. neues Einzugsgebiet) oder eine bewegende Erkenntnis über die Situation der eigenen Zielgruppen (z.B. Lage von getrennt Erziehenden, Kindesvernachlässigung) sein, die eine Kontaktaufnahme mit anderen sozialen Einrichtungen nahe legen.

⁴ Hierbei handelt es sich um Erfahrungen des Autors in mehreren stabilen *Netzwerken zur Väterarbeit* (z.B. Männer-Väter-Forum-Köln, Väter-Experten-Netz Deutschland, Männer als Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder) und um Erfahrungen von Beratungsfachkräften, die an einem Projekt des Sozialpädagogischen Instituts NRW, Köln, zur Vernetzung von Beratungsstellen für Familien mit anderen Jugendhilfeeinrichtungen teilgenommen haben, Verlingen/Hospelt, unveröff., SPI 1999.

- 2) Vernetzung braucht **Anlauf und Zeit** und soll über Legislaturperioden in Parlamenten hinausführen und mehr als eine bloß punktuelle Kooperation sein. Vernetzungen dienen dazu, den Bedarfen von Zielgruppen auf Dauer mit mehr als euphorisch beschlossenen ‚sozialpädagogischen Strohfedern‘ zu entsprechen. Mehrere Jahre sollten in das Gelingen einer Vernetzung investiert werden, um im Sozialraum oder der Region bei Adressaten und Einrichtungen Fuß zu fassen.
- 3) Zudem sind die **Wurzeln in den Grenzen des Sozialraumes** kritisch abzustecken, innerhalb dessen die Vernetzung wirken soll und kann. Von der Praxis losgelöste überregionale Vernetzungen mit in einem Sozialraum ungenügend verankerten Netzwerkmitgliedern neigen eher zur Entfernung von den Bedürfnissen der Zielgruppe.
- 4) Notwendig ist es, **verbindende Ziele und konkrete Produkte** zu verabreden, für die alle Beteiligten sich freiwillig verbünden. Die gemeinsam vereinbarte Leistung der Vernetzungsmitglieder soll schließlich ihren Adressaten nachhaltig helfen, selbstbewusst, sozialverantwortlich und zukunftsfähig zu bleiben oder zu werden. In der weiteren Entwicklung der Vernetzung können die Ziele noch verfeinert und verändert werden.
- 5) Ziele lassen sich aus einer wiederholten **Analyse der Lebenslage und der Bedarfe** der betroffenen Väter, Familien und Kinder im Sozialraum ableiten. Darüber können lokale und überregionale Statistiken, Analysen und Erfahrungen unterschiedlicher Institutionen genutzt werden, z.B. vom Jugendamt, dem statistischem Amt der Kommune, von Verbänden, Mikrozensus und Forschungseinrichtungen. Das dort vorhandene Datenmaterial kann nach bestimmten Fragestellungen ausgewertet werden und bedeutet Wissen, das auch gemeinsam mit den Betroffenen und Fachkräften vor Ort transparent gemacht und vielseitiger interpretiert werden kann.

Zugleich können Einrichtungsträger sowie Erzieherinnen und Erzieher aus eigenen wiederholbaren Umfragen, Beobachtungen und qualitativen Erfahrungen mit Kindern und Familien im Sozialraum Bedürfnisse und Aufgaben ableiten, die einer allgemeinen öffentlichen Datenerhebung entgehen, die aber typisch sind und unabhängig vom Einzelfall auf die Lebenssituation im Sozialraum und auf Vernetzungsnotwendigkeiten etwa für Väter hinweisen.

