

„Familien früh stärken in Südtirol“

Modul: Väter stärken



Stärkung von Vaterschaft in Politik, Arbeitswelt, Bildungsinstitutionen und sozialen Diensten

Johannes Huber



FREIE UNIVERSITÄT BOZEN
LIBERA UNIVERSITÀ DI BOLZANO
FREE UNIVERSITY OF BOZEN · BOLZANO

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung 24 – Familie und Sozialwesen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione 24 – Famiglia e politiche sociali

Herausgeber	Autonome Provinz Bozen-Südtirol Abteilung 24 - Familie und Sozialwesen Familienservicestelle Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 39100 Bozen Tel. 0471/418207, Fax 0471/418249 familienservicestelle@provinz.bz.it www.provinz.bz.it/sozialwesen
Projektleitung	„Familien früh stärken in Südtirol“ – ein Projekt der Freien Universität Bozen im Auftrag der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol Projektleitung Prof. Dr. mult. Dr. h.c. mult. Wassilios E. Fthenakis ProjektmitarbeiterInnen: Marion Brandl, Umberta Dal Cero, Johannes Huber
Mitglieder der Steuerungsgruppe	Eugenio Bizzotto, Wassilios Fthenakis, Gerlach Barbara, Günther Mathà, Gudrun Schmid, Michaela Stockner, Gerwald Wallnöfer, Weis Barbara
Mitglieder der Fachkommission	Alexandra Adler, Beatrix Aigner, Irmgard Bayer-Kiener, Giorgio Bissolo, Eugenio Bizzotto, Renza Celli, Erwin Demichiel, Astrid Di Bella, Liliana Di Fede, Gerhard Duregger, Stefan Eikemann, Alexa Filippi, Toni Fiung, Brigitte Froppa, Wassilios Fthenakis, Tanja Hofer, Doris Jaider, Christa Ladurner, Eva Margherita Lanthaler, Irmgard Lantscher, Luigi Loddi, Giuseppe Maiolo, Fernanda Mattedi, Christa Messner, Klara Messner, Vinzenz Mittelberger, Klaus Nothdurfter, Edith Ploner, Gudrun Schmid, Arnold Schuler, Josefina Tappeiner Ludwig, Katia Tenti, Monica Turatti, Gabriella Vianello Nardelli, Rosmarie Viehweider, Deborah Visintainer, Stefan Walder, Barbara Weis, Stefan Zublasing
Lektorat	Eva Killmann von Unruh, München
Layout	Dipl. Mediendesignerin (BA) Cornelia Kocher, www.cokodesign.de
Fotos	Jochen Fiebig, Familie Blasius, Familie Huber, Familie Weinert
Dank	Prof. Dr. Lothar Böhnisch, Susanne Kreichauf, Waltraut Walbiner
Stand	Mai 2010

1 Theoretischer Hintergrund

1.1 Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse – Familien im Umbruch

1.1.1 Die neue Rolle des Vaters – zwischen Tradition und Moderne

Väter in Südtirol

Väter in Italien

Väter in Deutschland

1.1.2 Die Bedeutung der subjektiven Geschlechtsrollen-Konzeptionen

1.1.3 Fertilität ist auch ein „Männerthema“

1.2 Weitere Dimensionen der gesellschaftlichen Individualisierung

1.2.1 Pluralisierung der Formen familiären Zusammenlebens

1.2.2 Wandel der sozialen Konstruktion von „Kindheit“

1.2.3 Veränderung der Erziehungseinstellungen

1.2.4 Veränderung der Partnerschaftskonzepte

1.2.5 Wandel der Beziehungen zwischen den Generationen

1.3 Lebens- und Handlungskontexte zur Stärkung von Vaterschaft

1.3.1 Politische Rahmenbedingungen

1.3.2 Der Arbeitskontext

1.3.3 Vorschulische und schulische Bildungsinstitutionen

1.3.4 Einrichtungen der Familienbildung und Dienste im Sozial- und Sanitätsbereich

1.4 „Väterliches Engagement“ – was ist das eigentlich?

1.4.1 Die Rolle des Vaters in der empirischen Forschung – ein historischer Überblick

1.4.2 Das moderne erweiterte Vaterschaftskonzept

1.4.3 Abwesende Väter können auch anwesend sein (und umgekehrt)

1.4.4 „Ausgemustert“: Irrtümer der Wissenschaft zum väterlichen Engagement

1.5 Die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes

1.5.1 Entwicklung von stabilen Bindungen – natürlich(er) Job der Mutter?

1.5.2 Weitere entwicklungspsychologisch bedeutsame Dimensionen des väterlichen Verhaltens

Feinfühligkeit im Spiel und Förderung der kindlichen Exploration

Der Vater als „Katalysator“ der Emotionsregulation

Spezifität des väterlichen Verhaltens und Gender-Aspekte

1.5.3 Von der Dyade zur Triade: Das Konzept der „Triangulierung“

1.6 Väter und ihre Kinder – Auswirkungen väterlichen Engagements auf Kinder verschiedener Altersstufen (Waltraut Walbinger)

1.6.1 Väter und Kinder im Vorschulalter

1.6.2 Väter und Schulkinder

1.6.3 Väter und Jugendliche

1.6.4 Eine endlose Geschichte? – Mittel- und langfristige Auswirkungen väterlichen Engagements

1.7 Wenn der Vater fehlt – Auswirkungen auf die Familie und das kindliche Wohlergehen

1.7.1 Vermittelnde Faktoren – Unterscheidungskriterien von Vaterabwesenheit

1.7.2 Vaterlosigkeit – Risiko für die kindliche Entwicklung?

1.8 Wovon hängt es ab, ob und wie sich ein Vater in der Familie engagiert?

1.8.1 Politisch-strukturelle Rahmenbedingungen

1.8.2 Individueller Arbeitskontext/Betriebliche Rahmenbedingungen

1.8.3 Arbeitszeiten des Vaters/Erwerbstätigkeit der Partnerin

1.8.4 Öffnungszeiten der Einrichtungen für die frühe Kindheit

1.8.5 Merkmale des Vaters

1.8.6 Merkmale der Mutter

1.8.7 Merkmale der Partnerschaft

1.8.8 Merkmale des Kindes

2 Perspektiven für die Praxis

2.1 Politische Rahmenbedingungen von aktiver Vaterschaft

2.1.1 Die Vereinbarkeitspolitik als Teil staatlicher Familienpolitik

2.1.2 Staatliche Vereinbarkeitspolitik: Europäische Perspektiven

Mutterschaftsurlaub

Vaterschaftsurlaub

Elternzeit

Regelungen zur Freistellung aus anderen Gründen

2.1.3 Gesetzliche Regelungen zu Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit in Südtirol/Italien

2.1.4 Inanspruchnahme von „Elternzeit“ – was machen die Väter (nicht)?

2.1.5 Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit

2.1.6 Die nordeuropäischen Länder – Wegweiser für die Zukunft

2.1.7 Was kann die Politik aus den Erfahrungen in Nordeuropa lernen?

2.1.8 Sechs Gründe, warum sich eine (auch) väterorientierte Vereinbarkeitspolitik für Staat,

Wirtschaft und Familien lohnt

- 2.1.9 Herausforderungen und Orientierungsrichtlinien für die zukünftige Politik
 - Vaterschaft auf politischer Ebene stärken
 - Empfehlungen für eine moderne Vereinbarkeitspolitik
 - Empfehlungen für eine moderne Väterpolitik
 - Konkrete Schritte auf lokaler Ebene: Wie können Väter in Gemeinden und in der Familie aktiviert werden?

2.2 Der Arbeitskontext: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern

- 2.2.1 Warum ist Familienfreundlichkeit in Betrieben auch ein Thema für Südtirol?
- 2.2.2 Das „verdeckte Vereinbarkeitsproblem“ – Männer zwischen Beruf und Familienarbeit
- 2.2.3 Neue Väter – Innovative Ansätze in der Personalpolitik
- 2.2.4 Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen
- 2.2.5 Väterorientierung – ein Gewinn für Unternehmen?
- 2.2.6 Was sind „väterorientierte Maßnahmen“ im Unternehmen?
- 2.2.7 Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer
 - Den Bedarf ermitteln und sichtbar machen
 - Information und Kommunikation
 - Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
 - Sensibilisierung der Führungskräfte
 - Vernetzung von Vätern im Unternehmen
 - Erweiterte Perspektiven: Männer und Pflege von Angehörigen
- 2.2.8 Best-Practice-Beispiele aus der Welt der Unternehmen
- 2.2.9 Was können Väter selbst tun, die in Eltern- oder Teilzeit gehen möchten?

2.3 Väter in frühpädagogischen Einrichtungen – Auf dem Weg zu einer „väterfreundlichen Institution“

- 2.3.1 Die Bedeutung der Einbeziehung von Vätern
- 2.3.2 Kindertagesstätten als Orte des sozialen Wandels
- 2.3.3 Wie kann eine Institution „väterfreundlich“ gestaltet werden? – Beispiel: Kindergarten (mit ausführlichen Arbeitsmaterialien)
- 2.3.4 Die Väterbeteiligung an schulischen Bildungsprozessen der Kinder fördern (Susanne Kreichauf)

2.4 Das Konzept der „Transition“ als Grundlage einer vätersensiblen Interventionspraxis

2.4.1 Der Übergang zur Vaterschaft – eine Herausforderung mit großem Entwicklungspotenzial & Unterstützungsbedarf

Der Übergang zur Vaterschaft als „Transitionsphase“

Ebenen und Inhalte des Anpassungsprozesses von Vätern

Entwicklungsaufgaben des Vaters im Übergang zur Elternschaft

Häufig übersehen: Der Erwerb neuer Kompetenzen durch Väter

Empirische Fakten zum Übergang zur Elternschaft

Empirische Fakten zum Übergang zur Vaterschaft

2.4.2 Familienbildung – eine Chance auch für Männer

Bildungsverständnis, Bildungsziele und -angebote in der Arbeit mit Vätern

Drei konkrete Beispiel-Maßnahmen der Väterbildung: Geburtsvorbereitung, Väter-Werkstätten & Väter-Kind-Gruppen

2.5 Scheidung als „normatives Ereignis“ – Aktive Vaterschaft trotz Beendigung der Partnerschaft (Waltraut Walbinger)

2.5.1 Die Anpassung an das Leben nach der Scheidung

2.5.2 Die Umgangskontakte

2.5.3 Der Kindesunterhalt

2.5.4 Auswirkungen des väterlichen Engagements nach der Scheidung

2.5.5 Welche Faktoren beeinflussen das Engagement geschiedener Väter?

2.6 Väter im Kontext von Beratung und Psychotherapie

2.6.1 Väter in der Erziehungs-, Ehe- und Familienberatung

2.6.2 Die Perspektive der Väter

2.6.3 Die Perspektive der Berater/innen

2.6.4 Braucht es besondere „Kompetenzen“ für die Arbeit mit Vätern?

Schlusswort

Literatur



Hintergrundinformationen



Merksätze



Erfahrungsort Praxis



Lese- und Internet-Tipps

1.1 Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse – Familien im Umbruch

Die Funktion von Ehe und Familie und die Vorstellungen von der Rolle des Vaters haben sich in den letzten 200 Jahren erheblich gewandelt. Bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts waren die rechtliche Absicherung und die Weitergabe des Besitzes vom Vater auf den Sohn und damit auch die Vater-Sohn-Beziehung von zentraler Bedeutung. Anschließend rückten zunehmend die Familie als „Keimzelle“ der Gesellschaft und damit die Erziehung – unter strikter Zuschreibung „männlicher“ und „weiblicher“ Eigenschaften – in den Vordergrund. Der Frau oblag hierbei die Zuständigkeit für die emotionale Entwicklung des Kindes sowie für die Haus- und Familienarbeit, während die väterliche Rolle in der Ernährerfunktion und als Garant für die wirtschaftliche und soziale Absicherung der Familie bestand. Hierdurch wurde der Vater an die „Peripherie“ der Familie gedrängt. Nach dem Zweiten Weltkrieg drehte sich das Eheleben vor allem um die Kinder, was Vätern die Möglichkeit bot, sich der Familie wieder anzunähern. Im Zuge der folgenden Entwicklungen hin zu postmoderner Individualität fand und findet bis heute ein Wandel zu einem partnerschaftszentrierten Modell von Ehe und Familie statt, wobei insbesondere die Glücksmaximierung in der Partnerschaft sowie die berufliche Selbstverwirklichung beider Partner hohe Priorität besitzen. Gemeinsame Lebensmodelle werden dabei zunehmend individuell ausgehandelt und gestaltet, sind damit im Vergleich zu früher weniger statisch und entziehen sich der sozialen wie staatlichen Kontrolle.

Trotz unterschiedlichster Ausformungen der Rolle des Vaters im historischen Längsschnitt sind die Autorität und der Respekt, welche ein Mann im häuslichen Kontext erhält, in der Vergangenheit unlösbar mit seinem ökonomischen und sozialen Status außerhalb der Familie verknüpft gewesen. Die Aufgaben, als Ernährer und Garant für die wirtschaftliche und soziale Absicherung der Familie zuständig zu sein, waren und sind teils auch heute noch von zentraler Bedeutung für die Definition der Rolle des Mannes in der Familie. Nach dieser mit der männlichen Berufstätigkeit aufs engste verbundenen Rollendefinition wird die außerhäusliche Erwerbstätigkeit des Vaters ebenfalls als Zeit für die Familie deklariert, da sie deren Wohl dient. Die Berufsrolle des Mannes ist somit zentraler Bestandteil seiner Familienrolle (Meuser 2008). Frauen kam im Gegenzug lange Zeit die mehr oder weniger alleinige Aufgabe zu, Kinder zur Welt zu bringen und als primäre Bezugsperson innerhalb der Familie groß zu ziehen.

Diese Art der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung war in vielen Fällen vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher, insbesondere ökonomischer Rahmenbedingungen durchaus funktional, wenngleich auch in den seltensten Fällen gerecht. Frauen wurden durch diese Arbeitsteilung von wesentlichen Human-, Sozial- und Finanzkapitalressourcen wie Bildung, Einkommen, soziale Kontakte etc. und damit von zentralen Einflussgrößen zur Verbesserung der eigenen Lebensqualität abgeschnitten.

Diesem als traditionell bezeichneten Rollenmodell liegt – häufig verdeckt – ein als essentialistisch zu bezeichnender theoretischer Ansatz zugrunde. Dieser geht davon aus, dass die biologisch verschiedenen Reproduktionsfunktionen von Mann und Frau mit zwangsläufigen Unterschieden im Erziehungsverhalten einhergehen. Zum einen wird dabei negiert, dass ein Elternteil prinzipiell die soziale Rolle des anderen Elternteils übernehmen kann, zum anderen wird angenommen, dass Frauen und Mütter aufgrund ihrer größeren „biologischen Nähe“ zum Kind die natürlichen und damit besseren Erzieherinnen der Kinder seien.

Ein Blick in die menschliche Evolutionsgeschichte enthüllt jedoch, dass diese als natürlich oder normal empfundene Rollenteilung, wie wir sie vor allem in den westlichen Industriestaaten finden, für den Großteil der menschlichen Evolutionsgeschichte gar nicht zutrifft. Männer und Frauen übten meist die gleichen Tätigkeiten zur Nahrungssicherung und Versorgung der Kinder in unterschiedlichem Umfang aus. Auch die Erkenntnisse der modernen Eltern-Kind-Interaktionsforschung zeigen, dass der entwicklungsensitive Umgang mit Neugeborenen und Kleinkindern sowohl von Müttern wie auch Vätern intuitiv richtig praktiziert wird und Kompetenzunterschiede eher der mangelnden Übung als einem „angeborenen Defizit“ geschuldet sind. Insofern kann aus historischer, kulturvergleichender und entwicklungspsychologischer Perspektive mit Recht behauptet werden, dass zumindest die elterliche Funktion prinzipiell von beiden Geschlechtern, von Frauen wie Männern, erfolgreich ausgeübt werden kann. Vor diesem Hintergrund merkt Brandes für den frühpädagogischen Kontext an, dass die Argumentationslogik einer „natürlichen, intuitiven Mütterlichkeit“ immer auch mit einem Verlust an Professionalität und damit Qualität einhergeht: „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“ (Brandes 2007, S. 10). Es liegt die Schlussfolgerung nahe, dass wir uns im Bereich der familiären Beziehungs- und Lernumwelt eher auf fundierte Kenntnisse der modernen Psychologie und Pädagogik und nicht auf scheinbar „natürlich festgeschriebene“ Mythen und Vorurteile verlassen sollten. In der Tat kommen Menschen mit einer angeborenen „natürlichen“ Kompetenz zum Umgang mit (kleinen) Kindern auf die Welt, diese aber sehr wohl geübt werden muss – sowohl von Müttern als auch von Vätern.

Gesellschaftliche Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse der vergangenen Jahrzehnte haben sich tief in die Familie hinein und insbesondere auf die Rollenausübung ihrer Mitglieder ausgewirkt. Mit Individualisierung wird der Loslösungsprozess des Individuums aus seinen traditionellen Strukturen, Werten und Normen sowie aus lokalen, familialen, ständischen und religiösen Bindungen bezeichnet, der als Folge wohlfahrtsstaatlicher Modernisierung die Handlungsspielräume, aber auch die Entscheidungsnotwendigkeiten des Einzelnen erhöht hat (Beck 1986; Beck & Beck-Gernsheim 1994). Allgemein gültige Lebenskonzepte sind heute, im Vergleich zur Generation der Groß- und Urgroßeltern, nicht

mehr zwingend vorgesehen. Und der individuelle Lebenslauf wird, vor dem Hintergrund der eigenen Biografie und persönlicher Voraussetzungen, in vielen Aspekten wie etwa Familie, Beruf, Religiosität, Freundeskreis etc. relativ frei, aber auch „risikoreicher“ gestaltbar. Im gleichen Zuge haben sich Wertesysteme, Rollenbilder und Lebensmuster in teilweise auch widersprechende, ko-existierende Modelle ausdifferenziert. Diese „neue Unübersichtlichkeit“ birgt neben dem subjektiv empfundenen Zugewinn an persönlicher Freiheit ein sehr hohes Potenzial für Entscheidungsunsicherheiten und eine allgemeine Desorientierung infolge des Verlustes eines sinnstiftenden und Halt gewährenden Wertekorsetts. Von diesem Individualisierungsprozess war (und ist immer noch) insbesondere die Rolle des Mannes und Vaters betroffen gewesen, die im Zuge der Frauenbewegung und des von ihr erkämpften Prinzips der Gleichberechtigung beider Geschlechter ihre vormals hegemoniale Rollenkonstitution verloren hat.

1.1.1 Die neue Rolle des Vaters – zwischen Tradition und Moderne

Was bedeutet es, ein „guter Vater“ zu sein? Welche persönlichen und gesellschaftlichen Erwartungen und Wünsche verbinden sich mit dieser Frage? Wirft man einen Blick in die Menschheitsgeschichte oder vergleicht gegenwärtige Gesellschaften und ihre Familienverbände, so imponiert die erhebliche Vielgestaltigkeit in der praktischen Ausgestaltung der väterlichen Rolle. Wie ein Vater sich in der Öffentlichkeit und in der Familie verhält ist und war immer stark abhängig vom jeweiligen kulturellen und sozialhistorischen Kontext – und zwar um vieles mehr als es für die Rolle der Mutter gilt. So scheint der „natürliche Vorsprung“ der Frau aufgrund ihrer Reproduktionsfunktionen im Zusammenwirken mit mächtigen soziokulturellen Stereotypen zum Wesen und zur „Natur“ der Mutterschaft eine wirksame und unhinterfragte Verbindung zu bilden, welche die Rolle der Mutter im Vergleich zum Vater (scheinbar) viel eindeutiger definiert und den Vater in der Familie manchmal nur mit ganz erheblichem kulturellem Legitimationsaufwand als gleichwertige Bezugsperson des Kindes „rehabilitieren“ lässt. Gleichwohl lassen kulturvergleichende Studien den Schluss zu, dass von dem „Wesen der Mutterschaft“ keine Rede sein kann. Die praktische Ausgestaltung der elterlichen Rolle ist im jeweiligen sozio-kulturellen und milieuspezifischen Kontext sehr facettenreich und weist zudem eine hohe „Binnenvariabilität“ auf, d. h. auch die Unterschiede zwischen Müttern können erheblich sein.

Im Zuge der Bildungsexpansion in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten haben junge Frauen die jungen Männer im formalen Ausbildungsniveau überholt und ihre Bildungsmöglichkeiten immer mehr genutzt (ASTAT 2006, 2008a; EUROSTAT 2007, 2008). Die Beschäftigungsquote von Frauen hat in Europa in der Vergangenheit kontinuierlich zugenommen und lag im Jahre 2006 bei 57,2 Prozent (Europäische Kommission 2008). Für Südtirol konnte in der Stichprobenerhebung der Arbeitskräfte im Jahre 2008 eine Frauen-Erwerbstätigenquote von 63,7 Prozent (2007: 59,8%) ermittelt werden und lag damit über dem für 2010 von der Europäischen Kommission als Zielwert vorgegebenen Prozentsatz von 60 Prozent, wenngleich die Differenz zur Südtiroler Männer-Erwerbstätigenquote von 80,7 Prozent (2007:

79,5%) zum europäischen Durchschnitt von 14,4 Prozent im Jahr 2006 immer noch vergleichsweise hoch ausfällt (ASTAT 2008a, 2009; Europäische Kommission 2008). Im Vergleich mit Gesamt-Italien ist die Geschlechterdifferenz der Erwerbstätigenquote in Südtirol allerdings deutlich niedriger, da hier insgesamt weniger als 50 Prozent der Frauen arbeiten (EUROSTAT 2008).

Hochqualifizierte Frauen und Männer konkurrieren heute in vielen Bereichen um die gleichen Arbeitsplätze und haben es mit gleichermaßen schlechten Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun. Bisher hat diese Entwicklung allerdings nichts daran geändert, dass Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert sind und bei gleicher Qualifikation weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Für Südtirol konnte eine Studie des Landesstatistikinstitutes ASTAT zur Entlohnungspraxis der Südtiroler Privatwirtschaft im Zeitraum von 1990 bis 2001 eine durchschnittliche Schlechterstellung der Bezahlung von Südtiroler Frauen in Höhe von 10 Prozent nachweisen (ASTAT 2004). Ebenso errechnete eine Untersuchung des Arbeitsförderungs-instituts AFI-IPL zu den Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol im Jahre 2006 – über verschiedenste Qualifikationsniveaus und Berufsbranchen hinweg – einen zumeist als zweistellig zu beziffernden Einkommensunterschied zum Nachteil der Frauen (Zeppa & Vogliotti 2006).

Wir können somit ein, im Zuge der Frauenbewegung entstandenes, grundlegend verändertes Selbstverständnis von Frauen im Vergleich zu früheren Generationen feststellen, welches die (mögliche) Mutterrolle und die vom Mann existentiell unabhängige, selbstständige Erwerbstätigkeit umfasst. Im Zuge der gewandelten Rollenkonstitution von Frauen veränderte sich das Geschlechterverhältnis insgesamt und damit auch die Definition dessen, was die männliche und väterliche Identität ausmacht, grundlegend.

In der Folge wurde in Europa gegenüber Männern zunehmend die Erwartung nach einem verstärkten Engagement in der Familie laut. Männer wurden, jenseits ihrer klassischen Funktion als Ernährer der Familie, zusehends mit der Forderung konfrontiert, sich sowohl an der Erziehungsarbeit mit dem Kind als auch im Haushalt zu beteiligen und damit zu einer weitestgehend gleichmäßigen Aufteilung beruflicher sowie familiärer Pflichten beizutragen.

Der Wandel der Geschlechterverhältnisse hat ein neues kulturelles Verständnis von Vaterschaft entstehen lassen: Das gesellschaftliche Leitbild ist der „neue“, aktive, engagierte oder involvierte Vater, der von Geburt an ein einfühlsames Verhältnis zu seinem Kind eingeht, der sich mit ihm nicht erst dann beschäftigt, wenn es älter wird, der sich an der alltäglichen Arbeit der Kinderbetreuung beteiligt und sein Engagement nicht auf Sport und Spiel begrenzt, und der sich seinen Töchtern wie Söhnen gleichermaßen zuwendet (Meuser 2008).



Mit der Kritik am traditionellen Modell des väterlichen Alleinernährers der Familie ist es auch zu einer tendenziellen Entkoppelung von ökonomischer Potenz und Entscheidungsmacht innerhalb der Familie gekommen, obwohl das materielle Wohlergehen der Familie weiterhin häufig an das Einkommen des Vaters gebunden bleibt. Das heißt: Die Ernährerfunktion wird heutzutage nicht mehr selbstverständlich mit der Position des Familienoberhauptes verknüpft (a. a. O.), die Deutungshoheit in Be- und Erziehungsfragen liegt vielfach bei dem infolge der Kinderbetreuung nicht oder reduziert erwerbstätigen Partner und damit meist bei der Frau.

Dieser gesellschaftliche Transformationsprozess, der seit langem erstmals die Möglichkeit zu einem erweiterten Handlungsspektrum der männlichen und auch väterlichen Rolle bot, hat sich in Europa in unterschiedlichem Tempo vollzogen. Während in nordeuropäischen Staaten wie beispielsweise Schweden das Gleichstellungsprinzip der Geschlechter schon in den 1970er-Jahren zur „Chefsache“ erklärt wurde und eine dementsprechend politische und gesamtgesellschaftliche Einbettung erfuhr, vollzieht sich dieser Veränderungsprozess in südeuropäischen Ländern (wie etwa Italien oder Spanien) in einem anderen Tempo. An dieser Stelle müssen jedoch stets die jeweiligen kulturellen Wurzeln und landesspezifischen Traditionen mit berücksichtigt werden, weswegen nicht immer automatisch von einer parallelen oder gar homogenen Entwicklung ausgegangen werden kann.

Im Folgenden wird die Rolle des Mannes in der Familie bzw. die Rolle von Vätern vergleichend für Südtirol, Italien und Deutschland anhand einschlägiger sozialwissenschaftlicher Befunde der jüngeren Vergangenheit näher beleuchtet werden.

Väter in Südtirol

Für Südtirol konnten erstmals im Rahmen der ASTAT-Studie „Lebensformen und Werthaltungen in Südtirol“ die Themen „Vaterschaft“ sowie „Geschlechtsrollenkonzepte“ anhand einer repräsentativen Stichprobe erfragt werden. Hierbei äußerten 60,6 Prozent der Südtiroler Väter, sich mehr Zeit für ihre Kinder zu wünschen, was auf eine gewisse Vereinbarkeitsproblematik zwischen beruflichen Verpflichtungen und familiären Aufgaben schließen lässt. Ebenfalls gaben 81,1 Prozent der Südtiroler Männer sowie 84,1 Prozent der Frauen an, Väter sollten nur so viel arbeiten, dass sie noch genügend Zeit für ihre Kinder haben. 80,3 Prozent der Männer und 88 Prozent der Frauen sagten zudem aus, dass beide, Mann und Frau, zum Haushaltseinkommen beitragen und sich im gleichen Ausmaß für Haushalt und Kinder engagieren sollten. Diese Statistiken belegen, dass in den Einstellungen von Südtiroler Männern und Frauen bezüglich der Rolle des Vaters Dimensionen der Vater-Kind-Beziehung angesprochen werden, die sich nicht ausschließlich in der ökonomischen Versorgerfunktion des Mannes erschöpfen, bzw. es wurde gewünscht, dass Männer und Frauen eine gleichmäßige Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit und damit in Zusammenhang stehende Rechte und Pflichten anstreben sollten (ASTAT 2007a).

In der Realität findet sich in Südtirol allerdings eine deutliche Diskrepanz zwischen Einstellung und tatsächlicher Handlungspraxis. Die Statistik belegt, dass nur 5,1 Prozent der Südtiroler Männer Wartestand, Elternzeit oder sonst eine Form der Arbeitsunterbrechung in Anspruch nehmen, um sich um das Kind/die Kinder kümmern zu können. In der Regel übernimmt der Mann nach einer Familiengründung infolge seines höheren Einkommens den Haupterwerb und die Partnerin/Mutter aus „familiären Gründen“ eher Teilzeit-Tätigkeiten. So etablieren sich in der täglichen Haushaltsführung meist traditionelle Muster: Frauen übernehmen nach wie vor den maßgeblichen Anteil der Haushaltsarbeiten, während sich das Engagement von Männern vorwiegend auf Behördengänge und kleinere Reparaturen im Haushalt beschränkt. Allerdings scheint es sich hier im gewissen Umfang auch um einen Generationeneffekt zu handeln, da die jüngere Generation von Südtiroler Männern einer „Kinderpause“ insgesamt aufgeschlossener gegenübersteht. Dennoch sind über alle Altersgruppen hinweg teils noch deutlich traditionelle Ansichten zu erkennen, welche die Mutter als die gewohnheitsmäßig primäre Bezugsperson des Kindes definieren (ASTAT 2007a).

Umfassendere Studien, insbesondere repräsentative (Längsschnitt-)Studien, die zum einen das subjektive Vaterschaftskonzept bei Südtiroler Männern (und Frauen) und zum anderen die persönliche Rollenkonstruktion im Vergleich zum tatsächlichen Rollenverhalten vor dem Hintergrund des Familienentwicklungsprozesses (z. B. Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft) untersuchen, liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt für Südtirol noch nicht vor. Ebenso fehlt es bislang an Untersuchungen zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Perspektive von Männern bzw. Vätern.

Väter in Italien

Für Gesamt-Italien lässt die empirische Sozialberichterstattung eine noch deutlich traditionellere Ausrichtung der Rollenarrangements zwischen Mann und Frau erkennen. Haushalts- und Erziehungsarbeit lasten hier zum überwiegenden Teil auf den Schultern der Frauen (ISTAT 2005). Nur eine Minderheit von Vätern beteiligt sich an den alltäglichen Routinearbeiten im Rahmen der Kinderbetreuung, wenn gleich sich das väterliche Engagement substanziell erhöht, wenn die Mutter arbeitet und beide Partner über einen hohen Bildungsgrad verfügen (Mencarini & Tanturri 2006).

Auch wenn sich in Italien allmählich ein neues Leitbild der Vaterschaft etabliert, welches den in der Kinderbetreuung aktiv involvierten Vater beinhaltet – so weisen Studien aus der Region Emilia-Romagna auf ein sehr fürsorgliches und emotionales Verhältnis von Vätern zu ihren Kindern hin, welches für Kind und Vater zugleich als sehr bedeutsam erachtet wird (Bimbi & Castellano 1990; Giovannini & Ventimiglia 1994, zit. n. Fine-Davis et al. 2004), ist eine weitestgehend gleichmäßige Aufteilung der familiären Aufgaben bislang kaum wahrzunehmen. So nehmen zwar auch in Italien Frauen vermehrt am Erwerbsleben teil, der Übergang zur Elternschaft erfolgt jedoch eindeutig auf Kosten ihrer Erwerbsbiografie,

während die Arbeitssituation des Vaters mehr oder weniger unbeeinflusst davon bleibt. Der Anteil von Vätern in Elternzeit ist sehr gering, viele Männer arbeiten nach der Geburt eines Kindes sogar mehr als vorher (a. a. O.).

Dabei ist es interessanterweise nicht so, dass italienische Väter diese Asymmetrie in der Arbeitsteilung nicht wahrnehmen wollen oder sie theoretisch gänzlich befürworten. Aus „praktischen Gründen“ aber akzeptieren sie diese Arbeitsteilung und assistieren allenfalls der Mutter und Partnerin im Haushalt und bei kindbezogenen Tätigkeiten. Als Rechtfertigungen werden die bessere „Eignung“ der Frau, der Mangel an Zeit oder die fehlende Erfahrung für bestimmte Tätigkeiten angeführt (Bimbi & Castellano 1990; Giovannini & Ventimiglia 1994; Goriup 2001, zit. n. Fine-Davis et al. 2004). Die „Kosten“ eines aktiven Aushandelns alternativer und gleichberechtigter Rollenarrangements scheint zudem für Frauen bisweilen auf der Beziehungsebene zu hoch zu sein. Zusätzlich bestehen auf Seiten der Frauen oft deutliche Ambivalenzen, Männer und Väter in den vormals spezifisch, „weiblichen“ Kontroll- und Zuständigkeitsbereich eintreten zu lassen, der eine bedeutsame Quelle der Identifikation und Anerkennung darstellen kann (Bimbi & Castellano 1990, zit. n. Fine-Davis et al. 2004).

Neben dem individuellen, traditionalisierten Rollenarrangement haben auch eine insgesamt wenig familienorientierte Sozialpolitik, ein Mangel an institutionellen Betreuungsangeboten vor allem für unter dreijährige Kinder und in den Ferien sowie fehlende familienfreundliche Regelungen am Arbeitsplatz (z. B. Teilzeitregelungen in der Privatwirtschaft; generell: Maßnahmen zur Arbeitsflexibilisierung) einen sehr ungünstigen Einfluss auf die Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie und führen meist dazu, dass die Partnerin und Mutter ihre berufliche Tätigkeit reduziert oder ganz unterbricht.

Altieri und Kollegen berichten in einer umfangreichen Befragung von zusammenlebenden und beide erwerbstätigen Paaren mit Kindern unter 15 Jahren, dass sich italienische Männer im Falle einer Vaterschaft sehr stark der Verantwortung als Haupternährer der Familie verpflichtet fühlen, sodass sich ihre geleisteten Arbeitsstunden bei einer Elternschaft zusehends ausweiten und ihnen nicht genügend Zeit für das Zusammensein mit der Familie lassen. Vergleichbare Effekte finden sich auch in Deutschland. Gleichzeitig zeigen 45 Prozent dieser Väter eine deutliche Unzufriedenheit mit der praktizierten Zeitaufteilung und etwa 40 Prozent wünschen sich mehr mit der Familie gemeinsam verbrachte Zeit. Von daher sollte aus den Ergebnissen nicht voreilig auf eine ausschließliche Identifikation der italienischen Männer mit der klassischen Ernährerrolle geschlossen werden. So sahen immerhin 45,8 Prozent der befragten Männer die Hauptaufgabe eines Vaters darin, für das Kind eine Art Führer und Bezugspunkt zu sein, während nur 22,3 Prozent die Sorge um das finanzielle Wohlergehen des Kindes favorisierten. Ein knappes Drittel der befragten Paare sprach sich für eine gleichmäßige Aufteilung der Erwerbs- und Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern aus (Altieri et al. 2006). Jenseits der tatsächlichen

Rollenausübung experimentieren viele Paare (häufig auch verdeckt) mit alternativen Modellen, welche sich aber meist auf die kurzen Zeitspannen beschränken, die nicht durch Arbeit oder tägliche Routine-tätigkeiten beansprucht werden. Erschwerend kommt hinzu, dass das Bild des „pflegenden Vaters“ im Repertoire der Rollenkonzepte bislang kaum positiv repräsentiert zu sein scheint und mit der Bezeichnung „Mammo“ abgewertet wird.

Eine qualitative Studie mit 83 jungen Elternpaaren aus dem Raum Mailand zeigt gleichwohl, zu welchem fortschrittlichen Rollenarrangements italienische Mütter und Väter in der Lage sind: Die interviewten Elternpaare berichten von einer durchweg egalitären Aufteilung ihrer elterlichen Pflichten, innerhalb der dem Vater die Rolle eines gleichberechtigten und voll involvierten Elternteils zukommt, was zu einer großen Partnerschaftszufriedenheit beiträgt. Einschränkend muss jedoch angemerkt werden, dass die der Studie zugrundeliegende Stichprobe als äußerst privilegiert zu bezeichnen ist. Die Befragten verfügten über ein hohes sozio-ökonomisches Niveau, waren Doppelverdiener-Paare, lebten in guter sozialer Vernetzung etc. (Pisciottano Manara 2007).

Insgesamt betrachtet besteht in Italien somit eine vergleichsweise große Spannung zwischen Tradition und Modernität, innerhalb der sich das Verhalten italienischer Väter zusehends vom traditionellen Bild entkoppelt und einen in Gefühlsäußerungen und Beziehungsgestaltung deutlich vermehrt dem Kind zugewandten Mann-Vater erkennen lässt. Gleichzeitig ist in elterlichen Partnerschaften weiterhin ein Festhalten an geschlechterasymmetrischen Arbeitsteilungen in Haushalt- und Kinderbetreuungsaufgaben festzustellen. Neuere Publikationen (Zajczyk 2008) und internationale Vergleichsanalysen (Fine-Davis et al. 2004) bestätigen dieses Spannungsverhältnis und weisen auf ein noch offenes Ergebnis in der Ausgestaltung zukünftiger Geschlechtsrollenarrangements hin.

Für Gesamt-Italien lässt sich noch ein erheblicher Mangel an (insbesondere psychologischen) repräsentativen Studien zur familiären Rollenorganisation und zur Bedeutung des Vaters – inklusive des subjektiven Vaterbildes – konstatieren. Allerdings gibt es auf regionaler und lokaler Ebene bereits eine Vielzahl an Studien mit kleinerem Stichprobenumfang.

Väter in Deutschland

In Deutschland werden Männer als Inhaber veränderter Rollen in der Partnerschaft und Elternschaft mittlerweile nicht mehr nur als „theoretisches Postulat“, sondern auch empirisch sichtbar. Neuere Untersuchungen berichten von der sogenannten „sanften Revolution in der Familie“ und belegen auf der Einstellungsebene den „neuen Vater“, welcher durch ein egalitäres Geschlechtsrollenkonzept, die Selbstdefinition als „Erzieher“ des Kindes und die prinzipielle Bereitschaft zur Ausübung der gesetzlich beanspruchbaren Elternzeit charakterisiert ist (Fthenakis 1999; Fthenakis & Minsel 2002).



Fthenakis & Minsel führten im Jahre 2002 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine für die Bundesrepublik Deutschland repräsentative Studie zur Rolle des Vaters in der Familie durch: Danach räumten 67 Prozent der zu ihrem Konzept der Vaterschaft befragten Väter ihrer „Erzieherfunktion“ einen geringfügig höheren Wert als ihrer „ökonomischen Funktion“ des Ernähmers ein. Eine ähnliche Auffassung vertraten auch ihre Partnerinnen bzw. die Mütter (Fthenakis & Minsel 2002).

In der Verhaltenspraxis sind Männer zu mehr Beteiligung an der häuslichen Arbeit bereit. Sie nehmen an der Schwangerschaft und Geburt ihrer Kinder aktiv Anteil und beteiligen sich vermehrt an der Kleinkinderpflege und Erziehung. Im Rahmen der Sozialberichterstattung wird als statistischer Durchschnittswert der vom Vater selbstständig ausgeübten „Familienarbeit“ in der Regel von circa einem Drittel der Gesamtaufgaben berichtet, wobei sich diese neuen Rollenelemente eher auf außerhäusliche Freizeitaktivitäten mit dem Kind („Sport und Spiel“) konzentrieren. Arztbesuche, tägliche Versorgungs- und Pflegehandlungen, Anziehen der Kinder etc. fallen häufig immer noch in den „weiblichen Zuständigkeitsbereich“ (Mühling & Rost 2006).

Gleichzeitig lässt sich bei deutschen Vätern eine zunehmende Problematik der Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und den persönlichen Wünschen nach einer vermehrten Beteiligung in der Familie feststellen. Diese Sichtweise ist unabhängig vom Ausmaß der mütterlichen Berufstätigkeit und damit nicht unbedingt auf den Mangel an Zeit und Ressourcen von „gestressten Doppelverdiener-Familien“ zurückzuführen. Der persönliche Anspruch der Väter an sich selbst, nicht nur in der Ernährerrolle, sondern auch als Erzieher ein „guter Vater“ zu sein, der eine eigenständige emotionale Beziehung zum Kind hat und aktiv an seiner Entwicklung Anteil nimmt, ist mittlerweile Teil des heutigen Selbstverständnisses deutscher Väter geworden. Aufgrund von nachhaltigen „Retraditionalisierungseffekten“ im Übergang zur Elternschaft bleiben aber weiterhin viele Frauen, auch im Falle einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit, für Haushalt und Kindererziehung mehr oder weniger alleine zuständig und sind dann einer besonderen Doppelbelastung ausgesetzt (Fthenakis et al. 2002).



Aus historischer, intergenerationaler Sicht ist das Phänomen der heutigen, sehr kindzugewandten Väter durchaus als „neu“ zu bezeichnen und weist auf ein gewandeltes Selbstverständnis hin. Aus geschlechtertheoretischer Perspektive vollziehen sich jedoch diese neuen Formen aktiver Vaterschaft meist noch innerhalb eines traditionellen Rollenarrangements (Meuser 2008).

Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch aktuelle empirische Untersuchungen: Eine repräsentative Replikationsstudie der ersten großen Männerstudie „Männer im Aufbruch“ (Zulehner & Volz 1998)

konnte einen Anstieg der Anzahl „modernen Männer“ in Deutschland über einen Zehnjahreszeitraum verzeichnen. Der „moderne Mann“, der sich durch eine gleichberechtigte partnerschaftliche Arbeitsteilung von beruflichem und familiärem Leben auszeichnet, stellt zwar mit 19 Prozent immer noch die kleinste Gruppe aller deutschen Männer dar, gleichwohl hat sich deren Anzahl im untersuchten Zeitraum von 17 auf 19 Prozent erhöht. Die „modernen Männer“ gestalten vergleichsweise die meisten Alltagsaktivitäten mit ihren Kindern, stehen aber dennoch hinter dem Engagement der Mütter bzw. ihrer Partnerinnen zurück.

Eine aktuelle Studie zu den Einstellungen (junger) deutscher Männer konnte zeigen, dass sich sowohl die potenziellen als auch die wirklichen Väter auf der Einstellungsebene primär als „Versorger“ des Kindes („für ein Heim und finanzielle Sicherheit sorgen“) sehen, gleichwohl aber eine hohe Betreuungsverantwortung für ihr Kind äußern. Ihre Bereitschaft, dafür im Beruf zurückzustecken, ist jedoch deutlich geringer ausgeprägt (Zerle & Krok 2008). Das aus diesen Daten abgeleitete Vaterschaftskonzept wurde als der „moderne Ernährer“ bezeichnet und beinhaltet ein abweichendes Ergebnis zur repräsentativen Erhebung von Fthenakis und Minsel.

1.1.2 Die Bedeutung der subjektiven Geschlechtsrollen-Konzeptionen

Welchen nachhaltigen Einfluss persönliche Geschlechtsrollenkonzeptionen auf die familiäre Rollenverteilung haben, konnte im Rahmen von zwei deutschen Langzeit-Untersuchungen, der LBS-Familienstudie (Fthenakis et al. 2002) und den empirischen Analysen zum Bamberger Ehepaar-Panel (Schulz & Blossfeld 2006), nachgewiesen werden. Trotz der sich wandelnden subjektiven Vaterschaftskonzepte bei Männern, welche unter anderem eine egalitäre Aufteilung der Haushalts- und Erziehungsarbeit anstreben und den Vater als eigenständige, alltäglich verfügbare Bezugsperson für das Kind vorsehen, kommt es nach dem Übergang zur Elternschaft sehr häufig zur automatischen bzw. nicht aktiv ausgehandelten und reflektierten „(Re-)Traditionalisierung“ des elterlichen Rollenarrangements. Diese Rückkehr zu einer „klassischen“ Rollenaufteilung wird in der Regel zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr geändert. Im Laufe ihrer Ehe gewöhnen sich die Ehepartner an bestimmte geschlechtsspezifisch typisierte Abläufe und Zuständigkeiten und bilden Routinen zur Bewältigung des Alltags heraus, die sich im weiteren Verlauf der Beziehung verfestigen und irgendwann nicht mehr hinterfragt, sondern als Gegebenheit hingenommen werden..

Hauptverantwortlich für den nachhaltigen (Re-)Traditionalisierungseffekt im Rahmen des Übergangs zur (Erst-) Elternschaft sind nicht die häufig ins Feld geführten, zwischen Mann und Frau vorzufindenden Ungleichgewichte in ökonomischen Ressourcen oder im Humankapital (Bildungsniveau), sondern es sind die an soziale und kulturelle Normen rückgebundenen Geschlechtsrollenidentitäten sowie geschlechtsspezifisch typisierte Abläufe und Zuständigkeiten in alltäglichen Haushaltsroutinen, welche sich im Laufe der Ehe verfestigen und Gewohnheits- und Trägheitsprozessen unterliegen (Schulz & Blossfeld 2006).



Bei den kulturellen Vorgaben handelt es sich um Familienleitbilder, soziale Rollenerwartungen, aber auch um gesetzliche Vorschriften, die eine prinzipielle Trennung der weiblichen und männlichen Arbeitssphäre unterstützen bzw. befürworten.

Insbesondere im Übergang zur Elternschaft scheinen bei Männern wie Frauen kulturell verankerte, tief sitzende symbolische Strukturen über das „Wesen“ der Weiblichkeit und Männlichkeit (re-)aktiviert zu werden, welche sich im (re-)traditionalisierten Rollenarrangement eines Paares manifestieren. Diese Strukturen vermitteln eine sehr enge Verknüpfung von Männlichkeit und Arbeit sowie Weiblichkeit und Mutterschaft, die in Zeiten des Übergangs (der Transition), welche zwangsläufig mit Gefühlen der Unsicherheit und der Desorientierung einhergeht, stabilisierend wirken.

Männlichkeit und Vaterschaft sind in ihrer soziokulturellen Konstruktion somit eng miteinander verknüpft. Michael Meuser, der sich in seiner Forschung umfassend mit dem Thema der Geschlechtsrollen befasst, vertritt deshalb die Ansicht, dass der Identitätsentwurf, der mit dem Modell einer neuen, aktiven, engagierten oder involvierten Vaterschaft verbunden ist, ebenfalls eine Neujustierung der männlichen Geschlechtsidentität erfordert. Da es dafür (noch) an der gesellschaftlichen Anerkennung mangelt, gleichzeitig aber die (unscharf definierte) „aktive Vaterschaft“ zu einem neuen Leitbild avanciert, wird Vaterschaft zu einer ambivalenten Angelegenheit, die den Vätern eine Balance zwischen widersprüchlichen Anforderungen abverlangt. Das neue Verständnis von Vaterschaft muss deswegen in einen Identitätsentwurf integriert werden, da die Geschlechtsidentität bei den meisten Männern bislang am Leitbild einer hegemonialen Männlichkeit orientiert ist, das den Vater in seiner Funktion als Versorger für die Familie als bedeutsam definiert (Meuser 2008; vgl. auch Böhnisch 2004).

Aufgrund gesamtgesellschaftlicher Modernisierungsprozesse haben sich die sozialen Rollenerwartungen an Männer und Frauen bzw. Väter und Mütter gewandelt und werden heute unabhängig(er) vom biologischen Geschlecht einer Person sozial konstruiert. Die aktive Rolle des Vaters rückt im familiären Erziehungsgeschehen (neben seiner Ernährerrolle und als Pendant zur Erwerbsorientierung der Mutter) zusehends in den Vordergrund, und neben traditionell „männlichen“, instrumentellen Eigenschaften wie Durchsetzungsfähigkeit, Selbstbewusstsein, Unabhängigkeit, Ehrgeiz und Rationalität werden nunmehr auch traditionell „weibliche“, expressive Eigenschaften wie Warmherzigkeit, Anpassungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Emotionalität und eine hohe interpersonale Orientierung als Anteile der männlichen / väterlichen Rolle und Identität diskutiert. Auf der persönlichen Ebene stellen sich entsprechend hohe Anforderungen an die Familienorientierung und „Beziehungsfähigkeit“ eines Mannes und Vaters.

Auch wenn unübersehbar ein deutlicher Wandel bzw. eine Modernisierung der Männer- und Väterrolle festzustellen ist, hat das neue Leitbild doch in seiner endgültigen Konturierung und sozialen Verbindlichkeit noch nicht das Ausmaß erreicht, das die Frauenemanzipation für die Frauen- und Mutterrolle bewirkt hat.



1.1.3 Fertilität ist auch ein „Männerthema“

Die Modernisierung der Geschlechterrollen hat sich im Zusammenwirken mit weiteren auf die Fertilitätsrate sowie den Eintrittszeitpunkt in die (Erst-)Elternschaft bei jungen Frauen und Männern in ganz Europa ausgewirkt. Verlängerte Ausbildungszeiten, der Wunsch nach beruflicher Etablierung bereits vor der Elternschaft, mangelnde strukturelle Unterstützungsmaßnahmen wie qualitativ hochwertige, zeitlich flexible und bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen, familienfreundliche Unternehmenskultur, Wiedereinstiegsprogramme für Arbeitnehmer/innen nach der Elternzeit etc. sind nur einige der Gründe, warum junge Paare, insbesondere solche mit hohem Qualifikationsgrad, ihren vorhandenen Kinderwunsch in der persönlichen Biografie immer weiter nach hinten verschieben und teilweise „nur“ mehr ein Kind großziehen oder den Kinderwunsch zum Teil auch gar nicht mehr verwirklichen. Daneben hat noch ein weiteres „Produkt“ der Modernisierung einen erheblichen Einfluss auf das Geburtenverhalten, nämlich die im Vergleich zu früheren Generationen völlig veränderten Erwartungen an eine Partnerschaft und das gemeinsame Zusammenleben: So gibt es einen empirisch nachweisbaren Trend zur Konzeptualisierung von Partnerschaft als einen Ort zur Maximierung des individuellen Glücks, in welchem Kinder nicht mehr unbedingt als selbstverständlicher Bestandteil und gemeinsames Ziel der Beziehung angesehen werden (Fthenakis 2003).

Der Trend zur „Aufschiebung“ der Erstelternschaft ist für Südtirol und auch Gesamt-Italien statistisch gut belegt. So betrug das Durchschnittsalter der Südtiroler Frauen mit italienischer Staatsbürgerschaft im Jahre 2006 bei der Geburt des ersten Kindes 31,3 Jahre und hat sich seit 1990 um circa zwei Jahre erhöht (ASTAT 2007b). Im Vergleich dazu die aktuellsten verfügbaren Daten für Gesamt-Italien: 30,7 Jahre in 2005 bzw. 29,7 Jahre in 1995 (EUROSTAT 2008).

Interessanterweise findet sich eine zunehmende Kinderlosigkeit insbesondere in den „traditionell kinderfreundlichen“ südlichen Ländern Europas wie Griechenland, Spanien und Italien, die zusammen mit den osteuropäischen Ländern die niedrigsten Geburtenraten in ganz Europa aufweisen (a. a. O.). Im europäischen Durchschnitt weist Südtirol aber immer noch eine überdurchschnittliche Geburtenrate auf – insbesondere im Vergleich zu Gesamt-Italien (ASTAT 2007b; EUROSTAT 2008).

Die niedrige Geburtenrate wurde bislang vorrangig aus Sicht der Frauen und insbesondere unter Bezugnahme auf die antizipierte Vereinbarkeitsproblematik öffentlich und politisch diskutiert, ohne dabei

die Rolle der Männer und (potenziellen) Väter stärker mit in Betracht zu ziehen. Die Erforschung des männlichen Kinderwunsches und der Faktoren für seine (Nicht-)Verwirklichung ist derzeit noch ein eher „randständiges“ Thema und gewinnt erst seit Ende der 1980er-Jahre die Aufmerksamkeit der (deutschen) sozialwissenschaftlichen Forschung (Eckhard & Klein 2006; Konietzka & Kreyenfeld 2007; Rost 2007; Tölke & Hank 2005). Trotzdem lassen sich aus den bisher vorliegenden Daten einige Erkenntnisse ableiten.

Gedanklich fixiert auf die männliche Rolle des alleinigen Familiernährers bzw. aufgrund des Mangels an gesellschaftlich akzeptierten Leitbildern zur gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Mann und Frau verschieben viele junge Männer heute ihren Wunsch zur Familiengründung zeitlich immer weiter nach hinten, bis eine (noch erwartete) wirtschaftlich sicherere Position erreicht ist. Dabei scheinen stabile strukturelle Rahmenbedingungen wie ein sicherer Arbeitsplatz nach abgeschlossener Ausbildung und eine stabile Partnerschaft für den Kinderwunsch und dessen Verwirklichung bei Männern eine deutlich größere Bedeutung zu haben als für Frauen (Rost 2007).

Das traditionelle Bild des Mannes als Alleinversorger der Familie ist allerdings an der wirtschaftlichen Prosperität des Industriezeitalters der 1950er- und 1960er-Jahre orientiert. Spätestens seit den 1990er-Jahren brechen jedoch allmählich die „Korsettstangen“ des traditionellen männlichen Lebenslaufes weg (Krüger 2006). So ist die gesicherte Erwerbskarriere des Mannes auf Basis des einmal gelernten Berufes schon seit einigen Jahren nicht mehr in dem Umfang garantiert, wie dies in den Jahrzehnten zuvor der Fall war. Erwerbsbiografische Diskontinuitäten prägen heute zunehmend das Berufsleben junger Männer und Frauen. Infolgedessen wird auch die Realisierung des Kinderwunsches verschoben und in einem späteren Lebensabschnitt von Männern zum Teil nicht mehr verwirklicht.



Nach statistischen Modellberechnungen auf Basis einer wiederholten und repräsentativen Familienbefragung des Deutschen Jugendinstitutes e.V. sinkt für Männer bereits ab dem Alter von Mitte 30 signifikant die Wahrscheinlichkeit für eine Erstheirat und insbesondere für eine erste Vaterschaft. Dies gilt auch, wenn ein Mann in einer festen Partnerschaft lebt (Eckhard & Klein 2006; vgl. auch Rost 2007).

Gesellschaftliche Altersnormen werden auf individueller Ebene von Männern durchaus als Altersmarkierung für den eigenen Lebensweg reflektiert, und die biologische Fähigkeit, bis ins hohe Alter Kinder zeugen zu können, kann nicht gleichgesetzt werden mit den sozialen Möglichkeiten. Auch für Männer sind partnerschafts- und familienbezogene Entscheidungen somit nicht unbegrenzt aufschiebbar (Tölke & Hank 2005).

So berichtet auch das ISTAT vom „Sonderfall“ der italienischen Männer, die im europäischen Vergleich am spätesten Vater werden (ISTAT 2005). In einer von Alessandro Rosina geleiteten, repräsentativen Studie der Università Cattolica in Rom war jeder zweite 35-jährige Mann noch kinderlos. Im Vergleich dazu waren 75 Prozent der befragten Frauen bereits Mütter. Die Gründe für das Hinauszögern der Vaterschaft seitens der italienischen Männer sind vergleichbar mit den bereits genannten Faktoren: sichere Erwerbssituation als Voraussetzung für die Familiengründung bei gleichzeitig prekärer werdender Arbeitsmarktlage, Selbstdefinition als „Versorger“ der Familie etc. (Monestirolli 2006; vgl. auch Billari & Rosina 2004). Diese „männerspezifischen Faktoren“ sind durch weitere strukturelle Hindernisse wie wenig familienfreundliche Politik und Arbeitswelt, hohe Lebenskosten mit Kind bei gleichzeitig niedrigen Löhnen, fehlende zeitlich flexible Betreuungsmöglichkeiten etc. zu ergänzen.

Neben diesen Faktoren scheint noch ein weiterer, „kultureller Faktor“ eine Rolle zu spielen: Italienische Männer verbleiben sehr lange im elterlichen Haushalt, teilweise bis ins dritte Lebensjahrzehnt. Dabei spielt die Heirat in Italien wie auch in anderen südeuropäischen Ländern eine zentrale Rolle: In der Regel wird mit Verlassen des elterlichen Haushaltes unmittelbar geheiratet, was auch die Voraussetzung für die Verwirklichung des Kindeswunsches darstellt. Die im Vergleich zu anderen westeuropäischen Staaten seltenen Fälle vorehelicher Lebensgemeinschaft münden fast immer in eine anschließende Heirat (Fraboni & Rosina 2006). Statistisch ist ein deutlicher Trend zu erkennen, dass italienische Männer immer später das Elternhaus (mit der Heirat) verlassen. So berichtet das ISTAT, dass in der Altersstufe der 30- bis 34-Jährigen rund 40 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen noch bei den Eltern leben (2005). Gleichzeitig sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Vaterschaft für italienische Männer statistisch signifikant, je älter sie sind bzw. je später sie in eine Ehe eintreten – sowohl in Nord- als auch in Süditalien. Der statistisch negative Einfluss des männlichen Alters ist dabei unabhängig vom Alter der Partnerin bzw. wirkt sich vergleichsweise noch ungünstiger aus (Fraboni & Rosina 2006).

Auch in Südtirol gründen Männer immer später eine Familie: Während bis zur Mitte der 1990er-Jahre das mittlere Alter des Bräutigams bei der Erstheirat noch durchschnittlich unter 30 Jahren lag, heirateten Südtiroler Männer im Jahr 2006 im Durchschnitt erst mit 35 Jahren (ASTAT 2008c).

In einer aktuellen Einstellungs-Erhebung bei deutschen Männern zeigte sich ebenfalls, dass neben einer stabilen Partnerschaft ein ausreichendes Einkommen sowie ein sicherer Arbeitsplatz als Voraussetzungen für die Umsetzung einer geplanten Vaterschaft angesehen werden. Entgegen anders lautender Meinungen haben (junge) deutsche Männer durchaus einen großen Kinderwunsch, verwirklichen diesen aber nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt als eigentlich gewünscht (Zerle & Krok 2008).

1.2 Weitere Dimensionen der gesellschaftlichen Individualisierung

Der Wandlungsprozess der Geschlechterrollen von Mann und Frau ist eine Folge der allgemeinen Individualisierung und Pluralisierung in der westlichen Gesellschaft, welche sich auch in anderen Dimensionen des familiären und gesellschaftlichen Lebens manifestieren und ebenfalls die Rollen von Müttern und Vätern beeinflussen.

1.2.1 Pluralisierung der Formen familiären Zusammenlebens

In Europa finden sich heute sehr unterschiedliche „alternative Familienformen“, welche die in Nachfolge der traditionellen Großfamilie entstandene Kernfamilie von Vater, Mutter und Kind(ern) ergänzen und teilweise ersetzen. Dazu zählen die Adoptivfamilie, die Ein-Eltern-Familie, die Stieffamilie, die (neue) Großfamilie, sogenannte Lebensabschnittspartnerschaften, das Modell des Living-apart-together, die „Patchwork“-Familie, die Pflegefamilie etc. Ganz im Sinne dieses „Anything goes“ sind seit einiger Zeit in Gesamteuropa tief greifende Veränderungen auch an anderen, in der Sozialforschung standardmäßig verwendeten Indikatoren abzulesen: sinkende Heiratsneigung, späteres Erstgeburtsalter, gewandelte Einstellung zur Ehe, Anstieg der Trennungs-/Scheidungsrate sowie der Zahl der Alleinerziehenden und Singles, Zunahme von nichtehelichen Lebensgemeinschaften und nichtehelichen Kindern, reduzierte Geburtenrate sowie eine steigende Kinderlosigkeit (Engstler & Menning 2003; EUROSTAT 2008).

So stabilisiert sich auch in Südtirol trotz abnehmender Heiratsneigung die Trennungs- und Scheidungsrate seit einiger Zeit auf hohem Niveau. Und gegenüber der traditionellen Familie der Vergangenheit wächst die Zahl der Einpersonenhaushalte und Teilfamilien als zwei neue Haushaltsformen. Für die jüngere Generation der 18- bis 34-Jährigen ist die Ehe als Institution auch keine zwingende Voraussetzung mehr dafür, den eigenen Kindern ein wirkliches Zuhause bieten zu können oder die Liebe zwischen zwei Personen besiegeln zu lassen und damit gesellschaftlich anerkannt zu werden. Unter den Südtiroler Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern findet sich mittlerweile sogar fast ein Drittel (29,9%) an Männern, was darauf verweist, dass immer mehr Trennungs-Väter ihre Erzieherrolle engagiert ausüben (ASTAT 2007a,c, 2008b,c).

Aller „Katastrophen-Diagnostik“ zum Trotz stellt jedoch der in Südtirol am häufigsten vorzufindende Haushaltstyp – wie in ganz Italien – die Kernfamilie dar. Etwa ein Drittel der Südtiroler Haushalte sind Kernfamilien, gefolgt von rund einem Drittel an Einpersonenhaushalten und ungefähr jeweils 14 Prozent Teilfamilien und Paaren ohne Kinder. Trotz neuer, alternativer Lebensmodelle hat die Ehe, innerhalb der man die Bereitschaft zur Übernahme gegenseitiger Verpflichtungen anzeigt und die einem Sicherheit und Geborgenheit schenkt, für drei Viertel aller Südtiroler – egal welchen Alters – noch immer einen unverändert hohen Stellenwert (ASTAT 2007a,c). Im europäischen Vergleich weist zudem Gesamt-Italien eine der niedrigsten Scheidungsrate auf (EUROSTAT 2007).



1.2.2 Wandel der sozialen Konstruktion von „Kindheit“

Die Bedeutung des Kindes in der Familie kann als wichtige Dimension eines allgemeinen Wertewandels herangezogen werden. Bei der Frage nach der Funktion von Vätern und Müttern für die Entwicklung des Kindes und beim Thema, wo und wie diese sich aktiv in die Erziehung des Kindes einbringen sollen, muss immer auch berücksichtigt werden, wie sich der Stellenwert von Kindern in unserer Gesellschaft bemisst bzw. verändert hat. Gerade in der Value-of-Children-Forschung („Wert des Kindes“, „Nutzererwartungen an das Kind“) zeigt sich eine Verschiebung von materiellen zu immateriellen Werten (Nauck 1991; Nave-Herz 1994): In unserer hoch industrialisierten, westlichen Gesellschaft werden im Vergleich zu traditionellen, agrarisch strukturierten Gesellschaften die ökonomischen Nutzererwartungen an Kinder zum Beispiel in Form wirtschaftlicher Vorteile für die Eltern wie Alterssicherung, Vererbung von Eigentum und Namen etc. nicht mehr so hoch bewertet. Kinder werden als Arbeitskraft heute in der Regel nicht mehr für den Lebensunterhalt der Familie benötigt und die persönliche Altersabsicherung ist durch staatliche Vorsorgesysteme abgelöst worden. Auch der sozial-normative Nutzen, der sich in Form eines sozialen Statusgewinns der Familie durch die Höhe der Kinderzahl (insbesondere durch die Zahl der Söhne) bemisst, ist in unserer westlichen, postindustriellen Gesellschaft vergleichsweise nicht mehr so wichtig. Im Gegensatz zum ökonomischen und sozial-normativen Nutzen wird hingegen der psychische Nutzen von Kindern heutzutage hoch bewertet: Damit wird die Erwartung von Freude daran bezeichnet, Kinder aufwachsen zu sehen und ihre Entwicklung mit verfolgen zu können. Kinder werden damit zum Stifter von Lebenssinn und persönlicher Erfüllung, zum Adressaten und zur Quelle von Bedürfnissen nach Zärtlichkeit, Spontaneität – sowie Beziehung – und Emotionalität gegenüber den Erfordernissen der Moderne im Hinblick auf Versachlichung und Differenzierung. Kurzum: Die Familie wird insgesamt „kindzentrierter“ (Griebel & Röhrbein 1999).

So berichtet auch das Landesstatistikinstitut ASTAT in seiner Studie zu den Lebensformen und Werthaltungen in Südtirol davon, dass die Befragten folgenden Aussagen in hohem bis sehr hohem Maße zustimmten: „Kinder machen das Leben intensiver und erfüllter“, „Kinder geben einem das Gefühl, gebraucht zu werden“, „In der Auseinandersetzung mit Kindern entwickelt man sich weiter“. Dagegen gab nur knapp die Hälfte der Befragten an, dass Kinder dazu gut sind, im Alter jemanden zu haben, der einem hilft (ASTAT 2007a).

Entsprechend dieser Kosten-/Nutzen-Erwägungen zugunsten des „psychischen Nutzens von Kindern“ sowie einem nicht mehr vorhandenen ökonomischen und sozial-normativen Nutzen wären auch die sinkenden Geburtenraten und die Zunahme von Ein- bis höchstens Zwei-Kinder-Familien als theoriekonform zu betrachten, denn ein bis zwei „Wunsch Kinder“ können den Eltern ebenso viel psychische Befriedigung vermitteln wie vier oder mehr Kinder. Und bei höheren Kinderzahlen steigen die ökonomischen Belastungen für die Familie zusätzlich enorm an.

1.2.3 Veränderung der Erziehungseinstellungen

Der Wertewandel zeigt sich ebenfalls in den Auswirkungen auf die subjektiven Vorstellungen von der „richtigen Erziehung“ (Erziehungsziele und Erziehungsstile). Traditionelle Erziehungsziele wie lebenslanger Gehorsam, Unterordnung und Loyalität in Bezug auf die ältere Generation werden von Erziehungszielen abgelöst, welche die autonome Persönlichkeit des Kindes im Fokus haben: Selbstständigkeit, Individualismus, Selbstvertrauen und Entwicklung von Verantwortung und „freiem Willen“, bei gleichzeitiger Abnahme von Kontrolle sowie Zunahme von Permissivität im Erziehungsverhalten der Eltern (Schneewind 1999). Eltern-Kind-Beziehungen sind durch eine Liberalisierung der Umgangsformen, eine Abkehr von autoritär geprägten Erziehungsstilen und einen Übergang vom „Befehls- zum Verhandlungshaushalt“ gekennzeichnet (de Swan 1991).

Dies stellt neue Anforderungen an Eltern und Kinder im Prozess erzieherischer Interaktionen, und Kindern wird zugemutet, sich in wesentlich jüngeren Jahren Selbstkontrolle, Entscheidungskompetenz und Handlungssouveränität anzueignen. Eltern sind dadurch automatisch angehalten, die Bedingungen für solch früh einsetzende Lernprozesse bereitzustellen – etwa durch ein eigenes Kinderzimmer, die Ermöglichung sozialer Begegnungen mit anderen Kindern, die Teilnahme an frühkindlichen Förderprogrammen etc. Im Sinne des psychischen Nutzens von Kindern wird auch ein hoher Wert auf subjektiv zufriedenstellende Eltern-Kind-Beziehungen mit emotionalem Austausch gelegt.

Durch diese elementare Verschiebung der Bewertung des Kindes in der Familie sind in den statistisch überwiegenden Ein- und Zwei-Kind-Familien die persönlichen Ansprüche, die Eltern an sich und an die Eltern-Kind-Beziehung stellen, stark gestiegen: Frauen und Männer planen heute Kinder in ihren Lebensentwurf ein, wenn sie denken, dass sie den gehobenen Ansprüchen an die Eltern-Kind-Beziehung genügen können und glauben, ihrem Kind eine „schöne Kindheit“ und gewisse Chancen für die Zukunft bieten zu können (Griebel & Röhrbein 1999).

1.2.4 Veränderung der Partnerschaftskonzepte

Auch der Stellenwert der ehelichen Partnerbeziehung als Basis der familialen Lebensformen ist durch den Wertewandel wesentlich beeinflusst worden. Das seit der Nachkriegszeit dominierende, sinnstiftende und kindzentrierte Ehemodell, welches die Heiratsmotivation in der Familiengründung bzw. (zukünftigen) Elternschaft begründet sah, bekommt seit geraumer Zeit Konkurrenz durch ein auf Partnerschaft begründetes Modell des Zusammenlebens, das die Intimität oder Maximierung des individuellen Glücks in einer Beziehung als subjektiv bestimmbare Größen zum Ziel hat (Fthenakis 2003). In dem Maße, in dem die traditionellen Bindungen zunehmend an Bedeutung verlieren, werden die unmittelbar nahen Personen bzw. der emotionale Halt an sich in der Partnerbeziehung wichtiger. Dieses neue Modell ist im Gegensatz zum kindzentrierten Ehemodell – und zu den noch weiter zurückliegenden

ökonomisch-rechtlichen sowie institutionell-rechtlichen Ehemodellen – weit weniger institutionalisiert und sozial kontrolliert, weswegen es auch viel leichter aufgelöst werden kann.

So berichtet auch das Südtiroler Landesstatistikinstitut ASTAT in seiner Wertestudie davon, dass für Südtiroler/innen die Zweierbeziehung, egal ob in einer Partnerschaft oder in einer Ehe, einen ungebrochen hohen Stellenwert hat. Dabei werden sehr hohe Erwartungen an die Qualität, insbesondere in Bezug auf das persönliche Glücksempfinden, das wechselseitiges Verständnis, die Emotionalität, Kommunikation und Sexualität gestellt (ASTAT 2007a).

1.2.5 Wandel der Beziehungen zwischen den Generationen

Die allgemeine Steigerung der durchschnittlichen Lebenserwartung in Verbindung mit einer verringerten Geburtenrate führt gegenwärtig in Europa und allgemein in den westlichen Industriestaaten zu einer demografischen Entwicklung, die durch eine steigende vertikale und eine sinkende horizontale Komplexität der Familien gekennzeichnet ist. Im historischen Vergleich ist vor allem die Lebenserwartung der Frauen gestiegen. Heute dominieren die Großmütter, während früher die Großväter zahlenmäßig stärker vertreten waren. Die Phase der Großelternschaft (vgl. Modul „Großeltern“) beginnt teils im mittleren Lebensabschnitt und dauert relativ lange an. Fast alle Kinder lernen heute ihre Großeltern kennen, viele von ihnen auch Angehörige der Generation der Urgroßeltern (Fthenakis 2003). Die sinkenden Geburtenraten bringen innerhalb der Generationen weniger Seitenverwandte, weniger Geschwister, Onkel und Tanten mit sich. Für die Großeltern bedeuten sie insgesamt weniger Enkel, auf die sie ihre Zeit und Zuwendung verteilen, mit anderen Worten: eine Reduktion der „horizontalen Komplexität“ im gesellschaftlichen System.

Mit dem Gewinn an wirtschaftlicher Unabhängigkeit zwischen den Generationen stehen Macht- und Autoritätsfragen weniger im Vordergrund der Mehr-Generationen-Familie, stattdessen vielmehr freundliche Zuwendung und bedarfsgerechte Unterstützung. Großeltern unterstützen Familien vor allem durch die Betreuung von Kindern und durch materielle Zuwendungen. Die relativ zur Lebenszeit längere Phase der Großelternschaft und die relativ geringe Zahl von Enkeln ermöglichen enge Beziehungen zwischen Großeltern und Enkeln. Die Bedeutung der Großelternschaft als zentrale Lebenserfahrung für den einzelnen hat sich damit ebenfalls verändert (Griebel 1999). Außer der Möglichkeit der Tradierung von Wissen und Werten und einer als Gewinn erlebten Fortsetzung der Familie in die Zukunft eröffnet Großelternschaft die Möglichkeit, die eigene Vergangenheit als Kind, aber auch als Elternteil noch einmal zu reflektieren und – relativ frei von Erziehungsverantwortung – die Beziehung zu den Enkeln auf freiwilliger Basis zu gestalten.

1.3 Lebens- und Handlungskontexte zur Stärkung von Vaterschaft

Die gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozesse in Europa haben bisher nur sehr begrenzt ihren Niederschlag in verschiedenen Lebens- und Handlungskontexten von Vätern sowie in der familien- und sozialpolitischen Gesetzgebung gefunden. Im Folgenden wird eine einleitende Bestandsaufnahme zentraler Lebens- und Handlungskontexte von Vätern vorgenommen, um mögliche Ansatzpunkte für väterspezifische Interventionen auf landes- und kommunalpolitischer Ebene, in der Arbeitswelt, in Bildungsinstitutionen sowie in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens aufzuzeigen. Damit auch Väter individuelle und familiäre Entwicklungsaufgaben erfolgreich bewältigen können, bedarf es der besonderen Berücksichtigung ihrer spezifischen Lebenslage.



Lebens- und Handlungskontexte von Vätern

Gesetzgebung

Steuer-, Familien-, Rentenversicherungsrecht; Familien- und sozialpolitische Maßnahmen

Arbeitswelt

Arbeitsrechtliche Bestimmungen; Thema „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ aus Männer-/Vätersicht; Familienfreundliche- und speziell väterfreundliche Unternehmenswelt

Vorschulische und schulische Bildungsinstitutionen

Kindertagesstätten, Kindergarten, Schule

Familien- und Elternbildungsstätten

Themen: Geburtsvorbereitung, Erziehung, Partnerschaft etc.

Soziale Dienste/Gesundheitswesen

Psychologische Beratungsstellen (z. B. Männerberatungsstellen), Väterzentren, vätersensible Sanitätsdienste etc.

1.3.1 Politische Rahmenbedingungen

Staatliche und landesspezifische Regelungen zur Familien- und Sozialpolitik stellen den gesetzgeberischen Rahmen einzelner Handlungskontexte dar und ermöglichen oder verhindern eine praktische Umsetzung und Ausgestaltung moderner, gleichberechtigter Lebenskonzepte von Männern und Frauen, Vätern und Müttern. Vielerorts auf der Welt unternehmen Regierungsstellen und Gemeinden Anstrengungen, die Beteiligung von Vätern am Leben ihrer Kinder zu stärken. Die Bemühungen reichen von der Vermittlung grundlegender Fertigkeiten zur Ausübung der Vaterrolle über Programme zur Stärkung der elterlichen Partnerschaft bis hin zu Maßnahmen zur Förderung der Familiengründung. Aus der Komplexität familiärer Lebensformen und der Vielfalt von Eltern-Kind-Beziehungen resultiert

nicht nur eine politische Debatte darüber, wer für das Kind zahlt, sondern neuerdings auch darüber, wer das Kind betreut und erzieht. Mütter, biologische Väter und soziale Väter rivalisieren heute um ihre Rechte und Pflichten gegenüber dem Kind. Die Reformen des deutschen und italienischen Familienrechts, welche die gemeinsame elterliche Sorge zum Regelfall gemacht haben, spiegeln diesen Trend. Hintergrundidee ist dabei die gemeinsame und fortbestehende elterliche Verantwortung trotz Beendigung der Partnerschaft.

Gesetzeslage und Rechtsprechung haben jedoch häufig nur die Unterhaltszahlungen der von ihren Kindern getrennt lebenden Väter im Blick und unterstützen nur unzureichend die Gestaltung einer lebendigen Vater-Kind-Beziehung. Eine an den zeitgemäßen Bedürfnissen orientierte Väterpolitik sollte hingegen zum einen die materielle Absicherung des Kindes regeln, zum anderen aber auch Spielräume für die (Neu-)Gestaltung von Familienbeziehungen sowohl in „vollständigen“ als auch in Trennungs-/Scheidungsfamilien schaffen. Wie Männer ihre Vaterrolle ausüben, wird entscheidend von Institutionen, Gesetzen und Politik mitgestaltet. Die jeweiligen wohlfahrtstaatlichen Grundlagen definieren die Rechte und Pflichten von Vätern und prägen so ihr tatsächliches Verhalten. Ländervergleichende Analysen können dabei sehr sinnvoll sein, um die Grundannahmen und Wirkungen der Familien- und Sozialpolitik einzelner Staaten herauszuarbeiten.

Der Blick ins europäische Ausland zeigt erfolgreiche Beispiele für geschlechterdemokratische und Wahlfreiheit gewährende Rollenarrangements bei entsprechenden strukturellen Voraussetzungen, welche als Vorbildmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer dienen können. Im Einzelfall lassen sich politische Konzepte eines Landes nicht ohne Weiteres auf andere Staaten übertragen, weil der historische, kulturelle und sozial-ökonomische Kontext verschieden ist. Dennoch können durch eine vergleichende Gegenüberstellung familienpolitischer Maßnahmen innerhalb Europas wichtige Impulse und Anregungen für das eigene Land gewonnen werden, deren praktische Umsetzung vor dem Hintergrund landesspezifischer Bedingungen im Einzelnen genau zu überdenken ist.

Nordeuropäische Staaten (z. B. Schweden und Norwegen) haben das Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter als Leitgedanken ihrer Familien- und Sozialpolitik frühzeitig aufgegriffen und dem sich wandelnden sozialen Rollenverständnis wachsam Rechnung getragen (Krüger 2006). Hauptziel der schwedischen Familienpolitik war bereits seit den 1970er-Jahren die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer. In Schweden eröffnet die Geburt eines Kindes das Recht, länger als ein Jahr bezahlte Elternzeit („Erziehungsurlaub“) zu nehmen, wobei sich beide Eltern die Elternzeit teilen können. Das schwedische System der Elternzeit beeinflusst das Geschlechterverhältnis auf zweierlei Arten: Erstens erhöht es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen, da die gewährte Einkommenskompensation Anreize dafür schafft, frühzeitig (also bereits vor der Elternschaft) in das

Berufsleben einzusteigen. Es ermöglicht Frauen, Kontakt zum Arbeitsmarkt zu halten, während sie ihr Kind betreuen, und ihre berufliche Karriere anschließend wieder fortzusetzen. Zweitens ermutigt das schwedische System Väter, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen, indem ein bestimmtes Zeitbudget ausschließlich für sie reserviert ist (Kalicki 2006b). Mit einem solchen politischen Ansatz wird ein weiterer Anstoß zur Veränderung geschlechtsrollenspezifischer Verhaltensmuster gegeben. Ähnliche, sehr positive Ergebnisse konnten in jüngerer Vergangenheit in der Familienpolitik von Island beobachtet werden. Hier zeigt sich seit Einführung einer neuen Gesetzgebung zur Regelung der Elternzeit im Jahre 2000 die höchste Väter-Beteiligung (33% der zur Verfügung stehenden Gesamt-Elternzeit) im europäischen und angrenzenden Raum (Gíslason 2006).



In Italien wurde erstmals mit der Reform der Elternzeit-Regelung durch das Gesetz Nr. 53/2000 dem Vater ein eigenständiger, nicht übertragbarer Elternzeit-Anspruch zugestanden und damit seine erzieherische Funktion anerkannt und aufgewertet. Die bisherige Inanspruchnahme bleibt aber – unter anderem aufgrund der sehr geringen finanziellen Kompensation – weit hinter den Möglichkeiten zurück.

Alle verfügbaren Daten bestätigen, dass es prinzipiell keine Probleme bei der Etablierung symmetrischer, partnerschaftlich und gleichberechtigt organisierter Beziehungen zwischen Männern und Frauen, bei der Einbindung von Männern als Väter in die Erziehungsverantwortung und bei der Bewältigung des generativen Problems geben dürfte, wenn Männer und Frauen die familien- und sozialpolitischen sowie arbeitsstrukturellen Möglichkeiten hätten, die von ihnen bevorzugten Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren (Fthenakis 2003).

1.3.2 Der Arbeitskontext

In der Berufswelt – insbesondere in der Privatwirtschaft – ist größtenteils immer noch das traditionelle Rollenbild des Mannes und Vaters als Ernährer der Familie fest etabliert, das jedoch zunehmend mit dem gewandelten, subjektiven Rollenverständnis der männlichen Arbeitnehmer kontrastiert. So wünschen sich mehr als 60 Prozent der Südtiroler Väter mehr Zeit für ihre Kinder (ASTAT 2007a). Und in einer für die Bundesrepublik Deutschland repräsentativen Studie zur Rolle des Vaters in der Familie bewerteten 67 Prozent der befragten Väter ihre Erzieherfunktion als „sozialer Vater“ (geringfügig) höher im Vergleich zur „ökonomischen Funktion“ als Ernährer der Familie (Fthenakis & Minsel 2002). Darüber hinaus lässt sich bei Vätern eine zunehmende Vereinbarkeitsproblematik zwischen ihren beruflichen Anforderungen und den persönlichen Wünschen nach vermehrter Beteiligung in der Familie feststellen. Gleichzeitig werden Männer (wie auch Frauen) in bestimmten beruflichen Branchen und vielen Betrieben aufgrund einer dort implizit gültigen „Kultur“ der Vollzeit-Anwesenheit und eines unterschwellig wirksamen, heroischen Arbeitsethos durch ein vermehrtes Engagement für Kind und Familie in ihrer

Karriere und ihren Aufstiegschancen gefährdet und stellen in der Folge ihre diesbezüglichen Wünsche zurück. Sich bekennende Elternzeit-Väter bzw. „Hausmänner“ erfahren teils diskriminierende Äußerungen aus dem Kreis der Kollegen oder der Freunde. Das Bewusstsein, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ein Problem der Männer darstellt, tritt nur sehr langsam in den Vordergrund.

Nichtsdestotrotz gewinnen die Themen der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb“ in zahlreichen europäischen Staaten zunehmend an gesellschaftspolitischer Relevanz – auch aus Männer- bzw. Väterperspektive. Für Südtirol sind zum Beispiel das im Juni 2006 abgeschlossene Audit-Pilotprojekt „Beruf & Familie“ (EQUALITAS 2007), die im Jahr 2005 vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) der Handelskammer Bozen durchgeführte Studie zur Familienfreundlichkeit Südtiroler Betriebe (WIFO 2005) sowie der als Gemeinschaftsprojekt der Handelskammer Bozen und dem Familienbüro (Abteilung: Deutsche Kultur und Familie) durchgeführte Beratungsservice „Familienfreundliches Unternehmen“ Beispiele für diesen Bewusstseinswandel, der allerdings (noch) vorwiegend aus Sicht der Frauen und Mütter diskutiert wird.

Eine vom deutschen Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene und von der PROGNOSE AG durchgeführte Studie hat den für Unternehmen eindeutig geldwerten Vorteil familienfreundlicher Maßnahmen nachweisen können (BMFSFJ 2005a): Väter und Mütter arbeiten effektiver, sind motivierter, weniger krank und wesentlich loyaler dem Arbeitgeber gegenüber, wenn sie die Möglichkeit haben, ihre persönliche Arbeitszeit an die Bedürfnisse ihrer Familie anzupassen. Unternehmen mit familienfreundlichen Maßnahmen können Mütter wie Väter langfristig besser an den Betrieb binden und verbessern auch das Image des Unternehmens nach außen hin. Allerdings fehlt es, trotz vorhandener und erprobter familienfreundlicher Maßnahmen, häufig an richtigen Strategien und Methoden, um diese auch für männliche Arbeitnehmer bzw. Väter attraktiv zu machen.

Vor dem Hintergrund der Vollbeschäftigung in Südtirol und des bereits vorhandenen und zukünftig weiter zu erwartenden Arbeits- und Fachkräftemangels wird die familienorientierte Perspektive in der zukünftigen Unternehmens- und Personalpolitik weiteres Gewicht erhalten. Damit aber auch Väter (wie Mütter) den Schritt zu einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirklich gehen können, brauchen sie Unterstützung in Form konkreter Beratungsangebote und flexibler Arbeitszeitarrangements. Hier ist neben Unternehmen und Gewerkschaften ebenso die Politik gefordert, neue Initiativen und Modelle zu unterstützen. In Modellprojekten wurden bisher sehr positive Erfahrungen gemacht (z. B. Volkswagen-Pilotprojekt im Rahmen der Väterkampagne der deutschen Bundesregierung; vgl. BMFSFJ 2005b). Das Väterzentrum e.V. in Hamburg hat ein spezifisches Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Väter konzeptualisiert, das beispielsweise Arbeitnehmern konkrete Hilfestellung zur Planung und Durchsetzung ihres Wunsches nach Elternzeit anbietet sowie

Arbeitgeber auf dem Weg zu einer väterfreundlichen Personalpolitik und damit zur Auflösung der Vereinbarkeitsproblematik bei ihrer männlichen Belegschaft berät.

1.3.3 Vorschulische und schulische Bildungsinstitutionen

Internationale Forschungsergebnisse belegen, dass sich eine aktive Beteiligung des Vaters am Leben des Kindes langfristig positiv auf dessen persönliche Entwicklung auswirkt (Flouri 2005; Lamb 2004). Die Ergebnisse der LBS-Familienstudie von W.E. Fthenakis und Mitarbeitern zeigen, dass väterliches Engagement in den frühen Jahren bis in das Jugendalter der Kinder Auswirkungen hat. So wird zum Beispiel die Entwicklung von Eigenschaften wie Empathie, soziale Kompetenz und Problembewältigungsfertigkeiten positiv durch das väterliche Engagement beeinflusst (Fthenakis et al. 2002). Ausschlaggebend sind dabei nicht das Zeitquantum, das ein Vater mit seinem Kind verbringt, sondern die Qualität ihrer emotionalen Beziehung sowie die Kompetenzen zur Stärkung kindlicher Ressourcen, die der Vater während der gemeinsam verbrachten Zeit entwicklungs sensitiv vermittelt.

Die Persönlichkeitsentwicklung des Kindes ist die Basis für alle weiteren und außerfamiliär organisierten Bildungsprozesse und kann nicht von diesen losgelöst betrachtet werden. Neben der persönlichen Entwicklung profitiert das Kind auch in seinen Bildungsfortschritten und schulischen Leistungen ganz wesentlich, wenn sich der Vater aktiv im Leben seiner Kinder engagiert und beteiligt: So ergab eine Umfrage an mehr als 20.000 Eltern in den USA, dass bei einem hohen Engagement des Vaters in schulischen Belangen (z. B. Besuch von Elternabenden oder reihwillige Mitarbeit in der Schule) Kinder mehr Erfolg in der Schule hatten (Drummond & Reich 2001; National Center for Education Statistics 1997). Eine weitere US-amerikanische Untersuchung an 1.250 Vätern ergab, dass diejenigen Kinder, deren Väter mit ihnen regelmäßig Mahlzeiten einnahmen, Freizeit verbrachten sowie sie beim Lesenlernen und der Erledigung ihrer Hausaufgaben unterstützten, signifikant bessere Schulleistungen aufwiesen (a. a. O.). Eine weitere Studie aus England zeigte, dass insbesondere das väterliche Interesse an der Bildung und Erziehung des Kindes einen der wichtigsten Einflussfaktoren für den langfristigen Bildungserfolg im späteren Erwachsenenleben darstellt – wichtiger noch als der familiäre Hintergrund, die individuelle Persönlichkeit des Kindes oder mögliche Armut (Goldman 2005). Amato und Kollegen konnten in einer der wenigen methodisch anspruchsvollen Längsschnitt-Untersuchungen zum väterlichen Einfluss nachweisen, dass es insbesondere die Ressourcen des Vaters sind, die eine Aussage über das spätere Bildungsniveau des Kindes sowie seine psychische Stabilität und sein Selbstwertgefühl erlauben, während hingegen die mütterlichen Ressourcen eher für die Qualität der Beziehungen im Verwandtschafts- und Freundeskreis verantwortlich gemacht werden können (Amato et al. 1995).

Väter spielen für die Entwicklung ihrer Kinder eine spezifische, nicht ersetzbare Rolle. Entwicklungspsychologie und Bildungsforschung haben mehrfach belegt, dass Kinder von engagierten Vätern langfristig eine bessere psychosoziale Entwicklung und einen höheren Bildungserfolg zeigen. Dieser Befund ist unabhängig vom Einfluss der Mutter, von der gegebenen Familienkonstellation und vom Geschlecht des Kindes (Goldman 2005).



Die Ergebnisse machen deutlich, dass die von Vätern zuweilen hoch bewertete „Brotverdienerfunktion“ in ihrem Einfluss subjektiv überschätzt und den kindlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnissen nicht immer hinreichend gerecht wird. Vielmehr ist es die mit dem Kind gemeinsam verbrachte Zeit, zum Beispiel bei der Bewältigung von (schulischen) Aufgaben, welche das Kind nachhaltig positiv beeinflusst. Kindliche Bildungsprozesse werden nicht erst mit dem formalen Schuleintritt initiiert, sondern die Grundlagen werden bereits ab der Geburt und in frühkindlichen Entwicklungsphasen geschaffen. So zeigte zum Beispiel eine Untersuchung, dass die Häufigkeit des Vorlesens durch den Vater einen signifikanten Einfluss auf das spätere Interesse des Kindes an Büchern hatte (Lyytinen et al. 1998). In diesem Zusammenhang spielen zudem qualitativ hochwertige, frühkindliche Kinderbetreuungseinrichtungen als zentrale infrastrukturelle Voraussetzung zur Einleitung und Fortsetzung erfolgreicher Bildungsbiografien eine bedeutsame Rolle. Neben politischen Ansätzen auf Landes- und Gemeindeebene für eine stärkere Beteiligung der Väter innerhalb der Familie sind folglich ebenso fundierte Konzepte zur Integration von Vätern in vorschulischen und schulischen Institutionen als dem außerfamiliären Lernumfeld des Kindes erforderlich, um Väter dabei zu unterstützen, sich aktiv an der Bildungsbiografie ihrer Kinder zu beteiligen.

Die Integration von Vätern in vorschulische Bildungs- und Betreuungseinrichtungen stellt sich mitunter als ein heikles Unterfangen dar: Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Kindergärten und andere Formen privater und öffentlicher Kinderbetreuung erweisen sich nach wie vor als eine Frauendomäne. Dies hängt zum einen mit der fast ausschließlich weiblichen Personalstruktur, zum anderen mit einem verdeckten, aber dennoch wirkmächtigen „naturalistischen“ Bildungs- und Erziehungsverständnis der frühen Kindheit zusammen, welches insbesondere die frühen Jahre der Entwicklung eines Kindes als „Frauenaufgabe“ definiert.

Wenngleich der frühen Mutter-Kind-Beziehung und der mütterlichen Feinfühligkeit eine zentrale, wenn nicht sogar die zentrale Bedeutung in der Anfangszeit der Entwicklung eines Kindes zukommt und Väter hierbei partiell „außen vor“ bleiben, kann im Umkehrschluss nicht gefolgert werden, dass Väter und Männer generell nicht über Kompetenzen und Sensibilität im Umgang mit Säuglingen und Kleinkindern verfügen. So haben Hanus und Mechthild Papoušek bereits in den 1980er-Jahren empirisch nachgewiesen, dass sich Mütter und Väter prinzipiell nicht hinsichtlich der Feinfühligkeit und

Angemessenheit ihrer elterlichen Reaktionen den kindlichen Signalen gegenüber unterscheiden, sofern sie frühzeitig die Gelegenheit eröffnet bekommen, dieses (vermutlich angeborene) Verhaltensprogramm zu üben (Papoušek 1987; H. Papoušek & M. Papoušek 1987). Väter (und Männer) sind prinzipiell ebenso kompetent wie Mütter (und Frauen), die (vorsprachliche) Entwicklung des Kindes sowie kindliche Lern- und Integrationsprozesse sensibel und dem Alter des Kindes angemessen zu unterstützen. Die Annahme, dass das frühe Erziehungsverhalten der Mutter sich stärker prägend für das Kind auswirkt als das des Vaters, lässt sich wissenschaftlich nicht mehr aufrechterhalten.

Dieses Erziehungs- und Bildungsverständnis, das insbesondere auch die sozialen und emotionalen Aspekte der Vater-Kind-Beziehung hervorhebt, steht im Gegensatz zum „naturalistischen“ Bildungsverständnis und hat noch nicht ausreichend Einzug in pädagogische Ausbildungspläne und Institutionen sowie in die breite Öffentlichkeit gefunden. Umso weniger erstaunt es, dass sich Väter in (frühkindlichen) Betreuungseinrichtungen aufgrund der „weiblichen Dominanz“ fehl am Platz und mit ihren eigenen Wünschen und Fragen nicht repräsentiert fühlen. Hinzu kommt, dass Fachkräfte manchmal unerfahren in der professionellen Arbeit mit Vätern sind. Hierbei kann es unter Umständen unbemerkt zu einer Verzerrung der Realität kommen, indem das pädagogische Fachpersonal die am Entwicklungsprozess der Kinder scheinbar „desinteressierten“ Väter aktiv nicht mit einbezieht, während gleichzeitig die spezifischen Bedürfnisse, Kommunikationsformen und Kompetenzen von Vätern bisher (noch) nicht einer bewussten Reflektion und Diskussion im Erzieherinnen-Team zugeführt worden sind.



Die Entwicklung väterintegrativer Konzepte und Leitbilder in vorschulischen und schulischen Einrichtungen stellt eine bildungspolitische Notwendigkeit sowie eine institutionelle und gesellschaftspolitische Herausforderung dar.

Im Sinne eines geschlechterdemokratischen und sozial-konstruktivistischen Rollenverständnisses sind der professionelle Zugang von Männern zum vorschulischen Erziehungs- und Bildungssystem sowie die verstärkte institutionelle Einbeziehung von Vätern in jedem Falle zu befürworten, da Kinder auf diese Weise von Anfang an alternative und vielseitige Rollenmodelle jenseits der starren Grenzen traditioneller Geschlechterrollenstereotype von typisch männlich (= kindfern) und typisch weiblich (= kindzugewandt) erleben und eine breite Vielfalt an Identifikationsmöglichkeiten in der Ausbildung ihrer sozialen Geschlechtsidentität erfahren können.

Das im Bildungssystem lange Zeit vorherrschende Grundverständnis, wonach Bildungsprozesse erst mit dem formalen Eintritt des Kindes in das Schulsystem beginnen, wurde durch internationale (früh)pädagogische und neurowissenschaftliche Forschungsergebnisse widerlegt. Kinder verfügen von Lebensbeginn

an über eine kaum stillbare Neugierde und die erforderlichen Kompetenzen, sich ihre materielle und soziale Umwelt aktiv zu erschließen. Diesen Aneignungsprozess gilt es im Rahmen eines ko-konstruktiv angelegten Erziehungs- und Bildungsprozesses frühzeitig und entwicklungsangemessen zu fördern und zu unterstützen.

1.3.4 Einrichtungen der Familienbildung und Dienste im Sozial- und Sanitätsbereich

Mit der vermehrten Erwerbstätigkeit von Frauen und dem damit verbundenen Verlust der Rolle als alleiniger Familienernährer stehen Männer heute vor der Herausforderung und Notwendigkeit, ihre Identität als Mann und auch ihr Rollenverständnis als Vater zu reflektieren und neu zu definieren. Viele möchten gerne mehr Verantwortung in der Erziehung und im Familienleben übernehmen, benötigen dabei aber teilweise auch Unterstützung und Förderung, da es noch an tradierten Rollenvorbildern für die sogenannten „neuen Väter“ mangelt. Der Bereich der „Väterbildung“ ist dabei in den Fokus von Forschung und Praxis geraten und scheint eine Erfolg versprechende Maßnahme zu sein, Väter auf diesem oftmals nicht einfachen Weg zu begleiten. In den USA gibt es Angebote speziell für Väter bereits seit den späten 1970er-Jahren, in Deutschland begann die Entwicklung später, doch setzte auch hier in den letzten Jahren eine verstärkte Hinwendung zu dieser Thematik ein. Inzwischen gibt es eine große Vielfalt an Angeboten speziell für Väter: Besonders hoch im Kurs stehen im Rahmen der väterbildenden Maßnahmen Informationen zur Geburtsvorbereitung und Erziehung, aber auch der Themenkomplex Partnerschaft findet bei Vätern wachsendes Interesse (Kreichauff 2006).

Die Situation in Südtirol ist durch eine vielseitige „Familienbildungslandschaft“ gekennzeichnet. Öffentlich geförderte wie auch private Institutionen der Familien- und Elternbildung bieten immer wieder Programme auch für Väter an (z. B. „Väterwerkstätten“, Vater-Kind-Erlebnistage).



Väterbildung setzt generell an biografischen Übergangs- und Umbruchsituationen, den sogenannten „Transitionen“ von Familien an, wie der Schwangerschaft der Partnerin, der Geburt, dem Beginn der Elternschaft, dem Übertritt des Kindes in den Kindergarten oder in die Schule, dem Selbstständigwerden des Kindes, dem Übergang in die Erwerbstätigkeit, der Trennung und Scheidung oder dem Eingehen neuer Beziehungen. Erfahrungsgemäß sind in diesen Situationen Väter wie auch Mütter infolge des erhöhten Informations- und Orientierungsbedarfs besonders offen für externe Unterstützung, da sie gefordert sind, ihre Rollen den neuen familiären Verhältnissen anzupassen. Anders als bei Frauen fehlt den Männern hier jedoch – aufgrund unterschiedlicher subjektiver Vaterschaftskonzepte über die Generationen hinweg – häufig der eigene Vater als persönliches Vorbild und „soziales Lernmodell“ und damit auch die innerfamiliäre Weitergabe von Erfahrungswissen und Bewältigungsstrategien für diese Übergangsphasen.

So können die geforderten Anpassungsprozesse (werdenden) Vätern sehr schwerfallen und mit erheblichen psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen verbunden sein. Internationale gesundheitswissenschaftliche Untersuchungen haben seit geraumer Zeit auf das Phänomen der postpartalen Depression bei Männern bzw. frischgebackenen Vätern aufmerksam gemacht und damit die Existenz eines konkret auch Väter in der Nachgeburtsphase potenziell betreffenden Krankheitsbildes dokumentiert (Madsen 2008; Ramchandani et al. 2005). Die häufig implizite Annahme, dass ausschließlich Mütter im Rahmen des Übergangs zur Elternschaft psychisch belastet sind, kann in dieser Exklusivität also nicht weiter aufrechterhalten werden. Die Symptome von Vätern können vorübergehende Phänomene eines allgemeinen Anpassungsprozesses an die zunächst emotional beunruhigende Übergangssituation auf dem Weg zur Elternschaft darstellen, im ungünstigeren Fall aber auch länger anhalten und nicht von selbst wieder verschwinden. Insofern ist das medizinisch-psychologische Personal im Gesundheitssystem gefordert, wachsam gegenüber den Signalen werdender Väter zu sein. Das stellt insbesondere eine Herausforderung dar, weil sich Männer bei der Inanspruchnahme von Hilfen deutlich von Frauen unterscheiden: Eigene Schwächen und Gefühle der Hilflosigkeit (zumal gegenüber anderen) einzugestehen, kontrastiert mit dem Selbstbild des aktiv handelnden und stets Kontrolle ausübenden Mannes.

Die öffentliche Thematisierung möglicher Anpassungsprobleme von (werdenden) Vätern an ihre neue Rolle und die Installation entsprechender Angebotsstrukturen ist auch deswegen von so großer Wichtigkeit, weil gezeigt werden konnte, dass sich die Vater-Kind-Beziehung vor allem in den ersten Monaten nach der Geburt ausbildet: Erleben Väter ihr Kind in den ersten Wochen als schwierig, ziehen sie sich eher aus der Erziehung und Pflege zurück und überlassen den Müttern diese Aufgabe. Dabei spielen zwei Faktoren eine entscheidende Rolle: Identifiziert sich der Mann schon während der Schwangerschaft mit dem Kind, hat er auch nach der Geburt mehr Geduld und Ausdauer zur Bewältigung von Schwierigkeiten. Trauen die Mütter ihren Partnern den Umgang mit dem Kind zu und unterstützen sie schon während der Schwangerschaft und auch bei der Pflege und Erziehung des gemeinsamen Kindes, dann zeigen Väter in der Regel mehr Engagement in der Beziehung zum Kind und beteiligen sich stärker an kindbezogenen Aufgaben, was wiederum langfristig der Entwicklung des Kindes zugutekommt (Fthenakis 1999).

