

dokumentation

Fachtagung „Väter heute“

19. November 2014, KOMED Zentrum für Veranstaltungen, Köln



Väter heute: Ernährer, familiäre Hilfsarbeiter, gleichberechtigt Erziehende?!

Väter wollen aktiver in der Betreuungs- und Erziehungsarbeit ihrer Kinder sein. Dies ist ein Resultat veränderter Wertvorstellungen zum Verhältnis zwischen Erwerbsleben, Familienleben und Freizeit. Auch neuere gesetzliche Regelungen bestärken dieses neue Selbstverständ-

nis als Vater. Die Realität hingegen sieht oftmals anders aus: Väter klagen über zu wenig Zeit, um die angestrebte aktive Rolle beim Aufwachsen des eigenen Kindes einnehmen zu können. Dies ist zurückzuführen auf den täglichen Spagat zwischen Arbeit und Familienleben.

Ziel der Fachtagung „Väter heute“ war es zu beleuchten, was Vatersein heute bedeutet und wie unterschiedlich Väter ihre Rolle interpretieren. Zudem wurde ein Blick auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben in familienbewussten Unternehmen geworfen. ■



Der Moderator Jasper Barenberg im Gespräch mit Petra Mackroth vom BMFSFJ.

Einführung

Peter Weber

Geschäftsführer IMPULS Deutschland gGmbH

„Für eine wachsende Anzahl von Männern gehören eine enge, liebevolle Beziehung zu den eigenen Kindern und das Begleiten ihrer Entwicklung zu einer erfüllenden Lebensführung. Die alltägliche Realität in vielen Familien sieht jedoch immer noch anders aus. Viele Väter nennen den Mangel an Zeit und die Schwierigkeit, Familien- und Berufsleben unter einen Hut zu bringen, als Hauptgrund. Hier müssen in den nächsten Jahren Lösungen bzw. neue Wege geschaffen werden.“



Birgit Merkel

stv. Vorsitzende des ZFF



„Aus Sicht des ZFF muss sich vor allem das Verständnis des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ verändern: Keine überlange Vollzeit auf der einen – männlichen – Seite und prekäre Minijobs oder kleine Teilzeit auf der anderen – weiblichen – Seite, sondern ‚große Teilzeit‘ für beide. Wir brauchen für beide Geschlechter Möglichkeiten, über den Lebensverlauf immer wieder phasenweise zu reduzieren oder auszusetzen und dann wieder aufzustocken.“

Petra Mackroth

Abteilungsleiterin Familie im BMFSFJ

„Ich halte es für eine kleine Kulturrevolution, dass 3/4 der jungen Menschen sagen, Väter und Mütter sollen sich gemeinsam um die Kinder kümmern. Diesem Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit kommen wir mit dem neuen Elterngeld Plus und dem Partnerschaftsbonus entgegen. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ganz klar auch bei den Männern angekommen. Ich freue mich, dass sich das ZFF als einer der ersten Verbände dieses Themas annimmt.“



Input



Thomas Gesterkamp stellte den historischen Wandel der Vaterrolle hin zum neuen Vater des 21. Jahrhunderts dar. Gegenwärtig und zukünftig sieht er eine Papa-Welle auf (Familien-)Institutionen und Erwerbswelt zukommen.

Vom Alleinernährer zum fürsorglichen Vater – Männer zwischen Kind und Karriere

Dr. Thomas Gesterkamp, Journalist und Buchautor

Die Rolle des Vaters hat sich in den vergangenen Jahrhunderten gewandelt. In der Steinzeit sprechen wir vom zufälligen Vater. Zu dieser Zeit waren kaum Kenntnisse über den Zusammenhang von Zeugungsakt und Geburt eines Kindes vorhanden. Die Antike war das Zeitalter des Pater familias und die Geburtsstunde des Patriarchats. Freie Männer waren in der politischen und gesellschaftlichen Öffentlichkeit vertreten, Frauen hüteten das Haus und die Familie. Bestimmer und Deuter der Welt war in den darauffolgenden Jahrhunderten die zentrale Rolle des Vaters. Vom Hausvater als Aufklärungsinstanz und geistlichem Lehrer sprechen Historiker daher in der Epoche des Mittelalters bzw. in der Frühen Neuzeit. Die räumliche Trennung der Geschlechter war in dieser Zeit geringer. Männer und Frauen waren

durchaus gemeinsam erwerbstätig. Die Industrialisierung ist die Geburtsstunde des Arbeitmannes und arbeitenden Ernährers. Dies führte zu einer Verlagerung väterlicher Funktionen auf die Mutter und die staatlichen (Bildungs-)Institutionen. Die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts war geprägt von zwei Weltkriegen. Eine extreme Trennung der Geschlechter – männliche Helden auf dem Schlachtfeld, Frauen als Gebärende zukünftiger Helden – kennzeichnete diese Epoche. Die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts war die Hochphase des männlichen Alleinverdieners. Der Vater war in dieser Zeit fokussiert auf die Arbeitswelt. Die Ernährung der Familie durch Erwerbsarbeit galt als männliche Form der Sorge. Das ErnährermodeLL begann durch steigende Arbeitslosigkeit, weibliche Bildungsexpansion und steigende Scheidungsraten zu bröckeln.