- 6) Von vornherein nicht nur die Defizite im Sozialraum zu beachten, sondern bewusst auch **die Stärken und spezifischen Eigenheiten** der Adressatinnen und Adressaten sowie des Sozialraums hervorzuheben, anzuerkennen und zu fördern (Empowerment), kann sowohl den Vernetzungserfolg verstärken und den Betroffenen mehr Zuversicht vermitteln, als auch die Arbeitsfreude von Beteiligten länger erhalten.
- 7) Vernetzung braucht die frühe **Beteiligung der Adressaten, ihre Partizipation**. Ohne den wirksamen Einbezug der Adressaten, denen Vernetzung letztendlich gilt, würde wieder „für“ statt „mit“ den Vätern und Familien beschlossen, wieder „über“ Väter und Familien geredet statt „mit“ ihnen. In der Koproduktion mit den Adressatinnen und Adressaten und in gegenseitigen Lehr- und Lernprozessen können angemessenere Leitziele verabredet und längerfristige, gemeinsame Handlungsfolgen entwickelt werden.
- 8) Die Organisation der Vernetzungstreffen sollte nicht zur Hauptaufgabe ausarten. Vernetzung braucht eine **schnelle, schlanke und transparente Organisation** ihrer Abläufe und Treffen, auch um „bildungsferne“ Adressatinnen und Adressaten einzu-

beziehen. Die **Pflege** einer Vernetzung erfordert dennoch einen **„Motor“** innerhalb des Netzes und in jeder beteiligten Einrichtung und Organisation, eine engagierte Fachkraft, die für die Vernetzung den entsprechenden zeitlichen Spielraum und die Kompetenz zu weitgehenden Initiativen und verbindlichen Absprachen erhält. Sie muss außerdem das Team der Einrichtung und den Träger über die Vernetzung auf dem Laufenden halten, zur Mitwirkung und zur Einhaltung von Absprachen motivieren und den Vernetzungsbeteiligten kompetent entgegenzutreten können.

Vernetzung erfordert **eigene Kraft** und sollte von einer Einrichtung nicht als „letzter Fluchtweg“ beschritten werden, um völlig unzureichende eigene Rahmenbedingungen oder konzeptionelle Unzulänglichkeiten einfach anderen aufzubürden.

6. Beispiele für Angebote, die aus Vernetzungen entstehen können

Mit einigen Beispielen sollen Angebote (keine Theorien) dargestellt werden, die aus der Vernetzung von oben unter Abschnitt 3 („Potenzielle Verbündete“) genannten Partnern entstehen können bzw. entstanden sind, Einrichtungen, die mit Vätern arbeiten, wie Kindertageseinrichtungen, Unternehmen, Familienbildungs- und Familienberatungsstellen. In der Praxis ist die Verschiedenheit der Angebote, die aus Vernetzungen entstehen, auch ein Ergebnis unterschiedlicher Entwicklungsstufen der jeweiligen Vernetzung. Vielfach sind bereits in den Planungsphasen interessante Resonanzen spürbar.

Vernetzung zielt sowohl auf die **Erweiterung der Kompetenzen der Beteiligten** als auch auf **Veränderungen im Sozialraum**, die derart von einzelnen Institutionen allein nicht erreicht werden können. An dieser Stelle soll nur kurz auf Supervisionsangebote, gemeinsame Stadtteilanalysen, Fortbildungen und fachspezifische Konsultation zwischen Kitas und Familienbildungs- und -beratungsstellen hingewiesen werden, da sie sich überwiegend auf die Kompetenzerweiterung der Fachkräfte beziehen. Die vielfältigen einzelfallbezogenen Kooperationen zwischen diesen Stellen, in denen es vorwiegend darum geht, für bestimmte Väter, Familien und Kinder individuelle Angebote zu vermitteln, sollen nicht näher erwähnt werden.

Im virtuellen Raum können für Fachkräfte und „Verbraucher“ Väterangebote, Planungen, Konzepte, Termine, Erfahrungen, Evaluationen und best-practice-Beispiele auf professionell betreuten Internetseiten beschrieben und beworben werden. Ohne eine derartige professionelle Betreuung werden technikorientierte Väter es unter Umständen als Beleidigung empfinden, wenn ihnen unübersichtlicher, fehlerhafter oder veralteter Datenmüll serviert würde, der eher einem ideologischen Selbstdarstellungsmotiv des Webseitengestalters entspricht als dem Interesse der Zielgruppe: *Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler!*