Beide Partner, Vater und Mutter, können somit die frühe Vater-Kind-Beziehung von Beginn an positiv wie negativ beeinflussen. Auch Väter benötigen einen bedarfsorientierten Unterstützungsrahmen, um auf eine der wichtigsten Rollen ihres Lebens vorbereitet zu werden. Diese Vorbereitung muss sich an den geschlechtsspezifischen Bedürfnissen und Verhaltensweisen von Männern bzw. Vätern orientieren und darf nicht einfach nur in „Kopie“ der Mutterrolle erfolgen. So wurden sehr positive Erfahrungen mit geschlechtshomogenen Gruppen von werdenden Vätern im Rahmen der normalen Geburtsvorbereitungskurse gemacht, wobei in einem „geschützten“ Rahmen männer- und väterspezifische Ängste



und Bedürfnisse thematisiert werden konnten (Schäfer 2008). Spezifische „Väter-Module“ in der Vorbereitung auf den Geburtsakt selbst hatten einen signifikant positiven Einfluss auf das Erleben der Geburt – sowohl beim Vater selbst als auch bei der Partnerin (Wöckel et al. 2008). Darüber hinaus kommt es nach der Geburt auf das gelungene erzieherische Zusammenspiel der Eltern an („Coparenting“). Ziel hierbei ist, dass Mütter die Qualitäten der Väter fördern und Väter die Qualitäten der Mütter anerkennen, sodass sie sich ideal ergänzen können, was wiederum die Zufriedenheit mit der Partnerschaft im erheblichen Maße beeinflusst.

Die vorgestellten Ergebnisse belegen eindrücklich, wie wichtig es ist, Eltern- und Familienbildungsprozesse ganzheitlich unter Einbezug aller am Erziehungsgeschehen beteiligten Personen zu verstehen – und dies von Anfang an. So zeigte auch eine amerikanische Meta-Analyse erste Hinweise auf einen größeren Erfolg von Elternbildungsprogrammen, wenn die Väter einbezogen werden (Lundahl et al. 2008).

Väter müssen von Beginn an in den Familienbildungsprozess integriert werden. Es wäre familienpädagogisch nicht vertretbar, sie als zu vernachlässigende Personen ohne bzw. mit nur negativem Einfluss sozial zu konstruieren.



Trotz aller bisherigen Erfolge bei der Entwicklung eines breiten Spektrums an Väterbildungsmaßnahmen gilt es immer noch, Hindernisse zu überwinden. Gerade im institutionellen Bereich – von der Kindertageseinrichtung und Familienbildungsstätte bis hin zu Eltern-Kind-Zentren – sind die Themen stark auf Mütter ausgerichtet. Eine konkrete „Ansprache“ der Väter und Männer unterbleibt häufig, und Veranstaltungen finden oftmals zu Zeiten statt, die mit einer Vollzeit-Berufstätigkeit nicht zu vereinbaren sind. Darüber hinaus sind viele Fachkräfte (noch) unerfahren in der Arbeit mit Vätern (Kreichauf 2006). Auch im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens ist es wichtig, gezielt die Väter-Perspektive einzunehmen und bestehende Dienstleistungen und Beratungsangebote auf ihre „Vätersensitivität“ hin zu überprüfen. So ist es etwa in der systemischen Familienberatung und -therapie ohnehin der „Goldstandard“, das Symptom eines Kindes immer nur vor dem Hintergrund des Zusammenwirkens der Rollen aller Familienmitglieder und damit auch des Vaters zu analysieren. In ähnlicher Weise sollte auch bei allen weiteren sozialen Dienstleistungen genau geprüft werden, ob und in welcher Weise Väter im Gesamtfamilienverbund mitbedacht sowie für alle sichtbar anerkannt werden und welche entsprechenden bedarfsorientierten Angebote zur Verfügung gestellt werden. Im Bereich der professionellen Interventionsangebote zur Unterstützung der Nachscheidungsphase fehlt es beispielsweise häufig an Konzepten und gezielten Maßnahmen für extern lebende Väter.

Im Sanitätsbereich müsste das Fachpersonal gleichfalls für die Bedürfnisse von Vätern und die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes sensibilisiert werden. Männer sollten bereits im Kontext der Geburtsvorbereitung zu ihrer Rolle als engagierter Vater ermutigt und integriert werden, ebenso wie Väter in einem familien- und väterfreundlichen Krankenhaus während und nach dem Geburtsvorgang als aktive „Wochenbett-Manager“ für die Mutter und das Kind sehr unterstützend wirken können.



Auch für Väter müssen die im Rahmen biografischer Übergangssituationen zu bewältigenden Entwicklungsaufgaben institutionell erfasst und in entsprechenden Interventionsangeboten der Familienbildung und des Gesundheits- und Sozialwesens aufgefangen werden.

1.4 „Väterliches Engagement“ – was ist das eigentlich?

1.4.1 Die Rolle des Vaters in der empirischen Forschung – ein historischer Überblick

In der historischen Gesamtbetrachtung der empirischen Väterforschung finden sich unterschiedliche Auffassungen zum Beitrag des Vaters, die die jeweilige soziale Konstruktion des Vaterbildes widerspiegeln. Ein vermehrtes wissenschaftliches Interesse an der Rolle des Vaters entwickelte sich erst unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg. Anlass war die kriegsbedingte Abwesenheit vieler Väter. Die Vaterrolle wurde damals in Begrifflichkeiten wie „Vaterab- versus Vateranwesenheit“ dichotom konzeptualisiert und mit Hilfe defizitorientierter Ansätze theoretisch fundiert (Fthenakis 1985a, b). Bis Ende der 1960er-Jahre befasste sich die Forschung mit dem Vater vor allem dann, wenn er nicht verfügbar war oder eine Gefahr für seine Kinder darstellte. In diesem Zusammenhang wurde der Status der „Vaterabwesenheit“ mit Problemen der kindlichen Entwicklung in Zusammenhang gebracht, um so – im wissenschaftlich problematischen Umkehrschluss – die Bedeutung des Vaters zu erhellen.

Mitte der 1970er-Jahre veröffentlichte Michael Lamb im angloamerikanischen Sprachraum ein Buch mit dem Titel „The Role of the Father in Child Development“ und lenkte damit das Interesse von Forschung und Praxis auf die Vater-Kind-Interaktion und den positiven Einfluss, den Väter auf die Entwicklung von Kindern haben können. Diese Arbeiten wiederholten im Wesentlichen Fragestellungen und Methodologie der bis dahin vorliegenden Studien zur Mutter-Kind-Beziehung. Das Wissen über die Mütter und ihre Bedeutung für die kindliche Entwicklung wurde dabei als Vorbild genommen. Die Väter wurden mit den Müttern verglichen und je nach Untersuchungsergebnissen als gleich oder defizitär eingeschätzt.

Erst ab Mitte der 1980er-Jahre wurde der Vater im deutschen Sprachraum unter einem erweiterten Blickwinkel als „vollständiges Mitglied“ des Familiensystems betrachtet. Die bis dahin vorliegenden

Ergebnisse der Väterforschung wurden für den deutschsprachigen Raum von W.E. Fthenakis (1985a,b) umfassend aufgearbeitet und führten zu einer differenzierteren Einschätzung der Bedeutung des Vaters für das Kind in triadischen und komplexeren familiären Kontexten.

Seit Beginn der 1990er-Jahre fokussierte die Väterforschung – nunmehr als integrierter Bestandteil der Familienforschung – auf neue Fragestellungen wie zum Beispiel auf die Entwicklung und Veränderung des Vaterschaftskonzeptes im Familienentwicklungsprozess (Cowan & Cowan 1992a,b) oder auf die Frage nach den mittel- und langfristigen Auswirkungen des Vaters auf die Entwicklung junger Erwachsener (Amato 1998). Die Väterforschung interessierte sich ferner für die kontextuellen Faktoren, die Vaterschaft beeinflussen (Parke 1995), und hinterfragte eine bislang weitverbreitete instrumentelle Definition der Vaterrolle (Christiansen 1997). Einen zusammenfassenden Überblick über die jüngere sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie der Väterforschung gibt Walter (2002).

In der Väterforschung wurde zunächst von einem nicht vorhandenen oder „korrigierenden“ Einfluss des Vaters auf die Mutter ausgegangen. Dann wurde versucht, die „mütterlichen Qualitäten“ des Vaters zu eruieren, bis endlich die „spezifischen Qualitäten“ väterlichen Verhaltens erkannt und gewürdigt wurden. An diesem sich rasch wandelnden Verständnis der Rolle und Funktion des Vaters in der Familie und für das Kind wird deutlich, dass das Konzept der Vaterschaft sehr stark von sozial-kulturellen Vorstellungen und Erwartungen abhängig ist – ein Zugang, der sich in diesem Ausmaß für das Konzept der Mutterschaft nicht finden lässt.

1.4.2 Das moderne erweiterte Vaterschaftskonzept

Vielen modernen Väter-Theorien gemein ist die inzwischen gefestigte Auffassung, dass das Erleben und Verhalten eines Vaters mit all seinen Folgen für die Familie und Entwicklung des Kindes nur unter einer ganzheitlichen, ökosystemischen Betrachtungsweise annähernd verstanden und erklärt werden kann. Solch eine Perspektive bezieht den kulturell-gesellschaftlichen Kontext (z. B. Rollenerwartungen, Werte), die Familienstruktur (Kern-, Stief- oder Adoptivfamilie), die Eltern- und Paarbeziehungsqualität, psychologische Dimensionen von Mutter und Vater (eigene Erziehungs- und Sozialisationsgeschichte, Einstellung dem aktuellen oder ehemaligen Partner gegenüber) ebenso ein wie Charakteristiken des Kindes (z. B. Temperament, Alter, Geschlecht) (Belsky 1984; Doherty et al. 1998). Das Wirkungsgefüge der einzelnen Determinanten ist dabei keinesfalls in einem einfachen Ursache-Wirkungs-Verhältnis angelegt, sondern multikausal und in wechselseitiger Abhängigkeit stehend: Die einzelnen Faktoren können sich aufsummieren, gegenseitig abschwächen oder auch verhindern. So kann zum Beispiel eine kindzentrierte Einstellung des Vaters erst dann positive Wirkung entfalten, wenn gleichzeitig auch die Partnerschaftsqualität hoch ist. Dies macht deutlich, wie schwierig es für die Sozialwissenschaften sein kann, zuverlässige und für die Praxis verwertbare Aussagen zu treffen, da sich die alltägliche familiäre Realität

nicht auf einige wenige Variablen reduzieren lässt. Insofern sind empirische Untersuchungen stets mit einem gewissen „Messfehler“ behaftet.



Die moderne empirische Väterforschung geht inzwischen von einem erweiterten Vaterschaftskonzept aus, das neben quantitativen und qualitativen Aspekten der direkten Vater-Kind-Interaktion (doing with children) auch indirektes, nicht sichtbares väterliches Engagement auf verschiedenen Ebenen mit berücksichtigt (doing for children) sowie mittel- und langfristige Auswirkungen von praktizierter Vaterschaft unterscheidet (Fthenakis 2002). Damit wird das Konzept der väterlichen Fürsorgeleistungen erweitert und differenziert.

Eine erster Kategorisierungsversuch zur Erfassung väterlichen Engagements stammt von Michael Lamb, der zwischen drei verschiedenen Dimensionen unterscheidet (1986):

1. Interaktion bzw. Engagement, d. h. die Zeit, die ein Vater mit seinem Kind in direkter Interaktion verbringt
2. Verfügbarkeit, d. h. die Zeit für kindbezogene Aufgaben im Haushalt, die der Vater aufwendet oder in der er sich in der Nähe zu seinem Kind aufhält
3. Verantwortlichkeit, d. h. das Ausmaß, in dem der Vater Verantwortung für Aufgaben wie Babysitting, Arztbesuch, die Bereitstellung von Arrangements für die Kinderbetreuung etc. übernimmt.

Hawkins und Palkovitz (1997, zit. n. Fthenakis 2002) haben darauf hingewiesen, dass väterliches Engagement kognitive (z. B. Planung von wichtigen Entscheidungen für das Kind), affektive (z. B. Kontrolle von Ärger), soziale (z. B. Vermittlung bei freundschaftlichen Beziehungen), ethische (z. B. Demonstration von Altruismus), spirituelle (z. B. Erziehung zum Glauben), physische (z. B. Betreuung) und instrumentelle (z. B. Reparieren des Fahrrads) Dimensionen umfasst. So konnte Palkovitz (1984) zeigen, dass ein großer Teil des Bewusstseins, der Planung, der Bewertung und der täglichen Erfahrungen der von ihm befragten Väter durch Gedanken über ihre Kinder beeinflusst war. Die befragten Väter waren aber auch affektiv bei ihren Kindern engagiert. Eine Vielzahl emotionaler Erfahrungen, Ausdrucksweisen und Zwänge wurde durch die An- oder Abwesenheit sowie das Verhalten und die Affekte der Kinder bestimmt. Auch Verhaltensweisen, die elterliches Engagement repräsentieren, hatten kognitive und affektive Begleiterscheinungen und zwischen den drei Bereichen fanden kontinuierlich Wechselwirkungen statt.

Auch Pleck (1993, zit. n. Fthenakis 2002) hat darauf aufmerksam gemacht, dass in den meisten Studien zu väterlicher Partizipation übersehen wurde, neben formellen auch informelle Beiträge der Väter zu erfassen. So nehmen zwar nur wenige Väter nach der Geburt des Kindes „Erziehungsurlaub“ in Anspruch, etliche von ihnen beantragen jedoch für einige Tage unbezahlten Urlaub, manche werden sogar

„krank“ und andere wiederum treffen mit ihren Vorgesetzten besondere Regelungen, die ihnen eine Partizipation unmittelbar nach der Geburt des Kindes erlauben.

Eltern unterscheiden sich zudem beträchtlich bezüglich des Ausmaßes, in dem sie sich in unterschiedlichen Bereichen von Elternschaft engagieren. Die Zeit und die Mühe, die in jeden Bereich der Kinderbetreuung investiert werden, können in schwacher Beziehung zu anderen Bereichen oder Mitteln des Engagements stehen oder davon völlig unberührt bleiben. So ist es relativ üblich, dass Väter sich stärker im Spiel mit ihren Kleinkindern engagieren und weniger Pflegeaufgaben als Mütter übernehmen. Der gleiche Vater kann jedoch in großem Umfang Planung für das kindliche Wohlergehen, Fürsorge, Überwachung etc. leisten. Darüber hinaus kann eine, weniger Zeit beanspruchende elterliche Aufgabe aus verschiedenen Gründen größere Bedeutsamkeit für den Elternteil haben. Manche elterlichen Aufgaben können auch als bedeutsam eingeschätzt werden, weil sie aversiv sind, und andere, weil sie vergnüglich sind. Von daher können sich die subjektiven deutlich von den offen sichtbaren Realitäten elterlichen Engagements unterscheiden.

Elterliches Engagement kann in großer Nähe oder aus der Distanz stattfinden, direkt oder indirekt sein. Ein Beispiel indirekten Engagements wäre zum Beispiel das Ableisten von Überstunden, um zusätzliche finanzielle Vorteile für das Kind zu ermöglichen (z. B. für den Kauf eines Mountainbikes oder für einen größeren Familienurlaub). Gleiche Handlungen können jedoch – je nach Sichtweise – als väterliches Engagement oder als „Flucht in die Ernährerrolle“ gedeutet werden. Einige Verhaltensweisen, die nicht direkt als Engagement beobachtbar sind, können zudem erst zu einem späteren Zeitpunkt als direkte, beobachtbare Konsequenzen väterlicher oder elterlicher Anteilnahme erfasst werden (Fthenakis 2002). Dementsprechend ist bei der Bewertung des Engagements eines Elternteils von außen im Einzelfall Vorsicht geboten. Die alleinige Fokussierung auf die direkt beobachtbare Vater-Kind-Interaktion oder nur auf das Verhalten des Vaters als „Messkriterium“ für väterliches Engagement ist nicht ausreichend und lässt einen Großteil des „unsichtbaren“ Engagements unberücksichtigt.

Väterliches Engagement umfasst sowohl beobachtbare, direkte Vater-Kind-Interaktionen als auch indirektes väterliches Engagement. Indirektes Engagement muss für Außenstehende nicht unbedingt sichtbar sein, kann aber dennoch für die Entwicklung des Kindes sehr bedeutsam sein und mittel- oder langfristige Wirkung entfalten.



Die verschiedenen Dimensionen väterlichen Engagements gelten in gleicher Weise genauso für Mütter und würdigen gleichfalls ihr alltägliches – und eventuell nicht sichtbares – Engagement für Kind und Familie.

Der direkten Vater-Kind-Interaktion kommt ebenfalls eine unverzichtbare Funktion zu. Hierbei muss zwischen quantitativen und qualitativen Aspekten unterschieden werden: Generell ist nicht der zeitliche Umfang der Vater-Kind-Kontakte die ausschlaggebende Größe, sondern die Qualität der Interaktion. Die Qualität der Vater-Kind-Interaktion wird davon bestimmt, wie „entwicklungssensitiv“ der Vater mit seinem Kind umgeht. Das bedeutet, ob er die kognitive, sozio-emotionale und körperliche Entwicklung des Kindes sowie dessen jeweilige Bedürfnislage feinfühlig erfasst und die Entwicklungsbedürfnisse angemessen fördert, sodass sich das Kind vom Vater verstanden und angenommen fühlt und die Erfahrung macht, für den Vater eine große Bedeutung zu haben. Für eine gute Mutter-Kind-Interaktion gelten diese Aussagen selbstverständlich in gleicher Weise. In der direkten Interaktion steht der Vater dem Kind generell als soziales Lernmodell und Orientierungspunkt zur Verfügung und bietet damit vielfältige Identifikationsmöglichkeiten (z. B. für die Entwicklung einer stabilen Geschlechtsrollenidentität, insbesondere bei Jungen). Unter systemischer Perspektive könnte der respektvolle Umgang des Vaters mit der Mutter zudem als Beispiel für „indirektes“ Engagement verstanden werden, indem das Kind eine positive partnerschaftliche Beziehungsgestaltung zwischen den Eltern auf der Paarebene beobachten kann und diese möglicherweise als Grundlage bzw. „inneres Modell“ für die eigene, spätere Partnerschaftsgestaltung verwendet.



Erst durch das genaue Erfassen unterschiedlichster Ebenen alltäglichen Erlebens und Handelns von Eltern für ihre Kinder können die verschiedenen offen sichtbaren und verborgenen Handlungsdimensionen elterlichen Engagements angemessen gewürdigt werden. Solche differenzierteren und integrativen Konzeptualisierungen väterlichen Engagements, die über die kurzfristige und direkt beobachtbare Vater-Kind-Interaktion hinausreichen, sind dringend notwendig, um das Verhalten und die Erfahrungen von Vätern mit Kindern (und umgekehrt) in der heutigen Gesellschaft zu verstehen. Sie demonstrieren, wie vielschichtig aktive Vaterschaft (oder Mutterschaft) ausgeübt werden kann und berücksichtigen auch das (nicht nur finanzielle) Engagement von außerhalb der Familie lebenden Vätern angemessen. Dadurch wird deutlich, dass Väter die Entwicklung ihrer Kinder in vielfältiger Weise positiv fördern können und die einfache Orientierung an Kategorien wie „Vaterabwesenheit“ oder „Vateranwesenheit“ zu kurz greift.

1.4.3 Abwesende Väter können auch anwesend sein (und umgekehrt)

Selbst in Familien, in denen der Vater physisch nicht (mehr) anwesend ist, findet man bei Kindern wie auch Müttern häufig eine starke „psychische Präsenz“ des Vaters. Das bedeutet: Selbst unbekannte Väter hinterlassen sehr wohl Spuren bei ihren Kindern. Dabei spielt eine zentrale Rolle in der Phantasiebildung des Kindes, warum der Vater die Familie verlassen hat und ob und in welchem Umfang er sich weiterhin um sie kümmert (oder nicht). Diese Aspekte gehen in die Identifikation des Kindes mit seinem Vater ein (Grieser 1998). Kinder, die ihren biologischen Vater nicht kennen, machen sich häufig

irgendwann im Laufe ihres Lebens auf die Spurensuche nach ihm. Der „Dritte im Bunde“ ist somit auf der inneren Bühne immer mit anwesend, und es scheint für uns Menschen bedeutungs- und sinnstiftend zu sein, um den eigenen leiblichen Vater zu wissen. In Fällen, wo dies nicht mehr möglich ist, wird die vorgefundene „Leerstelle“ nach Möglichkeit durch intensive Recherchen und mit Erzählungen anderer aufgefüllt und auf diese Weise versucht, das Vaterbild zu (re-)konstruieren.

Die therapeutische Erfahrung zeigt, dass Patienten, die ihren Vater nie kennenlernen durften, nicht das gleiche greifbare Gefühl von Mangel und Verlust („Vaterhunger“) entwickeln wie jene, die ihren Vater eine Zeit lang erlebt und dann verloren haben. Bei der ersten Gruppe dauert es meist länger, bis sich aus dem diffusen Gefühl eines „narzisstischen Mangels“ der Wunsch nach einer väterlichen Bezugsperson herauskristallisiert (Grieser 2008b).

Die affektive Tönung des inneren Vaterbildes beeinflusst maßgeblich den Umgang miteinander innerhalb der Familie wie auch zum externen Vater. Insbesondere psychoanalytische Kasuistiken haben eindrucksvoll gezeigt, welche zum Teil unbewusste Wirkungskraft ein fehlender Vater sogar über Generationen hinweg haben kann, wobei den Beziehungserfahrungen der Mutter mit ihrem eigenen Vater eine bedeutsame Rolle zukommt (Aigner 2002; Dammasch & Metzger 2006; Metzger 2008). Gleichwohl kann auch ein physisch anwesender Vater emotional abwesend sein, sodass es ein ganzes Spektrum von Vaterabwesenheit in unterschiedlichen Quantitäten und Qualitäten gibt.

Diese Phänomene machen deutlich, welche Verschränkung das beobachtbare Verhalten mit der inneren Vorstellungswelt von Menschen aufweist und Zwei-Personen-Konstellationen (z. B. Mutter und Kind) stets zugleich als potenzielle Dreier-Beziehungen (imaginiertes Vater, Mutter und Kind) aufzufassen sind. Innen- und Außenwelt stehen somit in einem ständigen, sich wechselseitig bedingenden Austauschprozess.

Selbst in Familien, in denen der Vater nicht (mehr) physisch anwesend ist, findet man bei Kindern wie auch bei Müttern häufig eine starke „psychische Präsenz“ des Vaters. Die affektive Tönung des inneren Bildes vom Vater beeinflusst maßgeblich den Umgang miteinander innerhalb der Familie wie auch das Verhältnis zum externen Vater.



1.4.4 „Ausgemustert“: Irrtümer der Wissenschaft zum väterlichen Engagement

Genauso wenig wie die „vaterlose Gesellschaft“ in der familiären Realität jemals ihre empirische Bestätigung fand, gibt es eine ganze Reihe weiterer Annahmen zum elterlichen (und auch väterlichen) Engagement, die aus heutiger wissenschaftlicher Perspektive nicht mehr haltbar sind, trotzdem aber die

wissenschaftliche wie auch gesellschaftspolitische Diskussion in manchen Bereichen nachhaltig prägen sowie folgenreiche, juristische, familien- und sozialpolitische Entscheidungen nach sich ziehen.

Palkovitz (1997, zit. n. Fthenakis 2002) hat mit einer Reihe von Mythen und Vorurteilen aufgeräumt, die in Zusammenhang mit väterlichem Engagement stehen. Seiner Auffassung nach liegen folgende allgemeine Missverständnisse in Bezug auf das väterliche Engagement vor:

- *Mehr Engagement ist besser:* Diese nach wie vor wirkmächtige Annahme nach der Logik „je mehr Kontakt, umso besser“ kann als Ergebnis von Defizitmodellen angesehen werden. Sie findet jedoch ihre (klinische) Begrenzung darin, dass Eltern mit Defiziten im Erziehungsverhalten oder mit exzessivem/kompensatorischem Engagement (z. B. bei emotionaler Verstrickung) die psychosoziale Entwicklung des Kindes massiv beeinträchtigen können.
- *Engagement erfordert Nähe:* Elterliches Engagement erfolgt auch durch nicht beobachtbare Aktivitäten (z. B. Gedanken und Gefühle) und solche, die in Distanz zum jeweiligen Familienmitglied durchgeführt werden (z. B. Einkaufen von Geschenken, Behördengänge, Erledigung der Wäsche)
- Engagement lässt sich immer beobachten bzw. quantitativ erfassen: Dies trifft für viele Formen elterlichen Engagements nicht zu, wie zum Beispiel bei vermehrter kognitiver und affektiver Aktivität der Eltern für das Kind.
- *Das Niveau elterlichen Engagements ist statisch und lässt deshalb Vorhersagen für die Gegenwart und die Zukunft zu:* Im Gegenteil ist davon auszugehen, dass väterliches Engagement in Abhängigkeit vom Entwicklungsstand der Eltern wie auch der Kinder bzw. vom beruflichen Engagement und weiteren sozial-ökologischen Rahmenbedingungen variiert. Dies trifft für väterliches Verhalten erwiesenermaßen häufiger zu als für Mütter (Doherty et al. 1998).
- *Die Muster elterlichen Engagements sind unabhängig von Kultur, Subkultur und sozialer Schicht gleich:* Ganz im Gegenteil liegt eindeutige empirische Evidenz dafür vor, wonach Väter ihre „Kultur von Vaterschaft“ (LaRossa 1988, 1997) in Zusammenhang mit den in ihrer Kultur und Ethnie vorhandenen Normen konzeptualisieren. Insbesondere Vaterschaft scheint im Gegensatz zur Mutterschaft weniger eindeutig sozial normiert und reglementiert zu sein und erhöht so die Einflussnahme äußerer Kontextfaktoren.
- *Frauen sind bei ihren Kindern stärker engagiert als Männer:* Wir wissen lediglich, dass die Geschlechter unterschiedlich in verschiedenen Aspekten und in variierendem Umfang in die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder involviert sind. Legt man ein erweitertes Konzept der Eltern- und speziell der Vaterschaft zugrunde, würde sich vermutlich auch das relative Ungleichgewicht elterlichen Engagements zugunsten der Väter verbessern.

Oben angeführte Mythen von Palkovitz können aus heutiger Sicht noch durch (mindestens) ein weiteres Beispiel ergänzt werden:

- *Männer sind nicht für den Umgang mit kleinen Kindern befähigt:* Die moderne Entwicklungspsychologie

konnte empirisch nachweisen, dass sich Frauen und Männer in ihren prinzipiellen Fähigkeiten für den erzieherischen Umgang mit (kleinen) Kindern nicht unterscheiden. Anders ausgedrückt: Die biologische Fähigkeit zum Gebären und Stillen vermittelt nicht zwangsläufig eine natürliche Fähigkeit zum feinfühligem und erzieherischen Umgang mit dem Kind und damit einen „Kompetenzvorsprung“ für Mütter, wie es die „tender-years-doctrine“ suggeriert.

1.5 Die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes

Im Zusammenhang mit der Fragestellung, welche entwicklungspsychologische Bedeutung Väter für ihre Kinder haben, werden die wichtigsten Befunde aus der empirischen – insbesondere angloamerikanischen – Väterforschung vorgestellt. Im Anschluss daran werden die spezifischen Einflüsse, die ein Vater auf sein Kind in unterschiedlichen Lebensphasen nehmen kann, chronologisch aufgelistet.





Wie nehmen Kinder die Beziehung zu ihrem Vater wahr?

Im Rahmen einer repräsentativen Erhebung des Deutschen Jugendinstitutes, dem sogenannten „Kinderpanel“, wurden Kinder im Alter von 8 bis 13 Jahren über ihre Zufriedenheit mit den zeitlichen Aspekten der Beziehung zu Vater und Mutter sowie über die persönliche Beziehungsqualität zu den Eltern befragt. Die Kinder wurden dabei um Auskunft gebeten, wie zufrieden sie mit der Kontakthäufigkeit zum Vater und zur Mutter sind. Zusätzlich konnten die subjektiven Einschätzungen der Beziehungsqualität zum Vater und zur Mutter bestimmt werden. Für 35,4 Prozent der Kinder gibt es in der Beziehung zum Vater „viel zu wenig Zeit“ bzw. „wenig Zeit“. Dagegen ist für „nur“ 11,5 Prozent der Kinder „viel zu wenig Zeit“ bzw. „wenig Zeit“ mit der Mutter vorhanden. Die Kinder sind mit der Häufigkeit ihrer Kontakte zum Vater demnach drei Mal so oft unzufrieden als mit der Kontakthäufigkeit zur Mutter (*Huber 2008*).

Interessanterweise geben die Kinder trotz dieses gefühlten Kontaktmangels im Durchschnitt gute bis sehr gute Beziehungsqualitäten zu beiden Elternteilen an, wobei sich die Werte für Mutter und Vater nur minimal unterscheiden. Selbst dann, wenn der Vater sich selbst als wenig kindzugewandt wahrnimmt (z. B. im Fall einer hohen persönlichen Demoralisierung), erleben Kinder ihn immer noch deutlich zugewandter als er sich selbst einschätzt (*Huber 2008*).

Diese Befunde belegen, welche enorme symbolische Bedeutung Kinder ihren Vätern zuschreiben, selbst wenn diese aus Sicht der Kinder zu wenig direkten Kontakt mit ihnen pflegen.

Eine andere Studie gibt erste Auskünfte darüber, welche möglichen Konsequenzen das direkte „Involvement“ des Vaters auf die Entwicklung des Kindes nehmen kann. So erbrachte die direkte Erfassung des kindlichen Erlebens in einer Schweizer Längsschnittstudie interessante Ergebnisse zur kindlichen Wahrnehmung des elterlichen Rollenarrangements: Befragt wurden 38 Elternpaare samt ihren Kindern (älter als 10 Jahre), die ein egalitäres Rollenarrangement lebten (d. h. eine weitestgehend gleichmäßige Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit praktizierten) im Vergleich zu 32 Elternpaaren mit „traditioneller“ Rollenaufteilung. Sowohl Eltern als auch Kinder wurden in der Studie eigens zu ihrer Wahrnehmung des praktizierten Lebensmodells interviewt (*Bürgisser & Baumgarten 2006*).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Vater-Kind-Beziehung in den egalitären Familien positiver bewertet wird als in den traditionellen Familien. So heben sowohl die Jungen als auch die Mädchen aus den egalitären Familien hervor, dass ihnen der Vater ein verständnisvoller Gesprächspartner ist. Das bestätigt die Annahme vieler Psychologen und Pädagogen, dass sich eine stabile und tiefe Beziehung nur durch gemeinsame Erlebnisse und einen gemeinsamen Alltag entwickeln kann. Die Kinder aus traditionellen Familien lassen hingegen in ihren Antworten deutlich erkennen, dass sie ihre Väter vermissen sowie den Wunsch nach „weniger Mutter“ haben. Elternpaare, die sich die Kindererziehung und den Broterwerb partnerschaftlich teilen, werden von ihren Kindern als sehr facettenreich und vielfältig wahrgenommen, und sie gestalten aus kindlicher Sicht den Erziehungsalltag partnerschaftlicher als die traditionellen Eltern, die eher kontrollierend und regulierend auf ihre Kinder einwirken, wobei der Mutter häufig infolge der elterlichen Arbeitsteilung die Rolle des „bösen“ Elternteils zukommt, der Aufgaben der Grenzsetzung und Disziplinierung vollziehen muss. Die Studie zeigt zudem, dass insbesondere die Mädchen von einem egalitär-partnerschaftlichen Rollenmodell profitieren, indem sie sich diese Rollenaufteilung auch für die eigene Zukunft vorstellen können und die Zeit mit dem Vater im Alltag schätzen und sehr genießen (*a. a. O.*).

1.5.1 Entwicklung von stabilen Bindungen – natürlich(er) Job der Mutter?

Der „Vater“ der Bindungstheorie, John Bowlby, verfasste im Jahr 1951 im Auftrag der Weltgesundheitsorganisation (WHO) eine Expertise über die Situation heimatloser Kinder im Nachkriegseuropa, worin er wesentliche Grundannahmen einer Bindungstheorie zur Beschreibung der frühen Beziehungen zwischen Eltern und Kindern formulierte. Er postulierte dabei die Mutter als die von Natur aus prädestinierte primäre Bezugsperson von Säuglingen und Kleinkindern („Monotropismus“). Dem Vater wurden hingegen die grundlegenden biologischen Voraussetzungen für eine stabile emotionale Bindung an sein Kind abgesprochen und seine Aufgaben innerhalb der Familie vor allem auf die wirtschaftliche Absicherung bzw. emotionale Unterstützung seiner Partnerin beschränkt. Diese Lehrmeinung galt noch bis vor gar nicht allzu langer Zeit – zumindest im europäischen Raum – als „common sense“ und beeinflusste maßgeblich die öffentliche und politische Meinung zur „Natur“ der Eltern-Kind-Beziehung. Ein wesentliches Verdienst der Väterforschung in den 1970er-Jahren war deshalb die Erkenntnis, dass Väter grundsätzlich in demselben Ausmaß wie Mütter dazu befähigt sind, eine Bindung zu ihrem Kind aufzubauen, wodurch das Konzept der Exklusivität der Mutter-Kind-Bindung revidiert wurde.

Seit den Studien von Parke und Sawin, die bereits im Jahre 1976 durchgeführt wurden, ist in verschiedenen Untersuchungen belegt worden, dass Väter sehr wohl sensibel auf die Signale von Säuglingen eingehen können. Wenn Säuglinge beispielsweise Unbehagen ausdrückten, reagierten auch Väter auf das Niesen, Spucken oder Husten in gleicher Weise wie die Mütter, indem sie das Füttern unterbrachen, das Kind genau anschauten und mit ihm sprachen. Kein Unterschied zeigte sich hingegen in der vom Kind konsumierten Milchmenge. Die Väter gingen jedoch insgesamt vorsichtiger mit dem Kind um. Sie erwiesen sich somit zum einen als einfühlsam bzw. feinfühlig im Sinne des „Attachment“-Konzepts der Bindungstheorie und waren zugleich kompetent und erfolgreich in der Rollenausübung.

Es gilt heute als wissenschaftlich hinreichend gesichert, dass Väter prinzipiell die gleiche Feinfühligkeit und Responsivität ihren Kindern gegenüber aufbringen können wie Mütter und mit einem – vermutlich angeborenen – Programm zur „intuitiven Elternschaft“ ausgestattet sind (*Papoušek 1987; H. Papoušek & M. Papoušek 1987*).



Mit Ausnahme von Schwangerschaft, Geburt und Stillen gibt es keine empirisch begründbaren, biologisch bedingten Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Sensitivität kindlichen Signalen gegenüber sowie im kompetenten Umgang mit dem Kind. Im Sinne der Evolutionstheorie steht diese angeborene Fähigkeit im Dienste eines Anpassungs- bzw. Überlebensvorteils: Im Falle des Verlustes der mütterlichen Bezugsperson muss sich auch der Vater prinzipiell um sein Kind kümmern können

Für ein angeborenes Verhaltensprogramm spricht, dass sich die (geschlechtsunabhängige) Sensitivität kindlichen Signalen gegenüber kulturübergreifend dokumentieren lässt und entsprechende mimische Reaktionen im Umgang mit Säuglingen sogar schon bei sehr jungen Kindern zu beobachten sind. Begründete Hinweise dafür, dass auch Väter über biologisch verankerte Verhaltensweisen verfügen, die es ihnen erlauben, kindliche Signale in einfühlsamer Weise wahrzunehmen und angemessen zu beantworten, erbrachten insbesondere Untersuchungen einer amerikanischen Forschergruppe um Ann Frodi und Michael Lamb. Dabei wurden die physiologischen Reaktionen von Eltern auf ruhige, lächelnde und weinende Säuglinge untersucht. Es zeigte sich, dass in den autonomen physiologischen Reaktionen auf kindliche Signale zwischen Müttern und Vätern kein Unterschied bestand (Fthenakis 1988a). Ross Parke konnte durch systematische Beobachtungsstudien sowohl im Labor als auch im häuslichen Umfeld nachweisen, dass sowohl bei Müttern als auch bei Vätern beim Hören eines schreienden Kindes der Herzschlag, der Blutdruck und die Hauttemperatur ansteigen, während sie bei einem lächelnden Säugling unverändert bleiben (Parke 1982). Harald Werneck berichtet in einem Vortrag über die „hormonelle Ausstattung“ junger Väter: Sie haben geringere Testosteron und Cortisol-Werte, dafür aber höhere Östradiol-Werte – und, wenn sie sich früh mit dem Säugling in Pflegehandlungen engagieren, sogar höhere Prolaktin-Werte (2008).

Der Fähigkeit zur „intuitiven Elternschaft“ bei Müttern und Vätern entspricht auf der Seite des Kindes die Fähigkeit, zu mehr als einer Bezugsperson eine gute Beziehung und stabile Bindung aufzubauen, wobei die Bindungen zur Mutter und zum Vater in etwa zur gleichen Zeit ausgebildet werden (Lamb 2004). Die Bindungsqualitäten können einer Hierarchie unterliegen, was sich darin zeigt, dass die Mutter gegenüber dem Vater häufig bevorzugt wird. Dies könnte aber auch als ein Resultat der traditionellen Rollenteilung interpretiert werden.



Ob und wie gut die elterliche Funktion von Vätern ausgefüllt wird, ist in erster Linie von kulturellen und sozialen Rollenerwartungen wie ihren Beschränkungen abhängig und nicht von Natur aus determiniert.

Die Konzeption einer „angeborenen Fähigkeit zur Elternschaft“ darf nicht dahingehend missverstanden werden, dass elterliche Feinfühligkeit und Responsivität jederzeit verfügbar und quasi „abrufbar“ sind: Zum einen können sie durch äußere Einflussfaktoren (z. B. psychosoziale Problemlagen) eingeschränkt sein, zum anderen muss das angeborene Verhaltensprogramm auch frühzeitig gelernt und eingeübt werden, um eine „hinreichend gute Elternschaft“ zu gewährleisten. Deswegen sollten Väter bereits sehr früh in den erzieherischen Prozess mit eingebunden werden, um entsprechende Erfahrungen sammeln zu können.

1.5.2 Weitere entwicklungspsychologisch bedeutsame Dimensionen des väterlichen Verhaltens

Feinfühligkeit im Spiel und Förderung der kindlichen Exploration

Im Rahmen weitergehender bindungstheoretischer Untersuchungen wurde das Konzept der Vater-Kind-Bindung modifiziert. Im Unterschied zur Mutter-Kind-Bindung gelang es nämlich weniger, die „interaktiven Wurzeln“ der Vater-Kind-Bindung aufzuklären (van IJzendoorn & de Wolff 1997). Zudem fielen die langfristigen Zusammenhänge mit dem weiteren Entwicklungsverlauf der Kinder schwächer aus als für Mutter-Kind-Bindungen (Kindler et al. 2002).

Die Bindungsqualität zwischen einem Elternteil und seinem Kind ist ein entwicklungspsychologisches Konzept, das indirekt in einer standardisierten Versuchssituation (sog. „Fremde Situation“) im zweiten Lebensjahr des Kindes gemessen wird. Hier wird beobachtet, wie sich ein Kind in wiederholten Trennungs- und Wiedervereinigungssituationen verhält bzw. wie es diese Verunsicherungssituationen emotional bewältigt. Bindung wird dabei als der vertrauensgebende und sicherheitsspendende Aspekt von Beziehungen bezeichnet. Damit gemeint ist die Art, wie sich ein Kind bei Angst, Stress, Krankheit etc. bei seiner Bezugsperson als „sicherem Hafen“ wieder beruhigen und Sicherheit tanken kann, um sich danach wieder seiner Umwelt (z. B. durch aktive Exploration) zuzuwenden (Grossmann & Grossmann 1986). Der Feinfühligkeit der elterlichen Bezugsperson im Umgang mit den kindlichen Signalen des Bindungsverhaltenssystems kommt dabei die entscheidende Bedeutung zu, damit das Kind eine sichere Erwartungshaltung („inner working model“) von zwischenmenschlichen Beziehungen entwickeln kann: Der Elternteil muss die Bindungswünsche des Kindes erkennen und anschließend angemessen und prompt darauf reagieren können. Insbesondere in Stresssituationen (z. B. Trennungssituationen) wird das Sicherheitsgefühl eines Kindes stark belastet. Kinder zeigen je nach Bindungsqualität ganz unterschiedliche Reaktionsweisen in der Bewältigung der Situation. Dies lässt Rückschlüsse auf die Bindungsorganisation zu (vgl. Kap. „Bindung – das emotionale Band zwischen Eltern und Kind“).

Die indirekte Erfassung der Bindungsqualität durch den sogenannten Test der „Fremden Situation“, in dem ein Kind standardisiert einer Abfolge von Trennungs- und Wiedervereinigungssituationen unterzogen wird, erwies sich langfristig als nicht ausreichend valide für die Erfassung des väterlichen Einflusses auf die Bindungsentwicklung des Kindes. Die geringen Korrelationen zwischen den Bindungsmustern von Kleinkindern zu ihren Müttern und Vätern scheinen anzudeuten, dass sich Kinder im Alter von 12 bis 18 Monaten in Belastungssituationen eher bei ihren Müttern als bei ihren Vätern sicher fühlen (van IJzendoorn & de Wolff 1997).



Weitere empirische Analysen führten zu der Hypothese, dass es insbesondere die feinfühlig unterstützte kindliche Explorationslust ist, durch die der Vater auf zentrale Aspekte der sozial-emotionalen und Bindungsentwicklung des Kindes Einfluss nimmt.

Damit ist ein weiterer Aspekt des Zusammenspiels von kindlichem Bindungsverhaltenssystem und elterlichem Fürsorgeverhaltenssystem angesprochen: Neben der Bindungssicherheit, die durch den feinfühligsten Umgang des Elternteils mit dem Kind bei Belastungssignalen in Angstsituationen gefördert wird, ist die Sicherheit der Exploration ein weiterer Aspekt der psychischen Sicherheit.



Eine vorausschauende Koordination und unterstützende Form der Begleitung bzw. Anleitung des Kindes ist eine weitere, ab dem zweiten Lebensjahr zu beobachtende Eltern-Kind-Interaktion, die die regelmäßig auftretenden Konflikte des Kindes zwischen Neugier, Unsicherheit und der entdeckenden Auseinandersetzung mit der Umwelt während des Spiels aufzulösen vermag. Diese Art der Unterstützung hat hohen adaptiven Wert für die Entwicklung kindlicher Kompetenz und Autonomie (*Kindler & Grossmann 2004*).

In einer Langzeituntersuchung wurde herausgefunden, dass die väterliche Spielfeinfühligkeit und angemessene Herausforderung im Spiel langfristig insbesondere auf drei Entwicklungsbereiche des Kindes Einfluss nehmen: auf das Vertrauen in sich und andere, wenn das Kind sich belastet fühlt (d. h. auf die Bindungssicherheit des Kindes), auf das Selbstvertrauen des Kindes in neuen Situationen (d. h. auf seine Sicherheit beim Explorieren) und auf die Vorstellungen des Kindes von Freundschaft und späterer Partnerschaft (*Grossmann et al. 2002*).

Hierbei kommt insbesondere der Bindungssicherheit des Vaters eine vermittelnde Funktion zu: Nur wenn der Vater selbst im Laufe seiner eigenen Biografie ein sicheres Modell von Bindung entwickelt hatte, konnte er seinem Kind entwicklungsfördernd dieses Interaktions- und Lernangebot machen (*Kindler 2002*).

Ob und inwieweit die Rolle des Vaters als Förderer von Exploration und Autonomieentwicklung auch das Resultat einer kulturspezifischen Rollenzuweisung darstellt, kann an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden. Die alltägliche Erfahrung zeigt, dass Väter in Angst- oder Unsicherheitssituationen den Kindern mit Einfühlsamkeit ebenso als „sicherer Hafen“ zur Verfügung stehen und das Kind effektiv und kompetent beruhigen und trösten können wie auch Mütter fähig sind, die Explorationsbestrebungen ihrer Kinder in angemessener Weise zu unterstützen.

„Väterliche Spielfeinfühligkeit und angemessene Herausforderung“ – was bedeutet das?

Die „väterliche Spielfeinfühligkeit und angemessene Herausforderung“ in Spielsituationen ist durch folgende Verhaltensweisen gekennzeichnet (Grossmann et al. 2002):



- Bei Ängstlichkeit Zuversicht vermitteln („Du kannst das und ich helfe dir, wenn es nicht gelingt“)
- Neugierde und Interesse in kompetentes Handeln verwandeln
- Während der Kooperation im Spiel neue, für das Kind machbare Ideen anbieten
- Werke des Kindes durch Bezeichnung ihrer Bedeutung aufwerten
- Loben, aber nur, was wirklich neu gekonnt war
- Lehren und vormachen, was das Kind begreifen kann
- Erreichbare Ziele setzen
- Angemessene Verhaltensregeln erwarten und einfordern.

Der Vater als „Katalysator“ der Emotionsregulation

Welche weiteren distinktiven Funktionen erfüllt ein Vater in der Interaktion mit seinen Kindern? Gottman, Katz und Hooven (1997) sowie Youngblade und Belsky (1992) berichten aus ihren Kurzzeit-Längsschnittstudien über Zusammenhänge zwischen dem väterlichen Ausdruck und dem Umgang mit negativen Gefühlen im Spiel und der späteren sozialen Kompetenz der Kinder im Kontakt mit Gleichaltrigen. Ähnliche Erkenntnisse berichtet insbesondere für den Kontext körperbetonter Tobespiele die Forschungsgruppe um Parke (2002).

Kinder schätzen den Vater als interessanten Interaktionspartner, weil er andersartige und damit aufregendere Dinge mit dem Kind macht als die Mutter. Dazu zählt insbesondere das sogenannte „Kamikaze-Spiel“, bei dem Väter mit ihren Kindern herumtoben und gefährliche Situationen erkunden (Herzog 1982, 1998). Die wilden und körperbetonten Interaktionen zwischen Vater und Kind nehmen dabei einen typischen Verlauf: Der Vater unterbricht das Kind häufig abrupt in seiner augenblicklichen Betätigung und befördert es innerhalb kürzester Zeit in einen hohen affektiv-motorischen Erregungszustand, um dann genauso plötzlich aufzuhören und zur Ruhe zu kommen – möglicherweise gefolgt von einer erneuten, ähnlich verlaufenden Spielepisode. Die Kinder suchen mitunter aktiv diesen Interaktionsmodus, fordern ihn geradezu ein und entwickeln eine innere Erwartungshaltung gegenüber dem Vater. Während Mädchen den Interaktionsstil des Vaters häufig ihrem ruhigeren Spielrhythmus anzugleichen suchen, steigen insbesondere Jungen gerne auf das hohe Spieltempo des Vaters ein. Hierbei ist erneut die „väterliche Spielfeinfühligkeit“ von großer Bedeutung, weil der Vater sein Kind durch diesen „Kamikaze“-Interaktionsmodus herausfordern und stimulieren kann, aber nicht dauerhaft überstimulieren darf.

Das körperorientierte Spiel ist somit ein besonders nützlicher Interaktionskontext für den Erwerb von Kompetenzen zur Regulierung von Emotionen. So besteht zum Beispiel beim gemeinsamen Herumtoben immer die Gefahr von übermäßiger Stimulierung und Grenzüberschreitungen. Zudem muss das eigene Verhalten mit den Wünschen des Spielpartners abgestimmt werden. Kinder äußern in der Regel deutlichen Protest, wenn ihr optimaler Stimulierungslevel überschritten wurde. In Untersuchungen zeigte sich, dass Überstimulierung im Spiel mit dem Vater bei im sozialen Kontext unbeliebten Kindern weitaus häufiger auftrat als bei beliebten Kindern. Die Väter unliebter Kinder waren somit weniger dazu imstande, die Stimulierung auf dem optimalen Niveau zu halten. Die Kinder konnten in der Folge diese Kompetenz nicht erwerben, zeigten wahrscheinlich deshalb selbst unangemessenes Verhalten gegenüber anderen Kindern und waren deshalb keine beliebten Spielpartner.



Das körperbetonte Spiel mit dem Vater ist aufgrund der erlebten emotionalen Intensität und Dynamik für viele Kinder eine gute Gelegenheit, um mit seiner Hilfe ihre emotionale Selbstregulation und Kommunikationsform zu verfeinern. Kinder lernen mittels des väterlichen Spielmodus starke Gefühle zu tolerieren und zu regulieren. Diese adaptive Kompetenz spielt in der Folge im Umgang mit Gleichaltrigen eine bedeutsame Rolle.

Spezifität des väterlichen Verhaltens und Gender-Aspekte

Die Erforschung der Vater-Kind-Interaktionen hat zu der Erkenntnis geführt, dass der Vater eine spezifische Funktion für die kindliche Entwicklung erfüllt (Lamb 1997b). Nach Kreppner (2002) sprechen viele Ergebnisse empirischer Studien dafür, dass sich auch der Modus der Kommunikation bei Vätern und Müttern unterscheidet. Bereits im Säuglingsalter finden sich spezifische Interaktionsmuster zwischen Vater und Kind, die im Kleinkindalter beibehalten werden. LeCamus (2001) differenziert in diesem Zusammenhang zwischen dem „tonisch-emotionalen Dialog der Mutter“ (den Kontakt haltend und emotionsbezogen) und dem „phasisch-motorischen Dialog des Vaters“ (auf Phasen beschränkt und bewegungsbetont). Während Mütter engen Körperkontakt halten, konnte bei Vätern beobachtet werden, dass sie zum Beispiel Grimassen schneiden und ihr Kind visuell und akustisch stimulieren (Seiffge-Krenke 2001). Auch in der Art des Spielens mit Kleinkindern bestehen bedeutsame Unterschiede zwischen Vätern und Müttern: Väter bevorzugen eher körperbetonte Aktivitäten mit ihrem Nachwuchs, während Mütter mehr zu intellektuell fördernden Spielen mit Spielzeug und zur Körperpflege tendieren (Kreppner 2002). Kleinkinder bevorzugen ihre Väter als Spielpartner, während sie bei ihren Müttern eher Schutz suchen (Jakobi 2000).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine italienische Studie, die die Interaktionen von 17 Elternpaaren und ihren Kindern mittels Videografie analysierte: Auch wenn prinzipiell keine Unterschiede in der Fähigkeit zur Pflege und zum Trösten der Kinder gegeben sind, wurden diese Funktionen häufiger

von den Müttern ausgeübt. Die Väter stimulierten ihre Kinder mehr physisch, während die Mütter die Aufmerksamkeit ihrer Kinder mehr auf Objekte richteten. Zur Regulation positiver und negativer Emotionen des Kindes interagierten Mütter eher verbal mit dem Kind, während Väter dieser Funktion durch physischen Kontakt nachkamen (Riva Crugnola et al. 2008).

Väter machen in ihrem Verhalten gegenüber Söhnen und Töchtern von klein auf größere Unterschiede als Mütter – und zwar in den Bereichen der körperlichen Entwicklung, des Spielverhaltens und der Disziplin. Im Spiel mit ihren Söhnen sind die Väter strenger sowie wilder und direkter. Im Umgang mit ihren Töchtern sind sie dagegen weicher, vorsichtiger und unterstützender (Seiffge-Krenke 2001). Auch die Metaanalyse von Russell und Saebel (1997) von über 287 Studien im Zeitraum von 1990 bis 1993 kommt zu ganz ähnlichen Ergebnissen. Mit zunehmendem Alter der Kinder verhalten sich Väter in den Bereichen Spiel, Freizeit, Motorik sowie Selbstständigkeit und Individuation sowie schließlich Akzentuierung des Geschlechts gegenüber ihren Söhnen und Töchtern unterschiedlich. Allerdings zeigen die Untersuchungen an alleinerziehenden Vätern, dass diese sich bei Bedarf auch „wie Mütter“ verhalten können und Fähigkeiten wie Feinfühligkeit und Expressivität kompetent ausüben.

Die Gemeinsamkeiten von Vätern und Müttern in der Interaktion mit ihren Kindern überwiegen die Unterschiede. So fördern beide Eltern die visuelle Stimulation und Objektmanipulation und lenken die Aufmerksamkeit auf Relationen und Effekte. Dennoch konnten internationale Untersuchungen unterschiedliche Verhaltensweisen im Bereich des Spiels, des Umgangs mit dem Körper des Kindes oder der Disziplinierungs- und Kontrollfunktion auch in Abhängigkeit vom Geschlecht des Kindes belegen (Lamb 2004; Seiffge-Krenke 2001, 2004).



1.5.3 Von der Dyade zur Triade: Das Konzept der „Triangulierung“

Auch die moderne Psychoanalyse betont die Wichtigkeit der aktiven Anwesenheit und emotionalen Verfügbarkeit des Vaters bereits im Säuglings- und Kleinkindalter (Schon 2000, 1995). Der Vater wird dabei nicht nur als Stütze der Mutter betrachtet, sondern als eine unterschiedlich (re-)agierende Bezugs- und Bindungsperson, die Differenz- und Kontrasterfahrungen und dadurch Anreize zur Individuation / Ablösung (in der Regel von der Mutter) bietet (Metzger 2000). Zudem repräsentiert der Vater die Sicherheit der Verfügbarkeit eines zweiten Elternteiles für das Kind.

Diese triadische Perspektive erweitert die dyadisch gehaltene Konzeption der Bindungstheorie: Dyadische Beziehungserfahrungen ermöglichen essenzielle Sicherheitserfahrungen sowie (Affekt-)Spiegelungs- und Selbstobjekt-Erfahrungen („Ich bin so wie du“). Triadische Beziehungserfahrungen erleichtern hingegen die Regulierung von Nähe und Distanz zu einer Person, weil jeder im Beziehungsdreieck nicht

nur dyadisch auf sein Gegenüber, sondern auf zwei Personen ausgerichtet ist. Dadurch wird die Abhängigkeit von einer Bezugsperson geringer, die emotionalen und kognitiven Verarbeitungsmöglichkeiten werden vielfältiger und komplexer (Grieser 2008a).

Die Entstehung von „intrapyschischen Repräsentanzen“ der äußeren Vater-Mutter-Kind-Konstellation (Triade) wird als eine Entwicklungsaufgabe der ersten sechs Lebensjahre betrachtet. „Triangulierung“ bedeutet, dass in einem (Beziehungs-)Dreieck das Verhältnis zwischen zwei Polen (d. h. Personen) durch die Bezugnahme auf den dritten, triangulierenden Pol reguliert wird und diese Funktion des jeweils dritten Objektes so verinnerlicht wird, dass das Individuum auch in dessen Abwesenheit auf die Triangulierung zurückgreifen kann. Das Kind weiß dann, dass es nicht mit dem gerade anwesenden Elternteil alleine ist, sondern dass es einen zweiten Elternteil gibt, dem es sich selbst, dem sich aber auch der andere zuwenden kann, wodurch die Nähe und Abhängigkeit zum ersten Elternteil begrenzt wird (a. a. O.; ausführlicher: Dammasch et al. 2008).

Triadische Beziehungsmuster können bereits im ersten Lebensjahr beobachtet werden, wobei die Beziehung der Eltern zueinander von Beginn an als ein wesentlicher Sozialisationsfaktor für das Kind angesehen wird. Das Kind muss lernen, sich im Beziehungsdreieck Vater-Mutter-Kind zu positionieren, indem es einerseits kompetent zwischen beiden Bezugspersonen hin- und herwechselt und andererseits akzeptiert, dass die Eltern als Paar eine eigenständige Beziehung miteinander pflegen, von der es selbst partiell ausgeschlossen ist (ohne dabei Verlassensängste zu entwickeln).

Zwei Forschungsgruppen (von Klitzing & Bürgin 2005; Fivaz-Depeursinge & Corboz-Warnery 2001) konnten auf empirischer Basis nachweisen, dass bereits drei bis vier Monate alte Säuglinge zu triadischen Beziehungen fähig sind und sich somit nicht nur in Zweier-Beziehungen, sondern auch in Drei-Personen-Konstellationen orientieren und kompetent interagieren können, indem sie zum Beispiel den Kontakt zum außen stehenden Dritten aktiv herzustellen versuchen. Die „triadische Kompetenz“ des Säuglings erwies sich in einer der durchgeführten Untersuchungen umso größer, je offener und ambivalenzfähiger die Väter sich bereits vorgeburtlich in ihrer Persönlichkeit und vor allem in der Beziehung zu ihren Partnerinnen gezeigt hatten, je reichhaltiger und flexibler ihre Vorstellungen vom zukünftigen Kind waren, je mehr sie sich selbst vorgeburtlich als relevante und aktive Bezugsperson des Kindes schon im Säuglingsalter ansahen (ohne aber die Partnerin auszuschließen), je mehr sie in einem offenen und emotionalen Dialog mit ihren Partnerinnen standen und je mehr sie ihre eigenen Elternerfahrungen zu einem kohärenten Selbstbild integriert hatten (von Klitzing et al. 1999).

Je ausgewogener, lebendiger und positiver die innere Vorstellungswelt beider Eltern hinsichtlich der zukünftigen „Interaktion zu Dritt“ bereits vorgeburtlich ausgestaltet ist, umso besser entwickelt sich das

Kind langfristig (von Klitzing & Bürgin 2005). Das Dreieck Vater-Mutter-Kind existiert idealerweise schon, bevor ein Kind das Licht der Welt erblickt, das fantasierte Dreieck geht dem realen voraus (Grieser 2008a). Die vom Kind in der (Mutter-Kind-)Dyade gemachte Intersubjektivitäts-Erfahrungen sind dann entwicklungsförderlicher, wenn diese Dyade von einer Triade gehalten wird und keine kompensatorische Kraft zum Ausschluss oder gar zum Ersatz des Dritten absorbiert wird (Seifert-Karb 2008).

Diese triadische bzw. systemische Perspektive auf die frühen Eltern-Kind-Interaktionen ergänzt die vorwiegend dyadisch ausgerichteten Konzepte der Entwicklungspsychologie (z. B. Bindungstheorie) um einen wichtigen Aspekt, innerhalb dessen dem Vater eine zentrale Sozialisationsfunktion zukommt: Öffnung der Mutter-Kind-Dyade, Förderung von Autonomie, Bereitstellung eines spezifischen, von der Mutter kontrastierenden Lern- und Beziehungsangebotes etc.

Väter sind ebenso wie Mütter von Natur aus dazu befähigt, kompetent und einfühlsam von Anfang an mit ihren Kindern zu kommunizieren und praktisch umzugehen. Dem entspricht auf der Seite des Kindes die Fähigkeit, von Geburt an sowohl zur Mutter als auch zum Vater eine eigenständige Bindungsbeziehung aufzubauen, und sich in triadischen Beziehungen orientieren und kompetent interagieren zu können. Empirische Studien verdeutlichen zunehmend die spezifische Funktion von Vätern für die Entwicklung des Kindes: Väter gehen mit ihren Kindern anders um als Mütter. Insbesondere motorische und spielerische Aktivitäten werden vom Vater beim Kind unterstützt. Weiterhin machen Väter in ihrem Verhalten signifikant größere Unterschiede zwischen Söhnen und Töchtern und stützen dadurch die geschlechtsspezifische Entwicklung. Die Autonomieentwicklung des Kindes wird durch den zur Verselbstständigung und Exploration anregenden Interaktionsstil des Vaters gefördert. Der körperorientierte und am Stimulierungsniveau des Kindes orientierte Interaktionsmodus des Vaters trägt zur Emotionsregulation und zur sozialen Kompetenz des Kindes bei.

Eine sichere Bindung an den Vater und ein einfühlsamer, zur Selbstständigkeit anregender Erziehungsstil des Vaters tragen positiv zur psychosozialen Entwicklung des Kindes bei. Dabei beeinflusst nicht das Ausmaß an väterlicher Zuwendung, sondern deren Beziehungsqualität die Entwicklung des Kindes wesentlich. Insgesamt erhöht eine gute „Bevaterung“ die Chancen des Kindes, ein gutes Selbstwertgefühl, kognitive, soziale und ethische Kompetenz sowie ein gutes Körpergefühl zu entwickeln und somit ein zufriedenes und produktives Leben zu führen (Erhard & Janig 2003).



1.6 Väter und ihre Kinder – Auswirkungen väterlichen Engagements auf Kinder verschiedener Altersstufen (Waltraut Walbiner)

Verändern sich der Umfang und die Form der väterlichen Partizipation mit dem Alter des Kindes und welche spezifische Bedeutung hat die Verfügbarkeit des Vaters in den verschiedenen Altersstufen? Dieser Frage soll in Bezug auf das Vorschulalter, das Schulalter sowie das Jugendalter und auf Basis der vorwiegend angloamerikanischen empirischen Forschungsliteratur nachgegangen werden. Die folgenden Ausführungen wurden den Arbeiten von Waltraut Walbiner (2006a,b) entnommen:

1.6.1 Väter und Kinder im Vorschulalter

Charlie Lewis (1997) hat den Forschungsstand zu Vätern mit Kindern im Vorschulalter zusammengefasst, der hier kurz wiedergegeben wird: Generell haben Väter zunächst nur geringen zeitlichen Anteil an der Betreuung und Versorgung ihrer Kleinkinder und es finden sich hierbei beträchtliche individuelle Unterschiede. Der Umfang der väterlichen Partizipation hängt stark von situativen Notwendigkeiten, der Haltung der Mutter und der beruflichen Situation beider Eltern ab. Mit Reduzierung der vom Kind benötigten Pflegehandlungen und der Zunahme von Spieltätigkeiten wächst auch der Anteil der väterlichen Partizipation.

In Bezug auf die Inhalte von Eltern-Kind-Interaktionen finden sich bei Vätern und Müttern kaum Unterschiede in Verhaltensweisen wie Responsivität, Stimulierung, Zuwendung, Disziplinierung und Unterweisung. Väter praktizieren mit Kleinkindern jedoch häufiger als Mütter robuste, körperorientierte Spiele und tendieren dazu, Söhne und Töchter unterschiedlich zu behandeln. Gerade im kindlichen Alter von circa 18 Monaten, das als kritische Periode für die Entwicklung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen erachtet wird, regen Väter bei Söhnen insbesondere grobmotorische „männliche“ Betätigungen an, während sie bei Mädchen vermehrt das Kommunikationsverhalten fördern. Dadurch werden eindeutige Botschaften über geschlechtsspezifische Verhaltensweisen an die Kinder vermittelt. Zudem streben Väter im Spiel mit ihren Söhnen eher gleichberechtigtes Handeln an, während sie ihren Töchtern gegenüber eher emotional und fordernd agieren.

Väter können sich tendenziell nicht so gut auf den Sprachstil von Kleinkindern einstellen wie Mütter und fördern somit – eventuell unbeabsichtigt – deren sprachliche Kompetenzen, indem sie zum Beispiel bislang unbekannte Begriffe aus der Erwachsenensprache einbringen. Zudem tendieren Väter dazu, gegenüber ihren Töchtern eine komplexere Sprache zu verwenden, auch wenn die Söhne eine grundsätzlich vergleichbare Sprachkompetenz zeigten.

Typischerweise finden väterliche Interaktionen mit ihren Kindern im Vorschulalter oft als kurze Begegnungen zwischen Ereignissen der kindlichen Alltagsroutine, in Anwesenheit anderer Personen oder in



der Öffentlichkeit statt. Väter zeigen außerhalb der häuslichen Umgebung häufiger fürsorgliche Gesten, insbesondere gegenüber ihren Söhnen, und geringere Flexibilität als Mütter, was die Anpassung ihres Interaktionsstils an den jeweiligen situativen Kontext betrifft.

Die Frage, welchen Anteil der Vater an der bereits sehr früh vorhandenen Geschlechtsrollenorientierung hat, ist schwer zu beantworten. Möglicherweise wird dies eher durch geschlechtsspezifische Spielsachen und den damit verknüpften Interaktionsstil bestimmt als durch typisch männliche oder weibliche Eigenschaften. Die kindliche Wahrnehmung hinsichtlich der jeweiligen Aufgabenbereiche des Vaters und der Mutter wird stark durch den Lebenskontext einer Familie geprägt. Für die Entwicklung von Geschlechtsrollenstereotypen sind vorrangig das Verhalten der Mutter aber auch der Umfang väterlichen Engagements in der Kinderbetreuung verantwortlich.

Väterliches Engagement kann sich in direkter (Stimulierung) und indirekter Weise (Förderung des familiären Zusammenhalts) auf die sozio-kognitive Entwicklung von Kindern im Vorschulalter auswirken. Bei der Untersuchung vollständiger Familien zeigte sich, dass insbesondere väterliche Wärme und Zuwendung mit einem positiven Entwicklungsverlauf verknüpft sind. Verbale Interaktionen seitens der Mutter und körperorientiertes Spiel seitens des Vaters sind förderlich für die sozialen Kompetenzen des Kindes im Vorschulalter. Der Lebensstil des Vaters hat darüber hinaus Einfluss auf spezifische Entwicklungsbereiche wie zum Beispiel Leistungsmotivation von Mädchen, Risikobereitschaft, Begeisterung für Technik oder sportliche Aktivitäten.

Insgesamt fehlt es jedoch bislang noch weitreichend an Erkenntnissen über den spezifischen Beitrag des Vaters in den Jahren bis zum Schuleintritt. Anstatt nach einfachen Ursache-Wirkungs-Beziehungen zu suchen, wäre es sinnvoller, die Effekte des gesamten Netzwerks der familiären Beziehungen auf die Förderung kindlicher Kompetenzen zu überprüfen. Als Mitglied des Familiensystems sind Väter unersetzlich; doch nur in spezifischen Kontexten kommt ihnen eine differenzielle Einflussnahme auf die Entwicklung von Vorschulkindern zu.

1.6.2 Väter und Schulkinder

Mit dem Kindergartenbesuch ab dem Alter von circa drei Jahren (z. T. auch schon früher) machen Kinder erste Erfahrungen in sozialen Kontexten außerhalb der häuslichen Umgebung und der unmittelbaren Nachbarschaft, die mit dem Schuleintritt zunehmend häufiger werden. Während der Jahre zwischen Schuleintritt und Adoleszenz testet das Kind in wachsendem Umfang seine Kompetenzen im Hinblick auf Gleichaltrige und lernt Regeln und Strukturen außerhalb der Familie kennen. Das Kind erwirbt umfangreiche Erfahrungen in der Interaktion mit unterschiedlichen und zunehmend stärker

herausfordernden sozialen Situationen. Henry Biller und Jon Lopez Kimpton (1997) haben die wissenschaftlichen Befunde zu Vätern mit Kindern im Schulalter zusammengetragen:

Die Forschungsergebnisse legen nahe, dass die Verfügbarkeit eines männlichen Rollenmodells in der häuslichen Umgebung von grundlegender Bedeutung für die Entwicklung spezifischer kognitiver Fähigkeiten in der mittleren Kindheit ist und schulischen Erfolg sowie Selbstvertrauen in die eigene Leistungskompetenz prognostizieren lässt. Hierbei sind jedoch die ökonomischen Rahmenbedingungen einer Familie und die Ursachen des eventuell fehlenden väterlichen Engagements zu berücksichtigen.

Obwohl väterliche Einflussnahme in der mittleren Kindheit stärkere Auswirkungen auf die kognitive Entwicklung und die Verfügbarkeit effektiver Kompetenzen zur Lösung von Problemen bei Söhnen zu haben scheint, finden sich auch positive wie negative Konsequenzen für Töchter. Ein Vater mit nicht traditioneller Geschlechtsrollenorientierung wird die Interessen und Neigungen und damit die kognitive Entwicklung seiner Tochter gleichfalls fördern. Eine überprotektive väterliche Einstellung kann hingegen die intellektuelle Entwicklung von Mädchen hemmen.

Ist die Beziehungsqualität positiv, finden sich ausgeprägte Zusammenhänge zwischen dem schulischen Leistungsverhalten von Kindern und dem Bildungsniveau des Vaters, seinem Beschäftigungsstatus und seiner beruflichen Zufriedenheit. Das väterliche Modell ist für Jungen von umso größerer Bedeutung für Leistungen im schulischen Bereich, da es in der Umgebung der Grundschule häufig an männlichen Rollenmodellen mangelt. Insbesondere Kinder mit anfänglichen Lernproblemen haben eine größere Chance auf die konstruktive Bewältigung ihrer Defizite, wenn sie eine enge, unterstützende Beziehung zu ihrem Vater haben.

Empathie stellt eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung sozialer Kompetenzen dar. Insbesondere das weitaus häufiger von Vätern als von Müttern praktizierte körperorientierte Spiel wird als wichtiges Vehikel für Komponenten der emotionalen Entwicklung bewertet. Besondere Bedeutung kommt hier der Responsivität des Vaters gegenüber kindlichen Initiativen zu. Eine starke Identifikation mit dem Vater ist zudem maßgeblich für die Entwicklung des moralischen Bewusstseins von Jungen sowie die Verinnerlichung moralischer Standards und Werte, für die Entwicklung von Selbstverantwortung und Selbstkontrolle.

In Hinblick auf die Geschlechtsrollenidentifikation und ein positives Selbstkonzept von Söhnen ist es zwar wichtig, dass der Vater sich als engagiertes und selbstbewusstes Vorbild präsentiert, er muss jedoch gleichfalls kindliche Selbstbehauptung erlauben und ermutigen. Nicht zuletzt hängt die Entwicklung des kindlichen Selbstwertgefühls auch damit zusammen, ob Kinder die väterliche Zuwendung als verlässlich wahrnehmen können.

Insgesamt ist bei der Einflussnahme des Vaters auf verschiedene Bereiche der kindlichen Entwicklung zwischen zeitlicher Anwesenheit und Fürsorge zu unterscheiden. Die ständige Anwesenheit eines wenig fürsorglichen Vaters kann sich schädlicher auf die Entwicklung des Selbstwertgefühls von Söhnen auswirken als Vaterabwesenheit, aber auch die seltene Anwesenheit eines sehr fürsorglichen Vaters kann negative Konsequenzen haben.

Väter sind gleichfalls von grundlegender Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung von Töchtern. Die Väter, die sich anfänglich einen Sohn gewünscht hatten, haben im Schulalter und in der Jugend typischerweise größere Probleme mit ihrer Tochter als Väter, die immer schon lieber ein Mädchen haben wollten. Die Auswirkungen der frühen Vater-Tochter-Beziehung bleiben auch für erwachsene Frauen von Bedeutung – insbesondere in Bezug auf ihr Selbstbewusstsein, ihren beruflichen Erfolg und die Gestaltung von Partnerbeziehungen.

1.6.3 Väter und Jugendliche

Mit dem Eintritt in die Pubertät zeigen Kinder beträchtliche Veränderungen in ihren Bedürfnissen und Wünschen gegenüber den Eltern. Auch der Vater erlebt altersbedingt in dieser Zeit häufig einen Übergang in seinem Leben oder sogar eine Midlife-Crisis. Aufgrund dessen ist eine Umgestaltung in Qualität und Form der Vater-Kind-Beziehung zu erwarten. Welche Aspekte der Beziehungsgestaltung hiervon besonders betroffen sind und welche Auswirkungen väterliches Engagement insbesondere im Jugendalter haben kann, soll im Folgenden anhand des Forschungsberichts von Cheryl Hosley und Raymond Montemayor (1997) dargestellt werden:

Die divergenten Ansprüche und Bedürfnisse von Vätern und Kindern in der Pubertät können zur Zunahme von Konflikten führen. Während Jugendliche typischerweise vermehrte Distanz zu ihren Eltern und Eigenständigkeit suchen, muss auch der Vater mittleren Alters häufig seine Identität neu definieren und seine Ziele modifizieren. Dies kann ihn dazu veranlassen, dass er gleichfalls seinen Erziehungs- und Beziehungsstil gegenüber dem Kind verändern will. Infolgedessen ist der Vater einerseits eventuell weniger für sein Kind verfügbar, weil er verstärkt mit seinen eigenen Problemen beschäftigt ist. Es kann andererseits aber auch sein, dass er vormalige Versäumnisse in seinem väterlichen Engagement erkennt und in der Folge verstärkt den Kontakt zu seinem Kind sucht, vermehrt gefühlsbetont und fürsorglich agiert, was dem Jugendlichen altersbedingt unangenehm ist.

Die Zeitspanne der Begegnungen nehmen aufgrund des vermehrten Bedürfnisses nach Autonomie im Jugendalter insgesamt drastisch ab. Typischerweise sind Jugendliche tendenziell mehr mit dem gleichgeschlechtlichen Elternteil zusammen. Mit dem Vater wird von Jugendlichen beiderlei Geschlechts eher die Freizeit verbracht, während sie sich in vergleichbaren Anteilen der Ruhe- und Arbeitszeit bei der

Mutter aufhalten. In Anwesenheit der Mutter werden zudem häufiger parallele Betätigungen praktiziert. Von daher verwundert es nicht, dass Jugendliche generell mehr Freude und Befriedigung über gemeinsame Aktivitäten mit dem Vater äußern. Diese Bewertung hängt jedoch von der wahrgenommenen Qualität der Vater-Kind-Beziehung ab.

Der verbale Austausch mit der Mutter ist zwar in der Regel extensiver, das Gespräch mit dem Vater wird jedoch häufig als befriedigender und effektiver wahrgenommen, insbesondere Diskussionen über verschiedene sachliche Themenbereiche und Ansätze zur Lösung von Problemen. Bei persönlichen und emotionalen Problemen werden hingegen – vor allem von Töchtern – eher Aussprache, Beistand und Rat der Mutter gesucht. Im Gespräch mit der Mutter zeigen zudem Jugendliche beiderlei Geschlechts mehr Intimität. Insbesondere Mädchen erleben die Kommunikation mit ihrem Vater über den Gefühls- und Beziehungsbereich als weniger befriedigend als den verbalen Austausch mit der Mutter.

Jugendliche beiderlei Geschlechts bevorzugen ihre Mutter in Bezug auf die Kriterien „Nähe und Distanz“. Väter scheinen insbesondere ihren Söhnen gegenüber weniger gefühlsbetont aufzutreten als gegenüber ihren Töchtern. Gefühle der emotionalen Nähe und Bindung an die Eltern nehmen während der Pubertät gewöhnlich ab, was aber von den Jugendlichen durchaus nicht immer als wünschenswert betrachtet wird.

Jugendliche haben in der Regel häufiger Konflikte mit ihrer Mutter als mit ihrem Vater. Dies kann im geringeren Umfang der gemeinsam verbrachten Zeit oder in der Zurückhaltung von Vätern in Fragen der Grenzsetzung und Einhaltung von Alltagsregeln begründet sein. Die Auseinandersetzungen drehen sich weniger um grundlegende Fragestellungen wie Religion, Politik oder Sexualität, sondern vorrangig um häusliche Regeln und praktische Fragen des Alltags. Väter zeigen insgesamt häufiger eine kritische Haltung gegenüber dem pubertären Status ihrer Kinder als Mütter. In der Folge werden von den Jugendlichen verschiedene Aspekte der Vater-Kind-Beziehung gleichfalls als negativ bewertet. Eine vergleichbare Wechselwirkung konnte in Bezug auf die Mutter-Kind-Beziehung nicht gefunden werden.

Generell nehmen Jugendliche ihren Vater dominanter wahr als die Mutter. Dies betrifft vor allem die Ausübung von Macht und Kontrolle. Im Alltag üben Väter und Mütter in unterschiedlichen Bereichen Macht über ihre Kinder im Jugendalter aus und sie tun dies mit spezifischen Techniken. So haben Väter in der Regel den Vorrang bei ökonomischen Entscheidungen, fordern Respekt und Akzeptanz ihrer Vorgaben. Mütter legen größeren Wert auf angemessenes Verhalten der Kinder im zwischenmenschlichen Bereich sowie die Erfüllung häuslicher Pflichten und praktizieren häufiger indirekte Strategien der Verhaltenskontrolle.

Jugendliche erkennen im Verlauf der Zeit die abnehmenden Machtunterschiede zwischen sich selbst und dem Vater. Väter verlieren aus Sicht der Jugendlichen auch an Macht in ihrer Beziehung zur Mutter. Für die Wiederherstellung eines familiären Gleichgewichts müssen im Jugendalter die Positionen, Wünsche und Ansprüche der Familienmitglieder neu ausgehandelt und ausbalanciert werden – es muss mehr Symmetrie in den Familienbeziehungen hergestellt werden.

Für die Auswirkungen der Vater-Kind-Beziehung im Jugendalter liegen nur einzelne Untersuchungsergebnisse vor. Generell haben Väter in den Bereichen größeren Einfluss auf ihre jugendlichen Kinder, in denen sie stärker engagiert sind als die Mutter und als primäres Rollenmodell dienen. Eine bedeutsame Rolle spielt der Vater zudem bei der Identitätsbildung. Insbesondere Kontinuität in der Vater-Kind-Beziehung und den vom Vater unterstützten Erziehungszielen wirkt sich auch langfristig förderlich auf den Verlauf der kindlichen Entwicklung aus. Insgesamt zeichnen die verfügbaren Untersuchungsergebnisse ein nicht durchgängig positives Bild der Vater-Kind-Beziehung im Jugendalter und Väter werden häufig als „das schwache Glied der kameradschaftlichen Familie“ bezeichnet. Dies ist zumindest teilweise darauf zurückzuführen, dass die Väter von Jugendlichen sich noch stärker einer traditionellen Definition ihrer Elternrolle verpflichtet sehen als bei Kleinkindern. Sie sind deshalb möglicherweise mit ihren familiären Beziehungen gleichermaßen zufrieden wie die stärker engagierten Väter von heute, da sie ihre Pflichten aus ihrer Sicht angemessen erfüllen. Väter mittleren Alters fehlt es darüber hinaus in ihrer Herkunftsfamilie häufig an Vorbildern für engagierte Vaterschaft. Auch die Qualität der Ehe und das Vaterschaftskonzept der Mutter sind in diesem Zusammenhang von nicht zu unterschätzender Bedeutung.

Eine Studie von Shulman (1997) geht der Frage nach, welchen Einfluss Vater und Mutter auf den Individuationsprozess in der Adoleszenz haben. Er kommt zu dem Schluss, dass sich Väter im Vergleich zu Müttern weniger mit ihren Kindern beschäftigen. Sie bevorzugen spielerische Aktivitäten und bringen neue Perspektiven ein. Väter sehen ihre Beziehung zu den Jugendlichen eher freundschaftlich. Sie schätzen die Jugendlichen als weniger abhängig und hilfsbedürftig ein als die Mütter und unterstützen sie dadurch bei ihrem Streben nach Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. So berichtet auch Kreppner (2002), dass Väter dazu tendieren, Jugendliche vermehrt zu fordern und sie früher als die Mütter als Partner zu behandeln. Bindungstheoretiker haben darauf hingewiesen, dass ein von Kindheit an praktizierter, einfühlsamer und zur Selbstständigkeit anregender Interaktionsstil des Vaters sich häufig bei Jugendlichen findet, die genügend Selbstvertrauen besitzen und bei Problemstellungen über Denkprozesse zu Lösungen gelangen. Diese Jugendlichen haben auch häufigen und wertschätzenden Kontakt zu Gleichaltrigen und praktizieren größere Offenheit und Nähe zum anderen Geschlecht (Kindler et al. 2002).

1.6.4 Eine endlose Geschichte? – Mittel- und langfristige Auswirkungen väterlichen Engagements

In der empirischen Familien- und Väterforschung gibt es noch nicht ausreichend fundierte und methodisch anspruchsvolle Studien zu den mittel- und langfristigen Effekten väterlichen Engagements. Eine Ausnahme stellt die (soziologische) Längsschnittstudie von Paul Amato und Alan Booth dar, die der Frage nachgegangen ist, ob väterliches Engagement bei den Kindern erkennbare (Langzeit-)Folgen für deren Leben als junge Erwachsene hat. Hierbei wurden die verschiedenen „Ressourcen“, die ein Vater seinen Kindern bieten kann, getrennt bewertet: das menschliche oder auch Human-Kapital (gemessen am Bildungsniveau), das finanzielle Kapital (gemessen am Einkommen) und das soziale Kapital (gemessen an der Qualität der ehelichen und der Vater-Kind-Beziehung). Zudem wurde zwischen dem Beitrag des Vaters und der Mutter differenziert. Es fanden sich folgende, zum Teil überraschende Erkenntnisse: Das menschliche und das finanzielle Kapital des Vaters

Das Bildungsniveau von Vater und Mutter stand in direktem Zusammenhang mit dem Bildungsniveau der Kinder. Das Einkommen des Vaters, das mit seinem Bildungsniveau verknüpft ist, wirkte sich gleichfalls in entscheidender Weise direkt auf den Bildungsstand der Kinder aus. Das war bei den Müttern nicht der Fall. Dieses Ergebnis kann darauf zurückzuführen sein, dass Frauen insgesamt beträchtlich weniger verdienen als Männer. Der Grund kann aber auch darin liegen, dass die Einkünfte der Mutter möglicherweise eher für alltägliche Ausgaben verwendet werden, während der Vater für größere Haushaltsposten, wie zum Beispiel die Schulkosten für das Kind, aufkommt. Bildung und Einkommen des Vaters hatten jedoch nur indirekt, vermittelt über den Bildungsstand des Kindes, Auswirkungen auf weitere Variablen der kindlichen Befindlichkeit wie verwandtschaftliche und freundschaftliche Beziehungen, Lebenszufriedenheit, Selbstwertgefühl und psychische Belastung.

Das soziale Kapital des Vaters

Väter können ihren Kindern soziale Ressourcen zur Verfügung stellen, indem sie beispielsweise mit der Mutter eine kooperative Elternbeziehung haben („Coparenting“) und sie, wie auch die Kinder, emotional unterstützen oder einen konstruktiven Interaktionsstil gegenüber Mutter und Kindern praktizieren. Die Qualität der zwischenelterlichen Beziehung wird zudem stark durch die Qualität der ehelichen Beziehung (Partnerschaftsqualität) bestimmt.

Hier zeigte sich, dass umfangreiche Unterstützung durch den Vater die psychische Belastung der Kinder verminderte, während Unterstützung vonseiten der Mutter die Anzahl ihrer engen verwandtschaftlichen Beziehungen erhöhte. Darüber hinaus hatten eheliche Konflikte der Eltern direkte negative Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit und das Selbstwertgefühl der Kinder. Sie führten zudem zu reduzierter Unterstützung der Kinder durch Vater und Mutter. Partnerprobleme der Eltern bewirkten

somit indirekt eine vermehrte psychische Belastung der Kinder und eine Schwächung ihrer verwandtschaftlichen Beziehungen, da es an Unterstützung mangelte.

Interessanterweise war zu beobachten, dass das menschliche und finanzielle Kapital der Eltern mit einer Ausnahme nicht mit ihrem sozialen Kapital verknüpft war. So wirkte sich das Bildungsniveau der Mutter, nicht jedoch das des Vaters, förderlich auf das Ausmaß ihrer Unterstützung aus. Daraus folgt, dass die verschiedenen elterlichen Ressourcen weitgehend unabhängige Konsequenzen für die langfristige Befindlichkeit der Kinder haben.

Diese Ergebnisse stehen weitgehend in Übereinstimmung mit anderen Studien. Sie zeigen zwar, dass die Einflussnahme von Vater und Mutter in ausgeprägter Weise miteinander verknüpft ist, verdeutlichen jedoch auch, dass das Engagement der Mutter nicht von einzigartiger Bedeutung ist.

Die Ressourcen des Vaters sind eher für das Bildungsniveau der Kinder, ihre psychische Belastbarkeit und das Selbstwertgefühl von Bedeutung, die der Mutter hingegen wirken sich mehr auf die verwandtschaftlichen und freundschaftlichen Beziehungen der Kinder aus.



Die Ergebnisse legen somit nahe, dass der Vater genauso wichtig für die langfristige Entwicklung des Kindes und seine Lebenszufriedenheit ist wie die Mutter.

1.7 Wenn der Vater fehlt – Auswirkungen auf die Familie und das kindliche Wohlergehen

Infolge der in den letzten Jahrzehnten zunehmenden Anzahl von Scheidungen wie auch außerehelicher Geburten sind mehr Kinder als früher von Vaterlosigkeit betroffen. Viele dieser Kinder verbringen eine gewisse Zeit in einer Stieffamilie und ein beträchtlicher Anteil von ihnen erfährt multiple Trennungen. In US-amerikanischen Studien der 1990er-Jahre wurde deswegen sogar ein drastisches Bild der Auswirkungen von Vaterabwesenheit auf die kindliche Entwicklung gezeichnet. Es wurde sogar behauptet, dass nahezu alle sozialen Probleme auf das Fehlen des Vaters zurückzuführen seien. Demnach unterlägen vaterlose Kinder einem erhöhten Risiko von Drogen- und Alkoholmissbrauch im Teenager-Alter, sie hätten vermehrt physische, emotionale und Verhaltensprobleme, würden einen schlechteren Schulabschluss erwerben oder die Schule abbrechen etc. (Gadsden 1995, zit. n. Walbiner 2006c).

Die wissenschaftliche Beantwortung der Frage, welchen Einfluss Vaterabwesenheit auf Mutter und Kind haben, war und ist ein inhaltlich wie methodisch anspruchsvolles Unterfangen, das sich gewiss nicht in der reduktionistischen Polarität (Vater anwesend = gute Entwicklung; vaterlos = schlechte Ent-

wicklung) darstellen lässt. Denn so interessant diese Fragestellung auf den ersten Blick auch erscheinen mag, so komplex und vielschichtig präsentiert sich die Realität „vaterloser“ Familien.

Zum einen können nur eingeschränkte Aussagen gemacht werden, denn mit der Situation der alleinerziehenden Elternschaft, die auch „Mutterlosigkeit“ bedeuten kann, ist häufig eine Vielzahl weiterer negativer Faktoren verknüpft – zum Beispiel ein geringes Haushaltseinkommen, Verlust von sozialen Ressourcen, ein hohes familiäres Konfliktniveau oder eine durch hohe Stressbelastung bedingte psychische Beeinträchtigung der alleinerziehenden Mutter. Diese Faktoren können sich gleichfalls ungünstig auf die kindliche Entwicklung auswirken, sind aber nicht primär mit dem fehlenden interaktionellen Bezug des Kindes zum Vater assoziiert.



Vaterabwesenheit kann sich in direkter und indirekter Weise – vermittelt durch die Mutter und/oder veränderte sozial-wirtschaftliche Rahmenbedingungen – auf die Befindlichkeit und Entwicklung des Kindes auswirken.

Zum anderen muss zwischen unterschiedlichen Graden der „Verfügbarkeit“ des Vaters differenziert werden und die Dichotomie „An- oder Abwesenheit“ des Vaters sollte zugunsten eines Kontinuums der väterlichen Verfügbarkeit aufgegeben werden (Fthenakis 1988a). Dies umfasst, gemäß dem Konzept der erweiterten Vaterschaft, auch nicht sichtbare und indirekte Beiträge des Vaters (z. B. gedanklich-planerische Aktivitäten für die Zukunft des Kindes, Herstellung wichtiger sozialer Kontakte), die ebenso gelebte „positive Väterlichkeit“ darstellen. Damit wird insbesondere auch der Beitrag externer, nicht (mehr) mit Mutter und Kind zusammenwohnender Väter berücksichtigt und aufgewertet (z. B. regelmäßige Unterhaltszahlungen, kooperative Elternschaft mit der Ex-Partnerin).

1.7.1 Vermittelnde Faktoren – Unterscheidungskriterien von Vaterabwesenheit

Zur differenzierten Beantwortung der Frage nach den Folgen von Vaterabwesenheit müssen folgende Unterscheidungskriterien herangezogen werden (Fthenakis 1985a, 1988a):

Ausmaß und Dauer der Vaterabwesenheit

Die Effekte permanenter Vaterabwesenheit müssen jenen der zeitweisen Nichtverfügbarkeit gegenübergestellt werden. Dabei muss der Qualität der Vater-Kind-Bindung als „vermittelnder Variable“ besondere Berücksichtigung geschenkt werden.

Ursache der Vaterabwesenheit

Die meisten Studien, die die Ursache des Vaterverlusts erheben, beschreiben die Trennung oder Scheidung der Eltern als besonders schwierig für die weitere Entwicklung des Kindes (im Unterschied etwa zum plötzlichen Tod des Vaters). Die Trennung der Eltern kann dabei vom Kind schuldhaft verarbeitet werden, indem es sich die Verantwortung dafür zuschreibt. Zum anderen ist aus der modernen Scheidungsforschung bekannt, dass es insbesondere die lang andauernden und vor dem Kind ausgetragenen elterlichen Konflikte sind, die sehr schädlich für die weitere Entwicklung des Kindes sind.

Zeitpunkt der Vater-Kind-Trennung

Die meisten Autoren kommen zu dem Schluss, dass der Verlust des Vaters umso schwerer wiegt, je früher die Trennung erfolgt. Besonderes Augenmerk gilt hier der Fähigkeit des Kindes, den Verlust des Vaters zu betrauern, aber auch der kindlichen Geschlechtsrollenentwicklung.

Verfügbarkeit von „Vatersurrogaten“

Es zeigte sich in mehreren Untersuchungen (z. B. zu den Auswirkungen auf die kognitive Entwicklung der Kinder), dass die negativen Folgen der Vaterentbehmung durch die Präsenz älterer männlicher Bezugspersonen abgemildert werden können. Mögliche Vaterersatzpersonen können sein: ältere Brüder, Onkel, Stiefväter etc.

Inneres Vater-/Männer-Bild der Mutter

Insbesondere psychodynamische Studien haben auf die zentrale Bedeutung und Vermittlungsfunktion der „inneren Beziehungslandschaft“ der Mutter hingewiesen: Je positiver bzw. ausgeglichener das innere Vater- bzw. Männerbild der Mutter nach hochstrittiger Trennung ist, umso gelassener und förderlicher wird sie der Verselbstständigung ihres Sohnes gegenüberstehen und seine Suche nach „Ersatz-Vätern“ zulassen können. Für Töchter wird durch solch eine versöhnliche Einstellung dem Ex-Partner gegenüber Raum für ein positives Bild des gegengeschlechtlichen Elternteils aufgebaut bzw. bewahrt, welches für die spätere Partnerschaftsqualität und Beziehungsfähigkeit bedeutsam ist.

Geschlecht des Kindes

Einige Forscher finden stärkere Auswirkungen des Vaterverlusts auf Söhne. Der Interessensfokus liegt hier vor allem bei der männlichen Geschlechtsrollenidentitätsentwicklung.



Eine Familie ohne Vater ist nicht automatisch defizitär

Die populäre Hypothese, eine alleinerziehende Mutter könne ihren Sohn nicht zum „richtigen Mann“ erziehen, ist von Forschungsseite her nicht zu bestätigen. Vielmehr bringen alleinerziehende Mütter häufig ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Flexibilität und Organisationsfähigkeit mit, von welchem Kinder profitieren können. Die Erfahrung zeigt außerdem, dass Kinder (und speziell Jungen) beim Fehlen des Vaters „Ersatz-Väter“ außerhalb der Familie aktiv aufsuchen. Deswegen ist es von zentraler Bedeutung, dass Kinder ausreichend Erfahrungen mit anderen für sie wichtigen männlichen Bezugspersonen (z. B. Erzieher/männliche pädagogische Fachkräfte) machen können und diese bedeutsamen Sozialisierungserfahrungen nicht unterbunden werden. Unter bestimmten Umständen (z. B. bei Gewalttätigkeit des Vaters mit chronischen Ehekonflikten) kann eine Familie ohne Vater sogar die „bessere Alternative“ darstellen.

Zusammenfassend kommen Erhard und Janig (2003) in ihrer Analyse zu dem Ergebnis, dass sich die Frage, ob das Fehlen des Vaters im (früh-)kindlichen Lebensabschnitt negative gesundheitliche, psychische oder psychosomatische Folgen für den Erwachsenen hat, auch aus Untersuchungen mit einer langfristigen Perspektive nicht so einfach beantworten lässt. Einige Untersuchungen ergäben zwar, dass vaterlos aufgewachsene Erwachsene tendenziell eher psychische Auffälligkeiten und vor allem depressive Verstimmungen aufweisen. Allerdings sei es aus den bisher durchgeführten Untersuchungen kaum möglich, Kausalbeziehungen zu erfassen.

1.7.2 Vaterlosigkeit – Risiko für die kindliche Entwicklung?

Die Frage, ob ein vaterlos groß werdendes Kind per se benachteiligt ist oder das Fehlen des Vaters im (früh-)kindlichen Lebensabschnitt negative gesundheitliche, psychische oder psychosomatische Folgen für einen Erwachsenen hat, ist wissenschaftlich nicht eindeutig und ohne weiteres zu bejahen. Mit der Situation der alleinerziehenden Elternschaft ist zum einen häufig eine Vielzahl negativer Einflussfaktoren verknüpft, die ungünstige Auswirkungen auf die kindliche Entwicklung haben können. Vaterabwesenheit kann sich folglich in direkter wie auch indirekter Weise, d. h. vermittelt durch die Mutter und/oder veränderte sozial-wirtschaftliche Rahmenbedingungen, auf die Befindlichkeit und Entwicklung des Kindes auswirken.

Zum anderen muss zwischen unterschiedlichen Graden der Verfügbarkeit des Vaters differenziert und die Dichotomie „An- oder Abwesenheit“ des Vaters zugunsten eines Kontinuums väterlicher Verfügbarkeit aufgegeben werden.

Zur differenzierten Beantwortung der Frage nach den Folgen der Vaterabwesenheit müssen darüber hinaus bestimmte Unterscheidungskriterien herangezogen werden: Ausmaß, Dauer und Ursache der Vaterabwesenheit, Zeitpunkt / Alter der Vater-Kind-Trennung, Verfügbarkeit von „Vatersurrogaten“,

inneres Vater-/Männerbild der Mutter, Geschlecht des Kindes. Forschungsarbeiten zum Thema Vaterentbehmung/Vaterlosigkeit leiden aufgrund der sich damit ergebenden Komplexität häufig unter erheblichen methodischen Mängeln, was die Heterogenität der wissenschaftlichen Befundlage teilweise erklärt.

Vaterentbehmung/Vaterlosigkeit muss immer als ein prozesshaftes Geschehen betrachtet werden, dessen Auswirkungen von allen Beteiligten beeinflusst werden können. Die Familie ohne Vater ist nicht immer gleich automatisch als defizitär anzusehen. Unter bestimmten Umständen kann eine Familie ohne Vater sogar die „bessere Alternative“ darstellen. Dennoch sind die bisher insbesondere im klinischen Kontext erkennbaren Zusammenhänge alarmierend und verweisen auf dringenden Interventionsbedarf, wobei neben der faktischen An- oder Abwesenheit des Vaters in jedem Falle die innere Repräsentation des Vaters bei Mutter und Kind Berücksichtigung finden muss.

Lesetipp:

- Erhard, R. & Janig, H. (2003). Folgen von Vaterentbehmung – Eine Literaturstudie. Österreichisches Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz. <http://www.bmsk.at>



1.8 Wovon hängt es ab, ob und wie sich ein Vater in der Familie engagiert?

Der Frage, wovon es im Einzelnen abhängt, wie stark sich Väter bei der Sorge um ihre Kinder engagieren, wurde in den vergangenen Jahren im deutschsprachigen Raum, insbesondere aber im anglo-amerikanischen Raum in mehreren wissenschaftlichen Untersuchungen nachgegangen. Eine wichtige generelle Erkenntnis dieser Analysen besteht darin, dass die Ausgestaltung der Vaterrolle – im Vergleich zur Mutterrolle – aufgrund der weniger eindeutigen sozialen Normierung wesentlich stärker durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflussbar ist, die sich sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene verorten lassen. In beiden Bereichen sind vorherrschende kulturell-gesellschaftliche Rollenerwartungen wirksam und bestimmen diese Determinanten mit.





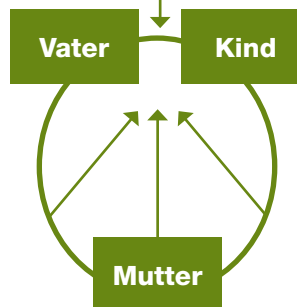
Ökopsychosoziales Modell der Vaterschaft: Welche Faktoren beeinflussen den Vater? (in Anlehnung an Doherty, Kouneski & Erickson 1998)

Kontextuelle Faktoren:

- Staatliche Vereinbarkeitspolitik
- Betriebliche Rahmenbedingungen
- Institutionelle Praktiken („Vätersensibilität“)
- Ökonomische Faktoren (z. B. Arbeitsmarktlage)
- Soziokulturelle Erwartungen
- Soziale Unterstützung

Vater-Faktoren:

- Geschlechtsrollen- und Vaterschaftskonzept
- Kindbezogenes Wissen und Fertigkeiten
- Persönliches Bekenntnis zur Vaterschaft
- Psychisches Wohlbefinden
- Beziehungsgeschichte zum eigenen Vater
- Arbeitsplatz-/Beschäftigungssituation
- Wohnstatus (in der Familie oder extern)



Kind-Faktoren:

- Einstellung zum Vater
- Verhaltensschwierigkeiten
- Temperament
- Geschlecht
- Alter
- Entwicklungsstatus

Zwischenelternliche Beziehung:

- Paarbeziehungsqualität/Konfliktniveau der Partnerschaft
- Ehelicher oder unehelicher Status
- Allein- oder Doppelverdienerstatus
- Sorgerechtsstatus
- Ausmaß gegenseitiger Unterstützung und Kooperation
- Einheitliches erzieherisches Handeln („Coparenting“)

Mutter-Faktoren:

- Einstellung zum Vater/zu Männern
- Rollenerwartung an den Vater
- Unterstützung vs. Blockade der Vater-Kind-Interaktion („Gatekeeping“)
- Arbeitsplatz-/Beschäftigungssituation

Zu den *strukturellen Determinanten* väterlichen Rollenverhaltens zählen:

- Politisch-strukturelle Rahmenbedingungen (Staatliche Familien- und Vereinbarkeitspolitik)
- Individueller Arbeitskontext/Betriebliche Rahmenbedingungen
- „Institutionelle Vätersensibilität“ (z. B. Öffnungszeiten der Einrichtungen der frühen Kindheit).

Zu den *individuellen Determinanten* väterlichen Rollenverhaltens zählen:

- Merkmale des Vaters (z. B. Einstellungen, subjektives Vaterschaftskonzept, Lebenspläne, Persönlichkeitszüge, Selbstvertrauen in väterliche Rollenkompetenz Ausmaß der Erwerbstätigkeit)
- Merkmale der Mutter/Partnerin (z. B. subjektives Vaterschaftskonzept, Vertrauen in die Kompetenzen des Partners, Ausmaß der Erwerbstätigkeit)
- Merkmale des Kindes (z. B. Temperament, Geschlecht, Alter)
- Merkmale der Paarbeziehung (v. a. Partnerschaftsqualität).