Zentral für das junge 21. Jahrhundert ist, dass die historischen Vaterrollen, wie die des Ernährers und Beschützers der Familie, zunehmend ergänzt werden durch das neue Selbstverständnis des „aktiven“ und „fürsorglichen“ Vaters. Dieser möchte möglichst viel Zeit mit seinen Kindern und seinen Angehörigen verbringen.

Einen politischen „Schub“ erfuhr dieses neue Verständnis von Vaterschaft im Jahr 2007 mit neuen gesetzlichen Regelungen wie dem Elterngeld. Damit unterstrich die Politik, dass die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben für Mütter und Väter ein zentrales gesellschaftliches Anliegen ist.

Der Mann des 21. Jahrhunderts ist im Aufbruch. Mittlerweile gehen ca. 25 Prozent der Väter länger als zwei Monate in Elternzeit. Noch viel wichtiger: Diese Vätermomente sind für viele neue Väter eine „Einstiegsdroge“. Eine „Papa-Welle“ kommt auf Bildungs- und Familieneinrichtungen sowie Unternehmen zu. In Zeiten des Fachkräftemangels erweist sich der „väterbewusste“ Betrieb (auch) als gezielte personalpolitische Strategie. ■



Martin Rosowski problematisierte, warum eigentlich in Frage gestellt wird, dass Männer heute Väter sein wollen.

Kommentar

Martin Rosowski, Vorsitzender Bundesforum Männer e.V.

Über 90 Prozent der Frauen und Männer zwischen 20 und 39 Jahren wollen gemeinsam ihr Kind erziehen. 81 Prozent sehen beide Partner für die Sicherstellung des Familieneinkommens verantwortlich. Auch die Einstellung zur egalitären Aufgabenteilung und die Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter als Lohnersatzleistung entwickeln sich positiv. Diese Entwicklungen, so Rosowski, bestätigen Gesterkamp in seinen Ausführungen zum „neuen Vater“ im 21. Jahrhundert.

Rosowski hinterfragt, warum trotzdem immer wieder vom nicht ausreichend engagierten Vater die Rede ist, und führt dies auf das Zusammenwirken zweier Theorien, nämlich negative Andrologie und Arbeitswerttheorie, zurück. Diese beiden Ansätze, so Rosowski, führen zusammen zu einer Abwertung des „Familienmannes“.

Trotz gegenteiliger Einstellungen und Wünsche reduzieren Väter auch heute nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit vielfach nicht bzw. intensivieren sie sogar. Als Hauptgrund dafür werden Einkommenseinbußen genannt. Darüber hinaus befürch-

ten Väter gravierende berufliche Nachteile. Um hier etwas zu verändern, müssten sich die Bedingungen verändern. Erhöhte Erwerbsarbeitszeiten von Frauen, paritätische Elternzeitgesetze und angenäherte Einkommen von Frauen und Männern seien wichtige Bausteine.

Konkret bräuchten Väter eine Gesetzgebung, die sie als Männer adressiert. Beispiele dafür sind die PartnerInnen-Monate, das Elterngeld Plus, die Elternzeitflexibilisierung etc., die in den vergangenen Jahren auf den Weg gebracht worden sind. Zudem müssen Betriebe und Unternehmen Vätern deutlicher zeigen, dass sie gewollt sind und unterstützt werden. Maßnahmen wie beispielsweise niedrigschwellige Beratungsangebote für Väter, eine transparente Gestaltung der Abwesenheiten und der Wiedereingliederung oder Führungspositionen in Teilzeit dürften jedoch nicht einfach unter dem Deckmantel „Familienfreundlichkeit“ subsumiert werden. Vielmehr sollten diese Maßnahmen klar als väterfreundlich identifizierbar sein, da sie nur so als positives Signal von der Männer-/Väterwelt gewertet werden. ■

Diskussion

In der anschließenden Diskussion wurde moniert, dass die – oftmals von den Vätern in Anspruch genommenen – zwei Partnermonate zu wenig seien, Ziel müsse die hälftige Aufteilung der Elterngeldmonate sein. Die Vertreterin des BMFSFJ erläuterte, dass die Ausdehnung der Partnermonate innerhalb der bestehenden Bezugszeit durchaus diskutiert worden sei. Dafür sei die Väterbeteiligung von 30 Prozent allerdings immer noch zu niedrig. Familien bräuchten ein gewisses „Grundkontingent“ an Zeit.

Hingewiesen wurde auch auf die Notwendigkeit, Teilzeitarbeit umzudeuten und aufzuwerten, und transparente Vertretungslösungen bei Eltern- oder Teilzeit zu finden.

Kritisch gesehen wurde die bestehende Anrechnung des Elterngeldes auf SGB II-Leistungen und die Frage der Elternzeit für arbeitslose Väter. Diese würden von den Jobcentern vielfach einfach weiter vermittelt. ■



Input



Gudrun Cyprian und Jens Tieben, IMPULS Deutschland gGmbH, präsentierten Eckpunkte des Programms „Vater sein.“.

Informationen und Hintergründe zum Programm „Vater sein.“

Prof. em. Dr. Gudrun Cyprian und Jens Tieben, IMPULS Deutschland gGmbH

Die Erwartungen, die heute an die Vaterrolle gestellt werden, haben sich verändert, und zwar seitens der Väter selbst, seitens ihrer Partnerinnen, aber auch seitens des Gesetzgebers, wie sich an den Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit oder zum gemeinsamen Sorgerecht ablesen lässt.