6.1 Vernetzungsprodukt: niedrigschwellige, offene Angebote im Sozialraum

Netzwerke finden über niedrige Schwellen Zugang zu Vätern. Und dafür muss nicht jeder das „Rad neu erfinden“. Die Zusammenarbeit mit Eltern will auf niedrigschwelligem Niveau Vätern und Müttern vermitteln, „diese Einrichtung, dieser Verband, dieser Träger, dieses Unter-

nehmen ist für Eure Anliegen offen“. Bis Väter und Mütter sich mit der Einrichtung identifizieren, sie als „ihre Einrichtung“ anerkennen, ist eine kontinuierliche Vorarbeit zu leisten, auf die eine Vernetzung, beispielsweise zwischen Hebammen, Gemeinwesenarbeitern, Kitas, Familienbildungs- und -beratung, aufbauen kann. Zu den in Vernetzung entwickelten niedrigschwelligeren Angeboten zählen gemeinsame Feste und familiennahe Veranstaltungen, wie z. B.: einrichtungsübergreifende Kinder- und Stadtteilstunden, Basare, Ausstellungen und ‚Tage der offenen Tür‘, wo sich im Hause eines Vernetzungsmitglieds mehrere Institutionen präsentieren.

Diese Veranstaltungen sind den Adressatinnen und Adressaten in der Regel leicht zugänglich, in ihrem Rahmen lassen sich Kontakte knüpfen. Dabei haben Institutionen, Einrichtungen und Gruppen die Chance, sich mit Leitideen, Rahmenbedingungen und Fachkräften vorzustellen.

Teilnehmerzahlen sind je nach gemeinsamem, regionalen und überregionalen Werbungsaufwand variierbar.

6.2 Vernetzungsprodukt: aufsuchende präventive Angebote mit Beratungsstellen und Familienbildungsstätten

Beratungsstellen verfügen über diagnostisch, therapeutisch und beraterisch erfahrene Kräfte. Sie möchten in der Regel die potentiellen Rat suchenden Väter, Mütter möglichst frühzeitig erreichen und belastende Lebensbedingungen verändern helfen. Präventiv-aufklärende Themen sind daher für Beratungsstellen nahe liegend, u.a. zur Erstschwangerschaft, Früherkennung von Entwicklungsbeeinträchtigungen, zur Partnerschaftsberatung, schulischen Förderung, Gesundheits-, Verbraucher- oder Abfallberatung.

Familienbildungsstätten bieten ihrerseits den Eltern in den Kitas Informationsabende und Kurse an, die sie ebenfalls in den Bildungsstättenprogrammen finden können und die „Hilfe zur Selbsthilfe“ bieten, u.a. zu ehrenamtlichem Engagement, zur Geburtsvorbereitung, zu Eltern-Kind-Spielgruppen, Vater-Kind-Kursen, zu Erziehungs- und Partnerschaftsthemen, Ernährung, Fitness, Seniorenbegleitung.

Über diese Formen der Zusammenarbeit hinaus ist es sinnvoll, im Verbund der Einrichtungen längerfristige Angebote zu entwickeln, die in aktivierenden Befragungen oder Sozialraumanalysen ermittelte Bedürfnisse der Eltern in der Tageseinrichtung aufgreifen und Familien zur Partizipation verhelfen, u.a. in sozialraumbezogenen Familienkonferenzen.

6.3 Vernetzungsprodukt: Inhalte schärfen – Angebote für Väter in bestimmten Übergängen der Familienentwicklung

Vaterschaft entwickelt sich in den besonders dynamischen Übergängen (Transitionen) zwischen den ruhigeren Phasen des Vaterseins. Transitionen fordern den Vater auch zum Richtungs-, Ausrüstungs- und Tempowechsel heraus.

In diesen Übergängen können Väter viel *voneinander lernen*, hierfür brauchen sie genügend Raum und unterstützte Begegnung. Transitionen als lernintensive Lebenslaufereignisse bieten sich für eine begleitete Entwicklung der individuellen Vaterschaft, also für „Väterarbeit“ an.