Diese psychologischen und soziologischen Faktoren haben Auswirkungen auf das Ausmaß der Beteiligung des Vaters in der Familie, stehen ihrerseits aber auch in Wechselwirkung mit dem väterlichen Engagement. Das heißt, sie sind ihrerseits keine stabilen Merkmale, sondern werden ebenfalls durch die Ausgestaltung der Vaterrolle bzw. das Rollenarrangement innerhalb der Familie beeinflusst. Die einzelnen Faktoren können sich aufsummieren oder gegenseitig abschwächen und müssen auch im Kontext der Dynamik des Familienentwicklungsprozesses betrachtet werden. Es handelt sich also insgesamt um ein sehr komplexes und dynamisches Geschehen, weshalb die Unterteilung in verschiedene Merkmalsbereiche zwangsläufig als unvollständig erscheinen muss. Dennoch erlauben die bis heute vorliegenden empirischen Erkenntnisse Ansatzpunkte für eine strukturelle wie individuelle Förderung väterlichen Engagements.

1.8.1 Politisch-strukturelle Rahmenbedingungen

Um den durch die Berufstätigkeit beider Ehepartner entstehenden (Zeit-)Konflikt zwischen Erwerbstätigkeit und Familie zu entschärfen, haben viele europäische Staaten in jüngerer Vergangenheit eine Reihe familienpolitischer Programme zur Entlastung von Familien implementiert. Diese Maßnahmen orientierten sich zunächst primär daran, Frauen eine bessere Kombination von Familie und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, ohne dabei Männer stärker in die familiäre Verantwortung einzubinden. Allerdings ist in der jüngsten Zeit eine schrittweise Erweiterung familienpolitischer Maßnahmen auf Väter zu beobachten. Familienpolitische Programme stellen damit in zunehmendem Maße relevante Rahmenbedingungen für die Herausbildung und Etablierung von engagierter Vaterschaft bzw. einer weitestgehend gleichmäßigen Aufteilung von Haushalts- und Erziehungsaufgaben dar (Hofäcker 2006). Bislang ist es aber nur sehr bedingt gelungen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Beruf und Erwerbsleben durch familienpolitische Maßnahmen auszugleichen. Trotz positiver Entwicklungen in den

vergangenen Jahren sind es immer noch vor allem Frauen, die Elternzeitregelungen nutzen und für eine begrenzte Zeit aus dem Erwerbsleben aussteigen, um sich auf Kinderbetreuung und Haushalt zu konzentrieren. Gleichwohl zeigen Beispiele wie etwa das im Jahr 2007 in Deutschland eingeführte „Elterngeld“, dass Väter mit bestimmten Maßnahmen zur vermehrten Inanspruchnahme einer „Kinderpause“ zu bewegen sind.

1.8.2 Individueller Arbeitskontext/Betriebliche Rahmenbedingungen

Nicht nur familienpolitische Maßnahmen können zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide (Ehe-)Partner beitragen. Sie bedürfen vielmehr der Ergänzung durch die Gestaltung eines familienfreundlichen Umfelds am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber. Dabei handelt es sich um einen Maßnahmenkomplex, der zunehmend durch die Europäische Union gefördert wird und explizit auch die Familienbeteiligung von Vätern anregen soll. Für die Attraktivität betrieblicher Fördermaßnahmen spricht unter anderem, dass Arbeitgeber dadurch die Arbeitsmoral und Loyalität ihrer Mitarbeiter/innen fördern und damit längerfristig Personalfluktuationen vermeiden können. Möglichkeiten zur Gestaltung eines familienfreundlichen Umfelds stellen zum Beispiel Erweiterungen staatlicher Elternzeitprogramme durch betriebliche Freistellungen sowie Maßnahmen zur flexibleren Aufteilung der innerbetrieblichen Arbeitszeit und deren Anpassung an familiäre Erfordernisse dar. Dazu gehören Gleitzeitregelungen, Arbeitszeit-Komprimierung auf geringere Tagesanzahl, Reduktion der Arbeitsstunden, Teilzeitarbeit, Telearbeit, ergebnisorientierte „Vertrauensarbeit“ etc.

Trotz des seit Mitte der 1990er-Jahre in Europa zu beobachtenden Bedeutungszuwachses des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und insbesondere familienfreundlicher Regelungen im Betrieb/ Unternehmen, die mittelfristig auch das familiäre Engagement von Vätern befördern könnten, muss dieser Trend auch kritisch betrachtet werden: Im öffentlichen Sektor beschäftigte Väter nehmen eher Elternzeit in Anspruch als ihre Kollegen in der Privatwirtschaft. Selbstständige und Beschäftigte in manuellen Berufen finden sich deutlich seltener in Elternzeitmaßnahmen als diejenigen in Dienstleistungsberufen. Und ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft eines Betriebs scheint sich positiv auf die Bereitschaft von Vätern auszuwirken, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (Hofäcker 2006). Eine vergleichbare Entwicklung kann auch für Südtirol festgestellt werden.

Die Durchsetzung und Inanspruchnahme familienfreundlicher Arrangements am Arbeitsplatz ist ungleich verteilt und bedarf noch einer umfassenderen, gesellschaftsweiten Verankerung. Schließlich zeigen Väter, obwohl sie oft mehr als kollektiv-vertraglich vereinbart arbeiten und sich grundsätzlich geringere Arbeitszeiten wünschen, eine große Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme vorhandener Regelungen: Abweichungen vom Vollzeitmodell werden offenbar vielfach noch als „Abweichung von einer männlich geprägten Unternehmensethik“ wahrgenommen (a. a. O.).

1.8.3 Arbeitszeiten des Vaters/Erwerbstätigkeit der Partnerin

Der strukturelle Arbeitskontext und betriebliche Rahmenbedingungen manifestieren sich im Zeitbudget von Vater und Mutter. Aufgrund der zunehmenden Berufstätigkeit von Frauen stellt das konkurrierende Engagement beider Partner in der Erwerbsarbeit zunächst eine wesentliche Restriktion für die Beteiligung beider Elternteile an familiären Aufgaben dar.

Das berufliche Engagement des Mannes steckt in aller Regel den Rahmen für die Gestaltung der innerfamiliären Aufgabenbereiche ab. Das Ausmaß, in dem sich ein Vater an der Versorgung und Erziehung seiner Kinder beteiligt, hängt wesentlich vom Umfang seiner beruflichen Tätigkeit ab.

Väter beteiligen sich während der ersten Lebensjahre ihrer Kinder umso weniger an der Versorgung und Erziehung, je höher ihre Wochenarbeitszeit ist.



Insbesondere Aufgaben, bei denen weniger die direkte Interaktion mit dem Kind im Vordergrund steht, sowie Routine- und Versorgungsaufgaben werden dann fast vollständig von den Müttern übernommen. Allerdings nehmen Väter, die überdurchschnittlich viel arbeiten, ähnlich regen Anteil an spielerischen und eher spassbetonten Aktivitäten mit dem Kind wie Männer mit unterdurchschnittlicher Wochenarbeitszeit (Fthenakis et al. 2002).

Das Ausmaß, in dem sich der Vater an der Sorge um sein Kind beteiligt, hängt aber nicht nur von seiner eigenen Wochenarbeitszeit ab: Väter, deren Partnerin berufstätig ist, sind stärker in die Sorge um das Kind eingebunden als Männer mit nicht berufstätiger Partnerin. Und je höher die Wochenarbeitszeit der Frau ist, desto mehr beteiligt sich der Vater an Versorgungsaufgaben und übernimmt Aufgaben rund um das Kind allein. Insgesamt betrachtet fällt das Ausmaß der Entlastung der gleichfalls erwerbstätigen Partnerin allerdings immer noch eher gering aus. Die Rückkehr der Frau in den Beruf hat kaum Auswirkungen auf das innerfamiliäre Engagement des Mannes, wenn er seine Wochenarbeitszeit nicht entsprechend reduziert bzw. reduzieren kann. Häufig trägt die Frau aber auch dann, wenn der Mann seine Erwerbstätigkeit reduziert und beide Partner in ähnlichem Umfang berufstätig sind, den „Löwenanteil“ an der Kinderbetreuung (a. a. O.).

In Familien, in denen der Mann sich beruflich stark engagiert, verbleibt die Verantwortung für das Kind fast vollständig im Bereich der Mutter – unabhängig davon, ob sie nicht, geringfügig, halbtags oder mehr beschäftigt ist.



1.8.4 Öffnungszeiten der Einrichtungen für die frühe Kindheit

Die Partizipation von Eltern wird auch durch institutionelle Rahmenbedingungen, wie die zum Teil eingeschränkten Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, erschwert. Eine stärkere Flexibilisierung der Öffnungszeiten und ihre Abstimmung auf die Bedürfnisse von berufstätigen Vätern (und Müttern) wäre daher ein wichtiger Schritt. Dies gilt gleichermaßen für die Öffnungszeiten und Termine von Kindergärten wie Betreuungs- und Bildungseinrichtungen im späteren Kindesalter.

1.8.5 Merkmale des Vaters

Im Bereich der individuell-persönlichen Merkmale reicht die Bandbreite der untersuchten Einflussfaktoren auf das väterliche Engagement von allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen bis hin zu spezifischen kind- und fürsorgebezogenen Einstellungen. Eigenschaften wie Feinfühligkeit oder die global eingeschätzte psychische Gesundheit erweisen sich ebenso als signifikante Prädiktoren wie Selbstwirksamkeitsüberzeugungen bezüglich der eigenen väterlichen Kompetenz. Wichtig hierbei ist, dass oft andere Merkmale das Ausmaß väterlichen Engagements (Quantität) vorhersagen als die Qualität der Interaktion (NICHD 1999, zit. n. Kindler & Grossmann 2004).

In bindungstheoretischen Untersuchungen konnten differentiell moderierende Effekte nachgewiesen werden: Väter interagieren umso feinfühlicher in Spielsituationen mit ihrem Kind, je besser – d. h. je sicherer – ihre eigene Bindungsqualität ist. So hatte hohes väterliches Engagement nur dann einen positiven Einfluss auf die sozial-emotionale Entwicklung im Jugendalter, wenn der Vater selbst ein sicheres Modell von Bindung verinnerlichen konnte (Kindler 2002).



Hohes väterliches Engagement ist kein Garant für eine gute Entwicklungsförderung, wenn nicht „Persönlichkeitsvariablen“ des Vaters – z. B. seine eigene Bindungsqualität – berücksichtigt werden.

In der LBS-Familienstudie wurde herausgefunden, dass das spätere Engagement des Vaters zum Teil von seiner ursprünglichen Haltung zur Vaterschaft abhängt. Dies trifft insbesondere für die Männer zu, die zum ersten Mal Vater werden: Männer, die die Vaterschaft als willkommenes Ereignis ansehen und denen sie gut in ihre Lebenspläne „passt“, beteiligen sich von Anfang an stärker an der Versorgung und Betreuung ihres Kindes. Im Gegensatz dazu wahren Männer, für die die Schwangerschaft der Partnerin eher unwillkommen und als ein bedrohlicher Einschnitt erschien, von Anfang an stärkere Distanz zum Kind. In der Folgezeit beteiligen sie sich zwar ebenso wie Männer, die der Schwangerschaft positiv gegenüberstanden, an spielerischen Aktivitäten mit dem Kind; die Versorgungs- und Routineaufgaben überlassen sie jedoch stärker der Partnerin (Fthenakis et al. 2002; Peitz 2006a).

Auch das Vaterschaftskonzept des Mannes – seine Vorstellungen davon, welche Tätigkeiten und Aufgaben in den Verantwortungsbereich eines Vaters fallen sollten – hat einen gewissen Einfluss auf die tatsächliche Rollenausübung.

Männer, die der Ansicht sind, dass Väter in ähnlichem Ausmaß wie Mütter verantwortlich für die alltägliche Sorge und die Erziehung ihrer Kinder sind, nehmen auch stärker an diesen Aufgaben Anteil als Männer, die ihre Rolle als Vater in erster Linie in der Sicherung des Familieneinkommens sehen (Peitz 2006a).



Weiter spielt die selbst zugeschriebene Rollenkompetenz des Vaters – seine Überzeugung, die für die Betreuung und Versorgung des Kindes notwendigen Fähigkeiten zu besitzen bzw. im Umgang mit dem Kind zu entwickeln – eine zentrale Rolle.

Je mehr sich der Mann dem Umgang mit einem Säugling gewachsen fühlt und je mehr er der Überzeugung ist, auch schwierige Situationen im Umgang mit diesem (alleine) meistern zu können, desto mehr beteiligt er sich auch an der alltäglichen Versorgung und Betreuung des Kindes (Peitz 2006a).



Vaterschaft muss – ebenso wie Mutterschaft – im Umgang mit dem Kind erst gelernt werden. Diejenigen Väter, die sich von Anfang an aktiv an der Versorgung des Säuglings beteiligen, werden in gleichem Maße wie Mütter die entsprechenden Kompetenzen und Fürsorgestrategien entwickeln. Und dies führt langfristig wiederum zur Stärkung ihres Selbstvertrauens in die eigenen Fähigkeiten als Vater.

Trotz dieser Studienergebnisse gibt es aus wissenschaftlicher Sicht noch kein völlig übersichtliches und erkenntnistheoretisch befriedigendes Gesamtbild zur Einflussnahme persönlicher Merkmale des Vaters auf sein Fürsorgeverhalten. Insbesondere wurden die verschiedenen Einflussgrößen in ihrer relativen Bedeutung zueinander bislang nicht verglichen (Kindler & Grossmann 2004).

1.8.6 Merkmale der Mutter

Von zentraler Bedeutung für das Engagement des Vaters ist die Bereitschaft seiner Partnerin bzw. der Mutter, ihn in die Verantwortung für das Kind einzubinden. Mütter haben für die Vater-Kind-Beziehung eine Art „Türsteher-“ oder „Weichensteller-Funktion“ („Gatekeeping“). Aufgrund der durch Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit bedingten größeren „biologischen Nähe“ des Kindes zur Mutter obliegt ihr insbesondere in den ersten Wochen nach der Geburt die Hauptverantwortlichkeit für den Säugling. Somit entscheidet sie darüber, ob dem Vater überhaupt die Möglichkeit eröffnet wird, sich von Beginn an an der Versorgung des Neugeborenen zu beteiligen und eine eigenständige Beziehung zu

seinem Kind aufzubauen. Da sich Mütter in manchen Fällen einen eigenen Zuständigkeitsbereich bewahren möchten, wo sie im Vergleich zum Partner über die größeren Kompetenzen und eventuell auch mehr Einfluss verfügen, scheint eine allzu engagierte Ausübung der Vaterrolle von Müttern manchmal nicht gerne gesehen zu sein.



Beim Aufbau der Beziehung zum Kind profitieren Väter stark davon, wenn ihre Partnerin sie zur Beschäftigung mit dem Kind auffordert, sie darin bestärkt und ihnen exklusive Zeit mit dem Neugeborenen einräumt sowie die alleinige pflegerische Verantwortung überlässt (Peitz 2006a).

Eher ungünstig sind die Bedingungen dagegen, wenn die Mutter vollkommen in der Mutterrolle aufgeht, alle kindbezogenen Aufgaben für sich reklamiert und eine Beziehung zum Kind pflegt, die den Vater weitgehend ausschließt oder allenfalls als „Spielkameraden“ zulässt.



Die persönliche Überzeugung der Mutter, dass sowohl das weibliche als auch das männliche Geschlecht gleichermaßen für den Umgang mit einem Säugling geeignet ist, und das Zutrauen in die diesbezüglichen Kompetenzen ihres Partners haben sich als wichtige Einflussgrößen für die Beteiligung des Mannes an der Kinderbetreuung erwiesen (Peitz 2006a).

Die „Gatekeeping“-Funktion der Mutter hat großen Einfluss auf die Beteiligung des Vaters an der Versorgung des Kindes und weniger auf sein Engagement bei eher spielerischen Aktivitäten. Ein hohes Zutrauen in die Kompetenzen des Mannes als künftiger Vater haben schwangere Frauen vor allem dann, wenn sich dieser über die Schwangerschaft und seine bevorstehende Vaterschaft gefreut hat und sie Eigenschaften an ihm wahrnehmen, die für den zwischenmenschlichen Umgang von besonderer Bedeutung sind (z. B. Zärtlichkeit, Hilfsbereitschaft, Verständnis, Anpassungsfähigkeit) oder auf eine hohe emotionale Stabilität hindeuten (z. B. Gelassenheit, Unkompliziertheit, Toleranz) (a. a. O.).

1.8.7 Merkmale der Partnerschaft

Die Partnerschaftsqualität ist eines der wichtigsten Merkmale der zwischenelterlichen Beziehung für die Vorhersage des väterlichen Engagements. Sie hat sowohl Einfluss auf die Bereitschaft des Mannes, sich für innerfamiliäre Belange zu engagieren, als auch auf die Bereitschaft der Frau, ihren Partner in die Verantwortung für das Kind mit einzubinden. Bei Paaren mit einer bereits vorgeburtlichen oder sich während des Übergangs zur Elternschaft deutlich verschlechternden Beziehungszufriedenheit findet sich ein deutlich geringeres väterliches Engagement in der Sorge um das Kind.

Väter scheinen weniger zwischen ihrer Rollenfunktion als Vater und der als Beziehungspartner der Frau bzw. Mutter zu differenzieren (Belsky et al. 1984). So distanzieren sich Männer in unglücklichen Partnerschaften emotional nicht nur von ihrer Partnerin, sondern auch von der ganzen Familie, während sich Mütter in dieser Situation häufig ihrem Kind in besonders hohem Ausmaß widmen.

Nimmt die Partnerschaftsqualität ab, kommt es häufig auch zur Verschlechterung der Vater-Kind-Beziehung infolge eines vollständigen emotionalen Rückzuges des Vaters, für den die Vater- und die Partnerrolle anscheinend miteinander verknüpfte Aspekte der Lebenswelt „Familie“ darstellen. Für Mütter ist dies in der Regel nicht zu beobachten.



Das vermehrte Engagement der Mutter könnte einerseits einen Versuch widerspiegeln, die „mangelnde Fürsorge“ des Vaters zu kompensieren. Andererseits stellt es möglicherweise auch eine Strategie dar, sich einen „eigenen Machtbereich“ zu sichern. Ungünstig an dieser Dynamik ist, dass der Rückzug des Mannes von allen innerfamilialen Verpflichtungen oftmals mit einer weiteren Verschlechterung der Partnerschaftsqualität einhergeht. Eine aktive Ausübung der Vaterrolle fördert hingegen die Zufriedenheit der Frau mit der Partnerschaft und stabilisiert die Beziehung (Peitz 2006a).

1.8.8 Merkmale des Kindes

Die Frage, ob das Geschlecht des Kindes maßgeblich für den Umfang des väterlichen Engagements ist, stellt ein kontrovers diskutiertes Thema dar. So gibt es sowohl Befunde, die für eine vermehrte Beschäftigung von Vätern mit ihren Söhnen sprechen, als auch Daten, die eine Bevorzugung der Tochter sowie einen geschlechtsneutralen Effekt nahelegen. Internationale Untersuchungen konnten aber Verhaltensunterschiede im Bereich des Spiels, des Umgangs mit dem Körper des Kindes bzw. der körperlichen Entwicklung oder der Disziplinierungs- und Kontrollfunktion in Abhängigkeit vom Geschlecht des Kindes replizieren (Lamb 1997a, 2004; Seiffge-Krenk 2001, 2004).

Auch Verhaltensmerkmale des Kindes und sein Temperament können einen Einfluss darauf haben, wie sehr sich der Vater an der Betreuung und Versorgung beteiligt. Ein eher „schwieriges“ Kind, das im Säuglingsalter leicht irritierbar ist, viel schreit, sich nur schwer beruhigen lässt oder oft ungehorsam, aggressiv, motorisch unruhig und unausgeglichen ist, stellt die Geduld der Eltern – insbesondere die der Mutter – auf eine harte Probe und ruft nicht selten Gefühle der Überforderung oder gar Strafpulse hervor. Während Mütter aufgrund einer kulturell und biologisch stark verankerten Rollendefinition auch unter diesen Voraussetzungen die Hauptverantwortung für ihr Kind übernehmen, ziehen sich Väter eher zurück. Aufgrund der weniger eindeutig sozial reglementierten Rollendefinition des Vaters besteht hier für Männer vermutlich mehr Spielraum für „sozial legitimierte“ Ausstiegsmöglichkeiten.



Väter, die ihr Kind bereits während der ersten Lebensmonate als eher „schwierig“ wahrnehmen und nicht gut mit ihm zurechtkommen, beteiligen sich von Anfang an weniger an seiner Betreuung und Versorgung als Väter, die ihr Kind als unkompliziert und pflegeleicht erleben (Peitz 2006a).

Auch Phares und Compas (1992) berichten, dass durch das Kind hervorgerufene Belastungen, wie etwa eine chronische Krankheit, eine Behinderung oder Verhaltensauffälligkeiten, bei einem Teil der Väter einen Rückzug oder eine emotional negativ gefärbte Beziehung mit sich bringen. Die anfängliche Unsicherheit der Väter „schwieriger“ Kinder scheint sich über die frühen Monate hinweg zu verfestigen, sofern keine Intervention stattfindet. Vermutlich hat die anfängliche Zurückhaltung des Vaters gegenüber seinem „schwierigen“ Kind darüber hinaus zur Folge, dass er auch längerfristig nicht die notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung diffiziler Situationen entwickeln kann, wodurch sich wiederum seine negative Bewertung des Kindes bestätigt.



2.1 Politische Rahmenbedingungen von aktiver Vaterschaft

Wissenschaft, Politik und Gesellschaft befinden sich in einem permanenten wechselseitigen Austauschprozess. Politische Maßnahmen bedürfen einerseits der fundierten sozialwissenschaftlichen Begründung; andererseits schaffen politische Entscheidungen häufig erst die strukturellen Rahmenbedingungen und es bedarf der „politischen Rückendeckung“, um soziale Wandlungsprozesse in der Gesellschaft praktisch umsetzen zu können.

Historisch betrachtet basiert die staatliche Familienpolitik in Gesamt-Italien auf einem traditionellen Rollenmodell mit einem männlichen Alleinernährer/Ehemann als Familienoberhaupt und seinen abhängigen Familienmitgliedern. Die Aufgabe der Frau besteht demnach während der gesamten Ehe in der mehr oder weniger alleinigen Ausübung häuslicher Arbeitspflichten – sowohl wenn Kinder vorhanden sind als auch im Falle der Kinderlosigkeit. Bei einer Elternschaft obliegt der Frau bzw. Mutter die mehr oder weniger alleinige Obsorge und Erziehung der Kinder, wobei sie durch ein informelles Netzwerk wie etwa die Großeltern unterstützt wird. Entsprechend gering war und ist im europäischen Vergleich immer noch die weibliche Erwerbsbeteiligung in Gesamt-Italien, wenngleich sie in der letzten Dekade deutlich zugenommen hat und hierbei regionale Unterschiede zu berücksichtigen sind.

Gemäß dieser Definition von Familie und der impliziten Rollenzuweisungen für Mann und Frau hat der italienische Wohlfahrtsstaat die Kernfamilie als „inoffiziellen Partner“ in der Ausübung von Fürsorgeleistungen für abhängige Familienmitglieder fest installiert und entsprechend gering ausgeprägt sind staatliche finanzielle Unterstützungen (z. B. finanzielle Kompensation während der Elternzeit), infrastrukturelle Dienstleistungen (z. B. Kinderbetreuungsangebote für unter Dreijährige und in den Ferien) sowie eine familienfreundliche Arbeitswelt (z. B. Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit, Betriebskindergärten). Bereits existierende gesetzliche Regelungen zur Elternzeit („Erziehungsurlaub“) werden deswegen kaum in Anspruch genommen. Vielmehr werden nach Ablauf der verpflichtenden Mutterschutzzeit die Regelungen zur täglichen, finanziell voll kompensierten Arbeitszeitreduktion genutzt, was die Verfügbarkeit einer entsprechenden, meist informellen Kinderbetreuung – z. B. durch die Großeltern – voraussetzt (Fine-Davis et al. 2004). Wird die finanziell gering kompensierte Elternzeit dennoch in Anspruch genommen, geht das meist zu Lasten der ohnehin häufig weniger verdienenden Ehefrau und Mutter, die ihre Erwerbstätigkeit in der Folge vorübergehend unterbricht oder ganz aufgibt. Und das, obwohl die Rollenkonzepte von Mann und Frau in den südeuropäischen Ländern ebenfalls in einem rapiden Wandel begriffen sind (Wall 2007).

Unsicherheiten und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, der vermehrte Eintritt von Frauen in die Arbeitswelt sowie eine damit einhergehende Auflösung eindeutig abgegrenzter Geschlechterrollen von Mann und Frau sind dafür verantwortlich, dass die Rolle des Mannes als Alleinverdiener und Ernährer

der Familie heute nicht mehr ohne Weiteres aufrechterhalten werden kann und ihre Anpassungsfunktion für eine erfolgreiche Bewältigung zukünftiger gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen zunehmend verliert. Dennoch werden, häufig unbemerkt, die einseitigen Zuordnungen bezüglich der Zuständigkeiten von Mann und Frau auf struktureller und institutioneller Ebene (Gesetzeslage, Betriebskulturen etc.) aufrechterhalten und zum Teil vehement verteidigt. Die Herstellung einer befriedigenden Balance zwischen beruflichen Anforderungen einerseits und Ansprüchen der Familie andererseits ist deswegen auch für viele Männer und Väter noch eine ganz persönliche Herausforderung, die vorwiegend in der Privatsphäre vollzogen wird – obwohl aktuelle Daten bestätigen, dass immer mehr Männer der sozialen Funktion des Vaters Vorrang vor der Brotverdienerfunktion einräumen und eine zunehmende Vereinbarkeitsproblematik bei Vätern festzustellen ist, die unabhängig vom Ausmaß der beruflichen Tätigkeit der Partnerin bzw. Mutter ist (ASTAT 2007a; Fthenakis et al. 2002; Fthenakis & Minsel 2002).

Politische Maßnahmen, die eine verstärkte Integration von Vätern in Institutionen des Bildungs- und Sozialwesens sowie in die alltägliche Familienarbeit zum Ziel haben, stellen lediglich eine Facette einer übergeordneten geschlechterdemokratischen Familien-, Arbeits- und Sozialpolitik dar. Entsprechende gesetzliche Regelungen sind Bestandteil einer Gleichstellungspolitik, die Frauen und Männern, Müttern und Vätern die gleichen Rechte, Pflichten und Wahlfreiheiten bezüglich der Teilhabe an und Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben sowie der persönlichen Ausgestaltung von Elternschaft auf allen Ebenen einzuräumen beabsichtigt. Die Realität zeigt, dass eine derartige geschlechtsunabhängige Wahlfreiheit in vielen gesellschaftlichen Lebensbereichen (noch) nicht verwirklicht ist. Sofern das Gleichstellungsprinzip zum Beispiel in gesetzlichen Regelungen berücksichtigt wird, wird in der praktischen Umsetzung meist vorwiegend die Perspektive von Frauen und Müttern öffentlich verhandelt und diskutiert (z. B. die Verbesserung der Teilhabe von Müttern am Erwerbsleben bei gleichzeitiger Kindererziehung), ohne dabei die „zweite Seite der Medaille“ zu thematisieren: Wie können mehr Männer bzw. Väter dazu motiviert und verpflichtet werden, durch mehr Engagement in der Familie zu einer gerechteren Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit beizutragen?

2.1.1 Die Vereinbarkeitspolitik als Teil staatlicher Familienpolitik

Aus Sicht der Politik und ihrer Verantwortlichen stellt sich im Hinblick auf die Familie zwangsläufig die Frage, wie von politischer Seite den strukturellen und individuellen Wandlungsprozessen verantwortungsvoll Rechnung getragen werden kann. Welche neuen Maßnahmen müssen ergriffen werden, welche bereits bestehenden Regelungen bedürfen einer verstärkten Umsetzungspraxis? Dreh- und Angelpunkt des politisch anspruchsvollen Projektes einer modernen, geschlechterdemokratischen Politik, die prinzipiell auch gezielt Männer und Väter adressiert, ist die staatliche Familien- und Vereinbarkeitspolitik. Sie hat zum Ziel, den durch die Erwerbsteilnahme beider Ehepartner entstehenden (Zeit-)Konflikt zwischen Erwerbstätigkeit und familiären Aufgaben zu entschärfen.

Ziele der staatlichen Vereinbarkeitspolitik

Die staatliche Vereinbarkeitspolitik ist Teil eines umfassenden, auf Nachhaltigkeit angelegten familienpolitischen Gesamtprogramms, das in der Regel mehrere Ziele verfolgt:



- Erhöhung/Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern
- Erhöhung/Ermöglichung der „Familienarbeit“ (Kindererziehung, Haushalt) von Männern/Vätern
- Gleichberechtigung von Männern und Frauen (in allen Lebenslagen)
- Gleiche Bildungschancen für alle Kinder / Steigerung der Qualität des Bildungssystems inkl. innerfamiliärer Bildungsprozesse
- Ermöglichung optimaler Entwicklungschancen für alle Kinder / Vermeidung von langfristigen Entwicklungsrisiken und negativen gesellschaftlichen Folgen
- Steigerung der Geburtenrate

Um diese Ziele zu erreichen, konzentriert sich die Familienpolitik nicht mehr nur auf einzelne Initiativen, sondern versucht durch eine intelligente Mischung verschiedener Maßnahmen vielfältige Möglichkeiten der Unterstützung von Paaren und Eltern im Lebensverlauf sicherzustellen. Müttern und Vätern werden dabei bedarfsorientiert Unterstützung in der Familien- und Erziehungsarbeit (z. B. Beratungsangebote oder Bildungsprogramme), die nötigen infrastrukturellen Voraussetzungen (z. B. eine qualitativ hochwertige, kostengünstige und zeitlich flexible Kinderbetreuung) sowie zielabhängig erwartbare, finanzielle Transferleistungen (z. B. Familiengeld, Rentenbeiträge für Erziehungs- und Pflegearbeit) zur Verfügung gestellt. Gesetzliche Regelungen zur „Elternzeit“ definieren den rechtlichen Rahmen, um Elternschaft und Familienzeit mit beruflichen Verpflichtungen und Ambitionen in Einklang bringen zu können. Die Politik setzt hierbei auch entscheidende Impulse für eine „familienfreundliche Arbeitswelt“, für deren verbindliche und konsequente Umsetzung die Unternehmen selbst sowie auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit verantwortlich sind.

Das Südtiroler Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) kommentiert hierzu: „Die zentralen Problembereiche für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich aus den institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, den familienpolitischen Anreizwirkungen für Erwerbstätigkeit und/oder Kinderbetreuung, der Verfügbarkeit von und den Zugangsbedingungen zu privaten, betrieblichen und öffentlichen Betreuungseinrichtungen und der Rollenverteilung innerhalb der Familie. Sie betreffen die Arbeitszeitregelungen, die Gestaltung des Karenz- und Elternurlaubs, das öffentliche und private Angebot an Betreuungsplätzen, die sozialrechtliche Absicherung, die Förderung der Chancengleichheit in Familie und Beruf sowie den Abbau von festgefahrenen Rollenmustern innerhalb der Familie“ (WIFO 2003, S. 14).

2.1.2 Staatliche Vereinbarkeitspolitik: Europäische Perspektiven

Viele europäische Staaten haben in der Vergangenheit eine Reihe von familienpolitischen Programmen zur Entlastung von Familien implementiert. Diese Maßnahmen orientierten sich zunächst primär daran, Frauen eine bessere Kombination von Familie und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen ohne dabei Männer stärker in die familiäre Verantwortung in Bezug auf Kinderbetreuung und Hausarbeit einzubinden. Insbesondere in der jüngeren Vergangenheit sind jedoch eine schrittweise Erweiterung familienpolitischer Maßnahmen sowie deren explizite Adressierung an Väter zu beobachten. Familienpolitische Programme tragen damit in zunehmendem Maße dem Wandel der Geschlechterrollen Rechnung und stellen die relevanten Rahmenbedingungen für die Ausübung von engagierter Vaterschaft in den Familien bzw. einer weitestgehend gleichmäßigen Aufteilung von Haushalts- und Erziehungsaufgaben her.

Ein Blick auf die in Europa in Vergangenheit und Gegenwart existierenden familien- und sozialpolitischen Programme lässt erkennen, dass hinter diesen Regelungen immer auch ganz bestimmte Auffassungen und Ideologien stehen, wie bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit im Privathaushalt zwischen Mann und Frau aufgeteilt wird, wie es um die soziale Konstruktion von Mutterschaft und Vaterschaft in einem Land bestellt ist und wie das Verhältnis von Staat und Familie in Sachen Kindererziehung – und zukünftig auch die Betreuung und Pflege von Älteren/Angehörigen – geregelt ist

Entsprechend diesen unterschiedlichen Ideologien lassen sich in Europa verschiedene „Typologien“ von Familienpolitik herausarbeiten (Moss & Wall 2007). So gilt es beispielsweise in nordeuropäischen Ländern als selbstverständlich, dass Frauen relativ bald nachdem sie Mütter geworden sind wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wobei sie durch ein gut ausgebautes Netz an Betreuungseinrichtungen für unter 3-jährige Kinder sowie eine familienfreundliche Arbeitswelt unterstützt werden. Die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben stellt in diesen Staaten ein allgemein anerkanntes und gelebtes Prinzip dar. Im Gegensatz dazu findet sich in südeuropäischen Ländern wie Italien, Spanien, Griechenland die Vorstellung, dass Frauen nach dem Übergang zur Elternschaft für eine längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Eine zu frühe Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit wird hier oftmals mit möglichen Entwicklungsrisiken für das Kind gleichgesetzt und die Betreuung und Erziehung eines Kindes als Privatsache (vor allem Aufgabe der Frau) angesehen.

Überblick über zentrale familienpolitische Maßnahmen in Europa (1. Teil) (Stand: Juli 2007)



Staatengruppe/Land	Regelungen zur Familienzeit			
	Mutterschaftsurlaub Wochen	Vaterschaftsurlaub Tage	Elternzeit Monate	Vaterquote (in Wochen)
Nordeuropa				
Dänemark	18 A	14 A	8 A F	
Finnland	18 A	18 A	5 A F	4 A
Norwegen (Nicht-EU)	9 A	14 C	12 A F/I	6 A
Schweden	X	10 A	16 A F/I	8 A
Island (Nicht-EU)	12 A	X	9 A F/I	12 A
Angelsächsisch				
Vereinigtes Königreich	52 B	14 B	6,5 C I	
Irland	42 B	X	7 C I	
Mitteleuropa				
Belgien	15 A	10 A	6 B I	
Deutschland	14 A	X	14 A	8 A
Frankreich	16 A	14 A	36 B* F	
Niederlande	16 A	2 A	6,5 C I	
Österreich	16 A	X	24 B* F	
Südeuropa				
Italien	20 A	X	11 B I	24 B
Portugal	17 A	5 A	36 C I	2 A
Spanien	16 A	15 A	36 C I	
Griechenland	17 A	2 A	7 C I	
Osteuropa				
Polen	18 A	X	36 B F	
Slowenien	15 A	15 A	9 A I	13 B
Tschechien	28 A	X	36 B* I	
Ungarn	24 A	5 A	24 A F	
Estland	20 A	14 B	36 B F	

**Legende:**

- A = Allen Eltern einkommensabhängig mit mehr als 50% des Gehaltes gezahlt (in der Regel bis zu einer Obergrenze)
- B = Geringe Pauschalzahlung oder einkommensabhängig mit weniger als 50% des Gehaltes
- C = Anspruch, aber keine finanzielle Kompensation
- X = Kein Anspruch
- * = Indiziert, dass die Zahlung an alle Eltern mit kleinem Kind erfolgt, ob mit oder ohne Elternzeit
- F = Familienanspruch (Mutter und Vater können sich Elternzeit individuell aufteilen)
- I = Individueller Anspruch (Reservierte Elternzeiten für Mutter und/oder Vater)
- F/I = Elternzeit mit individuellem und mit Familienanspruch

Tschechische Republik: Elternzeit kann bis zum 3. Lebensjahr des Kindes genommen werden, die Unterstützungsleistung wird aber bis zum 4. Lebensjahr gezahlt.

Frankreich: Unterstützungszahlung während der Elternzeit für Eltern mit einem Kind bis zum 6. Lebensmonat des Kindes (nach Ende des Mutterschaftsurlaubes)

Deutschland: Für Kinder, die vor dem 1.1.2007 geboren wurden, zahlt der Staat eine Pauschale bis zum 2. Lebensjahr des Kindes (Erziehungsgeld)

Ungarn: Für versicherte Eltern wird eine 70%-ige Einkommenskompensation bis zum 2. Lebensjahr des Kindes gezahlt, danach bis zum 3. Jahr eine Pauschalzahlung. Im 1. Jahr kann nur die Mutter Elternzeit nehmen. Nicht versicherte Eltern erhalten bis zum 3. Lebensjahr eine Pauschalzahlung

Italien: Elternzeit pro Elternteil umfasst max. 6 Monate, aber die Gesamtdauer der Elternzeit einer Familie darf 10 Monate nicht überschreiten. Wenn der Vater mindestens drei Monate Elternzeit nimmt, bekommt er einen „Bonusmonat“ für Elternzeit (mit Verlängerung der Gesamtelternzeit der Familie auf max. 11 Monate). Unter bestimmten Umständen (Mutter ist schwer erkrankt oder verstorben, Vater ist alleinige Betreuungsperson) kann der Vater 3 Monate Elternzeit (zu den gleichen Bedingungen wie Mutterschaftsurlaub) unmittelbar nach der Geburt nehmen

Schweden: 480 Tage bezahlte Elternzeit pro Familie (unterteilt in individuellen und Familienanspruch). 390 Tage mit 90%-iger Einkommenskompensation und 90 Tage mit geringer Pauschalzahlung. Jeder Elternteil darf darüber hinaus 18 Monate unbezahlte Elternzeit nehmen

Finnland: 4-wöchige „Vaterquote“ in der Elternzeit, wenn Väter die letzten 2 Wochen der Elternzeit nehmen und dafür 12 „Bonustage“ bekommen

Island: Keine Unterscheidung zwischen Mutterschafts-, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit. Insgesamt 9 Monate bezahlte Elternzeit, wovon jeweils 3 Monate für Mutter und Vater reserviert sind. Die Mutter kann einen Monat Elternzeit bereits vor der Geburt und muss 2 Wochen nach der Geburt Elternzeit nehmen

Griechenland: (Großzügigere) Leistungen des öffentlichen Dienstes sind hier nicht mit einbezogen

Slowenien: Vaterschaftsurlaub beträgt 90 Kalendertage, wovon 15 Tage während des Mutterschaftsurlaubes genommen werden müssen und voll finanziell kompensiert werden. Während der verbleibenden 75 „Vater-Tage“ werden Sozialversicherungsbeiträge abgeführt.

Quelle: Moss & Wall 2007

Überblick über zentrale familienpolitische Maßnahmen in Europa (2. Teil) (Stand: Juli 2007)



Staatengruppe/Land	Regelungen zur Familienzeit				
	Regelungen für kranke Kinder	Reduzierte Arbeitszeit 1. Jahr	Reduzierte Arbeitszeit Später	Flexibilisierung der Elternzeit	Antragsrecht auf Flexibilisierung der Arbeitszeiten
Nordeuropa					
Dänemark	X	X	X	1, 3	X
Finnland	X	X	B (bis 8. Lj.)	1, 2, 6	X
Norwegen (Nicht-EU)	A (+)	A	C (bis 10. Lj.)	3, 6	X
Schweden	A	X	C (bis 8. Lj.)	1, 2, 5, 6	X
Island (Nicht-EU)	X	X	C (bis 8. Lj.)	2, 5, 6	X
Angelsächsisch					
Vereinigtes Königreich	C	X	X	5	C (bis 6 LJ.)
Irland	A (+)	A	X	5, 6	X
Mitteleuropa					
Belgien	C	X	X	1, 2	X
Deutschland	A	X	X	1, 3, 5, 6	X
Frankreich	C (+)	X	X	1, 5	X
Niederlande	A (+)	C (alle AN)	C (alle AN)	2*, 6	X
Österreich	A (+)	X	X	5	X
Südeuropa					
Italien	C	A	X	5, 6	C (bis SA)
Portugal	A (+)	A	X	1, 5	X
Spanien	A	A	C	2	X
Griechenland	C (+)	A	A (bis 2,5. Lj.)	2, 5, 6	X
Osteuropa					
Polen	A (+)	X	X	1, 2, 5	X
Slowenien	A (+)	A	C (bis 3. Lj.)	1, 4, 5, 6	X
Tschechien	A	X	X	1, 4	X
Ungarn	A	A	X	4, 6	X
Estland	A	A	A (bis 1,5. Lj.)	1, 4	X



Legende:

- A = Allen Eltern einkommensabhängig mit mehr als 50% des Gehaltes gezahlt (in der Regel bis zu einer Obergrenze)
- B = Geringe Pauschalzahlung oder einkommensabhängig mit weniger als 50% des Gehaltes
- C = Anspruch, aber keine finanzielle Kompensation
- X = Kein Anspruch
- + = Indiziert zusätzliche Freistellungsansprüche für ältere Kinder und/oder andere Situationen als ernste Krankheiten
- SA = schulpflichtiges Alter
- AN = Arbeitnehmer/in

Spalte zu Reduzierte Arbeitszeit im 1. Jahr: Bezieht sich meistens auf das Recht, regelmäßige Stillpausen einzulegen.

Spalte zu Reduzierte Arbeitszeit später: Bezieht sich auf das Recht zur Reduzierung der Arbeitszeit oder auf Freistellung von Arbeit nach Ende der Elternzeit.

- 1 Elternzeit kann in Vollzeit oder Teilzeit genommen werden.
- 2 Elternzeit kann kontinuierlich oder in mehreren Zeitabschnitten genommen werden.
- 3 Elternzeit kann in kürzerem Zeitraum mit hoher Einkommenskompensation oder über längeren Zeitraum mit geringerer Einkommenskompensation genommen werden.
- 4 Elternzeit kann auf eine nicht-elterliche Person übertragen werden.
- 5 Elternzeit kann jederzeit genommen werden, bis das Kind ein gewisses Alter erreicht hat.
- 6 Andere Regelungen; meistens das Recht auf zusätzliche Elternzeit im Falle einer Mehrlingsgeburt.

Spalte zu Antragsrecht auf Flexibilisierung der Arbeit: Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, den Antrag zu bewilligen.

Quelle: Moss & Wall 2007

Familienbezogene Freistellungen gehen auf die Regelungen des „Mutterschaftsurlaubs“ zurück, den einzelne europäische Staaten bereits Ende des 19. Jahrhunderts einführen. Damit wurde zunächst der Zweck verfolgt, Frauen im direkten Umfeld der Geburt mehrwöchig von ihrer Arbeit freizustellen und damit ihre Gesundheit zu schützen. Diese Maßnahme wurde im Laufe des 20. Jahrhunderts ausgebaut und um einen sogenannten „Erziehungsurlaub“ (Elternzeit) ergänzt, der Eltern eine längere Erwerbspause zur Pflege und Erziehung eines Kleinkinds bei gleichzeitigem Kündigungsschutz und meist einer begrenzten materiellen Ausgleichszahlung ermöglicht. Entsprechende Elternzeitansprüche wurden insbesondere in jüngerer Vergangenheit im Sinne einer gleichmäßigeren Inanspruchnahme durch Männer und Frauen als „Familienanspruch“ (family entitlement) rechtlich verankert und können somit flexibel zwischen beiden Partnern aufgeteilt werden (Hofäcker 2006).



In den Staaten der Europäischen Union (EU) findet sich eine große Vielfalt an gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese lassen sich in vier Kategorien einteilen:

- Mutterschaftsurlaub
- Vaterschaftsurlaub
- Elternzeit
- Regelungen zur Freistellung aus anderen Gründen

(nach: Moss & Wall 2007)

Im Folgenden werden wesentliche Auszüge der Expertise von Moss und Wall aus dem Jahre 2007 wiedergegeben, die im Rahmen eines Forschungsnetzwerkes die Entwicklung familienpolitischer Maßnahmen und deren Inanspruchnahme in Europa beobachten und regelmäßig dokumentieren.

Mutterschaftsurlaub

Die älteste Familienzeitregelung ist der Mutterschaftsurlaub. Er wird Müttern vor, während und nach der Geburt eines Kindes gewährt, damit sie sich von den Anstrengungen der Schwangerschaft und der Geburt erholen können. Damit soll der besonderen Lebenslage schwangerer oder stillender Arbeitnehmerinnen verantwortungsvoll Rechnung getragen werden und die Gesundheit und das Wohlergehen von Mutter und Kind geschützt werden. Am 19. Oktober 1992 wurde in der Direktive 92/85/EEC des Europarats festgelegt, dass alle berufstätigen Frauen Anspruch auf 14 Tage Urlaub haben.

Alle EU-Mitgliedsstaaten haben Regelungen zum Mutterschaftsurlaub. In den meisten Ländern beträgt die Dauer des Mutterschaftsurlaubes zwischen 14 und 20 Wochen mit einer einkommensabhängigen Kompensationszahlung in Höhe von 70 bis 100 Prozent des letzten Gehaltes. Die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubes ist in manchen Ländern sogar verpflichtend (z. B. Italien und Deutschland). Im Falle von Mehrlingsgeburten kann die Zeitspanne ausgedehnt werden. Die Flexibilität der Regelung zum Mutterschaftsurlaub ist meist sehr begrenzt; in manchen Ländern besteht eine gewisse Wahlfreiheit bezüglich des Zeitpunktes und der Dauer der Inanspruchnahme vor und nach der Geburt. Polen, Portugal und Spanien haben eine neue Dimension der Flexibilität eingeführt: Mütter können hier einen Teil des Mutterschaftsurlaubes an die Väter übertragen oder den Mutterschaftsurlaub mit dem Partner gemeinsam in Anspruch nehmen. In manchen Ländern wird der Mutterschaftsurlaub unter die Elternzeit-Regelung subsumiert und damit nicht gesondert zwischen Mutterschaftsurlaub und Elternzeit (sowie Vaterschaftsurlaub) unterschieden (z. B. Norwegen, Schweden und Island); ein bestimmter Zeitraum der nachgeburtlichen Elternzeit ist hier jedoch – unabhängig vom Zeitpunkt – für die Mutter reserviert, während der verbleibende Zeitraum auch vom Vater in Anspruch genommen werden kann.

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub beinhaltet – analog zum Mutterschaftsurlaub – das Recht des Vaters auf eine (kurzfristige) Freistellung im Zeitraum unmittelbar nach der Geburt des Kindes mit dem Ziel, die Mutter bzw. Partnerin und die Familie zu begleiten und zu unterstützen.

Es gibt keine EU-Direktive für einen Vaterschaftsurlaub, dennoch existieren in einigen Ländern Formen des Vaterschaftsurlaubes (z. B. Finnland, Norwegen, Schweden, Spanien), deren Inanspruchnahme freiwillig ist. Portugal hat mit einem Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen als einziges Land die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes sogar zur Verpflichtung gemacht. Der finnische Vaterschaftsurlaub ist

mit 18 Tagen am längsten. Von den osteuropäischen Staaten hat Slowenien als einziges Land einen sehr langen Vaterschaftsurlaub von 90 Tagen, von denen 15 Tage während des Mutterschaftsurlaubes genommen werden müssen, wofür eine volle Einkommenskompensation gewährt wird.

In manchen Ländern werden neben dem Vaterschaftsurlaub bestimmte Zeiträume der Elternzeit explizit für Väter reserviert („Vaterquoten“) (z. B. Schweden, Norwegen), welche bei Inanspruchnahme die (bezahlte) Gesamtelternzeit mit einem „Zeitbonus“ verlängern (z. B. Finnland, Deutschland). In anderen Ländern wird der Vaterschaftsurlaub (wie auch der Mutterschaftsurlaub) begrifflich nicht von der Elternzeit unterschieden, sondern es wird innerhalb der Elternzeit ein bestimmter Abschnitt für Väter reserviert (z. B. Island), welcher nicht unbedingt im Zeitraum rund um die Geburt in Anspruch genommen werden muss. Die Gehaltsregelung ist in den meisten Ländern ähnlich der entsprechenden Landesregelung zum Mutterschaftsurlaub. Italien erlaubt Vätern zu den gleichen Bedingungen wie Müttern eine zwölfwöchige „optionale Freistellung“ in der Nachgeburtszeit, wenn der Vater die alleinige oder hauptsächliche Bezugsperson des Kindes ist (z. B. bei Tod oder schwerer Erkrankung der Mutter).

Elternzeit

Die Elternzeit steht seit den 1980er-Jahren auf dem Programm der Europäischen Kommission. Nach langen Verhandlungen wurde am 3. Juni 1996 die Richtlinie zur Elternzeit (96/34/EC) verabschiedet. Die Richtlinie, die in allen EU-Mitgliedsstaaten in nationale Gesetze umgesetzt werden musste, legt die Mindestforderungen fest, die die Staaten zu erfüllen haben. Danach hat jeder Arbeitnehmer, egal ob Mann oder Frau, nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes das persönliche, nicht übertragbare Recht auf mindestens drei Monate Elternzeit zum Zweck der Betreuung und Erziehung des Kindes. „Elternzeit“ wird hier formal vom Mutterschaftsurlaub unterschieden, der per definitionem dem Schutz der Gesundheit und des Wohlergehens der Mutter dient. Es wurde jedoch den einzelnen Mitgliedsstaaten selbst überlassen, die Einzelheiten der Elternzeit in Bezug auf Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie Dauer und Flexibilität der Inanspruchnahme festzulegen. Das hatte bedeutende Unterschiede in der Gesetzgebung der verschiedenen Länder zur Folge.

Die europäischen Elternzeitregelungen unterscheiden sich vor allem hinsichtlich folgender Kriterien:

- (maximale) Dauer
- während der Elternzeit gewährter finanzieller Einkommensausgleich
- Regelungen zur Aufteilung der Elternzeit zwischen Mutter und Vater
- zeitliche Flexibilität der Inanspruchnahme.

Nimmt man die Dauer der Elternzeit als ein Kriterium, so lassen sich zwei Gruppen von Ländern in Europa unterscheiden: Staaten, in denen ein kontinuierlicher Zeitraum von 9 bis 15 Monaten für

Elternzeit (inklusive Mutterschaftsurlaub) in Anspruch genommen werden kann (z. B. Belgien, Dänemark, Griechenland, Island, Irland, Italien, Slowenien, Vereinigtes Königreich) sowie Länder, welche eine bis zu dreijährige Auszeit ermöglichen (z. B. Tschechei, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Norwegen, Polen, Portugal, Spanien).

In den meisten europäischen Ländern besteht ein „Familienanspruch“ auf Elternzeit. Das bedeutet: Beide Elternteile haben das Recht, die Elternzeit entsprechend ihrer persönlich getroffenen Wahl untereinander aufzuteilen (z. B. Österreich, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Polen, Spanien). In anderen Ländern hat nur ein Elternteil Anspruch auf Elternzeit (z. B. Belgien, Tschechei, Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Slowenien, die Niederlande, Vereinigtes Königreich) oder aber es gibt eine Kombination aus individuellem Anspruch und Familienanspruch auf Elternzeit (z. B. Island, Norwegen, Schweden). Länder mit individuellem Elternanspruch unterscheiden sich zudem darin, ob die nicht in Anspruch genommene Elternzeit auf den anderen Elternteil übertragen werden kann (z. B. Slowenien) oder aber ersatzlos verfällt.

In vielen Ländern gewährt der Staat während der Elternzeit eine finanzielle Kompensationszahlung, wobei sich die Regelungen in der Höhe und Dauer der Ausgleichszahlung teilweise stark unterscheiden. In einigen Ländern werden nur sehr geringe Pauschalbeträge und zum Teil auch nicht über die gesamte Elternzeit hinweg ausgezahlt (z. B. Österreich, Belgien, Frankreich, Italien). Andere Staaten geben einen einkommensabhängigen Betrag aus, der wenigstens mehr als 50 Prozent des letzten Gehaltes ausmacht (z. B. Dänemark, Finnland, Deutschland, Island, Norwegen, Schweden, Slowenien). So hat Slowenien die großzügigste Unterstützungszahlung mit einer hundertprozentigen Einkommensersatzleistung während der gesamten zwölf Monate Elternzeit (ohne Obergrenze). Dänemark und Norwegen zahlen ebenso eine volle Gehaltskompensation (bis zu einer Obergrenze), während in Island und Schweden der größte Teil oder die gesamte Elternzeit mit einer 80-prozentigen oder höheren Ausgleichszahlung (bis zu einer Obergrenze) bezuschusst wird. Auch Ungarn unterstützt Paare während der Elternzeit mit einer 70-prozentigen Ausgleichszahlung bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes und danach mit einer niedrigen Pauschalzahlung bis zum dritten Lebensjahr. Einige Länder zahlen während der Elternzeit allerdings auch überhaupt nichts aus (z. B. Irland, England, Griechenland, Spanien).

Die Flexibilität der Inanspruchnahme zeigt sich in vier Formen:

1. Möglichkeit, die gesamte oder nur einen Teil der Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bis das Kind ein gewisses Alter erreicht hat (z. B. Belgien, Deutschland, Polen, Portugal, Schweden)
2. Möglichkeit, Elternzeit insgesamt oder in mehreren, kürzeren zeitlichen Abschnitten zu nehmen (z. B. Griechenland, Island, Spanien, Schweden)

3. Möglichkeit, Elternzeit „in Vollzeit“ oder in Teilzeit (d. h. in Kombination mit einer gleichzeitigen Teilzeit-Erwerbstätigkeit) zu nehmen (z. B. Frankreich, Deutschland, Portugal, Schweden)
4. Möglichkeit, im Falle einer Mehrlingsgeburt oder aufgrund anderer Umstände zusätzliche Elternzeit zu nehmen.

Andere Formen der Flexibilität beinhalten die Möglichkeit, zwischen einem längeren Zeitraum von Elternzeit mit geringerer finanzieller Kompensation oder einen kürzeren Zeitraum mit höheren Unterstützungszahlungen wählen zu können (z. B. Dänemark, Deutschland, Norwegen). Darüber hinaus können in einigen Ländern Elternzeitansprüche an Betreuungspersonen abgetreten werden, die nicht die Eltern sind (z. B. Estland, Ungarn, Slowenien). In einigen Ländern muss Elternzeit in der frühen Entwicklungszeit des Kindes in Anspruch genommen werden (z. B. Island bis zum 18. Monat oder Griechenland bis zum 42. Monat), in anderen Ländern liegt die Altersgrenze weiter oben (z. B. Schweden oder Italien bei 8 Jahren).

In einigen Ländern wurden Initiativen ergriffen, um insbesondere Väter für die Inanspruchnahme der Elternzeit zu ermutigen. Hier finden sich zum Beispiel individualisierte Elternzeit-Ansprüche für Väter, welche bei Nicht-Wahrnehmung durch den Vater ersatzlos verfallen bzw. die nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden können. Es wurden auch sogenannte „Bonustage“ eingeführt, wenn der Vater einen Teil der verfügbaren Elternzeit übernimmt: So wird zum Beispiel die Elternzeit in Italien um einen Monat verlängert, wenn der Vater seinen sechsmonatigen Anspruch auf Elternzeit umsetzt. In Deutschland wird die Gesamtdauer bezahlter Elternzeit um zwei Monate (auf 14 Monate) verlängert, wenn der Vater mindestens zwei Monate in Elternzeit geht.

Regelungen zur Freistellung aus anderen Gründen

Die EU-Direktive zur Elternzeit gibt allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, von Arbeit freigestellt zu werden, wenn dringende familiäre Gründe wie Krankheit oder Unfall des Kindes die häusliche Anwesenheit des Elternteils unverzichtbar werden lassen. Allerdings sind in dieser Regelung keine Mindestanforderungen zur Zeitdauer oder Gehaltsregelung definiert worden.

Einige Länder (z. B. Österreich, Tschechien, Deutschland, Ungarn, Italien, Polen, Slowenien, Schweden, Niederlande, Portugal, Estland) haben einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung von Arbeit für zehn oder mehr Tage im Jahr zur Pflege eines kranken Kindes festgelegt, wobei sich das Altersspektrum des zu betreuenden Kindes unterscheidet. In sehr vielen Ländern gibt es für diese Fälle eine hohe Gehaltskompensation. In einigen Staaten wird die Zeitdauer der ermöglichten Freistellung mit zunehmendem Alter des Kindes geringer: in Italien von einer unbegrenzten (und finanziell gering kompensierten) Freistellung für ein Kind unter drei Jahren bis zu fünf Tagen pro Jahr und Elternteil für ein Kind von

drei bis acht Jahren. In anderen Ländern ist die Dauer der möglichen Freistellung kürzer oder bleibt undefiniert und unbezahlt. Einige Nationen haben darüber hinaus gesetzliche Ansprüche eingeführt, die es den Beschäftigten erlauben, von der Arbeit aus Gründen freigestellt zu werden, die nichts mit der Betreuung und Pflege kleiner Kinder zu tun haben. So werden in Portugal 15 Tage unbezahlter Freistellung pro Jahr ermöglicht, um die/den Ehegatten/in, ein älteres Kind oder im Haushalt lebende ältere Verwandte zu pflegen, wobei sich der Anspruch um einen Tag für jedes weitere Kind erhöht.

Einige Staaten (z. B. Estland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Norwegen, Portugal, Slowenien, Spanien) berechtigen Mütter, ihre Arbeitszeit in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt eines Kindes zu reduzieren, in der Regel für Stillzeiten, und gewähren eine finanzielle Kompensation für die nicht erbrachten Arbeitsstunden. In einigen Ländern besteht über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus Anspruch auf Arbeitszeitreduktion, zum Teil mit deutlich geringerem Einkommensausgleich (z. B. Island, Norwegen, Schweden, Slowenien, Spanien), zum Teil mit höherer finanzieller Kompensation (z. B. Estland, Griechenland). Schließlich gibt es in einigen Staaten Europas auch ein Antragsrecht auf Flexibilisierung der Arbeitszeiten (z. B. Italien, England), welches der Arbeitgeber nur aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen ablehnen kann.

Die familienpolitischen Maßnahmen, insbesondere die Elternzeit, stehen in Europa häufig in einem engen Wechselverhältnis mit öffentlich angebotener oder geförderter Kinderbetreuung für Klein- und Vorschulkinder, die für beide Elternteile durch „Auslagerung“ eines Teils der Pflege- und Betreuungsaufgaben nach einer möglichen Erwerbspause die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Die Kultur frühkindlicher „Fremd“-Betreuungspraktiken ist in Europa allerdings aufgrund unterschiedlicher sozial-historischer Kontexte äußerst heterogen und infolge gegenwärtiger reformatorischer Bemühungen einiger Staaten stark im Wandel begriffen.





Europa im Überblick

In den nordeuropäischen Staaten fördern Elternzeitregelungen oft nur eine zeitlich begrenzte Erwerbspause von bis zu 16 Monaten (Ausnahme: Finnland mit 36 Monaten), während derer der Staat eine hohe finanzielle Kompensation gewährt, die sich eng am vorherigen Einkommen des von der Erwerbstätigkeit freigestellten Elternteils orientiert. So fällt die finanzielle Unterstützung in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden im europäischen Vergleich relativ hoch aus. Nach Ablauf der Elternzeit unterstützt ein breites Angebot an Kinderkrippen und Kindergärten den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Demgegenüber fördern eine Reihe von mittel- und vor allem südeuropäischen Staaten längere Erwerbspausen von bis zu drei Jahren bei begrenzten Pauschalzahlungen (z. B. Österreich, Spanien, Italien, Portugal; bis 2006 auch Deutschland), verbunden mit einem nur geringen Ausbau frühkindlicher Betreuung. Ähnlich lange Elternzeitanprüche finden sich in osteuropäischen Ländern (z. B. Polen, Tschechien, Ungarn); hier verlieren zudem die während des Sozialismus umfassend ausgebauten Betreuungsangebote für Kleinkinder aufgrund rückläufiger staatlicher Förderung und ihrer sinkenden gesellschaftlichen Akzeptanz zunehmend an Bedeutung. Diese Kombinationen von langer Elternzeit und geringer (Nutzung) frühkindlicher Betreuung begünstigen in den genannten Ländern eher einen mehrjährigen Erwerbsausstieg eines Elternteils während der frühkindlichen Phase. Ungarn (mit 3-jähriger Elternzeit) sowie Slowenien (mit 12-monatiger Elternzeit) bieten Eltern interessanterweise eine sehr hohe Einkommenskompensation.

Bemerkenswerte Ausnahmen stellen Frankreich und Finnland dar, welche eine lange Elternzeit mit einem vergleichsweise guten Ausbau frühkindlicher Betreuung (und in Finnland mit hoher Einkommenskompensation) verbinden und damit den Eltern die größtmögliche Wahlfreiheit zwischen einer baldigen Erwerbsrückkehr oder einem längeren Erwerbsausstieg bieten.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern fällt das staatliche Angebot an Vereinbarkeitsoptionen in den angelsächsischen Staaten (z. B. Irland, Großbritannien) sehr gering aus: Eine meist unbezahlte Elternzeit und ein nur geringes öffentliches Betreuungsangebot legen es vielen Familien nahe, den Konflikt zwischen Familie und Beruf durch die Inanspruchnahme privater oder familiärer Betreuungsarrangements „in Eigenregie“ zu lösen. Aufgrund geringer staatlicher Transferleistungen an Ehepaare mit Kindern wird hier die Erwerbsarbeit von dem „pausierenden“ Ehepartner häufig vergleichsweise kürzer unterbrochen. (aus: Hofäcker 2006)

2.1.3 Gesetzliche Regelungen zu Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit in Südtirol/Italien

Im Folgenden werden die gesetzlichen Regelungen zum Mutter- und Vaterschaftsschutz und zur Elternzeit in Italien (inklusive möglicher Sonderregelungen für Südtirol) im Überblick dargestellt. Grundlage dieser Regelungen bildet das Gesetz Nr. 53/2000 (Art. 3 „Elternzeit“) und das Legislativdekret Nr. 151/2001.

Mutterschutzgesetz

Dieses Gesetz schützt die werdende Mutter vom Beginn der Schwangerschaft an vor den Gesundheitsgefahren, die durch die Arbeitsbedingungen während dieser Zeit gegeben sein können. Der verpflichtende Mutterschutz beginnt in der Regel zwei Monate vor und endet drei Monate nach der Geburt des Kindes.

Falls von der Mutter gewollt und die Arbeitsbedingungen es zulassen, kann diese Frist auf einen Monat vor und vier Monate nach der Geburt des Kindes verschoben werden.

Das Mutterschaftsgeld, das während der verpflichtenden Arbeitsenthaltung gezahlt wird, beträgt zwischen 80 und 100 Prozent des Lohnes und wird über den Arbeitgeber ausbezahlt (im öffentlichen Sektor 100%, im privaten Bereich: 80%, einige Kollektivverträge 100%). Die Beitragsleistung für die Rente beträgt einhundert Prozent.

Vaterschaftsurlaub

Einen gesonderten Rechtsanspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gibt es in Italien/Südtirol nicht. Unter besonderen Umständen (Mutter ist schwer erkrankt oder verstorben, Mutter hat das Kind verlassen, Vater hat das alleinige Sorgerecht) kann der Vater als Ersatz für die Mutter drei Monate Vaterschaftsschutz zu den gleichen Bedingungen wie Mutterschutz unmittelbar nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen.

Elternzeit

Nach der Mutterschutzfrist kann von beiden Elternteilen die sogenannte „Elternzeit“ beansprucht werden. Dabei gibt es große Unterschiede je nachdem, ob man in der Privatwirtschaft und im Staatsdienst oder in der lokalen öffentlichen Verwaltung beschäftigt ist. In der Privatwirtschaft und im Staatsdienst gilt die staatliche Gesetzgebung. Für die Beschäftigten der lokalen öffentlichen Verwaltung hat das Land Südtirol gemeinsam mit den Gewerkschaften eigene Regelungen getroffen.

In der Privatwirtschaft bzw. im Staatsdienst haben Mutter und Vater bis zum achten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Wartestand. Dieser beträgt sechs Monate pro Elternteil, gemeinsam jedoch höchstens zehn Monate. Nimmt der Vater drei Monate davon, so erhöht sich sein Anteil auf sieben Monate und die Gesamtfreistellung auf elf Monate. Alleinerzieher/innen haben Anspruch auf zehn Monate Freistellung. Die Elternzeit kann in beliebig viele Perioden aufgeteilt werden.

Während des Wartestandes werden bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes 30 Prozent des Lohnes für höchstens sechs Monate ausbezahlt. Zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr wird der Wartestand nur entlohnt, wenn das Einkommen nicht den vom NISF/INPS festgesetzten

Betrag übersteigt. Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für sechs Monate einhundert Prozent. Die Beitragsleistung für die restliche Zeit ist bis zu einem Höchstbetrag (200% des Sozialgeldes) abgedeckt. Die Differenzbeträge können entweder nachgekauft (riscatto) oder freiwillig eingezahlt werden.

In der lokalen öffentlichen Verwaltung (Land, Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, Sanität) gibt es für Eltern mehrere Möglichkeiten: Bis zum achten Lebensjahr des Kindes haben Mutter und Vater Anrecht auf elf Monate Elternzeit. Ein Elternteil kann maximal acht Monate davon beanspruchen. Die verbleibenden drei Monate sind dem anderen Elternteil vorbehalten. Einen spezifischen „Vaterbonus“ (wie in der staatlichen Regelung) gibt es hier nicht. Die Elternzeit kann in maximal sechs Abschnitten genutzt werden.

Acht der elf Monate werden mit 30 Prozent des Gehalts entlohnt, die restlichen drei Monate mit 20 Prozent. Ausnahmen gibt es bei Alleinerzieher/innen und bei Mehrlingsgeburt: In diesen Fällen haben Eltern Anspruch auf elf Monate zu 30 Prozent des Gehalts, wobei Alleinerziehende diese Zeit in maximal fünf Abschnitte teilen können. Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für sechs Monate einhundert Prozent, die weiteren Monate werden mit 30 Prozent abgedeckt.

Bis zum achten Lebensjahr des Kindes haben Eltern Anrecht auf einen unbezahlten Wartestand von maximal 24 Monaten. Bei einer Mehrlingsgeburt stehen den Eltern für jedes weitere Kind zwölf Monate zusätzlich zu. Der Wartestand kann in maximal zwei Abschnitten beansprucht werden. Alternativ dazu können Eltern auch wählen, mindestens 50 Prozent Teilzeit zu arbeiten. Der Vorteil liegt darin, dass trotz Teilzeit die Rentenbeiträge einer Vollzeittätigkeit anerkannt werden. Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für den gesamten unbezahlten Wartestand einhundert Prozent. Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern können miteinander kombiniert werden und dürfen zusammen 31 Monate nicht überschreiten

Alternativ zur „Elternzeit“ können Eltern für 24 Monate die Freistellung aus Erziehungsgründen unmittelbar nach Beendigung des verpflichtenden Mutterschutzes (oder evtl. Vaterschaftsurlaubes) beanspruchen, wobei der Vater die Freistellung schon ab dem Tag der Geburt des Kindes beantragen kann. Bei einer Mehrlingsgeburt kommen für jedes weitere Kind zwölf Monate extra hinzu. Diese Freistellung kann nicht in mehreren Abschnitten beansprucht werden. Die Entlohnung beträgt 30 Prozent des Gehalts. Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für sechs Monate einhundert Prozent, die weiteren Monate sind mit 30 Prozent abgedeckt.

Die Regelungen der lokalen öffentlichen Verwaltung sehen somit keine eigene Förderung der Vaterschaft vor, wenngleich Väter prinzipiell genauso anspruchsberechtigt sind.

Ruhepausen und Krankheit des Kindes

Wenn die Mutter ihre Arbeit wieder aufnimmt, hat sie einen gesetzlichen Anspruch auf tägliche Ruhepausen (Stillpausen): Bis zum ersten Lebensjahr des Kindes kann sie zwei bezahlte Freistellungen pro Tag zu je einer Stunde nehmen, die sie auch zusammenlegen kann, um somit ihre tägliche Arbeitszeit zu reduzieren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese vorgesehenen Stillpausen freizugeben. Bei einer Arbeitszeit von weniger als sechs Stunden täglich steht der Mutter eine bezahlte Stunde Freistellung zu. Im Falle einer Mehrlingsgeburt verdoppeln sich die Freistunden.

Auch der Vater kann die Stillpausen beanspruchen, wenn

- die arbeitende Mutter darauf verzichtet
- die Mutter selbstständig erwerbstätig ist
- der Vater das alleinige Sorgerecht für das Kind hat
- eine Mehrlingsgeburt vorliegt.

Zusätzliche Regelung im lokalen öffentlichen Dienst für Väter

Der Vater hat Anspruch auf eine Stunde Freistellung, wenn die Mutter des Kindes nicht erwerbstätig ist, mindestens drei Kinder vorhanden und zwei davon unter zehn Jahre alt sind.

Krankheit des Kindes

Bei Krankheit des Kindes haben Eltern in der Privatwirtschaft das Anrecht, dieses abwechselnd bis zum dritten Lebensjahr unbefristet (und unbezahlt) zu betreuen. Vom dritten bis zum achten Lebensjahr stehen Eltern jeweils fünf Arbeitstage pro Jahr und Elternteil zu.

In der lokalen öffentlichen Verwaltung haben Eltern bis zum achten Lebensjahr des Kindes das Anrecht auf einen bezahlten Sonderurlaub von insgesamt 60 Arbeitstagen, der in Stunden teilbar ist. Bei schwerer Krankheit des Kindes können beide Eltern den Sonderurlaub auch gleichzeitig beanspruchen.

Entlassungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von einem Jahr nach der Geburt des Kindes darf der Arbeitgeber die Mutter nicht ohne einen schwerwiegenden Grund entlassen. Denselben Schutz genießt der Vater, wenn dieser die Elternzeit beansprucht.

Weitere Detail-Regelungen auch zu Pflege/Adoption/Behinderte Kinder/„Sonderfälle“ im Erwerbs- und Sozialversicherungsstatus sind den folgenden Lesetipps zu entnehmen.



Lesetipps:

- Informationsbroschüre „Frau und Arbeit“ des Landesbeirates für Chancengleichheit-Frauenbüro (Egger 2007)
- Informationsbroschüre „Mutterschaft – Vaterschaft. Schutz am Arbeitsplatz“ der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit
- Präsentation „8 Jahre Gesetz zur Elternzeit“ vom 8. März 2008 des Landesbeirates für Chancengleichheit – Frauenbüro
- Moss, P. & Wall, K. (2007). International Review of Leave Policies and Related Research 2007. Department for Business. Employment Relations Research Series No. 80. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. <http://www.berr.gov.uk/files/file40677.pdf>

2.1.4 Inanspruchnahme von „Elternzeit“ – was machen die Väter (nicht)?

Die Komplexität familienpolitischer Regelungen in Europa bezüglich Art, Dauer, Lohnersatz und „Geschlechtsspezifität“ der Maßnahme wirft die Frage auf, wie nun in Ländern mit unterschiedlichen Bestimmungen staatliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich in Anspruch genommen werden. Überraschenderweise finden sich regelmäßige und konsistente statistische Informationen über die geschlechtsspezifische Nutzungshäufigkeit entsprechender familienpolitischer Maßnahmen bisher nur in nordeuropäischen Staaten (Dänemark, Island, Norwegen, Schweden). Für alle anderen Länder sind die zur Verfügung stehenden Daten äußerst unregelmäßig und inkonsistent und weisen daher große Lücken auf. Als generelle Regel gilt, dass es keine Informationen zu unbezahlter Elternzeit und nur beschränkte Informationen zu bezahlter Elternzeit gibt (Moss & Wall 2007).

Weitere ungeklärte Fragen bestehen bezüglich des relativen Anteils anspruchsberechtigter Eltern, welche aufgrund inkonsistenter Daten ebenfalls nicht beantwortet werden können. Eine fehlende Anspruchsberechtigung kann in mehreren Faktoren begründet liegen, wie zum Beispiel Selbstständigkeit, Zeitverträge, Ausschließung bestimmter Arbeitgeber von Elternzeitregelungen etc.

Was die Inanspruchnahme von Familienzeit-Maßnahmen durch Väter betrifft, gibt es jedoch insbesondere aus den nordeuropäischen Ländern sehr interessante, zum Teil beeindruckende Ergebnisse:



Generell gilt, dass Väter in hohem Ausmaß Elternzeit beanspruchen, wenn bestimmte Zeiträume der „Familienzeit“ speziell für Väter reserviert sind (z. B. Vaterschaftsurlaub, „Vaterquoten“ in der Elternzeit) und diese Freistellungszeiträume annähernd oder vollständig finanziell entlohnt werden.



Bei Wahlfreiheit in der Aufteilung des Elternzeit-Budgets („Familienanspruch“, d. h. Mutter und Vater sind beide anspruchsberechtigt und können selbst entscheiden, wie viel und wann sie Elternzeit nehmen) beanspruchen Väter nur einen sehr kleinen Teil der Elternzeit. Unbezahlte oder finanziell nur gering kompensierte Elternzeit jeglicher Art wird von Müttern wie Vätern nur sehr wenig in Anspruch genommen.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist aber nicht nur abhängig vom Geschlecht, sondern auch vom Ausbildungsniveau, dem Einkommen, der Arbeitssituation (sowohl individuell als auch im Verhältnis zum Partner), weswegen der Einfluss der „Familienzeit-Politik“ nicht einheitlich sein kann.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen/Südtirol (Abteilung Arbeit) berichtet in einer Präsentation anlässlich des achtjährigen Bestehens des Gesetzes zur Elternzeit 53/2000 von einer vierprozentigen Inanspruchnahme der Elternzeit durch Männer bzw. Väter in Gesamt-Italien – im öffentlichen wie im privaten Sektor (Daten aus 2006). Für Südtirol sieht die Datenlage etwas anders aus: Im privaten Bereich nehmen circa 7,1 Prozent der Väter, in der öffentlichen Verwaltung hingegen rund 12 Prozent der Landesbediensteten Elternzeit in Anspruch (Autonome Provinz Bozen/Südtirol 2008b). Im Rahmen der Südtiroler Wertestudie kommt das Landesstatistikinstitut ASTAT zu einer durchschnittlichen Inanspruchnahme von 5,1 Prozent der Elternzeit durch Südtiroler Männer, ohne nähere Angaben zu den Wirtschaftssektoren zu machen (ASTAT 2007a).

2.1.5 Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit

In Einklang mit den nachweisbaren Wirkungen nordeuropäischer Familienpolitik auf das Engagement von Vätern in der Familie stehen auch die Ergebnisse einer Untersuchung, die das bundesdeutsche Familienministerium im Jahre 2005 in Auftrag gegeben hatte. Hierbei wurden demoskopische Fragen zu den Auswirkungen des für 2007 geplanten (und mittlerweile eingeführten) Elterngelds, zu den Wünschen an die Arbeitgeber sowie zu den Gründen für die bisher nur geringe Nutzung der Elternzeit durch junge Väter gestellt. Befragt wurde ein repräsentativer Querschnitt der deutschen Bevölkerung von insgesamt 2.950 Personen, darunter 693 junge Männer im Alter bis 44 Jahre (IfD 2005).

Die befragten Männer bis 44 Jahre verwiesen in ihren Antworten am häufigsten auf finanzielle Motive. 82 Prozent von ihnen erklärten: „Die Einkommensverluste sind meist viel größer, wenn der Vater zu Hause bleibt, als wenn die Mutter zu Hause bleibt.“ Dahinter verbirgt sich die Ungleichheit der Einkommen von Männern und Frauen, die in der zitierten Umfrage zum größeren Teil aus Tätigkeiten in

verschiedenen Branchen und aus unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen resultierte, zum kleineren Teil aus der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen in vergleichbaren Arbeitsverhältnissen. Entschließt sich also der im Regelfall besser verdienende Mann dazu, wegen Kinderbetreuung aus dem Beruf auszusteigen, ergeben sich in der Regel tatsächlich größere Einkommensverluste als bei einer Nutzung der Elternzeit durch die Mutter.

Dabei handelt es sich jedoch auch um ein strukturelles Problem: Obwohl 59 Prozent der Universitätsabsolventen Frauen sind und im Vergleich zu Männern somit über ein besseres Bildungsniveau verfügen, ist ihre Beschäftigungsquote um 14,4 Prozentpunkte niedriger als die der Männer und sie verdienen im EU-Durchschnitt 15 Prozent weniger je Arbeitsstunde (Europäische Kommission 2008).

An zweiter Stelle der wahrgenommenen Motive stand die Furcht vor Nachteilen im Beruf. 74 Prozent der Männer bis 44 Jahre nannten diese Befürchtung als Hinderungsgrund für die Nutzung der Elternzeit. Neben ökonomischen Beweggründen befürchteten viele Väter durch eine familienbedingte „Auszeit“ beruflichen Abstieg oder eine direkte oder indirekte Sanktionierung durch Vorgesetzte und Kollegen. Väter finden somit für ihren Wunsch nach einer „Kinderpause“ nach wie vor zu wenig Unterstützung am Arbeitsplatz.

Auch der berufliche Ehrgeiz (55%), Leitbilder, die während der eigenen Kindheit verinnerlicht wurden (55%), die Wünsche der Mütter, die Betreuung des Kindes selbst zu übernehmen (44%), und die Scheu vor der immer noch ungewöhnlichen Situation des Vaters „im Erziehungsurlaub“ (45%) spielten für viele Männer eine wichtige Rolle, keine Elternzeit zu nehmen. Befragt nach den wichtigsten betrieblichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit, nannten die befragten Männer besonders einen Wunsch: flexiblere Arbeitszeiten (IfD 2005).

Die fehlende finanzielle Kompensation ist für viele (junge) Männer eines der Hauptargumente für die geringe Inanspruchnahme der Elternzeit. Umgekehrt gehen Männer mit höherer Wahrscheinlichkeit in Elternzeit, wenn ihre Partnerinnen besser ausgebildet sind und/oder ein höheres Einkommen haben. Auch der berufliche Kontext mit einer höheren Akzeptanz im Kollegenkreis und insgesamt besseren betrieblichen Rahmenbedingungen (z. B. Öffentlicher Dienst) sowie die Unterstützung im privaten Umfeld haben einen förderlichen Einfluss auf die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter (Oberndorfer & Rost 2005).

Im Rahmen der repräsentativen Südtiroler Wertestudie (ASTAT 2007a) wurden auch Südtiroler Väter nach ihren Gründen für die Nicht-Inanspruchnahme der Vaterschaftszeit/Elternzeit gefragt. Ein Großteil der Befragten gab an, dass diese Regelung zu ihrer Zeit noch nicht vorgesehen war. Ein relativ

großer Anteil von jungen wie älteren Südtiroler Vätern sah es aber nach wie vor als üblich an, dass die Mutter die Kinderbetreuung übernimmt. Im Generationenvergleich zeigte sich, dass insbesondere für die jüngere Generation die am vierthäufigsten genannte Ursache – „Einkommensverlust wäre größer gewesen als bei Elternzeit der Mutter“ – mit einem durchaus finanziellen Hinderungsgrund ausschlaggebend sein kann. Interessanterweise rangierten die Befürchtungen vor möglichen beruflichen Nachteilen oder sozialer Diskriminierung an vorletzter bzw. letzter Stelle.

2.1.6 Die nordeuropäischen Länder – Wegweiser für die Zukunft

Nordeuropäische Länder sind infolge ihres sozial-historischen Kontextes in Sachen Gleichstellungspolitik und Geschlechtergerechtigkeit als sehr fortschrittlich einzustufen und können deshalb in der Familien- und Sozialpolitik Signalwirkung auf andere europäische Staaten entfalten. Um die Effizienz einer geschlechterdemokratischen und damit auch väterorientierten Familienpolitik zu demonstrieren, sollen die aus diesen Ländern verfügbaren Daten näher betrachtet werden.

Vaterschaftsurlaub

EIRO (2004) berichtet über eine signifikante Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes durch Männer. So nehmen in Dänemark, Finnland und Schweden (aber auch in den Niederlanden, in Frankreich und im Vereinigten Königreich) zwei Drittel oder mehr der Väter den bezahlten Vaterschaftsurlaub in Anspruch.

Elternzeit und „Vaterquoten“

Wenn bestimmte Zeiträume der Elternzeit speziell für Väter reserviert sind („Vaterquoten“) und diese Zeitabschnitte annähernd oder vollständig finanziell ausgeglichen werden, gehen Väter in diesen Ländern sehr häufig in Elternzeit.

In Island haben 84 Väter – bezogen auf 100 Mütter – im Jahr 2003 Elternzeit in Anspruch genommen (im Durchschnitt 94 Tage und damit ein Drittel (!) der gesamten Elternzeit). Drei von neun Monaten Elternzeit sind in Island für den Vater reserviert. Island ist damit Spitzenreiter im Umfang der von Vätern genutzten Elternzeit.

In Norwegen haben 89 Prozent der Väter im Jahr 2003 einen Teil der Elternzeit in Anspruch genommen, obwohl nur 15 Prozent mehr als die einmonatige „Vaterquote“ genutzt haben.

In Schweden sind 90 Prozent der Väter von Kindern, die im Jahr 1998 geboren wurden, in Elternzeit gegangen, überwiegend wenn die Kinder 13 bis 15 Monate alt waren. Schwedische Väter nehmen auch ein Drittel der Zeit für die Freistellung von der Arbeit bei Krankheit des Kindes in Anspruch.

In Dänemark haben 62 Prozent der Kinder, die zwischen 2002 und 2003 geboren wurden, einen Vater, der in Elternzeit gegangen ist (im Durchschnitt 25 Tage). Da der Vaterschaftsurlaub zwei Wochen umfasst, lässt sich schlussfolgern, dass Väter auch etwas Elternzeit in Anspruch genommen haben.

In allen vier Beispielländern nehmen Mütter insgesamt mehr Elternzeit als Väter, wobei der größte Unterschied in Dänemark besteht (durchschnittliche Elternzeit von Müttern 351 Tage gegenüber 25 Tagen der Väter), gefolgt von Norwegen (Väter nutzen im Durchschnitt die einmonatige „Vaterquote“) und Schweden (im Jahre 2005 beanspruchten Väter etwas unter 20 Prozent der Elternzeit) und zuletzt Island (Väter nehmen im Durchschnitt 94 Tage Elternzeit im Vergleich zu 182 Tagen bei den Müttern) (Moss & Wall 2007).

Wie aber hat sich das Verhalten der deutschen Väter nach Einführung des Elterngeldes im Jahre 2007 und seiner inzwischen auch in Deutschland sehr populär gewordenen „Vätermonate“ tatsächlich verändert? Durch die relativ hohe Einkommenskompensation während der Elternzeit müsste das für deutsche Väter gewichtigste Hindernis eigentlich beseitigt worden sein und es sollte sich eine erhöhte Beteiligung der Väter an der Elternzeit finden lassen.



Das „Elterngeld“ in Deutschland und seine Folgen

In Deutschland wurde am 1. Januar 2007 das sogenannte „Elterngeld“ eingeführt, welches Eltern während der Elternzeit eine finanzielle Kompensation in Höhe von 67 Prozent ihres Nettolohnes für maximal vierzehn Monate gewährt (maximal 1800 Euro; 300 Euro Mindestbetrag). Zwölf Monate Elternzeit können flexibel zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt oder auch nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden. Zwei „Bonusmonate“ bleiben hingegen exklusiv für den jeweils anderen Elternteil (z. B. den Vater) reserviert und verfallen bei Nichtinanspruchnahme ersatzlos. Nimmt der andere Elternteil somit mindestens zwei von bis dahin zwölf Monaten Elternzeit in Anspruch, so erhöht sich die Auszahlungsdauer des Elterngeldes von 12 auf insgesamt 14 Monate. Die neue Gesetzgebung hat in ihren Anfängen bereits etwas erreicht, was seit der Einführung von „Erziehungsgeld“ und „Erziehungsurlaub“ 1986 vergeblich angestrebt wurde, nämlich die vermehrte aktive Teilnahme von Vätern an der Familien- und Betreuungsarbeit. Über das gesamte Jahr 2007 haben im Bundesdurchschnitt 10,5 Prozent aller deutschen Väter Elterngeld beansprucht. Das sind mehr als drei Mal so viele Väter wie vor der Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes. Damals nahmen nur circa 3,5 Prozent aller deutschen Väter die (finanziell gering pauschalierte) Elternzeit wahr. 60 Prozent der Väter, die das Elterngeld im Jahre 2007 beanspruchten, nahmen für zwei Monate Elternzeit, 18 Prozent nahmen eine „Babyzeit“ von zwölf Monaten. Bei den Müttern ergibt sich ein anderes Bild: 87 Prozent von ihnen beanspruchten Elterngeld für zwölf Monate, weniger als ein Prozent für zwei Monate (Pressemitteilung Nr. 087 vom 29.02.2008 des Statistischen Bundesamtes Deutschland). Die verfügbaren Daten aus den folgenden zwei Jahren zeigen eine weitere prozentuale Zunahme der bewilligten Elterngeldanträge für Väter, in einigen Bundesländern wie etwa Bayern oder Berlin von bis zu 20 Prozent. Der Großteil der Väter nimmt aber weiterhin zwei Monate Elternzeit, häufig auch gemeinsam mit der Mutter (DESTATIS 2008, 2009, 2010).



2.1.7 Was kann die Politik aus den Erfahrungen in Nordeuropa lernen?

Die Daten nordeuropäischer Länder zur Nutzung der Elternzeit durch Männer und Frauen lassen mehrere Schlussfolgerungen zu: Zum einen zeigen sie, dass die Aufgabe der Kinderbetreuung auch in diesen Ländern nach wie vor durch geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen gesteuert wird; zum anderen wird deutlich, dass Männer durchaus zu mehr Beteiligung an der Kinderpflege bewegt werden können. Vor allem aber wird demonstriert, dass das Verhalten von Vätern in der Familie in gewissen Grenzen durch familienpolitische Maßnahmen effektiv beeinflusst werden kann.

Diese Bewertung wird durch längerfristige Perspektiven gestützt: So hat sich in Island die durchschnittliche Anzahl von Tagen der von Vätern genutzten Elternzeit zwischen den Jahren 2001 und 2003 mehr als verdoppelt, was mit der Ausweitung der „Väterquote“ in diesen Zeitraum einherging. Seit Einführung der einmonatigen Vaterquote in Norwegen hat sich die Anzahl von Männern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, von 4 Prozent auf 89 Prozent erhöht. In gleicher Weise hat sich in Schweden die

Anzahl der Elternzeit beanspruchenden Väter zwischen den Jahren 1997 und 2004 seit Einführung und Erweiterung der Vaterquote verdoppelt, wobei jedoch die Verdoppelung der Vaterquote auf zwei Monate einen weniger starken Einfluss hatte als die ursprüngliche Einführung der Vaterquote selbst (Moss & Wall 2007). Auch andere Länder außerhalb Nordeuropas zeigen mit ihrer väterorientierten Familienpolitik große Erfolge in Form einer erhöhten Inanspruchnahme der Familienzeiten durch Väter (z. B. Deutschland, Portugal, Kanada).



Die Einführung einer annähernd vollständig oder komplett finanziell kompensierten Elternzeit, welche ein bestimmtes und nicht übertragbares Zeitkontingent für Väter reserviert, ist – neben dem Ausbau einer hochqualitativen, kostengünstigen und zeitlich flexiblen Infrastruktur der Kinderbetreuung sowie verbindlichen, familienfreundlichen Maßnahmen in der Arbeitswelt – aus familien- und sozialpolitischer Sicht eine gut geeignete Maßnahme, um zu gerechteren Teilhabeabemöglichkeiten am Erwerbs- und Familienleben zu kommen und auch Männer zu mehr Engagement im Privathaushalt und in der Familie zu motivieren. Der Begriff „Elternzeit“ dient dabei als Oberbegriff für die Freistellung von Arbeit aus familiären Gründen und könnte auch den Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub integrieren bzw. diese zusätzliche begriffliche Unterscheidung aufheben. Zukünftig wird auch die Freistellung zur möglichen Betreuung und Pflege der eigenen Eltern einen vermehrten politischen Handlungsbedarf bzw. zusätzliche Regelungen erfordern.

Aus diesen Gründen bietet die derzeit in Italien bzw. Südtirol gültige gesetzliche Regelung zur Elternzeit (Gesetz Nr. 53/2000) so gut wie keinen Anreiz für Väter (wie auch Mütter), Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Wenngleich das Gesetz mit seinen Neuerungen den Vätern einen eigenständigen Elternzeit-Anspruch einräumt – inklusive eines möglichen „Bonusmonats“, der allerdings bei insgesamt verlängerter Elternzeit im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für Südtirol wieder entfällt – und somit im Vergleich zu vormaligen Bestimmungen als fortschrittlich einzustufen ist, sind nicht zuletzt wegen der sehr geringen finanziellen Kompensation nur wenige Väter motiviert, diese Regelung in Anspruch zu nehmen. Aufgrund der bereits diskutierten strukturellen und individuellen Bedingungen sind es in der Folge letztlich immer Mütter, die diese gesetzliche Möglichkeit (nicht immer freiwillig) nutzen. Die Erfahrungswerte aus anderen europäischen Staaten lassen die Schlussfolgerung zu, dass auch in Italien bzw. Südtirol eine finanziell hoch kompensierte Elternzeit-Regelung, die eine nicht übertragbare „Vaterquote“ explizit für Väter reserviert, langfristig zu einem erhöhten Engagement der Männer in der Familie beitragen könnte.

2.1.8 Sechs Gründe, warum sich eine (auch) väterorientierte Vereinbarkeitspolitik für Staat, Wirtschaft und Familien lohnt

Erster Grund: Work-Life-Balance

Anfänglich konzentrierten sich in Europa die Anstrengungen zur Vereinbarkeitspolitik darauf, die Teilhabe von Frauen an der Arbeit zu erhöhen. Motiviert war dies zum einen vom Anspruch auf mehr (Geschlechter-)Gerechtigkeit in Form erhöhter wirtschaftlicher Unabhängigkeit für Frauen, zum anderen aber ebenso von einer rein wirtschaftlichen Notwendigkeit infolge eines bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangels, vor allem im expandierenden Dienstleistungssektor. Die Teilhabe von Frauen an bezahlter Arbeit ist deshalb seit den 1980er-Jahren ein fester Bestandteil des Programms der Europäischen Union.

In jüngerer Zeit hat sich das Hauptaugenmerk der EU-Maßnahmen jedoch auf das Gleichgewicht von bezahlter Arbeit und Familienleben sowohl für Männer als auch für Frauen verlagert („Work-Life-Balance“). Nach Vorgabe der EU soll diese Balance durch die Regierungen der Länder aktiv gefördert werden. So sind es hauptsächlich immer noch die Frauen, die mit unbezahlter Hausarbeit und der Betreuung von Kindern und Senioren beschäftigt sind. Dementsprechend findet sich nach wie vor eine ungleiche Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter: Männer sind deutlich häufiger als Frauen in Vollzeitbeschäftigung tätig – und damit wirtschaftlich unabhängiger. So zeigt der Gleichstellungsbericht der Europäischen Kommission für das Jahr 2007 eine Teilzeitquote von 31,4 Prozent bei Frauen gegenüber nur 7,8 Prozent bei Männern (Europäische Kommission 2008).

In Folge der in Gesamteuropa festzustellenden rückläufigen Geburtenrate und der damit einhergehenden „Überalterung“ der Bevölkerung kommt es insgesamt zu einem kontinuierlichen prozentualen Absinken der arbeitenden Bevölkerung. Gegenwärtigen Prognosen zufolge wird sich dieser Trend in den kommenden Jahrzehnten weiter fortsetzen.

Landesregierungen müssen zukünftig eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen fördern und einfordern. Die mittlerweile mehrfach bestätigte Absicht dabei ist, dass das verstärkte Engagement von Vätern in familiärer Betreuungs- und Erziehungsarbeit zur Verbesserung der Teilhabe-Chancen von Frauen am Erwerbsleben führt. Der zukünftig zu erwartende Fachkräftemangel könnte durch das enorme Arbeitskräftepotenzial (hoch qualifizierter) Frauen mit gedeckt werden. Darüber hinaus wird dadurch langfristig das Armutsrisiko von Frauen / Müttern im Rentenalter gesenkt.



Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Familienarbeit ist somit auch eine Kernfrage für die wirtschaftliche, demografische und soziale Zukunft in Europa.

Landesregierungen müssen zukünftig eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen fördern und einfordern. Die mittlerweile mehrfach bestätigte Absicht dabei ist, dass das verstärkte Engagement von Vätern in familiärer Betreuungs- und Erziehungsarbeit zur Verbesserung der Teilhabe-Chancen von Frauen am Erwerbsleben führt. Der zukünftig zu erwartende Fachkräftemangel könnte durch das enorme Arbeitskräftepotenzial (hoch qualifizierter) Frauen mit gedeckt werden. Darüber hinaus wird dadurch langfristig das Armutsrisiko von Frauen/Müttern im Rentenalter gesenkt.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Familienarbeit ist somit auch eine Kernfrage für die wirtschaftliche, demografische und soziale Zukunft in Europa.

Für die (neuen) Väter in Europa heißt das, dass sie sich in Zukunft die finanzielle Verantwortung und die Betreuungsaufgaben für ihre Kinder, je nach berufs- und familienbiografischer sowie ökonomischer Gesamtsituation, flexibel und gleichberechtigt mit ihren Partnerinnen aufteilen werden. Väter stehen vor der Herausforderung, ihr Vaterschaftskonzept neu zu definieren bzw. den veränderten arbeitsökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen anzupassen. Das traditionelle Rollenmodell der Männer, dessen Hauptaufgabe in der (alleinigen) Beschaffung des Familieneinkommens besteht, erschwert infolge der vermehrten Berufstätigkeit von Frauen und der zunehmenden Diskontinuitäten in männlichen (und weiblichen) Erwerbsbiografien die Anpassung an gesamtgesellschaftliche Veränderungen. Darüber hinaus entspricht es auch nicht mehr den subjektiven Vorstellungen eines Großteils der Väter selbst, die sich gleichberechtigte Partnerschaften und – neben dem Beruf – auch mehr Zeit für Kinder und Familie wünschen.

Zweiter Grund: Vielfalt als Konzept der modernen Personalpolitik

Neben dem volkswirtschaftlich motivierten, politischen Interesse an einer verstärkten Teilnahme von Frauen an bezahlter Arbeit gewinnt zunehmend auch ein zweiter Aspekt an gesellschaftlicher und unternehmenspolitischer Bedeutung. Hierbei geht es um das Verständnis von Unternehmensführung. „Vielfalt“ (Diversity) innerhalb einer Organisation ist ein in der modernen Personalpolitik inzwischen anerkanntes Konzept. Demnach sollte jede Organisation über eine ausreichende Vielfalt von Mitarbeitern in Bezug auf Geschlecht, Alter und Ethnie verfügen. Heterogenität in der Teamstruktur – und damit eine Vielfalt der Perspektiven – wird als ein Vorteil verstanden und gezielt angestrebt. Hiervon gehen erwiesenermaßen Impulse auf die Produktivität jedes einzelnen Mitarbeiters/jeder einzelnen Mitarbeiterin sowie auf den Erfolg des Gesamtunternehmens aus.

In diesem Zusammenhang gewinnen die während der Elternzeit erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse, die sich ein Elternteil beim „Managen“ des Haushalts und der Betreuung der Kinder aneignet, in der Industrie- und Geschäftswelt langsam, aber zunehmend an Bedeutung. So wurde bislang dem Lernprozess, den insbesondere Väter bei der Betreuung ihrer Kinder durchlaufen, wenig Beachtung geschenkt. Dieser Aspekt ist aber von hoher Relevanz, da sich die Struktur der Arbeitswelt von der industriellen Produktion hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsorganisation gewandelt hat, innerhalb der sich soziale und kommunikative Kompetenzen mehr denn je als unverzichtbare persönliche Eigenschaften erweisen. Genau diese Kompetenzen wurden aber bisher von Männern sowohl in der Arbeitswelt als auch im alltäglichen Familienleben weniger eingefordert, und es ist davon auszugehen, dass Männer hier noch Entwicklungspotenziale haben.

Männer können sich beim täglichen Umgang mit Kindern und bei der Sorge für ein Kind und eine Partnerin Fähigkeiten aneignen, die auch von der modernen Arbeitswelt mit ihrer Wissens- und Dienstleistungsorientierung immer mehr eingefordert werden:

- Sie lernen, flexibel zu organisieren und zu managen – diszipliniert und mit der Kompetenz, schnelle Lösungen für unvorhergesehene Probleme zu entwickeln.
- Sie lernen, vorauszudenken und die Übersicht zu behalten (systematisches Planen).
- Sie lernen den Umgang mit anderen (Teambildung, die Fähigkeit zur Teamarbeit).

(Quelle: NEW FACES 2006)



Dritter Grund: Vaterschaft als eigenständiges Erziehungs- und Betreuungsangebot

Ein dritter Grund, die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern zu flexibilisieren, besteht im Interesse der einzelnen Familienmitglieder selbst, einen regelmäßigen und engen Kontakt und Austausch miteinander, aber auch zur sozialen Umwelt zu pflegen. Hier ist zum einen das Recht des Kindes zu nennen, zu beiden Elternteilen, Mutter und Vater, eine positive emotionale Beziehung aufbauen zu können. Die empirische Väterforschung hat hierzu zahlreiche Befunde beigesteuert, welche die entwicklungsförderliche Bedeutung von Vätern für ihre Kinder belegen. Engagierte Vaterschaft versteht sich dabei nicht als eine „Kopie von Mutterschaft“, sondern als eigenständiges und nicht ersetzbares Betreuungs- und Erziehungsangebot. Dieser Forderung nach einem aktiven Engagement der Väter in der Erziehung entspricht die (angeborene) Fähigkeit beider Eltern zur gleichermaßen feinfühlig und kompetenten Interaktion bereits mit Säuglingen und Kleinkindern. Dies gilt ebenfalls für die Betreuung, Erziehung und Bildung eines Kindes.

Den Vätern selbst sollte – vor dem Hintergrund eines veränderten, kindzentrierten Vaterschaftskonzeptes – die Möglichkeit eingeräumt werden, sich aktiv und verantwortlich in die Erziehungs- und Bildungsarbeit

mit dem Kind einzubringen, wovon sie letztlich selbst mit einer verbesserten „Work-Life-Balance“ profitieren.

Nicht zuletzt ist eine ausgeglichene Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Vorteil für Frauen und Mütter, da dies ein erfüllteres Leben mit mehr (wirtschaftlicher) Unabhängigkeit bedeuten und indirekt zu einer Steigerung der Partnerschaftsqualität beitragen kann: Studien haben gezeigt, dass viele Menschen eine bezahlte Anstellung mit sozialen Kontakten, persönlicher Entwicklung, sozialem Status, einer größeren wirtschaftlichen Unabhängigkeit und der Möglichkeit verbinden, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.