Die gelebte Realität der Vaterrolle weicht allerdings vielfach von den Erwartungen und Wünschen aller Beteiligten ab. Vatersein ist oftmals vor allem geprägt von der Frage, wie Väter ihre knappe Zeit außerhalb ihrer Erwerbstätigkeit für das Zusammensein mit ihren Kindern nutzen können.

Zudem fehlt es an erlebten Vorbildern für eine neue Vaterrolle. Väter heute möchten eine aktive, fördernde Funktion für ihre Kinder übernehmen, aber wie diese aussehen soll und kann, bleibt oftmals offen.

Diese Situation war die Motivation für Impuls Deutschland, ab Mai 2012 das Programm „Vater sein.“ zu entwickeln und zunächst als Projekt anzubieten.

„Vater sein.“ richtet sich an alle (werdenden) (Groß-)Väter, die sich aktiver am Aufwachsen ihres (Enkel-)Kindes beteiligen möchten. „Vater sein.“ verfolgt dabei fünf Ziele:

- die Vater-Kind-Beziehung zu stärken,
- die Bedeutung der Vaterrolle für das Kind herauszustellen,
- mehr Möglichkeiten aufzuzeigen, sich am Aufwachsen des Kindes zu beteiligen,
- das Selbstbewusstsein in der Rolle als Vater auf- und auszubauen,
- den Vätern Mut zu machen, sich Rat, Anregungen und Unterstützung zu holen.

Das Programm „Vater sein.“ funktioniert über Gruppentreffen. Ein Programmdurchlauf umfasst insgesamt zehn Gruppentreffen in zwei bis drei Monaten. Die Ausgangsposition des Programms ist, dass jeder Vater – mehr oder weniger – bereits ein aktiver Vater ist und über Stärken als Vater verfügt. „Vater sein.“ möchte den Vätern Bewusstheit darüber vermitteln. Ein elementares Programmmerkmal ist die Gesprächsorientierung auf Basis der Vateridentität. Die Vä-

ter sollen sich auf dieser Basis untereinander beraten, unterstützen und gemeinsam Lösungsstrategien zu den unterschiedlichen Themen und Fragen entwickeln. Die Reflexion der eigenen Biografie, das Verstehen des eigenen Vaters und das Ziehen entsprechender Schlüsse für die eigene Vaterrolle stellen weitere wichtige Bausteine im Kurs dar.

Die vorhandenen Ressourcen der Väter (Beruf, Hobbies, besondere Interessen) werden im Kurs immer wieder aufgegriffen und mobilisiert. Die Väter werden ermutigt, diese Ressourcen für die aktive Vaterschaft einzusetzen.

Das Programm bietet acht feste Module, drei wählbare Module sowie vier Themenmodule als „Schatztruhe“. Die Väter bestimmen die Themenwahl nach ihren Bedürfnissen. Viele kleine Arbeitsphasen, Aktionen und Übungen machen die Gruppentreffen abwechslungsreich und vermitteln den Vätern Erfolgserlebnisse und Ergebnisse. Der geschulte Gruppenleiter ist Moderator dieser Prozesse. Seine wichtigste Aufgabe ist, die Bedarfe und Erwartungen der Väter im Kursverlauf genauer kennenzulernen und daraus Anknüpfungspunkte für die Umsetzung der nächsten Treffen zu ziehen. ■

Weitere Informationen:

Jens Tieben, Tel.: 0421 696786-11

E-Mail:

jens.tieben@impuls-familienbildung.de



Input



Frank Meissner machte in seinem Vortrag deutlich, dass das Thema Vereinbarkeit bisher nur teilweise in Unternehmen und Betrieben angekommen ist.

Zwei Partnermonate beim Elterngeld und das war's? Väter als Adressaten familienbewusster Unternehmenspolitik

Dr. Frank Meissner, Leiter DGB Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“

Seiner Einschätzung nach sind lediglich 30 bis 40 Prozent der deutschen Betriebe in diesem Bereich wirklich aktiv. Noch viel exotischer sei das Thema Vereinbarkeit für Männer. Meissners Eingangsthese lautet, dass die Einbringung der differenzierten Bedürfnisse von Männern/Vätern die Arbeitswelt revolutionieren wird.

Meissner führt aus, dass Betriebe Institutionen seien, die bestimmte geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorstellungen von Ökonomie geprägt haben. Kennzeichen einer „männlichen“ Ökonomie seien die Ausklammerung von Fürsorge, lange Anwesenheitszeiten, permanente Verfügbarkeit für den Betrieb sowie abgesicherte Karrieremuster. Dieses Arrangement gerate nun ins Wanken, und zwar durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die neuen

Bedürfnisse von Männern sowie durch Faktoren wie die demografische Entwicklung oder die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Zudem hätten die Elterngeld-Monate für Väter als „Türöffner“ für betriebliches Umdenken fungiert, betont Meissner.