Viele Einrichtungen, auch Arbeitgeber (!), haben Kontaktmöglichkeiten zu Vätern, die sich in solchen Übergängen befinden und entsprechend attraktive Orientierungsangebote u. U. dankbar aufsuchen. Es bedarf auch bestimmter Berufs- und Einrichtungsgruppen, die sich in solchen lernintensiven Phasen der Vaterschaft als „Vernetzungsmotoren“ verstehen können, um die herum sich weitere Vernetzungspartner andocken.

Bekannte Beispiele für typische Übergänge (Transitionen) in unserem westlichen Kulturkreis sind:

- **Schwangerschaft:** Das Paar/die Frau steht durch Schwangerschaft und absehbare Geburt vor der Aufgabe, Lebenssituation, Zukunftsplanung und Ressourcen in Hinblick auf zu erwartende Änderungen neu zu bestimmen.
(Hebammen gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Geburt:** Aus dem Paar werden Eltern. Die Dyade erweitert sich zur Triade oder Polyade; das neue Gruppenmitglied verlangt Zeit, neue Planung und Kraft.
(Kinderärzte und Hebammen gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Aufziehen des Nachwuchses:** Dem Nachwuchs ist entwicklungsangemessen Nahrung, Unterkunft, Pflege, Schutz, Erziehung, Liebe und Aufmerksamkeit zu bieten.
(Elternschulen, Familienbildung und Krabbelgruppen gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Übergang des Kindes in Institutionen:** Das Kind kommt in Kindergarten, Schule, Ausbildungsstelle etc.; dort wird ein Teil der Erziehungsverantwortung der Familie für das Kind übernommen, „beurteilt“, ergänzt, korrigiert.
(Kitas, Grundschulen, Elternverbände gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Verselbständigung des Nachwuchses:** Jugendliche orientieren sich verstärkt an der eigenen Altersgruppe, distanzieren und lösen sich vom Elternhaus, „leeres Nest“ und mögliche Großelternrolle werden absehbar, neue Zweisamkeit/ Einsamkeit steht an.
(Weiterführende Schulen, Jugendsozialarbeit, Kirchen gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Wandel in der Erwerbstätigkeit:** Beanspruchung durch Aufnahme oder Ausbau der Berufskarriere, durch ihre Unterbrechung, drohende oder tatsächliche Arbeitslosigkeit.
(Gewerkschaften, Arbeitgeber, Betriebsräte, Genderbeauftragte, IHKs gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Trennung und Scheidung:** Partnerschaften geraten in Krisen, und Familienstrukturen werden unter anderem auf sozialen, emotionalen, materiellen und juristischen Ebenen durchleuchtet, bewertet und getrennt.
(Familienanwälte, -richter, -beratung, Jugendämter, Initiativen gelten hier als Vernetzungsmotoren)
- **Schwere Krankheit, Altern, Tod:** Altersbedingter Leistungsverlust, unerwartete Erkrankungen, Pflegebedürftigkeit und Todesfälle Nahestehender fordern Lösungen in betroffenen Familien.

(Arbeitgeber, Rentenversicherungen, Seelsorge, Ärzte, Pflegedienste, Krankenkassen gelten hier als Vernetzungsmotoren)

Solche Transitionen sind häufig mit Wohnort-, Schulwechsel und neuer Nachbarschaft verbunden. Und nicht nur die Kleinfamilie sondern auch weitere Kreise, etwa nahe Großeltern, Schwiegereltern, Verwandte und verschwägerte Generationen, sind oft direkt oder indirekt an derartigen Übergängen beteiligt und darüber beunruhigt. Sie können aus ihren Ressourcen dazu beizutragen, dass solche Transitionen angemessener vollzogen werden.

Doch im Zuge der Verkleinerung und der fortgesetzten Veränderung von Familienstrukturen und -normen können immer weniger Eltern und Kinder auf Unterstützung, Erfahrung und Kompetenzen aus intakten sozialen Strukturen wie „Verwandtschaft“ oder „vertraute Nachbarschaft“ zurückgreifen. Nicht selten wollen junge Familien deren Einmischung ihrerseits nicht (mehr) zulassen. Ein Scheitern vieler junger Familien kann auf unangemessen bewältigte Transitionen zurückgeführt werden, in denen die Beteiligten versäumen, ihre eigene Rolle, Kompetenzen und/oder Partnerschaftsvorstellungen realitätsgerecht fortzuentwickeln.