Vaterschaft ist keine Kopie von Mutterschaft

Väter spielen für die Entwicklung ihrer Kinder eine spezifische, nicht ersetzbare Rolle. Entwicklungspsychologie und Bildungsforschung haben mehrfach belegt, dass Kinder von engagierten Vätern langfristig eine bessere psychosoziale Entwicklung und einen höheren Bildungserfolg zeigen. Dieser Befund ist unabhängig vom Einfluss der Mutter, von der gegebenen Familienkonstellation (Kernfamilie oder Alleinerzieherstatus) und vom Geschlecht des Kindes (*Goldman 2005*).

Es gibt keine biologisch begründeten Unterschiede zwischen Männern und Frauen für die kompetente und entwicklungssensitive Erziehung eines Kindes: Methodisch anspruchsvolle, kulturübergreifende Studien haben gezeigt, dass Männer wie Frauen mit einer (vermutlich angeborenen) intuitiven Kompetenz zur Elternschaft auf die Welt kommen. Welche Verhaltensausrprägung die Mutterschaft oder Vaterschaft im Einzelfall annimmt, ist abhängig von soziokulturellen Erwartungen und individuellen Erfahrungen und somit ein soziales Konstrukt.

Kinder haben ein natürliches Recht auf einen regelmäßigen und engen Kontakt zu Mutter und Vater. Kinder, Mütter und Väter profitieren gleichermaßen von einer verstärkten Beteiligung von Müttern und Vätern in der Betreuung und Erziehung der Kinder. Partnerinnen von engagierten Vätern haben ihrerseits mehr Freiheit für individuelle Vorhaben (Freizeit, Fortbildung, Berufsbeteiligung etc.) und fühlen sich in der Partnerschaft zufriedener. Engagierte Familienväter haben ihrerseits mehr Möglichkeiten, ihrem neuen Bild des sozialen Vaters gerecht zu werden und fühlen sich insgesamt ausgeglichener mit der Folge einer erhöhten Leistungsfähigkeit im Beruf.

Vierter Grund: Die Geburtenrate eines Landes

Ein vierter Grund für eine geschlechterdemokratische Familien- und damit auch Väterpolitik ist auf den ersten Blick nicht unmittelbar mit der Rolle von Vätern in Zusammenhang zu bringen: die Geburtenrate eines Landes. Ein Blick auf die europäische Vergleichsstatistik verrät, dass die „traditionell kinderfreundlichen“ Länder Europas (z. B. Griechenland, Italien, Spanien) die Schlusslichter in der

Geburtenhäufigkeit bei gleichzeitig niedriger Beschäftigungsquote von Frauen sind. Die Gleichungslogik „je weniger Frauen arbeiten, desto mehr Kinder hat ein Land“ ist folglich nicht haltbar, vielmehr ist sogar das Gegenteil der Fall. Länder mit der höchsten Frauenerwerbsquote finden sich in Bezug auf die Generativität in Europa auf den obersten Plätzen (z. B. Irland, Dänemark, Finnland, Schweden) (EUROSTAT 2007). Diese Tatsache ist auf eine moderne Familienpolitik zurückzuführen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer „zur Chefsache“ erklärt hat – mit entsprechenden familienpolitischen Maßnahmen wie einer gut ausgebauten Infrastruktur zur Kinderbetreuung, finanziellen Kompensationszahlungen während der Elternzeit etc. und einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

Das „Geburtenproblem“ ist nicht nur eine Frage der Vereinbarkeitsproblematik von Frauen. Vergewärtigt man sich die Tatsache, dass der Anteil an Männern, die trotz vorhandenem Kinderwunsch eine Familiengründung nicht mehr in die Tat umsetzen, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist, so muss das bestehende generative Problem immer auch in Zusammenhang mit der Rolle von Männern und zukünftigen Vätern diskutiert werden (Eckhard & Klein 2006).

Wenngleich die Fertilitätsrate eines Landes neben der Familien- und Sozialpolitik von zahlreichen weiteren strukturellen und individuellen Faktoren beeinflusst wird (z. B. „Zeitgeist“, gesamtwirtschaftliche Situation, persönliche Motive), so betrifft die Frage der Vereinbarkeit von Familienzeit und beruflichen Verpflichtungen immer Frauen und Männer gleichermaßen. Die Politik muss entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um potenziellen Vätern Anreize zu bieten, diesen Wunsch mit ihren Partnerinnen auch zu verwirklichen bzw. bestehende Ängste abzubauen.

In eine ähnliche Richtung geht der Befund der aktuellen ISTAT-Studie, die anhand einer repräsentativen Stichprobe nachweisen konnte, dass das Engagement des Vaters im Haushalt und in der Kindererziehung die Bereitschaft der Frau, ein zweites Kind zu bekommen, statistisch signifikant erhöht – ein Ergebnis, das vor dem Hintergrund der niedrigen Geburtenrate und der Tendenz zur Einkind-Familie in Italien Beachtung finden sollte (Pinnelli 2008).

Ein kontinuierlich wachsender Anteil von Männern setzt trotz vorhandenem Kinderwunsch die Familiengründung nicht in die Tat um. Erwerbsbiografische Diskontinuitäten, eine väterunfreundliche Arbeitswelt sowie mangelnde finanzielle Unterstützung des Staates während der Elternzeit sind nur einige Gründe für diese Entwicklung.



Eine moderne Vereinbarkeitspolitik adressiert Frauen und Männer. Sie schafft attraktive Rahmenbedingungen für (zukünftige) Mütter und Väter, um Planungssicherheit zu gewähren und damit auch die Entscheidungsfreudigkeit von Männern für eine Familiengründung zu erhöhen.

Fünfter Grund: Die demografische Entwicklung der Gesellschaft

Ein fünftes Argument, warum es von Vorteil ist, die Familienpolitik eines Landes väterorientiert zu gestalten, betrifft die demografische Entwicklung der Gesellschaft. Die Erweiterung des subjektiven Vaterschaftskonzeptes um sozial-emotionale Dimensionen ist nicht nur für die Betreuung und Erziehung eines Kindes von Bedeutung, sondern könnte sich auch im Hinblick auf den zu beobachtenden demografischen Wandel als hilfreich erweisen. Vor dem Hintergrund einer infolge des Geburtenrückgangs und der höheren Lebenserwartung immer älter werdenden Gesellschaft wird die fürsorgliche Betreuung und Begleitung der „Großelterngeneration“ zu einer Herausforderung für Frauen und Männer. Diese Aufgabe darf und kann nicht alleine den Frauen überlassen werden. Die Erfahrungen und sozialen Kompetenzen, die Väter während der Elternschaft machen, stellen eine sehr gute Vorbereitung für möglicherweise später anstehende Betreuungs- und Pflegeaufgaben bei älteren Menschen dar.



Die Kompetenzen, die Männer während der Elternschaft erwerben, können für die Bewältigung der „demografischen Herausforderung“ der fürsorglichen Betreuung und Begleitung der Großelterngeneration hilfreich sein. Diese Aufgabe muss von Frauen und Männern bewältigt werden, weshalb die Erweiterung der Vaterschaftskonzeption um soziale Aspekte auch politisch zu fördern ist.

Sechster Grund: Ein Aspekt zur Gesundheitsprävention

Ein sechster – und nicht unbedingt letzter – Grund für eine väterorientierte Familienpolitik betrifft einen gesundheitspräventiven Aspekt. Die zunehmende, bislang weitgehend verdeckt gehaltene Problematik der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben bei Männern muss öffentlich wie innerbetrieblich diskutiert werden, um nicht langfristig gesundheitliche Beeinträchtigungen bei erwerbstätigen Vätern zu riskieren. Dies setzt die Bereitschaft zum Tabubruch in Bezug auf die (männliche) „Anwesenheitskultur“ in Unternehmen und öffentlichen Institutionen voraus: Der Mann (und Vater) ist nach dieser Anwesenheitskultur als Vollzeitmitarbeiter allzeit verfügbar und stellt seine privaten Verpflichtungen und Interessen gegenüber den beruflichen Erfordernissen stets zurück. Ein vergleichbares Arbeitsethos gilt auch für Frauen, und so verwundert es nicht, dass es für berufstätige Mütter immer noch nicht selbstverständlich ist, Verständnis und Anerkennung für ihre Doppelbelastung seitens der Kollegen und Vorgesetzten zu erhalten. Im Unterschied zur weiblichen Vereinbarkeitsproblematik wird diejenige von Männern und Vätern aber weder öffentlich noch innerbetrieblich diskutiert. Vor dem Hintergrund der zukünftigen demografischen Entwicklung, die neben der Versorgung der Kinder die private Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen in größerem Ausmaß als bisher erwarten lässt, muss der bereits vorhandenen und zukünftig wahrscheinlich in vermehrtem Umfang gegebenen Vereinbarkeitsproblematik von Frauen und Männern verantwortungsvoll Rechnung getragen werden – nicht zuletzt, um daraus resultierenden Gesundheitsrisiken zu begegnen. Die Erweiterung des männlichen

Rollenspektrums über die ausschließliche Ernährerrolle hinaus stellt dabei eine grundsätzlich begrüßenswerte Entwicklung dar: So wird in der gesundheitspsychologischen Forschung die einseitige Fixierung der Männer auf die Erwerbsarbeit als eine Erklärung für ihre im Vergleich zu Frauen in fast allen Industrieländern im Durchschnitt etwa sieben Jahre verkürzte Lebenserwartung diskutiert (Bründel & Hurrelmann 1999). Die einseitige Orientierung auf nur einen Lebensbereich („Konkurrenz, Karriere, Kollaps“) steht in Zusammenhang mit einer geringeren Flexibilität und Rollen Anpassungsfähigkeit, was insbesondere in Zeiten schnellen kulturellen Wandels zu psychophysiologischen Belastungen („Stress“) und mittel- und langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt. Umgekehrt ermöglicht die Öffnung des männlichen Rollenmodells gegenüber der Familienarbeit die Chance für ein breiteres Erfahrungsspektrum und erweiterte Entwicklungsmöglichkeiten. Dies kann letzten Endes zu mehr Lebensqualität und Gesundheit für Männer und Väter beitragen (Boeser 2008).

Männer (und Väter) erweitern auf individueller Ebene ihr Rollenspektrum um traditionell „weibliche“ Tätigkeiten (z. B. Familienarbeit), was indirekt mit größerer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit für bislang unbekannte Situationen einhergeht. Dieser Trend wird aber nicht immer in gleicher Weise gesellschaftlich unterstützt: Männer haben deswegen ein zunehmendes Vereinbarkeitsproblem zwischen beruflichen und familiären Anforderungen, das aber (noch) wenig öffentlich oder innerbetrieblich diskutiert wird. Zur Vermeidung potenzieller mittel- und langfristiger gesundheitlicher Beeinträchtigungen sollte diese „verdeckte Vereinbarkeitsproblematik“ öffentlich thematisiert und insgesamt nach einem neuen Verhältnis zwischen Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer gesucht werden.





Warum ist die Beteiligung von Vätern in der Familie so wichtig?

Welche positiven Auswirkungen hat das vermehrte väterliche Engagement in der Familie auf die einzelnen Mitglieder der Familie, auf die Gesellschaft und den Staat insgesamt? Die Beantwortung dieser Frage stellt ohne Zweifel eine Art „Legitimationsbasis“ für politisch-strukturelle, gesellschaftliche und familiäre Interventionsmaßnahmen dar, ist aber gleichzeitig sehr komplex, da mit der Rolle von Vätern (wie Müttern) unterschiedliche gesellschaftliche, soziale und familiäre Aspekte verbunden sind.

Durch internationale, mehrfach replizierte Studien können entwicklungspsychologische Dimensionen der Vater-Kind-Beziehung sowie zahlreiche soziologische und familienpsychologische Argumente für ein aktives Engagement des Vaters in der Familien- und Erziehungsarbeit ins Feld geführt werden. In Abhängigkeit von der jeweiligen Perspektive im familiären Subsystem oder auf der Makroebene können dabei folgende Aspekte unterschieden werden:

Positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder

- Zwei Elternteile sind in aller Regel „besser“ als ein Elternteil: Verfügbarkeit einer alternativen, evtl. kompensatorischen Bindungsperson – eine unsichere Bindungsqualität zu einem Elternteil kann durch die sichere Bindung zum anderen Elternteil ausgeglichen werden; Verminderung der Ablösungsängste.
- Kinder fühlen sich auch vom Vater akzeptiert: Der „Vaterhunger“ der Kinder wird gestillt; Kinder können sich an ihren Vätern „abarbeiten“.
- Der Einfluss der Medien auf die soziale Konstruktion von „Männlichkeit“ und „Väterlichkeit“ wird geringer: Kinder erleben ihre Väter im konkreten Alltag mit Stärken und Schwächen und nicht als idealisierte und ferne „Supermänner“. Positive Rollenmodell-Wirkung für Jungen wie auch für Mädchen.
- Erweiterung des Handlungsspektrums der Geschlechtsrollen: Geschlechtsrollenbewusste Väter werden von ihren Kindern in traditionell „männlichen“ und „weiblichen“ Rollenaspekten erlebt und imitiert. Jungen wie Mädchen haben ein erweitertes Identifikationsspektrum; Kinder engagierter Väter zeigen häufig weniger traditionelle Einstellungen in Bezug auf Geldverdienen und Kinderbetreuung.
- Bildungsdimension: Kinder von in schulischen Aufgaben engagierten Vätern weisen im Durchschnitt einen höheren Bildungserfolg auf – bessere Schulleistungsergebnisse, höheres Ausbildungsniveau, größerer Schulfortschritt, höheres allgemein-schulisches Wohlbefinden etc.
- Entwicklungspsychologische Aspekte: Stärkung des kindlichen Selbstwertgefühles, Auflösung der (evtl. zu engen) Mutter-Kind-Dyade, Förderung der Autonomieentwicklung bzw. Verminderung von Ablösungsängsten, Stärkung der subjektiven Kontrollüberzeugung des Kindes zur Bewältigung von Herausforderungen, Förderung der kindlichen Emotionsregulation durch väterlichen Spielstil und damit indirekt der sozialen Kompetenz des Kindes im Umgang mit Gleichaltrigen. Generell: Differenz- und Kontrasterfahrungen zum mütterlichen Betreuungsangebot.
- Epidemiologische Aspekte: weniger Verhaltensprobleme (z. B. Antisozialität, Substanzmittelmissbrauch, Kriminalität) und Teenager-Schwangerschaften bei Jugendlichen etc.; weniger väterliche Gewalt gegenüber Kindern infolge emotionaler Überforderung.



Positive Auswirkungen auf Väter

- Männer fühlen sich „psychologisch“ besser, je mehr Zeit sie mit ihrem Kind verbringen können: mehr persönliche Erfüllung, weniger „Schuldgefühle“ im Rahmen des Dilemmas der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit besserer Gesundheitszustand etc
- Kompetenzgewinn als Vater: Väter erleben sich durch reziproke Interaktionen im Umgang mit dem Kind kompetent und erfahren, welchen starken Einfluss sie auf Kinder haben können.
- Kompetenzgewinn als Partner: Männer können sich besser in die tägliche Rollenausübung ihrer Partnerin hineinversetzen und wertschätzen möglicherweise ihre (unbezahlte) Arbeit mehr.
- Kompetenzgewinn als Mann: Männer erweitern ihren rollenspezifischen Handlungsspielraum um sozial-emotionale Dimensionen und können (v. a. in wirtschaftlichen Krisenzeiten) von der (engen) Rollendefinition des alleinigen Ernährers entlastet werden.
- Steigerung der emotionalen Kompetenz: Männer lernen durch die emotionale Konfrontation mit dem Kind ihre eigenen Grenzen, Ängste, Unsicherheiten und widersprüchlichen Gefühle wahrzunehmen und zu tolerieren (Frustrations- und Ambivalenztoleranz); Männer lernen im Umgang mit dem Kind, starke Emotionen zu kontrollieren und dennoch handlungsfähig zu bleiben.
- Work-Life-Balance: Männer finden Möglichkeiten für emotional bereichernde, sinnstiftende „Auszeiten“ im beruflichen Lebenslauf. Dies setzt ein auf Lebenszeit angelegtes, gesundheitspräventives und flexibles Zeitmanagement von Berufs- und Familienphasen voraus. Männer machen die Erfahrung, dass sinn- und anspruchsvolle Tätigkeiten nicht zwangsläufig an eine entgeltliche Vergütung gekoppelt sein müssen und können.
- Unterbrechung der intergenerationalen „Vererbung“ psychologischer Traumata: Männer haben die große Chance, ihrem Kind etwas zu geben, was man(n) selbst in der Kindheit evtl. vermisst hat. Männer können über die Identifikation mit dem Kind die Kindheitsphase noch einmal „neu erleben“.

Positive Auswirkungen auf Mütter

- Mehr Zeit und Energie für Mütter: Durch eine mehr oder weniger gleichmäßige Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit haben Mütter zusätzliche Freiheitsspielräume und werden entlastet.
- Schuldgefühle über „Erziehungsfehler“ werden von beiden Eltern geteilt: Beide Elternteile partizipieren am Erziehungsprozess der Kinder und teilen die Verantwortung für kleinere und größere Entscheidungen.
- Verminderung des „Gatekeepings“ und Erhöhung der Kompetenzerwartungen an den Partner / Vater: Der Kontakt des Vaters zum Kind wird nicht mehr ausschließlich über die Mutter vermittelt und reguliert; Mütter trauen ihren Partnern mehr Erziehungskompetenz zu.
- Erhöhung der Verpflichtung für Frauen zur wirtschaftlichen Emanzipation von ihrem Partner: Durch das Aufteilen der Erziehungsaufgaben kann die Frau bzw. Mutter ebenfalls arbeiten gehen und ihre berufliche Laufbahn ohne Karriereschaden fortsetzen. Das traditionelle Versorger-Prinzip wird aufgehoben. Frauen verbessern ihren sozio-ökonomischen Status infolge vermehrter Erwerbstätigkeit und bekommen mehr Selbstbewusstsein aufgrund der gleichberechtigten Stellung in Privat- und Berufsleben.
- Mehr Rentensicherheit für Frauen und Mütter: Infolge der erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. Müttern können diese besser und eigenständig zu ihrer Altersvorsorge beitragen und sind somit weniger abhängig vom Staat bzw. Partner. Dadurch verringert sich langfristig auch das Armutsrisiko für Frauen und Mütter im Alter.



Positive Auswirkungen auf die Partnerschaft

- Stabilität der Paarbeziehung: Eine geschlechterdemokratische Aufteilung der verantwortlichen Betreuung und Erziehung der Kinder zwischen Vater und Mutter führt zu einem Mehr an gegenseitigem Verständnis und Anerkennung, steigert damit die Partnerschaftsqualität und reduziert in der Konsequenz das Risiko innerfamiliärer Gewalt sowie von Trennung und Scheidung.
- Erleichterung der Nachscheidungsphase: Im Falle einer Trennung / Scheidung erleichtert eine vorab bereits ausgehandelte und eingespielte Erziehungspartnerschaft zwischen den (Ex-)Partnern die Betreuung und Erziehung des Kindes in der Nachscheidungsphase.

Positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

- Kompensation des Fachkräftemangels: Der zukünftig zu erwartende Fachkräftemangel kann durch hoch qualifizierte Frauen als Arbeitnehmerinnen in gewissem Umfang ausgeglichen werden.
- Steigerung der sozialen Kompetenzen: Männer (und Frauen) verbessern durch die „Herausforderung Kind“ ihre sozialen Kompetenzen („soft skills“).
- Wettbewerbsvorteil „Familienfreundliches Unternehmen“: Ins Familienleben gut integrierte Väter sind motivierter, belastbarer und produktiver aufgrund reduzierter familiärer Konflikte (Voraussetzung: familien- und speziell väterfreundliche betriebliche Rahmenbedingungen).
- Produktivitätsvorteil „Diversity“: Betriebe mit einem ausgewogenen Verhältnis an Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts sowie Alters, Ethnie etc. sind produktiver. Je vielfältiger das Rollenrepertoire von Männern (und Frauen) gestaltet wird, umso breiter und weitsichtiger kann auch die Perspektivenübernahme jedes einzelnen Mitarbeiters im wirtschaftlichen Produktionsprozess erfolgen.

Positive Folgen für das Erziehungs- und Bildungswesen

Kinder, deren Väter sich aktiv an der Erziehung beteiligen,

- weisen im Durchschnitt bessere Schulnoten und Ausbildungsniveaus auf
- haben mehr Selbstvertrauen und sozial-emotionale Kompetenzen, gewinnen dadurch mehr Freunde und sind in der Schule folglich besser integriert.

Engagierte Väter

- treffen (zusammen mit Müttern) Entscheidungen, die den Bedürfnissen ihrer Kinder besser entsprechen (Gesundheit, Schule)
- können in der Kindertagesstätte und in anderen lokalen Einrichtungen, die sich um die Belange von Kindern kümmern, wichtige Beiträge leisten
- sind engagierter in der lokalen Gemeinschaft.

Positive Folgen für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft

- Reduktion von Kinderarmut: Familien mit zwei Einkommen garantieren mehr wirtschaftliche Sicherheit. Väter, die sich in der Kinderbetreuung engagieren, investieren, statistisch gesehen, auch weiterhin finanziell in ihre Kinder.
- Kostenreduktion im Gesundheits- und Sozialsystem: geringere finanzielle Ausgaben im Gesundheits- und Sozialsystem infolge der verringerten Inanspruchnahme des Kinder- und Jugendhilfesystems sowie von Krankenkassenleistungen.
- Reduktion der sozialen und ökonomischen Kosten von „Nachscheidungs-Konflikten“: Eine verbesserte Integration von extern lebenden Vätern und deren Engagement im Gemeinde- und Sozialwesen reduziert deren soziale Ausgrenzung. Insbesondere in der Nachscheidungsphase von Trennungsfamilien fallen Väter häufig durch das „soziale Netz“, verlieren den Kontakt zu ihren Kindern und sind hochgradig belastet. Gezielte Programme für Trennungs-Väter könnten die persönlichen und volkswirtschaftlichen Folgekosten reduzieren.
- Volkswirtschaftliche „Ausschöpfung“ der auch durch das väterliche Engagement ermöglichten Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit: Der gegenwärtige und zukünftig zu erwartende Arbeits- und Fachkräftemangel kann durch weibliche Beschäftigte in gewissem Umfang ausgeglichen werden.
- Erhöhung des Bruttoinlandsproduktes durch Nutzung des Standortvorteils „Familienfreundlichkeit“: Eine familien- und väterfreundliche Arbeitswelt trägt zu einem höheren Bruttoinlandsprodukt bei, da sie motiviertere, produktivere und loyalere Väter (und Mütter) als Arbeitnehmer/innen zur Folge hat.



2.1.9 Herausforderungen und Orientierungsrichtlinien für die zukünftige Politik

Ein Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der europäischen Vereinbarkeitspolitik zeigt, wie hartnäckig sich selbst bei politischer Aufgeschlossenheit traditionelle Geschlechterstereotypen weiterhin durchsetzen. Selbst in Schweden, einem Land, in dem die Gleichstellungspolitik vor gut drei Jahrzehnten zur „Chefsache“ gemacht worden ist, und obwohl schwedische Väter im europäischen Vergleich sehr aktiv in der Kinderbetreuung und Erziehungsarbeit engagiert sind, werden egalitäre Rollenarrangements zum Teil immer noch kontrovers diskutiert.

Wiederholte Umfragen im deutschsprachigen Raum zeigen, dass das tatsächliche Engagement heutiger Väter bei weitem nicht ihrem Selbstverständnis und ihren persönlichen Wünschen nach aktiver Vaterschaft entspricht. Bisherige familien- und sozialpolitische Anstrengungen sind (noch) nicht weitreichend genug vorangetrieben worden und vermitteln teilweise immer noch ein traditionelles Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit klassischer Rollenaufteilung. Dies geht zulasten eines erweiterten Handlungsspektrums beider Geschlechter und vernachlässigt insbesondere die sozialen Aspekte der Vaterschaft.

Politische Maßnahmen können zukunftsweisende Rahmenbedingungen schaffen, um Entscheidungsspielräume von Männern und Frauen, Vätern und Müttern, zu erweitern. Gleichzeitig können politische Instrumente nicht vom sozial-kulturellen Kontext einer Gesellschaft abgekoppelt werden und müssen in einen gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozess eingebettet werden. Dieser Prozess umfasst neben der Etablierung entsprechender gesetzlicher Regelungen auch die Veränderung struktureller Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt sowie der Leitbilder von „Familie“ und der männlichen und weiblichen Geschlechtsrolle in Einrichtungen des Bildungs- und Sozialwesens sowie in der Gesellschaft insgesamt.

Das Ziel einer modernen Familien- und Vereinbarkeitspolitik kann nicht die „numerische Äquivalenz“ der beanspruchten Elternzeit zwischen Männern und Frauen sein (100% aller Väter sollen 50% des Elternzeit-Anspruches wahrnehmen), sondern es besteht vielmehr in der (geschlechtsunabhängigen) Gewährung persönlicher Wahlfreiheit auf allen Ebenen der individuellen Ausgestaltung von Elternzeit, Familien- und Berufsarbeit. Väter brauchen (ebenso wie Mütter) förderliche Rahmenbedingungen sowie eine familienfreundliche Gesellschaft, damit ihre Wünsche nach engagierter Vaterschaft und Unterstützung der Partnerin von Anfang an realisiert werden können.

Vaterschaft auf politischer Ebene stärken

Die gesamtgesellschaftliche Anerkennung von Vaterschaft an sich sollte gezielt gefördert werden. Vaterschaft hat – ebenso wie Mutterschaft – einen eigenen, nicht ersetzbaren Wert und stellt dabei kein „Konkurrenzmodell“ dar. Vielmehr geht es darum, das historisch verankerte und teilweise immer noch gepflegte, einseitig negative Bild von Vätern in der Öffentlichkeit zu revidieren. Die breit angelegte und öffentlichkeitswirksame Bekanntmachung von Befunden aus der empirischen Väterforschung, welche die hohe und spezifische entwicklungspsychologische und pädagogische Bedeutung von Vätern für ihre Kinder belegen, würde ihren Teil dazu beitragen und der „Mutterzentriertheit“ gängiger Erziehungs- und Bildungsideologien entgegenwirken. Die Anregung für eine Aufwertung der Vaterschaft knüpft – wengleich aus einer anderen Vorgeschichte heraus – an der gesamtgesellschaftlichen Forderung nach mehr Anerkennung von täglich geleisteter (unbezahlter) Betreuungs- und Erziehungsarbeit an. Betreuungs- und Erziehungsarbeit für Kinder sind eine unverzichtbare Investition in die Zukunft der Gesellschaft und des Staates und müssen entsprechend (auch finanziell) anerkannt werden.

Die Forderung nach einer vermehrten gesamtgesellschaftlichen Wertschätzung von Vaterschaft erhält noch aus einer ganz anderen Richtung Unterstützung: Vaterschaft bzw. die Familiengründung eines Mannes wird heutzutage zunehmend zu einer individuellen Option, die immer weniger vorgegebenen sozialen Normen folgt. Vaterschaft wird quasi von der Normalbiografie „entkoppelt“. Das führt dazu, dass ein Mann im Laufe seines Lebens Vaterschaft in verschiedenen Familienformen, mit unterschiedlichen

Frauen und eventuell mit Kindern, deren biologischer Vater er nicht ist, erleben kann. Und diese Prozesse sind mit erheblichen Herausforderungen in Bezug auf den Entwurf von Vaterschaftskonzepten verbunden, die der jeweiligen Situation angemessen sind. Darauf sind viele Väter aber nicht angemessen vorbereitet. So führen Scheidungen meist zu einer massiven Beeinträchtigung der Vater-Kind-Beziehung. Diverse Forschungsarbeiten zeigen, dass die Qualität der Vater-Kind-Beziehung in direktem Zusammenhang zur Partnerschaftsqualität steht, die sich aber bei einer Trennung und/oder Scheidung erheblich verschlechtert. Wenn die Vater-Kind-Beziehung eine für Kinder entwicklungsnotwendige Ressource darstellt, dann steht ihre scheidungsbedingte Zerbrechlichkeit in Zusammenhang mit langfristigen Entwicklungsrisiken für die Kinder. Unabhängig vom rechtlichen Status und der jeweiligen Familienform bzw. -struktur muss die Vaterschaft wie die Mutterschaft als ein kultureller Wert betrachtet werden, den es zu schützen und zu erhalten gilt. Eine Gleichstellung beider Eltern in allen die Kinder betreffenden Belangen wie Soziale Dienste, Bildungs- und Erziehungswesen, Rechtsanwendung und Familienpolitik ist die logische Konsequenz (Fthenakis 2006).

Vaterschaft hat wie Mutterschaft einen eigenen, nicht ersetzbaren Wert. Vaterschaft stellt kein „Konkurrenzmodell“ zur Mutterschaft dar, sondern ergänzt und erweitert das Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsangebot für Kinder. Die einseitige Betonung der Ernährerfunktion des Vaters geht zulasten eines erweiterten Handlungsspektrums beider Geschlechter und vernachlässigt insbesondere die sozialen Aspekte der Vaterschaft.



Den Wert der Vaterschaft gilt es – unabhängig vom rechtlichen Status und der jeweiligen Familienform bzw. -struktur – im Interesse der Kinder, aber auch der Väter und Mütter, zu schützen und zu erhalten. Deswegen müssen beide Elternteile in allen die Kinder betreffenden Belangen gleichgestellt werden.

Das Ziel einer „engagierten Vaterschaft“ beginnt bei der Etablierung solider gesetzlicher Regelungen zur Elternzeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Regelungen müssen von nationalen Regierungen auf Gemeinde-Ebene gefördert werden und sollten speziell Väter dazu ermutigen, sie in Anspruch zu nehmen. Vergleichserfahrungen aus Europa zeigen, dass eine scheinbar geschlechtsneutrale Familienpolitik für das verstärkte Engagement von Vätern deutlich weniger Effekte hat als eine gezielte Väterpolitik (Beckmann 2008; Smith 2007). Des Weiteren müssen familienorientierte Bildungsmaßnahmen und Beratungsangebote organisiert und finanziert werden, die an „normativen“ (z. B. Übergang zur Vaterschaft) und „nicht-normativen“ (z. B. Trennung- und Scheidung) Übergangsphasen im Laufe einer Väterbiografie ansetzen. Nicht zuletzt muss eine familienfreundliche Arbeitswelt geschaffen werden, die auch die Väterperspektive bzw. die Wünsche nach aktiver Vaterschaft berücksichtigt. Bewährte Instrumente für eine familienfreundliche Arbeitswelt könnten hierbei bereits implementiert und weiterentwickelt werden.



Engagierte Vaterschaft braucht förderliche Rahmenbedingungen

Kompetente Vaterschaft ist nicht selbstverständlich – insbesondere dann, wenn vielfältige Anforderungen in Arbeitsleben, Familie und Gesellschaft den persönlichen Spielraum zusehends einengen. Um dem entgegenzuwirken, braucht es eine väterorientierte Vereinbarkeitspolitik, entsprechende Bildungsmaßnahmen für diverse „Stationen“ im Laufe einer Väterbiografie, eine väterfreundlichen Arbeitswelt und somit nicht zuletzt ausreichend Zeit auch für Väter, um diese Rolle entspannt und konstruktiv ausüben zu können.

Ein besonders kinder- und familienfreundliches Klima herrscht insbesondere in den Ländern vor, die (jungen) Erwachsenen verschiedene Entscheidungsoptionen eröffnen und es ihnen ermöglichen, vielfältige Herausforderungen in Berufs- und Familienleben zu bewältigen. Individuelle familien- und berufsbiografische Konstellationen sind heutzutage äußerst heterogen und komplex, sodass eine staatlich geförderte, geschlechterasymmetrische Entweder-oder-Lösung in der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit modernen Lebensläufen nicht mehr gerecht werden kann.

Bestehende Regelungen sollten kritisch überprüft werden, um zu gewährleisten, dass Männer und Frauen sich – entsprechend ihren persönlichen Wunschvorstellungen – für eine selbst gewählte Balance von Erwerbs- und Familienarbeit entscheiden können. Hierzu gehören auch die Möglichkeit von verkürzten Arbeitszeiten für beide Geschlechter mit Fürsorgepflichten sowie sozial abgesicherte und zeitlich befristete Ausstiege aus der Erwerbsarbeit, wie es im „Optionszeitenmodell“ des Siebten Familienberichts der Deutschen Bundesregierung vorgeschlagen wird (BMFSFJ 2006).



Eine Politik, die Entscheidungen im Lebenslauf von Männern und Frauen zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Zielen in einem „Entweder-oder-Programm“ organisiert, schränkt individuelle Wahlmöglichkeiten ein und blockiert damit auch das aktive Engagement von Vätern. Geschlechterdemokratische Instrumente der Politik sollten zukünftig neben der möglichen Erwerbsbeteiligung von Frauen stets auch die Rolle von Vätern und Müttern in der Familie berücksichtigen.



Empfehlungen für eine moderne Vereinbarkeitspolitik

Eine moderne Familienpolitik

- stellt Müttern und Vätern bedarfsorientiert Unterstützung für die Familien- und Erziehungsarbeit (z. B. Beratungsangebote, Bildungsprogramme) zur Verfügung
- bietet die nötigen infrastrukturellen Voraussetzungen (z. B. eine qualitativ hochwertige, kostengünstige und zeitlich flexible Kinderbetreuung)
- bietet zielabhängig erwartbare, finanzielle Transferleistungen (z. B. Elterngeld) in Zeiten der familienbedingten Freistellung von Arbeit.

Für alle Zeiten, die im Familienentwicklungsprozess ein besonders hohes Engagement von den Eltern erfordern (z. B. Übergang zur Elternschaft), sollte der Staat zielabhängig erwartbare, finanzielle Transferleistungen zur Verfügung stellen, damit Väter und Mütter während dieser beanspruchenden Transitionen keinem zusätzlichen ökonomischen Druck ausgesetzt sind. Infrastrukturelle Voraussetzungen der Kinderbetreuung sollten sich dabei nicht nur auf den vorschulischen Kontext beschränken, sondern ihre Fortsetzung in Betreuungs- und Bildungsinstitutionen außerhalb des regulären Schulbetriebes oder in Ganztageschulen finden. Die Bewältigungskompetenz von Eltern für solche Übergangsphasen sollte gleichzeitig gestärkt werden, indem entsprechende Bildungsprogramme und Beratungsangebote angeboten werden, die Väter und Mütter bedarfsorientiert nutzen können.

Der familienpolitische Begriff der „Elternzeit“ ist nicht nur auf die frühe Phase der Elternschaft zu beschränken. Punktuelle Ereignisse (z. B. Informationsveranstaltungen im Kindergarten oder der Eintritt des Kindes in die Schule) sollten als ebenso wichtige Stationen im Leben eines Kindes anerkannt werden und Eltern dementsprechend auch hier (bezahlte) Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeit eingeräumt werden.

Eine moderne Familien- und Sozialpolitik sollte gleichzeitig die gesetzlichen Regelungen zur Renten- und Sozialversicherung sowie der Steuergesetzgebung geschlechterdemokratisch organisieren, um Männern und Frauen prinzipiell die gleichen Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe an Familien- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen, ohne langfristige Nachteile für die persönlich getroffenen Wahl zu erleiden. So sollten für die „Familienarbeit“ aufgewandte Lebenszeiten ebenso als volle Beitragsjahre für die staatliche Altersvorsorge anerkannt werden – im öffentlichen wie im privatwirtschaftlichen Sektor. Auch das staatliche Besteuerungssystem sollte Anreize schaffen, um eine Erwerbstätigkeit neben der Kindererziehung als attraktive Wahlalternative zu ermöglichen.

Eine moderne Arbeitsmarktpolitik

- schafft die Grundlagen für geschlechterdemokratische Teilhabechancen an Erwerbs- und Familienarbeit; hierzu zählen der Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen sowie die Gewährleistung einer gleichwertigen Entlohnungspraxis für Männer und Frauen bei identischem Tätigkeitsprofil in Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor.
- unterstützt moderne Formen der Arbeitsorganisation, die Flexibilität mit Sicherheit unter einer geschlechtergerechten Perspektive verbinden; hierzu zählen auch „Elternzeitkampagnen“ als ein Beispiel zur Schaffung familienfreundlicher Bedingungen in Unternehmen
- trägt dafür Sorge, dass bei Vereinbarkeitsfragen zukünftig auch die Perspektive von männlichen Arbeitnehmern berücksichtigt und die Betriebspraxis insgesamt väterfreundlicher gestaltet wird (z. B. durch Sensibilisierung der Führungskräfte); die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Regelungen am Arbeitsplatz sollte für Frauen und Männer „sanktionsfrei“ möglich sein sorgt dafür, dass entsprechende Regelungen flächendeckend und branchenübergreifend umgesetzt werden.

Empfehlungen für eine moderne Väterpolitik

Eine moderne Väterpolitik

- adressiert explizit Väter als Zielgruppe bzw. geht nicht in einer allgemeinen Familienpolitik auf;
- schafft die nötigen Voraussetzungen, um Mütter und Väter in allen die Kinder betreffenden Belangen gleichzustellen – dies umfasst das Bildungs- und Erziehungswesen, die Sozialen Dienste, die Rechtsanwendung, die Familienpolitik und die Arbeitswelt;
- hinterfragt das Bildungs- und Erziehungswesen in Bezug auf „Väterfreundlichkeit“ und die Thematisierung der „sozialen Vaterschaft“ (z. B. Unterrichtsmaterialien in Kindertagesstätten, Schulen);
- untersucht das Gesundheits- und Sozialwesen in Bezug auf „Männer- bzw. Väterfreundlichkeit“. Ein Interventionssystem ist erforderlich, das auch Väter in allen Phasen des Familienentwicklungsprozesses, bei „normativen“ und „nicht-normativen“ Transitionen begleitet und stärkt. Familienbildungs- und Beratungsangebote müssen dahingehend systematisch erweitert werden. Dabei sollten verschiedenste Facetten heutiger Vaterschaft berücksichtigt werden: zeitliche Aspekte (z. B. Teenager-Vaterschaft, Vaterschaft im höheren Lebensalter), familienstrukturelle Aspekte (z. B. biologische Vaterschaft, Stiefvaterschaft, Pflegevaterschaft) sowie soziokulturelle Aspekte (subjektive Vaterschaftskonzepte fremder Kulturen, z. B. bei bi-nationalen Partnerschaften). Vor allem für Väter mit anderem kulturellen Hintergrund und für Väter aus bildungsfernen Schichten sind zusätzliche, adaptierte Interventionskonzepte einzurichten (Fthenakis 2006).

Beispiele für Maßnahmen einer vätersensiblen Familienpolitik



Ein staatliches Memorandum für Väterforschung und Väterpolitik

Verfassen Sie ein staatliches Memorandum für die Etablierung von Väterforschung und Väterpolitik. Zum einen können durch eine systematische und gezielte Väterforschung Bedingungen und Dynamiken väterlichen Engagements sowie Fragen zum männlichen Kinderwunsch, zur subjektiven Vaterschaftskonstruktion bei Männern unterschiedlicher Altersgruppen, sozialer und ethnischer Herkunft ausgeleuchtet und damit ein „blinder Fleck“ in der Sozialberichterstattung und Familienforschung beseitigt werden. Zum anderen kann durch ein Memorandum die Voraussetzung dafür geschaffen werden, dass auf allen Ebenen staatlicher Institutionen Chancen für eine aktiv gelebte Vaterschaft eröffnet werden. Alle Verantwortlichen in Gemeinden, Ausschüssen, Vereinen etc. sollten dafür Sorge tragen, dass auch die Perspektive von Vätern berücksichtigt wird.

Gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Elternzeit

Ein Staat sollte sich der Herausforderung stellen, Männer in der Neukonzeptualisierung ihrer Väterrolle materiell zu fördern. Familien brauchen Unterstützung in kritischen Phasen, die Väter heute allzu oft auf ihre alleinige Ernährerfunktion zurückwerfen. Internationale Untersuchungen belegen positive Ergebnisse für das „Elterngeld“ als Einkommensersatz in der frühen Phase der Familiengründung, da es Müttern und Vätern erlaubt, Elternschaft nach den eigenen Wünschen und materiell abgesichert zu gestalten.

Zusätzlich wäre auch ein gesetzlicher Anspruch auf (bezahlten) Vaterschaftsurlaub (analog zum Mutterschaftsurlaub) im Zeitraum rund um die Geburt eine väterfreundliche Maßnahme mit erheblicher positiver Signalwirkung. Damit wird diese einmalige Zeit für Vater, Mutter und Kind von den üblichen Arbeitsanforderungen zeitlich befristet freigestellt und damit zur Stärkung des Familienzusammenhalts bereits in den Anfängen beigetragen.

Der Begriff „Elternzeit“ könnte als Zeitraum für die (bezahlte) Freistellung von Arbeit aus familiären Gründen definiert werden und auch die Begriffe „Mutterschaftsurlaub“ und „Vaterschaftsurlaub“ integrieren.

Bei der Einführung eines „Elterngeldes“ sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- Ausreichende ökonomische Kompensation während der (frühen) Elternzeit (inkl. Rentenvorsorge)
- Flexibilität in der zeitlichen Inanspruchnahme
- Flexibilität in der Aufteilung zwischen Mutter und Vater (Familienanspruch)
- Festlegung nicht übertragbarer „Vatermonate“ (z. B. ein Drittel der Elternzeit), deren Nutzung mit einem „Bonuszeitraum“ belohnt wird
- Brancheneinheitliche Regelungen (Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft)
- Flexibilität in der Kombination mit (reduzierter) Erwerbstätigkeit.



Finanzierung und Organisation von Bildungsprogrammen und Beratungsangeboten für Väter

In Zeiten, in denen die soziale Konstruktion von Elternrollen zugunsten von individuell entwickelten Konzepten an Bedeutung verliert und Elternschaft mehr und mehr zu einer individuellen Herausforderung wird, bedarf es einer Stärkung elterlicher Kompetenzen, um den aus der Elternschaft resultierenden Aufgaben gerecht zu werden. Die Rolle von Männern und Vätern in der Familie sollte in Bildungsprogrammen stets eigenständig thematisiert werden.

Für die kompetente Ausübung der Vaterrolle relevante Einstellungen und Fertigkeiten entwickeln sich sehr früh, weswegen deren Stärkung über die Bildungsinstitutionen durchaus schon im Kindergarten erforderlich ist. Jungen auf ihre (spätere) väterliche Verantwortung vorzubereiten, sollte ein integraler Bestandteil moderner Bildung über die gesamte Bildungsbiografie hinweg werden. Bildungspläne und Curricula sollten dahingehend ergänzt werden.

Darüber hinaus bedarf es eines staatlich finanzierten Beratungsangebotes, das die Rolle des Vaters in der Elternschaft sowie die Rolle des Mannes in der Partnerschaft zu unterschiedlichen Phasen des Familienentwicklungsprozesses (z. B. Übergang zur Vaterschaft, Trennung und Scheidung, Großvaterschaft) thematisiert.

Konkrete Schritte auf lokaler Ebene: Wie können Väter in Gemeinden und in der Familie aktiviert werden?

Vielorts unternehmen Regierungsstellen und Gemeinden Anstrengungen, die Beteiligung von Vätern am Leben ihrer Kinder zu stärken. Die Bemühungen reichen von der Vermittlung grundlegender Fertigkeiten zur Ausübung der Vaterrolle über Programme zur Stärkung der elterlichen Partnerschaft bis hin zu Maßnahmen zur Förderung der Familiengründung.



Den Gemeinden und Bezirksgemeinschaften – aber auch Arbeitgebern sowie Gewerkschaften – kommt eine zentrale Rolle bei der Stärkung väterlichen Engagements in den Familien bzw. bei der Überwindung noch vorliegender Hindernisse in Gesellschaft und Arbeitswelt zu. Sie leisten einen effektiven Beitrag zur praktischen Umsetzung bereits vorhandener gesetzlicher Möglichkeiten für mehr Väterengagement in der Familie auf lokaler Ebene.

Solche Initiativen können eine sehr wichtige Rolle etwa bei der Förderung und Gestaltung der Elternzeit spielen, indem Projekte organisiert werden, in denen Väter ihre Erfahrungen austauschen und Informationen (z. B. über Elternzeitrechte) erhalten können (NEW FACES 2006). Eine Sichtung der verschiedenen staatlichen Programme, die in den USA zur Förderung der „verantwortlichen Vaterschaft“ Ende

der 1990er-Jahre durchgeführt wurden, hat gezeigt, dass bis zu diesem Zeitpunkt nur wenige Bundesstaaten entsprechende Maßnahmen ergriffen hatten. Aus diesem Grund legte das „Social Policy Action Network“ einen Leitfaden vor, der die Planung und Umsetzung solcher familienpolitischer Initiativen unterstützen will. Als primäre Zielgruppen der geplanten Programme wurden unverheiratete Männer mit geringem Einkommen ausgewählt. Das Strategiepapier richtet sich an Gesetzgeber und Regierungsstellen in den einzelnen Bundesstaaten, aber auch an Verantwortliche in Wirtschaft und Gesellschaft und auf Gemeindeebene.

In Anlehnung an diesen Leitfaden (vgl. Kalicki 2006a) werden im Folgenden sechs Schritte vorgestellt, die politisch Verantwortlichen auf Landes- und Gemeindeebene Handlungsanregungen geben, wie sie die Rolle von Vätern und das gesellschaftliche Bewusstsein zur Bedeutung von Vätern in Familien und Gemeinden stärken können.

Stellen Sie Männern Angebote zur Stärkung ihrer väterlichen Kompetenzen zur Verfügung!

- Überprüfen Sie die Lehrpläne (inkl. vorschulischer Bildungscurricula) mit Blick auf die Vermittlung von Geschlechtsrollen: Wird ein ganzheitliches Konzept von Vaterschaft (ökonomische und sozial-emotionale Funktionen des Vaters) und die Übernahme von Verantwortung in der Vaterrolle berücksichtigt? Wird generell ein erweitertes Handlungsspektrum für Jungen und Mädchen abgebildet, oder werden einseitige Geschlechterstereotypen wiedergegeben?
- Fordern Sie von Jugendlichen, sich bereits in der Schule mit folgenden Themen auseinanderzusetzen: Entwicklungsverlauf von Kindern, soziale Aspekte und Verantwortlichkeiten der Vater- und Mutterrolle, Selbstverantwortung für den eigenen Körper (inkl. Sexualität), Gesundheitsförderung.
- Organisieren und finanzieren Sie Bildungs- und Unterstützungsprogramme für Väter (auch schon vorgeburtlich). Im Idealfall sind solche Programme mit Maßnahmen verknüpft, die sich auch an Mütter richten (z. B. Geburtsvorbereitungsprogramme, Elterntrainings). So könnte die Finanzierung von Geburtsvorbereitungskursen (mit entsprechenden Vätermodulen) für beide Elternteile einen zusätzlichen ökonomischen Anreiz für Väter darstellen, sich frühzeitig mit der eigenen Vaterrolle auseinanderzusetzen.
- Initiieren Sie Modellprojekte, in denen Elternbildungsmaßnahmen in lokalen Betrieben angeboten werden; (werdende) Väter sind dort am besten zu erreichen.
- Unterstützen Sie Programme für inhaftierte Väter, damit diese während der Haft den Kontakt zu ihren Kindern nicht verlieren.
- Überprüfen Sie nach einem vorher festgelegten Zeitraum die auf lokaler Ebene durchgeführten Maßnahmen.

Verstärken Sie die Botschaft, dass Väter eine bedeutsame Rolle für ihre Kinder spielen!

- Initiieren Sie Kampagnen, welche die Bedeutung des Vaters ins Bewusstsein rücken und Väter z. B. über ihre Elternzeitrechte aufklären (Workshops, Väternetzwerke etc.).
- Schaffen Sie Anlaufstellen für Väter, die Informationsveranstaltungen und Trainingskurse anbieten oder weitervermitteln (z. B. ein Väterzentrum, eine „Väterakademie“, ein Internetportal für Väter).
- Sensibilisieren Sie lokale Unternehmen dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ein Männer- bzw. Väterthema ist, und veranlassen Sie, dass alle Mitarbeiter/innen (auch in der Privatwirtschaft) durch ihre Arbeitgeber und/oder Gewerkschaften umfassend über ihre Elternzeit-Rechte informiert werden.
- Führen Sie in Ihren Organisationen Anhörungen durch, in denen die „Väterfreundlichkeit“ im Mittelpunkt steht.
- Fordern Sie von allen Bildungsinstitutionen, Väter aktiv in den Bildungsprozess ihrer Kinder mit einzubinden und sie als zentrale Bezugspersonen in die Verantwortung zu nehmen.
- Nehmen Sie das Thema Vaterschaft in bestehende Fort- und Weiterbildungsprogramme für Ihre Mitarbeiter/innen auf.
- Schreiben Sie einen Wettbewerb für die Auszeichnung als „Familienfreundlichster Arbeitgeber“ aus – mit einem Sonderzertifikat „Väterfreundlichster Unternehmer“.

Helfen Sie (getrennt lebenden) Vätern, die Beziehung zur Mutter ihrer Kinder zu verbessern!

- Fördern oder fordern Sie eine Beratung, die beide Partner auf Ehe und Elternschaft vorbereitet.
- Legen Sie Interventionsprogramme auf, die im Rahmen eines Gesamtkonzepts zur Trennungs- und Scheidungsbewältigung gezielt auch extern lebende Väter hinsichtlich ihrer entwicklungsförderlichen Bedeutung für ihre Kinder sensibilisiert sowie in die Lage versetzt, einen regelmäßigen und positiven Kontakt zu ihren Kindern zu pflegen.
- Achten Sie bei Vaterschaftsprogrammen auf eine angemessene Ausbildung des Teams, damit häusliche Gewalt erkannt, Verdachtsfälle gemeldet werden und die Zusammenarbeit mit Diensten sichergestellt ist, die auf Hilfen bei familiärer Gewalt spezialisiert sind.

Erhöhen Sie die Chancen, dass Väter (und Mütter) gut bezahlte Arbeit finden!

- Verknüpfen Sie Programme für Väter mit Programmen der Berufsberatung und der beruflichen Weiterbildung.
- Sorgen Sie dafür, dass vorhandene Programme und Maßnahmen an die spezielle Zielgruppe von Männern mit geringem Einkommen angepasst werden.
- Bringen Sie Gerichte dazu, Väter mit Verzug in der Unterhaltszahlung an Angebote der Berufsberatung und Arbeitsplatzvermittlung zu verweisen.

Erschließen Sie vorhandene Geldquellen, um Programme für Väter zu finanzieren!

- In den USA brachte die Reform des Wohlfahrtssystems neue Geldquellen, die zur Unterstützung von Eltern in der Erziehung ihrer Kinder genutzt werden können.
- Neben staatlichen Mitteln und Ländermitteln kommen aber auch europäische Institutionen und Organisationen als öffentliche Geldgeber in Frage (z. B. Europäischer Sozialfonds).

Lassen Sie das System kindorientierter Hilfen und Unterstützungsangebote auch für die Familien arbeiten!

- Das staatliche System der Unterhaltssicherung für Familien sollte dahingehend geändert werden, dass statt Strafen mehr positive Anreize für Väter gesetzt werden, ihre Kinder finanziell zu unterstützen.
- Programme, die Vätern den Zugang zu ihrem Kind erleichtern, sind hier sinnvoll.

Lese- und Internet-Tipps:

- Pfahl, S. & Reuyß, S. (2009). Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung. http://www.boeckler.de/32014_99821.html
- NEW FACES – Neue Vaterschaftskonzepte für die Städte Europas (2006). Handlungsleitfaden des gleichnamigen Projektes. EURO CITIES. www.newfaces-project.org
Leitfaden für die Ausrichtung von Väterworkshops auf Gemeindeebene
- Ingólfur V. Gíslason: Parental leave in Iceland; Bringing the fathers. www.jafnretti.is/D10/_Files/parentalleave.pdf
Informationen zum isländischen Modell der Elternzeit



Internet-Links zu Väternetzwerken:

USA:

- The National Fatherhood Initiative: <http://www.fatherhood.org>
- National Center for Fathering: <http://www.fathers.com>
- National Center on Fathers and Families: <http://www.ncoff.gse.upenn.edu>

England:

- The Fatherhood Institute: <http://www.fatherhoodinstitute.org>
- Children North East Fatherhood Centre and Fathers Plus: <http://www.workingwithfathers.com>
- Online-Datenbank zu Männer-/Väterprojekten: <http://www.includingmen.com>

Australien:

- Engaging Fathers Program: <http://www.newcastle.edu.au/centre/fac/efp/index.html>

Deutschland:

- Väterzentrum Hamburg: <http://www.vaeter.de/>
- Väterzentrum Berlin: www.vaeterzentrum-berlin.de
- Väternetzwerk Nordrhein-Westfalen: <http://www.vaeter-nrw.de>
- Väternetzwerk Niedersachsen: <http://www.vaeter-in-niedersachsen.de>

2.2 Der Arbeitskontext: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern

Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung einer familiengerechten Arbeitswelt ist in den vergangenen Jahren in vielen europäischen Staaten zu einer allgemein anerkannten Tatsache geworden. Das im Jahr 2004 begonnene und im Juni 2006 abgeschlossene Audit-Pilotprojekt „Beruf & Familie“ (EQUALITAS 2007), die im Jahr 2005 vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) der Handelskammer Bozen durchgeführte Studie zur Familienfreundlichkeit Südtiroler Betriebe (WIFO 2005), eine im Jahr 2002 durchgeführte Befragung von 151 Frauen mit Kindern über ihre Probleme und Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (WIFO 2003), der vor vier Jahren von der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol ausgerufene Wettbewerb zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ sowie der gegenwärtig von der Handelskammer Bozen als Gemeinschaftsprojekt mit der Autonomen Provinz Bozen durchgeführte Beratungsservice „Familienfreundliches Unternehmen“ sind nur einige Beispiele, die auch in Südtirol von diesem Bewusstseinswandel zeugen.

In Deutschland zeigen Bündnisse wie die im Jahr 2003 vom Deutschen Bundesfamilienministerium ins Leben gerufene „Allianz für die Familie“ sowie das in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) gegründete Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie-Unternehmen gewinnen“, wofür hohen Stellenwert das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf mittlerweile auch in der deutschen Wirtschaft bekommen hat. Vertreter aus Gesellschaft und Politik setzen sich zusammen mit Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft für familienfreundliche Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Ziel ist es, Familienfreundlichkeit zu einem Managementthema und Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das Programm „Erfolgsfaktor Familie“ richtet sich dabei gezielt an Vorgesetzte und Personalverantwortliche in Unternehmen und bietet ihnen eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform zur Etablierung oder Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik. Auch auf Unternehmerseite wächst zusehends das Engagement für familiengerechte Arbeitsbedingungen, wie die rege Teilnahme an dem vom Deutschen Bundesfamilienministerium mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds durchgeführten Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ zeigt.

2.2.1 Warum ist Familienfreundlichkeit in Betrieben auch ein Thema für Südtirol?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist inzwischen ein zentrales Element der betrieblichen Personalpolitik geworden und von überlebenswichtiger Bedeutung für die Zukunft von Unternehmen in einer globalisierten Ökonomie, welche insbesondere auf die langfristige Bindung von hochqualifizierten Mitarbeiter/innen angewiesen ist. Auch die Betriebe in Südtirol sind sich der Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen bewusst: Durch die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können, verbessert sich das Arbeitsklima, steigen die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen. Die Beschäftigten arbeiten produktiver und haben weniger Fehlzeiten. Zudem nimmt die Fluktuation des Personals ab, wodurch sich für den Betrieb der Aufwand zur Wiederbesetzung von



Stellen verringert. Laut einer Unternehmer-Befragung des WIFO ist es für rund zwei Drittel der Südtiroler Betriebe ein Problem, wenn Mitarbeiter/innen „familienbedingt“ für längere Zeit ausfallen. Durch familienfreundliche Maßnahmen können diese Fehlzeiten reduziert werden. Weiters ist in familienfreundlichen Betrieben der Anteil der Frauen, die nach der „Kinderpause“ wieder dorthin zurückkehren, besonders hoch. Familienfreundlichkeit verbessert darüber hinaus auch das Außenbild: So sind 90 Prozent der befragten Betriebe überzeugt, dass familienfreundliche Maßnahmen das Image des Unternehmens steigern. Diese Maßnahmen kommen beim Kunden gut an und erleichtern die Rekrutierung weiterer Mitarbeiter/innen (WIFO 2005). Allerdings zeigte sich in dieser Studie auch, dass die Südtiroler Wirtschaft in der Umsetzung eines auf Familienfreundlichkeit basierenden Gesamtkonzeptes noch „in den Startlöchern“ steht und insbesondere ein hoher Informations- und Beratungsbedarf in Bezug auf öffentliche Förderungen, Zertifizierungsmöglichkeiten (Audit „Familie und Beruf“), vorhandene Kinderbetreuungsdienste und die Einführung von familienfreundlichen Modellen besteht.

Aufgrund der Vollbeschäftigungs-Situation in Südtirol (Autonome Provinz Bozen/Südtirol 2008a) ist die Wirtschaft in erhöhtem Maße darauf angewiesen, das heimische Potenzial an Arbeitskräften so weit wie möglich zu nutzen. Vor allem Frauen mit älteren Kindern und auch der in Südtirol relativ große Anteil von alleinerziehenden Frauen und Männern könnte verstärkt in die Arbeitswelt zurückgeholt werden. Darüber hinaus gibt es immer mehr Eltern, die trotz Familie arbeiten wollen oder müssen. Nicht zuletzt aus Wettbewerbsgründen ist Familienfreundlichkeit das „Gebot der Stunde“ in Unternehmen, weil sie sich im Kampf um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen etwas einfallen lassen müssen, um ihre Beschäftigten langfristig zu binden bzw. neue Potenziale zu rekrutieren und damit konkurrenzfähig zu bleiben. Hinzu kommt, dass vor dem Hintergrund einer zunehmend wissens- und dienstleistungsorientierten Arbeitswelt (70% der Südtiroler Wirtschaft ist im Dienstleistungssektor angesiedelt, davon 57,1% Männer und 84,7% Frauen; vgl. ASTAT 2008a, 2009) zunehmend soziale und emotionale Kompetenzen gefordert sind. Diese werden aber nicht unbedingt nur in der Erwerbsarbeit erworben, sondern Frauen und insbesondere auch Männer können sich beim täglichen Umgang mit Kindern und bei der Sorge für Kind und Familie Fähigkeiten aneignen, welche von der modernen Arbeitswelt immer mehr eingefordert werden. Dazu gehören zum Beispiel lernen, flexibel zu organisieren und zu managen; diszipliniert und mit Kompetenz, schnelle Lösungen für unvorhergesehene Probleme zu entwickeln; lernen, vorausschauend zu denken und die Übersicht zu behalten (systematisches Planen); den mitmenschlichen Umgang mit anderen zu verbessern (NEW FACES 2006). Fähigkeiten also, die auf lange Sicht selbst ein hoch dotiertes Manager- oder Personalentwicklungs-Seminar nicht in vergleichbarer Weise vermitteln kann.

Ein weiterer Grund betrifft die demografische Entwicklung: Südtirols Gesellschaft altert, da die Lebenserwartung insgesamt weiter steigt und die Geburtenquote gleichzeitig zurückgeht bzw. sich auf niedrigem

Niveau stabilisiert – ein Trend, der übrigens in allen europäischen Gesellschaften zu finden ist. Da Kinder aber die Zukunft einer Gesellschaft und die Mitarbeiter/innen von morgen sind, braucht auch Südtirol wieder mehr Kinder, sodass die Entscheidung für viele junge Paare nicht heißen darf, Familie oder Arbeit, sondern Familie und Arbeit – für Frauen wie für Männer. Wofür Eltern sich letztendlich im Einzelfall entscheiden, ist eine ganz persönliche Wahl. Allerdings sollten Handlungsoptionen nicht unnötig eingeengt, sondern erweitert und vielfältige Konstellationen der Gestaltung von Privat-, Familien- und Erwerbsleben zugelassen werden. Familienfreundlichkeit im Betrieb ist ein Faktor, der die Vereinbarkeitsoptionen deutlich erhöht und auch für die Bewältigung einer anderen demografischen Herausforderung, nämlich der möglichen Pflege und Betreuung der eigenen Eltern oder naher Angehöriger, zukünftig große Relevanz erhalten wird. Nicht zuletzt wird durch familienfreundliche Maßnahmen in der Arbeitswelt der körperliche und psychische Gesundheitszustand der Mitarbeiter/innen gefördert.

2.2.2 Das „verdeckte Vereinbarkeitsproblem“ – Männer zwischen Beruf und Familienarbeit

Keineswegs bieten Unternehmen familienorientierte Maßnahmen und Regelungen ausschließlich weiblichen Beschäftigten an. Die betriebliche Alltagspraxis zeigt aber, dass Regelungen zur Teilzeit oder Freistellungen aus familiären Gründen nur zu einem ganz geringen Anteil von Männern in Anspruch genommen werden und bei einigen Vätern – aus verschiedenen Gründen – auf Desinteresse oder sogar offene Ablehnung stoßen. Und dies, obwohl viele Männer heute mehr Zeit mit ihren Kindern und der Familie verbringen wollen und auch bereit wären, ihre Arbeitszeit zugunsten von mehr Familienzeit zu reduzieren (ASTAT 2007a; BMFSEJ 2004; Fthenakis & Minsel 2001).

Das klassische Leitbild des Familienernährers besitzt, bewusst oder unterschwellig, weiterhin eine große handlungsleitende Funktion für das männliche Selbstkonzept. Stabile wirtschaftliche Verhältnisse sind für Männer bereits wichtig, bevor sie überhaupt Vater werden wollen. Vor dem zeitgenössischen Hintergrund zunehmend diskontinuierlich verlaufender männlicher (wie weiblicher) Erwerbsbiografien erfährt die relativ einseitige Betonung der ökonomischen Funktion des Vaters zusätzliche Brisanz und schränkt den subjektiven Gestaltungsspielraum für eine engagierte Vaterschaft weiter ein. Nicht selten „verschieben“ Männer aus diesem Grund die Familiengründung zeitlich immer weiter nach hinten oder verwirklichen sie auch gar nicht mehr (Peitz 2006c). Der Siebte Familienbericht in Deutschland spricht deswegen von einer „Rushhour in der Mitte des Lebens“, innerhalb derer viele junge Menschen ihre angestrebten Lebensziele während eines relativ kurzen Zeitfensters verwirklichen müssen (BMFSEJ 2006).



Das klassische Leitbild des Familienernährers besitzt weiterhin eine große handlungsleitende Funktion für das männliche Selbstkonzept. Stabile wirtschaftliche Verhältnisse sind für Männer wichtig, schon bevor sie überhaupt Vater werden wollen.

Das Vereinbarkeitsdilemma beginnt für sehr viele Männer bereits unmittelbar nach dem Ende ihrer Ausbildung. Viele junge Erwerbstätige und insbesondere Universitätsabsolventen haben schon einige Jahre lang mit erheblicher Planungsunsicherheit und einem sehr engen Zeitkorridor für die Verwirklichung persönlicher Lebensziele zu kämpfen: Nach der Ausbildungszeit müssen sie sich manchmal über einen längeren Zeitraum mit befristeten oder unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zufrieden geben (Autonome Provinz Bozen/Südtirol 2008a). Ist die gewünschte berufliche Position dann einmal erreicht, wird von ihnen volles Engagement im Job erwartet, bei gleichzeitiger Zurückstellung aller weiteren, vor allem privater Interessen. Männern droht in manchen Branchen der Absturz auf der „Karriereleiter“, in extremen Fällen sogar die Kündigung, wenn sie versuchen würden, in Elternzeit zu gehen, und sie sind dabei nicht selten abwertenden oder gar diskriminierenden Bemerkungen von Kollegen und Vorgesetzten ausgesetzt. Es gilt in der Regel immer noch das heroische Arbeitsethos der permanenten Verfügbarkeit und Anwesenheit eines Arbeitnehmers, weswegen Wünsche nach Arbeitszeitreduktion oder auch nur nach Einhaltung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten von vielen Vorgesetzten als ein Signal von Verweigerung und Verletzung der Arbeitsmoral interpretiert werden. Diese, der zunehmenden „Entgrenzung“ von Privat- und Arbeitsleben geschuldeten, Bedingungen entfalten ihre ungünstige Wirkung ebenso auf Frauen und Mütter, scheinen aber in letzter Konsequenz für Männer und Väter einen noch höheren Normierungsdruck und damit eine größere Handlungsverpflichtung zu besitzen. Nach wie vor liefern betriebliche Hindernisse die wesentliche Argumentationsbasis für Männer, wenn sie ihr geringes familiäres Engagement gegenüber ihrer Partnerin und den Kindern rechtfertigen wollen (Gesterkamp 2006).

Trotz all dieser Barrieren ist dennoch ein großer Teil der heutigen Väter bereit, neben der finanziellen zusätzlich auch die sozial-emotionale Verantwortung für das eigene Kind zu übernehmen. Wie die Mütter möchten sie ihre mitmenschlichen Qualitäten und fürsorglichen Anteile ausleben und sich nicht ausschließlich auf die Rolle des „zahlenden Zaungastes“ beschränken (lassen) (a. a. O.). Wenn Männer zuhause in der Erzieher-Funktion aber nicht „randständig“ bleiben wollen, geraten sie in eine ähnliche Zwickmühle zwischen privaten Anforderungen und beruflichen Zwängen wie Frauen – mit dem bedeutsamen Unterschied, dass das Vereinbarkeitsdilemma aus männlicher Sicht weder öffentlich noch innerbetrieblich besonders diskutiert wird. Insofern muss von einer „verdeckten Vereinbarkeitsproblematik“ gesprochen werden, welche die Diskussion und Entwicklung praktischer Lösungsansätze und innovativer Vereinbarkeitsarrangements auch für Männer bzw. Väter auf breiter gesellschaftlicher und betrieblicher Basis verhindert.

Dies zeigt sich zum Beispiel daran, dass Männer nicht selten ein ganz konkretes Informationsdefizit über ihre eigenen Rechtsansprüche als Vater besitzen und hierüber nicht ausreichend aufgeklärt sind (v. a. in der Privatwirtschaft). So kommen viele Väter gar nicht erst auf die Idee, sich frei zu nehmen,

wenn ihr Kind erkrankt ist und deshalb der Besuch der Kindertagesstätte ausfallen muss, obwohl der Gesetzgeber ihnen diesen Spielraum zugesteht. Als einer der gewichtigsten Erklärungsgründe für die mangelnde Ausschöpfung rechtlicher Möglichkeiten müssen aber nach wie vor traditionelle Rollenstereotypen über die „Zuständigkeiten“ von Mann und Frau angeführt werden. Karriere und Erfolg im Beruf scheinen weiterhin zentrale Elemente sowohl des Selbstbildes der Männer als auch der Erwartungen zu sein, die von Freunden, Kollegen, Vorgesetzten an sie herangetragen werden. Die Berufsrolle des Mannes wird ungebrochen als essenzieller Bestandteil seiner Familienrolle angesehen. Eine veränderte Rechtslage allein bewirkt somit noch keine Veränderung im tatsächlichen Rollenverhalten von Männern und Vätern, sondern es bedarf einer zusätzlichen, breit angelegten gesellschaftspolitischen Diskussion und eines grundsätzlichen Einstellungswandels in Richtung flexiblerer und situationsangepasster Rollenarrangements aller Beteiligten.



Als einer der gewichtigsten Erklärungsgründe für die mangelnde Ausschöpfung rechtlicher Möglichkeiten durch Väter gelten nach wie vor traditionelle Rollenstereotypen über die „Zuständigkeiten“ von Mann und Frau. Die Berufsrolle des Mannes wird dabei als essenzieller Bestandteil seiner Familienrolle angesehen. Die Abweichung von solchen Rollenkonventionen geht insbesondere bei Männern mit einem großen Rechtfertigungsdruck und Furcht vor offener oder verdeckter Missbilligung seitens der Kollegen/Vorgesetzten einher.

So konnte Döge (2004) in einer deutschen Pilotstudie feststellen, dass im Gegensatz zur rein formalen Durchsetzung des Anliegens familienorientierter Teilzeit die Reaktionen des betrieblichen Umfeldes von den meisten Vätern als äußerst problematisch geschildert werden. Die Reaktionen reichten von Unverständnis und Vorurteilen bis hin zu offener Diskriminierung und Marginalisierung. Fast einhellig wurde ein tendenziell konservatives Klima beklagt, das mit einem Mangel an Akzeptanz für eine Reduzierung der Arbeitszeit zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergeht. Ironischerweise fand sich dieses Klima auch in Betrieben, die ausdrücklich für Teilzeitmodelle zum Zweck einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf warben. Die Arbeitszeitreduzierung aufgrund familiärer Verpflichtungen wird nach wie vor als unsolidarische Zumutung interpretiert; der Mann in Teilzeit gilt gleichsam als arbeitsscheu und als „Weichei“. Die familiären Verpflichtungen eines Mannes werden nicht wirklich als ein legitimer Grund anerkannt, das berufliche Engagement für eine gewisse Zeit zu bremsen bzw. die Bedeutung der Berufsarbeit zu relativieren. Väter fühlen sich darüber hinaus auch unter einem permanenten Rechtfertigungsdruck, wenn sie zum Beispiel pünktlich den Betrieb verlassen, weil ihre Kinder rechtzeitig aus dem Hort oder Kindergarten abgeholt werden müssen (Döge 2004).

So überrascht es nicht, dass eine jüngst durchgeführte Umfrage unter deutschen Führungskräften zeigte, dass hauptsächlich Frauen die betrieblichen Vereinbarkeitsinstrumente nutzen. Während Frauen sich

eher geplant familienfreundlich im beruflichen Umfeld verhalten, tun Männer dies eher ungeplant, informell (ohne, dass es auffällt) und in Notsituationen. Über 50 Prozent der Führungskräfte nehmen nach eigenen Angaben selbst Regelungen zur Familienfreundlichkeit in Anspruch. Geschlechtsspezifische Muster zeigen sich auch hier: Bei Männern überwiegen vor allem Maßnahmen zur zeitlichen Flexibilität, wohingegen Frauen angebotene Alternativen von Teilzeit- und Telearbeit wahrnehmen (Hessenstiftung – Familie hat Zukunft, Vereinigung hessischer Unternehmerverbände e.V., Arbeitgeberverbände Hessen Metall und Hessen Chemie 2007).

Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber – Ergebnisse einer Online-Befragung



Eine von der Hessen-Stiftung „Familie hat Zukunft“ in Auftrag gegebene Online-Umfrage zu den Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber konnte zeigen, dass die Väterfreundlichkeit von Arbeitgebern insgesamt schlechter beurteilt wird als deren Familienfreundlichkeit. Nur eine Minderheit der Befragten gibt an, dass die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen durch Väter im Unternehmen als selbstverständlich gilt. In 44,5 Prozent der Fälle ist dies nicht, in 41,3 Prozent nur teilweise der Fall. Die überwiegende Mehrheit der Väter (71,4%) befürchtet negative Konsequenzen durch die Nutzung familienfreundlicher Angebote. Dabei dominiert die Angst vor nachteiligen Auswirkungen auf die Karriere (Kariereknick: 54,3%). Fehlendes Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen wird in gleichem Ausmaß erwartet (ca. 39%). Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes sehen nur 6,6 Prozent der Befragten. Knapp 30 Prozent der Teilnehmer beobachten, dass Vätern, die ihre Familie als vorrangig oder gleichwertig gegenüber dem Beruf gewichten, ein negatives Image anhaftet. Entsprechend haben die meisten Befragten (71,3%) geringe bis große Bedenken, sich an ihren Vorgesetzten zu wenden, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen für sich in Anspruch nehmen wollen

Knapp 40 Prozent der befragten Väter sind mit der aktuellen Gewichtung von Familie und Beruf in ihrem Leben zufrieden. 30,9 Prozent der Teilnehmer hingegen bringen ihre Unzufriedenheit mit der derzeitigen Situation zum Ausdruck. Nur eine Minderheit der Väter (1,9%) erlebt keinen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen. 42,7 Prozent sehen sich einem (starken) Konflikt ausgesetzt. Die Mehrheit der Befragten (69,1%) gibt an, dass die Partnerschaft manchmal unter den Anforderungen des Berufslebens leidet. Bei einem Viertel der Befragten ist dies sogar häufig der Fall. Nur 5,2 Prozent der Väter kennen dieses Problem nicht.

Nur ein Viertel der Befragten wird ihren Ansprüchen an die Vaterrolle gerecht. Die übrigen Väter erfüllen ihre eigenen Anforderungen aufgrund der beruflichen Beanspruchung nur teilweise (57,7%) oder gar nicht (16,2%).

(Quelle: Kohn & Schmitz 2008)

Dass es sich bei der (Nicht-)Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen nicht nur um ein geschlechtsspezifisches Phänomen handelt, sondern auch von der jeweiligen Berufsgruppe bzw. Hierarchieebene abhängt, zeigt eine aktuelle Umfrage des Deutschen Führungskräfteverbandes bei rund 1.000 Verbandsmitgliedern im Auftrag des Wirtschaftsmagazins CAPITAL. Danach erreicht die neue deutsche Familienpolitik mit ihrem Elterngeld und Vätermoaten längst nicht alle Arbeitnehmer bzw. ist bei Führungskräften ein „Flop“. Nur sechs Prozent der befragten Führungskräfte glauben, dass es in ihrem Unternehmen neuerdings deutlich einfacher ist, Elternzeit zu nehmen. Eine leichte Besserung sehen 34 Prozent. 60 Prozent dagegen geben an, dass die neue Regelung nichts verbessert hat oder die Situation sogar schlechter geworden ist. Die Gründe für die Zurückhaltung sind vielfältig: 73 Prozent der Arbeitnehmer in gehobenen Positionen geben an, dass eine geeignete Vertretung fehle und 59 Prozent fürchten Karriere Nachteile. Daneben werden mangelnde Akzeptanz beim Arbeitgeber und finanzielle Einbußen als wichtige Hindernisse angesehen. Die Umfrage zeigt einen eklatanten Widerspruch zwischen Wunsch und Wirklichkeit, denn trotz der faktischen Zurückhaltung halten 90 Prozent der Führungskräfte es für wünschenswert, im Anschluss an die Geburt eines Kindes befristet aus dem Beruf auszusteigen, um sich ganz dem Nachwuchs zu widmen (CAPITAL 2008).

Für Südtirol liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine vergleichbaren empirischen Untersuchungen zu dieser Thematik vor. Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird in Südtirol vorwiegend noch als ein Frauenproblem diskutiert, wenngleich explizit oder implizit immer wieder die Forderung nach einem Abbau traditioneller Rollenbilder und Wertvorstellungen sowie nach einem gleichmäßigen Einbezug von Männern/Vätern in die familiäre Haushalts- und Erziehungsarbeit geäußert wird. Insbesondere wird dabei nicht nur an die Männer appelliert, sondern auch an die Bereitschaft der Frauen selbst, Betreuungsverantwortlichkeiten an die Männer abzugeben (WIFO 2003). Eine in Südtirol durchgeführte Wertestudie konnte belegen, dass sich Südtiroler Väter insgesamt gerne mehr Zeit für die Familie nehmen bzw. weniger arbeiten wollen, was auf einen gewissen Vereinbarkeitskonflikt schließen lässt (ASTAT 2007a).

Auch auf Unternehmer-Ebene finden sich noch entsprechend traditionelle Vorstellungen bzw. Vorurteile, welche Familienfreundlichkeit als alleinige „Frauensache“ deklarieren und dieses Thema im Falle einer männlichen Belegschaft folglich für irrelevant erachten (WIFO 2005). Welche Wirkung geschlechtsspezifische Vorstellungen in Südtirol entfalten, lässt sich allein schon bei genauerer Analyse der verfügbaren Daten zur Teilzeit-Tätigkeit entnehmen: So geben fast ausschließlich Frauen nach dem Übergang zur Elternschaft ihre vormalige Vollzeit-Tätigkeit „aus familiären Gründen“ auf, während hingegen die (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit des Mannes davon in der Regel unberührt bleibt bzw. Väter unter Umständen ihr berufliches Engagement sogar noch ausweiten (Autonome Provinz Bozen/Südtirol 2008b).

Aber auch die Inanspruchnahme familienfreundlicher Regelungen durch Frauen bzw. Mütter verläuft nicht immer völlig reibungslos und wird von Kollegen/innen und/oder Vorgesetzten oft nicht widerspruchslos akzeptiert. So berichtet das Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen, dass Südtiroler Unternehmen die Akzeptanz vonseiten der eigenen Mitarbeiter/innen noch als ein Hindernis bei der Umsetzung betrieblicher Regelungen zur Familienfreundlichkeit ansehen, da hierdurch der Eindruck entstehen könnte, dass Mitarbeiter/innen mit Kindern bestimmte Privilegien genießen (WIFO 2005). Eine entsprechende Sensibilisierungsarbeit in Unternehmen ist deswegen zur Förderung einer gewissen Solidarität und Akzeptanz unter Kollegen/innen und Vorgesetzten sowie für eine transparente und nicht-diskriminierende Personalführung erforderlich (WIFO 2003, 2005).

Die genannten strukturellen und sozialen Barrieren erklären in gewissem Umfang die Ambivalenzen und widersprüchlichen Botschaften, mit denen es Väter heute zu tun haben, und tragen zu einem tiefergehenden Verständnis der bei vielen Vätern festzustellenden Diskrepanz zwischen persönlicher, kindzentrierter Einstellung und tatsächlichem, reduziertem Väterengagement bei. Väter, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten eines stärkeren Eltern-Engagements einschränken, betreten somit immer noch Neuland und sind mit zahlreichen Unsicherheiten und zum Teil öffentlicher Missbilligung konfrontiert. Die häufige Folge ist, dass Väter ihr Vereinbarkeitsproblem aus Angst vor erwarteten negativen Konsequenzen gegenüber dem Arbeitgeber gar nicht erst zur Sprache bringen und dauerhaft verbergen – eine Haltung, die der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit langfristig abträglich ist.

Wenn Unternehmen vermeiden wollen, dass durch das Vereinbarkeitsproblem bei ihren Beschäftigten eine dauerhafte Doppelbelastung entsteht, die sich letztlich negativ auf ihre Zufriedenheit, Motivation, Leistungsfähigkeit und Produktivität auswirkt, ist es notwendig, im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik Lösungen auch für Väter zu finden und diese umzusetzen. Väter sollten bei einer familienorientierten Personalpolitik ausdrücklich berücksichtigt und in ihrem Familien-Engagement unterstützt werden.



2.2.3 Neue Väter – Innovative Ansätze in der Personalpolitik

In der Arbeitswelt hatten familiäre Verpflichtungen über einen langen Zeitraum keinen Platz oder durften zumindest in keiner Weise den betrieblichen Ablauf stören. Der bestehende und zukünftig weiterhin zu erwartende Mangel an qualifizierten Fachkräften zwingt inzwischen aber innovative und zukunftsorientierte Unternehmen dazu umzudenken und familienorientierte Maßnahmen nicht mehr nur als – nicht ganz ernst gemeintes – soziales Zugeständnis oder großzügiges Geschenk an die Belegschaft, sondern als eine notwendige Strategie zur Rekrutierung und langfristigen Bindung von motivierten und kompetenten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu begreifen. Zwar gilt in vielen Betrieben nach wie vor als idealer „High Potential“ der beliebig verfügbare, örtlich flexible und hoch motivierte 30-Jährige,

der sich in seiner knapp bemessenen Freizeit eher im Fitnesscenter als im Kinderzimmer aufhält, dennoch sieht man sich zunehmend dazu gezwungen einzusehen, dass Frauen und in zunehmender Weise auch männliche Mitarbeiter ein erhebliches „Vereinbarkeitsproblem“ formulieren und sich zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen aufgerieben fühlen. Diese Männer (und Frauen) suchen ein berufliches Umfeld, das ihnen stabile Freiräume für private Interessen und berufliche Verpflichtungen bietet, und sie wenden sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegen die Ansprüche einer globalisierten Arbeitswelt und ihrer Vorgesetzten, die gerade (aber nicht nur) von ihren männlichen Mitarbeitern eine heroische Einsatzbereitschaft und Produktivität erwarten, welche zudem der unausgesprochenen Logik einer permanenten Anwesenheitskultur verpflichtet ist. Ein familienfreundliches Unternehmen darf sich somit nicht allein auf „mütterfreundliche“ Maßnahmen beschränken, sondern muss in gleichem Maße betriebliches Entgegenkommen und Rücksichtnahme auch gegenüber Männern bzw. Vätern signalisieren (Gesterkamp 2006).

2.2.4 Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

Für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es zahlreiche Maßnahmen, die sich in acht Handlungsfelder gliedern lassen und die wesentlichen Bereiche der Personalpolitik abdecken. In der nachfolgenden Tabelle sind die zentralen Handlungsfelder und beispielhafte Maßnahmen aufgeführt. Hinweise für eine erfolgreiche väterorientierte Personalpolitik werden im Anschluss daran gegeben.



Familienfreundliche Maßnahmen im Überblick



Handlungsfeld	Beispielmaßnahmen
Arbeitszeit-Flexibilisierung	Teilzeitbeschäftigung, abgestufte Teilzeit nach Erziehungsfreistellung, Job-Sharing, Kinderbonuszeit, Sabbaticals, Altersteilzeit
Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte	Überprüfung und Anpassung von Arbeitsabläufen, Teamarbeit, kurzfristige Vertretungsregelung, Kommunikationszeiten
Arbeitsort	Tele-Heimarbeit, alternierende Telearbeit, Satellitenbüro
Informations- und Kommunikationspolitik	Informationsbroschüre, Intranet, Ansprechpartner zum Thema Vereinbarkeit, Öffentlichkeitsarbeit, Betriebsfest/Betriebsausflug, Kontakte bei Abwesenheiten
Führungskompetenz	Regelmäßige Mitarbeiter/innen-Gespräche, Mitarbeiter/innen-Befragung, Führen in Teilzeit, Unternehmensleitbild
Personalentwicklung	Personalentwicklungsplan, Wiedereinstiegsprogramme, Unterstützung aktiver Vaterschaft, Teilzeitarbeit kein Hinderungsgrund für Neueinstellungen bzw. Beförderungen, Abstimmung bei Fortbildungsmaßnahmen
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	Anrechnung von Erziehungszeiten, Darlehen, Haushaltsservice, Kinderbonusgeld, Übernahme von Betreuungskosten, Übernahme von Fahrtkosten, Betriebliche Altersvorsorge
Service für Familien	Betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung/Kooperation mit anderen Betrieben und mit Gemeinden, Tagesmütter, Betriebsmensa, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Die Übersicht orientiert sich an der Systematik der Broschüre „Familienfreundliches Unternehmen. Familienfreundlichkeit – Chance und Auftrag“, herausgegeben von der Handelskammer Bozen und dem Familienbüro, Abteilung Deutsche Kultur und Familie (Autonome Provinz Bozen/Südtirol 2008d). Zahlreiche weitere Maßnahmen, Hinweise und Erläuterungen finden sich unter www.beruf-und-familie.de sowie www.erfolgsfaktor-familie.de.

Grundsätzlich gelten für die Planung und Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik die folgenden drei Punkte (BMFSEJ 2005b):

1. Familienfreundliche Maßnahmen müssen keineswegs kostenintensiv sein. Bei den für die Vereinbarkeit außerordentlich wichtigen Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsabläufe fällt ausschließlich ein überschaubarer Planungs-, Organisations- und Beratungsaufwand an.
2. Die vorgestellten Maßnahmen, insbesondere die Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, sind nicht per se familienfreundlich – es kommt vielmehr auf ihre konkrete Ausgestaltung an. Familienorientierte Maßnahmen müssen passgenau und umfassend auf die Situation der einzelnen Beschäftigten und auf die betrieblichen Rahmenbedingungen zugeschnitten sein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirksam zu verbessern. Insofern gibt es auch keine für alle Betriebe passenden Patentlösungen.
3. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor einer familienorientierten Personalpolitik ist die Unternehmenskultur. Entscheidend für den Erfolg familienfreundlicher Maßnahmen ist nicht nur ihre formale Ausgestaltung, sondern vor allem auch, ob und wie sie im betrieblichen Alltag gelebt und akzeptiert werden. So wird zum Beispiel die Teilzeitarbeit in Betrieben häufig nicht wahrgenommen, weil die Beschäftigten – nicht selten zurecht – befürchten, dadurch betriebliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen und bei Vorgesetzten und/oder Kollegen auf Unverständnis zu treffen. Die Erfahrung zeigt, dass insbesondere bei an Väter gerichteten Maßnahmen der Unternehmenskultur eine entscheidende Bedeutung zukommt.

2.2.5 Väterorientierung – ein Gewinn für Unternehmen?

Familienfreundliche Maßnahmen werden von modernen Unternehmen und ihren Personalverantwortlichen zunehmend als ein Wettbewerbsvorteil und nicht mehr als Zugeständnis oder gar als großzügiges Geschenk an die eigenen Arbeitnehmer/innen begriffen. Eine stärkere Ausrichtung des Unternehmens an der familiären Hintergrundsituation ihrer (zukünftigen) Mitarbeiter/innen wird als eine potenzielle „Win-win“-Situation erkannt, von der beide Seiten gleichermaßen profitieren können. Mit einer vom deutschen Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebenen und von der PROGNOSE AG durchgeführten Kostenanalyse der betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen konnte empirisch nachgewiesen werden, dass Unternehmen durch eine familienfreundliche Personalpolitik deutliche Kostenvorteile erzielen können, welche die hierfür notwendigen finanziellen und organisatorischen Aufwendungen übersteigen (BMFSEJ 2005a). Eine aktuelle, breit angelegte Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik im Auftrag der berufundfamilie gGmbH konnte zeigen, dass familienbewusste Unternehmen in zahlreichen zentralen Wirkungsbereichen erheblich bessere Werte aufweisen (FFP 2008). Der betriebliche Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik entsteht gleich durch mehrere Effekte.

Betriebliche Vorteile einer familienfreundlichen Personalpolitik

- Größerer Bewerberpool
- Verringerung der Fluktuation mit den Effekten einer stärkeren Mitarbeiterbindung und der Reduzierung des Aufwands zur Wiederbesetzung
- Vorteile beim Wettbewerb um Fachkräfte
- Erhöhung der Rückkehrquote und Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz
- Verbessertes Personalmarketing
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Reduktion der Stressbelastung
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Effizienz- und Produktivitätssteigerungen
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Soziale Kompetenz wird in der Familienzeit erhöht
- Das Problemlöseverhalten von Männern und Frauen im Management ergänzt sich vorteilhaft
- Durch mehr Frauen im Unternehmen werden die weiblichen Bildungspotenziale besser ausgeschöpft



Die Erkenntnis, dass eine familienorientierte Personalpolitik auch betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, trägt insbesondere in ökonomisch schwierigen Zeiten maßgeblich zu ihrer breiten Akzeptanz in Unternehmen bei. Mit Blick auf die „väterorientierten Maßnahmen“ schränken die Autoren der PROGNOSE-Studie allerdings ein, dass sich die Berechnungen und Argumente der Expertise zum wirtschaftlichen Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen im Kern auf Mütter beziehen. Denn nach wie vor tragen Frauen die Hauptlast bei der Balance von Beruf und Familie und folglich sind bei ihnen die Kosten-Nutzen-Effekte der familienfreundlichen Maßnahmen besonders hoch (BMFSFJ 2005b).

Familienfreundliche Maßnahmen zahlen sich für Unternehmen aber auch bei der Inanspruchnahme durch Männer bzw. Väter aus, denn neben dem Wandel im Rollenbild vieler (junger) Väter stellen auch Frauen verstärkt Anforderungen in Bezug auf eine gleichberechtigte Aufteilung der „Familienarbeit“, um mittel- und langfristig keine Nachteile in der Erwerbsbiografie durch eine zu lange „Kinderpause“ zu erleiden. Der persönliche, der innerfamiliäre wie auch der gesellschaftliche Druck auf Männer bzw. Väter hat sich erhöht und wird weiter ansteigen. Es liegt deshalb im wirtschaftlichen Eigeninteresse von Unternehmen, die familiäre Situation und die privaten Bedürfnisse von weiblichen und männlichen Mitarbeitern stärker zu berücksichtigen. Konflikten der Männer zwischen Beruf und Familie kann und muss präventiv mit einer väterorientierten Personalpolitik begegnet werden (BMFSFJ 2005b).



„Unternehmen, die familienbewusste Personalpolitik als strategischen Erfolgsfaktor begreifen, sind gefordert, sich dem Wandel männlicher Rollenvorstellungen und Lebensentwürfe frühzeitig zu stellen und diesen mit ihrer Personalpolitik aktiv zu begleiten. Der kulturelle Wandel im Unternehmen wird ebenso wie notwendige betriebliche Lernprozesse Zeit benötigen“ (berufundfamilie 2008).

Durch die wachsende Entgrenzung und Verschränkung von Erwerbs- und Privatleben werden auch „Synergie-Effekte“ freigesetzt: Vor dem Hintergrund einer zunehmend wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft und Arbeitswelt, die insbesondere personengebundene Faktoren wie Innovationsfähigkeit, Kreativität, Wissen und Erfahrung sowie vor allem sozial-emotionale Kompetenzen einfordert, können die in der täglichen Betreuungs- und Erziehungsarbeit von Müttern wie Vätern erworbenen Erfahrungen für Unternehmen einen Zugewinn darstellen. Eltern lernen täglich „on the job“, flexibel zu organisieren und zu managen, diszipliniert und mit Kompetenz schnelle Lösungen für unvorhergesehene Probleme zu entwickeln, vorausschauend zu denken und die Übersicht zu behalten sowie den mitmenschlichen Umgang zu verbessern (NEW FACES 2006).

2.2.6 Was sind „väterorientierte Maßnahmen“ im Unternehmen?

Grundsätzlich sind „familienfreundliche“ Maßnahmen und Regelungen gleichermaßen geeignet, für Mütter wie Väter eine bessere Balance zwischen beruflichen und familiären/privaten Anforderungen zu ermöglichen. So räumen etwa Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und/oder Arbeitsort Männern wie Frauen die gleichen Spielräume ein. Mit den ausreichend erprobten und gut dokumentierten familienfreundlichen Maßnahmen steht Unternehmen und Betrieben unterschiedlicher Größenordnungen inzwischen ein sehr umfangreiches Instrumentarium für eine familienorientierte Personalpolitik zur Verfügung, das prinzipiell ebenso als „väterorientierter Maßnahmenkatalog“ Anwendung finden könnte. Die alltägliche Unternehmenspraxis zeigt allerdings, dass familienorientierte Maßnahmen überwiegend von Frauen bzw. Müttern in Anspruch genommen werden.

Eine väterorientierte Personalpolitik muss daher das Ziel verfolgen, die Akzeptanz und Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für bzw. durch Väter zu erhöhen. Die wesentlichen Ansatzpunkte liegen in der Sensibilisierung für die Situation und den Bedarf der Väter und in der Legitimierung der Inanspruchnahme familienorientierter Angebote durch Männer / Väter in der Belegschaft und insbesondere bei Führungskräften (berufundfamilie gGmbH 2008).

„Väterorientierung“ ist als eine spezifische Akzentsetzung innerhalb einer familienorientierten Personalpolitik zu sehen, die zu einer Sensibilisierung für die Situation und den Bedarf der Väter in der Belegschaft und insbesondere bei Führungskräften beiträgt, sowie auf den Abbau von Hemmnissen und auf die Steigerung der Akzeptanz der Maßnahmen bei betroffenen Männern zielt.



Welche Maßnahmen im Einzelfall geeignet und sinnvoll sind, ist in den meisten Fällen (wie auch bei Müttern) von der jeweiligen Situation der Mitarbeiter abhängig: von ihrer Position und Tätigkeit im Unternehmen einerseits sowie dem familiären Arrangement und den persönlichen Vorstellungen andererseits (a. a. O.).





Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber – Ergebnisse einer Online-Befragung

Die Online-Umfrage der Hessenstiftung erhob auch die von Vätern an einen familienfreundlichen Betrieb gestellten Erwartungen:

Bedürfnisse am Arbeitsplatz

Über die Hälfte der Befragten würden die folgenden Instrumente in Anspruch nehmen, wenn sie frei und ohne Angst vor Konsequenzen wählen könnten:

1. Home-Office: 66% (im Schnitt 2 Tage wöchentlich)
2. Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit: 58,9% (im Schnitt um 28%)
3. Gleitzeit / Vertrauensarbeitszeit: 53,1%
4. Elternzeit: 52,9% (im Schnitt 16 Monate).

Die drei meist genannten Erwartungen an einen familienfreundlichen Arbeitgeber sind:

1. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung: 94,2%
2. Familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte: 90,6%
3. Entwicklungs- und Karriereöglichkeiten: 77,8%.

Eine familienfreundliche Führungskraft zeichnet sich nach Ansicht der Befragten besonders durch die folgenden Eigenschaften und Verhaltensweisen aus:

1. Vertrauen in die Mitarbeiter
2. Verständnis
3. Flexibilität.

Der Großteil der Teilnehmer schreibt gelebter Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz positive Auswirkungen auf die eigene Arbeitsmotivation (93%), Zufriedenheit (90,1%), Bindung (85,2%) und Identifikation (81,8%) zu.

Die größte Gruppe der Befragten (über 30%) würde zugunsten gelebter Familienfreundlichkeit auf bis zu 10% ihres Gehalts verzichten.

Der Mehrheit der Befragten (77,6%) ist ein gutes Gehalt nicht wichtiger als die erlebte Wertschätzung des Vorgesetzten. Für die Hälfte der Befragten stellt Familienfreundlichkeit ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers dar. Nur 8,1% der Väter geben an, dass dieser Aspekt keine Rolle für sie spielt.

(Quelle: Kohn & Schmitz 2008)

2.2.7 Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer

Im Folgenden werden zentrale Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Perspektive der Männer bzw. (potenziellen) Väter beschrieben, um Unternehmen und Betrieben einen Leitfaden

für erste Schritte in Richtung einer familienorientierten Personalpolitik zu geben, die zurecht als auch väterfreundlich bezeichnet werden kann. Viele der Maßnahmen gelten selbstverständlich ebenfalls für Frauen bzw. Mütter.

Mit kleinen Schritten und Zielen beginnen

Betriebe, die mit der Einführung einer väterorientierten Personalpolitik beginnen wollen, sind gut beraten, zunächst mit kleinen Maßnahmen, Zielen und Erwartungen zu beginnen. Aller Erfahrung nach reagieren Väter nach außen zunächst verhalten auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Je umfangreicher die Maßnahme geplant ist, je höher die Ziele gesetzt werden, desto größer ist die Gefahr, dass die Erwartungen durch eine zu geringe Inanspruchnahme enttäuscht werden – und in der Folge die väterorientierte Personalpolitik als Ganzes in Frage gestellt wird“ (BMFSFJ 2005b, S. 8). Als konkrete erste Schritte bieten sich deswegen zunächst Instrumente an, die nur geringfügige Auswirkungen auf den Arbeitsalltag von Männern haben. Am Anfang sollte nicht im Mittelpunkt stehen, Väter zur Inanspruchnahme der kompletten Elternzeit zu bewegen, sondern es sollten Regelungen wie vollzeitnahe Teilzeitarbeit, Gleitzeitmodelle, Arbeitszeitkonten etc. unter dem Aspekt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden. Diese Maßnahmen stellen einen ersten wichtigen Schritt hin zu einer gelebten familien- und väterfreundlichen Unternehmenskultur dar und können Grundlage für weitere „väterorientierte“ Projekte sein. Wie Praxisbeispiele aus familienorientierten Unternehmen zeigen, ist dort mittlerweile vieles zur Normalität geworden, was bis noch vor wenigen Jahren kaum vorstellbar war (a. a. O.).

Den Bedarf ermitteln und sichtbar machen

Ist in Ihrem Unternehmen bekannt, welche Mitarbeiter Väter sind? Wissen die unmittelbaren Vorgesetzten, welche ihrer Mitarbeiter Väter sind? Werden Anzahl und Alter der Kinder eines männlichen Mitarbeiters in der Personalstatistik berücksichtigt? Welche festgeschriebenen und „inoffiziellen“ Regelungen existieren in Ihrem Unternehmen für Väter? Können Väter Elternzeit nehmen oder ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren, ohne belächelt zu werden oder gar einen Karriereknick befürchten zu müssen?



Um den Bedarf von Männern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie realistisch einschätzen und innerbetrieblich argumentieren zu können, ist eine explizit an Männern ausgerichtete Mitarbeiterbefragung zum Thema „Work-Life-Balance“ sinnvoll. Hierdurch können umfassende Aufschlüsse über die familiäre Situation der männlichen Beschäftigten, das Ausmaß individueller Problemlagen und gewünschte Unterstützungsangebote gewonnen werden (berufundfamilie gGmbH 2008). Auf der Grundlage dieser Ergebnisse lassen sich dann weitere Schritte planen. Die männlichen Beschäftigten sollten in der Befragung die Gelegenheit haben, ihre Wünsche offen zu äußern. Es gibt die Möglichkeit,

alle Männer im Betrieb oder ausschließlich Väter zu befragen – entweder schriftlich oder im Rahmen von mündlichen Interviews. Die Durchführung der Mitarbeiterbefragung und die Kommunikation der Ergebnisse selbst sind zudem ein deutliches Signal, dass das Thema der Work-Life-Balance für Männer bzw. Väter vom Unternehmen ernst genommen wird.



Fragebogen für eine Väter-Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(mit freundlicher Genehmigung der „Hessenstiftung – Familie hat Zukunft“; leicht modifiziert)

I. Soziodemografische Daten

Alter:

Wohnort:

Familiäre Situation:

Partnerschaft/Ehe | Getrennt/geschieden | Alleinerziehend

Ausbildungsstand:

Ohne Ausbildung | Ausbildung/Lehre | Studium

Ausbildungsstand der Partnerin:

Ohne Ausbildung | Ausbildung/Lehre | Studium

Anzahl der Kinder:

Alter des Kindes/der Kinder:

Umfang Erwerbstätigkeit:

Vollzeit | Teilzeit | Nicht erwerbstätig

Umfang Erwerbstätigkeit der Partnerin:

Vollzeit | Teilzeit | Nicht erwerbstätig

Wöchentliche Arbeitszeit:

Berufliche Position:

Experte | (Sachbe)Arbeiter | Führungskraft | Andere (Nennung erwünscht)

Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter/innen):

0-5, 6-10 | 11-50, 51-100 | 101-200 | 201-500 | 501-1000 | 1001-2000 | 2000+

II. Fragen



1. *Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Gewichtung von Familie und Beruf in Ihrem Leben?*

sehr zufrieden | zufrieden | teils - teils | unzufrieden | sehr unzufrieden

2. *In welchem Ausmaß erleben Sie einen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen?*

kein Konflikt | schwacher Konflikt | teils - teils | Konflikt | starker Konflikt

3. *Wenn Sie in einer Partnerschaft leben: Glauben Sie, dass Ihre Beziehung unter den Anforderungen des Berufslebens leidet?*

häufig | manchmal | nie

4. *Erlaubt es Ihnen die momentane berufliche Situation, Ihren eigenen Ansprüchen an Ihre Vaterrolle gerecht zu werden?*

ja | teilweise | nein

5. *Für wie familienfreundlich halten Sie Ihren Arbeitgeber?*

sehr familienfreundlich | eher familienfreundlich | teils - teils | eher nicht familienfreundlich | gar nicht familienfreundlich

6. *Gibt es in Ihrem Unternehmen eine offizielle Diskussion zum Thema Familienfreundlichkeit?*

ja | nein

7. *Welche Instrumente zu familienfreundlichen Maßnahmen existieren bei Ihrem Arbeitgeber?*

(Bitte die zutreffenden Instrumente aus der Tabelle auf Seite 127 markieren)

8. *Inwieweit sind die bestehenden Instrumente auf Ihren persönlichen Bedarf abgestimmt?*

sehr gut | gut | teils - teils | schlecht | sehr schlecht

9. *Welche weiteren Instrumente im Unternehmen würden Ihnen helfen, Beruf und Familie zu vereinbaren?*

10. *Kennen Sie die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit? (Gesetz Nr. 53/2000)*

ja, konkret | ja, ungefähr | nein

11. *Woher kennen Sie diese Regelung?*

Medien | Unternehmen | Medien & Unternehmen | Andere (Nennung erwünscht)

12. *Wie schätzen Sie die Auswirkungen dieser gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit ein? Ist es für Väter in Ihrem Unternehmen attraktiv, Elternzeit in Anspruch zu nehmen?*

ja | nein

Wenn ja - warum?