Was können Betriebe tun, um den neuen Wünschen von Vätern entgegenzukommen? Wichtig seien an erster Stelle Angebote zur Information für Väter durch den Betrieb, die Benennung von Ansprechpartnern für das Thema und die Schaffung von Netzwerken von Vätern und Männern, so Meissner. Vereinbarkeit dürfe zudem nicht nur auf Vaterschaft reduziert werden, sondern müsse die gesamte Palette der Bedürfnisse von Männern thematisieren.

Als zweiten wichtigen Punkt nennt Meissner familienbewusste Arbeitszeiten, beispielsweise eine Kampagne für Teilzeitphasen oder Führen in Teilzeit. Die Norm der „Normalarbeitszeit“ müsse verändert werden. Notwendig sei auch die Anpassung von Karrieremustern, um beispielsweise die Übernahme einer Führungsposition auch erst in der 50ern zu ermöglichen. Schließlich sei die Herstellung eines Vertrauensklimas im Betrieb ebenso zentral wie die Rolle der Führungskräfte.

Was kann die Politik tun, um Männer und Väter zu unterstützen? Meissner unterstreicht, dass es Aufgabe der Politik sei, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es auch Menschen in weniger verhandlungsstarken und gut abgesicherten Positionen ermöglicht, ihre Ansprüche umzusetzen. Zudem brauche es ein Gesamtkonzept für eine Lebenslaufpolitik sowie eine qualitative Tarifpolitik der Gewerkschaften, die Themen wie Vereinbarkeit, Gesundheit oder demografische Entwicklung einen größeren Stellenwert einräumt. ■



Thomas Oehring zeigte sich in seinem Kommentar überzeugt, dass sich etwas ändern wird: „Es gibt eine neue Generation von Männern und Vätern, die ihre Rolle in Familie und Beruf neu definiert.“

Kommentar

Thomas Oehring, ehemaliger Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjuvenen Deutschland e.V. und Vorsitzender des Vorstands der FScon AG

Oehring unterstreicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit vielen Jahren ein wichtiges Thema für die junge Wirtschaft sei: Fast alle Unternehmen würden flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten bieten, viele auch bei der Kinderbetreuung unterstützen. Ein wichtiger Aspekt dabei sei die Fachkräftesicherung. Die Unternehmen hätten hier insbesondere die Mütter im Blick, da bei ihnen – im Gegensatz zu den Vätern – noch erhebliche Potenziale für den Arbeitsmarkt bestünden. Der Staat sei gefordert, Eltern durch die Bereitstellung einer qualitativ hochwertigen Betreuungsinfrastruktur die Vereinbarkeit zu erleichtern.

Es sei Fakt, dass sich die Einstellung von Vätern zur Beteiligung an Familienarbeit und Kinderbetreuung verändert, so Oehring. Er schreibt der Einführung des Elterngeldes mitsamt den Partnermonaten dabei ebenfalls eine wesentliche Rolle zu und begrüßt die geplanten Weiterentwicklungen in Form von Elterngeld Plus und Partner-

schaftsbonus. Das stärkere Engagement der Väter nach der Geburt des Kindes habe zur Folge, dass sie sich auch später stärker beteiligen, z. B. wegen Krankheit des Kindes fehlen, pünktlich zum Abholen gehen etc.

Oehring betont allerdings, dass es dabei auch Grenzen gebe, nämlich die Rechte derer, die keine Kinder haben. Mehr Flexibilität für die/den Einzelnen könne auch eine höhere Belastung für andere zur Folge haben.

Für die weitere Diskussion stellt Oehring zwei Thesen in den Raum: Er zeigt sich überzeugt, dass erstens verschiedene Arten von beruflichen Auszeiten zukünftig zur Normalität werden, Eltern also nicht mehr die Einzigen sein werden, die Auszeiten nehmen oder die Arbeitszeit reduzieren. Zweitens werde man auf beiden Seiten – Arbeitgeber/innen wie Arbeitnehmer/innen – mit der zunehmenden Flexibilisierung umgehen müssen und können. Flexibilität müsse als etwas Positives gesehen werden. ■

Diskussion

In der anschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, ob Betriebs- und Personalräte das Thema Vereinbarkeit oft nicht zu wenig im Blick haben. Dies wurde von Frank Meissner aus seiner Erfahrung heraus in Abrede gestellt. Es gebe seitens der Betriebs- und Personalräte hohe Nachfrage nach den vom DGB Projekt Vereinbarkeit angebotenen Seminaren und Trainings. Grundsätzlich problematisiert wurde die Frage, ob die Ausrichtung an den Interessen der Wirtschaft richtig sei oder ob es nicht eher darum gehen müsse, die Wirtschaft an den Interessen der Familien auszurichten. Martin Rosowski unterstrich, dass Vereinbarkeit und mehr Väterbewusstsein kein zusätzliches „Incentive“, sondern zentrale Notwendigkeit seien. Thomas Oehring machte deutlich, dass es eine Frage von Machtverhältnissen sei, nach welchen Bedürfnissen sich Unternehmen richten. Der demografische Wandel sei ein wichtiger Hilfsfaktor, der die Gesellschaft verändern wird. Gefordert wurde in der Diskussion auch eine positive Diskriminierung von



Mitarbeiter/innen mit Kindern. Hingewiesen wurde schließlich auch auf die Situation derer, die in nicht so gut abgesicherten Arbeitsverhältnissen arbeiten bzw. sich in Zeitarbeitsverhältnissen oder ähnlichem befinden. Diese Arbeitnehmer/innen würden oftmals vergessen. ■