Hier finden präventive Angebote aus Vernetzungen zwischen verantwortungsbewussten Bündnispartnern für Kinder, Familien, Freizeit und Berufswelt fruchtbaren Boden.

Da Familien relativ ortsgebunden sind, wäre es für sie von großem Vorteil, wenn sie die Angebote in Fußläufigkeit erreichen und in einer Institution ihres Vertrauens finden können.

Viele Kindertageseinrichtungen, Weiterbildungs- und Familienzentren verfügen über entsprechende Räume, die für solche Angebote genutzt werden können. Es ist sinnvoll und gesellschaftlich wünschenswert, gezielten, institutionellen Beistand frühzeitig für junge Familien vor und in Transitionen bereitzuhalten und niedrigschwellig anzubieten. Netzwerke für Väter können dafür neue Impulse sichtbar machen.

Väterarbeit in Niedersachsen

Landesarbeitsforum „Aktive Vaterrolle stärken“

Das Landesarbeitsforum „Aktive Vaterrolle stärken“ sieht in den – auch in diesem Handbuch beschriebenen – Handlungsfeldern wesentliche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Väterarbeit in Niedersachsen:

✓ Vernetzung

An zentraler Stelle sollte nach Einschätzung des Landesarbeitsforums die Vernetzung der einzelnen schon bestehenden Arbeitsansätze, der Aktiven und derjenigen, die zu dem Bereich Väterarbeit etwas Neues vor Ort beginnen wollen, stehen. Bündelung von Aktivitäten und Identifizierung von Ansprechpartnern und -partnerinnen sind wichtige Schritte. Hierbei können weitere zentrale wie auch regionale Tagungen hilfreich sein, um Menschen miteinander ins Gespräch zu bringen und Erfahrungen auszutauschen.



Vernetzungsgespräche im Rahmen der Werkstatt-Tagung in Hannover im Juni 2008

✓ Öffentlichkeitsarbeit

Ein weiter wichtiger Ansatzpunkt sollte die Öffentlichkeitsarbeit sein. Erste gute Erfahrungen hat das Landesarbeitsforum mit einem gemeinsam entwickelten Informationsblatt „Neue Chancen für Väter“ zum Thema Elterngeld und Elterzeit für Väter gemacht. Hieran sollte – nicht nur mit diesem Handbuch – angeknüpft werden. Dabei sollte es auch darum gehen, die Fragestellungen von Vätern in allgemeine Veranstaltungen zum Thema Familie/Familienpolitik einzubinden.

✓ **Neue Kooperationspartner**

Es zeigt sich, dass die Frage von Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr nur allein eine Frage von Frauen bzw. Müttern ist. Gerade diejenigen Männer, die sich eine aktive Vaterschaft wünschen, sind vor dieselben Probleme gestellt. Daher sind neue Bündnispartner aus diesem Bereich wichtig, wenn gesellschaftliche Veränderungen begleitet werden sollen.

✓ **Projekte**

Für einige Bereiche empfiehlt das Landesarbeitsforum die Stärkung vorhandener Aktivitäten und die Förderung innovativer Projekte, mit dem Ziel der Etablierung von Väterarbeit.

Dies gilt insbesondere für die Qualifizierung. Es gibt einen Bedarf an Fachkräften als Multiplikatoren, für die Leitung von Vater-Kind-Gruppen, für die Durchführung von Vater-Kind-Wochenenden, für die Durchführungen von Projekten in Schulen und Einrichtungen und für die Väterarbeit (als Teil der Elternarbeit) in Kitas und Schulen. Hier können Weiterbildungen einen wichtigen Beitrag leisten.

Anhang

Weiterführende Informationen



Bücher, Materialien und Filme zur Weiterarbeit

zusammengestellt von Christian Beuker, Väternetz Niedersachsen (www.vaeter-netz.de)

Fach- und Sachbücher¹

LeCamus, Jean: Väter: Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung des Kindes. Beltz-Verlag, Weinheim 2003.