Wenn nein - warum nicht?



13. Für wie väterfreundlich halten Sie Ihren Arbeitgeber?

sehr väterfreundlich | eher väterfreundlich | teils - teils | eher nicht väterfreundlich | gar nicht väterfreundlich

14. Welches Image haben Väter in Ihrem Unternehmen, die ihre Familie stark gegenüber dem Beruf gewichten?

neutral | positiv | negativ

15. Gilt es in Ihrer Firma als selbstverständlich, dass auch Väter familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen?

ja | teilweise | nein

16. Mit welchen Konsequenzen müssen Väter in Ihrem Unternehmen (vermutlich) rechnen, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen?

negative Reaktionen von Vorgesetzten | fehlendes Verständnis von Kollegen |
negative Auswirkungen auf Karriere | Verlust des Arbeitsplatzes | keine negativen Folgen

17. Haben Sie Bedenken, sich an Ihren Vorgesetzten zu wenden, wenn Sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen?

große Bedenken | geringe Bedenken | keine Bedenken

18. Angenommen, Sie könnten frei und ohne Konsequenzen zu befürchten wählen: Welche der Instrumente würden Sie tatsächlich in Anspruch nehmen?

(Bitte die zutreffenden Instrumente aus der Tabelle auf Seite 127 markieren)

18a. Wie lange könnten Sie sich vorstellen, in Elternzeit zu gehen?

18b. (wenn Option Teilzeit gewählt wurde): Um wie viel Prozent würden Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren wollen?

18c. (wenn Option Tele-Heimarbeit gewählt wurde): An wie vielen Tagen in der Woche würden Sie gern von zu Hause aus arbeiten?

19. Was verbinden Sie mit Familienfreundlichkeit in Unternehmen?

20. Was erwarten Sie von einem familienfreundlichen Arbeitgeber?

21. Was bedeutet „Väterfreundlichkeit“ für Sie in erster Linie?

22. In welchem Ausmaß sollten die folgenden Themenbereiche in einem familienfreundlichen Unternehmen berücksichtigt werden?

Beruf und Kinder

stark | eher stark | teils - teils | eher gering | gering

Beruf und Pflege

stark | eher stark | teils - teils | eher gering | gering



Beruf und Partnerschaft

stark | eher stark | teils - teils | eher gering | gering

Beruf und ...

stark | eher stark | teils - teils | eher gering | gering

23. Wie würde sich gelebte Familienfreundlichkeit in Ihrem beruflichen Umfeld auf Sie auswirken?

Arbeitsleistung

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Verfügbarkeit

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Motivation

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Engagement

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Bindung an Unternehmen

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Identifikation mit Unternehmen

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Kreativität

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

Zufriedenheit im Job

nimmt zu | bleibt gleich | nimmt ab

24. Ist Familienfreundlichkeit in Ihren Augen eine Sozialleistung des Arbeitgebers?

ja | nein



25. Welche Verhaltensweisen und Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach eine familienfreundliche Führungskraft aus?

Information über familienfreundliche Angebote

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Vertrauen in Mitarbeiter

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Erkennen und Fördern von Potenzialen

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Schaffen eines positiven Teamklimas

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Kritik- und Konfliktfähigkeit

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Flexibilität

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Verständnis

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

Aufgeschlossenheit

sehr wichtig | eher wichtig | teils - teils | eher unwichtig | unwichtig

26. Wie beurteilen Sie folgende Aussage: Ein gutes Gehalt ist mir wichtiger als die erlebte Wertschätzung meines/r Vorgesetzten?

Stimme zu | Stimme nicht zu

27. Auf bis zu wie viel Prozent Ihres Gehalts würden Sie zugunsten gelebter Familienfreundlichkeit verzichten?

0% | bis 5% | bis 10% | bis 15% | über 15%

28. Stellt Familienfreundlichkeit für Sie ein Kriterium bei der Wahl Ihres Arbeitgebers dar?

ja, wichtig | ja, aber untergeordnet | nein, unwichtig

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Neben einer standardisierten Mitarbeiterbefragung bietet auch ein Workshop zur Work-Life-Balance die Möglichkeit, unternehmensspezifisch Situationen und Potenziale der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der männlichen Beschäftigten zu beleuchten. Hierdurch können tiefgehende und detaillierte Erkenntnisse zu individuellen Problemlagen sowie Erfolg versprechenden Maßnahmen gewonnen werden. Nach Möglichkeit sollten Mitarbeiter/innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen für die Teilnahme an der Workshop-Gruppe gewonnen werden. Je nach Erfahrung der Personalabteilung kann es sinnvoll sein, für die Durchführung des Workshops auf eine externe Fachkraft zur Begleitung und Moderation zurückzugreifen. Die Ergebnisse des Workshops können auch als Grundlage für die Formulierung der Fragen einer folgenden standardisierten Befragung verwendet werden (berufundfamilie gGmbH 2008).

Information und Kommunikation

Die Informations- und Kommunikationspolitik des Unternehmens stellt eines der zentralen Handlungsfelder einer an Männer bzw. Väter gerichteten Personalpolitik dar, um die notwendige Sensibilisierung für den Vereinbarkeitsbedarf und die Legitimation der Inanspruchnahme familienorientierter Maßnahmen bei Kollegen und Vorgesetzten mittel- und langfristig zu bewerkstelligen.

Informationen über betriebliche Angebote, gesetzliche Regelungen und Zuständigkeiten vermitteln: Mittlerweile bestehen in zahlreichen Unternehmen familienfreundliche Angebote und Regelungen. Zudem erleichtern gesetzliche Bestimmungen, wie das Elternzeit-Gesetz Nr. 53/2000 in Italien, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Praxis zeigt sich aber, dass diese Angebote und Regelungen und die daraus erwachsenden Möglichkeiten und Ansprüche insbesondere Vätern oft nicht bekannt sind. Häufig herrscht bei männlichen Beschäftigten auch Unklarheit, ob direkte Vorgesetzte, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalabteilung die richtigen Ansprechpersonen sind. Väter haben zudem größere Hemmungen, sich zu informieren; ihnen fehlen im Vergleich zu Frauen meist die informellen Netzwerke zu diesem Thema. Das Thema „Väterfreundlichkeit“ ist weniger bekannt und auch der Kontakt zu Gleichstellungs- oder gar Frauenbeauftragten oftmals ungewohnt und wird deswegen vermieden (BMFSEJ 2005b). Für die Umsetzung einer väterorientierten Personalpolitik sollte daher die Bekanntmachung von geschlechtsneutralen Anlaufstellen nachdrücklich verfolgt, sowie deren Zuständigkeit insbesondere auch für Männer fortwährend kommuniziert werden. Manche Unternehmen sind sogar dazu übergegangen, neben einer Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten einen Männer- bzw. Väterbeauftragten im Unternehmen zu installieren (z. B. das Klinikum Charité in Berlin).

Zur Verbesserung des Informationsstandes von Vätern im Unternehmen bietet sich die Nutzung unternehmensinterner Medien wie Schwarzes Brett, Informationsveranstaltungen, Mitarbeiterzeitung oder auch das Intranet an. Eine standardmäßige Information im Rahmen von Mitarbeiter-Gesprächen oder

bereits beim Vorstellungsgespräch ist ebenfalls sinnvoll. Da in Südtiroler Klein- und Mittelunternehmen Informationen häufig über einfache, wenig hierarchiegebundene und „informelle“ Kanäle fließen, könnten diese Wege und die darin kommunizierten Maßnahmen möglichst transparent und für alle sichtbar gestaltet werden. Bei der Herstellung betriebsinterner Informationsmedien (z. B. Broschüren) ist es hilfreich, eine Wort- und Bilderwelt zu benützen, die Männer bzw. Väter anspricht und einbezieht.

Den Nutzen für das Unternehmen betonen: Der Anspruch, im Beruf leistungsfähig zu sein und gute Arbeitsergebnisse zu erbringen, hat im Selbstbild vieler Männer eine außerordentlich hohe Bedeutung. Für die Akzeptanz väterorientierter Maßnahmen ist es daher entscheidend, von betrieblicher Seite her deutlich zu machen, dass darunter sinnvolle Lösungsansätze zum beiderseitigen Vorteil von Beschäftigten und Unternehmen verstanden werden. Erfahrungen aus zahlreichen Unternehmen belegen den wirtschaftlichen Nutzen über die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus: Es zeigt sich, „dass Teilzeitkräfte sehr effizient arbeiten und flexible Arbeitszeiten nicht nur die Ergebnisorientierung in den Vordergrund rücken, sondern dem Unternehmen bei Auslastungsschwankungen zugute kommen“ (BMFSEJ 2005b, S. 10).

Kommunikation von Rollenvorbildern: „Väter, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten eines stärkeren Engagements in der Familie einschränken möchten, befürchten häufig mit ihrem Wunsch Irritationen und Unverständnis bei Vorgesetzten und Kollegen hervorzurufen. Führungskräfte sind bei der Einführung und Umsetzung väter- und familienfreundlicher Maßnahmen entscheidend involviert – als Informationsträger, Multiplikatoren, Vorbilder, aber auch als Betroffene. Viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben direkte Auswirkungen auf die Arbeit der Führungskräfte: Bei flexiblen Arbeitszeiten kann mehr Abstimmung und Vorausplanung nötig werden, der Informationsfluss in Teams wird wichtiger, und mit steigender Eigenverantwortung der Unterstellten sinken die Kontrollmöglichkeiten. Daher ist es notwendig, Führungskräfte zu einem frühen Zeitpunkt für das Thema Väterfreundlichkeit zu sensibilisieren und ein Verständnis für die Situation und die Bedürfnisse von Vätern zu schaffen“ (BMFSEJ 2005b, S. 10).

Gerade für Männer sind die Sichtbarkeit des Wandels in der Unternehmenskultur und ein klares Bekenntnis zu einer familien- und väterorientierten Personalpolitik entscheidende Voraussetzungen, um ihren Bedarf nach mehr Familienzeit anzumelden und entsprechende Angebote in Anspruch zu nehmen. Die Kommunikation von Rollenvorbildern im Unternehmen gibt Männern Orientierung und Sicherheit – insbesondere dann, wenn Führungskräfte oder Beschäftigte in qualifizierten Positionen selbst ein positives Beispiel geben bzw. vorleben. Machen Sie Erfolgsbeispiele aktiver Väter in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen bekannt.

Machen Sie „aktive Vaterschaft“ zu einem Thema in Ihrem Unternehmen: Im Rahmen von Podiumsdiskussionen können Statements von Mitgliedern der Unternehmensleitung eine Legitimierung und breite Akzeptanz der Wünsche familienorientierter Männer bewirken. Zudem können auch Männer, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt haben, von ihren persönlichen Erfahrungen berichten und dadurch Rollenvorbilder schaffen.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Engagement in der Familie erfordert immer zeitliche Einschränkungen in der Erwerbstätigkeit – bei Männern wie Frauen. Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind daher eine essenzielle Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Betriebe bieten mittlerweile eine große Bandbreite an Arbeitszeitmodellen an. In der Praxis nehmen Männer diese Angebote aber deutlich seltener in Anspruch als Frauen. Im Gegenteil: Studien zur Arbeitszeitdauer belegen sogar, dass Männer meist deutlich mehr arbeiten, wenn sie Familienvater geworden sind (Fthenakis et al. 2002). Ein Grund hierfür ist sicherlich der mit einer Familiengründung verbundene erhöhte Bedarf an finanzieller und beruflicher Sicherheit, dem Männer durch die Erfüllung ihrer Brotverdiener-Funktion verantwortungsvoll Rechnung zu tragen versuchen. Die wesentlichen Ansatzpunkte einer „männer- bzw. väterorientierten“ Arbeitszeitgestaltung liegen deswegen in der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten, in Arbeitszeitkonten und Komprimierungsmodellen und in vollzeitnahen Teilzeitarrangements, aber auch in der Rücksichtnahme auf regelmäßige oder unvorhergesehene Zeitbedarfe für die Familie sowie generell in der Etablierung einer familienbewussten „Arbeitszeitkultur“ (berufundfamilie gGmbH 2008).

Väter sind in der Regel weniger daran interessiert, ihre Arbeitszeit dauerhaft und erheblich zu reduzieren. Sie möchten vielmehr eine kurzfristige und flexible Reduzierung bzw. Verschiebung der Arbeitszeiten oder des Arbeitsorts in Anspruch nehmen. Deshalb ist es sinnvoll, die Arbeitszeitregelungen daraufhin zu überprüfen, wie flexibel sie tatsächlich sind.



Vollzeitnahe Teilzeit: Männer bevorzugen vollzeitnahe Teilzeitarrangements – oft im Bereich von 90 Prozent einer Vollzeitstelle, die eher geringe Auswirkungen auf Einkommen, Tätigkeit und Berufsperspektiven nach sich ziehen. Bei vollzeitnaher Teilzeit ist eine tägliche Reduzierung der Arbeitszeit eher unüblich; stärker nachgefragt sind Modelle, bei denen nach mehreren Vollzeitarbeitstagen die Freizeit als ganzer oder halber Tag in Anspruch genommen wird.

Teilzeitarbeit auf Probe oder befristete Teilzeit gibt Vätern die Möglichkeit, neue Arbeitszeitformen vorübergehend in Anspruch zu nehmen.

Arbeitszeitkonten mit monatlichen oder jährlichen Abrechnungszeiträumen ermöglichen Vätern, sich an Einzeltagen oder in Phasen mit erhöhtem Betreuungsbedarf (z. B. direkte nachgeburtliche Phase) intensiver um die Familie zu kümmern.

Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsort ermöglicht es Vätern, zu arbeiten, wann und wo sie wollen. Sie können zum Beispiel abends, wenn das Kind im Bett ist, in die Firma fahren oder die Arbeit per Laptop von zu Hause aus erledigen. Genauso kann die Einrichtung eines häuslichen Arbeitsplatzes (Telearbeit, Home-Office) eine Flexibilisierungs-Maßnahme darstellen, die jedoch von der zu erfüllenden Tätigkeit abhängig ist.

Das Modell Geld gegen Zeit erlaubt es, Urlaubs- und Sonderzahlungen in Freizeit umzuwandeln.

Abprache von festen „Familienzeiten“: Zeiten, die regelmäßig für familienbezogene Tätigkeiten (z. B. Bring- und Abholsituationen) benötigt werden, sollten im Team und mit Vorgesetzten abgesprochen und kommuniziert werden. Arbeitsprozesse können dadurch betriebsintern besser organisiert und Konfliktsituationen für die betroffenen Beschäftigten vermieden werden.

Temporäre Freistellung von Geschäftsreisen: Bei der Planung von Arbeitseinsätzen werden vom Unternehmen zeitliche „Schutzräume“ für bestimmte Familienphasen (z. B. Zeit um die Geburt von Kindern) eingerichtet, in denen Väter grundsätzlich nicht für mehrtägige Dienstreisen oder ortsferne Arbeitseinsätze eingeplant werden. Um Väter nicht unter Rechtfertigungsdruck gegenüber Kollegen und/oder Vorgesetzten zu setzen, ist eine verbindliche betriebsinterne Regelung sinnvoll.

(Aus: berufundfamilie gGmbH 2008; www.erfolgskfaktor-familie.de)



Lesetipps:

- Einen Überblick zu weiteren Arbeitszeitmodellen bietet das vom Deutschen Bundesfamilienministerium, dem DIHK und der berufundfamilie gGmbH herausgegebene Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen „Familienorientierte Personalpolitik“ (www.beruf-und-familie.de). Eine kurze Zusammenfassung möglicher Modelle finden Sie in den Informationsschriften „Zeitmanagement“ und „Arbeitsablaufmanagement“ (www.erfolgskfaktor-familie.de).

Berufliche Planung mit einem werdenden Vater



- Geben Sie Ihrem Mitarbeiter die Gelegenheit, an den wichtigen Terminen in der Schwangerschaft (z. B. Vorsorgeuntersuchungen) teilnehmen zu können. Meist sind diese Termine vorausschauend planbar, sodass sie im Arbeitsablauf berücksichtigt werden können.
- Planen Sie frühzeitig Vertretungsregelungen; der Mitarbeiter könnte für wichtige Termine, wie z. B. Messen, aufgrund privater Unwägbarkeiten ausfallen.
- Stimmen Sie private Terminplanungen für zeitintensive Aufgaben, wie z. B. Renovierung oder Umzug, mit Ihrem Mitarbeiter ab.
- Planen Sie um den Geburtstermin keine Geschäftsreisen oder Auswärtstermine für den werdenden Vater; die Geburt kann sich um zwei Wochen nach vorne oder hinten verschieben.
- Ermöglichen Sie dem Vater nach der Geburt eine flexible Handhabung seiner Arbeitszeit – er wird vielleicht verstärkt zuhause gefragt sein.
- Besprechen Sie mit Ihrem Mitarbeiter frühzeitig das Thema Elternzeit: Ist sie geplant? Welcher Elternteil wird sie wahrnehmen? Für welchen Zeitraum? Was kann das Unternehmen anbieten, um eine geplante Elternzeit evtl. zu verkürzen?

© www.mittelstand-und-familie.de und © *work & life*

Sensibilisierung der Führungskräfte

Führungskräfte spielen als direkte Schnittstelle zu den Mitarbeitern eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, eine familien- und speziell väterfreundliche Unternehmenskultur im Betrieb zu implementieren. Sie sind bei der Einführung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen entscheidend involviert: als Informationsträger, Multiplikatoren, Vorbilder, oder auch als Betroffene selbst. Die Erfahrung zeigt, dass sich Väter mit ihren Wünschen und Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist unmittelbar an ihre direkten Vorgesetzten wenden. Allein deshalb müssen Unternehmen darauf achten, dass Führungskräfte ihre Mitarbeiter/innen bei Anfragen zur Inanspruchnahme familienorientierter Regelungen kompetent informieren und dabei familienbewusst entscheiden können.

Je klarer sich eine Führungskraft zum Thema Familien- bzw. Väterfreundlichkeit positioniert, umso erfolgreicher sind diesbezügliche Maßnahmen und desto leichter fällt es Mitarbeitern, diese auch in Anspruch zu nehmen.



Die Verantwortlichen müssen deswegen frühzeitig für das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch aus Väterperspektive sensibilisiert werden, um Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Situation und Bedürfnisse der betroffenen Männer zu schaffen – ganz unabhängig vom selbst bevorzugten Lebensmodell. Da die partnerschaftliche Teilung von Erwerbstätigkeit und familiären Aufgaben erst in der jüngeren Elterngeneration zunehmend angestrebt und umgesetzt wird, sind Führungskräfte nicht

selten weder aufgrund ihrer eigenen Biografie noch aufgrund von Erfahrungen aus dem Betriebsalltag auf Männer vorbereitet, die sich neben der Erwerbstätigkeit auch umfassend an der Pflege und Erziehung ihrer Kinder beteiligen möchten (berufundfamilie gGmbH 2008).

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung können Vorgesetzten unterschiedliche Lebenskonzepte von Vätern, moderne Rollenmuster und der Umgang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermittelt werden. So lernen sie auch einzuschätzen, welche Fähigkeiten mit aktiver Vaterschaft verknüpft sind und für das Unternehmen nützliche Kompetenzen sein können. Gleichzeitig sind Führungskräfte wichtige Rollenvorbilder: Wenn sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbst aktiv vorleben, wird das familien- bzw. väterbewusste Engagement glaubwürdig. Schulungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer“ oder sogenannte „Diversity-Trainings“ für Führungskräfte, die dieses Thema aufgreifen, können einen doppelten Zweck erfüllen: Zum einen erfolgt eine Sensibilisierung für die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum anderen werden praktische Kompetenzen für die Führung von in Familie und Beruf gleichermaßen engagierten Männern und Frauen vermittelt (a. a. O.).



Lesetipp:

- Praxisleitfaden „Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können“ des Deutschen Familienministeriums (BMFSFJ 2004)



Anregungen für ein Mitarbeitergespräch mit (werdenden) Vätern



- Schaffen Sie eine freundliche Atmosphäre, z. B. durch verbindliche Äußerungen
- Sprechen Sie Glückwünsche aus
- Signalisieren Sie Verständnis für die Situation und Entgegenkommen
- Bieten Sie (soweit möglich) Unterstützung an
- Machen Sie im Vorfeld das Angebot, die Partnerin in das Gespräch mit einzubeziehen
- Fragen Sie, ob der Betreffende sich zusammen mit seiner Familie schon Gedanken über die (neue) Situation gemacht hat
- Fragen Sie, ob und wie die Elternzeit geplant ist (z. B. Teilzeitarbeit)
- Fragen Sie, ob sich der Betroffene Gedanken über die Vereinbarkeit der neuen familiären Situation mit seiner beruflichen Entwicklung gemacht hat
- Fragen Sie, ob es Absprachen im Team gibt, wie die neue Aufgabenverteilung (z. B. während der Elternzeit) aussehen soll
- Fragen Sie, wie der Kontakt mit der Firma während der Elternzeit gestaltet werden soll
- Geben Sie in diesem Zusammenhang Hinweise auf Angebote der Firma, wie z. B. Telearbeit, Urlaubsvertretung während der Elternzeit oder bestehende Regelungen (Betriebsvereinbarungen)
- Sprechen Sie mit künftigen Führungskräften nicht nur über unternehmensspezifische, sondern auch über private Entwicklungen
- Geben Sie Ihrem Mitarbeiter die Gelegenheit, an den wichtigen Terminen in der Schwangerschaft teilnehmen zu können; meist sind diese Termine vorausschauend planbar, sodass sie im Arbeitsablauf berücksichtigt werden können (z. B. über einen Teamkalender)
- Planen Sie frühzeitig Vertretungsregelungen; der Mitarbeiter könnte für wichtige Termine (z. B. Messen) aufgrund privater Unwägbarkeiten ausfallen
- Stimmen Sie private Terminplanungen für zeitintensive Aufgaben, wie z. B. Renovierung oder Umzug mit ihrem Mitarbeiter ab
- Planen Sie um den Geburtstermin keine Geschäftsreisen oder Auswärtstermine für den werdenden Vater; die Geburt kann sich durchaus um zwei Wochen nach vorne oder nach hinten nach dem errechneten Termin verschieben
- Besprechen Sie mit dem werdenden Vater Möglichkeiten einer flexiblen Handhabung seiner Arbeitszeit nach der Geburt – er wird vermutlich verstärkt zuhause gefragt

(Quelle: www.familienbewusste-personalpolitik.de)

Vernetzung von Vätern im Unternehmen

Eine weitreichende Maßnahme im Rahmen einer „offensiven“ väterorientierten Personalstrategie ist die Initiierung und Förderung eines Elternnetzwerks, das explizit auch Väter anspricht, oder eines reinen Väternetzwerks im Unternehmen. Die Möglichkeit zum Austausch unter Männern ist hierbei von erheblicher Bedeutung, da die Rolle des aktiven Vaters in Betrieben meist noch weitgehend unklar definiert ist und nur in seltenen Fällen Rollenmodelle für die persönliche Orientierung zur Verfügung

stehen. „Innerhalb der Netzwerke können „vaterspezifische“ Bedürfnisse klarer artikuliert und dem Unternehmen wichtige Hinweise und Impulse zur Ausgestaltung eines väterorientierten Angebots gegeben werden. Schließlich trägt der gemeinsame Austausch dazu bei, die Rolle aktiver Väter im Unternehmen zu normalisieren und andere Männer zu ermutigen, sich ebenfalls stärker in der Familie zu engagieren“ (BMFSFJ 2005b, S. 10f.).

Verschiedene Maßnahmen, die im Betrieb nur wenig Aufwand kosten, unterstützen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zeichnen Ihr Unternehmen als väterbewussten Betrieb aus:

- Ein **Väter-Netzwerk** oder ein Eltern-Netzwerk, das explizit auch Väter anspricht, fördert den Erfahrungsaustausch und bietet Vätern in Unternehmen die Möglichkeit, Bedürfnisse zu artikulieren und Ideen zu entwickeln. Alternativ hat sich auch bewährt, einen Väter-Stammtisch einzurichten.
- **Workshops und Seminare**, die Themen der Familienbildung oder die Balance von Beruf und Familie aufgreifen, können speziell für Väter wichtige inhaltliche Anregungen geben und zeigen, dass der Betrieb ihre Rolle ernst nimmt und unterstützt. Betrieblich organisierte Angebote stoßen bei Männern in der Regel auf eine deutlich höhere Resonanz als traditionelle Elternkurse in Familienbildungsstätten.



Beispiele für die Sichtbarkeit von Vätern in Unternehmen

- Fragen der Vereinbarkeit werden offen angesprochen und gemeinsam gelöst, im Team oder mit der direkten Führungskraft.
- Führungskräfte bzw. die Unternehmensleitung sind Vorbilder und orientieren ihre Arbeitszeiten an der Familie bzw. nehmen auch Familientermine wahr.
- Väterbelange werden allgemein kommuniziert, z. B. über das Schwarze Brett oder die firmeninterne Zeitung.
- Väter werden ermutigt, familienorientierte Maßnahmen in Anspruch zu nehmen.
- Es ist allgemein bekannt, welche Mitarbeiter Väter sind und wie alt ihre Kinder sind.
- Mitarbeiter teilen frühzeitig eine Schwangerschaft ihrer Partnerin mit, auch ihren Vorgesetzten und Kollegen.
- Besondere Termine von Vätern (z. B. Eintritt des Kindes in den Kindergarten, Elternsprechtag, Aufführungen in der Schule) werden bei der Planung berücksichtigt.
- Fragen der Vereinbarkeit sind Teil der Mitarbeitergespräche.

© www.mittelstand-und-familie.de und © *work & life*

Erweiterte Perspektiven: Männer und die Pflege von Angehörigen

Neben der Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Haushaltsarbeiten lässt sich heute eine weitere Zukunftsaufgabe ausmachen, die erneut die Frage nach einer geschlechtergerechten Aufteilung von Familientätigkeiten aufwirft: die Betreuung und mögliche Pflege der eigenen Angehörigen. Infolge der demografischen Entwicklung kann prognostiziert werden, dass die heutige Kindergeneration mit einem

verstärkten Betreuungsaufwand für die eigene Elterngeneration konfrontiert sein wird. Kurz gesagt: Eine geringere Anzahl junger Leute wird sich um vergleichsweise mehr alte Menschen kümmern als bislang. Damit die Bewältigung dieser intergenerationalen Herausforderung nicht erneut einseitig zu Lasten der Frauen geht – nach dem traditionellen Stereotyp „Betreuungsaufgaben sind weiblich und freiwillig“ –, müssen Männer von Anfang an aktiv in diesen Aufgabenbereich mit einbezogen werden. Beschäftigte, die nicht selten unvorbereitet vor die Aufgabe gestellt werden, die eigenen Eltern zu betreuen oder zu pflegen, benötigen schnelle und unbürokratische Hilfe auch im Unternehmen. Dazu gehören zum Beispiel kurzfristig gewährte Freistellungen, die Bereitstellung von Informationsmaterial, Beratung zu Pflegearrangements und die Vermittlung externer Unterstützungsdienste. Das Thema „Betreuung / Pflege von Angehörigen“ muss als beide Geschlechter in gleicher Weise betreffende und zu verantwortende Aufgabe nach außen kommuniziert werden. Viele der skizzierten Maßnahmen zur „familien- und väterfreundlichen Unternehmenskultur“ können ebenso für diese Thematik Anwendung finden.





Familie und Arbeit – disparate Lebenswelten?

Der klassische „Vereinbarkeitsbegriff“ suggeriert unterschwellig die Vorstellung von Arbeitswelt und Familie als zwei diametral entgegengesetzte Lebenssphären, deren Vereinbarkeit durch nachträgliche, strukturelle Maßnahmen kompensiert werden muss. Ein Blick in die Alltagsrealität bestimmter Branchen (z. B. Bankenwesen, Großunternehmen) lässt dieser Auffassung durchaus eine gewisse Bestätigung zukommen, da familien- oder gar kindbezogene Themen hier eine, wenn überhaupt, nur untergeordnete Rolle spielen. Waren vor der Industrialisierung der Arbeitsplatz und das Familienleben an einem Ort verbunden, findet das Erwerbsleben seither meistens fernab des Familienlebens statt.

Infolge arbeitsmarktstruktureller Transformationen (Informations- und Dienstleistungsorientierung, Digitalisierung und Technisierung von Kommunikation, permanente Erreichbarkeit etc.) ist es jedoch mittlerweile zu massiven „Entgrenzungsprozessen“ zwischen Familien- und Erwerbsleben, privater und öffentlicher Sphäre gekommen. Vormals rigide Strukturen sind aufgelöst worden und Lebenswelten überlappen einander. Die heutigen wie zukünftigen Generationen stehen vor der Herausforderung, institutionell (noch) als getrennt konzipierte Lebensorte flexibel zu handhaben und die Übergänge zwischen diesen effizient zu gestalten. Ähnliches gilt auch für die scheinbar separaten Lebenswelten von Familie als Erziehungsort und Schule als Bildungsort.

Neben unverzichtbaren strukturellen Maßnahmen ist jeder Einzelne gefordert, eine „Transitionskompetenz“ zu entwickeln, welche das Individuum dazu befähigt, flexibel und kreativ zwischen verschiedenen Lebenswelten zu moderieren, d. h. die Übergangsprozesse zu gestalten. Die Verankerung einer solchen Fähigkeit zur kompetenten und individuellen Steuerung von Übergängen zwischen verschiedenen Lebensorten in frühpädagogischen und schulischen Bildungsplänen ist deswegen für zukünftige Generationen von essenzieller Bedeutung.

2.2.8 Best-Practice-Beispiele aus der Welt der Unternehmen

Im Folgenden werden einige Beispiele familien- und väterfreundlicher Unternehmen vorgestellt. Dabei werden Unternehmen und Betriebe unterschiedlicher Größenordnung präsentiert, um zu zeigen, dass eine personalbewusste Unternehmenspolitik prinzipiell für alle Betriebe realisierbar ist.

Die Commerzbank AG, ein Unternehmen mit ca. 36.000 Mitarbeitern (darunter 8.725 im Ausland), setzt eine familienfreundliche Personalpolitik im Rahmen einer übergeordneten Unternehmensstrategie der Wertschätzung von Verschiedenartigkeit ihrer Mitarbeiter/innen um. Vielfalt („Diversity“) in Persönlichkeit und im Team wird vorrangig als Vorteil verstanden und gezielt angestrebt: Dazu gehören eine angemessene Anzahl von Frauen in Führungspositionen, heterogen zusammengesetzte Arbeitsgruppen, die Akzeptanz unterschiedlicher Lebenskonzepte zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Familienbewusste Maßnahmen (Teilzeit-Modelle, betriebliche Kinderbetreuung, Home-Office, Wiedereinsteigerprogramme nach Elternzeit etc.) unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von beruflichen Zielen und familiären Aufgaben wird seit Mitte der 1990er-Jahre auch unter der Perspektive von Vätern verstanden.



Durch ein Auftaktsymposium, die Kooperation mit zahlreichen Projekten des Bundesfamilienministeriums zu Fragen der Beteiligung von Männern und Vätern in der Familie, eine interne Studie zur Bedarfsanalyse von väterfreundlichen Maßnahmen und letztlich die Bildung eines Netzwerks für Väter („Fokus Väter“) im Jahr 2004 als zentraler Anlaufstelle für Väter trägt die Commerzbank dem gewandelten Rollenverständnis heutiger Väter gezielt Rechnung und setzt sich innerbetrieblich mit der Frage der Chancengleichheit aus der Sicht von Männern im Bankalltag auseinander.

Die Ziele des Commerzbank-Netzwerks „Fokus Väter“ sind:

- Beispiele aktiver Vaterschaft vorleben und auf unterschiedliche Lebensmodelle aufmerksam machen
- Ein positives Vaterbild bankintern und nach außen vermitteln
- Väter ermutigen, neue Wege zu gehen
- Eine Plattform zum regelmäßigen Austausch bieten
- Führungskräfte für das Thema sensibilisieren
- Die Bedeutung von Familienkompetenzen etablieren.

Der Anteil von Vätern in Teil- oder Elternzeit ist in der Commerzbank trotz einer väterfreundlichen Personalstrategie noch überschaubar. Das Unternehmen hat sich jedoch Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als langfristiges Ziel gesetzt und arbeitet kontinuierlich am Veränderungsprozess zur Überwindung der (noch) bestehenden Hindernisse (z. B. durch Führungskräfte-sensibilisierung, familienbewusste Flexibilisierung von Arbeitsabläufen, -zeiten und -orten, Wertschätzung von Familienkompetenzen).

Für ihr Engagement im Bereich „Diversity“ wurde die Commerzbank bereits mehrfach ausgezeichnet. So erhielt sie im Jahr 2006 zum zweiten Mal das Hauptzertifikat des Audits Beruf & Familie und zum vierten Mal das TOTAL E-QUALITY Prädikat. Die Commerzbank hat als eines der ersten Unternehmen in Deutschland die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben.

(Quelle: Commerzbank, Zentraler Stab Personal – Diversity)



Die Firma Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik in Schwarzach, bereits im Jahre 1635 als Dorfschmiede in Schwarzach-Wölsendorf (Kreis Schwandorf) gegründet, wurde ab 1960 von Anton Schönberger zu einem Metallbau-Unternehmen ausgebaut und hat heute 28 Beschäftigte. Die Produkt- und Dienstleistungspalette liegt in der Fertigung, Lieferung und Montage von Stahl- und Schweißkonstruktionen. Familienfreundliche Maßnahmen sind teilweise bereits vor über 20 Jahren eingeführt worden und haben sich zudem als Wettbewerbsvorteil zur Bindung qualifizierten Fachpersonals erwiesen. „Als 1990/1991 ganz in der Nähe ein großer Automobilhersteller sich mitsamt seiner Zulieferbetriebe ansiedelte, wurden viele Facharbeiter durch das neue Arbeitsplatzangebot aus den Handwerksbereichen gelockt. Es entstand in der Region von heute auf morgen ein Facharbeitermangel. Da mussten wir dagegenhalten. Durch die immer währende Fortentwicklung der familienorientierten Maßnahmen ist es uns gelungen, unsere Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten“ (Sabine Schönberger, Kaufmännische Leiterin).

Die Unternehmensleitung achtet darauf, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur eine Sache der Mütter ist. Schönberger-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter können nicht die Firma vorschieben, um sich vor familiären Verpflichtungen zu drücken. Die Geschäftsführung hält den Vätern den Rücken frei und fördert damit nicht nur eine aktive Vaterschaft, sondern fordert diese auch ein. Das familiäre Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ebenso Teil der regelmäßigen Bewertungen wie die Leistungsbereitschaft in der Firma. Geburtstage, Einschulungen und andere wichtige Ereignisse im Leben der Kinder sind zum Beispiel fest im Kalender in der Geschäftsführung markiert. An diesen Tagen bekommen die Mütter und Väter bezahlten Zusatzurlaub. Außerdem bezuschusst die Firma Kindergartenplätze, gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern bei der Urlaubsplanung den Vorrang und unterstützt eine Teamkultur, die die Bedürfnisse einzelner Teammitglieder berücksichtigt.

Weitere familienfreundliche Maßnahmen des Unternehmens umfassen:

- Urlaubstage und Mehrstunden verfallen nicht. Die Beschäftigten führen Lebensarbeitszeitkonten.
- Manche Arbeiten können auch von zu Hause aus erledigt werden wie etwa Planung, Kalkulation, Konstruktion.
- Kinder können jederzeit unangemeldet mit an den Arbeitsplatz gebracht werden und werden in der Notfallstube betreut. Es gibt zudem einen Spielplatz am Betriebsgelände.
- Überstundenausgleich.
- Freiwillige und kostenlose betriebliche Altersversorgung.
- werdende Väter werden in den letzten drei Monate einer Schwangerschaft der Partnerin vom Einsatz auf heimatfernen Baustellen freigestellt.
- Bei Zeitnot sind Einkäufe über das Personalbüro möglich.
- Diverse Gutscheine nach besonderen Arbeitseinsätzen (Candlelight-Dinner, Kino, Brunch oder Massage).

Das Kleinunternehmen wurde im Jahr 2005 als „Familienfreundlichstes Unternehmen“ in der Kategorie Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ des Deutschen Familienministeriums ausgezeichnet und erhielt im Jahr 2002 den Bayerischen Frauenförderpreis. 2008 erhielt es erneut das Zertifikat des Audits Beruf&Familie gGmbH für seine Familienfreundlichkeit.

(Quelle: www.beruf-und-familie.de)

Die Firma DATEV eG mit Sitz in Nürnberg, Softwarehaus und IT-Dienstleister für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren Mandanten (mit über 5.500 Mitarbeitern), ist im Jahr 2007 mit dem Zertifikat des Audits Beruf&Familie gGmbH für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet worden (Grundzertifikat: 2004).



Die Unterstützung aktiver Vaterschaft ist dabei ein integraler Bestandteil einer familienorientierten Personalpolitik. Neben einem 2-tägigen Sonderurlaub für „frisch gebackene“ Väter sollen hier beispielhaft die sogenannten „Väterbriefe“ des Unternehmens angeführt werden:

„Sehr geehrter Herr (...),

wir gratulieren Ihnen recht herzlich zur Geburt Ihres Kindes.

Für Sie als Vater beginnt nun eine spannende, manchmal aber auch stressige Zeit. Die familiären und beruflichen Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen, bringt für Sie neue Herausforderungen.

DATEV als familienfreundliches Unternehmen unterstützt Sie zu diesem Anlass durch die Gewährung von 2 Tagen Sonderurlaub und überweist Ihnen mit der nächsten Gehaltsabrechnung eine Geburtsbeihilfe in Höhe von

EUR 500,-- brutto

Die Elternzeit macht es Vätern und Müttern leichter, eine individuelle Arbeitsteilung in der Familie und eine Balance von Familie und Beruf in den ersten Lebensjahren des Kindes zu finden. Möchten Sie nicht nur Feierabend- bzw. Wochenend-Papa sein, sondern die Erziehung Ihres Kindes im Rahmen der Elternzeit aktiv prägen? Oder möchten Sie verschiedene Teilzeit-Modelle diskutieren, die Ihnen und Ihrer Partnerin eine bessere Teilung von Beruf und Erziehung ermöglichen? Suchen Sie vielleicht jetzt schon nach einer geeigneten Kinderbetreuung? Dann bieten wir Ihnen gerne ein persönliches Beratungsgespräch an, in welchem nicht nur die gesetzlichen sondern auch die unternehmensspezifischen Möglichkeiten für Sie und Ihre Familie näher erläutert werden.

Wir würden uns freuen, wenn wir Sie bei Ihren Überlegungen unterstützen könnten.

Bitte vereinbaren Sie mit uns einen Termin.

Weitere interessante Informationen zum Thema erhalten Sie auf unseren Intranetseiten: Beruf und Familie bei DATEV. Sie finden das Angebot unter den „Persönlichen Helfern“.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie alles Gute sowie eine wunderbare Zeit mit Ihrem Baby.

Mit freundlichen Grüßen

DATEV eG

(Quelle: www.beruf-und-familie.de)

2.2.9 Was können Väter selbst tun, die in Eltern- oder Teilzeit gehen möchten?

Es liegt nicht allein in der Verantwortung des Unternehmens, eine familienfreundliche Kultur zu etablieren. Jeder einzelne Vater kann auch selbst einen wesentlichen Beitrag zur Veränderung leisten – unabhängig von der Tätigkeit und der Hierarchieebene, auf der er sich gerade bewegt. Hierzu gehören sowohl Klarheit über die eigenen Bedürfnisse und Prioritäten, welche auch mit der Partnerin zu besprechen sind, als auch der Mut, unter gewissen Umständen familien- bzw. väterfreundliche Maßnahmen beim Arbeitgeber aktiv einzufordern.

Setzen Sie sich intensiv mit Ihrem Elternzeit- oder Teilzeitwunsch auseinander. Klären Sie Ihre individuelle Ausgangssituation und persönliche Prioritäten: Was bedeuten mir Beruf, Karriere, Familie und Vaterschaft? Welche Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse habe ich, und welche hat meine Partnerin?



Die Klärung der persönlichen Bedürfnislage ist wichtiger Ausgangspunkt für die Durchsetzung der eigenen Wünsche bzw. Ansprüche im Unternehmen, da nur dann persönliche Prioritäten konsequent vertreten werden können.

Informieren Sie sich über familienfreundliche Angebote im Unternehmen und fragen Sie nach. Indem Sie als Mann bzw. Vater familienbewusste Maßnahmen nachfragen und einfordern, setzen Sie ein Signal und sind Motor für mögliche Veränderungen.

Kalkulieren Sie mit Ihrer Partnerin/Ehefrau die Finanzen, wenn Sie beide zum Beispiel 25 oder 30 Stunden arbeiten.

Reduzieren Sie Ihre Arbeitszeit schrittweise. Das lässt mehr Offenheit und Verständnis für Ihr Anliegen bei Ihrem Arbeitgeber erwarten als ein abrupter Wechsel. Informieren Sie sich beim Personal- oder Betriebsrat oder bei der Gewerkschaft über mögliche Arbeitszeitmodelle.

Nennen Sie Ihrem Arbeitgeber konkrete Vorteile der Ihrerseits gewünschten Regelung für das Unternehmen und überlegen Sie sich eine Strategie für das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber. Erarbeiten Sie mögliche (Kompromiss-)Lösungen, auch im Interesse des Unternehmens und Ihres Teams. Lassen Sie sich dabei eventuell von einem externen Coach oder Berater in Ihrem Vorhaben unterstützen.

Wenn Sie Widerstand oder negative Konsequenzen befürchten, dann klären Sie vorher für sich, welchen Preis Sie für familien- bzw. väterfreundliche Arbeitsbedingungen zu zahlen bereit sind. Es gilt abzuwägen und, soweit möglich, den Konflikt einzugehen, wenn die familiären Bedürfnisse für Sie sehr wichtig sind. Ansonsten bestätigen Sie langfristig den Status quo.

Suchen Sie nach positiven Beispielen in Ihrem Unternehmen oder im Internet und knüpfen Sie an die Erfahrungen anderer Väter an (Kohn & Schmitz 2008; Väterzentrum Hamburg e.V. 2004).

Lesetipps für Südtirol/Italien:

- Handelskammer Bozen/Familienfreundliches Unternehmen (Hrsg.) (2009). Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit. Chance und Auftrag für Unternehmen. 2. Auflage
- Handelskammer Bozen / Familienbüro (Abteilung Deutsche Kultur und Familie, Autonome Provinz Bozen-Südtirol) (2008). Familienfreundliches Unternehmen. Familienfreundlichkeit – Chance und Auftrag. <http://www.camcom.bz.it>
- WIFO (Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen) (2005). Wie familienfreundlich sind Südtirols Betriebe? www.wifo.bz.it
- WIFO (Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen) (2003). Vereinbarkeit von Familie und Beruf ... Eine soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit. www.wifo.bz.it
- Informationsbroschüre „Mutterschaft – Vaterschaft. Schutz am Arbeitsplatz“ der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit
- Ranzarici, G. (2004). La tutela della maternità. Domande e risposte su maternità e paternità. Brescia: La Scuola
Ratgeber für Eltern zu den gesetzlichen Regelungen der Elternzeit in der Arbeitswelt



Offizielle Ansprechpartner:

- Familienfreundliches Unternehmen – Handelskammer Bozen
Südtiroler Straße 60, I-39100 Bozen
Tel. 0471 945 731, Fax 0471 945 524
E-Mail: evolution@handelskammer.bz.it
http://www.handelskammer.bz.it/de-DE/familienfreundliches_unternehmende.html
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit
Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, 39100 Bozen
Tel. 0471 418500, Fax 0471 418509, E-Mail: arbeit-lavoro@provinz.bz.it



Internet-Links:

- <http://www.provinz.bz.it/arbeit/default.asp>
Internetauftritt der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol mit zahlreichen Informationen zu rechtlichen, statistischen Informationen rund um den Südtiroler Arbeitsmarkt, inklusive einer Stellenbörse. Informationen für (werdende) Eltern zu den gesetzlichen Regelungen zur Freistellung können in spezifischen Informationsblättern heruntergeladen werden.
- <http://www.equalitas.net/equalitas>
Internetauftritt der Bürogemeinschaft EQUALITAS, die das Projektmodell „Audit Familie & Beruf“ in Südtirol durchgeführt hat.
- <http://www.auditfamigliavoro.it>
Internetauftritt der Initiative „Audit Familie & Beruf“ in Südtirol, die von der Bürogemeinschaft EQUALITAS abgewickelt und von der Europäischen Union, dem Land Südtirol und dem Arbeitsministerium mit finanziert wurde (inkl. Online-Fragebogen für Unternehmen, um den Sensibilitätsgrad des eigenen Unternehmens in Bezug auf die Vereinbarkeit Familie und Beruf zu erfassen).

Lesetipps für Deutschland:

- Bertelsmann-Stiftung (2008). Erfolgsstrategien für mehr Einklang von Beruf und Familie. Praxisleitfaden zur Mentoren-Ausbildung für familienfreundliche Arbeitsplätze in Unternehmen. www.bertelsmann-stiftung.de
- berufundfamilie gGmbH (2008). Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. www.beruf-und-familie.de
- Borter, A. (Hrsg.) (2004). Handbuch Väterarbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen. Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008). MONITOR FAMILIENFORSCHUNG. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 16. Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2007). Neue Wege – Porträts von Männern im Aufbruch.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2005). Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Durchgeführt von PROGNOS AG, Basel.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2005). Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele. Durchgeführt von PROGNOS AG, Basel und Work & Life, Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2004). Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2004). Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis.
- Fthenakis, W. (1999). Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie. Leske-Budrich-Verlag
Mit vielen praktischen Tipps für berufstätige Väter zur besseren Vereinbarkeit
- Gesterkamp, Th. (2007). Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. So kann die Balance gelingen. Herder-Verlag.



- Levine, J. & Pittinsky, T. (1997). Working fathers. New strategies for balancing work and family. Reading, MA: Addison-Wesley
Nur auf Englisch erhältlich
- Schnack, D. & Gesterkamp, Th. (1996). Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Rowohlt Verlag.

Internet-Links zum Thema „Familienfreundliche Arbeitswelt“:

- www.bmfsfj.de
Internetauftritt des Deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Seite bietet viele Informationen rund um das Thema Balance von Familie und Beruf.
- www.erfolgsfaktor-familie.de
Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Deutschen Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) – unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds (ESF). Jährliche Durchführung des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie“ sowohl für kleine, mittlere und Großunternehmen und Auszeichnung des familienfreundlichsten Arbeitgebers. Das Unternehmensprogramm richtet sich gezielt an Führungskräfte und Personalverantwortliche in den Unternehmen sowie an Betriebsräte und weitere Multiplikatoren.
- www.beruf-und-familie.de
Das Audit Beruf & Familie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterstützt Betriebe bei der Einführung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Erfolgreiche Unternehmen erhalten ein Zertifikat.
- www.berufundfamilie-index.de
Instrument, mit dem Unternehmen selbstständig die Stärken und Entwicklungspotenziale der eigenen Personalpolitik in Bezug auf das Familienbewusstsein überprüfen können. Dieses neuartige Managementinstrument wurde auf wissenschaftlicher Grundlage vom deutschen Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Auftrag der berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – und mit Unterstützung des Deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds entwickelt.
- www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
Lokale Bündnisse für Familie sind Zusammenschlüsse von Partnern aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden, Initiativen etc. Sie bilden ein Netzwerk von Akteuren, die sich auf regionaler Ebene für Familienfreundlichkeit einsetzen.
- www.mittelstand-und-familie.de
Mit dem Portal „Mittelstand und Familie“ unterstützt die bundesweite Initiative „Allianz für die Familie“ Arbeitgeber von kleinen und mittelständischen Betrieben dabei, familienfreundliche Personalpolitik umzusetzen. Das Portal ist Bestandteil des Projekts Balance von Familie und Arbeitswelt, das die Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem BMFSFJ durchführt.
- www.ffp-muenster.de/index.php
Internetauftritt des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP), eine 2005 gegründete Einrichtung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin, die sich auf die Erforschung familienbewusster Personalpolitik spezialisiert hat.



- www.familienbewusste-personalpolitik.de/Vaeter_im.658.0.html
Handlungsleitfaden für Personalvertreter, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter (inkl. eines quantitativen und qualitativen Fragebogens für eine Väterbefragung im Betrieb).

Internet-Links zu Projekten/Netzwerken mit Fokus „Väterfreundliche Arbeitswelt“:

- www.vaeter.de
- www.vaeter-und-karriere.de
- www.dads-online.de
- www.vend-ev.de
- <http://www.mit-vaetern-rechnen.de>
- www.vaeterkarenz.at
- <http://www.karenzundkarriere.at>
- www.familieberuf.at
- <http://www.und-online.ch>



PLESES ist ein EU Lernpartnerschaftsprojekt im (SOKRATES) Life long Learning - Grundtvig 2 Programm, das von LOSOL - EN koordiniert wird.

Partner, Projektziele und Aktivitäten

Im Projekt PLESES arbeiten Organisationen aus Estland, Österreich, Italien und Deutschland mit assoziierten Partnern aus Finnland, den Niederlanden, Spanien, Malta und Rumänien zusammen, um einem wichtigen gesellschaftlichen Problem mehr Aufmerksamkeit zu verschaffen und seine Bearbeitung zu unterstützen.

Zielgruppen des Bildungsprojektes sind sowohl Partnerorganisationen als auch Väter, Männer und Führungskräfte in Unternehmen. Im Projektverlauf sollen die Erfahrungen und Fähigkeiten, die in Elternzeit erworben wurden, identifiziert, ihre Bedeutung und ihr Wert für die Individuen, für die Wirtschaft und die Gesellschaft herausgearbeitet werden. Ferner geht es um stärkere Sensibilisierung der Gesellschaft für diese Fähigkeiten und deren Nutzbarkeit für die Erwerbsarbeit. Unternehmen sollen über die Nützlichkeit der Fähigkeiten, die Väter in der Elternzeit erwerben, informiert und angeregt werden, diese in ihre unternehmerischen Ziele zu integrieren.

Im gemeinsamen Lernen sollen im Projektverlauf (Weiter-)Bildungsmodule entwickelt und erprobt werden. Damit wird Chancengleichheit in Unternehmen und Gesellschaft gefördert und europäischer Austausch zu diesem strategischen Thema angeregt. Gleichmaßen wird die europäische und lokale Kooperation gefördert.

- Information: www.pleses.losol.org

Das Projekt „Innovative Personalentwicklung für Väter (IPEV)“, gefördert von der Behörde für Soziales und Familie, hat von 2005 bis 2008 die betrieblichen Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer, insbesondere Väter, untersucht und eine Reihe von Erkenntnissen zur Verfügung gestellt. Diese wurden im Rahmen des Projektes IPEV in den beteiligten Unternehmen, der Hamburger Stadtentwässerung und der Airbus Deutschland GmbH, in konkrete Unterstützungsmaßnahmen umgesetzt, welche als Grundlage und Beispiel für andere Betriebe dienen können. Im Januar 2009 startete die zweite Phase des Projekts mit dem Fokus „Führung“. Ziel ist es, Strategien und Lösungen zu entwickeln, um auch für männliche Führungskräfte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.



- Information: www.vaeter.de

2.3 Väter in frühpädagogischen Einrichtungen – Auf dem Weg zu einer „väterfreundlichen Institution“

„Eltern sind die ersten und wichtigsten Bezugspersonen des Kindes. In der Familie erwerben Kinder Kompetenzen und Einstellungen, die einen grundlegenden Einfluss auf ihre Bildungs- und Lebensbiografie haben. Wenn der Kindergarten Familien bei ihren Bildungsaufgaben aktiv unterstützt, können die Grundlagen für Chancengerechtigkeit entwickelt werden. Eine bewusst gestaltete und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Kindergarten und Familie ist demnach unerlässlich“ (*Autonome Provinz Bozen/ Südtirol, Deutsches Schulamt 2008c*).



Dieses Zitat aus den Rahmenrichtlinien Südtirols für die deutschsprachigen Kindergärten umschreibt in unmissverständlicher Weise, welchen unverzichtbaren Einfluss Eltern auf (frühe) Entwicklungs- und Bildungsprozesse ihrer Kinder haben. Die Entwicklungs- und Bildungsbiografien werden in aller Regel mit zunehmendem Alter des Kindes in außerfamiliären Betreuungsstrukturen als neue „Lernorte“ für kognitive, emotionale und soziale Lernprozesse fortgesetzt. Damit die in der Familie eingeleiteten Entwicklungs- und Bildungsprozesse der Kinder eine erfolgreiche und langfristig angelegte Fortführung – in ungünstigeren Fällen auch Kompensation – erfahren können, bedarf es neben einer gelungenen Organisation dieses Überganges auch einer gegenseitig wertschätzenden Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen Eltern und Einrichtung zum Wohle des Kindes.

Die Rolle der Eltern in Einrichtungen der Kinderbetreuung hat sich grundlegend gewandelt. Während in den frühen Jahren der Kinderbetreuung Eltern als „passive Nutzer“ betrachtet wurden, die ihre Kinder und deren Erziehung einer professionellen Einrichtung anvertrauten und keinen Zugang zu Kindergruppen sowie minimalen Kontakt zum Erziehungspersonal hatten, haben Eltern als Haupt-

bezugspersonen des Kindes mittlerweile ihren eigenen Platz in der professionellen Betreuungsstruktur eingefordert. Der Informationsaustausch und die Abstimmung zwischen Eltern und Erzieherinnen/ Erziehern werden heute als unerlässlich angesehen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen. Eltern werden als unentbehrliche Partner angesehen und verfügen über ein Mitspracherecht, wenn es um die Politik der Kindertagesstätten geht (VBJK, PBD Stad Gent, Flora vzw & Gent 2006).

Die Erziehungswelten der Eltern und der Betreuungseinrichtung müssen wechselseitig geöffnet werden, damit Austausch und Kooperation möglich werden. So können Eltern die in der Kindertagesstätte vermittelten Lerninhalte zuhause aufgreifen und vertiefen oder durch ihre aktive Eigenbeteiligung in der Einrichtung und in der Diskussion mit Kindern neue Bildungsinhalte und Perspektiven einbringen. Diese Aspekte einer für die Entwicklung des Kindes förderlichen Kooperation zwischen Einrichtung und Eltern können sowohl im Rahmen institutioneller „Regeltermine“ (Aufnahmegespräch, Informationsabende, Rückmeldungsgespräche etc.) als auch durch selbst organisierte Projekte umgesetzt werden.

Wenn Kindertagesstätte und Eltern gut zusammenarbeiten, ist der Übergang von zuhause zur Betreuungseinrichtung wesentlich einfacher für die Kinder. Die pädagogischen Methoden des Erziehungspersonals erweisen sich als weitaus erfolgreicher, wenn sie auf den Erfahrungen der Eltern aufbauen, die ihr Kind am besten kennen. Die Kinder profitieren von der Zusammenarbeit zwischen Erziehungspersonal und Eltern, indem beispielsweise Loyalitätskonflikte vermieden werden. Kindertagesstätten sind ebenfalls ein Treffpunkt für Eltern. Sie haben hier die Möglichkeit, andere Väter und Mütter kennenzulernen. Dabei „kommt es zu spontanen Gesprächen über Erziehungsfragen und oft werden durch die Kinder soziale Kontakte zwischen Eltern geknüpft. Der Austausch von Erfahrungen in Sachen Erziehung mit anderen Eltern und Betreuern kann eine wichtige praktische und emotionale Unterstützung darstellen und die Sicherheit der Eltern stärken“ (VBJK et al. 2006, S. 6).

Für das pädagogische Fachpersonal ist die Zusammenarbeit mit den Eltern einer der spannendsten, wengleich auch einer der schwierigsten Aspekte ihrer Arbeit: „Mitglieder des Erziehungspersonals, die eng mit Eltern zusammenarbeiten, erleben dies generell als Unterstützung und Anerkennung und ziehen daraus zusätzliche Anregungen für ihre eigene Arbeit. Darüber hinaus werden sie durch die Zusammenarbeit mit den Eltern mit ihren eigenen Werten, Normen und Gewohnheiten in Sachen Erziehung und Bildung konfrontiert. Der Wille, sich den Erziehungsgewohnheiten der Eltern anzupassen, führt zu einem kontinuierlichen Hinterfragen und Anpassen der Praxis in den Tagesstätten. Große Aufmerksamkeit gilt hierbei dem Engagement und der Zusammenarbeit mit allen Eltern, unabhängig ihres Geschlechts, ihres sozialen oder kulturellen Hintergrunds. Die Erzieherinnen und Erzieher können ihr spezifisches Wissen und ihre Kompetenzen gegenüber den Eltern einbringen und sie regelmäßig dazu anregen und motivieren, mit ihnen zusammenzuarbeiten“ (a. a. O.).

2.3.1 Die Bedeutung der Einbeziehung von Vätern

Die Zusammenarbeit mit Eltern als ein kooperativ angelegtes und für die Bildungs- und Erziehungsbio-
graphie von Kindern Erfolg versprechendes „Projekt“ ist ein erster unverzichtbarer Schritt auf dem Weg
zu einem modernen Verständnis von Kinderbetreuung. Doch warum sollten nun ausgerechnet auch
noch Väter als „besondere“ Zielgruppe integriert werden? Ist es nicht völlig ausreichend, wenn sich vor-
rangig die Mütter um die Erziehungsbelange und neuerdings auch Bildungsprozesse des Nachwuchses
kümmern und durch aktives Engagement in- und außerhalb der Kinderbetreuungseinrichtungen mit
gestalten und fördern?

Die Antwort darauf ist klar und eindeutig: Nein, es ist nicht ausreichend. Väter haben einen spezi-
fischen, nicht ersetzbaren Einfluss auf psychosoziale Entwicklungsprozesse und die Bildungsbiografie
ihrer Kinder. Berücksichtigt man, dass zum Beispiel in Südtiroler Kindergärten über 99 Prozent der
Fachkräfte Frauen sind, stellt sich die Frage, wie dem Entwicklungsbedürfnis von Mädchen wie Jungen
nach väterlichen-männlichen Bezugspersonen in einer Umgebung Rechnung getragen werden kann,
die nahezu vollständig „übermütert“ bzw. „untervätert“ ist (Verlinden 2007). Männer stehen den Kin-
dern als Verhaltensvorbilder kaum zur Verfügung – mit der Folge, dass es bei Jungen und Mädchen zu
einer (medial verstärkten) Stereotypisierung von Männlichkeit und klischeehaften Konstruktionen von
geschlechtstypischen Differenzen und männlichem Verhalten kommt.

Auf der anderen Seite haben wir es mit einem grundlegend veränderten Selbstverständnis von Vätern
zu tun, weil sie heute mehr und schon von Beginn an an der Erziehung ihrer Kinder teilhaben wollen.
Vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl alleinerziehender Mütter wäre die Integration von Vätern
in Kinderbetreuungseinrichtungen eine großartige Gelegenheit, den Kindern „soziale Väter“ zu prä-
sentieren, an denen sie sich zusätzlich orientieren können.

Väter gehen häufig mit Kindern ganz anders um als Mütter und haben ihre eigene Art, Grenzen zu setzen
und Risiken zuzumuten. Sie entwickeln eigene Formen, Dinge zu erklären und anzuwenden, sich ins Spiel
einzuschalten oder rauszuhalten. In der Regel erleben Kinder den Umgang mit erziehungsbewussten Män-
nern als sehr anregend und heften sich begeistert „an ihre Fersen“. Handwerkliche, musische, sportliche
und soziale Kompetenzen von engagierten Vätern kommen bei Kindern sehr gut an (Verlinden 2007, S. 3).



An dieser Stelle soll einem Missverständnis vorgebeugt werden: Wenn immer wieder von den positiven
Einflüssen des Vaters auf Kind und Familie gesprochen wird, besteht die potenzielle Gefahr, bei allein-
erziehenden Müttern Schuldgefühle oder diffuse Gefühle eines „Mangels“ auszulösen. Einer pauscha-
len und reduktionistischen Argumentation im Sinne von „Ein vaterloses Kind ist von Haus aus defizitär“

muss eine klare Absage erteilt werden. Ob und inwiefern sich der Zustand der „Vaterlosigkeit“ für das Kind tatsächlich nachteilig auswirkt, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab.. In manchen Fällen kann das Leben ohne einen Vater sogar die „bessere Alternative“ darstellen. Die Bewusstmachung und objektive Darstellung der Vorteile des Engagements von Vätern für das Kind und die Familie hat einen eigenständigen Stellenwert, welcher den Beitrag der Mutter ergänzen und erweitern und zu einer Pluralität an Beziehungs- und Lernangeboten für das Kind beitragen kann.



Das positiv wirkende väterliche Engagement für ein Kind stellt weder ein konkurrierendes oder den Beitrag der Mutter infrage stellendes Beziehungsangebot dar, noch rechtfertigt es die automatische Schlussfolgerung, dass ein Fehlen des Vaters zwangsläufig „zum Schaden“ des Kindes gereichen muss.

Dieselbe Argumentation gilt genauso für den vergleichsweise nicht so häufigen Fall des alleinerziehenden Vaters bzw. den Status der „Mutterlosigkeit“.

2.3.2 Kindertagesstätten als Orte des sozialen Wandels

Bis vor nicht allzu langer Zeit oblag die Aufgabe der Kinderbetreuung hauptsächlich den Müttern. Die Väter sorgten ganz im Sinne des traditionellen Rollenmodells als „Brotverdiener“ vorrangig für das Haushaltseinkommen. Die Aufgabe der Kindertagesstätten bestand deswegen ursprünglich darin, die Frau in ihrer Rolle als Mutter zu entlasten, damit Frauen mit Kindern wieder auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden konnten, wenngleich häufig nur als „Zuverdienerin“. Im Laufe der letzten Jahrzehnte übernahmen Väter von Kleinkindern jedoch zunehmend auch Familienaufgaben wie die Pflege und Erziehung ihres Nachwuchses. Mit diesem sozialen Rollenwandel und veränderten Selbstverständnis geht für die Väter auch ein erhöhtes Informations- und Orientierungsbedürfnis einher, das bisher aber nur unzureichend in den Kinderbetreuungseinrichtungen und Familienbildungsstätten berücksichtigt wird.

Insbesondere der Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft bietet sich als idealer Zeitpunkt an, verstärkt auf Väter zuzugehen, weil Eltern in dieser Übergangsphase erfahrungsgemäß besonders offen für Unterstützung von außen sind. Vätern fehlt es zu diesem Zeitpunkt nicht nur am Zugang zu schriftlichen Informationen, es mangelt ihnen auch an Rollenvorbildern, denn in der Regel waren ihre eigenen Väter noch von der Familienarbeit in sozial legitimer Weise „befreit“. Von daher stellen sich folgende Fragen: Welche Kontaktpersonen hat ein junger Vater? An wen kann er seine Fragen richten? Mit wem kann er seine Erfahrungen über die Pflege und Erziehung seiner Kinder austauschen – in einer Gesellschaft, die (noch) nicht ganz auf die erzieherische Rolle der Männer eingestellt ist?

Die Institution Kindertagesstätte bzw. deren pädagogisches Personal kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, diese Wissens- und Orientierungslücke bei Vätern zu schließen. „Erzieherinnen und Erzieher als Spezialisten ihres Fachs verfügen über ein enormes Potential, um junge Mütter und Väter zu unterstützen und ihnen bei der Erziehung ihrer Kinder beizustehen“ (VBJK et al. 2006, S. 7). Wenn pädagogische Fachkräfte in ihrer täglichen Praxis in überzeugter Weise vom Prinzip ausgehen, dass Väter in gleicher Weise wie Mütter für Haushalt und Erziehung verantwortlich sowie rollenkompetent sind, dann werden sie zu potenziellen Ansprechpersonen für die sogenannten „neuen Väter“.

Wer als pädagogische Fachkraft Hoffnungen auf Gleichberechtigung, soziale Verantwortung und individuelle Autonomie von Mann und Frau in sich trägt, muss diese frühzeitig in der täglichen Arbeit mit Kindern und Eltern umsetzen. Die zuversichtliche Zusammenarbeit sowohl mit Müttern als auch mit Vätern ist eine herausfordernde „Gegenprobe“ zur gemeinsamen Erziehung von Mädchen und Jungen (Verlinden 2007, S. 2).



Das pädagogische Personal ist damit ein ganz entscheidender Träger und Multiplikator eines bereits begonnenen, aber noch nicht endgültig ausgestalteten sozialen Veränderungsprozesses. Fachkräfte verfügen über ein großes Potenzial, (junge) Väter in ihrer Identität und Kompetenz zu unterstützen.

Indem die Botschaft und Erwartungshaltung vermittelt wird, dass es für die Entwicklung der Kinder wichtig ist, wenn sich beide Elternteile an der Erziehung und an den Aktivitäten der Betreuungseinrichtung beteiligen, wird das bereits bei vielen Vätern vorhandene, teils aber noch nicht aktiv gelebte neue Selbstverständnis aufgegriffen. Und die Väter werden dazu ermutigt, dieses auch praktisch umzusetzen. Die pädagogischen Fachkräfte können das jedoch nur erreichen, indem sie Vätern die gleichen Informationen zukommen lassen wie den Müttern, indem sie immer versuchen, beide Elternteile einzuladen, indem sie aufmerksam sind gegenüber den spezifischen Erfahrungen von Vätern mit ihren Kindern und Kontakte zwischen Vätern in der Tagesstätte fördern. Die Vater-Kind-Beziehungen, das Selbstverständnis der Väter sowie der Alltag in den Tagesstätten können sich dadurch wesentlich verbessern und somit dem gewandelten Rollenverständnis von Müttern und Vätern Rechnung tragen (VBJK et al. 2006).

Vorsicht ist jedoch geboten, hier von einem einzigen „Idealmodell“ auszugehen, dem alle Eltern jetzt zu entsprechen hätten. Ob und inwieweit die innerfamiliäre Rollenaufteilung glückt und allen Beteiligten zugute kommt, hängt von der subjektiven Rollenkonstruktion der Eltern selbst ab. So kann auch innerhalb eines „traditionellen Modells“ ein hohes Maß an partnerschaftlicher Zufriedenheit vorliegen und die Vater-Kind-Beziehung von sehr hoher Qualität sein, wenn Väter in der (wenigen) gemeinsam verbrachten Zeit sehr engagiert und kompetent mit ihrem Kind umgehen.



Die Art, wie Eltern ihre Verantwortung in Sachen Erziehung und Haushalt untereinander aufteilen, ist eine sehr persönliche Entscheidung. Erzieherinnen und Erzieher müssen zum einen offen sein gegenüber sozialen Entwicklungen in diesem Bereich, zugleich aber auch die individuelle Wahl der Eltern respektieren. Nur so können sie Väter und Mütter bei ihrer Suche nach dem geeigneten Weg, ihre Vater- und Mutterrolle zu erfüllen, unterstützen (VBJK et al. 2006, S. 7).

2.3.3 Wie kann eine Institution „väterfreundlich“ gestaltet werden? – Beispiel: Kindergarten

Im Folgenden werden praktische Handlungsempfehlungen für den Weg zu einer „väterintegrativen Institution“ vorgestellt, die auf Basis einer internationalen Bestandsaufnahme erfolgreicher Modellprojekte zur Väterarbeit in Institutionen des Bildungs- und Sozialwesens erarbeitet worden sind. Dabei wurden insbesondere folgende Modell-Projekte für die Expertise herangezogen: das Stufen-Konzept zur Aktivierung von Vätern in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen der Arbeitsgruppe um James Levine am „Families and Work Institute“ in New York City, der Handlungsleitfaden des englischen Vaterschaft-Informationszentrums „Fatherhood Institute“, die umfangreichen Praxisanregungen der Arbeitsgruppe um Martin Verlinden zur Väterarbeit im Kindergarten am Sozialpädagogischen Institut der Fachhochschule Köln sowie das von Jan Peeters am VBJK der Universität Ghent in Kooperation mit anderen Einrichtungen entwickelte Arbeitsinstrument „Elternbeteiligung – Auch für Väter! Ein Instrument, um die Beteiligung von Vätern in Kindertagesstätten zu fördern und zu stärken“.

Aufgrund internationaler Erfahrungen zu erfolgreichen Väterprojekten in Kindertagesstätten wird eine stufenweise Vorgehensweise bei der Integration von Vätern in das bestehende Angebot der Einrichtung empfohlen. Die Handlungsempfehlungen können als Strukturierungshilfe dienen, sollten aber nicht als starre Vorgaben interpretiert werden. Die vorgeschlagenen konkreten Maßnahmen sind lediglich als Handlungsimpulse für eine langfristig zu entwickelnde, professionelle Eltern- und Väterarbeit zu verstehen. Die Väterarbeit gliedert sich dabei in ein – möglicherweise bereits etabliertes – Angebot für Eltern ein und knüpft an den Erfahrungen der pädagogischen Fachkräfte an. In Abhängigkeit von den bereits gegebenen Voraussetzungen in Bezug auf „Väterarbeit“ kann an unterschiedlichen Stellen des Stufenplans begonnen werden. Das Konzept kann an die eigene Betreuungseinrichtung angepasst, oder es können durch die Handlungsempfehlungen auch eigene, kreative Maßnahmen und Ideen (weiter-) entwickelt werden.

Zielgruppen-Definition: Wer ist gemeint, wenn wir vom „Vater“ sprechen?

Vor einer weiteren Diskussion von Maßnahmen zur Integration von Vätern in Kinderbetreuungseinrichtungen sollte eine klare Definition erfolgen, wer mit dem Begriff „Vater“ genau gemeint ist. Häufig wird hierbei ausschließlich von der biologischen Verbindung eines Vaters zum Kind ausgegangen. Die

Pluralisierung heutiger Familienformen und Verwandtschaftsverhältnisse in Familien lassen aber berechtigterweise die Frage aufkommen, ob die Konzentration auf biologische Väter nicht zu eng gefasst ist und die Zielgruppe „Väter“ nicht auch alle „sozialen Väter“ wie Stiefväter, Großväter, Onkel etc. bzw. alle weiteren aus Kindersicht wichtigen männlichen Bezugspersonen umfasst.

Mit dem Begriff „Vater“ werden in diesem Modell sowohl biologische als auch soziale Väter eines Kindes angesprochen. Wer der Vater eines Kindes ist, wird nicht aus formal-juristischer Sicht, sondern unter Berücksichtigung der Perspektive des Kindes vorgenommen.

Für die Arbeit in Kindertagesstätten gilt, dass prinzipiell jede für das Kind wichtige männliche Bezugsperson, die häufig mit dem Kind interagiert und zu dessen Wohl beiträgt, als Vater zu gelten hat. Dies wird in vielen Fällen der biologische Vater, kann aber ebenso der Stiefvater, der Großvater oder der Onkel sein.



Dadurch wird der heutigen gesellschaftlichen Realität mit unterschiedlichsten Familienformen Rechnung getragen. Von der Mutter getrennt oder geschieden lebende (biologische) Väter sollten als mögliche Zielgruppe, mit vorherigem Einverständnis der sorgeberechtigten Mutter, ebenfalls gezielt angesprochen werden. Umgekehrt kann, wenn der biologische Vater an der Zusammenarbeit mit dem Kindergarten nicht interessiert oder dauerhaft verhindert ist, bei „Väter-Aktionen“ an einen „sozialen Vater“ als Vater-Ersatz für das betreffende Kind gedacht werden.

In besonderen Fällen kann es vorkommen, dass sowohl der (extern lebende) biologische Vater als auch ein „sozialer Vater“ als mögliche Ansprechpartner in Frage kommen. In solchen möglicherweise schwierigen Konstellationen darf es aber zu keiner Re-Aktivierung von Streitigkeiten und Machtkämpfen zwischen den Bezugspersonen auf Kosten des Kindes kommen, sondern es muss eine am Kindeswohl orientierte Lösung gefunden werden.

Im Falle mehrerer „Vaterpersonen“ eines Kindes kann es bei Väteraaktionen im Kindergarten unter Umständen zur Re-Aktivierung von Familienstreitigkeiten kommen. Es ist hier nicht die Aufgabe der Fachkraft, als Mediator oder Berater familiärer Konflikte zu agieren. Das Wohl der Mutter und des Kindes stehen an vorderster Stelle.



1. Schritt: Persönliche Bindung an das Zielvorhaben „Väterintegration“

Den ersten und wichtigsten Schritt auf dem Weg zu einem „väterintegrativen“ Kindergarten stellen ohne Zweifel die persönliche Überzeugung und die Bindung aller Beteiligten (Träger, Einrichtungsleitung,

Fachkräfte) an das Ziel „Väterintegration“ dar. Väterarbeit ist ein Teamprojekt. Das heißt: Es müssen alle davon überzeugt sein, dass es im Rahmen der Elternarbeit zum Wohle des Kindes, der Familie und der Einrichtung selbst und damit unverzichtbar ist, auch mit Vätern in der Kindertageseinrichtung zu arbeiten bzw. diese in das institutionelle Geschehen aktiv einzubinden. Alle weiteren Maßnahmen werden langfristig keinen Erfolg haben, wenn nicht alle von der grundsätzlichen Bedeutsamkeit von Vätern für ihre Kinder überzeugt sind.



Es ist unabdingbar, eine gemeinsame Basis innerhalb des Teams zu schaffen, bevor der „Prozess der Veränderung“ gestartet wird. Dies beinhaltet, dass das Team die geplanten Veränderungen innerlich akzeptiert und von der Nützlichkeit seiner Bemühungen überzeugt ist. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass das Team sich die Zeit nimmt, um über die Beteiligung von Vätern zu sprechen. Was sind die Folgen? Welche Ziele wollen wir als Team erreichen? Warum ist es nötig, zuerst unsere Praxis zu evaluieren? Nur ein motiviertes Team wird das Instrument zur Väterbeteiligung mit der nötigen Kreativität einsetzen.

Zur Vorbereitung eines Projekts der Väter-Integration ist es zunächst sinnvoll, sich die entwicklungspsychologischen Befunde zur Vater-Kind-Beziehung bzw. die Ergebnisse der Familienforschung zu vergegenwärtigen (vgl. Kap. 1). Damit wird deutlich, dass Familie nicht nur Mutter-Kind, sondern Vater-Mutter-Kind meint, auch wenn der Vater häufig abwesend ist oder gar nicht mehr in der Familie lebt. In gleicher Weise kann auch die Vater-Kind-Beziehung nicht als abgegrenztes System betrachtet werden. Die Häufigkeit und Art des Kontaktes eines Vaters zum Kind wird auch bei Nicht-Scheidungsfamilien wesentlich über die Mutter reguliert („Gatekeeping“). Auch die Qualität der Partnerschaftsbeziehung hat einen ganz erheblichen Einfluss darauf, mit welchem Engagement sich der Vater in die Beziehung zu seinem Kind einbringt. Familie muss somit immer als ganzheitliches System betrachtet und behandelt werden.

Integration von Vätern/Männern in Mutter-Kind-Institutionen: Störfall oder Chance?

Die Erweiterung des Handlungsspektrums einer Einrichtung auf Väter als neue „Zielgruppe“ kann je nach biografischem Erfahrungskontext und kulturellem Familienleitbild der einzelnen Fachkräfte aber auch einen Bruch mit persönlichen Vorstellungen und Grundauffassungen zur Erziehung von Kindern darstellen, Bedenken wecken und das traditionelle Rollenbild von Männern und Frauen infrage stellen. Die Integration von Vätern kann durchaus mit negativen und/oder widerstreitenden Gefühlen einhergehen, die alleine durch die Vermittlung von Faktenwissen aus Entwicklungspsychologie, Pädagogik und Bildungsforschung nicht ausgeräumt werden können. Eventuelle Vorbehalte müssen deshalb zuerst bearbeitet bzw. aufgelöst werden, bevor weitere Schritte in Richtung „Väterarbeit“ im Kindergarten eingeleitet werden können.

Die Integration von Männern und Vätern in die weibliche Domäne „Kinderbetreuung“ bringt unsere traditionellen Leitvorstellungen zur Rolle von Frauen und Männern in Bewegung und erfordert Reflexion – insbesondere in Bezug auf die persönlichen Einstellungen von weiblichen Fachkräften zum anderen Geschlecht.



Das Ziel „Väterintegration“ kann aus verschiedensten Gründen negative und widerstreitende Gefühle der Ambivalenz beim Fachpersonal hervorrufen, die alleine durch die Aufnahme von Fachwissen aus Entwicklungspsychologie, Pädagogik und Bildungsforschung zur Bedeutung von Vätern nicht ausgeräumt werden können.

Häufig werden jedoch unterschwellig vorhandene Widerstände oder Vorbehalte infolge „sozialer Erwünschtheit“ nicht sofort oder gar nicht geäußert. Sie wirken aber dennoch unter der Oberfläche weiter und behindern oder blockieren zukünftige Aktionen und Maßnahmen der Väterarbeit in der Einrichtung. Diese werden dann ohne Überzeugung oder gar widerwillig durchgeführt, was letztlich für die „Zielgruppe“ der Väter selbst nonverbal zu spüren sein wird.

Mögliche Vorbehalte und Widerstände von Fachkräften gegen die Integration von Männern und Vätern in Institutionen der Kinderbetreuung müssen ernst genommen, akzeptiert und bearbeitet werden. Oft werden diese Vorbehalte infolge „sozialer Erwünschtheit“ nicht sofort offen und ehrlich geäußert, wirken aber trotz äußerlicher Zustimmung unterschwellig weiter und verhindern den Erfolg der Väterarbeit.



Um die Ebene der persönlichen Einstellungen des Personals zur „Väterintegration“ zu thematisieren, gibt es mehrere Möglichkeiten. Mit dem Instrument Arbeitspapier A kann eine Diskussion im Team zu diesem Thema in Gang gesetzt werden. Sollten sich im Team mehrere männliche Mitarbeiter befinden, besteht die Möglichkeit, geschlechtshomogene Gruppen zu bilden, um sich bei den Antworten nicht gegenseitig zu blockieren. Im Anschluss können die Ergebnisse dann im Plenum mit Männern und Frauen gemeinsam weiter diskutiert werden. Unter Umständen kann es hilfreich sein, einen externen Supervisor zu engagieren, der die Gruppendiskussion und gemeinsame Reflexion professionell anleitet. Die Leitung der Diskussion durch die Führungskraft der Einrichtung könnte hingegen einen hemmenden oder steuernden Einfluss auf die Meinungsäußerung der Fachkräfte ausüben. Auch bei einer unsachlichen „Geschlechterpolarisierung“ (z. B. Frauen sind „gut“, Männer sind „böse“) ist die Hinzuziehung einer externen Fachkraft zur Supervision und professionellen Begleitung des Veränderungsprozesses zu empfehlen (Levine et al. 1998).



Welche Rolle kommt der Einrichtungsleitung zu?

Eine unverzichtbare Funktion kommt der Einrichtungsleitung zu, indem sie das Thema Väterarbeit „zur Chefsache“ erklärt und sowohl dem Träger als auch den Fachkräften gegenüber signalisiert, dass eine aktive Väterarbeit erwünscht ist. Darüber hinaus schafft sie den entsprechenden Rahmen in der Einrichtung, um dieses Thema offen und gegebenenfalls auch kontrovers zu diskutieren. Mitarbeiterinnen sollten dabei ermutigt werden, ihre Widerstände und Vorbehalte offen und ohne Angst vor möglichen Sanktionen zu äußern. Der gemeinsame Diskussions- und Reflexionsprozess sollte nötigenfalls durch eine externe Fachkraft (Supervision) angeleitet werden.

Die Diskussion provoziert möglicherweise mehr Fragen oder Dissens als Antworten. Widerstehen Sie der Versuchung, in der Diskussion sofort einen Konsens herstellen zu wollen: Die Öffnung einer Einrichtung für Väter kann ein längerer Prozess sein und bedarf der Geduld und wiederholten Thematisierung, bis alle Fragen und Zweifel im Rahmen des Anpassungsprozesses bei allen Beteiligten ausgeräumt sind. Zum Abschluss des Teamentwicklungsprozesses in Sachen „Väterarbeit im Kindergarten“ sollte ein brauchbares, schriftlich ausgearbeitetes und im Team vereinbartes Konzept zur Väterarbeit erstellt werden. Dieses umfasst als eine Art „Positionspapier“ die wichtigsten Eckpunkte der zukünftigen Väterarbeit (Leitbild des Kindergartens, konkrete Maßnahmen etc.).



Welche Bedeutung hat die Präsenz männlichen Personals für die Arbeit mit Vätern?

Die vermehrte Präsenz männlichen Personals in Kindertageseinrichtungen wird häufig als der entscheidende Schlüssel zum Erfolg in der Arbeit mit Männern bzw. Vätern angesehen und diskutiert. Angesichts der „Übermütterung“ bzw. „Unterväterung“ (Verlinden 2007) der Personalstruktur im frühpädagogischen Bereich ist dieser Lösungsansatz zunächst äußerst plausibel und zeigt in der Praxis deutliche Erfolge: Mehr männliches erzieherisches Personal ist ein deutliches Signal in Richtung „Väterfreundlichkeit“ und einer geschlechtsegalitären Aufteilung der Betreuungs- und Erziehungsarbeit.



Unabhängig davon gilt es, sich bewusst zu machen, dass Väterfreundlichkeit nicht notwendigerweise nur durch die Anwesenheit von männlichen Erziehern in der Einrichtung nach außen vermittelt wird. „Väterarbeit“ ist Teil eines umfassenderen, kontinuierlichen Diskussions- und Bewusstseinsprozesses, der geschlechtsspezifische Rollenmuster von Männern und Frauen zum Gegenstand hat. Eine regelmäßige Team-Reflexion und Diskussion „geschlechtsspezifischer Zuständigkeiten“ in der Kinderbetreuung ist damit der entscheidende Schlüsselfaktor für eine geschlechtersensitive (und damit auch väterfreundliche) Arbeit in der Kindertageseinrichtung (Cameron et al. 1999). Auch wenn sich (leider) kein männliches Personal für eine Einrichtung gewinnen lässt, sind Erzieherinnen durchaus in der Lage, eine erfolgreiche Integration von Männern bzw. Vätern in den Kindergarten zu gewährleisten. Was zählt, ist die geschlechterbewusste Einstellung zu diesem Thema.

„Väterarbeit“ – wird das Rad jetzt neu erfunden?

Das Thema „Väterarbeit im Kindergarten“ sollte als Herausforderung für einen Teamentwicklungsprozess innerhalb einer „lernenden Organisation“ verstanden werden. Die Integration von Vätern in die institutionelle Praxis stellt eine Erweiterung des Handlungsspektrums der Fachkräfte dar und knüpft an ihr bereits vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Eltern an.

Die Förderung bzw. Hervorhebung väterlicher Qualitäten darf und soll nicht „auf Kosten“ der Mütter gehen bzw. nicht deren alltägliches Engagement für Kind und Familie in den Hintergrund rücken.

Führen Sie eine Teamdiskussion über die Bedeutung der Integration von Vätern im Kindergarten durch (Arbeitspapier A).

Vermitteln Sie das entwicklungspsychologische Fachwissen zur Vater-Kind-Beziehung sowie zu den Bedingungen und Dynamiken väterlichen Engagements.

Verfassen Sie am Ende der Diskussion ein schriftlich formuliertes Konzept für die Väterarbeit.



2. Schritt: Subjektive versus objektive „Messung“ der Väterbeteiligung im Kindergarten

Auch wenn die große Mehrheit des Fachpersonals von der Bedeutsamkeit überzeugt ist, Väter in die Aktivitäten des Kindergartens mit einzubeziehen, sind Stereotype über die Unterschiede zwischen Männern und Frauen dennoch tief in unserer Gesellschaft verwurzelt und überformen nicht selten unsere persönlichen Einstellungen und Verhaltensweisen. Nicht zuletzt deshalb müssen wir häufig feststellen, dass unsere Überzeugungen deutlich fortschrittlicher als unser alltägliches Handeln selbst sind. Dies erklärt auch, warum wir oft glauben, richtig zu handeln, während zahlreiche Beobachtungen und Untersuchungen zeigen, dass wir noch sehr oft unbewusst dem traditionellen Rollenverständnis mit der Frau und Mutter als wichtigster Bezugsperson des Kindes verhaftet sind (VBJK et al. 2006).



Wir können sehr wohl von der Wichtigkeit, Väter in frühpädagogische Institutionen einzubinden, überzeugt sein. Dennoch besprechen wir aus „reiner Gewohnheit“ die wichtigsten Informationen über das Kind hauptsächlich nur mit der Mutter. Unsere Überzeugungen in Bezug auf die Aufgabenverteilung zwischen Vätern und Müttern haben sich zwar weiterentwickelt, doch damit diese auch in die Praxis umgesetzt werden, bedarf es zusätzlicher Anstrengungen.

Die Diskrepanz zwischen der subjektiven Realität (was wir glauben zu tun) und der „objektiven“ Wirklichkeit (was wir tatsächlich machen) betrifft auch die Beurteilung des Verhaltens anderer. Was wir glauben zu wissen, wie sich Väter in einer Einrichtung beteiligen, kann sich (muss aber nicht) deutlich von dem unterscheiden, wie sich Väter tatsächlich im Kindergarten engagieren. Aus diesem Grund ist es aufschlussreich, den subjektiven Eindruck über die vermutete Beteiligung von Vätern mit deren tatsächlichem Engagement zu vergleichen.

Um mögliche Diskrepanzen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung von Vätern aufdecken zu können, fokussieren wir auf regelmäßig wiederkehrende Situationen im Kindergartenalltag: die Bring- und Abholsituation sowie die Teilnahme der Eltern an bestimmten Gruppenaktivitäten. Mittels konkreter Erhebungsinstrumente wird in einem ersten Arbeitsschritt zunächst der subjektive Eindruck der Fachkräfte zur Beteiligung von Vätern im Kindergarten erfasst. Im Anschluss daran wird diese Einschätzung mit dem tatsächlichen Engagement der Väter in den ausgewählten Situationen verglichen. Dazu werden über einen bestimmten Messzeitraum die Bring- und Abholsituationen der Kinder durch die Eltern sowie die Teilnahme der Eltern an bestimmten Gruppenaktivitäten im Kindergarten – jeweils getrennt für Mütter und Väter – erfasst.

Lassen Sie die Instrumente zur subjektiven und objektiven Beurteilung der Väterbeteiligung im Kindergarten von den Fachkräften bearbeiten (Arbeitsdokumente B 1, B 2, B 3). Verwenden Sie bitte hierzu die ausführlichen Arbeitsanleitungen.



3. Schritt: Erfassung des „Ist“-Zustandes der Väterfreundlichkeit

Wenn unter allen pädagogischen Fachkräften der Kindertagesstätte die Überzeugung besteht, dass alle Beteiligten von der Väterarbeit im Kindergarten profitieren können, besteht der nächste Schritt in einer allgemeinen Prüfung der Einrichtung auf „Väterfreundlichkeit“: Werden Väter in der Außendarstellung des Kindergartens ausreichend berücksichtigt? Wie verläuft die alltägliche Handlungspraxis?

Zur Erfassung der „Väterfreundlichkeit“ des Kindergartens werden unterschiedliche Handlungsebenen benannt, die im Folgenden skizziert sind. Diese Differenzierung nimmt inhaltliche Anlehnung an die Expertise von Verlinden und Külbel (2005) zur Arbeit mit Vätern im Kindergarten.

Praxis der Kommunikation mit Eltern

Die Praxis der Kommunikation mit Müttern und Vätern stellt die wichtigste Verbindung einer Institution nach außen dar und liegt allen konkreten Aktivitäten und Handlungspraktiken mit und für Eltern zugrunde: Die Kommunikation kann in direkter Interaktion (z. B. Informationsaustausch in Bring- und Abholsituationen über aktuelle Vorkommnisse des Tages oder offizielle Elterngespräche) erfolgen oder aber indirekt durch die Themenauswahl und „zielgruppenorientierte Werbung“ für bestimmte Aktivitäten für Eltern in der Kindertagesstätte. Hierbei werden häufig unbewusst bestimmte Leitbilder von Kinderziehung und geschlechtsrollenspezifischen Verantwortlichkeiten transportiert. Je häufiger und selbstverständlicher Väter als kompetente und verantwortliche Bezugspersonen des Kindes in der direkten oder indirekten Kommunikation adressiert werden, umso willkommener werden sie sich in der Kindertagesstätte fühlen und entsprechend auch engagieren. Es ist nicht nur wichtig, dass Väter überhaupt angesprochen und mit einbezogen werden, sondern vor allem auch wie das geschieht.

Generelle Kooperation mit Eltern in der Einrichtung

Die frühzeitige Integration von Eltern in den Bildungs- und Erziehungsprozess in frühpädagogischen Institutionen wurde durch wissenschaftliche Ergebnisse mehrfach positiv bewertet. Deswegen stellt sich für jede Einrichtung die grundsätzliche Frage, ob die Kooperation mit Eltern überhaupt erwünscht ist und angestrebt wird. Die Zusammenarbeit mit Vätern wäre ein spezifischer, wenngleich nicht weniger bedeutsamer Teilaspekt der allgemeinen Zusammenarbeit mit Eltern.

Besetzung der Gremien zur Elternvertretung

Die Südtiroler Rahmenrichtlinien für den deutschen Kindergarten streben unter anderem eine Mitbestimmung und Mitsprache der Eltern durch Beteiligung in den Gremien des Kindergartens an (Autonome Provinz Bozen/Südtirol, Deutsches Schulamt 2008c). Die tatsächliche Besetzung der Mitwirkungs-gremien zeigt, dass der Kindergarten eine klare Frauen- und Mütterdomäne ist, und – ähnlich wie bei den Elternabenden – häufig die Mütter im Elternrat eine Mehrheit besitzen. Eine von den Eltern initiierte und vom Kindergarten unterstützte, geschlechterparitätische Besetzung der Eltern-gremien ist deswegen ein wichtiges Ziel für einen geschlechterbewussten bzw. „vätersensiblen“ Kindergarten.



Lassen Sie den Fragenkatalog zur Väterfreundlichkeit (Arbeitspapier C 1) von allen Fachkräften durchlesen und beantworten.

Die Einrichtungsleitung oder eine andere Fachkraft beantwortet zusätzlich die Checkliste zur Väterfreundlichkeit des Kindergartens (Arbeitspapier C 2) als „Screening“-Instrument.

Diskutieren Sie die Ergebnisse im Anschluss im Team.

4. Schritt: Festlegung der Ziele

Bevor nach der Prüfung der Einrichtung hinsichtlich Väterfreundlichkeit mögliche konkrete Interventionsmaßnahmen zur Erweiterung des Angebots für Väter geplant und umgesetzt werden, sollte bestimmt werden, welche Ziele mit den Interventionsmaßnahmen genau erreicht werden sollen, um die Maßnahmen anschließend auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen zu können.

Bei der Formulierung der Ziele („Soll-Zustand“) sollte darauf geachtet werden, dass sie möglichst konkret beschrieben werden. Je genauer die angestrebten Aspekte definiert sind, umso besser lässt sich langfristig der Erfolg einer Interventionseinheit „messen“. Quantitative Aspekte (z. B. die Erhöhung der absoluten Teilnahmefrequenz an Elterngesprächen) wie auch qualitative Dimensionen (z. B. die Verbesserung des aktiven Engagements) können hierbei eine Rolle spielen. Darüber hinaus bietet es sich unter einer Zeitperspektive an, zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Zielen zu unterscheiden.



Durch „väterintegrative“ Interventionen angestrebte Ziele sollten konkret beschrieben werden, um ihre Wirksamkeit zu einem späteren Zeitpunkt „messen“ zu können.

Die Väterarbeit im Kindergarten ist als ein langfristiges Projekt anzusehen, das eine „Politik der kleinen Schritte“ erfordert. Kleine, aber konsequent und dauerhaft durchgeführte Maßnahmen können schon sehr viel in Gang setzen und motivieren nach erfolgreicher Umsetzung für neue, größer angelegte Vorhaben (z. B. die Etablierung einer „interkulturellen Väterarbeit“ im Kindergarten).

Lassen Sie den Arbeitsbogen „Ziele der Väterarbeit“ (Arbeitspapier D) zur Festlegung der kurz-, mittel- und langfristigen Ziele der Väterarbeit im Kindergarten im Team bearbeiten und einigen Sie sich auf einen Zeitplan der Väteraktionen.



5. Schritt: Interventionsmaßnahmen

Nun kann mit der konkreten Planung und Umsetzung von väterintegrativen Maßnahmen begonnen werden. Inzwischen gibt es national wie auch international zahlreiche Modellprojekte zur Integration von Vätern in frühpädagogischen sowie schulischen Bildungseinrichtungen. Wenngleich es aufgrund der Heterogenität kultureller und familiärer Konstellationen bzw. individuell gelebter Vaterschaft kein „Patentrezept“ für die Arbeit mit Männern bzw. Vätern in Institutionen gibt, lassen sich doch einige bewährte und praxiserprobte Maßnahmen herausfiltern.

Vier Grundannahmen zur Väterarbeit im Kindergarten



1. Väter verstehen (sehen) sich

Wir gehen davon aus, dass Väter sich nach wie vor gerne als Ernährer, Beschützer und Förderer in der Familie verstehen, dass sie in diesen Rollen angesprochen werden müssen. Es geht Vätern seit jeher um eine möglichst optimale und umfassende Entwicklung ihrer Kinder.

2. Zum Wohl des Kindes

Wir können das Wohl des Kindes nur dann gebührend fördern, wenn wir beide Elternteile gleichermaßen in die Erziehungspartnerschaft mit Fachkräften der Kindertagesstätten aufnehmen.

3. Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz fördern

Die Förderung der Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz von Vater und Mutter ist ein zentrales Anliegen der Kooperation mit Eltern.

4. Verbündete sind nötig

Fachkräfte in Kindertagesstätten sind alleine mit dieser Aufgabe überfordert, sie benötigen neue Ansätze, ein starkes Team, gute Fachberatung und Fortbildung sowie ein funktionierendes Netzwerk mit familienunterstützenden Bündnispartnern (Stichwort: Familienzentrum).

(aus: Verlinden 2007, S. 1)

Maßnahme 1: Schaffen Sie eine väterfreundliche Umgebung!

Männer fühlen sich in einer Kindertageseinrichtung oftmals unwohl, da sie das Gefühl haben, sich auf „weiblichem Terrain“ zu befinden. Es gilt deshalb, Männern diesen Vorbehalt zu nehmen und ihnen

zu zeigen, dass sie in der Einrichtung willkommen sind. Da Väter in aller Regel nur selten aus eigener Initiative den ersten Schritt auf Fachkräfte zutun, müssen sie direkt angesprochen werden. Das signalisiert ihnen und den Müttern von Anfang an deutlich, dass im Kindergarten fachliches Interesse an Vätern besteht. Die Schaffung einer väterfreundlichen Umgebung ist die Grundlage für alle weiteren Bemühungen, eine stärkere Beteiligung der Väter in der Einrichtung zu erreichen.



Einer der entscheidenden Punkte für eine stärkere Beteiligung der Väter im Kindergarten ist die Erwartungshaltung des Fachpersonals: Nur wenn erwartet wird, dass sich Väter aktiv beteiligen, können sie auch stärker mit einbezogen werden.

Diese Erwartungshaltung kann sowohl direkt (im Gespräch mit den Eltern) als auch indirekt zum Ausdruck gebracht werden (in Aushängen und Briefen werden Mutter und Vater immer einzeln direkt angesprochen). Bei getrennt lebenden Paaren sollten Briefe nach vorheriger Absprache mit dem sorgeberechtigten Elternteil nach Möglichkeit immer an beide Elternteile verschickt werden. Eine weitere gute Gelegenheit ist der informelle Austausch, z. B. in der Übergabesituation.

Die Bilder, die in einer Einrichtung ausgestellt werden, sind mehr als nur reine Dekoration. Sie übermitteln wichtige Botschaften über das dort praktizierte Lebensgefühl sowie die vorherrschenden Werte und Leitvorstellungen. Fotos und Bilder, die Männer – ebenso wie Frauen – mit Kindern zeigen, unterstützen die Schaffung einer väterfreundlichen Umgebung. Darüber hinaus vermitteln sie den Kindern einen positiven Eindruck von erwachsenen Männern mit Kindern. Solche Bilder können auch in der Informationsbroschüre abgedruckt oder an einer Foto-Wand ausgestellt werden. Eltern können zudem über einen Foto-Wettbewerb zur Herstellung solcher Bilder angeregt werden.

Zusätzlich sollte eine „Elternecke“ eingerichtet werden, die sowohl für Mütter als auch Väter einladend gestaltet ist. Mit einer Kaffeemaschine, einem Wasserspender und verschiedenen Zeitschriften (auch für die männlichen Besucher) lässt sich ein solches Vorhaben leicht verwirklichen. Mit einem „Schwarzen Brett“ könnten Eltern zudem angeregt werden, Verbesserungsvorschläge zu notieren. Sollte der Platz in der Einrichtung für eine Elternecke nicht ausreichen, ist es sinnvoll, bestimmte Zeiten für einen Elterntreff festzulegen.



Das Team liest das Arbeitspapier E (Handlungsempfehlungen für eine vätersensitive Alltagspraxis im Kindergarten) durch und verwendet es als Handlungsanregung zur Herstellung von mehr Väterfreundlichkeit im Kindergarten.