World Cafés

World Café 1

Coach e.V., Interkulturelle Väterarbeit in NRW

Bei Coach e.V. handelt es sich um eine Kölner Initiative für die Bildung und Integration junger Migrantinnen und Migranten. Christian Gollmer, der verantwortliche Leiter der bei Coach e.V. angesiedelten Landeskoordinierungsstelle für Interkulturelle Väterarbeit in NRW, erläuterte die Angebote, die Coach e.V. im Rahmen der Väterarbeit initiiert. Ziele sind die Förderung der Erziehungskompetenz, die Unterstützung beim Umgang mit der Doppelrolle „Beruf und Familie“, kritische Reflexion von Väter- und Männlichkeitskonzepten und die Stärkung des Engagements an Schulen.

Hierzu finden Seminarreihen für Väter zu Themen wie Erziehung, Rolle des Vaters, Wahlen oder Videospiele statt. Bei regelmäßigen Gesprächskreisen werden Themen der Väter aufgegriffen. Ein wichtiger Bestandteil der Väterarbeit ist eine lösungs-



und ressourcenorientierte Beratung und Begleitung. Gemeinsame Ausflüge ergänzen das Gesamtangebot.

In der anschließenden Diskussion wurde konstatiert, dass Erziehungsmuster leichter aufbrechen, wenn Väter in Deutschland sozialisiert wurden und nicht beispielsweise durch eine militärische Laufbahn geprägt wurden. Festgestellt wurde auch, dass der Zugang zu Vätern gut über Vater-Kind-Aktionen gelingt, dass es aber insgesamt schwierig ist, wegen der Mehrfachrollen der Väter günstige Zeitfenster für die Väterangebote zu finden.

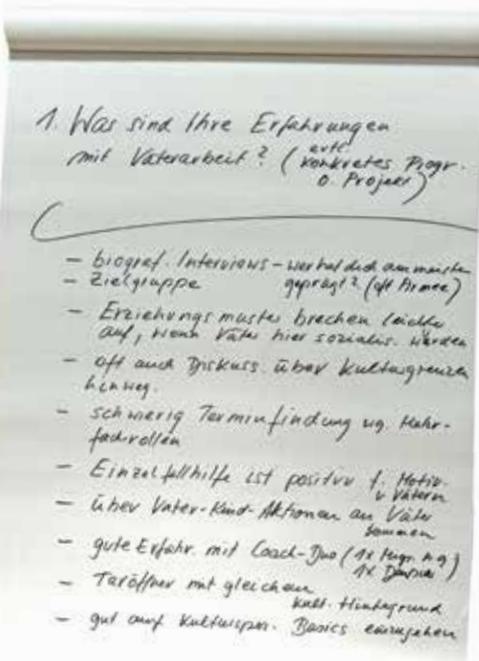
Es wurden gute Erfahrungen mit „Türöffnern“ wie einem gleichen kulturellen Hintergrund gemacht, um damit auf kulturspezifische Basics einzugehen. Schließlich wurde die Frage gestellt, ob nur männliche bzw. kulturspezifische Programmleiter ein-

gesetzt werden sollten oder bewusst (eventuell zu einem späteren Zeitpunkt?) auch Frauen. Ziel ist es, gendersensible Arbeit mit Väterarbeit zusammenzubringen.

Damit Rollenbilder offener werden, sollten mehr männliche Erzieher bereits in der Phase der frühkindlichen Bildung in Kitas und Tagespflege eingesetzt werden. Zudem sollten Väter auch noch mehr für die Bedeutung der Elternarbeit im frühkindlichen und vorschulischen Bereich sensibilisiert werden.

Alle waren sich einig, dass im Bereich der Väterarbeit schon einiges erreicht wurde, dass der Ausbau und die Weiterentwicklung der Väterarbeit aber noch einen langen Atem benötigt. ■

Weitere Informationen:
www.coach-koeln.de



World Café 2

Flechtwerk 2+1 gGmbH, „Mein Papa kommt“

Jobst Munderlein, Geschäftsführer von Flechtwerk 2+1 gGmbH, stellte den Teilnehmer/innen die Kernpunkte von „Mein Papa kommt. Das Besuchsprogramm für Kinder mit zwei Elternhäusern“ vor.

Das Kernanliegen von „Mein Papa kommt“ ist es, die Bindungssicherheit von Kindern, deren Eltern sich getrennt haben, zu beiden Elternteilen zu stärken sowie das Recht des Kindes auf Umgang zu sichern. Dazu bietet „Mein Papa kommt“ Vätern und auch Müttern (ca. zehn Prozent der aktuell ca. 350 Nutzenden sind Mütter) nach Trennung oder Scheidung bundesweit kostenfreie Übernachtungsmöglichkeiten, damit sie ihr Kind in einer weiter entfernten Stadt besuchen können. Die durchschnittliche Distanz der Elternteile zu ihren Kindern beträgt über 500 km pro einfachem Weg. Für zahlreiche Eltern stellt die Sicherstellung des Umgangs eine erhebliche finanzielle Belastung dar. Die Kosten dafür werden weder steuerlich noch beim Bezug von Sozialleistungen berücksichtigt. Auch zeitlich stellt die Wahrnehmung des Umgangs durch die ggf. notwendige Inanspruchnahme von Urlaubstagen eine Herausforderung dar. „Gastgeber/innen“, die bereit sind, einen besuchenden Elternteil bei sich aufzunehmen, können sich jederzeit melden und sich auf der Homepage von Flechtwerk registrieren. Derzeit gibt es deutschlandweit gut 600 Gastgeber/innen. Sofern es finanziell möglich ist, fallen dem Besuchselternteil für die Vermittlung Kosten von 12 Euro pro Monat an. Viele Elternteile sind allerdings kostenbefreit. Flechtwerk 2+1 finanziert sich bislang aus Spenden und über eine Stiftung.