LeCamus, Jean: Vater sein heute: Für eine neue Vaterrolle. Beltz-Verlag, Weinheim 2006.

Metzger, Hans-Geert (Hrsg.): Psychoanalyse des Vaters: Klinische Erfahrungen mit realen, symbolischen und phantasierten Vätern. Brandes & Apsel-Verlag, Frankfurt a.M. 2008

Mühling, Tanja (Hrsg.): Väter im Blickpunkt der Familienforschung. Budrich-Verlag, Leverkusen 2007.

Petri, Horst: Väter sind anders: Die Bedeutung der Vaterrolle für den Mann. Kreuz-Verlag, Stuttgart 2004.

Schäfer, Eberhard/ Abou-Dakn, Michael/ Wöckel, Achim (Hrsg.): Vater werden ist nicht schwer?: Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt. Psychosozial-Verlag, Gießen 2008.

Tölke, Angelika/ Hank, Karsten: Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. In: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4, 2005.

Walter, Heinz (Hrsg.): Männer als Väter: Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Psychosozial-Verlag, Gießen 2002.

¹ Rezensionen und aktuelle Hinweise unter: <http://www.vaeter-netz.de/taxonomy/term/22>

Walter, Heinz (Hrsg.): Vater, wer bist du? Auf der Suche nach dem „hinreichend guten“ Vater. Klett-Cotta Verlag, Reihe: Leben Lernen, Stuttgart 2008.

Materialien

Arbeitshilfe: Väter. Ihre Rolle in Familie und Gemeinde. Hrsg.: Zentrum für Männerarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland. Download unter http://www.ekir.de/vaeterkinder/VaeterbroschA4_0208.pdf

Ballnik, Peter/Martinetz, Elisabeth/Garbani Ballnik, Ornella: Positive Väterlichkeit und männliche Identität. Lebenswelten Vater – Kind. BMSG, Wien 2005. Download unter <http://www.junge-vaeter.at/lernen/downloads/Lebenswelten.pdf>

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit: Informationsblatt: Neue Chancen für Väter. Elterngeld – Elternzeit auf einen Blick. Download unter http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C44339570_L20.pdf

Online-Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik.
<http://www.familienhandbuch.de>

Verlinden, Martin: Väterarbeit in NRW, Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Broschüre des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW, Düsseldorf 2004. Download unter <http://www.mgffi.nrw.de/pdf/familie/vaeterarbeit-in-nrw.pdf>

Filme zum Thema Vaterfiguren²

Coach Carter

Darsteller: Samuel L. Jackson, Rob Brown, Robert Ri'chard
Regisseur: Thomas Carter
FSK: Freigegeben ab 6 Jahren
Paramount Home Entertainment 2005

Das Wunder von Bern

Darsteller: Louis Klamroth, Peter Lohmeyer, Lucas Gregorowicz
Regisseur: Sönke Wortmann
FSK: Freigegeben ab 6 Jahren
Universal 2004

² Rezensionen und Informationen zu aktuellen Filmen unter <http://www.vaeter-netz.de/taxonomy/term/33>.

Billy Elliot - I Will Dance

Darsteller: Jamie Bell, Julie Walters, Jamie Driven
Regisseur: Stephen Daldry
FSK: Freigegeben ab 6 Jahren
Universal 2003

Amy und die Wildgänse

Darsteller: Jeff Daniels, Anna Paquin, Dana Delany
Regisseur: Carroll Ballard
FSK: Ohne Altersbeschränkung
Sony Pictures Home Entertainment 2002

Der Club der toten Dichter

Darsteller: Robin Williams, Robert Sean Leonard, Ethan Hawke
Regisseur: Peter Weir
FSK: Freigegeben ab 12 Jahren
Warner Home Video - DVD/Touchstone 1998

Ulee's Gold

Darsteller: Peter Fonda, Patricia Richardson, Jessica Biel, J. Kenneth Campbell, Steven Flynn
Regisseur: Victor Nunez
FSK: Freigegeben ab 16 Jahren
Cinema Club 2003