Mögliche Hindernisse bei der Verwirklichung einer stärkeren Väterbeteiligung in der Kindertageseinrichtung können sowohl vonseiten der Väter als auch der Mütter ausgehen. Offen gezeigter oder verborgener Widerstand der Mütter könnte infolge ihrer machtvollen „Gatekeeper“-Funktion das gesamte Vorhaben scheitern lassen. Das Fachpersonal sollte aufmerksam und sensibel gegenüber den Reaktionen der Mütter sein und beobachten, wie diese die „Väteraktionen“ wahrnehmen und bewerten. Möglicherweise auftauchende negative Emotionen und länger anhaltende Widerstände müssen in gemeinsamen Diskussionen angesprochen und abgebaut werden. Dabei gilt es klarzumachen, dass eine höhere Väterbeteiligung zwar prinzipiell erwünscht ist, aber nicht „auf Kosten“ der Mütter gehen wird und sich auch nicht gegen die Mütter richtet, sondern wichtig für das Kind, für den Vater und für die Partnerschaft und die Familie insgesamt ist.

Eine Praxisanregung für den Beginn einer Diskussionsrunde mit Frauen zum Thema „Männer/Väter“ samt einigen Hinweisen zur Durchführung findet sich in Arbeitspapier M.



Damit die Väterbeteiligung nicht an der eigentlichen Zielgruppe, den Vätern selbst, scheitert, müssen in gleicher Weise auch ihre versteckten Ängste und Vorbehalte erkannt, ernst genommen und nach Möglichkeit aufgelöst werden. So fühlen sich viele Männer im Vergleich zu Frauen „von Natur aus“ inkompetent im Umgang mit Kindern und haben Angst in ihrem praktischen Engagement von Frauen zurück- oder zurechtgewiesen zu werden. Andere kommen eventuell in einen inneren Konflikt mit ihrem Bild von „Männlichkeit“, das zärtliche und fürsorgliche Anteile dem Kind gegenüber nicht toleriert. Viele Männer verbergen deswegen ihr vorhandenes Interesse an kindbezogenen Tätigkeiten hinter demonstrativem Desinteresse oder „Coolness“. Es ist ungleich schwerer, die Widerstände der Väter zu erreichen, denn entweder sind sie gar nicht anwesend oder möglicherweise emotional nicht zugänglich. Die Perspektive des Mannes in einer „Frauendomäne“ bedarf von daher immer der besonderen Beachtung.

Verbalisieren Sie Vätern gegenüber Ihre Wahrnehmungen, denn Ihr Einfühlungsvermögen wird positive Wirkung zeigen: „Es muss für Sie wohl etwas komisch sein, in eine von Frauen geprägte Umgebung zu kommen. Wir freuen uns umso mehr darüber, dass Sie es geschafft haben, den Bastelnachmittag von Max zu besuchen!“



Bei der Integration von Vätern in die „weibliche Domäne“ der Kinderbetreuung brauchen die pädagogischen Fachkräfte ein Bewusstsein für die verborgenen Ängste und Widerstände von Müttern wie auch von Vätern. Diese Vorbehalte gründen möglicherweise auf den subjektiven Rollenkonstruktionen von Männern und Frauen. Zeigen Sie Verständnis und Einfühlungsvermögen für die emotionalen Reaktionen von Vätern und Müttern und besprechen Sie wahrgenommene Ängste mit den Eltern in einem geeigneten Rahmen.



Hilfreiche Leitsätze für den Umgang mit Widerständen bei Müttern und Vätern

- Väterbeteiligung ist erwünscht – geht aber nicht „auf Kosten“ der Mütter.
- Väterbeteiligung richtet sich nicht gegen Mütter, sondern ist wichtig für das Kind, für den Vater und für die Partnerschaft und Familie insgesamt.
- Männer bzw. Väter haben trotz häufig nach außen gezeigtem Desinteresse und „Coolness“ eine starke Motivation, an Aktivitäten des Kindes im Kindergarten teilzunehmen bzw. diese mitzuerleben.

Maßnahme 2: Engagieren Sie Väter in der Einrichtung!

Damit es bei der Integration von Vätern in der Kindertageseinrichtung nicht bei der Aussendung väterfreundlicher Signale bleibt, sollten angesprochene Väter auch die praktische Möglichkeit bekommen, sich mit ihren einmaligen Kompetenzen im Kindergarten einzubringen.

An den Fähigkeiten von Vätern anknüpfen

Empfehlenswert ist ein „niederschwelliger“ Zugang: Damit sind Tätigkeitsbereiche gemeint, welche Väter selbst als ihre Stärken ansehen, in denen sie sich gerne herausfordern lassen (sog. „Komfortzonen“ für Männer). Hierzu zählen handwerkliche Betätigungen, berufsnahe Aufgaben in der Einrichtung, spielerische und sportliche Angebote mit dem Kind etc.. Dieses ressourcenorientierte Vorgehen erlaubt es, Väter dort abzuholen, wo sie Selbstvertrauen und Kompetenzen besitzen, deren Umsetzung ihnen in einem vorwiegend weiblich geprägten Umfeld leichtfällt. Um herauszufinden, welche Erfahrungen, Fähigkeiten und Wünsche die Väter mitbringen, sollte es nach den ersten Kontakten möglich sein, die Männer persönlich zu befragen oder die Antworten über einen kurzen Fragebogen zu erheben (Verlinden & Külbel 2005). Ein Beispielfragebogen findet sich dazu in Arbeitspapier F.

Den Alltag von Vätern aufgreifen

Indem Sie auf den Alltag von Vätern Bezug nehmen, erleichtern Sie ihnen die Teilnahme an geplanten Aktivitäten. Hierbei ist vorrangig an den zeitlichen Rahmen der beruflichen Einbindung zu denken aber auch an typische Freizeitaktivitäten von Männern. Indem Sie Angebote auf das Wochenende legen oder Väter selbst den Termin auswählen lassen, tragen Sie in entscheidendem Maße dazu bei, dass Väter diese Veranstaltungen annehmen und an ihnen teilnehmen (a. a. O.).

An dieser Stelle lässt sich aus geschlechterdemokratischer Perspektive zu argumentieren, dass für eine wirklich gleichberechtigte Aufteilung der „Familienarbeit“ auch Väter „ihren Preis“ zu zahlen haben und ihnen gewisse Einschränkungen (z. B. in der Freizeitgestaltung) zuzumuten sind, wenn es um die Wahrnehmung kindrelevanter Angelegenheiten geht. Moderne Arbeitsplatzstrukturen fordern jedoch insbesondere von Männern heutzutage ein immenses Arbeitspensum sowie eine „Rund-um-die-Uhr“-

Verfügbarkeit ein, welche das gewünschte Familienengagement verhindern. Insofern geht es an dieser Stelle zunächst darum, Väter überhaupt für eine Mitarbeit im Kindergarten zu motivieren. Die Berücksichtigung ihres individuellen Zeitrahmens ist ein erster notwendiger Schritt auf dem Wege zu einer langfristig gleichmäßig aufgeteilten Familien- und Erziehungsarbeit. Darüber hinaus können Vater-Kind-Aktivitäten im Kindergarten durchaus ohne die Mütter durchgeführt werden und den Müttern für den beanspruchten Zeitraum als „Nebeneffekt“ ein wenig Freizeit und Entlastung schenken.

Verstehen, wie Väter ihre Kinder und die Familie wahrnehmen

Ebenso bedeutsam ist es für das Fachpersonal, offen und aufmerksam gegenüber der Art und Weise, wie Väter selbst ihre Familie und ihre Kinder sehen, zu sein. Da Mütter traditionell häufig die führende Rolle in der Familie innehaben und Erzieherinnen vornehmlich mit ihnen kommunizieren, fehlt es nicht selten an Einblick, welche ganz eigene Art der Wahrnehmung Väter von der Familie haben können und wie ihre Kinder ihnen persönlich begegnen. Deswegen brauchen Väter im Kindergarten einen „eigenen Raum“ und die Möglichkeit, diesen aktiv mitzugestalten (a. a. O.).

Bildungsverständnis von Männern berücksichtigen

Im Rahmen von familienbildenden Veranstaltungen sollte immer mitbedacht werden, dass Männer und Frauen sich prinzipiell in ihrer geschlechtsspezifischen Emotion und Motivation unterscheiden können (Bischof-Köhler 2006). Erfahrungsgemäß sind Fortbildungsinhalte, die die „Defizite“ von Männern und Vätern oder den Selbsterfahrungsaspekt thematisieren, weniger dazu geeignet, Väter adäquat anzusprechen. Hingegen erfahren handlungs- und erlebnisorientierte, auf konkreten Kompetenzerwerb und Lerngewinn hin ausgerichtete Veranstaltungen deutlich mehr Zuspruch. Ziel- und erlebnisorientierte Bildungsansätze spielen in der Arbeit mit Vätern eine zentrale Rolle, weshalb sich das Väterprogramm im Kindergarten auch danach richten sollte (Verlinden & Külbel 2005).

Nutzen Sie die Macht des „Gatekeeping“!

Väter sollten zu ihrer Motivierung immer möglichst direkt angesprochen werden. Doch nutzen Sie sich auch den mächtigen Einfluss der Mütter, um Väter für die Mitarbeit im Kindergarten zu gewinnen. Wenn Sie die Mütter von der Väterarbeit überzeugen und dafür begeistern können, werden sie ihren Partner zusätzlich selbst dazu bewegen, im Kindergarten aktiv zu werden. Die Erfahrungen aus anderen Projekten zeigen, dass dieser „Umweg“ häufig sehr hilfreich und effektiv sein kann.

Führen Sie eine Umfrage unter Vätern durch. Erkundigen Sie sich nach deren Mitarbeitsbereitschaft und Beteiligungswünschen – z. B. mit dem Fragebogen für Väter im Kindergarten (Arbeitspapier F).



Lassen Sie das Arbeitspapier G „Praxisanregungen für Väteraktionen im Kindergarten“ von allen Fachkräften durchlesen und diskutieren Sie es im Team.

Maßnahme 3: Halten Sie die Beteiligung der Väter aufrecht und suchen Sie sich dazu „Verbündete“!

Die Integration von Vätern im Kindergarten ist ein Projekt, dessen langfristiger Verwirklichungserfolg von vielen Faktoren abhängt: von der Überzeugung und dem Engagement des Fachpersonals, der Bereitschaft von Müttern und Vätern, sich tatsächlich einzubringen, und von der Nachhaltigkeit, mit der an diesem Ziel dauerhaft gearbeitet wird. Kleine, aber konsequent durchgeführte Schritte, welche in ein Väterarbeits-Konzept systematisch eingebunden sind, sind langfristig erfolgreicher als einmalige spektakuläre Aktionen. In manchen Fällen braucht man einen sehr langen Atem, bis traditionelle Strukturen im Denken der Beteiligten sowie in der Einrichtung verändert werden können. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen bzw. freuen Sie sich bereits über die kleineren Erfolge!



Die erfolgreiche Umsetzung eines Väterprogramms kann unter Umständen einige Zeit in Anspruch nehmen. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen. Veränderungsprozesse brauchen ihre Zeit, das ist völlig normal. Schauen Sie auf kleine, erfolgreiche Maßnahmen und wertschätzen Sie bereits diese Veränderungen auf dem Weg zu dem großen Ziel einer ausgeglichenen Beteiligung von Müttern und Vätern im Kindergarten.

Ein Väterprogramm muss „gepflegt“ werden, wenn es längere Zeit bestehen soll. Das bedeutet auch, dass möglichst viele Personen Verantwortung für einzelne Maßnahmen übernehmen (inklusive der Väter) und für ihre Bemühungen positives Feedback, Lob und Wertschätzung erfahren. Berichte im Elternbrief oder in Tageszeitungen, das Aufhängen von Fotos oder entsprechende wertschätzende Aussagen während der Elternabende sind positive Signale und ermutigen die engagierten Personen. Da engagierte Väter in der Regel aber nicht länger als zwei Jahre zur Verfügung stehen, muss bei der Neuaufnahme von Kindern immer darauf geachtet werden, dass sich neue Väter als Nachfolger „rekrutieren“ lassen. Die integrierten Väter könnten hier für interessierte Männer als Mentoren fungieren.

Fachkräfte im Kindergarten alleine mit der Aufgabe der Väterarbeit zu betrauen, stellt keine langfristig Erfolg versprechende Maßnahme dar, da es eher zur Überforderung beiträgt, wenn das anspruchsvolle Projekt auf zu wenige Schultern verteilt wird. Vielmehr benötigen Fachkräfte neben einem starken Team, einer guten Fachberatung und Fortbildung ein funktionierendes Netzwerk mit anderen familienunterstützenden Einrichtungen (Stichwort „Familienzentrum“). Erst durch die Vernetzung mit anderen Einrichtungen ist „Väterarbeit“ auf gesamtinstitutioneller Ebene dauerhaft und erfolgreich zu bewerkstelligen.



Lesen Sie im Team das Arbeitspapier H „Väterfreundliche Rahmenbedingungen für eine institutionsübergreifende Väterarbeit“ durch.

6. Schritt: Evaluation

Ob und wie „erfolgreich“ ein Väter-Programm im Kindergarten tatsächlich ist, lässt sich durch die alltägliche Erfassung subjektiver Rückmeldungen aller an diesem Projekt Beteiligten ermitteln: Väter, Mütter, Fachkräfte und vor allem natürlich die Kinder selbst. Wenn ein Kind mit Stolz darüber berichtet, wie toll es war, mit dem Papa am letzten Wochenende den ganzen Tag über im Kindergarten Spaß gehabt zu haben, ist dies für jeden Beteiligten mit Sicherheit eine äußerst befriedigende Rückmeldung.

Darüber hinaus ist in regelmäßigen Abständen eine „objektive“ Evaluation der Angebote unerlässlich, um ermitteln zu können, ob eine Einrichtung mit dem Vorhaben der Väterbeteiligung Fortschritte macht. Als Instrumente können dienen: wiederholte Besprechungen im Team, „Zufriedenheits-Befragungen“ von Müttern und Vätern mittels Fragebögen, regelmäßige Auswertungen des institutionsinternen Berichtswesens (z. B. die Teilnahmehäufigkeit von Vätern an Aufnahme- oder Entwicklungsgesprächen), regelmäßige Auswertungen eines „Wünsche-Buchs für Väter“ etc.

Des Weiteren ist zu empfehlen, die Teilnahmefrequenz von Vätern an Kindergartenaktionen wie auch die Häufigkeit ihrer Bring- und Abholaktivitäten ein zweites Mal zu erheben. Diese Wiederholungsmessung erlaubt gewisse Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der unternommenen Maßnahmen, wenngleich – streng wissenschaftlich gesehen – aufgrund des Fehlens einer Kontrollgruppe keine wirklichen Kausalitätsannahmen verifiziert werden können. Durch den Vergleich der Ergebnisse von Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2 lassen sich jedoch Veränderungen sowohl auf der „Aggregatsebene“ (die Gesamtgruppe der Eltern im Kindergarten) als auch auf der individuellen Ebene von Müttern und Vätern erfassen, welche zusammen mit den persönlichen Erfahrungsberichten der Erzieherinnen und Erzieher eine sehr gute Informationsgrundlage für die Identifikation erfolgreicher Vätermaßnahmen bieten. Darüber hinaus können Ansatzpunkte für erforderliche Veränderungen sichtbar werden, wenn eine Vätermaßnahme im Kindergarten keinen Erfolg gezeigt hat.

Die Fachkräfte bearbeiten erneut die Instrumente zur objektiven Beurteilung der Väterbeteiligung im Kindergarten (Arbeitsdokumente B 2, B 3).

Verwenden Sie hierzu die ausführlichen Erläuterungen (Arbeitsanleitung 2).

Vergleichen Sie die objektiven Daten zur Väterbeteiligung von Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2.

Identifizieren Sie Verbesserungen wie auch Verschlechterungen in der Väterbeteiligung.

Formulieren Sie handlungspraktische Schlussfolgerungen aus den gewonnenen Erkenntnissen: Welche „Vätermaßnahmen“ sind erfolgreich und welche Verbesserungspotenziale gilt es umzusetzen?





Auf dem Wege zu einer väterintegrativen Institution (Beispiel: Kindergarten)

1. Schritt: Persönliche Bindung der Institution an das Vorhaben „Väterintegration“

Ziel: Sensibilisierung von Träger, Einrichtungsleitung und Fachkräften für die entwicklungspsychologische Bedeutung von Vätern für ihre Kinder und die Familie

Maßnahmen:

- Bearbeitung (möglicher) Widerstände gegen die Integration von Männern bzw. Vätern im Kindergarten
- Vermittlung von psychologischen und pädagogischen Fachwissen (in Fortbildung, Fachberatung, Eigenlektüre)

Ergebnis: Alle Beteiligten (Träger, Einrichtungsleitung und Fachkräfte) sind von der Wichtigkeit der Väterarbeit überzeugt; schriftlich formuliertes Väterarbeits-Konzept

Materialien:

- Arbeitsmaterialien zur Gruppendiskussion der Väterarbeit im Team (Arbeitspapier A)
- Informationsschriften „Die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes“ (Kapitel 1.5)
- Informationsschriften „Bedingungen und Dynamiken des väterlichen Engagements“ (Kapitel 1.6)

2. Schritt: Subjektive versus objektive „Messung“ der Väterbeteiligung im Kindergarten

Ziel: Erfassung der aktuellen Väterbeteiligung im Kindergarten; Aufdeckung möglicher Diskrepanzen zwischen vermuteter und tatsächlicher Väterbeteiligung im Kindergarten

Maßnahmen:

- Bearbeitung des Instrumentes „Subjektive Einschätzung der Väterbeteiligung“
- Bearbeitung der Evaluationsinstrumente zu Bring- und Holsituationen wie auch Gruppenaktivitäten im Kindergarten

Ergebnis: Häufigkeitsdaten zur aktuellen Väterbeteiligung im Kindergarten bei Bring- und Holsituationen sowie bei Gruppenaktivitäten innerhalb eines bestimmten Messzeitraums (Messzeitpunkt 1)

Material:

- Instrument „Subjektive Einschätzung der Väterbeteiligung“ (Arbeitsdokument B 1)
- Evaluationsinstrumente zu Bring- und Holsituationen wie auch Gruppenaktivitäten (Arbeitsdokumente B 2 und B 3)



3. Schritt: Erfassung des „Ist“-Zustandes der Väterfreundlichkeit

Ziel: Erfassung der aktuellen Väterfreundlichkeit im Kindergarten



Maßnahmen:

- Bearbeitung der Checkliste „Väterfreundlichkeit im Kindergarten“ durch die Einrichtungsleitung (oder eine andere Fachkraft)
- Bearbeitung des Fragenkataloges zur Väterfreundlichkeit durch die Fachkräfte

Ergebnis: Gesamteinschätzung zur Väterfreundlichkeit der Institution

Material:

- Fragenkatalog zur Väterfreundlichkeit (Arbeitspapier C 1)
- Checkliste „Väterfreundlichkeit im Kindergarten“ (Arbeitspapier C 2)

4. Schritt: Festlegung der Ziele

Ziel: Festlegung der in der Väterarbeit kurz-, mittel- und langfristig zu erreichenden Ziele in der Kindertagesstätte

Maßnahmen:

- Bearbeitung des Arbeitspapiers „Ziele der Väterarbeit“

Ergebnis: Konkrete und zeitlich strukturierte Formulierung der angestrebten Ziele in der Väterarbeit des Kindergartens

Material:

- Arbeitsmaterial „Ziele der Väterarbeit im Kindergarten“ (Arbeitspapier D)

5. Schritt: Interventionen

Ziel: Gestaltung eines Kindergartens, der positiv und einladend auch auf Väter wirkt; Umsetzung konkreter Väter-Aktionen im Kindergarten zur Aktivierung und Integration von Vätern

Maßnahmen:

- Durchführung einer Befragung unter Vätern zu deren Beteiligungsmotivation
- Verwendung der Arbeitsmaterialien als Handlungsanregungen



Ergebnis: Väterfreundliche Gesamtgestaltung und Außenwirkung des Kindergartens; konkrete Väter-Aktionen werden im Kindergarten erfolgreich durchgeführt

Material:

- Handlungsempfehlungen für eine vätersensitive Alltagspraxis im Kindergarten (Arbeitspapier E)
- Fragebogen für Väter im Kindergarten (Arbeitspapier F)
- Praxisanregungen für Väteraktionen im Kindergarten (Arbeitspapier G)

6. Schritt: Evaluation

Ziel: „Erfolgsmessung“ der väterintegrativen Maßnahmen im Kindergarten

Maßnahmen:

- Erneute Bearbeitung der Evaluationsinstrumente zu Bring- und Holsituationen wie auch Gruppenaktivitäten im Kindergarten
- Veränderungsmessung zum Messzeitpunkt 1

Ergebnis: Daten über die absolute/prozentuale Häufigkeit der Bring- und Holaktionen der Kinder durch ihre Väter, Daten über die absolute/prozentuale Häufigkeit der Teilnahme von Vätern an Gruppenaktivitäten im Kindergarten zum Messzeitpunkt 2 (Durch den Vergleich zu Messzeitpunkt 1 werden gut funktionierende Maßnahmen wie auch Veränderungspotenziale sichtbar)

Material:

- Evaluationsinstrumente zu Bring- und Holsituationen sowie Gruppenaktivitäten (Arbeitsdokumente B 2 und B 3)



Arbeitsanleitung 1:

Erfassung des subjektiven Eindrucks der Fachkräfte über die Beteiligung von Vätern und Müttern im Kindergarten



AKTIONEN

1. Das Team bespricht die Arbeitsmethode und die Antwortkategorien
2. Das Team passt Arbeitsdokument B 1 an die tatsächlichen Gegebenheiten in der Tagesstätte an
3. Das Team füllt in einer Teamversammlung für mehrere oder für alle Kinder je ein Arbeitsdokument B 1 aus
4. Das Team bespricht die ausgefüllten Formulare

ERGEBNIS

- Das Instrument wurde getestet und ist zur Anwendung bereit
- Allgemeiner (subjektiver) Eindruck zur Beteiligung der Väter

ZEITAUFWAND

- Eine Teamversammlung

MATERIAL

- Arbeitsdokument B 1
- Beispiel eines ausgefüllten Arbeitsdokuments A und Interpretation des möglichen Ergebnisses

In einer Teamversammlung setzt sich das gesamte Team mit Arbeitsdokument B 1 auseinander: Diese Sitzung hat ein doppeltes Ziel. Das Instrument soll der Realität der Arbeit in der Kindertagesstätte angepasst werden, d. h. die einzelnen Situationen und Aktivitäten, die sich auf dem Arbeitsdokument B 1 befinden, werden der institutionellen Praxis angepasst. Darüber hinaus kann das Team eigene Antwortkategorien definieren. Anschließend wird das Arbeitsdokument B 1 ausgefüllt.

Ziel ist es, in der Gruppe zu arbeiten, um sich so mit dem Formular vertraut zu machen und einen ersten Eindruck darüber zu verschaffen, wie es generell um die Beteiligung der Eltern und insbesondere der Väter in der Einrichtung bestellt ist.

Mögliche Antwortkategorien

- 1 Mutter/Vater war selten anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 2 Mutter/Vater war selten anwesend und hat sich aktiv beteiligt
- 3 Mutter/Vater war regelmäßig anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 4 Mutter/Vater war regelmäßig anwesend und hat sich aktiv beteiligt
- 5 Mutter/Vater war immer anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 6 Mutter/Vater war immer anwesend und hat sich aktiv beteiligt



Zur Erfassung der Elternbeteiligung wird vorgeschlagen, vor allem die Anwesenheit und die aktive Beteiligung der Eltern zu betrachten. Dabei ist es wichtig, diese beiden Begriffe zu unterscheiden:

- Die Anwesenheit eines Elternteils ist nicht gleichbedeutend mit der aktiven Beteiligung. Umgekehrt können Eltern auch selten anwesend sein, sich aber dennoch aktiv einbringen (z. B. im Verwaltungsrat).
- Was die Anwesenheit anbelangt, können Sie unterscheiden zwischen: nie anwesend, regelmäßig anwesend und immer anwesend. Hinsichtlich der Beteiligung an Aktivitäten, können Sie zwischen aktiver und nicht aktiver Beteiligung unterscheiden.

Anschließend kann das Team zusammen Arbeitsdokument B 1 ausfüllen: Jede pädagogische Fachkraft füllt für mindestens zwei in der Tagesstätte betreute Kinder je ein Arbeitsdokument B 1 aus. Wählen Sie dazu vorzugsweise Elternpaare aus, zu denen Sie unterschiedliche Arten von Kontakt haben. Blicken Sie beim Ausfüllen des Formulars auf die gesamte Zeit zurück, in der das Kind in Ihrer Verantwortung war, und füllen Sie das Formular so genau wie möglich aus: In welchem Maße nahmen die Mütter und Väter an den genannten Kontakten und Aktivitäten teil?

Was die individuellen Kontakte der Einrichtungsleitung anbelangt, fragen Sie am besten bei der verantwortlichen Fachkraft selbst nach, zu welchem Elternteil der Kontakt bestand. Auch sie füllt, basierend auf ihren Beobachtungen, mehrere Formulare aus.

Durch eine gute Vorbereitung werden Sie in der Folge viel Zeit bei der Interpretation der Ergebnisse gewinnen: Das Team füllt die Formulare auf die gleiche Art und Weise aus und jeder Einzelne wird so auch die Ergebnisse der anderen Teammitglieder besser verstehen.

Da es Ziel dieses Instrumentes ist, im Rahmen der Elternbeteiligung zwischen der Beteiligung der Mütter und der Väter zu unterscheiden, werden die Bezeichnungen „Mutter“ und „Vater“ benutzt, anstelle der neutraleren Begriffe „Elternteil 1“ und „Elternteil 2“. Falls das Elternpaar aus zwei gleichgeschlechtlichen Personen besteht, können Sie die Bezeichnungen für dieses Kind einfach anpassen. Es handelt sich dabei auf jeden Fall um die Person oder Personen, die das Sorgerecht für das Kind haben. Es sind die Eltern, die – unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbestimmungen – entscheiden, wer diese Personen sind.

Arbeitsanleitung 2:

Erfassung der tatsächlichen Beteiligung von Vätern und Müttern im Kindergarten



AKTIONEN

1. Die Erzieherinnen und Erzieher notieren an fünf Öffnungstagen die individuellen Kontakte zu den Eltern aller Kinder (Arbeitsdokument B 2)
2. Die Erzieherinnen und Erzieher und/oder die Leitung der Kindertagesstätte notieren über einen Zeitraum von drei Monaten, inwiefern sich die Eltern mehrerer oder aller Kinder an Gruppenaktivitäten beteiligen (Arbeitsdokument B 3)

ERGEBNIS

- Die Beteiligung der Eltern wird über einen festgelegten Zeitraum gemessen

ZEITAUFWAND

- Eine Woche lang, täglich
- Fünf Minuten in jeder Teamversammlung (über einen Zeitraum von drei Monaten)

MATERIAL

- Arbeitsdokument B 2 und B 3
- Beispiele ausgefüllter Formulare und Interpretation der möglichen Ergebnisse

Ziel des Arbeitsdokuments B 1 war es, sich einen subjektiven Eindruck über die Kontakte zu verschaffen, die Sie zu den Eltern mehrerer Kinder haben. Dieser Gesamteindruck ist allerdings nur schwer überprüfbar, wenn keine genauen Daten zu diesen Kontakten vorliegen. Aus diesem Grund ist es besonders interessant, Ihren Eindruck nun objektiv zu überprüfen.

Genau dazu dient Arbeitsdokument B 2: Auf diesem Formular notieren die Erzieherinnen und Erzieher über einen Zeitraum von fünf Öffnungstagen alle individuellen Kontakte, die sie zu den Müttern oder Vätern aller Kinder haben. Wählen Sie dazu eine möglichst repräsentative Woche aus. Wiederholen Sie diese Erhebung am besten drei Mal (drei verschiedene Wochen im Zeitraum von zwei Monaten), um sicherzustellen, dass die Ergebnisse möglichst genau der Realität entsprechen.



Daneben ist es wichtig, sich einen Überblick über die Beteiligung an Gruppenaktivitäten zu verschaffen. Hierzu dient Arbeitsdokument B 3: Die Erzieherinnen und Erzieher vermerken während eines festgelegten Zeitraums (z. B. ein Vierteljahr) die Teilnahme der Mutter, des Vaters oder beider Eltern an den Aktivitäten.

Die Einrichtungsleitung nimmt am Prozess teil, indem sie entweder beim Ausfüllen der Formulare hilft oder aber die Erzieherinnen und Erzieher in Teamversammlungen systematisch daran erinnert.

In Arbeitsdokument B 2 und B 3 markieren Sie durch ein Kreuz jeden individuellen Kontakt sowie jede Teilnahme an einer Gruppenaktivität. Dies ermöglicht eine einfache Auswertung der Ergebnisse: Die Kreuze einer Kolonne werden addiert und die Summe geteilt durch die Zahl der anwesenden Kinder zu den Zeitpunkten „Bringen“ und „Abholen“ bzw. durch die Zahl der anwesenden Mütter und Väter, mit denen es zu einem Informationsaustausch zu den Zeitpunkten „Bringen“ und „Abholen“ kam. (Vergessen Sie nicht, die Abwesenheiten einzutragen und den fehlenden Elternteil bei alleinerziehenden Müttern oder Vätern aus der Liste zu streichen, andernfalls stimmen die Ergebnisse nicht!)

Die errechnete Zahl kann als Prozentsatz gelesen werden: 0,50 oder 50 Prozent der Väter haben an diesem Tag ihre Kinder in die Tagesstätte gebracht. Die Resultate können auch horizontal pro Kind gelesen werden.

Auswertung der Ergebnisse

AKTIONEN

1. Das Team bespricht die Erfahrungen mit dem Arbeitsinstrument
2. Das Team trägt Schlussfolgerungen zu den einzelnen Abschnitten zusammen und formuliert allgemeine Schlussfolgerungen

ERGEBNIS

- Das Team erkennt Stärken und Schwächen bezüglich der Einbeziehung von Vätern und Müttern

ZEITAUFWAND

- Eine Teamversammlung

MATERIAL

- Beispiele ausgefüllter Formulare und Interpretation möglicher Ergebnisse

Die Auswertung der Ergebnisse kann in zwei Phasen stattfinden. Wenn mehrere Erzieherinnen und Erzieher in der gleichen Gruppe der Tagesstätte arbeiten, können sie zuerst ihre Ergebnisse untereinander besprechen, bevor sie diese dann dem Team mitteilen. Anschließend werden die Ergebnisse aller Gruppen zusammengetragen und in einer Teamversammlung analysiert.

Besondere Aufmerksamkeit kommt hierbei der persönlichen Erfahrung mit der Vorgehensweise zu: Wie hat das pädagogische Personal es empfunden, die Beziehung zu den Eltern unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten? Kam plötzlich Unerwartetes zum Vorschein? Sieht das Team nun möglicherweise einige Dinge etwas anders?



Die Ergebnisse der individuell ausgefüllten Dokumente müssen gesammelt und verglichen werden. Durch den Vergleich der Dokumente wird das individuelle Verhalten hinter den Ergebnissen sichtbar. Jede Familie ist anders und genauso verschieden ist die Art der Beziehung, die das Personal der Tagesstätte zu den Eltern pflegt. Das individuelle Verhalten kann sehr stark variieren, wahrscheinlich gibt es aber auch Übereinstimmungen.

Nachdem die einzelnen Verhaltensmuster erkannt wurden, können die Ergebnisse nach Situation und nach Aktivität analysiert werden. Dadurch erkennt man schnell, was gut funktioniert und was nicht. Dabei ist nicht eine im wissenschaftlichen Sinne gültige Repräsentativität der Stichproben wichtig, sondern deren Analyse und Interpretation.

Geben Sie sich nicht zu schnell mit dem Ergebnis zufrieden! Selbst wenn Ihnen diese Vorgehensweise eine hervorragende Arbeit attestiert, können Sie sich immer noch verbessern. Was wäre, wenn Sie zum Beispiel 70% der Väter erreicht hätten? Sind Sie zufrieden oder aber fragen Sie sich, weshalb Sie die restlichen 30% nicht erreicht haben? Hören Sie nicht an diesem Punkt auf – die Einbeziehung der Eltern und speziell von Vätern bedarf stetiger Anstrengungen.





Arbeitspapier A

Anregungen zur Diskussion der Väterintegration im Team

(aus: Levine, Murphy & Wilson 1998)

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie aus Ihren persönlichen Erfahrungen Ihre Eindrücke mit Müttern und Vätern ableiten.

Zu jedem Eindruck notieren Sie bitte eine persönliche Erfahrung oder Erinnerung, welche Ihre Einschätzung belegt.

1. Der wichtigste Beitrag, den Väter (Mütter) für ihre Kinder leisten können, ist:

2. Den größten Einfluss auf meine Gefühle / Einstellung gegenüber Vätern (Müttern) hat folgendes Erlebnis/ Ereignis gehabt:

3. Ich möchte, dass Väter (Mütter) der Kinder in unserer Einrichtung

damit aufhören zu:

damit anfangen zu:

Vorgehensweise in der Gruppendiskussion

Kopieren Sie die Fragen auf separate Blätter. Teilen Sie Ihr Team in kleine Gruppen auf und lassen Sie jede Gruppe eine der Aussagen bearbeiten. Geben Sie den Gruppen genügend Zeit und bitten Sie sie anschließend, dem gesamten Team die Hauptpunkte ihrer Diskussion zu präsentieren. Die anderen Gruppen können dann Fragen stellen und die genannten Punkte durch ihre Meinung ergänzen.

Varianten

- Bilden Sie für die Bearbeitung der Fragen geschlechtshomogene Gruppen und lassen Sie anschließend alle Gruppen gemeinsam ihre Ergebnisse präsentieren und diskutieren.
- Engagieren Sie einen Supervisor / eine Supervisorin für die professionelle Begleitung des Gruppendiskussionsprozesses.





ARBEITSDOKUMENT B 1

Beschreiben Sie Ihren allgemeinen Eindruck zur Beteiligung des Vaters und der Mutter eines Kindes:

Erzieherin/Erzieher: Kind:

Individuelle Kontakte

Mutter

Vater

Vorgespräch

Eingewöhnung

Bringen und Abholen des Kindes

Informationsaustausch (tägliche Gespräche)

Zufriedenheitsgespräche

Unterstützende Gespräche

Gruppenaktivitäten

Zusammen leben:

Mutter

Vater

Feste

Nachmittagsimbiss

Themenabende

Tag der offenen Tür

Gemeinsames Frühstück

Zusammen etwas unternehmen:

Mutter

Vater

„Märchenstunde“

Gemeinsames Kochen

Begleitung eines Ausflugs

Gemeinsames Einrichten

Handwerkliche Tätigkeiten

Teilnahme an Ateliers

Übernahme von Reparaturen

Zusammen nachdenken und entscheiden:

Mutter

Vater

Gemeinsam über die Farbe des Anstrichs nachdenken

Das Programm eines Familientags erstellen

Am Elternausschuss teilnehmen

Mitglied des Verwaltungsrats werden

Mögliche Antwortkategorien

- 1 Mutter/Vater war selten anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 2 Mutter/Vater war selten anwesend und hat sich aktiv beteiligt
- 3 Mutter/Vater war regelmäßig anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 4 Mutter/Vater war regelmäßig anwesend und hat sich aktiv beteiligt
- 5 Mutter/Vater war immer anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 6 Mutter/Vater war immer anwesend und hat sich aktiv beteiligt

Tipp:

Markieren Sie die mit „aktiv beteiligt“ gekennzeichneten Felder (gerade Zahlen) mit Textmarker; so bekommen Sie schnell einen Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Mutter und Vater.

ARBEITSDOKUMENT B 1 (Beispiel)

Beschreiben Sie Ihren allgemeinen Eindruck zur Beteiligung des Vaters und der Mutter eines Kindes:



Erzieherin/Erzieher: Maria

Kind: Lisa

Individuelle Kontakte

	Mutter	Vater
Vorgespräch	6	1
Eingewöhnung	6	1
Bringen und Abholen des Kindes	6	4
Informationsaustausch (tägliche Gespräche)	6	3
Zufriedenheitsgespräche	6	1
Unterstützende Gespräche	6	1

Gruppenaktivitäten

Zusammen leben:

	Mutter	Vater
Feste	6	3
Nachmittagsimbiss	2	1
Themenabende	4	1
Tag der offenen Tür	6	1
Gemeinsames Frühstück	6	5

Zusammen etwas unternehmen:

	Mutter	Vater
„Märchenstunde“	1	1
Gemeinsames Kochen	4	1
Begleitung eines Ausflugs	6	4
Gemeinsames Einrichten		
Handwerkliche Tätigkeiten	1	4
Teilnahme an Ateliers		
Übernahme von Reparaturen	1	4

Zusammen nachdenken und entscheiden:

	Mutter	Vater
Gemeinsam über die Farbe des Anstrichs nachdenken		
Das Programm eines Familientags erstellen	1	1
Am Elternausschuss teilnehmen	1	1
Mitglied des Verwaltungsrats werden		

Mögliche Antwortkategorien

- 1 Mutter/Vater war selten anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 2 Mutter/Vater war selten anwesend und hat sich aktiv beteiligt
- 3 Mutter/Vater war regelmäßig anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 4 Mutter/Vater war regelmäßig anwesend und hat sich aktiv beteiligt
- 5 Mutter/Vater war immer anwesend und hat sich nicht aktiv beteiligt
- 6 Mutter/Vater war immer anwesend und hat sich aktiv beteiligt

Tipp:

Markieren Sie die mit „aktiv beteiligt“ gekennzeichneten Felder (gerade Zahlen) mit Textmarker; so bekommen Sie schnell einen Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Mutter und Vater.



Interpretation des ausgefüllten Beispielformulars

Die geraden Zahlen stehen für eine aktive Beteiligung der Eltern. In unserem Beispiel sind sie fett gedruckt und gelb markiert, um einen schnellen Überblick über das Ergebnis zu bekommen:

- Die Mutter beteiligt sich deutlich aktiver (nur 5 von 18 Zahlen sind ungerade) als der Vater (14 der 18 Zahlen sind ungerade).
- Darüber hinaus ist die Mutter öfter anwesend (10 Mal eine 6, 2 Mal eine 4, 1 Mal eine 2). Der Vater erhält 4 Mal eine 4, dafür allerdings weder eine 6 noch eine 2.
- Der Vater ist selten anwesend (11 Mal eine 1) und beteiligt sich ebenfalls nur selten (aktiv an 4 von 18 Aktivitäten teilgenommen).
- Die Beteiligung der Mutter bezieht sich vor allem auf die individuellen Kontakte und das gemeinsame Zusammenleben. Sie nimmt weit seltener an Aktivitäten der Rubrik „Zusammen etwas unternehmen“ teil und beteiligt sich überhaupt nicht an jenen Aktivitäten, an denen gemeinsam diskutiert und entschieden wird.
- Der Vater hingegen beteiligt sich – mit Ausnahme der Momente, an denen er das Kind zur Tagesstätte bringt und es dort abholt – ausschließlich an Aktivitäten der Rubrik „Zusammen etwas unternehmen“. Hierbei fällt auf, dass zwei der drei Aktivitäten dem klassischen Stereotyp der „männlichen“ Aktivität – handwerkliche Tätigkeiten und Übernahme von Reparaturen – entsprechen.
- In Sachen „Zusammen nachdenken und entscheiden“ verfügt die Kindertagesstätte nur über einen Elternausschuss und es wird gemeinsam ein Familientag geplant, an dem aber weder Vater noch Mutter teilnehmen.
- Gemeinsames Einrichten, gemeinsam über die Farbe des Anstrichs nachdenken oder die Teilnahme an Ateliers sind Aktivitäten, die hier nicht in Betracht gezogen wurden, die aber sicherlich als Anregungen für diese Tagesstätte verstanden werden können.

Schlussfolgerung

Die Mutter von Lise beteiligt sich aktiv. Die Aktivitäten der Rubrik „Zusammen nachdenken und entscheiden“ bedürfen einer größeren Aufmerksamkeit, da Lises Eltern sich bis dato kaum in diesem Bereich eingebracht haben.

Der Vater ist weit seltener anwesend als die Mutter, und wenn er präsent ist, beteiligt er sich vor allem an den „männlichen“ Aktivitäten. Was die Aufgabenverteilung der Eltern in Bezug auf Lises Betreuung angeht, können wir daraus schließen, dass die Eltern einem eher klassischen Rollenmodell folgen: Die Mutter kümmert sich um den Austausch von Informationen, die ihr Kind betreffen. Der Vater beteiligt sich gelegentlich und zwar vor allem dann, wenn es um stereotyp „männliche“ Aktivitäten geht.

© VBJK, PBD Stad Gent, Flora vzw, Gent, 2006

Die Erzieherinnen und Erzieher können sich die Frage stellen, ob diese Situation die Folge einer bewussten Wahl der Eltern ist, ob es sich eher um die unbewusste Konsequenz gesellschaftlich dominierender Rollenmodelle handelt oder die Folge des unterschiedlichen Umgangs des pädagogischen Personals mit der Mutter bzw. dem Vater ist. Vor allem sollte die Wahl der Eltern respektiert werden. Das Team sollte aber darauf achten, dass es dem Vater stets alle Informationen zu seiner Tochter mitteilt und ihn weiterhin einlädt, an verschiedenen Aktivitäten aktiv teilzunehmen. So wird dem Vater signalisiert, dass seine aktive Beteiligung in allen Bereichen stets willkommen ist.



ARBEITSDOKUMENT B

Markieren Sie für jedes Kind eine Woche lang die täglichen Kontakte mit dem Vater und der Mutter:
(Beispiel)



Kinder	Tag 1				Tag 2				Tag 3				Tag 4				Tag 5																							
	Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater		Mutter		Vater																					
	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A																				
Hans	Abwesenheit				X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	Abwesenheit																					
Maria	Abwesenheit				Abwesenheit				X	X	X	X			X	X			X	X	X	X																		
Walter	Abwesenheit				X	X	X	X			Abwesenheit						X	X			X	X	X	X																
Michael	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X			Abwesenheit				X	X	X	X																		
Robert	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X	Abwesenheit				Abwesenheit				X	X	X	X	X	X	X	X										
Anna	X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X	Abwesenheit				Abwesenheit																	
Barbara	X	X	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X														
Gertrud	X	X			X	X	Abwesenheit				X	X	X	X			X	X	X	X			Abwesenheit																	
Franz	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X													
Annamaria	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X			Abwesenheit				X	X	X	X																		
Elisabeth		X	X	X	X			Abwesenheit						X	X	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X											
Paul	X	X	X	X			X	X	X	X			X	X	X	X			Abwesenheit				X	X	X	X														
SUMME	8	8	7	7	4	2	4	2	6	6	7	7	4	4	3	3	7	7	8	8	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	5	4	7	7	8	8	3	3	2	2
%	89	100	78	100	44	50	44	50	66	100	78	100	44	100	33	100	70	100	80	100	30	100	20	100	43	100	29	100	57	75	71	80	78	100	89	100	33	100	22	100

B/A: Bringen oder Abholen des Kindes

I: Informationsaustausch

Summe: Anzahl der Kreuze

%: für B/A: Berechnung: $\% = \text{Summe} / \text{Anzahl der anwesenden Kinder}$

%: für I: Berechnung: $\% = \text{Summe} / \text{Anzahl der anwesenden Mütter oder Väter}$

Summe für Woche

44 Anwesenheitstage oder 88 B/A Situationen

Mutter: B+A: 63 von 88 (od. 72%) I: 63 von 63 (od. 100%)

Vater: B+A: 34 von 88 (od. 39%) I: 28 von 34 (od. 82%)

© VBJK, PBD Stad Gent, Flora vzw, Gent, 2006



Interpretation des ausgefüllten Beispielformulars

Man kann die Ergebnisse vertikal und horizontal betrachten. Wenn Sie wissen wollen, wie viele Mütter und Väter ihre Kinder gebracht und abgeholt haben, dann addieren Sie die Kreuze vertikal unter den Spalten B (Bringen) und A (Abholen). Wenn Sie diese Summe durch die Zahl der anwesenden Kinder teilen, erhalten sie pro Tag den Prozentsatz von Müttern und Vätern, die ihr(e) Kind(er) bringen bzw. abholen.

Indem Sie die Summe der Mütter und Väter, die Gespräche mit den Erzieherinnen und Erziehern hatten, durch die Zahl der Mütter und Väter, die ihre Kinder gebracht oder abgeholt haben, teilen, erhalten Sie pro Tag den Prozentsatz von Müttern und Vätern, die sich mit dem Personal ausgetauscht haben. So lässt sich zum Beispiel feststellen, dass die Mütter ihre Kinder öfters zur Tagesstätte bringen und abholen (72%) als die Väter (39%). Genauso tauschen sich die Erzieherinnen und Erzieher häufiger mit den Müttern aus (100%) als mit den Vätern (82%).

Wenn Sie Schlussfolgerungen bezüglich der Eltern jedes einzelnen Kindes ziehen wollen, müssen Sie die Kreuze horizontal addieren. So könnte man sich zum Beispiel fragen, weshalb es am vierten Tag kein Gespräch mit dem Vater von Walter gab, obwohl er seine Tochter gebracht und wieder abgeholt hat. Genauso könnte man sich fragen, weshalb Pauls Vater seinen Sohn nie zur Tagesstätte bringt bzw. dort abholt oder weshalb Elisabeths Mutter fast nie anwesend ist.

© VBJK, PBD Stad Gent, Flora vzw, Gent, 2006



ARBEITSDOKUMENT B 3

Markieren Sie für jedes Kind über einen bestimmten Zeitraum (z. B. drei Monate lang) die Teilnahme des Vaters und der Mutter an den Gruppenaktivitäten des Kindergartens:



Kinder													SUMME	
Gruppenaktivitäten	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater

Zusammen leben

Zusammen etwas unternehmen

Zusammen nachdenken und entscheiden

SUMME PRO KIND														



ARBEITSDOKUMENT B 3

Markieren Sie für jedes Kind über einen bestimmten Zeitraum (z. B. drei Monate lang) die Teilnahme des Vaters und der Mutter an den Gruppenaktivitäten des Kindergartens: (Beispiel)

Kinder													SUMME	
Gruppenaktivitäten	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater	Mutter	Vater

Zusammen leben

Bsp.: Feste	x		x	x	x	x		x			x		4	3
Nachmittagsimbiss	x		x	x	x	x		x			x		4	3
Themenabende														
Tag der offenen Tür	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	6	5
Gemeinsames Frühstück														

Zusammen etwas unternehmen

Bsp.: Märchenstunde	x				x	x		x			x		2	2
Gemeinsames Kochen	x		x			x	x						4	1
Begleitung v. Ausflug														
Gemeins. Einrichten	x					x	x				x		3	1
Heimwerken						x								1

Zusammen nachdenken und entscheiden

Farbanstrich nachdenken														
Das Programm eines Familientages erstellen	x				x	x							2	1
Am Elternausschuss teilnehmen	x					x							1	1
Mitglied d. Verwaltungsrates werden														
SUMME PRO KIND	8	1	4	3	5	9	3	4	1	0	5	1	26	18

© VBJK, PBD Stad Gent, Flora vzw, Gent, 2006

Interpretation des ausgefüllten Beispielformulars



Auch im Arbeitsdokument B 3 können die Ergebnisse vertikal und horizontal gelesen werden. Horizontal bekommen Sie einen Überblick über die Beteiligung der Eltern pro Aktivität. So scheint der Tag der offenen Tür eine der seltenen Aktivitäten zu sein, an der beide Elternteile gleichzeitig teilnehmen. Wenn die Kreuze horizontal addiert werden, erhalten Sie einen Überblick über die Gesamtzahl der Mütter und Väter pro Aktivität:

- Feste: 4 Mütter, 3 Väter
- Nachmittagsimbiss: 4 Mütter, 3 Väter
- Tag der offenen Tür: 6 Mütter, 5 Väter
- „Märchenstunde“: 2 Mütter, 2 Väter
- Gemeinsames Kochen: 4 Mütter, 1 Vater
- Gemeinsames Einrichten: 3 Mütter, 1 Vater
- Handwerkliche Tätigkeiten: 0 Mütter, 1 Vater
- Ausarbeitung des Programms für einen Familientag: 2 Mütter, 1 Vater
- Teilnahme am Elternausschuss: 1 Mutter, 1 Vater.

Man könnte darüber nachdenken, weshalb eine Aktivität Mütter oder Väter anspricht und eine andere nicht. Weshalb zum Beispiel findet der Tag der offenen Tür so großen Anklang bei den Eltern und handwerkliche Tätigkeiten nicht? Weshalb zum Beispiel zieht das gemeinsame Kochen viele Mütter, aber kaum Väter an, während an handwerklichen Tätigkeiten nur ein Vater, aber keine Mutter teilnimmt? Eine Möglichkeit besteht vielleicht darin, dass Erzieherinnen und Erzieher jeweils anders an die Eltern herantreten und zur Teilnahme ermutigen.

Wenn Sie das Arbeitsdokument B 3 vertikal betrachten, können Sie die Anwesenheiten von Vater und Mutter eines jeden Kindes vergleichen. 4 von 6 Müttern sind oft anwesend, aber nur 2 von 6 Vätern. Annas Vater ist am häufigsten anwesend (er hat Elternzeit genommen), dicht gefolgt von Pauls Mutter. Es gibt einen markanten Unterschied zwischen Müttern und Vätern hinsichtlich der aktiven Beteiligung: Wenn die Mutter aktiv teilnimmt, ist der Vater nur selten anwesend; wenn der Vater aktiv teilnimmt, ist seine Partnerin nur unregelmäßig anwesend. Haben Väter weniger Schwierigkeiten damit als Mütter, die Teilnahme an Aktivitäten an den jeweils anderen Partner abzutreten? Sind Mütter erleichtert, wenn sich ihr Partner einbringen will und sie ihm die Teilnahme überlassen können, oder wollen Mütter sich unbedingt selbst einbringen?

Ein Themenabend, ein gemeinsames Frühstück, die Begleitung eines Ausflugs oder gemeinsames Nachdenken über die Inneneinrichtung – all diese Aktivitäten wurden im vorliegenden Beispiel nicht unternommen, können aber durchaus als Anregungen verstanden werden.

© VBJK, PBD Stad Gent, Flora vzw, Gent, 2006



Arbeitspapier C 1 Fragenkatalog „Väterfreundlichkeit im Kindergarten“

Bitte lesen Sie sich die folgenden Fragen aufmerksam durch und machen Sie sich zu deren Beantwortung Notizen:

Kommunikationspraxis mit den Eltern

- Werden Väter in unregelmäßigen Abständen, zum Beispiel zu jährlich stattfindenden „Vätertagen“, oder automatisch zu jedem offiziellen Termin mit angesprochen? Wird zum Orientierungs- oder Aufnahmegespräch die Anwesenheit des Vaters ausdrücklich erwünscht und erwartet?
- Werden die Kontaktdaten des Vaters (oder einer anderen, für das Kind wichtigen männlichen Bezugsperson) sowie weitere betreuungsrelevante Informationen in der institutionellen Dokumentationspraxis standardmäßig mit erhoben? Haben die Fachkräfte ein „inneres Bild“ vom Vater genauso wie von der Mutter?
- Behandelt das Team Mütter und Väter beim Bringen oder Abholen des Kindes unterschiedlich? In welchen Situationen fühlen sich Mitarbeiter/innen im Informationsaustausch sicherer: mit der Mutter oder mit dem Vater?
- Welche innere Erwartungshaltung gegenüber Männern bzw. Vätern herrscht in der Einrichtung vor? Werden Väter mit hohen Erwartungen an kompetente Vaterschaft empfangen, oder wird ihre Abwesenheit als „Beweis“ von Desinteresse und Unfähigkeit interpretiert?
- Gibt es ein männer- bzw. väterfreundliches „Leitbild“ der Einrichtung und wird dieses auch nach außen hin kommuniziert – z. B. durch Abbildungen und Fotos von Vätern mit ihren Kindern oder einer „Elternlese-Ecke“, die auch spezifische Informationsbroschüren für Väter bereithält?
- Werden in den Elternangeboten „männerspezifische“ Denk-, Erlebens- und Verhaltensweisen (Erlebens- und Handlungsorientierung, weniger Selbstreflexion und Thematisierung des „Innenlebens“) oder väterspezifische Fragestellungen (z. B. „Wie kann ich als Vater meinem Kind den Übergang in die Tageseinrichtung erleichtern?“) berücksichtigt?
- Werden in der Briefkommunikation Mutter und Vater mit „Liebe Eltern“ oder aber individuell mit „Liebe Mütter, liebe Väter“ angesprochen? Wird darauf geachtet, wie bestimmte Väter – und nicht „die Väter“ generell – auf Eltern-Aktivitäten reagieren?
- Wird die Kommunikationspraxis mit Vätern als Aufgabe von nur einer Mitarbeiterin oder von allen Teammitgliedern mit getragen und die Verantwortung geteilt?
- Welche Werthaltung gegenüber der männlichen Rolle drücken die Elternkontakte aus: Dass Männer ohnehin keine Zeit haben? Dass die Mütter es alleine schaffen? Dass Männer sich hier nicht einmischen sollen?

Generelle Kooperation mit Eltern in der Einrichtung

- An welchen Aktivitäten werden Eltern beteiligt und welche Aufgaben können sie dabei übernehmen?
- Werden Väter genauso wie Mütter gefragt, ob sie mithelfen können?
- Werden Väter nur auf traditionell „männliche“, handwerklich-technische Aufgaben reduziert oder mutet bzw. traut man ihnen auch Versorgungs- und Betreuungsaufgaben zu?
- Wird die Väterintegration in der Einrichtung allgemein unter „Elternarbeit“ abgehandelt oder werden spezifische Angebote unter der Perspektive von Männern bzw. Vätern sowie von Frauen und Müttern organisiert?

Besetzung der Gremien zur Elternvertretung

- Wirbt eine Einrichtung gezielt dafür, auch Männer in der Elternvertretung zu haben? Ist eine geschlechtsparritätische Elternratszusammensetzung erwünschtes Ziel des Kindergartens?
- Wie reagieren das pädagogische Fachpersonal oder die Frauen im Elternrat, wenn mehr Männer solche „machtvollen“ Positionen in den Gremien bekleiden?



Bildungsangebote für Familien in der Einrichtung – Vernetzung/Öffnung ins Gemeinwesen

- Werden Väter bei familienunterstützenden Bildungsangeboten gezielt mit angesprochen?
- Wie trägt eine Einrichtung dafür Sorge, ob die Bedürfnisse und Interessen von Vätern in Erziehungs- und Bildungsfragen ihrer Kinder beantwortet werden?
- Gibt es frühzeitige oder nachgehende Kontakte zu Müttern und Vätern, deren Kinder noch nicht (oder nicht mehr) im Kindergartenalter sind. Zum Beispiel: Werden Geburtsvorbereitungskurse oder Elternkurse in den Räumlichkeiten der zukünftigen Kindertagesstätte durchgeführt?
- Tauscht sich die Kindertageseinrichtung mit anderen Institutionen über erfolgreiche Maßnahmen in der Arbeit mit Müttern und Vätern aus?
- Besteht eine Kooperation mit Sozialen Diensten im Falle des Verdachts der Kindeswohlgefährdung und/oder häuslicher Gewaltausübung? Werden gewalttätige Väter auf Beratungsdienste oder spezielle Therapieangebote aufmerksam gemacht?

Hinweise zur Durchführung

- Lassen Sie die Frageblöcke von den Fachkräften durchlesen und geben Sie ihnen ausreichend Zeit zur Beantwortung. Anschließend sollte eine offen geführte Diskussion eingeleitet werden, die die Antworten der Fachkräfte zum Gegenstand hat, aber auch Raum für freie Meinungsäußerungen und Assoziationen zum Thema bietet.
- Ziel ist die Sensibilisierung der Einrichtungsleitung und der Fachkräfte für die offenen und verdeckten Botschaften an Väter.
- Das Ergebnis der „Checkliste zur Väterfreundlichkeit im Kindergarten“ kann zusätzlich mit eingebracht werden.



Arbeitspapier C 2

Checkliste „Väterfreundlichkeit“ im Kindergarten

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen der Reihe nach. Achten Sie darauf, keine Frage auszulassen.

Wird die Anwesenheit des Vaters beim Aufnahmegespräch ausdrücklich erwünscht und erwartet?
ja | nein

Werden die Kontaktdaten des Vaters (oder einer anderen, für das Kind wichtigen männlichen Bezugsperson) in der institutionellen Dokumentationspraxis standardmäßig mit erhoben?
ja | nein

Gibt es Fotos oder Abbildungen von Vätern (und Müttern) mit ihren Kindern in der Einrichtung?
ja | nein

Gibt es eine „Elternlese-Ecke“, die auch spezifische Informationsbroschüren für Väter bereithält?
ja | nein

Werden in der Briefanrede Mutter und Vater individuell angesprochen („Liebe Mütter, liebe Väter“)?
ja | nein

Gibt es spezielle Angebote für Väter im Rahmen der Elternveranstaltungen (Vater-Kind-Frühstück, „Spielzeug-Reparier-Tag“, Vater-Kind-Rallye etc.)?
ja | nein

Wirbt der Kindergarten gezielt für mehr Männer in der Elternvertretung?
ja | nein

Ist vom Kindergarten in jüngster Zeit eine Befragung der Väter zu deren Beteiligungswünschen durchgeführt worden?
ja | nein

Gibt es in der Einrichtung regelmäßige Fortbildungen zur Elternarbeit, bei denen Väter immer mitthematisiert werden?
ja | nein

Gibt es ein schriftlich und verbindlich formuliertes Konzept zur „Väterarbeit“ im Kindergarten?
ja | nein

Lassen Sie die Checkliste zur „Väterfreundlichkeit“ von der Einrichtungsleitung ausfüllen.

Hinweise zur Auswertung

Bitte summieren Sie die mit „ja“ beantworteten Fragen. Multiplizieren Sie den Summenwert mit dem Faktor 10. Anstelle einer „Notenskala“ oder Stufen-Einteilung können Sie den erhaltenen Wert als Prozentzahl Ihrer maximal zu erreichenden „Väterfreundlichkeit“ interpretieren. Wenn Sie fünf Fragen mit „ja“ beantworten konnten, haben Sie 50% (und damit die Hälfte) der maximal zu erreichenden Väterfreundlichkeit im Kindergarten bereits realisiert. Geben Sie sich damit aber nicht zufrieden, sondern fragen Sie sich, wie man die verbleibenden 50% noch erreichen kann.





Arbeitspapier D Ziele der Väterarbeit im Kindergarten

Bitte formulieren Sie die in Ihrer Väterarbeit im Kindergarten angestrebten Ziele möglichst konkret. Unternehmen Sie auch den Versuch, diese in kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu unterteilen und begründen Sie diese Einteilung.

Kurzfristig möchte ich mit der Väterarbeit Folgendes erreichen:

Mittelfristig habe ich mir folgendes Ziel für die Väterarbeit gesetzt:

Als langfristiges Ziel der Väterarbeit sehe ich an:

Teilen Sie Ihr Team in kleine Gruppen auf und lassen Sie jede Gruppe einen Arbeitsbogen bearbeiten. Geben Sie den Gruppen genügend Zeit zur Bearbeitung und bitten Sie sie anschließend, dem gesamten Team die Hauptpunkte ihrer Arbeit zu präsentieren. Die anderen Gruppen können dann Fragen stellen und die genannten Punkte durch ihre eigene Meinung ergänzen.

Nach Präsentation der Ergebnisse aller Arbeitsgruppen sollten sich das Team und die Einrichtungsleitung auf einen gemeinsamen „Zeitfahrplan“ einigen, der beinhaltet, welche Ziele zeitnah realisiert werden sollen und welche einer längerfristigen Vorbereitungszeit bedürfen.

Arbeitspapier E

Handlungsempfehlungen für eine vätersensitive Alltagspraxis im Kindergarten



- Hegen Sie hohe Erwartungen an Väter bezüglich der Ausübung ihrer väterlichen Kompetenz und Mitarbeitsbereitschaft.
- Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen der Frauen bei der Durchführung von „Väteraktionen“ im Kindergarten. Zeigen Sie Verständnis und Einfühlungsvermögen gegenüber möglichen Widerständen und greifen Sie diese in einem geeigneten Rahmen auf.
- Zeigen Sie Verständnis und Einfühlungsvermögen, wenn sich Väter möglicherweise im Kindergarten zuerst einmal nicht wohl fühlen.
- Sprechen Sie Väter von Anfang an pro-aktiv auf bestimmte Aktivitäten oder Anlässe an.
- Machen Sie bei jedem anstehenden Informationsgespräch mit Eltern deutlich, dass die Beteiligung beider Elternteile ausdrücklich erwünscht ist und erwartet wird.
- Überlegen Sie vor einem gemeinsamen Elterngespräch gut, welche Fragen Sie an die Mutter und welche an den Vater stellen wollen. Fragen an den Vater Rolle könnten zum Beispiel sein:
Welche Aufgaben sehen Sie als typische Vaterpflichten an?
Wie gelingt es Ihnen, sich trotz eines anstrengenden Tages im Berufsleben der Familie zu widmen?
Welche Erlebnisse verbinden Sie besonders mit Ihrem Kind?
- Nutzen Sie die Tür- und Angelgespräche, um Väter nach ihren eigenen Erfahrungen mit dem Kind zu fragen oder ihnen gezielt Auskunft über die Vorkommnisse in der Tageseinrichtung zu geben.
- Widerstehen Sie der möglichen Versuchung, kindrelevante Auskünfte nur der Mutter mitzuteilen („Bitte richten Sie doch Ihrer Frau aus, dass sie uns wegen Ihres Sohnes morgen zurückrufen möge!“).
- Kommunizieren Sie mit Müttern und Vätern in der Briefanrede: „Liebe Mütter, liebe Väter!“ anstatt „Liebe Eltern“, worunter die meisten Eltern doch eher „Liebe Mütter“ verstehen werden!
- Erheben und dokumentieren Sie nach Möglichkeit in gleicher Weise Informationen der Mutter und des Vaters (bzw. der für das Kind wichtigsten männlichen Bezugsperson) für das interne Berichtswesen.
- Fragen Sie alleinerziehende Eltern mit alleinigem Sorgerecht (i.d.R. Mütter), ob der getrennt lebende Elternteil/Vater bei offiziellen oder informellen Anlässen (z. B. Entwicklungsgespräche) mit angesprochen bzw. eingeladen werden darf. Ist die getrennt lebende oder geschiedene Mutter mit alleinigem Sorgerecht hiermit nicht einverstanden, verlangt das Kindeswohl, dass mit ihr über die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung von „Scheidungskindern“ gesprochen wird. Eine Ausnahme besteht natürlich darin, wenn dem Vater der Umgang mit seinem Kind untersagt wurde.
- Halten Sie bei alleinerziehenden Müttern nach anderen, für das Kind wichtigen männlichen Bezugspersonen Ausschau, wenn der Vater nicht erreichbar ist.
- Versuchen Sie Männer als Mitarbeiter für den Erzieherberuf zu gewinnen.
- Motivieren Sie Väter von älteren Kindergartenkindern, die Väter neuer Kindergartenkinder bei Bedarf mit Informationen und eigenen Erfahrungen zu unterstützen.
- Sorgen Sie dafür, dass in der Einrichtung Fotos etc. vorhanden sind, die Männer – ebenso wie Frauen – mit Kindern zeigen. Diese Bilder signalisieren wichtige Botschaften über das Leben in der Kindertageseinrichtung und die vorherrschenden Werte und vermitteln den Kindern ein positives Bild von erwachsenen Männern mit Kindern.



- Schaffen Sie eine „Elternlese-Ecke“, in der auch väterspezifische Informationsbroschüren sowie ein kleines „Wünsche-Buch für Väter“ für Ideen, Vorschläge etc. (anstatt eines Kritik aufsaugenden „Kummerkastens“) bereitgestellt werden.
- Sprechen Sie Väter persönlich und konkret auf eine Vater-Kind-Veranstaltung an. Dies hat häufig mehr Effekt als eine schriftliche Einladung.
- Achten Sie bei der Ausschreibung für eine Elternveranstaltung darauf, dass diese auch Männer bzw. Väter anspricht (keine Defizitorientierung oder Betonung des Selbsterfahrungsaspektes, sondern erlebnis- und handlungsorientierte Elemente).

(aus: Bezirksgemeinschaft Überetsch-Unterland, Neumarkt; „Familie heute“ – 2006; leicht modifiziert)



Arbeitspapier F Fragebogen für Väter im Kindergarten



1. *Fühlen Sie sich zurzeit als wichtige Bezugsperson Ihres Kindes im Kindergarten angesprochen?*

ja | nein

Wenn nein:

Wäre das für Sie wichtig?

ja | nein

Was müsste Ihrer Meinung nach dafür geändert werden?

2. *Begleiten Sie Ihr Kind in den Kindergarten und/oder holen Sie es ab?*

ja | nein

Wenn ja:

immer | regelmäßig (ca. ___ Mal pro Woche) | gelegentlich

Wann?

vormittags | nachmittags | abends | auch am Wochenende

Wenn nein, warum nicht?

3. *Wäre es für Sie bedeutsam, dass der Kindergarten während des Jahres Aktivitäten durchführt, in die auch Sie miteinbezogen werden?*

sehr wichtig | eher wichtig | eher unwichtig | völlig unwichtig

4. *Wären Sie an folgenden Angeboten / Aktivitäten interessiert?*

(Es können auch mehrere Antworten angekreuzt werden)

Meinen Beruf vorstellen	ja nein
Gaudi-Olympiade	ja nein
Familienwandertag	ja nein
Gemeinsamer Naturtag (oder -abend)	ja nein
Väterabend	ja nein
Vater und Kind verbringen einen Tag im Kindergarten zusammen	ja nein



Gemeinsame Abschlussfeier am Abend
Sonstiges, z. B.:

ja | nein

5. Könnten Sie sich vorstellen bei einem Angebot / Aktivität in der Organisation und Durchführung aktiv miteinbezogen zu werden?

ja | nein

6. Welche eigenen Vorschläge oder Ideen haben Sie, wie Sie sich eventuell im Kindergarten einbringen könnten?

7. Welche Wochentage/Tageszeiten wären für Sie dabei passend?

Unter der Woche:

Tageszeit:

Am Wochenende:

Tageszeit:

8. An welchen Informationen haben Sie großes persönliches Interesse?

- Einfluss des Vaters auf die Entwicklung des Kindes
- Auswirkungen von „Vaterabwesenheit“ auf ein Kind
- Vater-Sohn-Beziehung
- Vater-Tochter-Beziehung
- Vaterschaft heute/Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Andere Themen:

9. Was möchten Sie noch anmerken (Ideen, Stellungnahmen, Verbesserungsvorschläge etc.)?

Arbeitspapier G

Praxisanregungen für Väteraktionen im Kindergarten

- Knüpfen Sie an den Fähigkeiten von Vätern an (handwerkliche Betätigungen, berufsnahen Aufgaben in der Einrichtung, spielerische und sportliche Angebote mit dem Kind etc.).
- Befragen Sie die Väter, welche Erfahrungen, Fähigkeiten und Wünsche sie für eine Mitarbeit im Kindergarten selbst mitbringen. Führen Sie eine kleine schriftliche Erhebung dazu durch.
- Berücksichtigen Sie die berufliche Zeitstruktur von Vätern bei der Durchführung von Väteraktionen (Tagesszeit, Wochentag).
- Achten Sie auf die Handlungs- und Erlebnisorientierung der Väter-Veranstaltungen (keine Betonung der „Defizitbehebung“ von Männern bzw. Vätern oder des Selbsterfahrungsaspekts). Der konkrete Kompetenzerwerb und Lerngewinn sollte im Vordergrund stehen.
- Nutzen Sie auch den mächtigen Einfluss der Mütter, um Väter für die Mitarbeit im Kindergarten zu gewinnen. Sie sind die besten Motivatoren in der Familie für die Väterarbeit im Kindergarten.



Konkrete Handlungsvorschläge für die Praxis

(wörtlich zitiert aus: Verlinden & Külbel 2005)

Kennenlernfest unter neuen Vätern

Während der Eingewöhnungszeit der neuen Kinder wird vom Kindergarten ein Kennenlernfest ausschließlich für Väter angeboten, um die Einrichtung und das Fachpersonal kennenzulernen.

Begrüßung: Die Leiterin der Einrichtung begrüßt die Väter und nutzt diese Gelegenheit, um sie auf die Angebote des Kindergartens aufmerksam zu machen.

Programmpunkte: Wenn die Kinder mit eingeladen sind, sind kleine Beiträge der Kinder, gemeinsames Singen oder Spielen möglich. Es sollten insgesamt nur wenige andere Programmpunkte geplant sein, damit Väter und Fachkräfte einander gut kennenlernen können. Ein Büfett mit Speisen und Getränken sorgt für das leibliche Wohl und dient als Begegnungspunkt aller Beteiligten.

Info-Rallye für neue Väter

Neben dem allgemein üblichen Informationsabend machen die neuen Väter eine zusätzliche Orientierungsrallye durch den Kindergarten, um die Einrichtung ihrer Kinder näher kennenzulernen.

Ablauf: Väter streifen mit den Kindern durch die Einrichtung und das Außengelände. Es gibt kreative, kognitive und soziale Aufgaben für Vater und Kind: Kreative Aufgaben: Suchen Sie das beliebteste Spielzeug, den schönsten Bilderbuchtitel, ein typisches Kinderversteck etc.





Kognitive Aufgaben: Suchen Sie den höchsten und niedrigsten Punkt im Außengelände, das dunkelste Kinderversteck draußen und drinnen. Notieren Sie bitte, was Ihnen im Kindergarten auf den ersten Blick ungewöhnlich, vertraut oder angenehm erscheint (auch entsprechend der eigenen Berufserfahrung als Handwerker, Kaufmann, Techniker, Künstler etc.).

Soziale Aufgaben: Bilden Sie mit zwei oder drei anderen Vätern eine Gruppe. Spielen Sie ein Kinderspiel aus Ihrer eigenen Kindheit, singen Sie ein Kinderlied oder tragen Sie den restlichen Vätern im Plenum ein Bilderbuch vor.

Varianten: Die erfahrenen Kindergartenkinder sind mit dabei. Mütter nehmen separat an der gleichen Rallye teil und vergleichen ihre Ergebnisse mit denen der Väter – um Perspektiven zu vergleichen. Kinder und Väter treffen sich an einem Samstag; die Kinder zeigen den Vätern ihre Einrichtung auf einer Rallye und belohnen sie mit einem kleinen „Festschmaus“.

Väter-Abend

Ein „Abend unter Vätern“ den Zugang zum Kindergarten ebnen und soll die Orientierung „der Neuen“ nach Beginn des Kindergartenjahres erleichtern. Beziehungen unter Vätern entstehen möglicherweise in solchen Männerrunden leichter.

Ablauf: Ein Väterabend darf, neben der Geselligkeit, Väter dazu ermuntern, sich in verschiedenen Schritten mit ihrer Rolle als Vater und der Beziehung zum Kind zu beschäftigen. Am Anfang können spielerische Angebote stehen. Gespräche bleiben bei guter Moderation für die Teilnehmer sehr erlebnisnah.

Mögliche Themen für Gespräche:

- Vater und Kind am Wochenende
- Ferien- und Feierabendspiele für Vater und Kind
- Bilderbücher für Vater und Kind
- Väterbücher
- Besonders angenehme Erlebnisse mit dem eigenen Kind
- Vater und Kind vor dem Fernseher
- Umgang mit Konflikten im Alltag des Kindes
- Balance des Vaters zwischen Familie, Beruf und Freizeit.
- Varianten:
 - Gesellige Angebote für Väter wie Väterstammtisch, Vätertheatergruppe, Vättersportgruppe, Väterchor, Handwerkerabend, Vätergrillabend
 - Väter drehen einen Videofilm über die Einrichtung
 - Väter gehen gemeinsam in einen Kinofilm.

Vater-Kind-Frühstück



Ein Vater-Kind-Frühstück bietet die Möglichkeit, einen Einblick in den Kindergartenalltag zu bekommen, damit den Tagesablauf des Kindes besser zu verstehen und das gegenseitige Verständnis zwischen Fachkräften und Vätern zu fördern. Viele Kinder sind außerdem stolz, ihren Papa zu Besuch zu haben.

Ablauf: Die Väter erhalten persönliche Einladungsschreiben – möglicherweise von den Kindern mitgestaltet –, mit ihrem Kind gemeinsam im Kindergarten zu frühstücken. In der Anfangszeit wird dazu ein bestimmter Tag festgelegt, zum Beispiel jeder erste Mittwoch im Monat.

Termin festlegen: Nach mehreren Treffen gilt ein feststehender Termin oder ein allgemein offenes Frühstück für Väter, zum Beispiel von 7.30 bis 9.30 Uhr. Die Begegnung der Väter kann auf lange Sicht einen sinnvollen Erfahrungsaustausch in Gang setzen.

Essen organisieren: Während des Vater-Kind-Frühstücks wird ein selbst mitgebrachtes Frühstück verzehrt, Getränke stellt der Kindergarten.

Gespräche unterstützen: Die Fachkraft setzt sich zeitweise mit zu den Gästen, hält sich allerdings im Hintergrund. Sie versteht sich als Patin der Veranstaltung und unterstützt die Gespräche unter Vätern und zwischen Vätern und Kindern.

Sind alle Frühstücksplätze besetzt und können keine weiteren Plätze hinzugefügt werden, gehen Väter mit ihrem Kind spielen, bis wieder etwas frei wird.

Varianten:

- Es werden gezielt bestimmte Väter zur selben Zeit eingeladen, z. B. die Väter befreundeter Jungen und Mädchen, von Nachbarskindern, Kindern im gleichen Alter oder von neu aufgenommenen Kindern.
- Kinder richten am Vortrag etwas für das gemeinsame Frühstück mit ihren Vätern her (Speisen, Dekoration).
- Es wird ein Termin vereinbart, eventuell an einem Wochenende, an dem sich alle Väter und Kinder zu einem gemeinsamen Frühstück treffen; jeder bringt etwas mit.
- Das Kind verabredet mit seinem Vater, vor oder nach dem Frühstück noch sein Lieblingsspiel mit ihm zu spielen.



„Handwerker“-/„Reparatur“-Tag

Hier werden die Kooperation und das handwerkliche Geschick der Väter angesprochen. Es geht um die Reparatur, Wartung und Bau von Spielgeräten für den Kindergarten.

Ablauf: Elternrat und handwerklich erfahrene Eltern erstellen zunächst eine Liste notwendiger und in Eigenregie leistbarer Reparaturarbeiten. Dann wird ein väterfreundlicher Termin für den ersten Reparaturtag festgelegt.

Einladung: In einem „Väterbrief“, in Aushängen im Kindergarten und in persönlicher Ansprache durch die Elternvertretung werden Väter über den Spielgeräte-Reparaturtreff informiert und um konkrete Hilfe für klar bezeichnete Aufgaben gebeten.

Vorbereitung: Genügend Material und Werkzeuge, aber auch Speis und Trank werden bereitgehalten. Väter können benötigtes Material eventuell selbst mitbringen.

Absprachen: Väter, Kinder und Erzieher/innen sprechen sich darüber ab, welche Arbeiten nötig sind und wie sie aufgeteilt werden. Welche Außengeräte brauchen Reparatur, Anstrich, Wartung? Je nach Wetterlage geht es im Innenbereich weiter.

Ausklang: Die Arbeit krönt eine gemütliche Abschlussrunde mit Imbiss. Dies bietet neben der Arbeit Raum für weitere Gespräche unter den Beteiligten.

Varianten:

- Die neuen Väter werden eingeladen, sich anlässlich einer Führung im Kindergarten dazu zu äußern, was ihnen aufgrund ihrer eigenen Berufserfahrung im Kindergarten auf den ersten Blick verbesserungsfähig erscheint.
- Die Aktion wird von einem Vater auf Video dokumentiert und bei Gelegenheit vorgeführt.
- Größere Renovierungsarbeiten werden mit Sachmitteln des Trägers unterstützt.
- Väter mit besonderem Geschick bieten Reparaturtage für privates Spielzeug der Familien an, zum Beispiel Fahrrad- und Roller-Reparaturtag, Wartung der Winterspielgeräte, Instandsetzung von elektrischem Spielzeug, Pupp doktor-Arbeiten.

Väter stellen ihre Berufe vor

Kinder zeigen häufig eine große Neugier für die Tätigkeiten anderer. Väter wiederum bringen aus ihren beruflichen Kontexten der Technik, des Handwerks oder der Naturwissenschaften praktische Fertigkeiten mit, welche sie Kindern in anschaulicher und spielerischer Weise nahebringen und damit schon früh deren Wissbegierde aufgreifen und fördern können.

Ablauf: An einem regelmäßig wiederkehrenden Termin oder an einem Wochenende stellen jeweils einzelne Väter den Kindern ihren Beruf vor. Sie erzählen, was ihre Aufgabe ist, was ihnen dabei besonders Spaß macht, was für Geräte sie dabei verwenden, mit welchen Menschen sie dabei zu tun haben etc. Die Kinder können praktische Elemente des Berufs selbst ausprobieren.

Arbeitspapier H

Väterfreundliche Rahmenbedingungen für eine institutionsübergreifende Väterarbeit

(aus: Verlinden 2007, S. 2-3)



- Hohe Wertschätzung der Väterarbeit innerhalb der Dachorganisation, der Träger, der Arbeitswelt, der Politik und der Öffentlichkeit
- Attraktive Ausstattung der Einrichtungen für annehmbare Angebote, Ort und Zeiten
- Ausreichend qualifiziertes Personal, insbesondere männliche Fachkräfte; im Idealfall wären Kindergartengruppen mit einer männlichen und weiblichen Fachkraft zu besetzen
- Interdisziplinäre, genderbewusste Konzepte und Leitlinien
- Frühzeitige, präventive Ansätze durch Information, Bildung und Beratung von Vätern mit Kindern zwischen null und drei Jahren
- Sinnvolle, niedrigschwellige, an Erlebnis und Spiel orientierte Angebote
- Ausdauer und Nachhaltigkeit, um Väterarbeit über Jahre ins Rollen zu bekommen
- Fachaustausch, Beratung und angemessene Qualifizierung in Aus-, Fort- und Weiterbildung für Väterarbeit
- Lokale und überregionale Netzwerke für institutionsübergreifende Väterarbeit, z. B. mit Hebammen, Familienbildung und -beratung, Grundschule und Vereinen
- Brauchbare Daten, Dokumentation und genderbewusste Berichte zur Arbeit mit Vätern (z. B. über den wirklichen Anteil von Vätern in elternbezogenen Angeboten und Maßnahmen oder in Elterngremien).





Arbeitspapier M

Anregung für eine Gruppendiskussion mit Frauen/Müttern zum Thema „Männer/Väter“

(aus: Levine, Murphy & Wilson 1998)

1. Meine Beziehungen mit Männern wären besser,

wenn diese aufhören würden zu:

damit anfangen würden zu:

2. Das Beste an Männern ist:

3. Das Beste am Vater meines Kindes ist:

Tipps zur Durchführung der Diskussionsgruppen



- Nutzen Sie die Diskussionsanregung, um das Gespräch in Gang zu bringen.
- Begrenzen Sie die Anzahl der Sitzungen von Anfang an und erweitern Sie sie erst bei Bedarf. Vielen Teilnehmerinnen fällt es dann leichter dabei zu sein, als wenn sie eine längerfristige „Verpflichtung“ eingehen müssten.
- Nutzen Sie einen indirekten Weg zur Diskussion der Väterarbeit unter Frauen: Eine Gruppe mit dem Titel „Probleme mit Männern“ mag für viele Frauen provokativ, zu allgemein oder gar bedrohlich wirken und eventuell auch den Eindruck erwecken, eine vor dem Partner zu verheimlichende Veranstaltung zu besuchen. Der Diskussionstitel „Mutterschaft – Chancen und Probleme“ klingt neutraler und wird selbst irgendwann auf das Thema „Väter“ zusteuern, ohne dass das Thema von außen aufgezwungen wird.
- Forcieren Sie nicht die Geschwindigkeit in den Gruppendiskussionen. Widerstände bzw. starke Emotionen brauchen ihre Zeit, um aufgelöst zu werden. Jede Teilnehmerin sollte die Möglichkeit bekommen, ihren Standpunkt nach ihrem eigenen Tempo äußern zu können.
- Führen Sie immer wieder den Standpunkt der Männer bzw. Väter mit ein (Was würde Ihr bester männlicher Freund dazu sagen?). Dieser regelmäßige Perspektivenwechsel hilft dabei, „Brücken zu bauen“ bzw. Probleme zu lösen.
- Achten Sie bei der Durchführung solcher Diskussionsgruppen auf die Möglichkeiten und Grenzen Ihrer eigenen Kompetenzen: In der Gruppe zutage tretende starke Emotionen können für andere Gruppenmitglieder oder für Sie selbst bedrohlich sein. Wenn Sie die Leitung der Gruppe überfordert, ziehen Sie einen professionellen Supervisor oder Therapeuten hinzu (oder nehmen Sie diesen gleich von Beginn an hinzu).
- Achten Sie darauf, dass sich die Gruppenmitglieder nicht an negativen Emotionen in Bezug auf Männer/Väter „festbeißen“, sondern lösungsorientierte Strategien entwickeln und auch positive Erfahrungen austauschen.
- Bringen Sie Mütter und Väter zum geeigneten Zeitpunkt zusammen, um die Thematik gemeinsam weiter zu diskutieren. Dies kann nach mehreren Monaten oder auch schon früher erfolgen – je nachdem, ab wann die Gruppe sich bereit fühlt, sich den Vätern zu öffnen.

2.3.4 Die Väterbeteiligung an schulischen Bildungsprozessen der Kinder fördern (Susanne Kreichauf)

Die folgenden Ausführungen in diesem Kapitel sind der Arbeit von Susanne Kreichauf (2006) entnommen: Auch im schulischen Kontext profitieren Kinder davon, wenn sich der Vater aktiv an ihrem Leben beteiligt. Neben der persönlichen Entwicklung kommt dies vor allem den schulischen Leistungen zugute. In einer US-amerikanischen Umfrage bei mehr als 20.000 Eltern zeigte sich, dass bei einer stärkeren Väterbeteiligung (Besuch von Elternabenden, Mitarbeit im Elternbeirat) die Kinder eher Einser-Schüler (in Südtirol „Vorzugs- oder Ausgezeichnet-Schüler/innen“) waren, mehr Spaß an der Schule hatten und weniger häufig die Klasse wiederholen mussten (National Center for Education Statistics 1997).

Bei der Befragung zeigte sich außerdem, dass

- die meisten Eltern sich in irgendeiner Form an den Aktivitäten ihres Kindes in der Schule beteiligen; allerdings tendieren Eltern dazu, ihre Aufgaben zu teilen, sodass oft nur ein Elternteil – meist die Mutter – anwesend ist
- Eltern, die sich aktiv in der Schule beteiligen, sich auch zuhause mit den Kindern beschäftigen und mehr mit ihnen unternehmen
- aktive Eltern eher davon überzeugt sind, dass ihre Kinder einen höheren Abschluss erreichen
- aktive Eltern ihren Kindern Wege in die Gemeinschaft eröffnen – sie sind öfters in der Kirche oder in einer Organisation aktiv
- je größer die Schule, desto geringer die Elternbeteiligung ist
- je älter die Kinder sind, desto geringer die Elternbeteiligung ist; zum einen glauben Eltern, dass ihre Mitarbeit dann nicht mehr so wichtig ist; zum anderen ergeben sich mit zunehmendem Alter der Kinder in der Schule weniger Gelegenheiten zur aktiven Mitarbeit
- Eltern sich eher beteiligen, wenn sie zuversichtlich sind, dass sie damit das Kind unterstützen, wenn sie glauben, dass das Kind gut in der Schule zurechtkommt, und wenn sie hohe Erwartungen an die schulischen Leistungen des Kindes haben.

Hindernisse für eine stärkere Väterbeteiligung in der Schule

In Umfragen unter Vätern stimmten 96 Prozent der Aussage zu, dass der Vater sich stärker an der Bildung der Kinder beteiligen sollte. Trotzdem berichten mehr als die Hälfte, dass sie weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen, als es noch ihre eigenen Väter taten und nur 42 Prozent wissen, was im Leben ihres Kindes passiert. Es zeigt sich also eine Diskrepanz zwischen dem, was Väter wollen und dem, was sie davon tatsächlich verwirklichen. Das US-amerikanische Bildungsministerium benennt dafür einige wichtige Gründe (U.S. Department of Education 2002):

Einige Schulen – ebenso wie Kindertagesstätten – besitzen keine väterfreundliche Umgebung und sind nicht auf die Arbeit mit Familien eingestellt. Bei Einladungen sind meist nur Frauen anwesend, da sowohl die Familien als auch die Fachkräfte „Eltern“ mit „Mütter“ gleichsetzen. Darüber hinaus sind viele Eltern der Überzeugung, dass ihre Aufgabe eher erzieherischer Natur ist und die Bildung der Schule überlassen werden sollte. Viele Einrichtungen, die von Familien frequentiert werden, wie zum Beispiel Kindertagesstätten, haben keine Verbindungen zu den Schulen. Sie bieten ihre eigenen Programme an, anstatt mit den Schulen der Umgebung zusammenzuarbeiten. Von vielen Arbeitnehmern wird heute Mehrarbeit verlangt, sie stehen somit unter einem enormen Zeitdruck. Gerade die Familien, in denen beide Elternteile arbeiten, haben oft Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Viele Eltern – vor allem Väter – wissen nicht, wie sie ihre Kinder unterstützen können.

Strategien für eine stärkere Väterbeteiligung während der Schulzeit

Mithilfe kleiner Schritte können Väter dazu ermutigt werden, sich am schulischen Leben ihrer Kinder zu beteiligen. Die erfordert eine kontinuierliche Unterstützung durch die Institutionen.

Was Väter tun können

Bei der Interaktion von Vater und Kind sind Einfühlungsvermögen und Selbstvertrauen wichtiger als spezifische Elternkompetenzen. Insbesondere das Einfühlungsvermögen ist der bestimmende Faktor für den Einfluss des Vaters auf die kindliche Entwicklung: Es hilft dabei, Nähe zum Kind aufzubauen, die Bedürfnisse des Kindes zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren (Abramovitch 1997).

Mögliche Aktivitäten für zuhause sind:

- Mit den Kindern lesen: Eltern können ein Vorbild sein, indem sie selbst lesen und/oder den Kindern vorlesen. Väter können gemeinsam mit dem Kind regelmäßig die Bibliothek besuchen.
- Eine tägliche Routine einführen: Väter können Zeiten für Hausaufgaben oder andere Aktivitäten festlegen, die Dauer des TV-Konsums dem Alter der Kinder entsprechend bestimmen und sie bei den Hausaufgaben und Projektarbeiten unterstützen, indem sie sie dabei begleiten und ermuntern. Eltern müssen nicht über jedes Thema Bescheid wissen, um den Kindern über Schwierigkeiten bei den Schularbeiten hinwegzuhelfen.
- Das Zu-Bett-Gehen nutzen: Die Zeit vor dem Einschlafen ist eine gute Gelegenheit für Väter, mit den Kindern in Kontakt zu treten. Sie können ihnen davon erzählen, was sie tagsüber erlebt haben, ihnen etwas vorlesen oder eine Geschichte erzählen.

Auch in der Schule selbst gibt es viele Gelegenheiten, wie sich Väter in den Bildungsprozess wie auch in den Schulalltag der Kinder einbringen können:

- Gemeinsam mit dem Kind und den Lehrer/innen die schulische und berufliche Zukunft des Kindes besprechen und planen

- Die Elternsprechstunden besuchen
- Mit den Lehrkräften Kontakt aufnehmen, mehr über die Lehrpläne erfahren und fragen, wie man sich beteiligen kann
- Sich dazu bereit erklären, in der Klasse von seiner Arbeit zu erzählen
- Sich freiwillig als Tutor oder als Aufsichtsperson für Ausflüge melden
- An einem gemeinsamen Frühstück oder Mittagessen in der Schule teilnehmen und so mehr vom Tagesablauf des Kindes erfahren
- In der Schule mithelfen, wenn ein neuer Sportplatz gebaut wird oder etwas repariert werden muss
- Sich im Elternrat (oder anderen schulischen Gremien) engagieren
- Sich in der Elternfortbildung engagieren.

Was Schule und Lehrer/innen tun können

Ebenso wie Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen fehlt es auch vielen Lehrkräften an Vorschlägen, wie sie Väter stärker einbinden können. Hilfreich sind dabei die Anregungen von Levine, Murphy und Wilson (1998), die in Kapitel 2.3.3 zum Thema „Väterfreundlicher Kindergarten“ Eingang gefunden haben und teilweise für das schulische Umfeld adaptiert werden können. Auch in der Schule stehen die Schaffung einer generell familien- und auch väterfreundlichen Umgebung und die Beseitigung etwaiger Widerstände an erster Stelle. Darüber hinaus können folgende Aspekte hilfreich sein:

- Dafür Sorge tragen, dass eine regelmäßige Kommunikation zwischen Schule und Elternhaus sichergestellt ist, Eltern in der Schule stets willkommen und als gleichberechtigte Partner im Bildungsprozess der Kinder anerkannt sind (Stichwort „Familienfreundliche Schule“)
- Die Väter immer wieder zu Beteiligung ermutigen und sie ebenfalls mit wichtigen Informationen über die Situation des Kindes in der Schule versorgen, selbst wenn sie nicht (mehr) mit Mutter und Kind zusammenwohnen
- Informationsmaterial zur Stärkung elterlicher Kompetenz und zur Bedeutung der Väterbeteiligung bereitstellen.
- Schulische Aktivitäten (z. B. Elternsprechstunden) so terminieren, dass auch Berufstätige daran teilnehmen können
- Offene Stellen mit Männern besetzen.

Auch Arbeitgeber und Gemeinden sind gefragt, wenn es um die Möglichkeiten geht, Väter stärker an den Bildungsprozessen ihrer Kinder zu beteiligen. Arbeitgeber könnten flexiblere Arbeitszeiten anbieten, sodass Väter mit Hilfe von Zeitausgleich zum Beispiel an Schulveranstaltungen teilnehmen können. Gemeinden könnten öffentliche Anlagen wie Sportplätze am Nachmittag nur für Eltern und Kinder zur Verfügung stellen und generell Aktivitäten für Familien unterstützen.

Lese- und Internet-Tipps:

- Richter, R. & Verlinden, M. (2000). Vom Mann zum Vater – Praxismaterialien für die Bildungsarbeit mit Vätern. Münster: Votum
- Strohmeier, J. (o. J.). Väter in Kindertagesstätten.
http://www.familienhandbuch.de/cms/kindertagesbetreuung_vater.pdf
- Verlinden, M. & Külbel, A. (2005). Väter im Kindergarten. Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder. Weinheim/Basel: Beltz.



Literaturquellen zur Vertiefung der praktischen Arbeit mit Vätern

- Department for Education and Skills (DfES) (2004). Engaging fathers. Involving parents, raising achievement. Crown, UK. <http://www.parentscentre.gov.uk>
- Goldman, R. (2005). Fathers' Involvement in their Children's Education. London: National Family and Parenting Institute.
- Friis, P. (2006). Männer im Kindergarten Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Themenheft des norwegischen Kultusministeriums – deutschsprachige Version – Für den deutschen Sprachraum im Dezember 2008 zur Verfügung gestellt von elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. www.uibk.ac.at/ezwi/elementar
- Schweizer Krippenverband SKV (2007). Frauen und Männer in einem gemischten Team. Ein Leitfaden für Kindertagesstätten. www.krippenverband.ch
- Schweizer Krippenverband SKV (2007). Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf! Leporello des gleichnamigen Projektes. www.krippenverband.ch
- „Die Papa-Liste“ – 300 Bücher-Tipps und andere Medien für aktive Väter und Großväter; zusammengestellt von Christian Meyn-Schwarze – zu beziehen über das Väter-Netzwerk Nordrhein-Westfalen: <http://www.vaeter-nrw.de> oder downloadbar unter www.ekir.de/vaeterkinder/ekir_20473_28622.asp

2.4 Das Konzept der „Transition“ als Grundlage einer vätersensiblen Interventionspraxis

„Vater bleibt man ein ganzes Leben lang.“ Diese Aussage steht für ein modernes Verständnis von Familienbeziehungen, das den Elternstatus eines Mannes von anderen Dimensionen (z. B. Partnerschaftssituation, Lebensalter, sozio-ökonomischer Status) entkoppelt. Vatersein beginnt für einen Mann bereits mit der vorgeburtlichen, mentalen Vorbereitung auf das Kind und endet mit dem eigenen Ableben. Unter einer umfassenden Lebensspannen-Perspektive durchläuft ein Vater im Laufe seiner Biografie sowohl vorhersehbare „normative“ als auch unvorhersehbare kritische Lebensereignisse und Entwicklungsaufgaben, die je nach den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Bewältigungsstrategien erfolgreich gelöst werden oder aber – im ungünstigeren Falle – zu einer dysfunktionalen Anpassung und eventuell sogar innerlichen Aufkündigung der eigenen Vaterrolle führen können.

Innerhalb der neueren Konzepte der familienpsychologischen Forschung hat sich ein Theorieansatz etabliert, welcher normative wie auch nicht-normative Ereignisse im Lebensverlauf als sogenannte „Transitionsphasen“ oder Übergangsphasen bezeichnet und damit Veränderungsphasen verdichteter und beschleunigter Lernprozesse beschreibt, die eine Anpassung an die neue Situation gewährleisten sollen. Die Richtung und der Ausgang des Lernprozesses werden dabei als völlig offen angesehen, wobei der Verlauf der Transition maßgeblich davon mitbestimmt wird, wie eine Person diese mit den ihr zur Verfügung stehenden Kompetenzen und sozialer Unterstützung bewältigt. Diese Perspektive bietet Ansatzpunkte für familienbildende, beratende oder therapeutische Maßnahmen. Insbesondere bei der Konzeptualisierung des Übergangs zur Elternschaft hat dieser moderne, struktural-prozessuale Ansatz Anwendung gefunden (z. B. Cowan & Cowan 1992a,b), in der LBS-Familien-Studie „Übergang zur Elternschaft“ (Fthenakis et al. 2002) und im Handbuch der Familienbildung des Deutschen Familienverbandes (Fthenakis et al. 1999). Der Übergang zur Vaterschaft wird dabei im Rahmen eines sich entwickelnden Familiensystems lokalisiert. Den theoretischen Rahmen hierzu bietet der „Family-Transitions“-Ansatz (Cowan & Cowan 1992a,b; Werneck 1998; Wicki 1997).

2.4.1 Der Übergang zur Vaterschaft – eine Herausforderung mit großem Entwicklungspotenzial & Unterstützungsbedarf

Bei der näheren Betrachtung des Themas „Übergang zur Elternschaft“ aufseiten der Männer stellt sich zunächst die Frage, ab wann wir überhaupt von einer „Vaterschaft“ im eigentlichen Sinne sprechen können. Wird ausschließlich auf das beobachtbare Verhalten fokussiert, könnte man leicht zu der Schlussfolgerung kommen, Vaterschaft beginne erst mit der Geburt des Kindes, denn bis zu diesem Zeitpunkt ist der Vater in physischem Sinne ganz offensichtlich „außen vor“, und auch die frühe Entwicklungszeit des Kindes stellt sich aus Sicht der „Tender years doctrine“ eher als Aufgabengebiet der Mutter dar.

Dieses traditionelle Verständnis kann jedoch heutzutage, auch im Zuge einer Modernisierung der Geschlechterrollen, in dieser Eindeutigkeit keine Gültigkeit mehr beanspruchen. So beteiligen sich viele Väter nunmehr schon in der vorgeburtlichen Phase gedanklich, emotional und verhaltensbezogen aktiv an der Schwangerschaft ihrer Partnerin, was sich nicht zuletzt in der hohen Teilnehmerquote von Männern an Geburtsvorbereitungskursen widerspiegelt. Sie werden von diesem einschneidenden Lebensereignis mit seiner Eigendynamik quasi „angesteckt“ – mit einer ganzen Reihe von (häufig nicht sichtbaren) Folgeprozessen für ihr Gedanken- und Gefühlsleben. Im Vergleich zu früheren Vätergenerationen ist die „sozial legitimierte“ und entlastende Rollentrennung von Familienarbeit der Frau und Erwerbsarbeit des Mannes so nicht mehr möglich. Im Gegenteil: (Werdende) Väter haben heute selbst hohe Ansprüche an ihre eigene Rolle. Sie sehen ihre „soziale Funktion“ als Erzieher des Kindes sogar (noch) wichtiger an als die des Ernährers der Familie. Diese Erwartung wird an sie nicht zuletzt durch das soziale Umfeld (z. B. die Partnerin) herangetragen (Fthenakis & Minsel 2002).

Genauso wie Mütter und Frauen sehen sich auch Väter seit geraumer Zeit mit einer Mehrfachbelastung bzw. dreifachen Erwartungshaltung bezüglich ihrer Rollenausübung konfrontiert: die des verlässlichen Familienernährers, des liebevollen Partners sowie des einfühlsamen und engagierten Vaters. Dies vollzieht sich vor dem Hintergrund einer Zunahme von Brüchen in der Erwerbsbiografie, welche die klassische Ernährerrolle ohnehin nicht mehr als funktionales Leitbild aufrechterhalten lassen, sowie teilweise widersprüchlichen, medial vermittelten Signalen in Bezug auf die väterliche Rollenausübung: So wird einerseits der kindzugewandte Vater propagiert. Dieser soll aber andererseits die Erziehung von kleinen Kindern doch lieber der „besser geeigneten“ Mutter bzw. Partnerin überlassen. Hinzu kommen bei Männern bzw. Vätern Bewältigungsstrategien, die der Vorgehensweise von Frauen entgegengesetzt sind, wonach die selbstständige und aktiv handelnde Problemlösung angestrebt wird, Gefühle der Hilflosigkeit und Ohnmacht, der Angst und Überforderung hingegen nicht toleriert und als Angriff auf die männliche Integrität wahrgenommen werden.

So schreiben Bernhard Kalicki und Gabriele Peitz: „Die Familiengründung bzw. der Übergang zur Elternschaft ist ein Ereignis, das in seiner Bedeutung in aller Regel von den Eltern unterschätzt wird. Die Elternschaft wird im Allgemeinen als ein freudiges Ereignis angesehen und mit positiven Aspekten wie Erfüllung, persönliche Weiterentwicklung, Spaß und Freude, Bereicherung der Partnerschaft etc. verbunden. Schwierigkeiten werden allenfalls vorweggenommen, wenn gravierende Faktoren hinzukommen, wie das unerwünschte Eintreten der Schwangerschaft, ein sehr junges Alter der Eltern, eine drohende Behinderung des Kindes oder finanzielle Schwierigkeiten. werdende Eltern und insbesondere werdende Väter sind sich jedoch oftmals nicht bewusst, wie umfassend die Geburt des ersten Kindes ihr Leben verändern wird und welche Herausforderungen dieses Ereignis mit sich bringt. Während für werdende Mütter eine Vielfalt von vorbereitenden Angeboten existiert und eine Auseinandersetzung mit der Schwangerschaft und kommenden Mutterschaft gesellschaftlich anerkannt und durch das soziale Umfeld gestützt wird, gilt dies nicht in gleicher Weise für werdende Väter“ (2006, S. 126).