Neben den Übernachtungsmöglichkeiten vermittelt „Mein Papa kommt“ auch ein „Kinderzimmer auf Zeit“ am Besuchsort, damit Kinder mit ihrem Elternteil ungestört spielen und Zeit verbringen können. Voraussetzung dafür ist, dass Kitas, Jugendclubs und ähnliche Einrichtungen insbesondere auch am Wochenende Räumlichkeiten zur Verfügung stellen.



Schließlich bietet „Mein Papa kommt“ getrennt lebenden Vätern und Müttern zusätzlich Unterstützung durch ein individuelles Elterncoaching an.

Die Teilnehmer/innen des World Cafés zeigten sich beeindruckt von dem Programm. Die Frage, ob die Zielgruppe vor allem besonders schwierige, strittige Fälle seien, wurde von Munderlein verneint. Auch die Frage, ob sie nicht rasch Teil des Konflikts würden, konnte verneint werden. Er betonte, dass es darum gehe, einen befriedeten Raum zu schaffen und regelmäßige Besuche des Kindes durch den entfernt lebenden Elternteil zu ermöglichen. Als Perspektiven für den weiteren Ausbau des Programms nannte Munderlein die Steigerung der Zahl der Nutzer/innen und die Erweiterung der Beratungsmöglichkeiten für getrennt lebende Eltern. Als Wunsch für politische Veränderungen beschrieb Munderlein die Veränderung des Wordings („Trennungskinder“) und die Schaffung

von Unterstützungsstrukturen für ein normales Aufwachsen von Kindern mit zwei Elternhäusern. Wünschenswerte Rahmenbedingungen, die die Teilnehmer/innen des World Cafés herausstellten, seien die Berücksichtigung von Umgangskosten im Steuerrecht bzw. bei Sozialleistungen sowie die Bekanntmachung des Programms bei Jugendämtern und Familiengerichten. ■

Weitere Informationen:
www.mein-papa-kommt.info



World Café 3

Aufbruch Neukölln e.V., Interkulturelle Vätergruppen

Kazim Erdogan stellte den Teilnehmer/innen die Eckpunkte der interkulturellen Vätergruppen des Vereins „Aufbruch Neukölln“ e.V. vor. Unterstützt wurde er von dem Geschäftsführer des Vereins, Kemal Hür.

Um Väter darin zu stärken, sich der Erziehung ihrer Kinder anzunehmen, sie aber auch mit ihren Problemen nicht allein zu lassen, gründete Kazim Erdogan 2007 die bundesweit erste Selbsthilfegruppe für türkischstämmige Männer und Väter. Später folgten „gemischte“ Vätergruppen mit der gemeinsamen Sprache Deutsch. Zurzeit nehmen ca. 70 Männer unterschiedlicher Herkunft an den interkulturellen Vätergruppen teil. Die Vätergruppen treffen sich wöchentlich und werden jeweils von einer männlichen und einer weiblichen Fachkraft gemeinsam geleitet, damit die weibliche Sichtweise hinreichend in die pädagogische Arbeit einfließen kann. Die Gesprächsthemen werden in Absprache mit den Teilnehmern entwickelt. Sie beinhalten die frühkindliche Erziehung, Sprachförderung, einen Vergleich der unterschiedlichen Schulsysteme in Deutschland und in den Herkunftsländern, die Zusammenarbeit der Eltern mit den Bildungseinrichtungen, die Rolle des Islams, die Stellung der Frau in der europäischen Gesellschaft etc. Ein Drittel der Väter ist alleinerziehend. Sie sind



zwischen 20 und 70 Jahre alt. Einige Männer sind erst vor kurzem zur Eheschließung nach Deutschland gekommen.

Die Teilnehmer/innen des World Cafés waren sehr beeindruckt von dem Programm und auch von der Persönlichkeit seines Gründers. Auf die Frage nach der Werbung für die Gruppen zeigte Erdogan seine Flyer, betonte aber die große Kraft der „Mund-zu-Mund-Propaganda“. Zur Methode seiner Arbeit erläuterte er, dass es unabdingbar sei, ein Klima der Vertrautheit und Offenheit herzustellen. Zugleich begegnete er den Männern auf Augenhöhe. Dies komme bei den Vätern sehr gut an, viele hätten in den Gruppen zum ersten Mal in ihrem Leben über Sexualität oder ihre Rolle in der

Förderung durch die Berliner Senatsverwaltung ab 2015 verkünden, verwies aber auch auf die Notwendigkeit von Spenden. Eine Teilnehmerin regte die Inanspruchnahme von Finanzbeiträgen durch gerichtliche Auflagen bei Strafsachen an.