Autorinnen und Autoren

- Volker Baisch
Geschäftsführer in Teilzeit des Vaeter e.V., Hamburg, und Projektleiter von vaeter.de; Dipl.-Sozialwirt; Gesellschafter der Dads – Väter in Balance Gbr; Coach und Trainer; weitere Informationen www.vaeter.de; Kontakt: info@vaeter.de
- Christian Beuker
Pädagoge, Sozialpsychologe und Diakon, Lauenau; (Mit-) Koordinator des Väternetzwerk Niedersachsen des Vereins „Kultur und Bildung e.V.“; www.vaeter-netz.de
Kontakt: beuker@vaeter-netz.de
- Hiltrud Boomgaarden
Leiterin der Ev. Familien-Bildungsstätte Oldenburg; weitere Informationen www.efb-oldenburg.de
Kontakt: Ol-anmeldung@efbs-eeb.de
- Prof. Dr. Holger Brandes
Direktor des Instituts für Frühkindliche Bildung an der Ev. Hochschule für Soziale Arbeit Dresden; ein Arbeitsschwerpunkt zurzeit „Die Rolle von Männern und Vätern in der Erziehung“
<http://www.ehs-dresden.de>;
Kontakt: holger.brandes@ehs-dresden.de
- Dr. Peter Döge
Dr. rer. pol., Mitgründer und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. – IAIZ, Berlin; Arbeitsschwerpunkte: Politik in Organisationen, Anti-Diskriminierung und Diversity Management, Wissenschafts- und Technikkulturen; weitere Informationen: www.iaiz.de;
Kontakt: pd@iaiz.de,
- Axel Hengst
Dipl.-Pädagoge, mannigfaltig – Verein und Institut für Jungen- und Männerarbeit e.V. in Hannover, mit den Schwerpunkten Jungenarbeit und Väterarbeit; weitere Informationen unter www.mannigfaltig.de
Kontakt: hengst@mannigfaltig.de
- Jens-Peter Kruse
Diakon und Dipl.-Pädagoge, Leiter der Männerarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, Vorstandsmitglied der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Männerarbeit der EKD; www.kirchliche-dienste.de
Kontakt: kruse@kirchliche-dienste.de
- Helmut Müller
Leiter des Fachbereichs Männer & Väter der Ev. Familienbildungsstätte Oldenburg
www.efb-oldenburg.de;
Kontakt: Ol-anmeldung@efbs-eeb.de

-
- Eberhard Schäfer Eberhard Schäfer, Dipl.-Pol., Leiter des Väterzentrums Berlin (Träger Mannege e.V.), Berlin-Prenzlauer Berg;
www.vaeterzentrum-berlin.de
Kontakt: info@vaeterzentrum-berlin.de
- Dr. Gesa Schirmmacher Referentin im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Referat Familienpolitik; Juristin; weitere Informationen im Familienportal des Landes Niedersachsen www.familien-mit-zukunft.de
Kontakt: Gesa.Schirmmacher@ms.niedersachsen.de
- Michael Tunç Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung; Dissertationsprojekt, in dem erzählte Lebensgeschichten von Vätern der zweiten Generation türkischer Immigranten untersucht werden; Mitglied im Männer- und Väterforum Köln mit dem Schwerpunkt „Entwicklung interkultureller Männer- und Väterarbeit“; weitere Informationen und Veröffentlichungen unter www.michael-tunc.de;
Kontakt: post@michael-tunc.de
- Martin Verlinden Dipl.-Psychologe, Väterforscher, Sozialpädagogisches Institut NRW, Fachhochschule Köln,
Kontakt: Sozialpsychologie1@web.de

Impressum

Niedersächsisches Ministerium für
Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit

Hannover 2009

Redaktion:

Dr. Gesa Schirmmacher
Martin Wabra

Bezug:

Niedersächsisches Ministerium für
Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
Poststelle
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
30159 Hannover
E-Mail: poststelle@ms.niedersachsen.de
www.ms.niedersachsen.de

Druck:

Heimert + *Partner*
Mittelweg 3
37154 Northeim