Der Übergang zur Vaterschaft als „Transitionsphase“

Während im Kontext der frühen Forschung die Geburt des ersten Kindes als „Krise“ vor allem für die werdende Mutter verstanden wurde, hat sich in der Folgezeit eine Sichtweise durchgesetzt, die den Übergang zur Elternschaft als sogenanntes kritisches Lebensereignis oder „Transition“ für beide Eltern bewertet. Hiermit verknüpft sind gravierende Veränderungen im bisherigen Alltag, die eine Neuorientierung im Denken und Handeln erforderlich machen.

Der Übergang zur Elternschaft als „Transition“ beinhaltet nach Kalicki und Peitz (2006) folgende Aspekte:

1. Die Familiengründung und die Geburt des ersten Kindes bringen für die Eltern einen komplexen Wandlungsprozess mit sich, den jeder Elternteil in der Auseinandersetzung mit den Veränderungen und Anforderungen durchläuft.
2. Im Gegensatz zu früheren Konzeptionen, die vor allem Belastungen und Überforderungen thematisierten, betont der Transitionsansatz den Herausforderungscharakter dieses Ereignisses.
3. Die Bewältigung der Geburt des ersten Kindes durch die Eltern wird nicht als ein punktuelles Ereignis gesehen, sondern als ein Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstrecken kann und mit der Feststellung der Schwangerschaft beginnt. Gelegentlich werden auch schon Prozesse der Familienplanung vor dem Eintritt der Schwangerschaft einbezogen.
4. Die Bewältigung einer Transition ist in den umfassenderen Kontext des sozialen Systems eingebettet. Der Übergang zur Elternschaft ist somit kein isolierter Vorgang innerhalb der abgegrenzten Dyade der Eltern, sondern er findet im Kontext der mittelbaren und unmittelbaren sozialen, gesellschaftlichen und rechtlichen Umwelt statt.
5. Eine erfolgreiche Bewältigung des Übergangs zur Elternschaft fördert die Kompetenzen, das Selbstvertrauen und das Wohlbefinden des Paares sowie die Qualität und Stabilität ihrer Beziehung und erhöht somit die Wahrscheinlichkeit, dass auch die Bewältigung künftiger Übergänge gelingt („Transitionskompetenz“).

Inzwischen liegt eine ganze Reihe von Forschungsarbeiten vor, welche die Auswirkungen des Übergangs zur Elternschaft beschreiben und die zugrundeliegenden Dynamiken näher beleuchten. Während lange Zeit vor allem Bewältigungsprozesse der Mütter untersucht wurden, rückt seit einigen Jahren zunehmend auch die Perspektive der Väter in den Blick (a. a. O.).

Ebenen und Inhalte des Anpassungsprozesses von Vätern

Der Übergang zur Vaterschaft wird aus Sicht der Transitionstheorie als eine unter vielen „normativen“ Entwicklungsaufgaben in der Lebensbiografie angesehen und ist mit vielfachen Anpassungsleistungen des zukünftigen Vaters verbunden.



Die Aufgaben, die beim Übergang zur Vaterschaft zur Bewältigung anstehen, betreffen die individuelle, die familiäre bzw. interaktionelle und die kontextuelle Ebene.

Als individuelle Veränderungen werden die Neudefinition von Identität und Selbstwertgefühl des Vaters, die Veränderung seiner Lebensziele und allgemeinen Weltsicht sowie die Bewältigung einer übergangsbedingten „emotionalen Beunruhigung“ angesehen.

Auf der familialen Ebene stehen neben einer Reorganisation des Rollenverhaltens Veränderungen in der Qualität der Partnerbeziehung, der Erwerb neuer Kompetenzen und die Regulation der emotional belasteten Partnerbeziehung als zu bewältigende Aufgaben an. Da das Ergebnis dieser Veränderungsprozesse völlig offen ist, bieten sie einen geeigneten Ansatzpunkt für (präventive) Interventionsmaßnahmen.

Transitionen leiten aber auch Veränderungen ein, die über das enge Familiensystem hinausgreifen. So müssen die Beziehungen zu den eigenen Eltern neu organisiert werden und es erfolgt häufig eine tief greifende Umstrukturierung des sozialen Netzes: Die bisherige (spontane) Kontaktgestaltung in der Freizeit reduziert sich beispielsweise deutlich, der Freundeskreis verändert sich und erweitert (bzw. beschränkt) sich auf andere junge Eltern-Paare.

Nach Fthenakis (1999) verändert sich bei den meisten Männern während des Übergangs zur Vaterschaft das Identitätsgefühl in tief greifender Weise. Die Integration der Vaterrolle ins Selbstkonzept vollzieht sich jedoch häufig nicht ohne Konflikte. Frisch gebackene Väter werden sich der Bedürfnisse anderer allmählich schmerzhaft bewusst und fühlen sich verpflichtet, fürsorglich und empathisch zu reagieren, sogar wenn ihre Ressourcen erschöpft sind. Allmählich schaffen sie es jedoch in der Regel, die unterschiedlichen Anforderungen von Beruf und Familie zu vereinbaren und eine einheitliche Identität in ihren unterschiedlichen Rollen zu etablieren. Der Redefinitionsprozess der eigenen Identität beginnt bereits vor der Geburt des Kindes.

Der Übergang zur Elternschaft bringt für viele junge Väter häufig das Gefühl mit sich, die Kontrolle über das eigene Leben verloren zu haben. Für manche Väter kann es Monate oder sogar Jahre dauern, bis sie wieder eine Balance hergestellt und akzeptiert haben, dass sie nicht mehr alle Bereiche ihres Lebens in gleicher Weise gestalten können wie vor der Geburt ihres Kindes. Junge Väter sind sich dabei nicht selten kaum ihrer eigenen Grenzen bewusst und bemühen sich zunächst verstärkt darum, zumindest die Illusion persönlicher Kontrolle über ihr Leben aufrechtzuerhalten. Andererseits kann die Tatsache der Vaterschaft für manche Männer auch den Beweis für ein fast mystisches Ausmaß an Kontrolle darstellen, das sie dazu befähigt hat, neues Leben zu schaffen und mit ihrer Familie eine neue Generation zu begründen (a. a. O.).

Die Partnerschaft wird durch das Hinzukommen eines Kindes einer besonderen Belastung, aber auch Herausforderung ausgesetzt. Einerseits kann dies in einer (empirisch mehrfach nachgewiesenen) Verschlechterung der Partnerschaftsqualität resultieren, im günstigeren Falle (d. h. bei erfolgreicher Anpassung an die neue Lebenssituation) können Paare aber auch zu einer ganz neuen Passung von Individualität und Gemeinsamkeit kommen. So geben manche Paare an, dass das neugeborene Baby sie gleichzeitig enger zusammengeführt und stärker getrennt habe. Die Partnerschaft kann sich durch die

gelungene Bewältigung der mit der Elternschaft zwangsläufig verbundenen Belastungen somit zu einer neuen, auf einer soliden Paaridentität beruhenden, reiferen Ebene hin entwickeln, die auch das Selbstwertgefühl von Vater und Mutter stärkt (a. a. O.).

Entwicklungsaufgaben des Vaters im Übergang zur Elternschaft

Der Übergang zur Vaterschaft kann nach Fthenakis (1999) im Hinblick auf sechs Entwicklungsaufgaben betrachtet werden. Diese Aufgaben treten im Allgemeinen nacheinander auf; es gibt jedoch Überschneidungen und Variationen in der Reihenfolge ihres Vorkommens und sie gelten in abgewandelter Form auch für Mütter. Das Ausmaß, in dem diese Aufgaben bewältigt werden, entscheidet darüber, ob der Übergang zur Vaterschaft als Krise oder aber als Wachstumsperiode für den Vater beschrieben werden kann. Die Entwicklungsaufgaben sind im Folgenden definiert:

1. Entscheidungsfindung: Hiermit ist gemeint, ob der Vater sich wirklich für das Kind entscheiden kann und die in der Konsequenz auftretende Veränderung der Realität akzeptieren will. Schwierigkeiten in der Entscheidungsfindung lassen sich zum Beispiel an lang anhaltenden, starken Ambivalenzen dem künftigen Kind gegenüber erkennen.
2. Verlust persönlicher Freiheiten: Mit dem Übergang zur Vaterschaft bzw. der Übernahme neuer Verantwortlichkeiten verliert der Vater gewisse persönliche Freiheiten und den uneingeschränkten Zugang zur Partnerin. Insofern muss er seine Gewohnheiten ändern und sich an dieses neues Arrangement anpassen. Dieser subjektiv empfundene Freiheitsverlust steht nicht selten in Widerspruch zum allgemeinen gesellschaftlichen Trend in Richtung Individualisierung, der eine Maximierung von Selbstverwirklichung und Glücksfindung zum Ziel hat.
3. Unterstützung: werdende Väter müssen lernen, während der Schwangerschaft und Geburt unterstützend und fürsorglich gegenüber ihrer Partnerin aufzutreten. Diese väterlichen (insbes. haushaltsbezogenen) Unterstützungsleistungen reduzieren sich in der Nachgeburtsphase häufig deutlich infolge einer „Retraditionalisierung“ des Rollenarrangements.
4. Integration: Der Vater muss das neugeborene Kind in seinen zeitlichen Rahmen und sein soziales Leben integrieren. Insbesondere die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen, aber auch persönlichen Ansprüchen ist heute, unabhängig vom Ausmaß der Erwerbstätigkeit der Frau, ein Problem vieler Väter geworden.
5. Neudefinition: Der künftige Vater muss die Vaterrolle in sein Selbstkonzept integrieren und eine einheitliche Identität entwickeln. Dieser Redefinitionsprozess beginnt in der Regel bereits vorgeburtlich. Weiterhin soll der Vater dazu beitragen, die Grenzen der Familie im Hinblick auf die Kernfamilie, das erweiterte Familiensystem etc. neu zu definieren und für sich, seine Frau und das Kind einen Platz im umfassenderen sozialen Netzwerk zu finden.
6. Begründung eines neuen Gleichgewichts: Väter müssen die erstgenannten fünf Entwicklungsaufgaben in einen innerlich verbundenen Lebensstil integrieren, wobei ein neues Gleichgewicht zwischen

allen Komponenten herzustellen ist. Dieser Prozess kann manchmal Monate oder sogar Jahre in Anspruch nehmen. Insbesondere durch die Erfahrung von Kontrollverlust im Übergang zur Vaterschaft – infolge der neuen Mehrfachbelastung und Einschränkungen, welche die vorhandenen persönlichen Ressourcen oftmals übersteigen -- und durch die Erkenntnis, nicht in allen Lebensbereichen im gleichen Tempo wie bisher voranschreiten zu können, kann die Akzeptanz der eigenen Grenzen und das Finden einer neuen Balance bei jungen Vätern erschwert werden.

Häufig übersehen: Der Erwerb neuer Kompetenzen durch Väter

Neben den subjektiv empfundenen Belastungen berichten viele junge Väter auch von neuen Kompetenzen und Problemlösefertigkeiten, die sie durch den Übergang zur Vaterschaft entwickelt haben. Dazu gehören nach Fthenakis (1999) zum Beispiel die Fähigkeit, mit widersprüchlichen Anforderungen umzugehen, Entscheidungen zu treffen und sowohl zuhause als auch am Arbeitsplatz schnell und effektiv zu kommunizieren. Manche Väter sind mit Ablauf der ersten Monate nach der Geburt dazu fähig, von ihrem Eingebundensein in Alltagsereignisse einen Schritt zurückzutreten und eine distanziertere, umfassendere Sicht im Hinblick auf ihr Leben einzunehmen. Dies resultiert nicht selten in bedeutsamen Veränderungen in der persönlichen Lebensphilosophie und in einer neuen Sinngebung. Auch die bewusste Vermeidung (unnötiger) partnerschaftlicher Streitigkeiten kann eine Folge dieser umfassenderen Perspektive sein.

Die Fähigkeit zur emotionalen Selbstkontrolle (Impulskontrolle) und zur Einfühlsamkeit in die Situation von Kind und Mutter stellen weitere Fähigkeiten dar, die sich (weiter-)entwickeln und von vielen Vätern als Zeichen persönlicher Reife bewertet werden. Viele Männer kommen erst durch den direkten Umgang mit dem Kind mit den eigenen gefühlsbezogenen und verletzlichen Seiten ihrer Persönlichkeit in Kontakt und sind herausgefordert, diese zu akzeptieren. Die Verbesserung der Fähigkeit, eigene Bedürfnisse und Gefühle „im Dienste der Familie“ unterzuordnen (Altruismus), stärkt nach Fthenakis (1999) bei vielen jungen Vätern das Selbstwertgefühl und erfüllt sie mit Stolz. Der Übergang zur Eltern- bzw. Vaterschaft besitzt auch ein großes sinnstiftendes Potenzial, als mit dieser neuen (generativen) Entwicklungsaufgabe zum einen mehr Lebenssinn erlebt wird, zum anderen aber auch mehr Verantwortlichkeit und Engagement in allen Lebensbereichen inner- und außerhalb der Familie gezeigt werden kann (Erickson 2005).

Empirische Fakten zum Übergang zur Elternschaft

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der LBS-Familienstudie zusammenfassend dargestellt (vgl. Kalicki & Peitz 2006). Im Rahmen dieser Längsschnitt-Studie wurden 175 Paare (Erst- und Zweit-Eltern) über einen Zeitraum von zehn Jahren in ihrem Familienentwicklungsprozess begleitet. Viele Paare erleben die Geburt ihres ersten Kindes als ein herausragendes und überaus freudiges Ereignis.

Trotzdem legt die Mehrzahl der Forschungsarbeiten zugleich nahe, dass der anfängliche Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft für Väter wie Mütter psychischen Disstress verursacht, negative Auswirkungen auf die Ehe- bzw. Partnerschaftsqualität hat sowie Konflikte und Veränderungswünsche steigern kann. Der Übergang zur Elternschaft als an sich positives Ereignis bringt also eine ganze Reihe manchmal auch unvorhergesehener Veränderungen und Einschränkungen mit sich, die als sehr belastend erlebt werden. Der komplette Alltag wird, angefangen mit dem morgendlichen Aufstehen bis hin zur Nachtruhe, durch den Rhythmus und die Bedürfnisse des Säuglings dominiert. Vor allem die Mütter sind in den ersten Monaten stark an das Haus gebunden und zeigen infolge der starken Beanspruchung durch die Betreuung des Säuglings oft Gereiztheit und Erschöpfungszustände. Die sozialen Netze der frisch gebackenen Eltern verändern sich und die Aufgaben zwischen Mann und Frau werden neu aufgeteilt.

Die elterliche Partnerschaft rückt in den ersten Jahren nach der Familiengründung (etwas) in den Hintergrund und die Qualität der Beziehung leidet. Dies zeigt sich daran, dass die Partner zunehmend weniger miteinander reden, sich zum Beispiel weniger über ihre Alltagserfahrungen austauschen. Die Beeinträchtigung der Partnerschaft äußert sich zudem in einem Rückgang der Zärtlichkeit; die sexuelle Beziehung flacht deutlich ab, was vor allem aus Sicht der Männer bzw. Väter zur Verschlechterung der Beziehung beiträgt. Meinungsverschiedenheiten und Partnerschaftsprobleme kulminieren häufiger in Streitgesprächen, wobei sich bei vielen Paaren destruktive Muster des Streit- und Konfliktverhaltens einschleichen können. Diese Verschlechterung der Art und Weise, in der die Partner miteinander umgehen, gefährdet letztlich auch die Wertschätzung für den anderen: Das Bild vom Partner wird mit der Zeit weniger positiv, die Unzufriedenheit mit dem Partner wächst. „Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualität der Partnerschaft sowohl nach der Geburt des ersten als auch nach der Geburt eines nachfolgenden Kindes abnimmt. Die Verschlechterung der Beziehungsqualität fällt jedoch bei den erstmaligen Eltern deutlich stärker aus. Die Verschlechterung der Beziehungsqualität beschränkt sich nicht auf die ersten, besonders anstrengenden Monate mit dem Säugling, sondern setzt sich auch längerfristig fort“ (Kalicki & Peitz 2006, S. 136).

Der Befund einer Verschlechterung der Beziehungsqualität im Übergang zur Elternschaft findet sich den Autoren zufolge auch in zahlreichen Studien aus dem deutschsprachigen und angloamerikanischen Sprachraum. Die von jungen Eltern oftmals geäußerte Hoffnung, die Beziehung werde sich schon wieder von selbst „einrenken“, wenn die ersten Monate überstanden sind, bestätigte sich also nicht. Zwar weiß man, dass in Partnerschaften generell über die Zeit hinweg ein Trend in Richtung einer Abnahme der Beziehungsqualität auftritt, die Abnahme der Beziehungsqualität im Übergang zur Elternschaft fällt jedoch deutlicher aus als der allgemeine Erosionseffekt bei kinderlosen Paaren. Allerdings ist in den zitierten Studien das relative Niveau der Partnerschaftsqualität, trotz einer kontinuierlichen Abflachung,

im Durchschnitt im nicht-klinischen Bereich angesiedelt. Partnerschaften mit Kind sind insofern in Sachen „Beziehungsarbeit“ deutlich anspruchsvoller zu regulieren und aufrechtzuerhalten (ausführlicher zur LBS-Familienstudie: Fthenakis et al. 2002).

Empirische Fakten zum Übergang zur Vaterschaft

Die Geburt eines Kindes verändert nach Kalicki und Peitz (2006) nicht nur das Leben von Müttern, sondern auch das von Vätern und führt bei ihnen zu einer Reihe von Einschränkungen und Belastungen. Nach den Forschungsbefunden der LBS-Familienstudie (vgl. Fthenakis et al. 2002) empfinden Väter vor allem in dem halben Jahr vor und nach der Geburt ihres Kindes eine deutliche Einschränkung der Sozialkontakte und starke Gefühle der Einengung. Mit dem Ausstieg der Partnerin aus dem Beruf lastet die Verantwortung für die Sicherung des Familieneinkommens (zumindest vorübergehend) alleine auf den Schultern des Mannes. Hinzu kommt, dass sich die gemeinsam mit der Partnerin verbrachte Zeit reduziert und die Gestaltung des verfügbaren Rahmens aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse der Partner oftmals schwierig ist.

Obwohl Männer bei der Aussicht, Vater zu werden, meistens Gefühle der Befriedigung und des Stolzes zum Ausdruck bringen, kann der Übergang bei ihnen jedoch auch mit Depressionen, Appetitverlust, Schlaflosigkeit etc. verknüpft sein (Madsen 2008; Ramchandani et al. 2005). Negative Gefühle bei werdenden Vätern stehen teilweise in Zusammenhang mit der Furcht vor finanzieller und emotionaler Verantwortlichkeit, mit unerledigten Problemen im Hinblick auf die eigenen Eltern oder auch der Möglichkeit der „Zementierung“ einer nicht funktionierenden Beziehung. In der LBS-Studie war das allgemeine „psychologische Wohlbefinden“ der Väter im Vergleich zu dem der Mütter aber insgesamt dennoch besser, da die Frauen, insbesondere in den ersten Wochen der Elternschaft, aufgrund der intensiven Beanspruchung deutlich höhere (aber nicht-klinische) Depressivitätswerte aufwiesen.

Positive Gefühle der Freude und des Stolzes nahmen in der Studie bei Müttern wie Vätern im Verlaufe der Schwangerschaft zu (bei Frauen mehr als bei Männern), und entsprechend verringerten sich die negativen Emotionen. Erstmalige Väter zeigten einen vergleichsweise stärkeren Zuwachs an positiven Emotionen im Verlauf der Schwangerschaft und äußerten angesichts der bevorstehenden Geburt mehr Freude und Stolz als die Zweitväter.

Die Ängste des werdenden Vaters spiegelten nach Kalicki und Peitz (2006) zum Teil den Schwangerschaftsverlauf der Partnerin wider: Je schwieriger die Schwangerschaft war, desto mehr Angst hatte der Mann vor der anstehenden Entbindung. Zu den weiteren Faktoren zählte die Selbstwahrnehmung des Vaters in Bezug auf seine eigene Kompetenz und die seiner Partnerin zur Ausübung der Elternrolle: „Je mehr sich der Mann den Anforderungen der Vaterrolle gewachsen fühlte und je mehr Vertrauen er

in die Fähigkeiten seiner Partnerin als Mutter hatte, desto gelassener blickte er auch der bevorstehenden Entbindung entgegen. Väter, die Zweifel an den eigenen Kompetenzen zum Umgang mit einem Kind hatten und auch wenig Vertrauen in die diesbezüglichen Fähigkeiten ihrer Partnerin äußerten, hatten mehr Angst vor der Entbindung. Außerdem machten sich werdende Väter umso mehr Sorgen, je glücklicher sie in ihrer Partnerschaft waren. Die Verbundenheit mit der Partnerin führt offenbar zu einer größeren Anteilnahme und Besorgnis angesichts der bevorstehenden Geburt“ (a. a. O., S. 132f.).

Eine Schweizer Forschungsgruppe (von Klitzing & Bürgin 2005; von Klitzing et al. 1999) konnte im Rahmen einer prospektiven, psychodynamisch ausgerichteten Längsschnittstudie zeigen, dass sich bereits die vorgeburtlichen psychologischen Anpassungsprozesse im Rahmen des Übergangs zur Elternschaft bei beiden Elternteilen innerhalb einer innerpsychischen, „triadischen Beziehungslandschaft“ abspielen, die neben der Mutter/Partnerin und dem Vater/Partner auch das noch nicht geborene Kind mit einschließt. Bereits innerhalb dieser fantasierten Triade sind vielfältige dysfunktionale Beziehungskonfigurationen möglich (z. B. 2+1: Die Mutter sieht das Kind als „Verbündeten“ gegen den Vater, oder der Vater erlebt das Kind als Rivalen um den uneingeschränkten Zugang zur Partnerin). Beide Elternteile stehen hier vor der Herausforderung, das Kind als zukünftigen „Dritten im Bunde“ bereits vorgeburtlich in ihr Beziehungsleben zu integrieren und eine möglichst ausgeglichene triadische Beziehungsstruktur in ihrer Vorstellungswelt aufzubauen. Innerhalb dieser Triade sollte jeder Beteiligte uneingeschränkter Zugang zum anderen haben, niemand sich selbst noch einen Anderen ausschließen, und man selbst sollte die eigenständige Beziehung von zwei Anderen miteinander anerkennen können, ohne sich dabei ausgeschlossen zu erleben. Die Grundannahme dieses theoretischen Ansatzes liegt in der Überlegung, dass der Übergang von der (dyadischen) Partnerschaftsbeziehung zur triadischen Beziehungskonstellation im Rahmen der bevorstehenden Elternschaft einen komplexen Entwicklungsschritt darstellt, der eine hinreichende Triangulations-Fähigkeit aufseiten beider Elternteile erfordert.

Diese als „Triangulation“ bezeichnete Kompetenz hat nachweislich weitreichende Entwicklungsfolgen für das Kind: Je besser ein Vater sich selbst bereits vorgeburtlich innerhalb der fantasierten Triade als aktive und kompetente Erziehungsperson wahrnahm, desto besser war bereits im Alter von vier Monaten die Fähigkeit des Kindes zum „Triolog“ mit beiden Elternteilen entwickelt. Und je ausgeglichener die Eltern-Kind-Triade war, umso besser verlief auch langfristig die psychosoziale Entwicklung des Kindes (a. a. O.).

Aus entwicklungspsychologischer Sicht besitzt die „triadische Kompetenz“ der Eltern somit eine hohe prognostische Validität, da sie in gewissem Umfang Vorhersagen bezüglich der Langzeitentwicklung des Kindes erlaubt. Auf der Ebene der (präventiven) Interventionsmaßnahmen sind diese empirischen Befunde als eindeutige Handlungsaufforderung dafür zu verstehen, sowohl dem mütterlichen als auch

dem väterlichen psychologischen Vorbereitungsprozess auf die Elternschaft möglichst im Rahmen eines systemischen Ansatzes bzw. unter „triadischer Perspektive“ Raum und Zeit zur Reflexion der künftigen Rollen als Eltern und Partner/in zu ermöglichen.

Im Bereich der empirisch-qualitativen Studien ist abschließend noch auf die Untersuchung von Schorn (2003) hinzuweisen, die sich aus psychodynamischer Perspektive mit dem Übergang zur Elternschaft speziell aus der Perspektive von Vätern beschäftigt und sehr interessante Einzelfallstudien vorgelegt hat.

Wie gut Väter den Übergang zur Elternschaft tatsächlich bewältigen, hängt von einer Reihe von inneren und äußeren Faktoren ab: von der individuellen Anpassung und Einstellung zur neuen Situation der Vaterschaft, dem Vertrauen in die eigenen Kompetenzen als Vater sowie der Unterstützung und dem Vertrauen in die „primäre Väterlichkeit“ vonseiten der Partnerin. Die Bewältigungsprozesse beider Partner sind dabei eng miteinander verknüpft: Sie müssen sich bezüglich ihrer Vorstellungen zur eigenen Rolle als Vater und Mutter gut miteinander abstimmen. Dies erfordert auf beiden Seiten ein früh einsetzendes, offenes Kommunikations- und konstruktives Konfliktlösungsverhalten sowie die Fähigkeit, die vormals bestehende, mehr oder weniger exklusive partnerschaftliche Dyade für ein neues „Leben zu Dritt“ zu öffnen.



Strukturelle Rahmenbedingungen und familienfreundliche Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitreduktion, bezahlter „Vaterschaftsurlaub“ in der Zeit rund um die Geburt, Elterngeld-Regelungen, zeitlich flexible Kinderbetreuungseinrichtungen etc. tragen ihren Teil zur erfolgreichen Bewältigung dieses anspruchsvollen Übergangsprozesses bei.

2.4.2 Familienbildung – eine Chance auch für Männer

„Wir laden die Väter immer ein, aber sie kommen einfach nicht!“ So oder so ähnlich hört man häufig Praktiker/innen der Familienbildung ihre bisherigen Erfahrungen in der Arbeit mit Männern bzw. Vätern zusammenfassen. In der Tat sind Männer erfahrungsgemäß bei Angeboten der Familienbildung nur selten anzutreffen. Dies gilt ganz generell für die Bildungs- und Beratungsarbeit mit der Zielgruppe Familie und/oder Eltern sowie andere „Schnittstellen“ von Männern/Vätern auf der einen Seite und Institutionen auf der anderen (Lösel 2006; Schäfer et al. 2009).

Gegenüber Einrichtungen der Familienbildung bestehen bei Vätern unterschiedliche Barrieren. Einerseits wird häufig formuliert, dass kein ausgeprägtes Bedürfnis existiert, sich mit anderen Vätern zusammenzuschließen und auszutauschen. Mit Angeboten der Familienbildung verbinden viele Männer zudem einen „defizitorientierten“ Bildungsansatz oder gar praktische Hilfen für die Haushaltsarbeit. Nicht zuletzt aufgrund des überwiegenden Frauen-Anteils unter den Fachkräften weisen Einrichtungen der Familienbildung aus Väter-Sicht eine deutlich „weibliche Konnotation“ auf, welche auf Männer wie

eine „Demarkationslinie“ wirkt. Diese Begebenheit hat auch historische Ursachen, da sich Familienbildungsstätten in ihren Anfängen vorrangig an Mütter und ihre Kinder richteten, denen sie Schutzräume vor patriarchalen Gesellschaftsstrukturen boten.

Die formulierten Gründe – Männer fühlen sich als Minderheit im Kurs unwohl; es gibt zu wenig Themen, die Männer interessieren; Männer haben aufgrund ihrer Berufstätigkeit keine Zeit für eine Kursteilnahme – lassen offen oder verdeckt eine traditionelle Arbeitsteilung erkennen. Deswegen nimmt die Frau/Mutter an den Angeboten der Familienbildung teil, der Mann/Vater hingegen besucht Seminare zur beruflichen Weiterbildung (Boeser 2008). Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Transformationsprozesses (vgl. Kap. 1) kann die Familienbildung gerade auch für Männer eine Chance zur (Weiter-)Entwicklung und Selbstfindung sein, wobei von dieser „Männerremanzipation“ nicht nur die Väter, sondern auch deren Partnerinnen und Kinder profitieren.

Für die Familienbildung stellt sich deswegen die Herausforderung, mehr Männer bzw. Väter als bislang für die Teilnahme an Veranstaltungen zu gewinnen. Bei näherer Betrachtung lassen sich nämlich bei Vätern eine ganze Reihe von Wünschen und Bildungsbedarfen identifizieren. Die Familienbildung muss hierzu jedoch bestimmte Aspekte der Männerbildung in ihren Angeboten berücksichtigen und integrieren. Nach Boeser (2008) ist es insbesondere notwendig, zielgruppenspezifische Schwierigkeiten zu akzeptieren und die Chancen zu unterstreichen, die für Männer in einer erweiterten Familienorientierung liegen können. „Die Wahrnehmung von Bildungsangeboten ist für Männer dann unproblematisch, wenn die Angebote mit der bisherigen männlichen Geschlechtsrolle in Einklang stehen und außerdem eine starke Sachorientierung aufweisen (z. B. berufliche Weiterbildung oder politische Bildung). Bildungsangebote hingegen, bei denen es um Bereiche geht, die der traditionellen Männerrolle widersprechen oder bei denen die Auseinandersetzung mit der eigenen Person im Vordergrund steht, werden weit weniger wahrgenommen“ (S.3). Insbesondere persönlichkeitsbezogene Bildungsangebote sind problematisch, da es für Männer nicht „normal“ ist, eigene Probleme, Versagensängste, Selbstzweifel oder Hoffnungslosigkeit, die in manchen Fällen nicht einmal sich selbst gegenüber eingestanden werden können, anderen gegenüber zu äußern. Aufgrund der persönlichen Orientierung am Bild des „starken Mannes“ (Schnack & Neutzling 2006) können Männer vielfach ihre Konflikte auch nicht als „Bildungsproblem“ und im Rahmen eines Selbstbildungs-Prozesses damit als prinzipiell lösbar begreifen.

Ein zentrales Kriterium der Bildungsarbeit mit Vätern ist die sogenannte „Lebensweltorientierung“. „Lebensweltorientierung bedeutet, sich auf die gegebenen Struktur-, Verständnis- und Handlungsmuster von Vätern einzulassen. Dabei ist zu berücksichtigen, wie, wo und mit wem Väter leben, und welche Lebensverhältnisse ihre alltägliche Situation prägen. (...) Einrichtungen der Familienbildung, die das Ziel verfolgen, Väter als Zielgruppe besser anzusprechen, spezifische Angebote der Väterbildung zu

entwickeln und verstärkt in das Repertoire aufzunehmen wollen, müssen sich mit ihrer sozialen und kulturellen Einrichtungsstruktur befassen“ (Weber et al. (2008), S. 7). Väterbildung braucht einen geschlechtersensiblen Blick, der Raum lässt für individuelle Formen von Männlichkeit/Väterlichkeit und nicht versucht, für Vaterschaft ein von außen definiertes Bild zu erzeugen. Bildungsarbeit mit Vätern ist dabei nicht als „Konkurrenzveranstaltung“ gegenüber Müttern zu verstehen, sondern setzt an dem spezifischen Bildungsverständnis und den Bildungszielen von Vätern an, die im Folgenden genauer spezifiziert werden sollen (a. a. O.)

Bildungsverständnis, Bildungsziele und -angebote in der Arbeit mit Vätern

Lebensweltorientierte Väterbildung setzt nach Weber und Kollegen (2008) eine bestimmte professionelle Haltung derer voraus, die Bildungsangebote konzipieren, konkret planen und durchführen. Eine an der Lebenswelt von Vätern orientierte Grundhaltung einzunehmen und in der Arbeit mit ihnen umzusetzen, umfasst die folgenden Aspekte:

- „Unter Väterbildung wird der fortwährende Prozess verstanden, in dem sich Väter mit der Welt auseinandersetzen und sie sich aneignen. Bildung dient in erster Linie dem, der sich bildet. Bildungsarbeit leistet primär auch immer der, der sich bildet, denn Bildung findet in Koproduktion zwischen Vätern als Teilnehmenden und Kursleitenden statt. In diesem Sinne wird Väterbildung als Selbstbildung verstanden.
- Väterbildung findet immer im Rahmen der männlichen (Lebens-)Erfahrungen statt. Diese sind eng verknüpft mit der eigenen, geschlechtsspezifischen Sozialisation, den eigenen Ressourcen und Grenzen sowie mit dem sozialen, dinglichen, räumlichen und materiellen Umfeld.
- Die Lebenswelten von Vätern weisen an bestimmten Stellen Übereinstimmungen und Gegensätze unter Vätern und gegenüber Müttern auf. Damit sind Lebenswelten unterschiedlich kollektiv und individuell zugleich. Lebensweltorientierte Väterbildung bedeutet daher nicht, dass Mütter und Väter in Konkurrenz zueinander stehen und separiert werden müssen. Für die Entwicklung des Kindes haben mütterliche und väterliche Ressourcen ihre jeweiligen Bedeutung und Potentiale, ob in bisherigen oder neuen Partnerschaften oder auch alleinerziehend.
- Jede Lebenswelt jedes Bildungsteilnehmers bietet Ressourcen. Von der Mitgestaltung der Angebote durch die Teilnehmer bis zur Bildungsrealisierung ist Partizipation ein zentrales Element der Bildungsarbeit mit Vätern. Im Ergebnis befähigen sich Väter durch professionelle Anregung und Unterstützung dazu, alltägliche und besondere Aufgaben des Lebens besser zu bewältigen, zu gestalten und eigene Wege zu gehen.

Die entwickelten Bildungsangebote greifen daher folgende Punkte auf:

- Väter reflektieren die Bedeutung und lernen den Gehalt aktiver Vaterschaft besser kennen.
- Väter erleben sich selbst und ihr Kind aktiv in einer wechselseitigen Beziehung und ohne Konkurrenz zur Mutter, so dass jede/r seine Anteile einbringen kann. Väter können ihre eigene Rolle im Familienzusammenhang finden.
- Väter nehmen bewusst wahr, was ihre Kinder können und wissen die Lern- und Entwicklungsschritte des Kindes zu würdigen.
- Väter lernen, ihren Alltag zeitlich und strukturell so zu organisieren, dass genügend Zeit mit dem Kind, aber auch für den Vater selbst bleibt. Sie entdecken an sich und im Alltag Ressourcen“ (Weber et al. 2008, S. 7f).

Vor diesem Hintergrund legen Erfahrungen aus der Männerbildung und der männerorientierten Familienbildung folgende Handlungsempfehlungen nahe (vgl. Boeser 2008):

- Unterschiede zwischen Männern berücksichtigen: Es gibt nicht den Mann (oder den Vater), sondern verschiedene Typen von Männern, die zum Teil auch milieuspezifisch sind. Bei Angeboten muss deshalb genau beachtet werden, welche männliche Zielgruppe mit welchem Thema angesprochen werden soll.
- Suche nach geeigneten Lernanlässen: Gemäß dem Transitions-Konzept sind spezifische Bildungsangebote für Männer in unterschiedlichem Lebensalter zu machen.
- Bildungsangebote, in denen sich Männer nicht defizitär fühlen müssen: Es empfiehlt sich, Angebote der Familienbildung anzubieten, die nicht (etwaige) vorhandene Defizite, sondern Stärken und Potenziale in den Mittelpunkt stellen.
- Geschlechtshomogene Gruppen: Familienbildende Angebote für Väter/Männer sollten (zumindest partiell) auch in Männergruppen durchgeführt werden.
- Männliche Dozenten: Angebote für Väter/Männer sollten möglichst (auch) von männlichen Dozenten angeboten werden.
- Familienbildung muss Männer und Väter spezifisch sowie ressourcenorientiert ansprechen: Männer/Väter müssen in Titeln, Texten und Bildern von Familienbildungsstätten repräsentiert sein und sollten, entsprechend ihren „typisch männlichen“ Neigungen, mit erlebnis- und handlungsorientierten Aktivitäten in Veranstaltungen „gelockt“ werden.
- Zeiten, Formen und Orte von Familienbildung müssen vätergerecht(er) sein: Familienbildende Angebote für Väter sollten sich mit einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen: entsprechende Abend-, Wochenend- oder Blocktermine müssten angeboten werden. Familienbildung kann zukünftig aber ebenso im Betrieb/im Unternehmen stattfinden (aufsuchende Familienbildung).
- Gemeinwesenorientierung und Marketing: Angebote der Väterbildung bedürfen einer engen Vernetzung/Kooperation mit weiteren Initiativen auf lokaler Ebene sowie eines offensiven Marketings.

- Angebote machen, auch wenn diese lange ohne Zuspruch bleiben: Will man Männerbildung erfolgreich etablieren, müssen Angebote zur Männerbildung selbstverständlich sein. Dies muss auch dann der Fall sein, wenn viele Veranstaltungen mangels Teilnehmer nicht durchgeführt werden können oder nur eine geringe Teilnehmerzahl haben. Dies setzt vom Träger wie von den Dozenten Investitionsbereitschaft und Frustrationstoleranz voraus.

Eine wichtige Voraussetzung für Erfolg versprechende Väterbildung ist die Zielgruppenorientierung. Sie eröffnet überhaupt erst die Möglichkeit, den pädagogischen Ansatz in den Lebenswirklichkeiten von Männern und Vätern umzusetzen. Hierbei sollten Gruppen angesprochen werden, die im täglichen Leben gemeinsame Interessen, Probleme, Erfahrungen und soziale Beziehungen haben („Milieuspezifik“). Dadurch werden neue Kommunikationsbeziehungen ermöglicht sowie gemeinsame Lernprozesse mit größerer Breitenwirkung erzielt. Familienbildende Angebote sind daher nicht immer in unveränderter Form auf eine globale Zielgruppe (z. B. „Väter“) übertragbar, sondern müssen sich an den jeweiligen individuellen Lebensbedingungen orientieren. Genauso wenig wie es den Vater oder die Mutter gibt, kann die Binnenvariabilität zwischen Männern manchmal größer sein als die Unterschiede zwischen Männern und Frauen an sich. Möchte man Männer- und Väterbildung zum Beispiel für bildungsferne Schichten oder Migrationsgruppen installieren, muss man aus den Institutionen Familienbildungsstätte, Elternschule und Hebammenpraxis herausgehen und den wesentlichsten Teil der Arbeit dort vollziehen, wo die Adressaten leben und arbeiten.

Die Zielgruppe Mann/Vater sollte nicht nur nach verschiedenen Typen/Lebenswirklichkeiten, sondern auch nach geeigneten Lernanlässen differenziert werden. Ideal wären hierbei kontinuierliche und aufeinander aufbauende Angebote für Männer/Väter (z. B. vom potenziellen über den werdenden Vater bis hin zum Vater mit älterem Kind). Da ein Großteil der Männer im Rahmen eines Geburtsvorbereitungskurses zum ersten Mal (und oft auch zum letzten Mal) Teilnehmer einer Elternbildungsveranstaltung ist, stellt dieser Kurs eine gute Gelegenheit dar, die Teilnehmenden über weiterführende Elternbildungsangebote zu informieren und speziell Väter gezielt darauf hinzuweisen.

Männer/Väter dürfen im Rahmen der Familienbildung nicht als „defizitär“ sozial konstruiert werden. Das erklärte Ziel von Männerbildung, zum Beispiel kommunikative und sozial-emotionale Kompetenzen zu stärken, sollte nicht den Eindruck erwecken, es handle sich hierbei um kompensatorische (d. h. Defizite behebende) Bildungsarbeit. Vielmehr sollte deutlich werden, dass „typisch männliche“ Neigungen (z. B. eine starke Sachorientierung) nicht überwunden werden sollen, sondern es um eine Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten geht. In der Familienbildung kann es hierzu beispielsweise hilfreich sein, die Bedeutung des Vaters mit seinen „männlichen“ Eigenschaften für die Entwicklung des Kindes hervorzuheben.

Ausgehend von der Annahme, dass Männer sich mit einem männlichen Referenten besser identifizieren können, sollte darauf geachtet werden, dass väterspezifische Angebote (auch) von männlichen Dozenten durchgeführt werden. Männer- und Väterbildung profitieren ebenso von geschlechtshomogenen Gruppen („Männer unter sich“). Es stellt sich zwar die Frage, ob geschlechtshomogene Gruppen nicht dem Ziel von Familienbildung widersprechen, gerade auch den Dialog zwischen Partnern und damit zwischen den Geschlechtern zu fördern. Tatsächlich muss aber hierbei differenziert werden: Die Auseinandersetzung über Rollenbilder benötigt unverzichtbar die direkte Kommunikation zwischen Frau und Mann. Da die Überwindung traditioneller Geschlechtsrollen mit dem Selbstverständnis als Mann jedoch in der Regel mit (verborgenen) Ängsten und Unsicherheiten einhergeht, versprechen geschlechtshomogen durchgeführte Gruppen (in Kombination mit Paargruppen) in der Männer- bzw. Väterarbeit größere Fortschritte als ausschließlich geschlechtsheterogene Gruppen. Diese erfahrungsbasierte Tatsache stellt mehr oder minder die praktische Anwendung der Gender-Mainstreaming-Logik auch auf Männer bzw. Väter dar.

Familienbildung muss Männer und Väter spezifisch sowie ressourcenorientiert ansprechen. Viele Einrichtungen der Familienbildung nennen sich zwar neutral „Familienbildungsstätte“. Viele Menschen assoziieren mit dem Begriff „Familie“ jedoch nach wie vor eine Mutter, die sich um die Kinder kümmert, und einen berufstätigen Vater. Entsprechend dieser Arbeitsteilung tauchen Männer bzw. Väter in Bildern und Texten von Familienbildungsstätten wenig oder gar nicht auf. Väter müssen aber in Titeln, Texten und Bildern aktiv angesprochen werden, wenn sie sich ernst genommen fühlen sollen. Familienbildungsangebote sollten sich dabei nicht scheuen, traditionelle „Männer- und Väterdomänen“ zum Ausgangspunkt ihrer Angebote zu machen: So sprechen erlebnis- und handlungsorientierte Aktivitäten im Freien mit Körpereinsatz und handwerkliche Tätigkeiten, die beispielsweise auf die gemeinsame Herstellung eines Produktes zielen, erfahrungsgemäß viele Männer an (Schäfer 2007). Diese können dann den Einstieg für sich zum Teil ganz von selbst ergebende Gesprächsrunden über Alltagsthemen, Probleme wie auch schöne Seiten des Vaterseins darstellen („Papa-Talk“). Auch Veranstaltungen speziell für Paare finden mitunter großen Zuspruch. Hier wäre es sinnvoll, darauf bereits im Angebot vermehrt zu achten, um somit gezielt mehr Männer für eine Elternbildungsveranstaltung zu gewinnen: So könnten beispielsweise unter der Devise „Zu Zweit geht alles leichter“ Männer symbolisch schon im Einladungstext die Eintrittskarte ausgehändigt bekommen (ÖiF 2008).

Eine stärkere Ausrichtung der Familienbildung an spezifischen Bedürfnissen und Kompetenzen von Vätern erscheint auch deswegen von großer Bedeutung, als sich Männer bzw. Väter von Elternbildungsmaßnahmen meist nicht angesprochen bzw. von deren Inhalten nicht „betroffen“ fühlen (a. a. O.). Offenbar stellt die Tatsache, ein Kind zu haben, allein keinen ausreichenden Grund dar, sich persönlich betroffen zu fühlen und daraus eine Motivation für den Besuch einer Elternbildungsveranstaltung abzuleiten. Dazu kommt das „Risiko“, in einer Elternbildungsveranstaltung der einzige Mann unter

lauter Frauen zu sein. Männer bzw. Väter müssen daher konkret im Veranstaltungstitel angesprochen werden, damit ein klarer Aufforderungscharakter entsteht. So zeigt sich, dass Veranstaltungen „speziell für Väter“ auch tatsächlich Nachfrage finden und den Männeranteil heben. Da sich Väter in der Regel als Beschützer, Förderer und Ernährer des Kindes sehen (Verlinden 2008), ist eine aus Kindperspektive gewählte Adressierung des Vaters eine ebenso Erfolg versprechende Maßnahme („Wie Sie speziell als Vater ihr Kind in seiner Entwicklung stärken können...“). So können auch vom Kind selbst verfasste Einladungen speziell an den Vater hilfreich sein.

Zeiten, Formen und Orte von Familienbildung müssen vätergerecht(er) sein. Familienbildende Angebote sollten für die in der Regel vollzeitig erwerbstätigen Männer zeitlich wahrnehmbar sein. Empfehlenswert sind zum Beispiel Abendtermine an einem Werktag oder – bei Vater-Kind-Angeboten – Freitag-nachmittag oder Samstagvormittag. Auch Wochenenden oder Blockveranstaltungen haben sich in der Praxis bewährt und belegen die große „Investitionsbereitschaft“ von Männern/Vätern für ihre Kinder: Männer nehmen zwar weitaus seltener als Frauen und nur in Ausnahmefällen regelmäßig an Elternbildungsveranstaltungen teil. Wenn sie dies aber tun, sind sie auch bereit, mehr Zeit und im Durchschnitt mehr Kosten dafür zu investieren. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die klassische „Komm-Struktur“ der Familienbildung in eine „Geh-Struktur“ zu verändern. Das heißt: Väterbildung findet dort statt, wo sich Männer ohnehin die meiste Zeit des Tages aufhalten, nämlich in der Arbeitswelt (aufsuchende Familienbildung). So könnten zum Beispiel innerbetriebliche Bildungsangebote (werdenden) Vätern zu einer verbesserten „Work-Life-Balance“ verhelfen und damit eine Win-win-Situation für die männliche Belegschaft und die Arbeitgeberseite darstellen. Vor dem Hintergrund einer zunehmend beobachtbaren „Entgrenzung“ von Erwerbs- und Privatleben erscheint diese Maßnahme als vielversprechend und zukunftsweisend. Kursbezeichnungen, die Väter gezielt ansprechen (z. B. „Papa-Start-up“, „Coaching für eine kompetente Vaterschaft“), erweisen sich hierbei als hilfreich.

Erfahrungsgemäß nutzen Männer die von ihnen besuchten Elternbildungs-Kurse zur Erreichung eines konkreten Zieles (Vorbereitung auf die Geburt, Verbesserung der Kommunikation) bzw. zur Lösung von Problemen, die sich beispielsweise im Zusammenleben mit Pubertierenden ergeben. Bei Frauen hingegen steht nach eigenen Angaben eher der soziale Aspekt im Vordergrund wie der Kontakt zu anderen Eltern, aber auch Kontakt der Kinder untereinander (ÖiF 2008). Männer haben zudem häufig ein großes Interesse an konkreten Tipps von Fachleuten – sowohl im persönlichen Kontakt als auch über das Internet. Gleichzeitig findet aber real nur wenig Austausch mit Erziehungs-Experten statt. Das kann damit zusammenhängen, dass diese Form der Beratung meist hochschwellig und kostenintensiv ist. Eltern- und Väterbildung könnte hier mit „Gruppen-Sprechstunden“ ansetzen, wobei Interessierte konkrete Fragen stellen können. Eine andere kostengünstige und sehr zeitgemäße Variante stellt das Angebot einer Onlineberatung über das Internet dar (a. a. O.).

Eine südafrikanische Studie konnte nachweisen, dass die Nutzung von TV-Formaten insbesondere für werdende Väter eine sehr Erfolg versprechende Maßnahme der Elternbildung darstellt (Hinckley et al. 2007). Im Rahmen der Evaluation des interaktiven CD-ROM/DVD-gestützten präventiven Erziehungstrainings „Freiheit in Grenzen“ des Familien- und Erziehungsforschers Klaus Schneewind konnte gezeigt werden, dass insbesondere Väter von einer audio-visuellen Informationsvermittlung und Sensibilisierung für typische Erziehungsprobleme profitieren. Dies äußerte sich u. a. in einer positiveren Einschätzung des Kindverhaltens, einer weniger nachsichtigen, zugleich aber auch weniger kontrollierenden und überbehütenden Erziehung sowie in einer höheren Beurteilung der eigenen Kompetenz und Zufriedenheit in der Ausübung der Elternrolle (Staatsinstitut für Frühpädagogik 2008).

Angebote der Väterbildung bedürfen einer engen Vernetzung/Kooperation mit weiteren Initiativen auf lokaler Ebene sowie eines offensiven Marketings. So berichtet der Leiter des Väterzentrums Berlin, Eberhard Schäfer, dass erst durch eine solche Strategie (z. B. Flyer auf Spielplätzen verteilen, Engagement in einer Stadtteil-Initiative zur Spielplatz-Gestaltung) sowie durch die Schaffung eines an den Bedürfnissen von Vätern ausgerichteten Ambientes im Zentrum selbst (z. B. nicht nur Kinderspielzeug, sondern auch Spielzeug-Angebote wie etwa Carrera-Autobahn, Dartscheibe, Tischfußball etc.) Väter dauerhaft gewonnen werden konnten. Langfristig hat dies zu einer deutlichen Image-Korrektur des Väterzentrums beigetragen, sodass sich die engagierten Männer als Trendsetter einer neuen Leitidee und nicht mehr nur als „Exoten“ begreifen konnten (Schäfer et al. 2009).

Angebote der Männer- und Väterbildung müssen auch bei mäßiger Nachfrage aufrechterhalten werden und sollten gegebenenfalls als kleinere Veranstaltungen möglich sein, die nicht immer kostendeckend sind. Zu hoffen ist hier auf die „Multiplikatorenfunktion“ zufriedener Teilnehmer und damit mittelfristig auch auf eine Erhöhung der Teilnehmerzahlen.

Obwohl eine männerorientierte Familienbildung verschiedenste Aspekte des Männer- und Väterlebens berücksichtigen sollte, ist eine spezifische Didaktik für Väter/Männer nicht notwendig (Gonser & Helbrecht-Jordan 1994). Unverzichtbar ist es allerdings, dass die Chancen betont werden, die für Männer in einer stärkeren Familienorientierung liegen können.

Drei konkrete Beispiel-Maßnahmen der Väterbildung: Geburtsvorbereitungskurs, Väter-Werkstatt & Väter-Kind-Gruppe

Im Folgenden werden drei konkrete Beispiele väterorientierter Familienbildungsmaßnahmen beschrieben: das „Vätermodul“ im Rahmen eines Geburtsvorbereitungskurses, die „Väter-Werkstatt“ sowie die „Väter-Kind-Gruppe“.

Lesetipp:

- Schmidt, S. (2007). Papa start-up! Ein Angebot zur Beratung und Unterstützung von werdenden und frischgebackenen Vätern. Zur Verfügung gestellte Dokumentation auf der Fachtagung zur Väterarbeit „Wir werden das Kind schon schaukeln“ am 6.11.2007 in Köln.
<http://www.vaertagung.de/download/index.php>



Geburtsvorbereitung – auch ein Fall für Väter!

Im Wissen um die große Bedeutung bereits vorgeburtlich ablaufender, intrapsychischer und interpersoneller Prozesse im Hinblick auf die zukünftige Eltern- bzw. Vaterschaft können väterorientierte Bildungsmaßnahmen zu diesem frühen Zeitpunkt geeignet sein, um die Vorbereitung auf den bevorstehenden neuen Lebensabschnitt zu unterstützen und zu begleiten.

Für die Etablierung von Väter-Angeboten in der Familienbildung nimmt die Geburtsvorbereitung eine Schlüsselrolle ein. Zum einen bedeutet der Besuch eines Geburtsvorbereitungskurses für Männer häufig den ersten Kontakt mit außerberuflichen Bildungsangeboten. Zum anderen ist die Geburtsvorbereitung der wohl einzige halb-öffentliche Raum, in dem sich Männer eindeutig in ihrer Rolle als (werdende) Väter treffen und austauschen können. So schreibt Schmidt (2007): „Gelingt es in der Geburtsvorbereitung, den Männern einen spürbaren Nutzen für die folgenden Wochen (die letzten Schwangerschaftswochen, Geburt, Wochenbett) mit auf den Weg zu geben, kann dadurch der so wichtige Start ins Familienleben positiv beeinflusst werden“ (S. 9). Außerdem können dadurch das Interesse und die Bereitschaft steigen, auch später wieder Angebote der Familienbildung wahrzunehmen, sofern einige „Grundprinzipien“ der Männer- und Väterarbeit Beachtung finden.

Die Zeit vor und unmittelbar nach der Geburt ist besonders für Mütter eine hochsensible und äußerst strapaziöse Lebensphase, während der das emotionale (Miter-) Leben des Vaters „als Dritter im Bunde“ häufig wenig soziale Aufmerksamkeit erfährt. Bis zur Geburt des Kindes ist der Vater im physischen Sinne „außen vor“. Erst Ultraschalluntersuchungen und das Erspüren der ersten Bewegungen des Kindes im Mutterleib lassen für ihn die Vaterschaft etwas konkreter werden. Unmittelbar nach der Geburt arbeiten die Systeme des mütterlichen Fürsorgeverhaltens und des kindlichen Bindungsverhaltens „auf Hochtouren“ und es werden erste Weichen für eine gelungene und glückliche Mutter-Kind-Beziehung gestellt. Die Bewältigung der Geburtssituation und Nachgeburtsphase erfordert aber die Verfügbarkeit von Ressourcen aller an der Elternschaft Beteiligten – und damit auch des Vaters. Der Vater kann der Mutter in dieser belastenden Situation mit allen Sinnen beistehen. Er kann zudem, genauso wie die Mutter, von Anfang an eine sichere Vater-Kind-Bindung einleiten.

Alleine die Teilnahme des Vaters an der Geburt wird natürlich nicht „auf magische Weise“ einen lebenslang engagierten Vater „hervorbringen“. Sie kann jedoch eine wesentliche Erfahrung im Rahmen eines bereits vorgeburtlich einsetzenden Prozesses der aktiven Auseinandersetzung mit der eigenen Vaterrolle und des Wunsches nach aktiver Vaterschaft sein. Historisch betrachtet stellt die inzwischen zum weitverbreiteten Ritus gewordene Teilnahme der Väter an der Geburt einen radikalen Bruch mit traditionellen Normen dar, da der Geburtsakt bis in die 1970er-Jahre hinein eine absolute „Frauensache“ war (Otto 2008). Wie man auch immer zum Ritus der Teilnahme „neuer Väter“ an der Geburt des Kindes stehen mag – Väter haben ein natürliches Recht an dieser einmaligen Erfahrung teilzuhaben und entsprechend muss ihre Bedürfnislage berücksichtigt werden. Das heißt, dass die bisher in der Regel nur auf Frauen ausgerichtete Geburtsvorbereitung auch auf Männer zugeschnitten werden muss. So berichten viele Väter, sich in der Geburtssituation bzw. in der Vorbereitung darauf irgendwie „fehl am Platze“ und mit ihren eigenen Bedürfnissen und Sorgen nicht repräsentiert genug gefühlt zu haben. Für viele Männer erscheint es ohnehin ungewöhnlich und schwer vorstellbar, bei der Geburt einfach nur mit ihrer physischen Präsenz und aufmerksamen Anteilnahme positiv und bestärkend auf ihre Partnerin und das Umfeld zu wirken, ohne aktives Verhalten zu zeigen. Vielen Vätern fehlt es für die Geburtssituation somit an einem konkreten Handlungsplan.

In Anbetracht einer potenziell hochinvasiven Geburtsmedizin ist davon auszugehen, dass selbst die eher „passive Beobachtung“ des Geburtsvorgangs bei den Vätern ihre Spuren hinterlassen wird. Die Erfahrungen aus dem Berliner Sankt Joseph Krankenhaus belegen, dass Männer, die einen eigens für Väter konzipierten Kurs im Rahmen der normalen Geburtsvorbereitung absolvierten, den Geburtsverlauf nachträglich signifikant positiver in Erinnerung hatten (ebenso ihre Partnerinnen) als Männer ohne diese Informationen (Wöckel et al. 2008). Väter sollten neben der pragmatischen Vorbereitung darauf, was während der Geburt im Einzelnen passiert und auf sie zukommen kann, ebenfalls dafür sensibilisiert werden, dass sie mit ihren verbalen und non-verbalen Reaktionen sehr entscheidend den Geburtsverlauf bzw. das Erleben der werdenden Mutter beeinflussen können. Dabei handelt es sich nach Otto (2008) nicht um überflüssige Selbsterfahrung, sondern um die Berücksichtigung einer bisher vernachlässigten Perspektive (nämlich die des Vaters), welche vor dem Hintergrund der Störanfälligkeit des Geburtsgeschehens ernst zu nehmen ist. Der Bindungsexperte Karl Heinz Brisch (2007) plädiert sogar dafür, den am Geburtsakt teilnehmenden Vätern präventiv eigens einen Geburtshelfer (männliche Doula) an die Seite zu stellen, damit sie im Falle einer komplikationsreichen Geburt psychologisch betreut und damit nicht traumatisiert würden.

Im Rahmen eines auch Väter integrierenden Geburtsvorbereitungskurses besteht die Möglichkeit, Männer von Anfang an gezielt auf ihre Rolle bei der Geburt und als Elternteil vorzubereiten. Schwerpunkte der Kurse für Frauen sind Information über die physischen Veränderungen während der Schwangerschaft

und die Unterstützung der werdende Mutter, für ihr eigenes Wohlbefinden während der Schwangerschaft und insbesondere während der Geburt zu sorgen. Kursmodule für werdende Väter, die in das Gesamtkonzept der Geburtsvorbereitung integriert sind, stellen eine Möglichkeit dar, Männer zu allen Aspekten von Schwangerschaft, Geburt und die erste Zeit als Vater zu informieren sowie Erfahrungen und Sichtweisen auszutauschen. Aufgrund der ebenso von Vätern durchlaufenen Transitionsphase werden Männer ein starkes Informations- und Orientierungsbedürfnis haben, das mit einer speziellen Väter-Kurseinheit abgedeckt werden könnte.

Zielgruppe: Der Kurs ist für (werdende) Väter konzipiert, die ihre erste Geburt miterleben möchten. Neben dem (männlichen) Kursleiter können auch ein bis zwei Teilnehmer, die bereits Vater sind und eine Geburt miterlebt haben, für den Kurs durchaus wichtig sein, weil sie eigene konkrete Erfahrungen einbringen können.

Ziele: Werdende Väter entwickeln durch Informationen sowie gruppenspezifische Lernerfahrungen ihre individuellen Vorstellungen von der Geburt sowie der Zeit des Wochenbetts und bauen hierzu eine positive Grunderwartung auf. Sie fühlen sich für den anstehenden Geburtsakt und die erste Zeit danach „psychologisch vorbereitet“ und wissen, welche Rolle ihnen hierbei als Vater und Partner zukommt. Im Idealfall sind sie motiviert, den Kontakt/die Beziehung zum Baby vom ersten Tag an zu suchen und sich aktiv an der Pflege zu beteiligen.

Erst- und Mehrfach-Väter „trennen“: Erfahrungsgemäß haben nach Schmidt (2007) (werdende) Mehrfach-Väter andere Erwartungen und Informations-Bedürfnisse in Bezug auf eine erneute Vaterschaft, die durch die thematische Schwerpunktsetzung auf die Erst-Vaterschaft nur unzureichend befriedigt werden. Im Vordergrund stehen bei ihnen die Aufarbeitung von eventuell vorhandenen negativen Erlebnissen bei der ersten Geburt und die veränderten Anforderungen in der Zeit des Wochenbetts.

Kursangebot: Die „Männerkurse“ sollten in den standardmäßigen Partnerkurs eingebettet werden und die gemeinsame Geburtsvorbereitung ergänzen. Erfahrungsgemäß kann so die Mehrheit werdender Väter erreicht werden, die sich sonst nicht aus eigener Initiative für einen Männerkurs anmelden würden (Schmidt 2007). Als fester Bestandteil von Geburtsvorbereitungskursen können die Gruppen auf diese Weise für einen oder zwei Abende nach Geschlechtern aufgeteilt werden. Dies ermöglicht auch den Hebammen / Kursleiterinnen einen separaten Abend nur für Frauen durchzuführen. Anschließend werden die Gruppen wieder zusammengeführt und Erfahrungen ausgetauscht. Eine institutionelle Verortung in Familienbildungsstätten, Elternschulen und Hebammenpraxen bzw. die enge Kooperation mit Hebammen ist ebenso erforderlich wie förderlich für den fachlichen Austausch und die weitere Verbreitung des Konzepts (a. a. O.).

Themen: Vorrangige Themen in den Geburtsvorbereitungskursen für Männer sind nach Schmidt (2007) die Geburt und das Wochenbett. Prinzipiell könnten auch die Schwangerschaft und die Rollenfindung als Vater einbezogen werden. Erfahrungsgemäß liegt die Priorität bei den Männern aber auf den erstgenannten Themen. Die Schwangerschaft ist zum Zeitpunkt der Kurse in der Regel schon weit fortgeschritten. Die Diskussion der eigenen zukünftigen Vaterrolle ist ein ergiebiges Thema, das (mindestens) die gesamte Zeit des Abendkurses beanspruchen und zudem die Bereitschaft zur persönlichen Auseinandersetzung mit der eigenen erlebten Vaterschaft voraussetzen würde. Für eine Gruppe von Männern, die sich nicht alle aus eigener Initiative und bewusst für diesen Kurs entschieden haben, ist dieses Thema jedoch nicht angebracht, da sie möglicherweise nicht darauf vorbereitet sind, dass an diesem Abend Männer unter sich sind und möglicherweise sogar tieferliegende „Biografiearbeit“ betreiben sollen. Unabhängig davon, können solche Kursanlässe sehr wohl aber der Auftakt sein, sich mit anderen werdenden Vätern zu vernetzen, um die eigene zukünftige Vaterrolle zu diskutieren und zu reflektieren (z. B. im Rahmen einer „Väter-Werkstatt“).

In Bezug auf die Geburt geht es nach Schmidt (2007) beim „Männerabend“ nicht darum, Fachwissen „rund um die Geburt“ zu vermitteln, da dies Aufgabe der dafür eigens ausgebildeten Hebammen ist. Im Zentrum steht vielmehr die Aufgabe, das geschlechtsspezifisch andere Informationsbedürfnis von werdenden Vätern zu befriedigen: Es interessiert sie, was bei ihrer Partnerin während der Schwangerschaft und Geburt passiert. Wichtig sind ebenso die sie womöglich selbst betreffenden Auswirkungen (z. B. Eifersucht und Neid auf die werdende Mutter; Angst vor einem nicht gesunden Kind; Angst davor, die Frau oder das Kind bei der Geburt zu verlieren; Angst, die Frau an das Kind zu verlieren) (Boeser 2008). Die Einzigartigkeit jeder Geburt ist zu thematisieren und werdenden Vätern bewusst zu machen, dass niemand bei der Geburt von ihnen erwartet, ihre häufig auftretende emotionale Überwältigung zu kontrollieren. Für den werdenden Vater gibt es bei der Geburt keinen Leistungsdruck, er darf sein Kind von Anfang an ganz authentisch miterleben (Schmidt 2007). Neben den für werdende Väter möglichen aktiven Beiträgen (Wehenabstände kontrollieren, Fahrt in die Klinik etc.) steht insbesondere die eher reaktive Rolle des Mannes bei der Geburt im Zentrum der Bildungsarbeit: die psychischen Unterstützungsmöglichkeiten für die Partnerin und das „Aushalten müssen“ des Anblicks von Schmerzen, ohne als Mann in aktives Lösungshandeln treten zu können.

Beim Thema Wochenbett sind nach Schmidt (2007) die zentralen Aspekte das Stillen, der Umgang mit dem sogenannten „Baby-Blues“ der Mutter, der auch immer mehr Väter betrifft, der Beziehungsaufbau zum Neugeborenen und organisatorische Aufgaben als „Wochenbett-Manager“. Die Männer werden darin bestärkt, sich bereits im Wochenbett an der Babypflege aktiv zu beteiligen und die Übernahme von Verantwortung bewusst zu suchen, um der Mutter dadurch Ruhepausen zu verschaffen und selbst einen eigenständigen Beziehungsaufbau zum Kind einzuleiten.

Allerdings sollten diese inhaltlichen Ziele immer an das subjektive Vaterschaftskonzept rückgekoppelt werden: Wenn (werdende) Väter mehr Verantwortung für die Kinder übernehmen und auch intensiver am Familienleben teilhaben wollen, werden sie darin unterstützt. Ist dies nicht gewünscht, so darf ein (werdender) Vater dies ebenso thematisieren, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen. Möglicherweise braucht es manchmal etwas Zeit der teilnehmenden Beobachtung, bis der „Funke überspringt“.

Lesetipp:

- Der beispielhafte Ablauf eines in einen Standard-Geburtsvorbereitungskurs integrierten Vätermoduls findet sich in der Publikation von Eberhard Schäfer (2008): „Den richtigen Kick kriegen. Erfahrungen mit werdenden Vätern in der Geburtsvorbereitung“. Dieses Geburtsvorbereitungskonzept für werdende Väter wird im Väterzentrum Berlin (Träger: Mannege e.V.) seit einigen Jahren erfolgreich in die Praxis umgesetzt.



Von einem ähnlichen Konzept zur frühen Vorbereitung (werdender) Väter auf die Vaterschaft und zur Förderung einer guten Vater-Kind-Beziehung berichten die italienischen Väterforscher Pellai und Dalesandro (2008) aus ihrem Väterkreis („Il cerchio dei papà“). Diese von einem Expertenpaar (z. B. Arzt und Psychologe) angeleitete Vätergruppe setzt sich aus werdenden Erst-Vätern, „frisch gebackenen“ Vätern und werdenden Zweit- oder Mehrfach-Vätern zusammen. Die Gruppe trifft sich insgesamt drei Mal. 1. Treffen: Wie kam es zur Vaterschaft, unmittelbare persönliche Reaktionen auf die Ankündigung der Schwangerschaft, Reaktionen des sozialen Umfeldes gegenüber dem werdenden Vater bzw. der werdenden Mutter (unterteilt nach männlichen und weiblichen Freunden/Bekanntnen). 2. Treffen: Erkundung der Auswirkungen der Geburt des Kindes auf das Zeitbudget in der Familie und in der Arbeit, Erfahrungen mit dem eigenen Vater (hierzu wird ein Brief an den eigenen Vater geschrieben und die Erfahrungen werden in der Gruppe ausgetauscht). 3. Treffen: Besprechung der Veränderungen auf der Paarebene (Partnerschaft und Sexualität) und ein abschließendes Treffen mit den Partnerinnen in der Gruppe. Die Autoren berichten von einem sehr emotional geprägten Austausch innerhalb der Gruppe im Sinne eines (angeleiteten) Selbsthilfe-Ansatzes.

Die Möglichkeit einer „Männerrunde“ im Rahmen eines normalen Geburtsvorbereitungskurses gibt werdenden Vätern die Möglichkeit, ihre eigenen Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und das Vatersein zu thematisieren und zu bearbeiten. In der Regel erleben Männer den „normalen“ Geburtsvorbereitungskurs zwar als informativ, äußern jedoch auch häufig, dass ihre eigene Situation als werdender Vater darin zu wenig berücksichtigt wird. Männer werden die Erfahrung machen, nicht die einzigen auf der Welt zu sein, die eine bestimmte Frage oder ein bestimmtes Problem in Bezug auf die Vaterrolle mit sich herumtragen.



Die Möglichkeit einer „Männerrunde“ im Rahmen eines normalen Geburtsvorbereitungskurses gibt werdenden Vätern die Möglichkeit, ihre eigenen Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und das Vatersein zu thematisieren und zu bearbeiten. In der Regel erleben Männer den „normalen“ Geburtsvorbereitungskurs zwar als informativ, äußern jedoch auch häufig, dass ihre eigene Situation als werdender Vater darin zu wenig berücksichtigt wird. Männer werden die Erfahrung machen, nicht die einzigen auf der Welt zu sein, die eine bestimmte Frage oder ein bestimmtes Problem in Bezug auf die Vaterrolle mit sich herumtragen.

„Väter-Werkstätten“

Zu Beginn der Vaterschaft sehen sich Männer mit vielen neuen Herausforderungen konfrontiert. So schreibt Schmidt (2007): „Die Bedürfnisse des Neugeborenen müssen immer wieder neu gedeutet werden und die Befindlichkeit der Partnerin und frisch gebackenen Mutter verlangt ebenso ein hohes Maß an Geduld und Einfühlungsvermögen. Die im Vergleich zu früher verstärkten privaten Anforderungen lassen auch den beruflichen Kontext des Mannes nicht völlig unberührt und so kann es sein, dass Zeitnot und das Vereinbarkeitsproblem zum Wegbegleiter werden. Zusätzlich kann durch Wegfall des Verdienstes der Partnerin der wirtschaftliche Druck in der Familie steigen. Wenn Väter es in dieser stressreichen Phase trotzdem schaffen, eine innige Beziehung zu ihrem Kind aufzubauen und ihre Partnerin praktisch und psychisch zu unterstützen, ist dies eine gute Basis für eine aktive und partnerschaftliche Elternschaft“ (S. 14). Hier kann eine sogenannte „Väterwerkstatt“ wertvolle Unterstützungsarbeit leisten. Der Kurs setzt an den Stärken und Ressourcen der Väter an und berücksichtigt auch Aspekte des Umfeldes (Familie, Beruf, Vereine etc.). Die Bezeichnung „Werkstatt“ verweist darauf, dass die Männer sich selbst etwas erarbeiten müssen; für gelungene Vaterschaft gibt es kein fertiges Rezept (Schmidt 2007).

Zielgruppe: Die Werkstatt richtet sich nach Schmidt (2007) an „neue“ Väter im Anschluss an die Zeit des Wochenbetts. Im Gegensatz zum Geburtsvorbereitungskurs können gemischte Gruppen mit Erst- und Mehrfach-Vätern aufgrund ihrer verschiedenen Erfahrungen und Perspektiven sogar förderlich sein. Bereits in den Geburtsvorbereitungskursen werden die E-Mail-Adressen von interessierten Vätern gesammelt, sodass eine gezielte persönliche Kontaktaufnahme möglich ist. Darüber hinaus wird ein Flyer erstellt und mit Hilfe der kooperierenden Institutionen (und der dort anwesenden Mütter) an frischgebackene Väter verteilt (a. a. O.).

Kursangebot: Die Väter-Werkstatt ist nach Schmidt (2007) ein eigenständiges Kursangebot. Angesiedelt in Familienbildungsstätten, Elternschulen und Hebammenpraxen melden sich die Väter unabhängig von ihren Partnerinnen an. Die Gruppengröße liegt zwischen sechs und zehn Teilnehmern. Die Dauer des Angebots ist zunächst einmal begrenzt (z. B. drei Abendkurse à zwei Stunden oder ein sechsstündiger Tageskurs am Wochenende), was in Anbetracht des prinzipiell umfangreichen möglichen Themenspektrums



eher als kurz erscheint. Angebote über einen längeren Zeitraum finden bei der Zielgruppe aus wirtschaftlichen Gründen jedoch vermutlich weniger Akzeptanz. Des Weiteren könnten Männer eine zu starke Problemorientierung befürchten. Dennoch können die vermittelten Informationen und der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern von hohem lebenspraktischem Nutzen für sie sein. Wenn Interesse besteht, ist eine Fortsetzung der Gruppen möglich (a. a. O.).

Themen: Der erste Teil einer Väter-Werkstatt kann sich nach Schmidt (2007) zum Beispiel mit dem Selbstbild der Väter beschäftigen: Sowohl die Erfahrungen als Kind mit dem eigenen Vater, existente Modelle von Vaterschaft als auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Vaterschaft spielen hier eine wichtige Rolle.

Die zweite Kurseinheit könnte hilfreiche, lebenspraktische Informationen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit beinhalten. Bewährte Techniken und Instrumente des Zeitmanagements werden lebensphasenspezifisch aufbereitet und durch praktische Übungen vertieft.

In einer weiteren Einheit könnten in komprimierter Form die frühkindliche Entwicklung und Theorien zum Bindungsverhalten von Kleinkindern aufgegriffen werden – unter der Prämisse, dass ein Kind vom Beziehungsaufbau zu zwei unterschiedlich (re-)agierenden Bindungspersonen profitiert. Dabei sollten aber auch die Entwicklung der Partnerschaft bzw. Paarbeziehung nach einer Geburt und mögliche Probleme thematisiert werden. Anschließend könnte nach Wegen gesucht werden, wie Partnerschaft und Sexualität innerhalb der Familie trotz hoher Belastungen weiter gepflegt werden können (a. a. O.).

Ziele: Die Ziele einer „Väterwerkstatt“ können, je nach behandelte Thematik, unterschiedlich sein. In jedem Falle „schärft“ nach Schmidt (2007) eine Väterwerkstatt ein realistisches Vater-Selbstbild der teilnehmenden Männer, welches ihrem Umfeld und ihren persönlichen Ressourcen entspricht. Väter lernen zudem Strategien für eine bewusste Steuerung der Vereinbarkeit wichtiger Lebensbereiche wie Arbeit, Familie und Freizeit kennen. Sie werden auf mögliche Gefahren für ihre Paarbeziehung durch die Belastungen mit einem Baby hingewiesen und entwickeln in der Folge gemeinsam mit ihrer Partnerin Präventionsstrategien. Unter Hinzuziehung eines Experten kann auch Sachwissen vermittelt werden, zum Beispiel im Hinblick auf Pflege-, Sorge- und Spielaktivitäten für verschiedene Lebensphasen eines Babys / Kleinkindes. Erste Impulse können von den Vätern dann zwischen den Kurseinheiten sogleich umgesetzt werden (a. a. O.).

Väter-Kind-Gruppen

Väter sollten angeregt werden, sich im Anschluss an die Väter-Werkstatt eigeninitiativ in einer Väter-Kind-Gruppe zu organisieren oder gemeinsam mit ihren Partnerinnen eine Krabbelgruppe zu initiieren.

Bei Interesse werden die Gruppen der Väter-Werkstatt fortgesetzt bzw. neue Gruppen aus verschiedenen Kursen gebildet. Die Themen können vertieft oder erweitert werden. Beispiele dafür sind die Kindererziehung, der unterschiedliche Umgang von Männern und Frauen mit Kindern, Entwicklungsstufen von Kindern, Entspannungsübungen etc. (Schmidt 2007).



Handlungsempfehlungen für die Praxis

- Der Übergang zur Vaterschaft muss frühzeitig, d. h. schon vorgeburtlich auf der mentalen Ebene vorbereitet werden. Dies sollte möglichst im Rahmen eines systemischen Ansatzes erfolgen, der die Rolle von Vater, Mutter und Kind und ihre wechselseitige Beeinflussung sowie die Rolle der Eltern als Paar eigens thematisiert.
- Alle bestehenden Elternbildungsprogramme sollten darauf hin überprüft werden, ob sie explizit die Rolle und Perspektive von Männern bzw. (werdenden) Vätern mit berücksichtigen. Hierzu ist es erforderlich, die spezifischen Informationsbedürfnisse von (werdenden) Vätern zu erfassen.
- Die in der Familienbildung vorwiegend weibliche Personalstruktur sollte nach Möglichkeit durch männliche Pädagogen ergänzt werden.
- Die Integration von Männern bzw. Vätern in die Elternbildung und -beratung setzt bei allen Professionen die Bereitschaft voraus, sich aktiv mit der männlichen und weiblichen Rollenkonstruktion der Gesellschaft sowie mit den gängigen Geschlechtsrollenstereotypen auseinanderzusetzen.
- In der Geburtshilfe und generell im Krankenhaus sollten auch (werdende) Väter als wichtige Bezugsperson der Mutter bzw. Partnerin und des Kindes anerkannt und ihnen entsprechend Raum und Zeit zur Verfügung gestellt werden, ihre Rolle als aktiver Vater und Partner zu lernen und auszuüben (z. B. exklusive Zeiten für Vater-Kind-Bonding, Übungsmöglichkeiten für Babypflege). Dies setzt aufseiten des Personals eine positive Erwartungshaltung gegenüber Vätern sowie die Einsicht, dass kompetente Elternschaft geschlechtsunabhängig gelernt werden muss und kann, voraus.
- Das Sanitäts-Personal (Ärzte, Geburtshelfer, Hebammen etc.) sollte darin geschult werden, auch die Bedürfnisse von (werdenden) Vätern wahrzunehmen und sie nach Möglichkeit aktiv in den Ablauf rund um die Geburt und in der Zeit danach mit einzubeziehen. Väter können dabei eine wichtige und v. a. aktive Funktion zur Entlastung der Mutter übernehmen. Gleichwohl sollte ausreichend Sensibilität gegenüber möglichen Überforderungssymptomen (Postnatale Depression) auch bei Männern aufgebracht werden.
- Auch im ambulanten Sektor sollte das Sozial- und Sanitätspersonal für die Bedeutung des Vaters in der Entwicklung des Kindes sowie für das Wohlbefinden der Mutter (insbesondere im 1. Jahr nach der Geburt) sensibilisiert werden. Dies schließt ausreichende Kenntnisse über die indirekte Wirkung eines abwesenden Vaters mit ein. Nach Möglichkeit wird der Vater bei allen die Gesundheit und Entwicklung des Kindes betreffenden Belangen mit einbezogen bzw. informiert sowie seine subjektive Sicht (z. B. im Rahmen von Zufriedenheitsbefragungen) mit erfasst. Hierzu gehören auch Väter ansprechende Informationsbroschüren (Fotos mit Mutter, Kind und Vater), die automatische Registrierung der väterlichen Kontaktdaten (unabhängig vom Ehestatus) sowie die Berücksichtigung von Vätern bzw. Eltern mit besonderem Unterstützungsbedarf (Eltern von Frühgeburten, von Armut betroffene Elternpaare etc.).
- Diese Handlungsempfehlungen schließen sich an die allgemeinen Forderungen nach einem insgesamt familienfreundlicheren Sozial- und Sanitätswesen an (familienfreundliche Wartezimmer, „Rooming-in“ mit Familienzimmer etc.).

Lese- & Medien-Tipps:



Ratgeber für Väter:

- Neumann, B. & Baisch, V. (2008). Das Väter-Buch: Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen.
- Richter, R., & Schäfer, E. (2007). Das Papa-Handbuch. Alles, was Sie wissen müssen zu Schwangerschaft, Geburt und dem ersten Jahr zu dritt. Gräfe & Unzer Textratgeber. 3. Aufl.

Für Fachkräfte zur Vertiefung:

- Borter, A., Popp, C. & Schäfer, E. (2008). Wo und wie kann man Väter erreichen? Zurufe aus drei Werkstätten der Väterarbeit. In: W. Heinz (Hrsg.), Vater – wer bist Du? Auf der Suche nach dem „hinreichend guten“ Vater.
- Jurgess, A. & Bartlett, D. (2007). Working with Fathers. A Guide for Everyone Working with Families. Fathers Direct. <http://www.fatherhoodinstitute.org>
- Fisher, D. (2007). Including New Fathers. A Guide for Maternity Professionals. www.fathersdirect.com
- Fthenakis, W.E. et al. (2006). Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) www.bmfsfj.de
- Richter, R. & Verlinden, M. (2000). Vom Mann zum Vater – Praxismaterialien für die Bildungsarbeit mit Vätern. Münster: Votum.
- Schäfer, E. et al. (2009). Nicht Weicheier, sondern Trendsetter. Arbeit mit Vätern: Wege aus der Vereinzelung und wie sie beschritten werden könn(t)en. In K. Jurczyk & A. Lange, Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Bertelsmann Stiftung (S. 326-344).

Materialien der Deutschen Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA):

- Video „Beifahrer – Männer bei der Geburt“.
- Filmbegleitheft „Beifahrer – Männer bei der Geburt“.
- „Beifahrer – Kleiner Tourenplaner für werdende Väter“. Tipps für werdende Väter, wie sie sich auf die Geburt vorbereiten können.
- „Ich bin dabei! – Vater werden“.
- „Eltern sein – Die erste Zeit zu dritt“.

Die Medien können schriftlich bestellt werden unter:

Fax: 0221/8992257

E-mail: order@bzga.de; Homepage: www.bzga.de

Medien des Österreichischen Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK):

- Die Männerpolitische Grundsatzabteilung des österreichischen Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz (www.bmsk.at) hat eine Vielzahl von interessanten Fachpublikationen und digitalen zum Thema Vatersein/Vaterschaft herausgegeben, die über folgenden Link bestellt werden können: <https://broschuerenservice.bmask.gv.at>



Italienisch-sprachige Ratgeber-Literatur:

- Baldassarre, I. (2006). C'è anche papà – Qualche consiglio per essere padri sufficientemente buoni. Trento: Erickson.
- Ballabio, L. (2000). Essere genitori maturi. I vantaggi della genitorialità tardiva. Milano: Franco Angeli.
- Campanella, M. (2006). Senza il bacio della buona notte. Catanzaro: Rubettino.
- Greenberg, M. (2006). Il mestiere di papà. Como: Red.
- Lansky, V. (2000). Come essere un papà super. Como: Red.
- Malucelli, M. (2003) Un papà su misura – Guida psicologica per diventare papà "quasi perfetti". Milano: Franco Angeli.
- Oliverio Ferraris, A. & Sarti, P. (2005). Sarò padre. Desiderare, accogliere, saper crescere un figlio. Firenze: Giunti.
- Papi, G. (2002). Papà: sapere tutto e rimanere felici, dal concepimento ai primi pannolini. Milano: Pratiche
- Pellai, A. (2004), Nella pancia del papà. Padre e figlio: una relazione emotiva, Milano: Franco Angeli.
- Pellai, A. (2007), Sul monte della tua pancia. Le emozioni di un uomo in attesa di un figlio, Milano: San Paolo Edizioni.
- Pernoud, L. (2001). Il libro della mamma (...e del papà). Casale Monferrato: Piemme.
- Poli, O. (2007). Cuore di papà: il modo maschile di educare. Cinisello Balsamo: San Paolo.
- Quillien, C. (2003). Guida di sopravvivenza per padri separati. Consigli pratici per essere un buon genitore... anche da solo! Bologna: Pendragon.
- Ranzarici, G. (2004). La tutela della maternità. Domande e risposte su maternità e paternità. Brescia: Ed. Scuola.
- Richter, R. & Schäfer, E. (2007). Il manuale del papà. Tutto quello che si deve sapere su gravidanza, parto e il primo anno di vita in tre. Milano: Tecniche Nuove.
- Selby, J. (2001). Papà si diventa. Como: Lyra libri.
- Sellenet, C. (2006). Nuovi papà... Bravi papà. Milano: Fabbri Editori.
- Ventura, M. (2005). Così nasce un papà. Milano: Bompiani.
- Wendell, J. (2007). Il mio papà sa tutto: come rispondere con l'aiuto di grandi esperti, alle domande dei bambini. Milano: Rizzoli.

Internet-Links:

- www.ispitalia.org
- www.laminieradigiove.it
- www.uomincasalinghi.it
- www.vaeter-nrw.de
- www.junge-vaeter.info/index.html
- www.project-dad.net
- www.derpapafaktor.de
- www.vaeterbildung.de
- www.vaeterprojekt.de
- www.familienhandbuch.de
- Väterzentrum Hamburg: www.vaeter.de



- Väterzentrum Berlin (Träger: Mannege e.V.): www.vaeterzentrum-berlin.de
- Papa-Institut Berlin: www.papainstitut.de
- Väter-Experten-Netz Deutschland e.V. (VEND e.V.): www.vend-ev.de
- Aktionsforum Männer und Leben: www.kinder-machen-vaeter.de
- Väter & Karriere: www.vaeter-und-karriere.de
- Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. (IAIZ e.V.): www.iaiz.de
- Väternetzwerk Niedersachsen: www.vaeter-in-niedersachsen.de

Internationale Väternetzwerke:

USA:

The National Fatherhood Initiative: www.fatherhood.org

National Center for Fathering: www.fathers.com

National Center on Fathers and Families: www.ncoff.gse.upenn.edu

Europa:

Webbasiertes Europäisches Handbuch für Fachleute zur Förderung guter Vaterschaft: www.european-fatherhood.com

England:

The Fatherhood Institute: www.fatherhoodinstitute.org/

Children North East Fatherhood Centre and Fathers Plus: www.workingwithfathers.com

Online-Datenbank zu Männer-/Väterprojekten: www.includingmen.com

Australien:

Engaging Fathers Program: www.newcastle.edu.au/centre/fac/efp/index.html

Schweiz:

VäterNetz Schweiz: www.vaeternetz.ch

Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen: www.maenner.ch

2.5 Scheidung als „normatives Ereignis“ – Aktive Vaterschaft trotz Beendigung der Partnerschaft (Waltraut Walbiner)

Die seit längerer Zeit in Gesamt-Europa festzustellenden Veränderungen familiärer Strukturen haben dazu geführt, dass etwa die Hälfte aller heutigen Kinder einen Teil ihrer Kindheit mit einem alleinerziehenden Elternteil, in der Regel der Mutter, verbringt. Diese Tatsache steht in deutlichem Gegensatz zu der kulturellen Erwartung eines vermehrten Engagements von Vätern in der Familie und für die Kinder. Trotz wachsender Scheidungsraten gibt es bislang noch kein konstruktives Rollenmodell für den

außerhalb lebenden Vater, das ihm dabei hilft, seine Elternschaft auf eine befriedigende Weise neu zu definieren. In der Konsequenz ziehen sich viele Väter nach Beendigung der Partnerschaft auch aus dem Leben ihrer Kinder zurück. Die folgenden Ausführungen in diesem Kapitel stammen aus der Arbeit von Waltraut Walbiner (2006d):

Die Bewältigung einer Trennung oder Scheidung stellt in der väterlichen Lebensbiografie mit Sicherheit eine der schmerzvollsten Transitionsphasen dar. Die situationsbedingt geforderte Reorganisation familiärer Beziehungen und des Alltagslebens verlangt allen am Scheidungsprozess Beteiligten ein Höchstmaß an Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und emotionaler Belastbarkeit ab, was insbesondere in hochstrittigen Fällen vor allem für die Kinder äußerst belastend sein kann.

Im Folgenden sollen die Faktoren dargestellt werden, die eine effektive Vaterschaft nach der Scheidung fördern oder unterminieren können (Thompson & Laible 1999).

2.5.1 Die Anpassung an das Leben nach der Scheidung

Die Qualität von Elternschaft nach der Scheidung hängt stark damit zusammen, wie Eltern die Trennung erleben und bewältigen und mit anderen Herausforderungen ihrer neuen Lebenssituation umgehen können. Hierbei finden sich nicht zuletzt beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Während Frauen sich in der Regel schon lange kognitiv auf die Trennung vorbereitet hatten, wollen Männer häufig das Ende der Ehe nicht akzeptieren. Daraus resultieren unterschiedliche Bereitschaften, Erwartungen und Gefühle im Hinblick auf die Scheidung.

Aus der familiären Rollenverteilung während der Ehe folgt in der Regel die von den Gerichten im Wesentlichen geteilte Auffassung, dass die Mutter nach der Scheidung für die primäre Betreuung des Kindes und der Vater für die finanzielle Unterstützung zuständig ist. Auch wenn dies ihren Wünschen widerspricht, erheben Väter von daher seltener den Anspruch, das Kind in ihren Haushalt aufzunehmen. Die Betreuungsregelung bleibt jedoch häufig nicht ohne umfassende Konsequenzen für die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Vater und Kind.

Darüber hinaus muss der Vater die Beziehung zu seiner Ex-Partnerin neu organisieren. Viele Paare, die die Scheidung mit der Erwartung einleiten, einen eindeutigen Schlussstrich unter die vormalige Beziehung setzen zu können, sehen sich mit der Erkenntnis konfrontiert, dass sie sich wegen der Kinder weiterhin mit dem ehemaligen Partner auseinandersetzen müssen – im Kontext der Umgangskontakte, wegen der Unterhaltsregelung oder anderen kindlichen Belangen. Dies gilt vermehrt bei einem gemeinsamen Sorgerecht, im Rahmen dessen sich die Eltern in wichtigen kindbezogenen Fragen einigen müssen. Manche Eltern verweigern diese Verantwortung gegenüber ihren Kindern, indem sie dem Kontakt

(und möglichem Konflikt) mit dem ehemaligen Partner aus dem Weg gehen, wodurch der außerhalb lebende Vater immer mehr ins Abseits rücken kann. Erfolg bei der Etablierung einer freundschaftlichen Beziehung zwischen den Eltern in kindbezogenen Fragen stellt jedoch nicht zuletzt eine wichtige Voraussetzung für die Anpassung des Kindes an die neue Situation dar.

Problematische Persönlichkeitszüge aufseiten der Eltern, aber auch der Kinder, sind gleichermaßen verantwortlich für ein hohes familiäres Konfliktniveau wie auch die Gestaltung der Umgangskontakte und letztlich die Anpassung an eine Scheidung. Die Zeit unmittelbar nach der Scheidung ist für Väter in der Regel besonders schwierig, da sie oft den gleichzeitigen Verlust der Partnerin, der Kinder und des Wohnsitzes bewältigen müssen. Zudem müssen sie mit ihren Unterhaltsverpflichtungen, veränderten sozialen Netzwerken und neuen häuslichen Verantwortlichkeiten zurechtkommen. Die Herstellung einer neuen tragfähigen Besuchsbeziehung zu den Kindern zählt zu den größten Herausforderungen und Belastungen des außerhalb lebenden Vaters, der sich kurz nach der Trennung von seinen Kindern abgeschnitten fühlt. Es müssen in dieser Zeit eine Umgangsregelung mit der ehemaligen Partnerin getroffen, eine für Besuche der Kinder geeignete häusliche Umgebung geschaffen, fehlende Erfahrungen in der Alltagsroutine mit den Kindern beseitigt und emotionale Probleme der Kinder bei der Anpassung an die Scheidung bewältigt werden.

In der Folgezeit muss der Vater sich bemühen, im Hinblick auf die Lebenserfahrungen der Kinder und ihre Entwicklungsfortschritte auf dem Laufenden sowie trotz der Trennungszeiten emotional mit ihnen in Verbindung zu bleiben. Zudem muss das Umgangsmodell nicht selten mit Veränderungen im Leben beider Eltern, wie zum Beispiel einem Umzug oder einer neuen Partnerschaft, in Einklang gebracht werden. So überrascht es nicht, dass Schwierigkeiten mit dem Umgang für außerhalb lebende Väter nach der Scheidung zu den bedeutsamsten Stressoren gezählt werden, die zu Schuldgefühlen, Trauer, Einsamkeit und Ängsten beitragen. Insbesondere die ersten beiden Jahre nach der Trennung sind deshalb von besonderer Bedeutung für die Reorganisation des familiären Lebens, da in dieser Zeit Stabilität in den Besuchskontakten und den Unterhaltsverpflichtungen entweder etabliert wird oder abnimmt.

In Anbetracht der umfassenden Veränderungen im Leben aller Familienmitglieder lassen die Muster des väterlichen Engagements bei den Kindern vor der Elterntrennung kaum Vorhersagen für die Partizipation des Vaters bei kindlichen Belangen in der Nachscheidungszeit zu. Die Qualität der Vater-Kind-Beziehung wird primär durch Einflussvariablen während und nach der Scheidung geprägt.



In Anbetracht der umfassenden Veränderungen im Leben aller Familienmitglieder lassen die Muster des väterlichen Engagements bei den Kindern vor der Elterntrennung kaum Vorhersagen für die

Partizipation des Vaters bei kindlichen Belangen in der Nachscheidungszeit zu. Die Qualität der Vater-Kind-Beziehung wird primär durch Einflussvariablen während und nach der Scheidung geprägt.

2.5.2 Die Umgangskontakte

Regelmäßige und verlässliche Umgangskontakte bilden eine der wichtigsten Verpflichtungen des außerhalb lebenden Vaters. Sie stellen zudem für Mutter und Kinder ein bedeutsames Zeichen für sein umfassendes Engagement beim Kind dar. Neuere Studien zeigen, dass in den letzten Jahren die Kontakte zwischen geschiedenen Vätern und ihren Kindern insgesamt deutlich zugenommen haben, was ein Indiz für vermehrtes väterliches Engagement darstellt. Im Folgenden soll deshalb dargelegt werden, warum viele Väter in den Jahren nach der Scheidung allmählich den Kontakt zu ihren Kindern reduzieren und ob dies durch Veränderungen in den Bedingungen für Umgangskontakte und/oder in den Lebensumständen der Nachscheidungszeit modifiziert werden kann.

Eine umfassende väterliche Partizipation in kindlichen Belangen während der Ehe ist kein verlässlicher Prädiktor für das Engagement in der Nachscheidungszeit. So gibt es nach Hetherington und Kelly (2002) neben Vätern, die kontinuierlich bei ihren Kindern stark engagiert oder disengagiert sind, eine Gruppe von Vätern, die sich erst nach der Scheidung umfassend mit ihren Kindern beschäftigt – sei es, weil diese Väter Angst vor Verlust der kindlichen Zuwendung haben oder sich der Konflikt mit der Kindsmutter aufgelöst hat. Eine vierte Gruppe umfasst Väter, die nach der Scheidung ihre Elternrolle allmählich aufgeben. Häufig klagen diese Väter über emotionale Probleme in Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung von Kontakten zu ihren Kindern, wie dem Schmerz, die Kinder nach Besuchskontakten zurückgeben zu müssen, nur noch wenig Bedeutung im Leben der Kinder zu haben und Frustration, wenn die ehemalige Partnerin absichtlich den Umgang verhindert.

Als einer der vorrangigen Gründe für eine Reduzierung von Umgangskontakten werden die künstlichen und unbequemen Umstände der Begegnung genannt. So sind die psychischen und physischen Rahmenbedingungen der Besuche häufig hinderlich für die Aufrechterhaltung einer befriedigenden Beziehung zu den Kindern. Da Eltern-Kind-Beziehungen durch eine Vielzahl gemeinsamer Alltagsaktivitäten gestaltet und erneuert werden, muss in den Umgangsbegegnungen möglichst viel dieser Alltagsroutine enthalten sein, damit sie lebendig und bedeutsam bleiben. Bedauerlicherweise bringt die Regelung der Besuchskontakte an den Wochenenden oder in den Ferien und an Orten, die nichts mit der bekannten Umwelt der Kinder zu tun haben, eine Unterbrechung der Alltagsroutine mit sich, was dazu führt, dass die Begegnungen eher als unnatürlich und eingeschränkt erlebt werden.

Auch die gut gemeinten Bemühungen eines Vaters, vermehrt gemeinsame Unternehmungen zu organisieren, während der kurzen gemeinsamen Zeiträume den Kindern kaum Grenzen zu setzen oder

die Kontakte mit Besuchen bei Verwandten zu verbinden, tragen dazu bei, seine Bedeutung als echter Elternteil im Leben des Kindes zu reduzieren. Von daher ist die gemeinsam verbrachte Zeit oft nicht qualitativ hochwertig, die Kontakte sind eher sozial als förderlich. Väter verhalten sich nach der Scheidung häufig eher wie ein Besucher als ein Elternteil.

Besuchskontakte mit dem Vater werden mit größerer Wahrscheinlichkeit langfristig beibehalten, wenn bereits kurz nach der Scheidung ein Umgangsmodell etabliert wurde, das Übernachtungen beinhaltet, wobei den Kindern ein fester Aufenthaltsort sowie ein Teil vorhersehbarer Alltagsroutine geboten werden.



Die Verlässlichkeit der Umgangskontakte nimmt zudem manchmal im Laufe der Zeit ab, da Vater und Kinder neue Interessen und Beziehungen entwickeln und Erfahrungen machen, die nicht miteinander geteilt werden. Auch der Umzug eines Elternteils über eine weitere Entfernung kann ein beträchtliches Hindernis darstellen. Durch die Wiederheirat eines oder beider Eltern können gleichfalls die Umgangskontakte vermindert werden, da damit auf beiden Seiten zusätzliche Verpflichtungen entstehen können. Die Häufigkeit von Umgangskontakten ist nicht zuletzt mit dem sozioökonomischen Status des Besuchsvaters verknüpft, da häufig nur bei einem hohen Einkommens- und Bildungsniveau ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus hat die Qualität der Beziehung zwischen den ehemaligen Partnern, insbesondere das Ausmaß ihrer Kooperation oder eben auch Feindseligkeit, wesentlichen Einfluss auf die Besuchskontakte. Bei einem weiter bestehenden hohen Konfliktniveau können Eltern dazu tendieren, unangenehme Begegnungen zu vermeiden. Dies kann beiderseits zum Wunsch nach Reduzierung der Umgangskontakte oder zu Auseinandersetzungen über deren Gestaltung führen. Bei fortgesetztem, extremem elterlichen Konfliktniveau kann darüber hinaus der potenzielle Nutzen von Besuchskontakten für das Kind beeinträchtigt werden.

Einer neueren Untersuchung zufolge scheint die Einstellung der Mutter zu Vater-Kind-Kontakten eine entscheidendere Rolle für die Umgangskontakte zu spielen als das elterliche Konfliktniveau. Die Mutter als „Gatekeeper“ entscheidet weitgehend darüber, wie sich die Vater-Kind-Beziehung entwickeln kann. Dies gilt gleichermaßen für zusammen wie getrennt lebende Familien.



Ein Betreuungsmodell, das reguläre und den Alltag betreffende Interaktionen zwischen Vater und Kind erleichtert, die Ermöglichung von Absprachen zwischen den ehemaligen Partnern, in denen kindgemäße Kooperation in den Vordergrund gestellt wird, sowie zuverlässige Unterhaltszahlungen können den psychologischen Kontext herstellen, welcher der Aufrechterhaltung einer Besuchsbeziehung zuträglich ist.

Der Nutzen, den Kinder durch Umgangskontakte mit ihrem außerhalb lebenden Vater haben können, ist stark mit dem Kontext verknüpft, in dem die Begegnungen stattfinden. Neben der Involvierung der Kinder in fortbestehende elterliche Konflikte und mögliche resultierende Loyalitätskonflikte bei den Kindern ist hier die Qualität der Vater-Kind-Beziehung von entscheidender Bedeutung. Dies wird durch die Ergebnisse einer Meta-Analyse vorliegender Forschungsbefunde von Amato und Gilbreth (1999) bestätigt. Neben dem Einfluss von Kontakthäufigkeit und der Leistung von Kindesunterhalt konnten zwei weitere Variablen von Vaterschaft in der Nachscheidungszeit identifiziert werden, die bislang vernachlässigt wurden. Dabei handelt es sich um aktives Väterverhalten, das sich in Tätigkeiten wie Hilfe bei den Hausaufgaben, Teilnahme an gemeinsamen Projekten mit dem Kind, Unterlassen von Zwangsmaßnahmen bei kindlichem Fehlverhalten, Zuhören und Ratgeben bei kindlichen Problemen u. a. zeigt, sowie eine emotionale Verbindung, die Zuneigung, gegenseitigen Respekt und Identifikation beinhaltet. Diese Variablen sind von größerer Bedeutung für das kindliche Wohlbefinden als die Häufigkeit von Umgangskontakten.