Als ideale Rahmenbedingungen für die Zukunft der Vätergruppen arbeiteten die Teilnehmer/innen die stetige Finanzierung sowie die stärkere Verankerung des Themas in der Gesellschaft heraus. So dürften z. B. die Anstrengungen, vermehrt Männer – auch türkischer Abstammung – als Erzieher für die Kitas zu werben, nicht nachlassen. Hartnäckigkeit in der Sache sei die wichtigste Voraussetzung, bilanzierte Kazim Erdogan. Diesem Fazit schlossen sich alle Teilnehmer/innen an. ■

Familie gesprochen. Auf die Nachfrage zur Finanzierung konnte er eine geplante

Weitere Informationen:
www.aufbruch-neukoelln.de



World Café 4

IMPULS Deutschland gGmbH, Das Programm „Vater sein.“ in der Praxis

Reyhan Savran vom Türkischen Elternverein in Bremen e.V. berichtete im World Café von seinen Erfahrungen als Gruppenleiter des Programms „Vater sein.“ in Bremen.

Die Väter erreichte Herr Savran über die persönliche und direkte Ansprache. Viele der Teilnehmer waren ihm bereits in anderen Zusammenhängen wie zum Beispiel über seine Tätigkeit beim Türkischen Elternverein in Bremen begegnet, so dass es bereits Bezugspunkte gab. Die Devise in der Väterarbeit lautet, den Vätern an den Orten zu begegnen, an denen sie sich aufhalten (z. B. in Elterncafés, Sportvereinen). Insgesamt haben in Bremen 14 Väter mit türkischem Migrationshintergrund im Alter zwischen 26 und 48 Jahren mit ein bis vier Kindern den Kurs besucht. Zehn Väter haben den Kurs auch beendet.

Die Bremer Väter kamen mit sehr unterschiedlichen Bedarfen und Fragen in die Gruppentreffen. Bei nahezu allen Vätern stieß das Thema der Bedeutung der positiven Kommunikation in der Familie/mit dem Kind auf großes Interesse und führte zu regen Gesprächen. Darüber hinaus waren die Themen Medienkonsum/-verhalten und das deutsche Schulsystem besondere Anliegen der Väter. Die praktischen, ergebnisorientierten Übungen führten ebenso zu „Aha-Effekten“ bei den Vätern wie die Reflexion der eigenen Kindheit.

Die Väter nutzten die Gruppentreffen, um über sensible Themen und ihre Ängste und Sorgen zu sprechen. Wenn ein Vater über bestimmte private Anliegen nicht in der Gruppe sprechen wollte, stand Herr Savran



als Ansprechpartner nach Ende des jeweiligen Gruppentreffens zur Verfügung.

Seine Rolle als Gruppenleiter empfand Savran als sehr vielfältig. Er sei der Moderator des Kurses gewesen, der mit seinen eigenen Erfahrungen als Vater Anstöße gab. Dabei sieht er sich „mal als Bruder, mal als Wissensvermittler, mal als Ratgeber“ – je nach Modulthema und Informationsbedarf der Väter. Auch seine Kenntnisse über Angebote in der Stadt/im Stadtteil seien für den Verlauf des Kurses enorm wichtig gewesen. Damit konnte er die Väter ermutigen, sich bei Fragen, die über die Kompetenzen des Kurses hinausgehen, Rat und Unterstützung von den entsprechenden (Beratungs-) Einrichtungen zu holen.

In der Diskussion wurde sehr deutlich, dass Angebote für Väter auf deren individuellen Bedarfe zugeschnitten sein müssen. Väter wollen einen geschützten, männlichen

Rahmen, in dem sie offen über ihre Ängste, Sorgen und Gefühle sprechen können. Derzeit haben Väter wenige männliche Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Eine wichtige Aufgabe ist demnach, ihnen diese Vorbilder – zum Beispiel durch mehr männliche Erzieher in Kindertagesstätten etc. – zu liefern. ■

Weitere Informationen:
www.impuls-familienbildung.de/vater-sein.html

Abschluss- runde



mit: Prof. em. Dr. Gudrun Cyprian, Kazim Erdogan, Dr. Thomas Gesterkamp, Birgit Merkel, Dr. Frank Meissner, Thomas Oehring, Martin Rosowski
Moderation: Jasper Barenberg

Die Abschlussrunde wurde von Barenberg mit der Frage eröffnet, wo wir väterpolitisch stehen und ob die „neuen“ Väter immer noch lediglich als Vorhut anzusehen seien. Thomas Gesterkamp zeigte sich diesbezüglich optimistisch, die Männer/Väter seien in Bewegung und das gelte es zu unterstützen.

Auf die Frage, warum in Hinblick auf Väter oftmals mit einer Defizitperspektive diskutiert werde, bezeichnete Martin Rosowski es als Mut machend, dass zunehmend mit Empathie über Männer/Väter gesprochen werde, obgleich noch viel zu tun sei. Die Teilzeitquoten von Männern in Deutschland seien niedrig, hier sei noch Luft nach oben. Rosowski betonte nochmals, dass viele Männer es als Last empfänden, der Alleinernährer zu sein. Es falle ihnen aber trotzdem schwer, sich von diesem Rollenbild zu lösen.