Die zunehmende Zahl außerhalb lebender Väter, die es trotz aller Schwierigkeiten geschafft haben, nach der Scheidung auch langfristig regelmäßige und beiderseits befriedigende Kontakte zu ihren Kindern aufrechtzuerhalten, beweist, dass eine allmählich abnehmende Qualität der Vater-Kind-Beziehung keine zwangsläufige Folge einer Elterntrennung ist.

2.5.3 Der Kindesunterhalt

Es besteht weitgehende Übereinstimmung darüber, dass Mütter und ihre Kinder nach einer Scheidung unter beträchtlichen ökonomischen Belastungen zu leiden haben, die primär im Verlust des finanziellen Beitrags begründet sind, den der Vater vormals geleistet hatte. Im Folgenden soll dargestellt werden, warum Unterhaltszahlungen wichtig für die Kinder sind, welche Gründe dafür verantwortlich sind, dass viele Väter keinen Unterhalt für ihre Kinder leisten und wie die ökonomische Situation der Kinder nach der Scheidung verbessert werden könnte.

Der Nutzen regelmäßiger Unterhaltszahlungen resultiert nicht nur aus der größeren ökonomischen Sicherheit, sondern auch indirekt aus der Reduzierung von persönlichen Belastungen aufseiten des betreuenden Elternteils, die mit einer Stabilisierung der finanziellen Situation verknüpft ist.

Entgegen der gängigen Meinung verhindert nicht nur die fehlende Bereitschaft des geschiedenen Vaters die regelmäßige Leistung von Kindesunterhalt. Ein wichtiger Aspekt ist die eingeschränkte finanzielle Leistungsfähigkeit bei einer beträchtlichen Anzahl betroffener Väter, insbesondere wenn Unterhaltszahlungen ein Drittel oder mehr des Einkommens ausmachen. Väter mit niedrigem Einkommen verfügen zudem seltener über ergänzende finanzielle Ressourcen, mit denen sie ihre Verpflichtungen ausgleichen könnten. Für diese Väter sollten Programme zur Förderung ihrer Verdienstmöglichkeiten Vorrang gegenüber einer verstärkten Ausübung von Druck haben.



Ein großer Anteil der Väter verfügt zwar über ein ausreichendes Einkommen, um vollen Kindesunterhalt zu leisten, weigert sich jedoch, den Verpflichtungen nachzukommen. Diese Väter sind häufig äußerst negativ zur Scheidung eingestellt, böse auf die ehemalige Partnerin, wollen den Kontakt mit ihr vermeiden, sind unzufrieden mit der Aufteilung des Eigentums oder halten die geforderten Unterhaltszahlungen für unfair. Feindselige Gefühle gegenüber der Ex-Partnerin oder den beteiligten Instanzen schwächen die Motivation vieler Väter, ihre Kinder ökonomisch zu unterstützen.

Im Weiteren sind Unterhaltszahlungen im Kontext der anderen Verantwortlichkeiten und Privilegien des außerhalb lebenden Elternteils zu betrachten. So leisten Väter dann mit größerer Wahrscheinlichkeit zuverlässig Unterhalt, wenn sie weiterhin eine bedeutsame Rolle im Leben ihrer Kinder innehaben – wenn sie in geografischer Nähe der Kinder leben, was regelmäßige Kontakte erleichtert, wenn sie eine freundschaftliche Beziehung zur Kindsmutter pflegen, was gleichfalls dem Zugang zu den Kindern zuträglich ist und wenn sie das gemeinsame Sorgerecht haben.

Somit besteht ein komplexer Zusammenhang zwischen Umgangskontakten und der Leistung von Kindesunterhalt. Die Wiederheirat eines Elternteils kann darüber hinaus aufgrund sich verändernder (wahrgenommener) Bedürfnisse und alternativer Verpflichtungen gleichzeitig das Besuchsmodell und die Unterhaltszahlungen negativ beeinflussen.

Die Verknüpfung zwischen Kindesunterhalt und Besuchskontakten kann auch motivational begründet sein. Väter, die ihre Kinder nicht sehen, fühlen sich ihnen gegenüber möglicherweise weniger verpflichtet – insbesondere, wenn sie bedeutsame Hindernisse im Rahmen ihrer Kontaktbemühungen wahrnehmen. Manchmal verwehren Mütter wegen fehlender Unterhaltszahlungen den Kontakt zu den Kindern, manchmal schämen sich Väter vor den Kindern und vermeiden von daher selbst die Begegnung. Es ist jedoch schwierig, hier Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge herzustellen.

Auch Charakteristiken der Mutter spielen eine Rolle dabei, ob und wie viel Unterhalt vom Vater geleistet wird. Ältere Mütter mit höherem Bildungsniveau, bei denen in der Zeit vor der Scheidung ein

vergleichsweise niedriges partnerschaftliches Konfliktniveau vorlag, erhalten regelmäßige Unterhaltszahlungen vom Vater ihres Kindes. Mit einer Wiederheirat der Mutter reduziert der Vater die Leistung hingegen häufig.



Zuverlässige finanzielle Unterstützung ist eine wichtige Vorbedingung dafür, dass Väter auch in anderen Bereichen eine bedeutsame Rolle im Leben ihrer Kinder übernehmen können. Umgekehrt zeigen Väter größere Bereitschaft, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Kindern nachzukommen, wenn sie stärker in ihr Leben involviert sind. Dieser Zusammenhang muss bei Maßnahmen zur Förderung der Bereitschaft von Vätern, ihren Unterhaltsverpflichtungen nachzukommen, berücksichtigt werden.



Sonderfall „Alleinerziehende Väter“?

Alleinerziehende Väter sind in den vergangenen Jahrhunderten eher eine Ausnahme gewesen, und zwar trotz der häufigen Sterblichkeit im Wochenbett. Meistens wurden Väter vormals eher zum alleinstehenden als zum alleinerziehenden Elternteil, da sich in der Regel dann weibliche Familienangehörige um die als Halbwaisen zurückgebliebenen Kinder kümmerten (Matzner 2004). Neuerdings stellt die Einelternfamilie mit alleinerziehendem Vater jedoch eine stark wachsende Familienform dar. In Südtirol sind heute fast ein Drittel (29,9%) aller Alleinerziehenden Männer (ASTAT 2008c).

Per definitionem versteht man unter einem alleinerziehenden Vater einen Mann, der mit seinen Kindern in einem Haushalt zusammenlebt und für deren Betreuung und Erziehung hauptverantwortlich ist, während die Mutter nicht (mehr) Angehörige dieser Haushaltsgemeinschaft ist.

Sabine Stiehler (2000) führte Intensivinterviews mit 20 ostdeutschen alleinerziehenden Vätern durch, von denen 17 geschieden waren. Die Analyse ihrer Lebenssituation ergab zwei Muster: eine eher „traditionelle“ und eine eher „moderne“ Lebensführung. Die „traditionellen“ alleinerziehenden Väter hatten ihr Familien- und Berufsleben zeitlich sehr strukturiert und geplant eingerichtet. Sie bezogen sich stark auf ihre Herkunftsfamilie und entwickelten eher selten neue soziale Kontakte. Sie strebten möglichst schnell an, eine neue Frau und Mutter für ihre Kinder zu finden. Die Kinder und sie selbst hatten oft keinen oder nur geringen Kontakt zur geschiedenen Frau. Die eher „modernen“ alleinerziehenden Väter hatten zwar grundsätzlich auch den Wunsch nach einer neuen Partnerschaft, allerdings wollten sie sich mehr Zeit lassen oder gar ein „neues Leben“ beginnen, notfalls auch ohne Partnerin. Im Alltag waren sie, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung des Familienlebens, flexibler, offener und spontaner und ließen sich öfters auf neue soziale Kontakte ein. Häufiger als die „Traditionellen“ hielten sie bzw. ihre Kinder Kontakt zur geschiedenen Partnerin (Stiehler 2000).

Michael Matzner führte im Jahr 1996 eine empirische Untersuchung zur Lebenslage alleinerziehender Väter und ihrer Familien durch. Die Erhebung erfolgte mittels einer schriftlichen Befragung, an der 66 alleinerziehende Väter in Gesamtdeutschland teilnahmen. Von den Befragten waren 39 geschieden, 12 verheiratet-getrennt lebend, 13 verwitwet und 2 ledig (Matzner 1998).



Überraschendes Ergebnis war, dass ein erheblicher Teil der Väter zum Alleinerzieher wurde, als die Kinder noch sehr klein waren. Die Lebensform „Vaterfamilie“ stellt für viele Betroffene keine Übergangsphase dar, wenn auch oft unbeabsichtigt (d. h. weil keine neue Partnerin gefunden wurde). So war fast die Hälfte der Väter zum Zeitpunkt der Befragung schon vier Jahre und länger alleinerziehend.

Die Untersuchung bestätigte Forschungserkenntnisse, wonach die Situation des Übergangs in die neue Lebensform – unabhängig vom Geschlecht des alleinerziehenden Elternteils – in der Regel von vielfältigen Problemen und Belastungen geprägt ist. Die Hauptprobleme bzw. -belastungen der betroffenen Väter zu Beginn ihrer Alleinerzieherschaft waren die Vereinbarkeit von Vollzeitberufstätigkeit und Vaterrolle, weiterbestehende Konflikte mit der Mutter des Kindes sowie die Gefahr der Isolation, insbesondere dann, wenn der Vater keine neue Partnerin finden konnte.

Der Mehrzahl der Väter gelang es, sich mit den Kindern in der neuen Familienform einzuleben, nach einer mehr oder weniger problematischen Übergangsphase die Situation innerhalb der Vaterfamilie zu konsolidieren und den Anforderungen von Kindererziehung und -betreuung und Haushalt gerecht zu werden. Allerdings sind viele der Väter zum Teil noch nach mehreren Jahren durch Faktoren belastet, welche außerhalb der Familie liegen, aber dennoch in diese hineinwirken. Hier wurden ebenfalls vor allem die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Vaterrolle, Konflikte mit der ehemaligen Frau/Partnerin sowie finanzielle Probleme genannt. Anfängliche Zweifel aus dem sozialen Umfeld gegenüber ihrer neuen Familienform (häufig auch seitens der eigenen Eltern) nahmen hingegen im Laufe der Zeit ab.

Auch wenn durch die Ergebnisse bestätigt werden konnte, dass alleinerziehende Väter in der Regel aufgrund ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit über günstigere materielle Bedingungen als alleinerziehende Mütter verfügen, darf nicht darüber hinweggesehen werden, dass auch die Väter ein relativ großes Risiko haben, arbeitslos zu werden. Immerhin ein gutes Viertel der Familien lebte in Armutsnähe oder Armut. Dazu trugen oft auch die fehlenden Unterhaltsleistungen der Mütter bei.

Drei Viertel der befragten Väter berichteten von einer Veränderung in Richtung einer sehr positiven, zunehmend gefühlsbetonten und vertrauensvollen Vater-Kind-Beziehung. Dies ist insgesamt aus Sicht der Väter ein zentrales Veränderungsmerkmal im Vater-Kind-Verhältnis beim Übergang von der „vollständigen“ Familie zur Vaterfamilie. Trotzdem bleibt die Gesamtbewertung der Lebenslage auch bei den zufriedenen Vätern häufig von Ambivalenzen geprägt. So hatte über die Hälfte der Väter nicht das Gefühl, in einer „normalen“ Familie zu leben, und viele Väter gingen davon aus, dass ihren Kindern die Mutter fehlt (Matzner 1998).

In einer aktuellen Publikation berichtet Matzner (2007) zusätzlich von geschlechtsspezifischen Belastungsfaktoren: So sind die sozialen Spielräume für eine Arbeitszeitreduktion aufgrund der Kindererziehung bei alleinerziehenden Vätern kleiner, d. h. deutlich weniger akzeptiert als bei alleinerziehenden Müttern. Insgesamt brauchen alleinerziehende Väter und Mütter im Übergang zur neuen Familienform beide umfangreiche, aber unterschiedliche Unterstützungsformen: Väter benötigen tendenziell mehr Beratung und Unterstützung bezüglich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder, während alleinerziehende Mütter in der Regel mehr Hilfe bei der Sicherung ihres Familieneinkommens brauchen.

(Quelle: Johannes Huber)



Insgesamt betrachtet sind die institutionellen und informellen Unterstützungsnetzwerke für Frauen bzw. alleinerziehende Mütter (Mutter-Kind-Zentren, Mütterberatungsstellen etc.) vergleichsweise gut ausgebaut, während hingegen für alleinerziehende Väter hier noch ein erheblicher Nachholbedarf besteht, um die betroffenen Männer in dieser kritischen Übergangsphase kompetent und ressourcenorientiert beraten und unterstützen zu können. Allerdings sollte dies nicht dahingehend missverstanden werden, dass alleinerziehende Mütter bestens versorgt sind bzw. keine weiteren Unterstützungsformen mehr benötigen.

2.5.4 Auswirkungen des väterlichen Engagements nach der Scheidung auf die Kinder

Während Kinder in unterschiedlichen Bereichen von der finanziellen Unterstützung durch den Vater nach der Scheidung offensichtlich profitieren, findet sich kein vergleichbar eindeutiger Zusammenhang im Hinblick auf die Häufigkeit von Umgangskontakten. Hierfür werden verschiedene Erklärungen herangezogen: Zum einen können die positiven Effekte von Kontakten durch die elterlichen Konflikte anlässlich der Begegnungen reduziert oder sogar umgekehrt werden, insbesondere wenn die Auseinandersetzungen kindbezogene Inhalte haben, das Kind parentifiziert oder in Loyalitätskonflikte verwickelt wird. Zum anderen kann ein Vater möglicherweise nicht mehr zu einer positiven Entwicklung seines Kindes beitragen, wenn seine Kontakte mit dem Kind nur noch Freizeitaktivitäten beinhalten und er nicht mehr in seiner Elternrolle tätig werden kann. Besteht jedoch eine kooperative Beziehung können Väter ihren Kindern nach der Scheidung in gleicher Weise von Nutzen sein wie in einer ehelichen Gemeinschaft der Eltern.



Wesentliche Bedeutung für die positiven Auswirkungen von Umgangskontakten hat die Qualität der Vater-Kind-Beziehung und nicht die Quantität der Begegnungen. Am besten lässt sich die kindliche Anpassung nach der Scheidung jedoch durch das Konfliktniveau und die Kooperationsbereitschaft der Eltern vorhersagen.

Die Auswirkungen einer elterlichen Scheidung sind bei den Kindern häufig bis ins Erwachsenenalter vorzufinden. So haben erwachsene Scheidungskinder vergleichsweise geringeren Kontakt zu ihren Eltern, es findet sich weniger gegenseitige Unterstützung und sie beschreiben ihre Beziehung zu den Eltern als weniger positiv. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Elternteil, mit dem die Kinder nach der Scheidung nicht zusammengelebt haben, in der Regel der Vater.

Es liegen zudem Studien vor, welche nachweisen, dass eine langfristige, qualitativ hochwertige Beziehung zum Vater sich eindeutig positiv auf die Befindlichkeit von jungen Erwachsenen aus Scheidungsfamilien

auswirkte. Umgekehrt war eine vergleichsweise schlechtere psychische Befindlichkeit bei jungen Erwachsenen stark mit einer schwachen Verbindung zum Vater nach der Scheidung assoziiert (Amato & Sobolewski 2001). Eine schlechte Beziehung zum Vater stellt deshalb nicht nur in der Kindheit, sondern langfristig einen Risikofaktor für die psychische Befindlichkeit von Scheidungskindern dar.

Insgesamt lässt sich aus den Ergebnissen der Scheidungsforschung ableiten, dass Elternschaft ein fort-dauernder Status, aber gleichzeitig eine dynamische Erfahrung ist, die sich im Laufe der Zeit mit den sich verändernden Entwicklungsbedürfnissen der Kinder, den unterschiedlichen Lebenserfahrungen der Erwachsenen und den wechselnden Rahmenbedingungen der Familie wandelt. Elternschaft bleibt erhalten, unabhängig davon, ob ein Elternteil mit seinem Kind zusammenlebt oder nicht, ob er eine freundschaftliche Beziehung zum anderen Elternteil unterhält oder nicht, und ob die Eltern verheiratet, geschieden oder wiederverheiratet sind. Obwohl Eltern eine unglückliche Ehe auflösen können, können sie sich nicht von ihren Kindern scheiden lassen. Trotz möglicherweise widerstreitender Anforderungen, bedingt durch Scheidung und Wiederheirat, bleiben elterliche Verantwortlichkeiten über das Ende der Ehe hinweg bestehen. Wenn Kinder involviert sind, müssen Eltern von der irrigen Annahme Abstand nehmen, mit der Scheidung „einen eindeutigen Bruch“ betreffend den ehemaligen Partner vollziehen und ein neues Leben beginnen zu können. Verpflichtungen gegenüber den Kindern machen es viel mehr notwendig, dass die Scheidung den Ausgangspunkt für die Etablierung einer neuen Beziehung zum ehemaligen Partner mit dem Ziel einer Förderung der kindlichen Interessen darstellt.

2.5.5 Welche Faktoren beeinflussen das Engagement geschiedener Väter?

Einstellung und Verhalten von Vätern im Hinblick auf ihre weitere Beteiligung am Leben ihrer Kinder werden durch verschiedene Einflussfaktoren bedingt, die weitreichende Auswirkungen auf die zukünftige Gestaltung der Vater-Kind-Beziehung haben können.

Das Familienkonzept

Wenn der Vater ein traditionelles Familienkonzept vertritt, wonach die Trennung den Bruch oder die Auflösung der Familie und nicht nur der Partnerbeziehung bedeutet, wird er sich kaum um Kontakte zu seinen Kindern oder Kooperation mit der ehemaligen Partnerin in den Belangen der Kinder bemühen, auch wenn dies seinen grundsätzlichen Wünschen entsprechen würde.

Die seit der Trennung vergangene Zeit

Väterliches Engagement reduziert sich stark mit der seit der Elterntrennung vergangenen Zeit. Dies hängt primär mit neuen Lebensaufgaben und Orientierungen aufseiten beider Eltern zusammen, kann aber auch daraus resultieren, dass in den ersten beiden Jahren nach der Trennung kein stabiles, für alle Beteiligten befriedigendes Kontaktmodell etabliert werden konnte.

Die geografische Distanz

Räumliche Nähe erleichtert die langfristige Aufrechterhaltung alltagsnaher Vater-Kind-Kontakte, ist jedoch per se kein hinreichendes Kriterium für väterliches Engagement. Bei größerer Distanz zwischen den Wohnorten der Eltern finden in der Regel seltenere, aber zeitlich stärker ausgedehnte Vater-Kind-Begegnungen statt.

Der sozio-ökonomische Status des Vaters

Väter mit einem höheren Bildungs- und Einkommensniveau haben generell häufigere Kontakte zu ihren Kindern. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass hier öfter schon früh ein verlässliches Betreuungsmodell erarbeitet und etabliert wird.

Gemeinsame elterliche Sorge

Bei gemeinsamem Sorgerecht finden üblicherweise umfangreichere Umgangskontakte des Kindes mit dem Vater statt, die auch Übernachtungen einschließen.

Die Leistung von Unterhaltszahlungen

Väterliches Engagement und die Bereitschaft, regelmäßige Unterhaltszahlungen zu leisten, sind eng miteinander verknüpft, wobei über die Ursache-Wirkungs-Beziehung spekuliert werden darf. Beides sind jedoch Indikatoren für eine zugrunde liegende Verantwortlichkeit des Vaters gegenüber dem Kind, die sich wechselseitig verstärken. So entwickeln Männer, die ihre Kinder regelmäßig sehen, eher eine enge emotionale Bindung zu ihnen und fühlen sich von daher stärker verpflichtet, sie auch finanziell zu unterstützen. Umgekehrt kann es sein, dass Männer, die regelmäßigen Unterhalt leisten, wünschen, ihre Kinder häufig zu sehen, um sicherzustellen, dass ihre Zahlungen angemessen verwendet werden.

Charakteristiken des Kindes

Im Hinblick auf Alter und Geschlecht der Kinder findet sich kein eindeutiger Zusammenhang mit väterlicher Partizipation.

Gefühle des Vaters

Väter, die nach der Scheidung große Nähe zu ihren Kindern empfinden, sehen ihre Kinder in der Regel häufiger. In ähnlicher Weise sind Zufriedenheit in der Elternrolle, das Gefühl elterlicher Kompetenz und die Wahrnehmung, Einfluss auf die Kinder zu haben, mit vermehrter Kontakthäufigkeit und erweitertem Engagement in kindbezogenen Aktivitäten assoziiert. Auch hierbei ist die Kausalität unklar, da positive Gefühle gleichfalls aus hohem elterlichem Engagement resultieren können.

Die Einflussnahme der Mutter

Das Engagement eines Vaters nach der Scheidung ist in hohem Maße abhängig von seiner Beziehung zur ehemaligen Partnerin. Zum einen haben viele Väter während der Ehe nur unter Vermittlung der Mutter Kontakt mit ihren Kindern gepflegt und nun Probleme, direkt mit ihnen zu interagieren. Zum anderen üben Mütter häufig starke Kontrolle über die Ausgestaltung der Vater-Kind-Kontakte aus und lassen diese nur im ihrerseits befürworteten Umfang und mit den ihrerseits gebilligten Inhalten zu. Wenn die Eltern eine kooperative Beziehung miteinander pflegen, finden häufigere Umgangskontakte statt. Hierfür ist vorrangig die Wahrnehmung der Mutter maßgeblich. Das legt nahe, dass primär betreuende Mütter väterliches Engagement fördern oder schwächen können – in Abhängigkeit davon, welche Einstellung und Gefühle sie gegenüber dem ehemaligen Partner haben.

Das elterliche Konfliktniveau

Fortgesetzte Vorbehalte, Spannungen und Konflikte zwischen den ehemaligen Partnern halten viele Väter davon ab, sich weiterhin bei ihren Kindern zu engagieren, können aber auch dazu führen, dass mütterlicherseits der Vater-Kind-Kontakt unterbrochen oder stark eingeschränkt wird. Als Motiv hierfür werden von den Müttern häufig eine ablehnende Haltung des Kindes oder seine starke Belastung durch Begegnungen mit dem Vater genannt. Hierbei wird jedoch die Ursache negativer kindlicher Reaktionen unzutreffend eingeschätzt. Andere Mütter wollen selbst die Begegnung mit dem ehemaligen Partner vermeiden oder fürchten seine Einflussnahme auf die Kinder.

Ehestatus zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes

Ehelich geborene Kinder haben nach der Elterntrennung mit größerer Wahrscheinlichkeit weiterhin in gewissem Umfang Kontakt zu ihrem Vater als nichtehelich geborene Kinder. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Väter in der Ehe in der Regel zumindest für eine gewisse Zeit mit den Kindern zusammengelebt haben. Dies stärkt wahrscheinlich die emotionale Verbindung zwischen Vater und Kind und fördert den Wunsch des Vaters, weiterhin bei seinen Kindern engagiert zu bleiben.

Wiederheirat von Vater und/oder Mutter

Eine Wiederheirat (insbesondere der Mutter) stellt einen wesentlichen Hinderungsgrund für väterliches Engagement dar, da die Mutter häufig in der Folge bestrebt ist, mit ihrem neuen Partners eine „heile“ Ersatzfamilie zu begründen und ihn als Ersatzvater zu etablieren, wobei der leibliche Vater des Kindes als störend wahrgenommen wird. Geht der Vater eine neue Beziehung ein, sind damit nicht selten eine neue Ausrichtung seiner Lebensschwerpunkte, die Geburt weiterer Kinder und andere Aufgaben verknüpft, sodass er nicht mehr genügend Zeit und Ressourcen für die Fortsetzung seines Engagements hat. Von nicht unbeträchtlicher Bedeutung ist zudem, wie die Mutter zur neuen Beziehung ihres ehemaligen Partners eingestellt ist.



Handlungsempfehlungen für die Praxis

Durch die Etablierung der gemeinsamen elterlichen Sorge als Regelfall wurden die Weichen dafür gestellt, dass es bei Streitigkeiten um das Sorgerecht keine „Gewinner“ und „Verlierer“ gibt, dass die gemeinschaftliche elterliche Verantwortung auch nach der Scheidung betont wird und jeder Elternteil die Gelegenheit erhält, eine bedeutsame, natürliche und alltägliche Beziehung zu seinen Kindern zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Dies fördert den Wunsch nach fortdauerndem elterlichem Engagement.

- Es müssen weitere Anreize dafür geschaffen werden, dass Eltern im Interesse ihrer Kinder freundschaftlich kooperieren. Dies kann beispielsweise durch die Etablierung von Maßnahmen zur friedlichen Regelung der Scheidungsfolgen und die Erarbeitung von Betreuungsmodellen erreicht werden. Hierbei sollte der Scheidungsprozess als Beginn der Nachscheidungsfamilie und nicht nur als Ende des früheren Lebens bewertet werden.
- Die Gewährleistung regelmäßiger finanzieller Unterhaltszahlungen kann dazu beitragen, die Qualität des elterlichen Austausches zu verbessern. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es vielen Vätern weniger an der Bereitschaft als an der finanziellen Leistungsfähigkeit fehlt, ihren Unterhaltsverpflichtungen nachzukommen.
- Die ersten Jahre nach der Scheidung stellen in der Regel die Grundlage für die weitere Gestaltung der familiären Beziehungen dar. So werden regelmäßige Vater-Kind-Kontakte und zuverlässige Unterhaltszahlungen vor allem in den ersten beiden Jahren nach der Scheidung etabliert. Von daher können Maßnahmen, die Anreize für weitreichendes väterliches Engagement in dieser Zeit bieten, wie Elterntraining, Mediation, gemeinsam erarbeitete Betreuungsmodelle, sorgfältig strukturierte Besuchsregelungen einschließlich Übernachtungen, dauerhaften Nutzen für die Kinder mit sich bringen. Von besonderer Bedeutung sind Kontextbedingungen und Regelungsmodelle, die den außerhalb lebenden Elternteil dabei unterstützen, weiterhin eine bedeutsame Rolle im Leben seiner Kinder innezuhaben.



Lesetipps:

- Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro (Hrsg.) (2007). Das gemeinsame Sorgerecht. Die Broschüre kann angefordert werden beim: Frauenbüro, Crispistraße 3, 39100 Bozen. Telefon: 04 71/4111 80-81. Email: frauenbuero@provinz.bz.it
- Helmut Mader Stiftung (Hrsg.) (2008). Die Familie nach der Familie. Wissen und Hilfen bei Elterntrennung und neuen Beziehungen (von: W.E. Fthenakis, W. Griebel, R. Niesel, R. Oberndorfer & W. Walbinger). München: C.H. Beck.
- Bongardt, D.: Senza Una Donna. Das Survival-Handbuch für alleinerziehende Väter. www.vaeter-allein.de
Ratgeber
- Tazi-Preve, M.I. et al. (2007). Väter im Abseits. Zum Kontaktabbruch der Vater-Kind-Beziehung nach Scheidung und Trennung. VS-Verlag.

Internet-Links in italienischer Sprache:

- www.papaseparati.it
- www.padri.it
- www.gesef.it
- www.mammeseperate.it
- www.minoriefamiglia.it
- www.ami-avvocati.it
- www.associazionegea.it
- www.fenbi.it
- www.paternita.info
- www.uomini3000.it



2.6 Väter in Beratung und Psychotherapie

Die Integration des Vaters in Beratung und Psychotherapie stellt aus moderner systemtheoretischer Perspektive eine Selbstverständlichkeit dar. Die Grundannahme verschiedener miteinander in Beziehung stehender und kommunizierender Personen in einer Familie und in den die Familie umgebenden Systemen bietet den Ausgangspunkt für eine erweiterte Perspektive. Der allseits bekannte Spruch „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ macht darauf aufmerksam, nicht einfach nur die Eigenheiten der Mutter-Kind- und Vater-Kind-Dyade zu addieren, sondern die spezifische Lebenswirklichkeit zu sehen, die sich im Miteinander von Mutter, Vater und (mindestens einem) Kind ergibt und diese um die Wirklichkeitskonstruktionen der einzelnen Familienmitglieder zu ergänzen (Eickhorst 2008).

2.6.1 Väter in der Erziehungs-, Ehe- und Familienberatung

Die Rolle von Vätern in institutionalisierten Beratungsangeboten ist bislang kaum empirisch untersucht worden. Obgleich es einerseits zutrifft, dass die Familienorientierung von Männern bzw. die Kindorientierung von Vätern vor allem im Vergleich zu vorherigen Generationen zugenommen hat (Fthenakis & Minsel 2002; Zerle & Krok 2008), so stellt sich andererseits die Frage, ob Väter in angemessener Weise mit dem institutionellen Beratungsangebot erreicht werden (Lohmeier 2004) und welche Effekte Erziehungs-, Ehe-, Familien und Lebensberatung erzielen können. Vor dem Hintergrund dieser defizitären Forschungslage hat der Deutsche Arbeitskreis für Jugend- Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) angeregt, sich mit der Thematik von Gender-Aspekten unter der besonderen Berücksichtigung von Vätern in der institutionellen Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung gezielt auseinanderzusetzen (Kröger et al. 2005).

Die Ergebnisse der Untersuchung sprechen dafür, dass Ehe- und Paarberatung einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, Eltern zu stärken und Erziehungs Kompetenzen zu fördern. Nachdem in einer

vorangegangenen Studie nachgewiesen wurde, dass Ehe- und Paarberatung bei entsprechend belasteten Eltern die gegenseitige Unterstützung und Kooperation in der Erziehung verbessert, konnte in der zitierten Untersuchung gezeigt werden, dass dieser Effekt auch über einen sechsmonatigen Zeitraum stabil bleibt. Darüber hinaus liegen mit den Studienergebnissen erste Anhaltspunkte dafür vor, dass Ehe- und Paarberatung zusätzlich einen Anstoß geben kann, dass die Beziehungen zwischen Vätern und ihren Kindern allmählich (wieder) an Qualität gewinnen. Auch dieser Effekt zeigt sich noch sechs Monate nach Abschluss der Beratung. Vermutlich ist dies wesentlich darauf zurückzuführen, dass sich die Väter infolge der Beratung wieder stärker in der Erziehung ihrer Kinder engagieren (Kröger & Klann 2006). Zukünftig bedarf es noch verstärkter Forschungsbemühungen, um die „männliche“/väterliche Sicht auf das Beratungs- und Therapiesetting zu erfassen und ein Bewusstsein für die Motive zu entwickeln, wann und warum Väter Beratungsstellen aufsuchen (oder eben auch nicht).

2.6.2 Die Perspektive der Väter

Erste Hinweise auf mögliche Ursachen liefert beispielsweise Lohmeier (2004), indem er sich unter Bezug auf eine ältere Publikation von Straus, Höfer und Gmür aus dem Jahr 1988 mit der subjektiven Perspektive von Männern auf den Therapie- und Beratungskontext auseinandersetzt. Mit dem vorbeugenden Hinweis, mit einer „typischen“ Sicht von Männern möglicherweise gängige Geschlechterstereotype zu (re-)produzieren, differenziert der Autor zwischen verschiedenen geschlechterdivergierenden Einstellungen, Wahrnehmungen und Verhaltenstendenzen, welche auf Basis einer qualitativen Auswertung von zahlreichen Gesprächen, Interviews und Gesprächsnotizen mit Müttern und Vätern über den subjektiven Stellenwert von Beratung gewonnen wurden.

Im Folgenden wird von Vätern und Müttern die Rede sein, wenngleich hinter dieser begrifflichen Unterscheidung geschlechtsbezogene Charakteristika stehen bzw. die wichtige Gender-Diskussion als „Querschnittsthema“. Folglich lassen sich diese Unterscheidungen ebenso auf Männer und Frauen allgemein anwenden.

Problemveröffentlichung

Väter sehen den Umstand, wegen eines Problems in die Beratung kommen zu müssen, eher als eigenes „Versagen“ an, während Mütter die Problemveröffentlichung als eine aktive Chance zur Problemlösung betrachten.

Problemlösung/„Hilfesuchverhalten“

Väter versuchen Familienprobleme grundsätzlich selbstständig zu lösen, während Mütter zusammen mit anderen nach kommunikativen Bewältigungsstrategien suchen.

Erwartungen an den Berater

Väter charakterisieren den Berater als Autorität und Experte auf seinem Gebiet, Mütter sehen ihn eher als Helfer und Mitmenschen. Dies kann zur Folge haben, dass sich (männliche) Berater leicht einer Konkurrenzsituation ausgesetzt sehen („Wer ist der bessere Erzieher?“), was als Anknüpfungspunkt für einen gelungenen Beratungszugang genutzt werden kann.

Problemwahrnehmung

Väter externalisieren Probleme, d. h. sie selbst besitzen kein Problem und nur die anderen Personen in ihrem Umfeld haben Schwierigkeiten. Mütter hingegen formulieren einen klaren Ich-Bezug zum Problem.

Selbstverständnis als Klient

Väter sehen sich eher als „Verwalter“ der Probleme, Frauen als Betroffene von Problemen. Väter funktionalisieren und technisieren Probleme als Dinge, die mit praktischem und handwerklichem Geschick aus der Welt geschaffen werden können. Mütter sind eher bereit, ihre Beteiligung am Problem sowie seinen Sinn im Familiensystem zu reflektieren.

Persönliche Vorbehalte

Väter haben meist Vorbehalte gegenüber dem generellen Sinn und Zweck von Beratung („Bringt das Gequatsche was?“), Mütter haben bestenfalls Ängste wegen der unbekanntenen und möglicherweise unangenehmen Situation während des Erstgesprächs („Wie werde ich mit meinem Problem aufgenommen?“).

Initiative zur Anmeldung

Die Anmeldung zur Beratung ist weitestgehend „Frauensache“. Väter gehen bestenfalls nach Aufforderung und ziemlich passiv zur Beratung mit.

Individuelle Vorerfahrungen

Mütter haben in der Regel sehr viel mehr Vorerfahrungen mit professionellen Helfersystemen (Schwangerschaftsberatung, Frühförderung, Kinderärzte etc.), bei Vätern ist der Gang zur Beratung oftmals die erste Erfahrung mit öffentlichen Hilfeinstitutionen.

Ausmaß der Teilnahme

Frauen sind viel eher bereit, einen langen Beratungsweg mit vielen Terminen zu gehen, während Väter oft kurz, prägnant und eher instrumentell mit ganz konkreten „Erziehungstipps“ versorgt werden wollen.

Problembewältigungsstrategie

Väter nehmen im Beratungsprozess oft eine reaktiv bewahrende Haltung ein. Mütter sind viel öfter bereit, Änderungen und Modifikationen in der Art des gemeinsamen Zusammenlebens auszuprobieren.

Personensicht

Väter sehen im Beratungsprozess die übrigen Familienmitglieder eher aus einer funktionellen Sicht heraus („Was machen sie?“), während Frauen besonders die Binnenwelt und die Kommunikationskultur der Familie fokussieren („Wie verstehen sie sich untereinander?“). Väter stellen vor dem Beratungsprozess eher instrumentelle Überlegungen an, d. h. sie erwarten konkrete, handlungsorientierte Anweisungen, die verständlich, leicht durchführbar und effektiv sind.



„Typisch“ väterliche und mütterliche Erlebens- und Verhaltensstile im Beratungsprozess

	Väter	Mütter
Problemveröffentlichung	Folge eigenen „Versagens“	Aktive Lösungschance
Problemlösung	selbst	mit anderen zusammen
Problemwahrnehmung	externalisierend	internalisierend
Problembewältigung	reaktiv bewahrend	flexibel modifizierend
Erwartungen an den/die Berater/in	Experte und Autorität	Mitmensch und Helfer
Selbstverständnis	„Verwalter“ des Problems	Betroffene des Problems
Vorbehalte	allgemein auf das Reden bezogen	auf die unbekannte Situation bezogen
Initiative zur Anmeldung	passive Mitläufer	aktive Gestalter
Vorerfahrungen	keine	bereits Kontakte zu anderen Helfersystemen
Ausmaß der Teilnahme	kurz und prägnant	lang und ausführlich
Personensicht	funktional	kommunikativ

(nach: Lohmeier 2004)

Auch wenn eine derartige geschlechtstypische Differenzierung von Denk, Gefühls- und Verhaltensmustern, wie vom Autor selbst eingeräumt, immer Gefahr läuft, allzu einseitige Geschlechterstereotype zu (re-)produzieren, gibt sie doch das von Fachkräften im Beratungskontext häufig gemachte Erfahrungsspektrum in verdichteter Form wieder – unabhängig von möglichen Ursachen und Veränderungspotenzialen.

Für ein tiefer greifendes Verständnis dieser nach außen als übermäßige Rationalität, Vernunftsorientierung oder Sachlichkeit imponierende „männlichen Fassade“ sorgen etwa die Ausführungen von Kölling (1993), der aus seiner langjährigen psychotherapeutischen Erfahrung zu der Einschätzung kommt, dass sich Männer bzw. frisch gebackene Väter in einem massiven Nähe-Distanz-Konflikt befinden bzw. eine tiefe innere Zerrissenheit zwischen dem Wunsch nach Nähe und Einheit („Verschmelzung“) mit Mutter und/oder Kind und der gleichzeitigen Angst vor Verlust der persönlichen/„männlichen“ Grenzen in eben diesem Annäherungsprozess erleben. Vor dem Hintergrund der psychoanalytischen Entwicklungstheorie zur männlichen Geschlechtsidentität, welche die frühe Abgrenzung und Dis-Identifikation des Jungen von der Mutter und die Hinwendung zum Vater als gleichgeschlechtlichem Identifikationsobjekt als den entscheidenden Entwicklungsschritt annimmt, erleben Männer in der (frühen) Elternschaft im nahen Kontakt zur Partnerin und zum Kind eine Reaktivierung des eigenen frühkindlichen Ablösungsprozesses von der eigenen Mutter. Nach Kölling (1993) besteht bei Männern in diesem Übergangsprozess zur Elternschaft die Tendenz, die persönlichen Grenzen durch übermäßige Rationalität, Leistungsorientierung oder Kontrolle wiederherzustellen bzw. tiefer liegende symbiotisch-regressive Wünsche abzuwehren. Das Wissen um diese „innere Zerrissenheit“ bzw. die männlichen Psychodynamik ist folglich für die Arbeit mit Vätern von entscheidender Bedeutung.

2.6.3 Die Perspektive der Berater/innen

Die Integration des Vaters in Beratung und Psychotherapie stellt aus moderner systemtheoretischer Perspektive eine Grundforderung dar. Schon bei der Anmeldung eines Kindes für einen Beratungstermin stellt sich für die professionelle Fachkraft automatisch die Frage, ob es einen Vater gibt, ob er mit der Familie lebt und ob er von Anfang an einbezogen und zum Erstgespräch mit einbestellt werden kann. Insofern müsste es selbstverständlich sein, den Vater eines Kindes vonseiten der Fachkraft automatisch mit einzuladen. Die Erfahrung zeigt aber, dass dies nicht immer so konsequent umgesetzt wird, wie es wünschenswert und fachlich geboten wäre. Neben möglichen fallspezifischen Gründen (z. B. das Kind und/oder die Mutter befindet sich in einer manifesten Opfer- / Gefährdungssituation gegenüber) oder bei in der Person des Vaters liegenden Faktoren (z. B. wenn der Vater partout nicht will, unbekannt verzogen oder gar verstorben ist), können ebenso eine fehlende institutionelle „Väter-Sensibilität“ sowie bestimmte persönliche Einstellungen oder gefühlsmäßige Reaktionen der Fachkräfte Väter davon abhalten, Vertrauen in das Beratungsumfeld zu gewinnen (Ferholt & Gurwitt 1982).

Strukturelle Hindernisse

Alltagspraktische Routinen, indem zum Beispiel ausschließlich Vormittagstermine angeboten werden, die oft überwiegend weibliche Teamzusammensetzung bzw. das Fehlen männlicher Berater, die unterlassene Befragung der explizit väterlichen Perspektive bei Erhebung der Krankengeschichte etc. stellen bereits zu Beginn demotivierende Anreize zur effektiven Einbindung von Vätern dar.

Geschlechterstereotype

Ebenso können geschlechtsbezogene Stereotype über die männliche/weibliche Rolle und Funktion im Erziehungsprozess das professionelle Handeln (evtl. unbewusst) leiten und einen Einbezug des Vaters erschweren oder sogar verhindern. Geläufige Beispiele solcher Stereotypen sind:

- Väter und junge Kinder üben wenig gegenseitigen Einfluss aufeinander aus.
- „Richtig männliche“ Väter haben wenig Interesse an Kindern und nehmen keinen Anteil an Fragen rund um die Geburt und die frühkindliche Erziehung und Entwicklung.
- Ein mit (kleinen) Kindern besonders engagierte Mann/Vater ist suspekt und hat etwas zu verbergen.
- Die erste und wichtigste Bezugsperson des Kindes ist die Mutter, die Rolle des Vaters beschränkt sich auf die Beschützer- und Ernährererfunktion.
- Männer/Väter sind rational und „kopfgesteuert“, sie können/wollen sich nicht auf einen emotionalen Erfahrungsprozess hinsichtlich der eigenen und der Entwicklung des Kindes einlassen.
- Männer sind unfähig zum „Multitasking“ und können nur mithilfe der Mutter die Betreuung des Kindes leisten.
- Männer sind von Natur aus gewaltbereit und werden deswegen einem Kind auch schneller Schaden zufügen.

Theoretische Annahmen

Der ausbildungstheoretische Hintergrund von Beratern/innen und Therapeuten/innen prägt maßgeblich deren diagnostisches und therapeutisches Handeln. Je nach zugrunde liegender Entwicklungstheorie werden unterschiedliche Perspektiven eingenommen und den Familienmitgliedern bestimmte Funktionen zugestanden (oder eben auch nicht). So werden möglicherweise biologisch orientierte Kliniker den familiären Umwelteinflüssen generell weniger Bedeutung beimessen. Ausschließlich lerntheoretisch arbeitende Berater/innen fokussieren auf die Bezugsperson des Kindes, welche am meisten interaktionellen Austausch mit dem Kind hat und vernachlässigen unter Umständen den „randständigen“ Elternteil und seinen indirekten Einfluss. Bindungstheoretisch motivierte Praktiker/innen konzentrieren sich möglicherweise vorrangig auf die Mutter-Kind-Dyade, während systemisch arbeitende Fachkräfte die Familiendynamik unter dem ständigen Wechselspiel von dyadischen und triadischen Beziehungskonstellationen betrachten.

All diese theoretischen Hintergründe und ihr Einfluss auf das professionelle Handeln sind nachvollziehbar und verständlich, denn ohne therapeutisches Konzept und eine dahinterstehende Theorie ist in der Regel kein kompetentes Handeln möglich und verleitet zum unflektierten „Aus-dem-Bauch-heraus-Handeln“. Auch und insbesondere im Beratungsbereich müssen ein Höchstmaß an Selbstreflexivität und interdisziplinärer Austausch gefordert werden, die auch zu einem geschlechtsbezogenen Verständnis kindlicher Entwicklung und mütterlicher/väterlicher Funktionen beitragen. Die häufig große Fortbildungsbereitschaft praktisch

tätiger Fachkräfte und ihr Bemühen um konsequente Erweiterung ihres therapeutischen Handlungsspektrums zeugt von der praktischen Umsetzung dieser Forderung.

Persönliche Vorerfahrungen

Jede Beraterin/jeder Berater ist selbst, ob gewollt oder nicht, mit dem eigenen (biologischen und sozialen) Geschlecht in den Beratungsprozess involviert und hat die eigene Lebensgeschichte als Tochter bzw. Sohn als „Hintergrundfolie“. Die persönlichen Vorerfahrungen mit für uns bedeutsamen Bezugspersonen beeinflussen automatisch unsere Denk-, Erlebens- und Verhaltensmuster gegenüber anderen Männern bzw. Frauen. In der Regel werden diese autobiografischen Erfahrungen im Rahmen der therapeutischen Ausbildung bearbeitet, mit dem Ziel, dass Vergangenes wieder erlebt und durchgearbeitet werden kann und das Leben im Hier und Jetzt nicht mehr durch Vergangenes übermäßig überschattet wird.

Es gehört wohl zum Menschsein dazu, dass selbst umfangreiche Selbsterfahrung nicht immer davor schützen kann, sich in gewisse Fallkonstellationen „verstricken“ zu lassen. So können negative Vorerfahrungen mit Männern/Vätern wie auch ungelöste Autoritäts- und Rivalitätsprobleme eine aktive Integration des Vaters (evtl. unbewusst) erschweren bzw. verhindern. Ein in der (frühen) Kindheit erfahrener Verlust des Vaters kann unter ähnlicher Fallkonstellation den vergessenen geglaubten Konflikt wieder beleben und die fachlich gebotene „objektive“ Distanz zum therapeutischen Geschehen verunmöglichen. Im klinischen (insbesondere psychoanalytischen) Kontext wird diese sich zwischen Berater/Therapeut und Klient automatisch entfachende zwischenmenschliche Dynamik als „Übertragung“ und „Gegenübertragung“ bezeichnet. „Übertragung“ meint dabei die spontane Bereitschaft von Klienten, ihre eigenen biografisch erworbenen Beziehungsmuster auf andere Personen zu „übertragen“, d. h. mit bestimmten Einstellungs-, Gefühls- und Denkmustern an andere Menschen heranzutreten und sie auf Basis dieser „Beziehungsschablonen“ einzuschätzen. Der gleiche Prozess spielt sich in der professionellen Fachkraft als unmittelbare Reaktion auf die Übertragung des Klienten und durch die (Re-)Aktivierung eigener (evtl. ungelöster) biografischer Erfahrungen ab.

Übertragungsprozesse laufen somit immer in beide Richtungen und sind nicht per se als etwas „pathologisches“ zu betrachten. Vielmehr können sie Instrument und Anknüpfungspunkt für ein tiefergehendes Verständnis der Problematik des Klienten/der Klientin sein. Dies setzt aufseiten des Beraters/der Beraterin die Kenntnis bzw. das Bewusstsein für solche Übertragungsprozesse voraus, die eben auch geschlechtsbezogene Themen implizieren (Featherstone et al. 2007).



All diese Faktoren können mit dazu beitragen, dass Väter im Kontext von Beratung und Therapie oft als abwesend, randständig oder desinteressiert durch die überwiegend weiblichen Fachkräfte wahrgenommen werden. Wer mit Vätern zusammenarbeitet, muss sich mit ihrer subjektiven Wahrnehmung auseinandersetzen, diese anerkennen, wertschätzen und vor dem Hintergrund geschlechtsbezogener Entwicklungsprozesse und Rollenvorgaben verstehen lernen. Die Forderung nach einer geschlechterbewussten Perspektive gilt in gleicher Weise für die Beratung von Müttern. Im direkten Geschlechtervergleich lässt sich jedoch feststellen, dass das professionelle Helfersystem auf die Belange und Lebenswelten von Frauen wesentlich besser eingestellt und fortentwickelt ist. Insofern besteht für Erfassung und Unterstützung der subjektiven Lebenslagen von Vätern ein „institutioneller Nachholbedarf“.

2.6.4 Braucht es besondere „Kompetenzen“ für die Arbeit mit Vätern?

Im Zusammenhang mit der Aufgabenstellung, wie ein bestehendes Angebot für Männer bzw. Väter „attraktiver“ oder „passend“ gestaltet werden kann, stellen sich aufseiten des Fachpersonals häufig verschiedene Fragen: Bedarf es hierfür „besonderer“ fachlicher Kompetenzen? Ist die Arbeit mit Vätern nicht einfach nur eine Ausweitung der Zusammenarbeit mit Müttern und damit der allgemeinen Elternarbeit? Welche Rolle spielt hierbei das Geschlecht der beratenden Person? Ist die Anwesenheit von Männern in einer Einrichtung per se hinreichende Gewähr für Männer- bzw. Väterfreundlichkeit bzw. qualitativ angemessene Beratung von Vätern?

Die wissenschaftliche Antwort auf diese geschlechtsbezogenen Fragestellungen ist eindeutig: Weder garantiert allein das Geschlecht einer Person eine hinreichende Qualität der Beratungsleistung, noch gewährleistet bloßes Faktenwissen um bestimmte geschlechtsbezogene Dimensionen deren effektive Umsetzung in der Praxis. Männer müssen nicht zwangsläufig in der Arbeit mit Vätern „besser“ sein als Frauen; in ähnlicher Weise sind Männer für die Beratung von „Frauenthemen“ nicht grundsätzlich ungeeignet.

Die Zusammenarbeit mit Vätern muss ebenso wie die Zusammenarbeit mit Müttern als Arbeit mit einer „Geschlechtergruppe“ verstanden werden, für die innerhalb einer bestimmten Gesellschaft und (Sub-)Kultur bestimmte Regeln, Annahmen, Vorschriften etc. gelten, die deren Erleben und Verhalten wie auch die Perspektive der Berater/innen beeinflussen. Das Geschlecht einer Person ist als ein Aspekt kultureller Diversität aufzufassen. Die interkulturelle Forschung lehrt uns, dass es vor allem die (selbst-)reflexive Kompetenz einer Fachkraft ist, die darüber entscheidet, ob und wie effektiv mit Männern oder Frauen in einer Institution gearbeitet wird. Vorhandenes Wissen, persönliche Erfahrungen und insbesondere (stereotype) Vorurteile und deren Auswirkungen auf die eigene Arbeit bzw. Interaktionsgestaltung müssen der Fachkraft, soweit möglich, stets bewusst sein.

Jeder kommt mit bestimmten, eventuell unbewussten oder zumindest unreflektierten, geschlechtsbezogenen Vorstellungen in ein Beratungsgespräch. So mag hinter dem Wunsch, von einer Frau beraten zu werden, die Vorstellung liegen, dass Frauen für die Bearbeitung emotionaler Konflikte besser geeignet sind als Männer. Ein anderer Klient bevorzugt eventuell einen männlichen Berater, weil er glaubt, ein gleichgeschlechtlicher Ansprechpartner verstehe ihn besser und erwarte von ihm auch nicht „zu emotional“ zu sein. Verschiedene Studien konnten zeigen, dass Berater/innen dazu neigen, in geschlechtsstereotyper Weise auf die Anliegen ihrer Klient/innen zu reagieren: Der Annahme folgend, dass Männer ungerne über Persönliches und insbesondere Gefühle sprechen, reagieren Berater/innen bei männlichen Klienten schneller mit einer lösungs- und handlungsorientierten Vorgehensweise: „Was haben Sie bereits gegen das Problem unternommen?“ Bei weiblichen Klienten werden dagegen eher Gefühle der Hilflosigkeit und Verzweiflung zugelassen, bevor zur gemeinsamen Erarbeitung von Lösungsstrategien übergegangen wird (Featherstone et al. 2007).

Dies zeigt, wie schmal manchmal der Grat sein kann zwischen der Akzeptanz von Geschlechterstereotypen und dem Bemühen, einseitig stereotype Muster zu durchbrechen. So berichtet Franz (2008) im Kontext eines traditionell „weiblich konnotierten“ Beratungsfeldes, der Schwangerschaftskonfliktberatung, in sehr eindrücklicher Weise, wie zum einen auch bei diesem hochkomplexen und sensiblen Beratungsanlass der potenzielle Vater und seine ganz persönliche Perspektive systematisch mit einbezogen werden kann, und zum anderen, dass selbstverständlich auch eine weibliche Fachkraft mit entsprechender therapeutischer Grundhaltung sowie gewissen Fragetechniken ein Höchstmaß an „Väter-sensibilität“ erreichen kann. In umgekehrter Weise könnte dies auch ein männlicher Berater mit einer weiblichen Klientin handhaben.

In der praktischen Arbeit mit Vätern oder Müttern muss deswegen stets die eigene Grundhaltung zu geschlechtsbezogenen Annahmen bei sich und dem Klienten/der Klientin im dialogisch-reflexiven Austausch überprüft und eventuell sogar revidiert werden. Vorhandenes Wissen sowie Ansichten über „die“ Männer bzw. „die“ Frauen dürfen niemals als absolut und unveränderbar eingestuft werden. Stattdessen ist eine (selbst-)reflexive Grundhaltung entscheidend, wobei persönliche Ansichten und erlebte Interaktionen immer wieder kritisch hinterfragt und gegebenenfalls revidiert werden sollten (Fletcher 2008). Dazu gehört es aber auch, eine mögliche Präferenz bezüglich des Geschlechts der Fachkraft zu respektieren, und dem soweit möglich in der Beratungssituation Rechnung zu tragen.



Praktische Handlungsempfehlungen für Beratung und Psychotherapie

Aus systemischer Perspektive spricht alles dafür, einen mit der Familie lebenden Vater zum Erstgespräch mit einzuladen und – falls sich die anfängliche Begeisterung erst einmal in Grenzen hält – mit „wertschätzendem Nachdruck“ darauf zu bestehen, dass er erscheint. Das gilt natürlich nicht, wenn sich das Kind und/oder die Mutter in einer manifesten Opfersituation dem Vater gegenüber befindet. Die meisten Väter fühlen sich in ihrer elterlichen Funktion anerkannt und aufgewertet, wenn sie von der Fachkraft mit eingeladen werden. Strukturelle Gründe aufseiten des Vaters sollten dabei Beachtung finden, indem man ihm beispielsweise einen Termin ermöglicht, der mit seinen Arbeitszeiten vereinbar ist.

Bei der Beratung erscheint es inhaltlich vor allem bedeutsam, die „ganz persönliche und subjektive Sicht – auf ihre Rollen als Väter, als Familienmitglied und als Berufstätiger ebenso wie auf den Vorstellungsgrund in der Beratung – ausführlich zu erfassen und in den Verlauf der Beratung ebenso selbstverständlich wie diejenige der Mütter mit einzubeziehen“ (Eickhorst 2008, S. 247). Daraus ergibt sich die Chance, den Vater differenzierter und vielschichtiger wahrzunehmen. Dem Vater wird hierdurch unmissverständlich signalisiert, dass man seine ganz persönliche Situation im Familienkontext ernst nimmt und sie als unverzichtbare Perspektive zur Lösung der Gesamtproblematik mit heranzieht. Hierbei kann es hilfreich sein, im Verlauf des Beratungsprozesses ein Gespräch mit dem Vater alleine zu führen, beispielsweise indem sich ein Beraterteam geschlechtsspezifisch auf die ratsuchende Mutter und den Vater aufteilt und mit ihnen jeweils Einzelgespräche führt (a. a. O.).

Dem Kindertherapeuten Jürgen Grieser (2008b) zufolge kann es für den Erfolg einer Behandlung entscheidend sein, ob es gelingt zum Vater eine tragfähige Arbeitsbeziehung aufzubauen. Dabei spielt auch eine Rolle, ob die Fachkraft dem Vater das Gefühl vermitteln kann, wichtig und erwünscht zu sein, oder es ihm freistellt, der Sitzung fernzubleiben. Durch das klar demonstrierte Interesse steht die Fachkraft der Mutter und insbesondere dem Kind als soziales Modell zur Verfügung.

Die Anwesenheit des Vaters reguliert auch die Beziehungen zwischen dem Therapeuten und den einzelnen Familienmitgliedern und begrenzt bei allen Beteiligten die Entwicklung von Fantasien über den Therapeuten als „besseren“ Vater oder aber als „Eindringling“ in die Familie. Die Integration des Vaters stärkt dessen Position und er wird als Ressource für die Familie und die therapeutische Arbeit verfügbar. Damit fällt es auch leichter ihn als „Absender“ der Signale wahrzunehmen, auf die das Kind eventuell symptomatisch reagiert. Bleibt der Vater hingegen außen vor, droht eine Spaltung zwischen denjenigen, die an der Therapie beteiligt sind, und dem Vater als ausgeschlossenen Dritten, woran die Therapie und/oder die familiären Beziehungen Schaden nehmen können (a. a. O.).

Allerdings kann (und muss manchmal) auch ohne die unmittelbare Präsenz des Vaters in der Beratung und Therapie gearbeitet werden. Kommt ein Vater nicht mit, so interessieren die Gründe hierfür. In solchen Fällen muss zunächst mit dem „inneren Bild“ des Vaters gearbeitet werden, wie ihn Mutter und Kind in die Behandlung mitbringen. Auch ein abwesender Vater hinterlässt bei der ehemaligen Partnerin und seinen Kindern tiefe Spuren (Grieser 1998; Krampe 2003). Oft ist es für die restliche Familie überraschend festzustellen, wie präsent der physisch abwesende Vater implizit weiterhin ist (Bück 2008).

Die Arbeit mit Vätern erfordert es auch, keine impliziten Erwartungen zu haben. Das heißt, man sollte ihnen mit einer möglichst offenen, vorurteilsfreien und von Neugierde geprägten Grundhaltung begegnen (Borner et al. 2008; Featherstone 2009). Persönliche Vorstellungen und Leitbilder der Fachkraft können erheblich von der Lebenswirklichkeit und Ansicht des in der Beratung anwesenden Vaters abweichen, wodurch eine von Wertschätzung getragene Kommunikation erschwert werden kann (Eickhorst 2008). Die Vaterrolle kann eine höchst unterschiedliche Ausformung annehmen, die nur vor dem Hintergrund des kulturellen und individuellen Kontextes umfassend verstanden werden kann.



Lesetipp:

- Neumann, W. & Sütke, B. (2004). Den Mann zur Sprache bringen: Psychotherapie mit Männern. Dgvt-Verlag.



Schlusswort

Zur gesamtgesellschaftlichen Stärkung von Vaterschaft bzw. der Rolle von Vätern bedarf es verschiedener Ebenen der Intervention: in der Politik und Arbeitswelt, in Bildungsinstitutionen sowie bei den Sozialen Diensten, und nicht zuletzt in den Familien selbst. Es ist zu wünschen, dass mit dieser Expertise ein weiterer Schritt zur Schärfung des Bewusstseins für die Bedeutung, die Väter als gleichberechtigte Beziehungspersonen neben den Müttern für ihre Kinder innehaben, erfolgt ist. Ganz unabhängig vom subjektiven Vaterschaftskonzept – ob als klassischer „Breadwinner“ und/oder als „Erziehervater“ – sollte jedem Mann der nötige Freiheits- und Gestaltungsspielraum eingeräumt werden, seine ganz persönliche Vorstellung von engagierter Elternschaft zu verwirklichen. Wir hoffen, mit dieser umfassenden Expertise einen sowohl fundierten als auch praktisch orientierten Beitrag zur Umsetzung verschiedenster Formen von Vaterschaft geleistet zu haben: Für die, die sich auf das Glück einer engagierten Elternschaft alltäglich schon einlassen, und für diejenigen, die den inneren Wunsch danach hegen.

Literatur

- Abramovitch, H. (1997). Images of the father in psychology and religion. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The Role of the Father in Child Development* (S. 19-32). New York: John Wiley & Sons.
- Aigner, J.-C. (2002). *Der ferne Vater – Zur Psychoanalyse von Vatererfahrung, männlicher Entwicklung und negativem Ödipuskomplex*. Gießen: Psychosozial.
- Altieri, G., Como, E., Di Nunzio, D. & Basile, R. (2006). Modern Women and Men: Going Beyond the Housewife and Working Man Stereotype in Italy. In J. Reingardiene (Hrsg.), *Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe* (S. 63-96). Social Research Center, Vytautas Magnus University, Center for Equality and Advancement, Vilnius (Litauen).
- Amato, P. (1998). More Than Money? Men's Contributions to Their Children's Lives. In A. Booth & A.C. Crouter (Hrsg.), *Men in Families. When Do They Get Involved? What Difference Does it Make?* (S. 241-278). Lawrence Erlbaum.
- Amato, P. & Gilbreth, J. (1999). Non-resident fathers and children's well-being: A meta-analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 557-573.
- Amato, P., Loomis, L. & Booth, A. (1995). Parental divorce, marital conflict, and offspring well-being in early adulthood. *Social Forces*, 73, 895-916.
- Amato, P. & Sobolewski, J. (2001). The effects of divorce and marital discord on adult children's psychological well-being. *American Sociological Review*, 66, 900-921.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2004). *Arbeitnehmer und Entlohnungen in der Südtiroler Privatwirtschaft 1990-2001*.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2006). *Gender-Bericht. Frauen und Männer in Südtirol – Lebenswelten im Vergleich*.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2007a). *Lebensformen und Werthaltungen in Südtirol – 2006*.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol, ASTAT-Info Nr. 47 (2007b). *Fruchtbarkeit in Südtirol 2006*.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2007c). *Statistisches Jahrbuch 2007*. Kap. 3: Bevölkerung und soziales Leben.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2008a). *Gender in Zahlen. Frauen und Männer in Südtirol*.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol, ASTAT-Info Nr. 15 (2008b). *Ehetrennungen und Ehescheidungen in Südtirol – 2007*.
- ASTAT – Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2008c). *Vatertag 2008*. ASTAT-Info Nr. 12 vom 14.03.2008.

- ASTAT - Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2009). *Erwerbstätigkeit 2008*. ASTAT-Info Nr. 9 vom 31.03.2009
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit. Landesbeirat für Chancengleichheit-Frauenbüro (2007). *Präsentation „Frauen verdienen mehr“ vom 12. Oktober 2007*.
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit (2008a). *Schaubilder 2008. Der Südtiroler Arbeitsmarkt*.
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit. Landesbeirat für Chancengleichheit-Frauenbüro (2008b). *Präsentation „8 Jahre Gesetz zur Elternzeit“ vom 8. März 2008*.
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Deutsches Schulamt/Kindergarteninspektorat (2008c). *Rahmenrichtlinien des Landes für die deutschsprachigen Kindergärten*.
- Autonome Provinz Bozen/Südtirol – Handelskammer Bozen/Familienbüro (Abteilung Deutsche Kultur und Familie) (2008d). *Familienfreundliches Unternehmen. Familienfreundlichkeit – Chance und Auftrag*
<http://www.camcom.bz.it/de-DE/PRESS/alle-publicationen-der-handelskammer.html>
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Abteilung Arbeit (o. J.). *Informationsbroschüre „Mutterschaft – Vaterschaft. Schutz am Arbeitsplatz“*. Zugriff am 30.08.2009, von
<http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen>
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hrsg.) (2006). *Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.) (1994). *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beckmann, S. (2008). *Geteilte Arbeit? Männer und Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland*. Münster.
- Belsky, J. (1984). The determinants of parenting. A process model. *Child Development* 55, 83-96.
- Belsky, J., Gilstrap, B. & Rovine, M. (1984). The Pennsylvania Infant and Family Development Project, I. Stability and change in mother-infant and father-infant interaction in a family setting at one, three and nine months. *Child Development* 55, 692-705.
- berufundfamilie gGmbH (Hrsg.) (2008). *Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber*. Schriftenreihe „für die Praxis“, Nr. 4.
<http://www.beruf-und-familie.de/>
- Bezirksgemeinschaft Überetsch-Unterland, Neumarkt (2006). *Projekt „Familie heute – Stärkung der Elternschaft und Partnerschaft“*. Projektdokumentation.
- Billari, F.C. & Rosina, A. (2004). Italian “latest-late” transition to adulthood: an explanation of its consequences on fertility. *Genus*, LX, 1, 71-88.
- Biller, H.B. & Kimpton, J.L. (1997). The Father and the School-Aged Child. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The Role of the Father in Child Development* (S. 143-161). 3. Aufl. New York: John Wiley & Sons.

- Bimbi F. & Castellano G. (Hrsg.) (1990). *Madri e Padri*. Milano: Angeli.
- Bischof-Köhler, D. (2006). *Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Boeser, C. (2008). *Familienbildung – eine Chance für Männer*. www.familienhandbuch.de
- Böhnisch, L. (2004). *Männliche Sozialisation. Eine Einführung*. Weinheim: Juventa.
- Borter, A., Popp, C. & Schäfer, E. (2008). Wo und wie kann man Väter erreichen? Zurufe aus drei Werkstätten der Väterarbeit. In: H. Walter, *Vater – wer bist Du?* (S. 268-290). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bowlby, J. (1951). Maternal care and mental health. *Bulletin of the World Health Organization (WHO)*, 3, 355-534.
- Brandes, H. (2007). *Mehr als Ersatzmutter – Was bringen Männer in die Erziehung ein*. Unkorrigiertes Vortragsmanuscript von der Fachtagung „Männer in KiTas“ am 17.3.2007 in Dresden.
<http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/literatur/index.html>
- Brisch, K.H. (2007). Prävention durch prä- und postnatale Psychotherapie. In: K.H. Brisch & Th. Hellbrügge (Hrsg.), *Die Anfänge der Eltern-Kind-Bindung. Schwangerschaft, Geburt und Psychotherapie* (S. 174-195). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bründel, H. & Hurrelmann, K. (1999). *Konkurrenz Karriere Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann*. Stuttgart u. a.: Kohlhammer.
- Bück, U. (2008). Die Schwellensituation „Vaterschaft“ vor dem Hintergrund eigener Vaterlosigkeit. In: H. Walter (Hrsg.), *Vater – wer bist Du?* (S. 45-68). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2004). *Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb*. www.bmfsfj.de
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2005a). *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse*. Durchgeführt von PROGNOSE AG, Basel.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2005b). *Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele*. Durchgeführt von PROGNOSE AG, Basel und Work & Life, Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006). *Siebter Familienbericht – Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*.
- Bürgisser, M. & Baumgarten, D. (2006). Elternpaare mit egalitärer Rollenteilung. Die Langzeitperspektive und die Sicht der Kinder. *FamPra.ch* 2/2006, 318-335.
- Cameron, C., Moss, P. & Owen, C. (1999). *Men in the nursery. Gender and caring work*. London: Paul Chapman.
- CAPITAL (2008). *Elterngeld floppt bei Führungskräften*. Zugriff am 5.8.2008, von <http://www.capital.de/politik/100012940.html>

- Christiansen, S.L. (1997). *Re-valuing the „good provider“ role: Family and economic policy*. Vortrag auf der 59. Annual Conference of the National Council on Family Relations „Fatherhood and motherhood in a diverse and changing world“. Arlington, 7-10.11.1997.
- Cowan, C.P. & Cowan, P.A. (1992a). *When partners become parents: The big life change for couples*. New York: Basic Books.
- Cowan, C.P. & Cowan, P.A. (1992b). *Wenn Partner Eltern werden*. München, Zürich: Piper.
- Dammasch, F., Katzenbach, D. & Ruth, J. (Hrsg.) (2008). *Triangulierung Lernen, Denken und Handeln aus psychoanalytischer und pädagogischer Sicht*. Frankfurt: Brandes/Apsel.
- Dammasch, F. & Metzger H.-G. (Hrsg.) (2006). *Die Bedeutung des Vaters. Psychoanalytische Perspektiven*. Frankfurt: Brandes/Apsel.
- DESTATIS (2008). *Öffentliche Sozialleistungen, Statistik zum Elterngeld. Elterngeld für Geburten 2007 – Anträge von Januar 2007 bis März 2008*. Publiziert am 11.06.2008.
- Döge, P. (2004). *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Familienorientierte Männer im betrieblichen Kontext*. Berlin.
- Doherty, W.J., Kouneski, E.F. & Erickson, M.F. (1998). Responsible Fathering: An Overview and Conceptual Framework. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 277-292.
- Drummond, M. & Reich, K. (2001). *Fathers Matter 2001. What Community Foundations Can Do*. Social Policy Action Network, Washington D.C.
- Dulk, L. den, Doorne-Huiskes, A. van (2007). Social Policy in Europe: its impact on Families and Work. In R. Crompton, S. Lewis, S. & C. Lyonnette (Hrsg.), *Women, Men, Work and Family in Europe* (S. 35-57). London: Palgrave Macmillan.
- Eckhard, J. & Klein, T. (2006). *Männer, Kinderwunsch und generatives Verhalten. Eine Auswertung des Familien-survey zu Geschlechterunterschieden in der Motivation zur Elternschaft*. Verlag für Sozialwissenschaften.
- Egger, U. (2007). *Informationsbroschüre „Frau und Arbeit“*. Herausgegeben vom Landesbeirat für Chancengleichheit-Frauenbüro, Arbeitsgruppe „Frau und Arbeit“, Autonome Provinz Bozen, Südtirol. <http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen>
- Eickhorst, A. (2008). Väter in Beratungskontexten: Status quo und Perspektiven. In A. Eickhorst & J. Borke (Hrsg.), *Systemische Entwicklungsberatung in der frühen Kindheit* (S. 236-252). Stuttgart: UTB.
- Engstler, H. & Menning, S. (2003). *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik*. Im Auftrag des BMFSFJ. Erweiterte Neuauflage. Berlin: Druck Vogt GmbH.
- EQUALITAS Bürogemeinschaft (Hrsg.) (2007). *Das Audit Familie & Beruf: Neue Wege zur Vereinbarkeit*. Verlag Franco Angeli.
- Erhard, R. & Janig, H. (2003). *Folgen von Vaterentbehmung – Eine Literaturstudie*. Österreichisches Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz.
- Erickson, E. (2005). *Kindheit und Gesellschaft*. 14. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Europäische Kommission (EC) (2008). *Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008*. <http://ec.europa.eu/>
- European Industrial Relations Observatory (EIRO) (2004). *Family-related Leave and Industrial Relations*.
- EUROSTAT (2007). Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2006-07. <http://europa.eu>
- EUROSTAT (2008). Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2008. <http://europa.eu>
- Fathers Direct (2007). Toolkit for Father-inclusive Practice. <http://www.fatherhoodinstitute.org/>
- Featherstone, B. (2009). *Contemporary Fathering: Theory, policy and practice*. Bristol: Policy Press.
- Featherstone, B., Rivett, M. & Scourfield, J. (2007). *Working with Men in Health and Social Care*. Newbury Park, CA: Sage Pubn Inc.
- Ferholt, J.B. & Gurwitt, A. (1982). Involving Fathers in Treatment. In S. Cath, A. Gurwitt & J. Ross (Hrsg.), *Father and Child. Developmental and clinical perspectives* (S. 557-568). Routledge.
- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., Hojgaard, L., Clarke, H. (2004). *Fathers and mothers: Dilemmas of the work-life balance – A comparative study in four European countries*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Fivaz-Depeursinge, E. & Corboz-Warnery, A. (2001). *Das primäre Dreieck*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Fletcher, R. (2008). Father-inclusive practice and associated professional competencies. *Australian Family Relationship Clearinghouse, Number 9/2008*, 1-10.
- Flouri, E. (Hrsg.) (2005): *Fathering and Child Outcomes*. Chichester: Wiley & Sons.
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2008). *Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik*. Arbeitspapier Nr. 5. Hrsg. V. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Münster und Berlin, 2008. www.ffp-muenster.de
- Fraboni, R. & Rosina, A. (2006). Age at first union and fatherhood in a very low fertility context. *Genus*, 62, 3-4, 87-109.
- Franz, J. (2008). Der männliche Part(ner) in der Schwangerschaftskonfliktberatung. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). *Väter. Forum Sexualaufklärung und Familienplanung*, 2, 26-29.
- Fthenakis, W.E. (1985a). *Väter. Band 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, W.E. (1985b). *Väter. Band 2: Zur Vater-Kind-Beziehung in verschiedenen Familienstrukturen*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, W.E. (1988a). *Väter. Band 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Fthenakis, W.E. (1988b). *Väter. Band 2: Zur Vater-Kind-Beziehung in verschiedenen Familienstrukturen*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Fthenakis, W.E. (1999). *Engagierte Vaterschaft – die sanfte Revolution in der Familie*. Opladen: Leske & Budrich.

- Fthenakis, W.E. (2002): Mehr als Geld? – Zur (Neu-)Konzeptualisierung väterlichen Engagements. In: W.E. Fthenakis & M.R. Textor (Hrsg.), *Mutterschaft, Vaterschaft* (S. 82-109). Weinheim und Basel: Beltz.
- Fthenakis, W.E. (2003). *Familien: auch heute ein Zukunftsmodell – aber zerbrechlich*. Vortrag auf der Fachtagung „Familien stark in der Erziehung“, Behörde für Soziales und Familie, Freie und Hansestadt Hamburg, 16.06.2003.
- Fthenakis, W.E., Eckert, M. & Block, M. von (im Auftrag des Deutschen Familienverbandes (Hrsg.)) (1999). *Handbuch Elternbildung Band 1: Wenn aus Partnern Eltern werden*. Opladen: Leske & Budrich.
- Fthenakis, W.E., Kalicki, B., Kreichauf, S., Peitz, G. & Walbiner, W. (2006). *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Zugriff am 30.08.2009, von <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/root,did=70116.html>
- Fthenakis, W.E., Kalicki, B., Peitz, G. (2002). *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen: Leske & Budrich.
- Fthenakis, W.E. & Minsel, B. (2002). *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Band 213. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gadsden, V.L. (1995). *The Absence of Fathers: Effects on Children's Development and Family Function*. National Center on Fathers and Families, University of Pennsylvania.
- Gesterkamp, T. (2006). Das Väterdilemma: Die Balance zwischen Anforderungen im Beruf und Engagement in der Familie. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg. Ifb-Familienreport Bayern 2006* (S. 141-153).
- Giovannini, D. & Ventimiglia, C. (Hrsg.) (1994). *Paternità e politiche per l'infanzia: Essere padri oggi (Fatherhood and childcare policies: Being a father today)*. Unpublished report of research. Regione Emilia Romagna: Assessorato alla Formazione Professionale, Lavoro, Scuola e Università, Bologna.
- Gíslason, I.V. (2006). *Icelandic men and paternity leave*. Vortrag auf dem Diskurscafé von Karenz-und-Karriere (Österreich) am 20. März 2006: „Was lockt die neuen Väter an den Herd?“
- Goldman, R. (2005). *Fathers' Involvement in their Children's Education*. London: National Family and Parenting Institute.
- Gonser, U. & Helbrecht-Jordan, I. (1994). „... Vater sein dagegen sehr!“ *Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern*. Bielefeld: Kleine.
- Goriup, E. (2001). *Rappresentazioni sociali della paternità e coppie genitoriali: una ricerca empirica nella zona di Cividale del Friuli*. Tesi di laurea, Università degli Studi di Trento (manoscritto non pubblicato).
- Gottman, J.M., Katz L.F. & Hooven, C. (1997). *Meta-emotion. How families communicate emotionally*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Griebel, W. (1999). Der Vater als Großvater. In W.E. Fthenakis et al. (Hrsg.), *Engagierte Vaterschaft* (S. 223-230). Opladen: Leske & Budrich.

- Griebel, W. & Röhrbein, A. (1999). Was bedeutet es, Vater zu sein bzw. zu werden? In W.E. Fthenakis, M. Eckert & M. von Block, im Auftrag des Deutschen Familienverbandes (Hrsg.), *Handbuch Elternbildung Band 1. Wenn aus Partnern Eltern werden* (S. 315-334). Opladen: Leske & Budrich.
- Grieser, J. (1998). *Der phantasierte Vater: zur Entstehung und Funktion des Vaterbildes beim Sohn*. Tübingen: Ed. diskord.
- Grieser, J. (2008a). Die Position des Vaters in Psychotherapie und Beratung. Teil 1: Grundlagen. *Kinderanalyse, 16, 3*, 183-200.
- Grieser, J. (2008b). Die Position des Vaters in Psychotherapie und Beratung. Teil 2: Die drei Dimensionen des Väterlichen in der Behandlung. *Kinderanalyse, 16, 3*, 201-231.
- Grossmann, K. & Grossmann, K.E. (1986). Phylogenetische und ontogenetische Aspekte der Entwicklung der Eltern-Kind-Bindung und der kindlichen Sachkompetenz. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 18*, 287-315.
- Grossmann, K., Grossmann, K.E., Fremmer-Bombik, E., Kindler, H., Scheuerer-Englisch, H., Winter, M. & Zimmermann, P. (2002). Väter und ihre Kinder. Die „andere“ Bindung und ihre längsschnittliche Bedeutung für die Bindungsentwicklung, das Selbstvertrauen und die soziale Entwicklung des Kindes. In K. Steinhardt, W., Datler & J. Gstach (Hrsg.), *Die Bedeutung des Vaters in der frühen Kindheit* (S. 43-72). Gießen: Psychosozial.
- Hawkins, A.J. & Palkovitz, R. (1997). *Beyond ticks and clicks: The need for more diverse and broader conceptualizations and measures of father involvement*. Vortrag auf der 59. Annual Conference of the National Council on Family Relations „Fatherhood and motherhood in a diverse and changing world“. Arlington, 7, 10.11.1997.
- Herzog, J. (1982). On Father Hunger: The Father's Role in the Modulation of Aggressive Drive and Fantasy. In S.H. Cath, A. Gurwitt & J.M. Ross (Hrsg.), *Father and Child* (S. 163- 174). Boston, MA: Little Brown.
- Herzog, J. (1998). Frühe Interaktionen und Repräsentanzen: Die Rolle des Vaters in frühen und späten Triaden; der Vater als Förderer der Entwicklung von der Dyade zur Triade. In D. Bürgin (Hrsg.), *Triangulierung: der Übergang zur Elternschaft* (S. 162-178). Stuttgart: Schattauer.
- Hessenstiftung – Familie hat Zukunft, VhU – Vereinigung hessischer Unternehmerverbände e.V., Arbeitgeberverbände Hessen Metall und Hessen Chemie (2007). *Studie „Profit und Familienfreundlichkeit“ – Führungskräftebefragung zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen*. Durchgeführt von der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln.
- Hessenstiftung – Familie hat Zukunft (Hrsg.) (2008). *„Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“ – Ergebnisse der Online-Befragung im Auftrag der Hessen Stiftung – Familie hat Zukunft*. Durchgeführt von der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln.
- Hetherington, E. M., Kelly, J. (2002). *For better or for worse: Divorce reconsidered*. New York: Norton.
- Hinckley, C., Ferreira R. & Maree, J.G. (2007). The case of expectant fathers: negotiating the changing role of males in a ‚female‘ world‘. *Early Child Development and Care, 177, 5*, 461-478.

- Hochgruber, P. (2008). *Feminisierung der Erziehungsberufe*. Unveröffentlichte Laureatsarbeit an der Freien Universität Bozen, Fakultät für Bildungswissenschaften.
- Hofäcker, D. (2006). Väter im internationalen Vergleich. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg. Ifb-Familienreport Bayern 2006* (S. 106-139).
- Hosley, C.A. & Montemayor, R. (1997). Fathers and Adolescents. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The Role of the Father in Child Development* (S. 162-178). 3. Aufl. New York: John Wiley & Sons.
- Huber, J. (2006). „Der Dritte im Bunde ist immer dabei – Die Rolle der Väter in der Familie“. Deutsches Jugendinstitut (DJI). DJI Bulletin, 77, 13.
- Huber, J. (2008). „Der Dritte im Bunde ist immer dabei...“: Die Bedeutung des Vaters im familiären Erziehungsgeschehen. In: C. Alt (Hrsg.), *Kinderleben – Individuelle Entwicklungen in sozialen Kontexten. Persönlichkeitsstrukturen und ihre Folgen* (S. 149-180). DJI-Schriftenreihe zum Kinderpanel, Band 5. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- IfD (Institut für Demoskopie) Allensbach (2005). *Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage*. Allensbach: Institut für Demoskopie.
- IJzendoorn, M.H. van & Wolff, M.S. de (1997). In Search of the Absent Father-Meta-Analyses of Infant-Father Attachment: A Rejoinder to Our Discussants. *Child Development*, 68, 4, 604-609.
- ISTAT (2005). *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*. A cura di: Rosina Alessandro, Sabbadini Laura L.: Roma.
- Jakobi, D. (2000). *Frühe Vater-Kind-Interaktionen: Unterschiede und Gemeinsamkeiten gegenüber neugeborenen Söhnen und Töchtern*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Jurczyk, K. & Lange, A. (2009). *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Kalicki, B. (2006). Ansätze einer innovativen Väterpolitik – Erfahrungen aus anderen Ländern. In W.E. Fthenakis, B. Kalicki, S. Kreichauf, G. Peitz & W. Walbiner, *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik* (S. 209-223). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).
- Kindler, H. (2002): *Väter und Kinder. Langzeitstudien über väterliche Fürsorge und die sozioemotionale Entwicklung von Kindern*. Weinheim: Juventa.
- Kindler, H. & Grossmann, K. (2004). Vater-Kind-Bindung und die Rollen von Vätern in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder. In L. Ahnert (Hrsg.), *Frühe Bindung – Entstehung und Entwicklung* (S. 240-255). München/Basel: Ernst Reinhardt.
- Kindler, H., Grossmann, K. & Zimmermann, P. (2002). Kind-Vater-Bindungsbeziehungen und Väter als Bindungspersonen. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter* (S. 685-742). Gießen: Psychosozial.

- Klitzing, K. von & Bürgin, D. (2005). Parental capacities for triadic relationships during pregnancy. Early predictors of children's behavioral and representational functioning at preschool age. *Infant Mental Health Journal*, 26, 1, 19-39.
- Klitzing, K. von, Simoni, H. & Bürgin, D. (1999). Child development and early triadic relationships. *International Journal of Psychoanalysis*, 80, 71-89.
- Kohn, J. & Schmitz, M. (2008). *Zeit für Väter. Ergebnisse der Online-Befragung „Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“*. Hessenstiftung – familie hat zukunft (Hrsg.), Bensheim.
- Kölling, W. (1993). Väter in der Familienberatung. Beobachtungen und Gedanken zur Wandlung der Vaterrolle. *Integrative Therapie*, 4, 433-444.
- Konietzka, D. & Kreyenfeld, M. (Hrsg.) (2007). *Ein Leben ohne Kinder. Kinderlosigkeit in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krampe, E.M. (2003). The Inner Father. *Fathering*, 1, 2, 131-148.
- Kreichauf, S. (2006). Förderung der Väterbeteiligung – im vorschulischen und schulischen Bildungs- und Erziehungsprozess. In W.E. Fthenakis, B. Kalicki, S. Kreichauf, G. Peitz & W. Walbiner, *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik* (S. 230-241). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).
- Kreppner, K. (2002). Väter in ihren Familien. Differentielle Aspekte für die Sozialisation. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 345-380). Gießen: Psychosozial.
- Kröger, C. & Klann, N. (2006). Väter in der Ehe- und Paarberatung. *Beratung Aktuell*, 4, 1-13.
- Kröger, C., Klann, N. & Moeser-Jantke, F. (2005). *Genderfragen in der Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit dem Schwerpunkt Väter*. Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung.
- Krüger, H. (2006). Geschlechterrollen im Wandel – Modernisierung der Familienpolitik. In H. Bertram, H. Krueger & K. Spiess (Hrsg.), *Wem gehört die Familie der Zukunft?* (S. 191-206). Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen: Barbara Budrich.
- Lamb, M.E. (1986). The changing roles of fathers. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The father's role* (S. 3-28). Applied perspectives. New York: John Wiley.
- Lamb, M.E. (1997a). The development of the father-infant relationships. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The role of the father in child development* (S. 459-488). 3. Aufl. New York: John Wiley & Sons.
- Lamb, M.E. (1997b). Fathers and Child Development: An Introductory Overview and Guide. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The role of the father in child development* (S. 1-183). New York: John Wiley & Sons.
- Lamb, M.E. (Hrsg.) (2004). *The Role of the Father in Child Development*. 4. Aufl. New York: John Wiley & Sons.
- La Rossa, R. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*, 37, 451-457.
- La Rossa, R. (1997). *The modernization of fatherhood*. Chicago: University of Chicago Press.
- Le Camus, J. (2001). *Väter. Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung*. Weinheim: PVU.

- Levine, J.A., Murphy, D.T. & Wilson, S. (1998). *Getting Men Involved – Strategies for Early Childhood Programs*. Families and Work Institute, New York.
- Lewis, C. (1997). Fathers and Preschoolers. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The Role of the Father in Child Development* (S. 121-142). 3. Aufl. New York: John Wiley & Sons.
- Lohmeier, A. (2004): Väter in der Erziehungsberatung. Ein Diskussionsbeitrag zur Charakterisierung von männlichen Einstellungen zum Beratungsprozess. *Beratung Aktuell*, 4, 174-183.
- Lösel, F. (2006). *Bestandsaufnahme und Evaluation von Angeboten im Elternbildungsbereich*. Abschlussbericht. Berlin. Zugriff am 24.07.2009, von www.bmfsfj.de/doku/elternbildungsbereich
- Lundahl, B.W., Tollefson, D., Risser, H. & Lovejoy, M.C. (2008). A Meta-Analysis of Father Involvement in Parent Training. *Research on Social Work Practice*, 18, 2, 97-106.
- Lyytinen, P., Laasko, M.-L. & Poikkeus, A.-M. (1998). Parental contribution to child's early language and interest in books. *European Journal of Psychology of Education*, 13, 297-308.
- Madsen, S.A. (2008). Psychische Belastungsstörungen bei Männern, die Väter werden: Psychodynamik, Häufigkeiten und Auswirkungen auf die Praxis. In: E. Schäfer, M. Abou-Dakn & A. Wöckel (Hrsg.), *Väter werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt* (S. 141-150). Gießen: Psychosozial.
- Matzner, M. (1998). *Vaterschaft heute. Klischees und soziale Wirklichkeit*. Frankfurt/New York: Campus.
- Matzner, M. (2004). *Alleinerziehende Väter*. Zugriff am 30.08.2009, von www.familienhandbuch.de.
- Matzner, M. (2007). Alleinerziehende Väter – eine schnell wachsende Familienform. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung* (S. 225-242). Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Mencarini, L. & Tanturri, M.L. (2006). *Childcare involvement of Italian fathers*. Zugriff am 7.7.2008, von <http://paa2006.princeton.edu/download.aspx?submissionId=60609>
- Metzger, H.-G. (2000). *Zwischen Dyade und Triade. Psychoanalytische Familienbeobachtungen zur Bedeutung des Vaters im Triangulierungsprozess*. Tübingen: Edition Diskord.
- Metzger, H.-G. (Hrsg.) (2008). *Psychoanalyse des Vaters. Klinische Erfahrungen mit realen, symbolischen und phantasierten Vätern*. Frankfurt: Brandes/Apsel.
- Meuser, M. (2008). Vaterschaft im Wandel. *Zeitschrift „beziehungsweise“*, Nr. 6 vom 15.9.2008, Österreichisches Institut für Familienforschung. <http://www.oif.ac.at>
- Monestiroli, T. (2006). Pochi figli, è colpa degli uomini „Hanno paura delle responsabilità“. Zugriff am 24.07.2008, von <http://www.repubblica.it/2006/c/sezioni/cronaca/padrif/padrif/padrif.html>
- Moss, P. & Wall, K. (2007). *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*. Department for Business. Employment Relations Research Series No. 80.
- Mühling, T. & Rost, H. (2006). *Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg Ifb-Familienreport Bayern 2006. Zur Lage der Familie in Bayern*. Schwerpunkt: Väter in der Familie. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hrsg.).

- National Center for Education Statistics (1997). *Fathers' Involvement in Their Children's Schools; National Household Education Survey*. NCES 98-091R2. Washington, D.C.: U.S. Department of Education.
- Nave-Herz, R. (1994). *Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- NEW FACES – Neue Vaterschaftskonzepte für die Städte Europas (2006). Handlungsleitfaden des gleichnamigen Projektes. EURO CITIES. www.newfaces-project.org
- NICHD Early Childcare Research Network (1999). Factors associated with fathers' caregiving activities and sensitivity with young children. *Journal of Family Psychology*, 14, 200-219.
- Oberndorfer, R. & Rost, H. (2005). Neue Väter – Anspruch und Realität. *Zeitschrift für Familienforschung*, 17, 1, 50-65.
- Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖiF) (Hrsg.) (2008). *Elternbildung in Österreich. Evaluierung der Elternbildungsveranstaltungen 2006*. Von D. Klepp, S. Buchebner-Ferstl, B. Cizek & M. Kaindl. Working paper Nr. 70.
- Otto, P. (2008). Väter bei der Geburt – kulturelle Errungenschaft oder Irrweg? Eine Zwischenbilanz. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). *Väter. Forum Sexualaufklärung und Familienplanung*, 2, 30-34.
- Palkovitz, R. (1984). Parental attitudes and fathers' interactions with their 5-month-old infants. *Developmental Psychology*, 20, 1054-1091.
- Palkovitz, R. (1997). Reconstructing „involvement“: Expanding conceptualizations of men's caring in contemporary families. In A.J. Hawkins & D.C. Dollahite (Hrsg.), *Generative fathering: Beyond deficit perspectives* (S. 200-216). Thousand Oaks: Sage.
- Papoušek, M. (1987). Die Rolle des Vaters in der frühen Kindheit. Ergebnisse der entwicklungspsychobiologischen Forschung. *Kind und Umwelt*, 54, 29-49.
- Papoušek, H. & Papoušek, M. (1987). Intuitive parenting: A dialectic counterpart to the infant's integrative competence. In J.D. Osofsky (Hrsg.), *Handbook of infant development* (S. 669-720). New York: John Wiley.
- Parke, R.D. (1982). Der werdende Vater. In: R.D. Parke, *Erziehung durch den Vater. Das Kind und seine Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Parke, R.D. (1995): Fathers and families. In M.H. Bornstein (Hrsg.), *Handbook of parenting* (S. 27-63). Vol. 3: Status and social conditions of parenting. Mahwah: Erlbaum.
- Parke, R.D. (2002). Fathers and Families. In M.H. Bornstein (Hrsg.), *Handbook of parenting* (S. 27-74). 2. Aufl. Vol. 3: Being and becoming a parent. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Parke, R.D. & Sawin, D.B. (1976). The father's role in infancy: A re-evaluation. *Family Coordinator*, 25, 365-371.
- Peitz, G. (2006a). Die Bewältigung des Übergangs zur Vaterschaft. In W.E. Fthenakis, B. Kalicki, S. Kreichauf, G. Peitz & W. Walbiner, *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik* (S. 126-141). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).

- Peitz, G. (2006b). Bedingungen und Dynamiken der Ausgestaltung der Vaterrolle. In W.E. Fthenakis, B. Kalicki, S. Kreichauf, G. Peitz & W. Walbiner, *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik* (S. 163-173). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).
- Peitz, G. (2006c). Männer und Kinderwunsch. Was spricht gegen Kinder? In W.E. Fthenakis, B. Kalicki, S. Kreichauf, G. Peitz & W. Walbiner, *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik* (S. 174-185). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).
- Pellai, A. & Dalessandro, D. (2008). Il cerchio dei papà. Perché e come sostenere la relazione precoce padre-figlio. *Psicologia contemporanea*, 208, 74-79.
- Phares, V. & Compas, B.E. (1992). The role of fathers in child and adolescent psychopathology: Make room for daddy. *Psychological Bulletin*, 110, 387-412.
- Pinelli, A. (2008). The influence of partner involvement in fatherhood and domestic tasks on mothers' fertility expectations in Italy. Zugriff am 07.07.2008, von http://findarticles.com/p/articles/mi_m0PAV/is_2_6/ai_n25454193/pg_16
- Pisciotto Manara, L. (2007). *La paura di essere padre*. Milano: Ma. Gi.
- Pleck, J.H. (1993). Are „family-supportive“ employer policies relevant to men? In J.C. Hood (Hrsg.), *Men, work, and family* (S. 217-237). London: Sage.
- Ramchandani, P., Stein, A., Evans, J., O'Connor, T.G. & the ALSPAC study team (2005). Paternal depression in the postnatal period and child development: a prospective population study. *Lancet* 2005, 365, 2201–2205.
- Rost, H. (2007). Der Kinderwunsch von Männern und ihr Alter beim Übergang zur Vaterschaft. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung* (S. 77-96). Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Russel, A. & Saebel, J. (1997). Mother-son, mother-daughter, father-son, and father-daughter: Are they distinct relationships? *Developmental Review*, 17, 111-147.
- Schäfer, E. (2007). Familienbildung muss vätergerecht werden. *Frühe Kindheit. Zeitschrift der Deutschen Liga für das Kind*, 3, 30-31.
- Schäfer, E. (2008). Den richtigen Kick kriegen. Erfahrungen mit werdenden Vätern in der Geburtsvorbereitung. In E. Schäfer, M. Abou-Dakn & A. Wöckel, A. (Hrsg.), *Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt* (S. 85-98). Gießen: Psychosozial.
- Schäfer, E., Schulte, M., Nelles, H.-G. & Bortner, A. (2009). Nicht Weicheier, sondern Trendsetter. Arbeit mit Vätern: Wege aus der Vereinzelung und wie sie beschritten werden könn(t)en. In K. Jurczyk & A. Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* (S. 326-344). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Schmidt, S. (2007). *Papa start-up! Ein Angebot zur Beratung und Unterstützung von werdenden und frischgebackenen Vätern*. Dokumentation auf der Fachtagung zur Väterarbeit „Wir werden das Kind schon schaukeln“ am 6.11.2007 in Köln.

- Schnack, D. & Neutzling, R. (2006). *Kleine Helden in Not. Jungen auf der Suche nach Männlichkeit*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Schneewind, K.A. (1999). *Familienpsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schon, L. (1995). *Entwicklung des Beziehungsdreiecks Vater-Mutter-Kind. Triangulierung als lebenslanger Prozess*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schon, L. (2000). *Sehnsucht nach dem Vater. Die Dynamik der Vater-Sohn-Beziehung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schorn, A. (2003). *Männer im Übergang zur Vaterschaft. Das Entstehen der Beziehung zum Kind*. Gießen: Psychosozial.
- Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 1, 23-49.
- Seifert-Karb, I. (2008). Wenn Drei zu zweit allein sind. Triagnostik der frühen Eltern-Kind-Beziehung. In F. Dammasch, D. Katzenbach & J. Ruth (Hrsg.), *Triangulierung. Lernen, Denken und Handeln aus psychoanalytischer und pädagogischer Sicht* (S. 111-130). Frankfurt: Brandes/Apsel.
- Seiffge-Krenke, I. (2001). Neuere Ergebnisse der Vaterforschung. Sind Väter notwendig, überflüssig oder sogar schädlich für die Entwicklung ihrer Kinder? *Psychotherapeut*, 46, 391-397.
- Seiffge-Krenke, I. (2004). *Psychotherapie und Entwicklungspsychologie. Beziehungen: Herausforderung, Ressource, Risiko*. Berlin: Springer.
- Shulman, S. (1997). Der Beitrag von Vätern zum Individuationsprozess in der Adoleszenz. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 46, 5, 321-337.
- Smith, A.K. (2007). *Working fathers in Europe: earning and caring*. CRFR Research Briefing 30. Edinburgh.
- Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) (2008). *Jahresbericht 2008*. www.ifp.bayern.de
- Stiehler, S. (2000). *Alleinerziehende Väter. Sozialisation und Lebensführung*. Weinheim und München: Juventa.
- Straus, F., Höfer, R. & Gmür, W. (1988). *Familie und Beratung: zur Integration professioneller Hilfe in den Familienalltag. Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Klienten*. München: Profil.
- Swan, A. de (1991). Vom Befehls- zum Verhandlungsprinzip. Über neuere Verschiebungen im Gefühlshaushalt der Menschen. In H. Kuzmics & I. Mörth (Hrsg.), *Der unendliche Prozess der Zivilisation. Zur Kultursoziologie der Moderne nach Norbert Elias* (S. 7-31). Frankfurt/M.: Campus.
- Thompson, R.A. & Laible, D.J. (1999). Noncustodial parents. In M.E. Lamb (Hrsg.), *The role of the father in child development* (S. 103-123). New York: John Wiley & Sons.
- Tölke, A. & Hank, K. (Hrsg.) (2005). *Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- U.S. Department of Education (2002). *A Call to Commitment: Fathers' Involvement in Children's Learning* <http://www.ed.gov/pubs/parents/calltocommit/index.html>
- Väterzentrum Hamburg e.V. (2004). *Europäischer Sozialfond (ESF) – Projekt „Man(n) teil Zeit“*. Abschlussbericht.

- VBJK; PBD Stad Gent; Flora vzw, Gent (2006). *Elternbeteiligung – Auch für Väter! Ein Instrument, um die Beteiligung von Vätern in Kindertagesstätten zu fördern und zu stärken*. Ins Deutsche übersetzt und überarbeitet von ABC (Arbeit Betreuung Chancengleichheit) in Gevelsberg.
- Verlinden, M. (2007). *Mehr Chancen mit Vätern im Kindergarten*. Handout zum Workshop auf der Fachtagung zur Väterarbeit „Wir werden das Kind schon schaukeln“ am 6.11.2007 in Köln.
- Verlinden, M. (2008). *Väter – Zungäste oder Teilnehmer der Familienbildung*. Handout zum Vortrag im Sächsischen Landesjugendamt, Bildungszentrum Meissen, am 03.06.2008.
- Verlinden, M. & Külbel, A. (2005). *Väter im Kindergarten. Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Volz, R., Zulehner, P.M. (2009). *Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland*. Hrsg. vom BMFSFJ. Forschungsreihe Band 6. Nomos-Verlag.
- Walbiner, W. (2006). Nach der Scheidung – Väter auf Distanz. In W.E. Fthenakis, B. Kalicki, S. Kreichauf, G. Peitz & W. Walbiner, *Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik* (S. 90-102). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).
- Wall, K. (2007). Main Patterns in Attitudes to the Articulation Between Work and Family Life: a Cross-National Analysis. In R. Crompton, S. Lewis & C. Lyonnette (Hrsg.), *Women, Men, Work and Family in Europe* (S. 86-115). London: Palgrave Macmillan.
- Walter, H. (Hrsg.) (2002). *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie*. Gießen: Psychosozial.
- Weber, J., Wulf-Schnabel, J., Kawall, A. & Rehmann, Y. (2008). *Ergebnisse des Forschungspraxisprojektes „Lebensweltorientiertes Bildungskonzept für Väter in Elternzeit“* (Kurzfassung). www.vaeterprojekt.de
- Werneck, H. (1998). *Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den „Neuen Vätern“*. Wien: Springer.
- Werneck, H. (2008). *Die Bedeutung des Vaters im ersten Lebensmonat eines Kindes*. Vortrag auf der Väterkonferenz im Rahmen der Euro 2008 am 23.6.08 in Wien.
- Wicki, W. (1997). *Übergänge im Leben der Familie. Veränderungen bewältigen*. Bern: Hans Huber.
- WIFO (Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen) (2003). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf ... Eine soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit*. www.wifo.bz.it
- WIFO (Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen) (2005). *Wie familienfreundlich sind Südtirols Betriebe?* www.wifo.bz.it
- Wöckel, A., Schäfer, E. & Abou-Dakn, M. (2008). Männer im Kreißsaal: Was Vorbereitung bringt. In E. Schäfer, M. Abou-Dakn & A. Wöckel (Hrsg.), *Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt* (S. 99-110). Gießen: Psychosozial.
- Youngblade, L.M. & Belsky, J. (1992). Parent-child antecedents of five-year-olds' close friendships: A longitudinal analysis. *Developmental Psychology*, 28, 700-713.
- Zajczyk, F. & Ruspini, E. (2008) *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*. Milano: Baldini Castoldi Dalai.

- Zeppa, A. & Vogliotti, S. (2006). *Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol*. Dokumentation Nr. 30, Jahr 11, Juli 2006. Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL.
- Zerle, C. & Krok, I. (2008). *Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft*. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Zulehner, P.M. & Volz, R. (1998). *Männer im Aufbruch: Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen*. Ostfildern: Schwabenverlag.