Auf die Nachfrage, ob ein Mentalitätswandel oder eine Änderung der Rahmenbedingungen entscheidend sei, äußerte Rosowski die Ansicht, dass sich beides gegenseitig

bedinge. Auch Teilzeit sei kein Allheilmittel, es müsse um vollzeitnahe Teilzeit gehen bzw. darum die Arbeitszeit insgesamt abzusenken.

Gefragt nach dem unterschiedlichen Stand in den Unternehmen machte Thomas Oehring deutlich, dass es aus seiner Sicht nicht das Ziel sein könne, alle in eine Richtung zu bringen. Auf die Frage, was mit Menschen in prekären Verhältnissen oder in Zeitarbeit etc. sei, unterstrich Gesterkamp, dass der Wertewandel in der Mittelschicht anfangs, obere und untere soziale Schichten seien tendenziell wertkonservativ. Er sprach sich dafür aus, das Elterngeld für SGBII-Bezieher/innen wieder anrechnungsfrei zu stellen.

Die Frage nach Männern/Vätern mit Migrationshintergrund beantwortete Kazim Erdogan zunächst mit einem Bild: So müsse der Mann heute mehrere Melonen gleichzeitig unter seinen Schultern tragen können. Er beklagte außerdem, dass vielfach über, nicht aber mit Migrantinnen gesprochen werde. Erdogan äußerte den Wunsch und die Bitte, sich darüber Gedanken zu machen, wie man mit 85 Prozent der Männer/Väter, die man bisher nicht erreicht habe, ins Gespräch kommen könne. Dafür brauche es mehr Männer-/Väter-Gruppen.

Ob Männer/Väter durch Programme wie „Vater sein.“ erreichbar seien, beantwortete Gudrun Cyprian durchaus optimistisch.

Man müsse dranbleiben und auch auf die Motivation von Vätern durch Beispiele wie Kazim Erdogan setzen.

Ob mit Zuversicht in die väterpolitische Zukunft geblickt werden könne, wurde auch von Frank Meissner tendenziell optimistisch bewertet: Es bestehe die historische Chance, dass sich etwas verändere. Die Elterngeldmonate für Väter seien dabei bereits ein wichtiger Schritt gewesen. Aus seiner Sicht ist es wichtig, Neiddebatten in Betrieben vorzubeugen, indem möglichst für die Interessen aller Beschäftigten etwas getan wird.

ZFF-Vorstandsmitglied Birgit Merkel betonte abschließend noch einmal, dass die Frage „Welche Väter braucht das Land?“ alle betreffe. Es müsse möglichst schon in den pädagogischen Einrichtungen damit angefangen werden, eine gleichberechtigte, partnerschaftliche Lebensführung zu thematisieren und zu erlernen. ■



Die Veranstalter



IMPULS Deutschland gGmbH

Alle Kinder und ihre Familien – Mütter, Väter oder andere Erziehungspersonen – sollen unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Hintergrund gleichberechtigte Bildungschancen erhalten. Deshalb entwickelt und betreibt IMPULS Deutschland Programme in der Frühen Bildung.

Die Programme Opstapje, Hippy und „Vater sein.“ nutzen das Entwicklungs- und Lernpotenzial der ersten Lebensjahre sowie die besondere Bedeutung der Erziehungspersonen für die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung der Kinder.

Von Bremen aus betreut IMPULS Deutschland deutschlandweit ca. 100 Standorte bei der Durchführung ihrer Programme. Gleichzeitig werden weitere Standorte aufgebaut, um noch mehr Kinder und Familien zu erreichen. Die Programme von IMPULS Deutschland geben Impulse, damit Kinder bessere Bildungschancen und eine bessere Zukunft erhalten.



Zukunftsforum Familie e.V.

Das ZFF wurde 2002 auf Initiative der Arbeiterwohlfahrt gegründet. Der familienpolitische Fachverband setzt sich für die Interessen von Familien ein und kämpft für soziale Gerechtigkeit in der Familienpolitik. Für das ZFF ist Familie dort, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken.

Neben Gliederungen der AWO sind dort unter anderem die Bundesvereinigung der Mütterzentren, der Progressive Eltern- und Erzieherverband (PEVNW) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativkindergärten organisiert.



Impressum

Herausgeber:

IMPULS Deutschland gGmbH,
Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF)

Verantwortlich:

Peter Weber (IMPULS)
Barbara König (ZFF)

Texte:

Barbara König, Ulla Limberger,
Dr. Bettina Rainer, Jens Tieben

Endredaktion:

Dr. Bettina Rainer

Fotos:

Fotoagentur Sepp Spiegl, Bonn
Titelfoto: iStock.com/JLBarranco

Gestaltung:

büro G29, Aachen

Druck:

KOMAG mbH, Berlin

Auflage:

600 Stück

Bezugsadressen:

IMPULS Deutschland gGmbH
Konsul-Smidt-Straße 8g
28217 Bremen
Tel.: 0421 696786-0
Fax: 0421 696786-86

info@impuls-familienbildung.de
www.impuls-familienbildung.de

Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstraße 11
10969 Berlin
Telefon: 030 2592728-20
Telefax: 030 2592728-60

info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

IMPULS  DEUTSCHLAND

 zukunftsforum
familie e.v.

Berlin, Dezember 2014

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend