

HANDLUNGSKONZEPT

ZUKUNFTS-
ORIENTIERTE
VÄTERPOLITIK
IN NIEDER-
SACHSEN



Einleitung	4
Handlungsfelder	
1. Väter- und Jungenarbeit	9
Christoph Grote	
2. Geschlechterbezogene Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Väter	17
Hans-Georg Nelles	
3. Väter und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
Svenja Pfahl	
4. Migrationssensible Väterarbeit	33
Michael Tunç	
5. Genderforschung	41
Dr. Andreas Eickhorst	
Literatur	46
Teilnehmende Institutionen	50
Mitglieder des Landesarbeitsforums „Die aktive Vaterrolle in der Familienarbeit und Kindererziehung stärken“	

Das Leben von Familien mit Kindern hat sich in den vergangenen Jahren in vielerlei Hinsicht geändert. Darüber hinaus hat – zumindest in Teilen der Gesellschaft – ein Wertewandel und Umdenken zu Fragen rund um das familiäre Zusammenleben stattgefunden. Das Selbstverständnis heutiger Väter hat sich dabei im Vergleich zu ihren eigenen Vätern häufig sehr gewandelt. Viele Väter kümmern sich aktiver und intensiver um ihre Kinder, als frühere Vätergenerationen. Bereits jeder dritte Vater nimmt Elternzeiten. Viele Väter bringen sich heute neben ihrem Beruf stärker bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder ein. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) bezeichnet die neu gelebte, aktive Vaterschaft als „eine der wichtigsten gesellschaftlichen Veränderungen des 21. Jahrhunderts“. Der Väterreport 2016 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeichnet diese Entwicklungen sehr gut nach und weist nach, dass insbesondere bei jüngeren Vätern partnerschaftliche Einstellungen weit verbreitet sind.

All diese Entwicklungen haben jedoch bis heute nicht dazu geführt, dass Familien sich frei von Rollenerwartungen oder Sachzwängen für ein Leben entscheiden können, das ihren

Wünschen entspricht. Der Blick auf die Lebenswirklichkeit vieler Familien zeigt, dass der Wunsch nach aktiver Vaterschaft vielfach nicht erfüllt wird. 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten. Tatsächlich verwirklicht wird ein partnerschaftliches Modell jedoch nur von einer Minderheit von 14 Prozent der Eltern (BMFSFJ; 2016, S.6). Nach wie vor verbringen Väter in Deutschland weniger Zeit mit den Kindern als Mütter. Diese Differenz verringert sich mit zunehmendem Alter der Kinder. Ist das Kind schulpflichtig, verbringen Väter in Deutschland fast genauso viel Zeit mit ihrem Kind wie die Mütter – insbesondere am Wochenende; dann teilen sie sich die Kinderbetreuung partnerschaftlicher auf als in anderen europäischen Ländern (ebd. S. 39).

Eine ganze Reihe von Gründen können dazu beitragen, dass Wunsch und Wirklichkeit bei Vätern auseinander klaffen, u.a. Geschlechterstereotype und Unsicherheiten bei den Männern selbst, ihren Partnerinnen und dem Umfeld, aber auch immer noch vorhandene geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten oder betriebliche Hemmnisse. In Niedersachsen hat sich die Landesregierung im Koalitionsvertrag dazu

verpflichtet, die Rolle der Väter in der Erziehung durch ein Handlungskonzept zur künftigen Entwicklung der Väterarbeit zu stärken und so insbesondere in der Arbeitswelt, für mehr gesellschaftliche Akzeptanz zu sorgen. Hier soll das Land eine Vorbildfunktion übernehmen.

Je früher Väterarbeit ansetzt, umso nachhaltiger ihr Effekt. Jungenarbeit könnte eines der frühesten Arbeitsfelder für eine Entstereotypisierung von Vaterrollen sein (Verlinden, 2004).

Mögliche Angebote selbst sollten nicht zu gesprächslastig sein, sondern sich vielmehr an Aktivitäten orientieren, z.B. angeleitete Vater-Kinder-Interaktionen oder Unternehmungen (Maxwell u.a., 2012). Auch unkonventionelle Wege für den Aufbau von effektiven niedrigschwelligen Angeboten müssen entwickelt werden.

Zur Entwicklung von Ideen und Perspektiven für ein Handlungskonzept der Väterarbeit hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung in Kooperation mit dem Landesarbeitsforum „Die aktive Vaterrolle in der Familienarbeit und Kindererziehung stärken“ einen breiten Diskussionsprozess initiiert. Innerhalb dieses Diskussionsprozesses wurden fünf relevante Handlungsfelder für

eine zukunftsorientierte Väterpolitik in Niedersachsen definiert:

- » Jungen- und Väterarbeit
- » Geschlechterbezogene Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Väter
- » Väter und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- » Migrationsensible Väterarbeit
- » Genderforschung.

Zu allen Handlungsfeldern sollte ein möglichst breiter Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis, Jugendhilfe, Bildungssektor und Wirtschaft sowie Selbsthilfegruppen und professionellen Angebotsstrukturen stattfinden. Deshalb wurden im Rahmen eines Expertenforums am 6. September 2016 Fachkräfte von Institutionen, Verbänden und freien Trägern aus den Bereichen Familienbildung, Kinder- und Jugendhilfe, Selbsthilfeorganisationen eingeladen. Für alle vorab identifizierten zentralen Handlungsfelder waren Workshopmoderatorinnen und Workshopmoderatoren gewonnen worden, die mit hoher fachlicher Expertise die Diskussionen im Rahmen des Fachforums vorbereitet, angeleitet und ausgewertet haben. Bei der Auswahl der Workshopleitungen wurde viel Wert auf Vielfalt der Qualifikationen und beruflichen Hintergründe gelegt.

Deshalb wurden die Workshops von Fachleuten aus der Wissenschaft, der Weiterbildungspraxis sowie der Väter- und Jugendarbeit angeleitet. Für alle Handlungsfelder wurden zielführende und innovative Umsetzungsvorschläge für eine aktive Väterpolitik in Niedersachsen entwickelt.

Diese vielfältigen Vorschläge wurden innerhalb des Landesarbeitsforums „Die aktive Vaterrolle in der Familienarbeit und Kindererziehung stärken“ intensiv diskutiert und gewichtet. Für jedes Handlungsfeld wurden zwei bis drei Maßnahmenvorschläge ausgewählt, die in diesem Handlungskonzept nun zusammengetragen und zusammengefasst worden sind. Schon die Handlungsfelder selbst machen deutlich an welchen unterschiedlichen Stellschrauben angesetzt werden muss, um eine aktive Väterpolitik in Niedersachsen voranzutreiben. Dabei wird insbesondere auch der großen Heterogenität von Vätern Rechnung getragen, denn Väter sind keineswegs als eine homogene Gruppe zu betrachten. So unterscheiden sie sich beispielsweise in der Millieuzugehörigkeit, Arbeitssituation, Beziehungsform oder sexuellen Orientierung. Unterschiede hier und unterschiedliche Lebensphasen haben unmittelbare Auswirkungen auf relevante Lebensbereiche, z. B. Bildung, Arbeit, Gesundheit

oder gelebte Sexualität. Zudem ist es notwendig, auch Väter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen in allen Handlungsfelder mitzudenken.

Das vorliegende Handlungskonzept greift wichtige Lebensphasen und einige Diversitätsaspekte auf. Für alle Handlungsfelder wurden Zielperspektiven und erste Startmaßnahmen benannt. Die Zielperspektiven lassen sich nicht nur durch Aktivitäten auf Landesebene erreichen, weil viele gesetzliche Rahmenbedingungen auf Bundesebene definiert werden, z.B. das Bundeselterngeld und das Elternzeitgesetz. Auf Forderungen nach Änderungen bundesgesetzlicher Regelungen wurden in diesem Handlungskonzept jedoch verzichtet und stattdessen mögliche Handlungsoptionen auf Landesebene konkretisiert.

Die definierten Handlungsfelder sind eng miteinander verzahnt und greifen ineinander, so dass Fortschritte in einem Handlungsfeld auch Anstöße für die Arbeit in anderen Handlungsfeldern geben können. Zukunftsorientierte Väterpolitik muss prozessorientiert gedacht werden, d.h. die hier beschriebenen Zielperspektiven müssen rechtzeitig überprüft und weiterentwickelt werden, um aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen Rechnung zu tragen.

Auch wenn in diesem Handlungskonzept von Jungen und Männern sowie Mädchen und Frauen die Rede ist, ist den Autorinnen und Autoren bewusst, dass Menschen ihre Geschlechtlichkeit auch selbst definieren und viele Menschen nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können oder möchten. Für den Text wurde dennoch die geltende Schreibweise der niedersächsischen Landesregierung zugrunde gelegt.

AUSGANGSLAGE
UND HERAUSFORDERUNGEN:

JUNGEN SIND DIE VÄTER VON MORGEN

1. Handlungsfeld

VÄTERARBEIT UND JUNGENARBEIT

Christoph Grote

Jungenarbeit will alle Jungen mitnehmen, sich auf ihrem Weg zum Mann-Sein auszuprobieren, sich selber besser kennenzulernen, suchend neue Antworten für sich zu finden und dabei verantwortlich mit sich und anderen zu sein. Dafür brauchen Jungen verlässliche Beziehungen zu Menschen, (auch) als Väter, als väterliche Begegnungspartner, als soziale Väter, als Männer. Die Jungen brauchen Väter, die Modell sein können für die unterschiedlichen Wirklichkeiten des Alltags und Väter, die sich in Begegnungen mit den Kindern – Mädchen wie Jungen – aktiv und bewusst hinein begeben. Dies müssen Väter sein, die sich Zeit nehmen, Väter, die sich auf die Erlebniswelt der Kinder einlassen und Väter, die verantwortlich mit ihrer Vaterschaft umgehen wollen und dies auf allen Ebenen – im Beruf, in der Familie, im Freundeskreis. Diese Väterlichkeit beginnt in den ersten Lebenstagen des Kindes zu wachsen (Bindung) und zieht sich durch das gesamte kindliche Leben. Väter sind zu jedem Zeitpunkt im Kinderleben gefragt, ob in den ersten Wochen, in der Krippen-Eingewöhnung, beim Babyschwimmen, beim Wechsel in die Schule oder in der Pubertät.

„Welche Rollenbilder Männer zu ihren eigenen machen, wird im Laufe ihrer Sozialisation angelegt. Insofern bietet diese Lebensphase geeignete Ansatzpunkte für eine Veränderung von herkömmlichen männlichen Rollenbildern. Frauen erleben in ihrer Sozialisation, dass sowohl Familiengründung wie auch beruflicher Erfolg zu verwirklichende Lebensziele sind. Männern wurde bisher eher vermittelt, dass es für sie vor allem erstrebenswert ist, sich dem beruflichen Erfolg als Lebensinhalt zu widmen. Will man Männer für eine aktive Vaterschaft gewinnen, ist es sinnvoll, bereits früh im Leben Familie und Fürsorge als existenzielle Bestandteile der männlichen Rolle zu vermitteln. Unterstützend sollten Kinder männliche Vorbilder in sorgenden Tätigkeiten erleben, beispielweise Erzieher in der Kindertagesbetreuung oder Väter, die in der alltäglichen Haus- und Familienarbeit präsent sind“ (Familien in Baden-Württemberg: Report Väter, 2014).

Wenn diese in diesem Sinne fürsorgliche Väterlichkeit von Männern gelebt werden soll, braucht es eine frühe Begleitung von Jungen auf ihrem Weg zum

Mann-Sein. Sie brauchen Räume und Möglichkeiten, ihre Bilder von Männlichkeit zu reflektieren und ihre Vorstellung von Männlichkeit zu integrieren. Dies ist nochmal wichtiger geworden, da (auch) junge Geflüchtete mit vielfältigen Männlichkeitsbildern und -vorstellungen einen Teil unserer Gesellschaft mitgestalten werden. So ist die Jungenar-

gerecht werden können. Zu den etwa 10.000 bis 12.000 jährlichen minderjährigen Schwangerschaften gehören sicherlich viele junge Väter (vgl. BZgA, 2015). Diese Väter haben besondere Startbedingungen in die Verantwortlichkeit als Vater. Sie sind noch Schüler oder Auszubildende, wohnen selber noch im elterlichen Haushalt und sind noch

FAMILIE UND FÜRSORGE ALS EXISTENZIELLE BESTANDTEILE DER MÄNNLICHEN ROLLE SOLLTE BEREITS FRÜH IM LEBEN VERMITTELT WERDEN.

beit in Schule und Jugendarbeit ein notwendiger Schritt, erweiterte und vielfältige Männlichkeitsbilder und eine Gleichstellung der Geschlechter – auch für zukünftige Paar- und Familienbeziehungen – voranzubringen.

Hierfür braucht es ausgewiesenes Fachpersonal für die Jungen einerseits, aber auch für die begleitenden Personen (Eltern, Lehrpersonal, soziale Fachkräfte).

Vater-Sein ist keine Frage des Alters. Männer können in jedem Alter Vater werden. Gerade die minderjährigen und jugendlichen Väter, die teilweise selber noch Jungen sind, brauchen das besondere Augenmerk, damit sie ihrer Verantwortlichkeit zumindest in Teilen

nicht erwachsen. Auch die Beziehungen zu den Müttern ihrer Kinder sind häufig keine stabile Basis. Es stellen sich immense Herausforderungen, um das gemeinsame Leben mit dem Kind zu gestalten. Im Übergang von erzieherischer Jugendhilfe und anderen gesellschaftlichen Unterstützungssystemen braucht es die Hinwendung zu den jungen Vätern (und Müttern).

Die erzieherische Jugendhilfe im Allgemeinen, aber sicherlich auch speziell bei frühen Schwangerschaften, braucht den differenzierten geschlechterbezogenen Blickwinkel als Querschnittsaufgabe, um den jungen Vätern gerecht zu werden und ihnen strukturierte Umgangsmöglichkeiten zu eröffnen.

Väter im Erwachsenenalter haben dagegen häufig andere Unterstützungsbedarfe und keine institutionell zuständigen Ansprechpersonen wie die Jugendhilfe für die jugendlichen Väter. Sie gehen anders mit Kindern um, sind Identifikationsobjekte und Rollenmodell, sind entscheidend in der Triangulierungskompetenz der Kinder und sind Repräsentanten für männliche Welten. Väter wollen nicht mehr nur der Ernährer sein, sondern sehen sich als Erzieher der eigenen Kinder („Sanfte Revolution“, Fthenakis/Minsel 2002). Ein größer werdender Teil der Väter will sich mit Engagement in die Kindererziehung und -leben einbringen. Ein überwiegender Teil der Väter ist nachgeburtlich präsent, ist bei der Familie und bringt seine Väterlichkeit ein. Im späteren Alter der Kinder sieht das anders aus: 34 % der 8 bis 14-jährigen Kinder geben an, dass ihre Väter genügend Zeit für sie hätten. Das heißt aber auch, dass 2/3 der Väter aus der Sicht der Kinder noch nicht genug Zeit mit ihnen verbringen (Hurrelmann u.a. 2007). Das bedeutet, dass Väter noch mehr in die Verantwortung genommen werden müssen, sich dem Kinderleben zu stellen, Beziehungen zu gestalten und Erziehungsfragen anzugehen.

Die Bindung hat nicht nur etwas mit Präsenz der Väter zu tun, sondern auch

damit, „Wie“ sie ihre Beziehung zu den Kindern (in der möglicherweise wenigen Zeit) qualitativ gestalten.

Väter brauchen daher schon von Beginn der Überlegungen, Vater zu werden, eine Ansprache, ein selbstverständliches Auseinandersetzen mit den Möglichkeiten und Dimensionen des Vater-Seins. Dies ist auch eine gesellschaftliche Aufgabe.

ZIELPERSPEKTIVEN

- » Väter- und Jungenarbeit ist notwendiger Bestandteil einer zukunftsorientierten Familienförderung und wird als solcher anerkannt von Fachkräften in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen in Niedersachsen, z.B. aus der Wirtschaft, der Kinder- und Jugendhilfe oder dem Bildungs- und Gesundheitssektor.
- » Väter- und Jungenarbeit greift relevante Themen von Jungen und Vätern frühzeitig auf und unterstützt sie in ihrem Orientierungsbedarf, um positive, männliche Identitätsentwicklungen zu stärken und aktive Vaterchaftskonzepte zu fördern.
- » Väter- und Jungenarbeit wird professionell, interdisziplinär und lebensweltbezogen umgesetzt.

MASSNAHMEN

1. Ausbau von Schulprojekten zu „Lebensplanung und Berufsorientierung“, Sexualpädagogik – Verantwortliche Vaterschaft

Laufzeit 3 Jahre

Zielgruppe Lehrerinnen und Lehrer
Schülerinnen und Schülern

Ziele

- » Systematische Vorbereitung auf Elternschaften
- » Vermittlung von partnerschaftlichen Rollenmodellen
- » Stärkung der Bindungsfähigkeit
- » Stärkung der curricularen Aufgaben

Inhalte Väterlichkeit, Mütterlichkeit und Fürsorglichkeit sowie gemeinsame Sorge und Partnerschaftlichkeit im Bezugs- und Lebensfeld der Kinder (Jungen) werden als Themen bearbeitet

Erfolgskriterien Anzahl der erreichten Schülerinnen und Schüler

2. Gruppenangebote für Väter im Alter von 14–21 Jahren

Laufzeit 3 Jahre, fortlaufend

Zielgruppe Junge Väter im Alter zwischen 14 und 21 Jahren

Ziele

- » Begleitung von jungen Vätern in ihren Umgang mit den eigenen Kindern sowie sozialpädagogische Unterstützung im Aufbau der Verantwortungsübernahme als Vater
- » Stärkung des Selbstwertgefühls sehr junger Väter

Inhalte

- » Vernetzung unterschiedlicher Angebotsstrukturen der Jugendhilfe
- » Zusammenarbeit mit den Eltern der jungen Väter
- » Aufbau von Gruppenangeboten und Beratungsformen, die junge Väter erreichen

Erfolgskriterien Anzahl der erreichten jungen Väter



3. Vater-Sein in Trennungs- und Ein-Eltern-Familien

Laufzeit 3 Jahre

Zielgruppe Mütter und Väter in Trennungssituationen und als Alleinerziehende

Ziele

- » Sensibilisierung vom Sozialen Feld für die Besonderheiten dieser Gruppe
- » Ermittlung von Beratungsbedarfen
- » Implementierung von vernetzten Angeboten in Erziehungsfragen speziell im Umgang mit Jungen und männlichen Jugendlichen als Kinder

Inhalte

- » Netzwerke stärken;
- » Umgangsthemen in den Blick nehmen und Angebotslücken schließen
- » Beratungen, Begleitungen

Erfolgskriterien

- » Anzahl der erreichten Mütter und Väter
- » Beschreibung der Netzwerke – Veränderungen im Sozialen Feld

AUSGANGSLAGE
UND HERAUSFORDERUNGEN:

FAMILIEN-
BILDUNGS
ANGEBOTE
ERREICHEN
BISLANG VOR
„ALLEM DIE
MÜTTER

2. Handlungsfeld

GESCHLECHTERBEZOGENE BILDUNG UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER VÄTER

Hans-Georg Nelles

Lebenslanges Lernen scheint für beide Geschlechter wichtig zu sein, Männer und Frauen unterscheiden sich in Deutschland allgemein kaum in ihrem Weiterbildungsverhalten. Zahlen dazu bieten die Ergebnisse des Adult Education Survey aus dem Jahre 2014. Demnach ist die Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen bei der formalen Bildung mit durchschnittlich 12 Prozent gleich hoch und auch bei der nicht formalen Weiterbildung mit 52 Prozent bei Männern und 50 Prozent bei Frauen nahezu identisch. Bei den Frauen ist die Beteiligung bei nicht berufsbezogener Bildung mit 15 Prozent 5 Prozent

höher als bei den Männern, die wiederum beteiligen sich mit 6 Prozentpunkten mehr an der betrieblichen Weiterbildung (40 zu 34 Prozent).

Auch eine geschlechtersensible Väterbildung kann deshalb in verschiedenen Feldern ansetzen und hat bei insgesamt 75 Prozent lernaktiven Männern eine gute Ausgangslage.

Die niedersächsischen Familienbildungsstätten wenden sich mit vielfältigen Angeboten an Kinder, Jugendliche und Erwachsene aller Altersstufen sowie an Alleinerziehende und Alleinstehende.

Weiterbildungsbeteiligung	Insgesamt	Männer	Frauen
Formale Bildung (Reguläre Bildungsgänge in Schulen/Hochschulen)	12%	12%	12%
Nicht formale Bildung (Weiterbildung)	51%	52%	50%
Betriebliche Weiterbildung	37%	40%	34%
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	9%	9%	10%
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	12%	10%	15%
Informelles Lernen (sich selbst etwas beibringen)	54%	55%	53%
Lernaktive (Teilnahmequote insgesamt)	73%	75%	72%
Bildungsaktive (Formale und nicht formale Bildung)	56%	57%	55%

Grafik Nr. 1: Weiterbildungsverhalten in Deutschland Bundesministerium für Forschung und Bildung, 2014.

Maßnahmen zur Eltern- und Familienbildung sollen Frauen und Männer befähigen,

- » partnerschaftlich in wichtigen familiären und sozialen Alltagsfragen zusammenzuwirken,
- » sich bei den gemeinsamen Aufgaben und Anforderungen in der Familie, in der Partnerschaft und in der Kindererziehung gegenseitig zu ergänzen sowie
- » handlungskompetent bei der Mitgestaltung des gesellschaftlichen Umfeldes zu sein.

Grundlage für eine gendersensible Väterbildung in Niedersachsen ist das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz und die entsprechende Durchführungsverordnung. Dort heißt es unter anderem zu den „Bildungsmaßnahmen, die besonderen gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechen“:

„(3) Maßnahmen der wert- und normenorientierten Bildung sollen das Verständnis für die in der Gesellschaft wirksamen Wertvorstellungen und Normen vermitteln (...)

(8) Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen richten sich auf den Ausgleich ge-

schlechtsbedingter beruflicher und gesellschaftlicher Nachteile. Dazu gehören insbesondere Angebote zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung mit dem Ziel der Eingliederung in das Berufsleben nach einer Familienphase sowie Angebote, die Frauen zur Übernahme von verantwortlichen Funktionen in politischen, sozialen und kulturellen Aufgabenbereichen sowie in Verbänden motivieren und qualifizieren“.

Diese Fokussierung auf den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen hat dazu geführt, dass bislang vor allem Angebote für Mütter entwickelt wurden.

So werden die Angebote von Familienbildungsstätten von Vätern bisher jedoch kaum wahrgenommen. Die Gründe dafür sind teilweise imagebedingt, waren die Vorläufereinrichtungen der Familienbildungsstätten doch „Mütter-schulen“. Teilweise sind aber auch die Angebotsthemen und Strukturen noch nicht ausreichend auf die Bedarfe von Vätern ausgerichtet, wenn sie beispielsweise nur tagsüber angeboten werden. Einzelne Angebote der Familienbildung zu väterspezifischen Themen finden etwa zur „Vaterrolle“, zu „Väter und Elternzeit“ und vor allem zu „Vater- und Kind-Interaktionen“ statt. Hier müssten von Vätern gewünschte und zu Vätern

passende Aktivitäten aufgegriffen werden, die wahrscheinlich von typischen Mutter-Kind-Themen abweichen. Dass thematisch jedoch vielfältige Angebote möglich sind und Themen der Angebote dynamisch weiterentwickelt werden können, zeigen die 2004 und 2015 in

„Väterbildung“ findet vielfach in den Bildungssettings, Kindertagesstätten und Schulen statt. Vielfach stellt der Kontakt zu den Bildungseinrichtungen allerdings eine Angelegenheit der Mütter dar, insbesondere spiegelt sich das in den Teilnehmeraten von Vätern

VÄTER SIND NICHT DESINTERESSIERT – ABER DIE KONTAKTGESTALTUNG ZU BILDUNGSEINRICHTUNGEN IST BISLANG EHER AUF MÜTTER AUSGERICHTET.

NRW durchgeführten Erhebungen zur Väterarbeit. Als völlig neue Themen lassen sich 2015 etwa die Themen Väter als Erziehungspartner, die Bedeutung der Väter für die Entwicklung der Kinder, Pflege von Angehörigen und Freunden sowie späte Vaterschaft verzeichnen. Väter als Erziehungspartner sind dabei mit 70 % der Nennungen das insgesamt am häufigsten benannte Thema überhaupt. Zuwachs konnten die Themen Partnerschaftliche Arbeitsteilung, Rollentausch, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie finanzielle Fragen verzeichnen. Demgegenüber hat die Bedeutung von Themen wie Sexualität, Partnerschaftsfragen oder Vaterrolle, Ernährer und fürsorglicher Vater abgenommen (Nelles, 2016).

bei Elternabenden wider. Aber auch die Alltagskontakte zur Bildungseinrichtung werden häufiger von Müttern gestaltet, das fängt bei der Anmeldung in KiTas und Schulen an, geht über die Eingewöhnungsarbeit in der KiTA bis hin zum täglichen Hinbringen und Abholen oder der Teilnahme an Elternsprechtagen in Schulen. Das bedeutet nicht, dass Väter an den Kontakten zu den Bildungseinrichtungen ihrer Kinder desinteressiert sind, sondern dass die Kontaktgestaltung im Alltag an Arbeitszeitorganisation oder eher mütterspezifischer Ausrichtung von Gesprächsformaten scheitert. Auch in anderen Feldern, wo bereits familienspezifische Beratungs- und Bildungsangebote durchgeführt werden (z.B. durch das Jugendamt oder

Erziehungsberatung) wird bislang kaum auf eine „aktive Vaterrolle“ qualifiziert hingearbeitet.

Auf der subjektiven Ebene spielt in allen genannten Bildungssektoren die Haltung der Beschäftigten sowie deren Ausbildung und Kompetenzen eine entscheidende Rolle. Bislang fehlen jedoch nachhaltige Verankerungen von Kompetenzbildung zur gendersensiblen Mütter- und Väterarbeit in diesem Feld.

Bei der Frage, wie man Vätern den Zugang zu den Angeboten generell erleichtern kann, ist zudem eine Zielgruppendifferenzierung notwendig. Die Voraussetzungen, die Väter mitbringen, sind unterschiedlich. Manche haben sich schon intensiver mit ihrer Vaterrolle auseinandergesetzt und nehmen diese engagiert und aktiv wahr, andere weniger. Manche verfügen über ein höheres Selbstreflexionspotential, andere über ein geringeres.

Auch die Bildungsniveaus variieren und erfordern entsprechend angepasste Angebotsformate. Wichtig ist es, diese Unterschiede bei der Planung zu berücksichtigen und Väter, die erreicht werden sollen, in die Angebotsgestaltung mit einzubeziehen.

ZIELPERSPEKTIVEN

» Väterbildung wird als wichtiger Bestandteil der Familien- und Erwachsenenbildung wahrgenommen und ausgebaut.

» Den unterschiedlichen Voraussetzungen, die Väter mitbringen, von engagierten bis hin zu eher zögerlichen und abwesenden Vätern, wird dabei Rechnung getragen und niedrigschwellige Angebote für unterschiedliche Zielgruppen von Vätern sind realisiert.

» Gendersensible Väterbildung wird als Querschnittsaufgabe betrachtet und in bestehende (Bildungs-)Systeme integriert; z.B. entwickeln Kindertagesstätten und Schulen niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten, um die Zusammenarbeit mit Vätern zu verbessern und den Anteil von Vätern bei pädagogischen Elternabenden zu erhöhen.

MASSNAHMEN

1.	Das Bild vom fürsorglichen Mann in Ausbildungscurricula und Bildungsplänen verankern
Laufzeit	Konzeptentwicklung und Überprüfung: 1,5 Jahre Überarbeitung nach Bedarf bis spätestens 2020
Zielgruppe	Tagespflegepersonen, Erziehungsberufe in KiTa und Schule, Erwachsenenbildung, Hebammen/Geburtshelfer, Jugendarbeit
Ziele	Geschlechterstereotype frühzeitig und nachhaltig in Frage stellen und aktive Vaterschaft stärken
Inhalte	Curricula, Lehrmaterialien und Bildungspläne überprüfen und ggf. überarbeiten, um Männer als fürsorgliche Menschen (in ihrer Vielfalt) in Text und Bild darzustellen
Erfolgskriterien	Verankerung im Curricula, Lehrmaterialien und Bildungsplänen



2. Aus-/Fort- und Weiterbildung für Väterbildungsarbeit konzipieren und ausbauen

Laufzeit 3 Jahre, fortlaufend

Zielgruppe Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen sowie im Bereich des organisierten Sports

Ziele

- » Kompetenzaufbau für Väterbildungsarbeit
- » Bedarfsgerechtigkeit von Angeboten väterbezogen erhöhen
- » Stärkung von aktiven Vaterschaftsmodellen und Unterstützungsangeboten dafür vor Ort

Inhalte

- » Erarbeitung von Curricula und Lehrmaterialien
- » Gewinnung von Kooperationspartnerinnen und -partnern für die Implementierung der Angebote
- » Einbezug von Vätern als Zielgruppe in die Programm-entwicklung
- » Bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Angebote vor Ort

Erfolgskriterien

- » Anzahl der erreichten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die Angebote vorhalten
- » Anzahl der erreichten Väter mit diesen Angeboten

3. Medienprojekt „Väterbilder“

Laufzeit 1 Jahr

Zielgruppe Kinder, Jugendliche an Schulen und deren Eltern

Ziele Vermittlung positiver Rollenbilder mit Hilfe von an Zielgruppen orientierten Medien (z.B. Film, Internet Clips)

Inhalte Eine Mischung von Vätern, teils bekannte (z.B. Musiker, Schauspieler usw.) und „normale“, die im Format einer Reality Soap begleitet werden, z.B. als Projekt einer Hochschule oder über die Öffentlich Rechtlichen Sendeanstalten

Erfolgskriterien

- » Clicks bei Youtube
- » Einsatz im Unterricht oder in Jugendeinrichtung
- » Initiierung von Folgeaktivitäten auf lokaler Ebene

AUSGANGSLAGE
UND HERAUSFORDERUNGEN:

»AKTIVE
VÄTER«
ZWISCHEN
WUNSCH
UND
WIRKLICHKEIT

3. Handlungsfeld

VÄTER UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Svenja Pfahl

Immer mehr Väter wollen beides: Familie und Beruf. Aktive Vaterschaft und ein erfolgreiches Berufsleben sollen sich nicht länger ausschließen. Der Väterreport 2016 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kommt aufgrund aktueller Befragungsergebnisse zu dem Schluss: „Im Vergleich zu ihren eigenen Vätern hat sich das Selbstverständnis der heutigen Väter stark gewandelt. Rund 70 Prozent sagen, dass sie sich mehr an der Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligen als die Väter ihrer Elterngeneration – und sie bewerten das als persönlichen Gewinn. Und mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter sechs Jahren würde gerne mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen“ (Väterreport BMFSFJ, 2016, S.6). Doch obwohl 75% der Väter gerne weniger arbeiten würden, finden sich gerade in der Gruppe der Väter oftmals die längsten Arbeitszeiten. Es zeigen sich weitere Widersprüchlichkeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit:

- » Fast $\frac{3}{4}$ aller Männer befürworten eine egalitäre Rollenverteilung. Aber: In über 60% der Familien ist der Mann der Familienernährer.
- » Rund 80% der Väter ist es sehr wichtig, Zeit mit der Familie im Alltag zu verbringen. Aber: Nur 5,6% der Väter arbeiten Teilzeit.
- » 56% der kinderlosen Männer arbeiten 36 Stunden pro Woche und mehr. Aber: Dieser Wert steigt auf 75% nach der Geburt des ersten Kindes und auf 82% mit einem zweiten Kind.
- » Kinderlose Männer wenden 211 Minuten pro Tag für Haus- bzw. Familienarbeit auf. Aber: Bei Vätern liegt der Wert nur noch bei 187 Minuten pro Tag.
- » 6 von 10 Vätern wollen Elternzeit nehmen. Aber: Der Anteil der Väter, die tatsächlich Elterngeld in Anspruch nehmen liegt bundesweit bei rund 34%.

Quellen: Institut für Demoskopie Allensbach 2013, Allmendinger et al. 2013, ATKearney 2014, BMFSFJ 2014, Väter gGmbH 2013

Doch immerhin steigt der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, kontinuierlich an, wie die folgende Grafik zeigt:



Grafik 2: Anteil Väter mit Nutzung von Elterngeldmonaten, ausgewählte Bundesländer – im Zeitverlauf (Pfahl u.a., 2015)

Lag der Anteil der Väter bei Einführung der Elterngeldmonate in Niedersachsen bei unter 20%, beträgt der Wert aktuell knapp 32%. Zwar nehmen die meisten Väter die sog. zwei Partnermonate, doch immerhin 17% der Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, tun dies für drei Monate und länger. Damit stimmt die durchschnittliche Inanspruchnahme in Niedersachsen ziemlich genau mit dem Bundesdurchschnitt überein.

Eine ganze Reihe von Gründen können dazu beitragen, dass Wunsch und Wirklichkeit bei Vätern auseinander

Die Entwicklung einer vätersensiblen und gleichstellungsorientierten Betriebskultur könnte solche Hemmnisse jedoch abbauen. Was ist mit einer solchen Kultur gemeint? Es fängt damit an, dass Männer gefahr- und kommentarlos mehr als die sogenannten zwei Partnermonate in Anspruch nehmen können oder auch familienbedingt immer wieder mal in Teilzeit arbeiten können. Aber auch Angebote von Führungsverantwortung in Teilzeit für Männer (und Frauen) können ein wichtiger Teil dieser Kultur sein. Die Nutzung der sogenannten Kinderkrankentage in gleichem Maße von den männlichen Beschäftigten wäre ein

MÄNNER SOLLTEN GEFAHR- UND KOMMENTARLOS MEHR ALS DIE SOGENANTEN ZWEI PARTNERMONATE IN ANSPRUCH NEHMEN KÖNNEN.

klaffen, u.a. Geschlechterstereotype und Unsicherheiten bei den Männern selbst, ihren Partnerinnen und dem Umfeld, aber auch immer noch vorhandene geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten oder betriebliche Hemmnisse. Gerade diesen betrieblichen Hemmnissen kommt dabei eine Schlüsselposition zu.

weiterer wichtiger Anhaltspunkt oder wenn ein pünktliches Besprechungsende eingefordert wird, weil auch der Vater seine Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abholen muss. Die Leistungsbewertung müsste sich stärker durch ergebnisorientierte Bewertungskriterien auszeichnen und nicht ausschließlich oder vorrangig auf Anwesenheitszeiten im Betrieb fokussieren.

Zusammenfassend lässt sich eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur daran messen, ob traditionell männlich konnotierte, lineare Karriereverläufe Platz machen für diskontinuierliche, lebensphasenorientierte Berufsbiografien und wenn Familienkompetenzen bei der Bewertung berücksichtigt werden.

ZIELPERSPEKTIVEN

- » Aktive Vaterschaft und ein erfolgreiches Berufsleben sind in Niedersachsen miteinander vereinbar.
- » Hemmnisse innerhalb der Arbeitswelt, die diesem Ziel entgegenstehen, werden abgebaut durch die Schaffung einer vätersensiblen und gleichstellungsorientierten Betriebskultur.
- » Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, insbesondere nach der Geburt eines Kindes, wird dadurch ermöglicht, dass Mütter und Väter Zugang zu qualitativ guten Arbeits- und Einkommensbedingungen haben.

MASSNAHMEN

1. Landesinitiative „Väterfreundliche Arbeitsorganisation im Betrieb“

Laufzeit 3 Jahre

Zielgruppe Private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Beschäftigte

Ziele

- » auf Landesebene Ziele für eine väterfreundliche Arbeitsorganisation zu entwickeln
- » Unterstützung einer Arbeitsorganisation, die wegführt von der Anwesenheits-/Präsenzkultur

Inhalte

- » Veranstaltungen und Diskussionsforen mit den genannten Zielgruppen
- » Begleitende Öffentlichkeitsarbeit auf lokaler und Landesebene
- » Eventuell Einführung eines Landeswettbewerbs „Väterbewusster Arbeitgeber“ (oder „familienorientierter Arbeitgeber“ mit einem Sonderpreis für väterorientierte Maßnahmen).

Erfolgskriterien

- » Vereinbarkeit von aktiver Vaterschaft und Erfolg im Erwerbsleben ist verbessert (z.B. die Inanspruchnahme von Erziehungszeiten und Teilzeitmodellen erhöht)
- » Ausbau Betrieblicher Angebote der Kinderbetreuung
- » Mehr Beispiele von vätersensiblen und gleichstellungsorientierten Betriebskulturen sind bekannt



2. Werbekampagne „Väter im Betrieb“

Laufzeit 2 Jahre

Zielgruppe Allgemeinöffentlichkeit, Betriebe, insbesondere Arbeitgeber, Vereine, Bildungseinrichtungen

Ziele

- » Die vielen Facetten des Vaterseins darstellen
- » Geschlechterstereotype in Frage stellen und aktive Vaterschaft stärken
- » Einstellungsänderungen bei Arbeitgebern

Inhalte

- » Vatersein im Alltag sichtbar machen, dabei sowohl ganz normale Väter „von nebenan“ als auch evtl. einige prominente Väter gewinnen, die über ihr aktives/engagiertes Vatersein berichten.
- » Für beide Gruppen gilt: es sollen „echte“, glaubwürdige Alltagssituationen aufgezeigt werden, keine Hochglanzbilder!

Erfolgskriterien

- » Einstellungsänderungen bei Arbeitgebern
- » Teilzeitbeschäftigungsquote von Vätern
- » Verteilung der Kinderkrankentage in Familien zwischen Müttern und Vätern

3. Betriebliche Angebote der Kinderbetreuung ausbauen

Laufzeit 5 Jahre

Zielgruppe Private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Ziele

- » Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf
- » Reduzierung von Vereinbarkeitsproblematiken

Inhalte

- » Gespräche mit Arbeitgeberverbänden und -organisationen
- » Nutzung von Fördermöglichkeiten des Ausbaus der Kindertagesbetreuung
- » Begleitende Öffentlichkeitsarbeit auf lokaler und Landesebene
- » Etablierung von Einzelangeboten einzelner (großer) Arbeitgeber, aber auch von Kooperationsangeboten von mehreren (kleineren) Arbeitgebern in räumlicher Nähe, ggf. ergänzt um die jeweilige Kommune.

Erfolgskriterien Anzahl betrieblicher Angebote der Kinderbetreuung

AUSGANGSLAGE
UND HERAUSFORDERUNGEN:

VÄTER MIT
MIGRATIONS-
HINTERGRUND
SIND KEINE
HOMOGENE
GRUPPE

RESSOURCENORIENTERTES ARBEITEN OHNE
STIGMATISIERENDE ZUSCHREIBUNGEN

4. Handlungsfeld

MIGRATIONSENSIBLE VÄTERARBEIT

Michael Tunç

Im Jahr 2014 lebten in Niedersachsen fast 1,4 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, d.h. 17,4 % der 7,8 Millionen Niedersachsen hatten einen Migrationshintergrund (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2016). Damit lag der entsprechende Bevölkerungsanteil in Niedersachsen um 2,9 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Menschen mit Migrationshintergrund weisen in Bezug auf ihre Herkunftsländer, ihre Zuwanderungsgeschichte und ihre kulturelle Prägung eine hohe Heterogenität auf. Gut ein Viertel (26,4%) der 1,4 Millionen Menschen wurde in Deutschland geboren und besaß die deutsche Staatsangehörigkeit. Gut ein weiteres Drittel (36,2%) stellten Menschen, die überwiegend selbst nach Deutschland zugewandert waren (ebd.). Die Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund ist jedoch über diese Aspekte hinaus in sich noch weiter ausdifferenziert, wenn man migrationspezifische sowie natio-ethno-kulturelle Differenzen betrachtet, z.B.:

» Neuzugewanderte: Sie haben besondere Unterstützungsbedarfe beim deutschen Spracherwerb und

der Integration bzw. Akkulturation, so dass ethnisch-kulturelle Unterschiede (auch im Geschlechterverhältnis und dem Vater-Sein) oft eine große Herausforderung sind bzw. sein können.

- » Flüchtlinge/Asylbewerber/Menschen ohne Aufenthaltsstatus: Ihre Väterthemen werden oft durch drängende Alltagsprobleme der prekären Lebenslagen wie einem unsicheren Aufenthaltsstatus, lange Zeiten der v.a. ausländer- bzw. asylrechtlich bedingten Erwerbslosigkeit sowie Risiken gesellschaftlicher und rassistischer Ausgrenzung usw. überlagert und belastet.
- » Internationale Heirat bzw. Heiratsmigration als Bestandteil transnationaler Lebensentwürfe, v.a. in den Fällen, wo der Mann/Vater als Erwachsener eingewandert ist.
- » Gut gebildete Mittelschichtväter mit Migrationshintergrund der 2. und 3. Migrantengeneration: Diese Väter sind zwar motiviert und gut ansprechbar. Einerseits werden sie jedoch durch klassische Ansätze der Eltern-

und Familienbildung oder -politik zu wenig erreicht, andererseits fühlen sie sich nicht (mehr) bzw. nicht alle von Migrantenselbstorganisationen oder Integrationsanbietern angesprochen.

- » Väter interethnischer oder oft sogenannten binationaler Paare: Für sie sind Themen wie Mehrsprachigkeit, Erziehung mit verschiedenen Werten, Kulturen, Religionen besonders relevant.
- » Väter in prekären Lebenslagen, Drittstaatler, von Armut betroffene migrantische Väter (teils 2. und 3. Migrantengeneration): Einige Väter verfügen über geringe Bildung und sind z.T. durch Arbeitslosigkeit oder schlechte Position auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Hier bestehen besondere Handlungs- und Unterstützungsbedarfe.

Auch regionale Unterschiede können eine wichtige Rolle spielen. Auf der regionalen Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte variieren der Anteil und die kulturellen Hintergründe der Menschen mit Migrationshintergrund stark (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2016). So lebten die meisten Migrantinnen und Migranten sowie

deren Nachkommen in der Stadt Wolfsburg, 33,4 % der dortigen Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund. Es folgten der Landkreis Cloppenburg (30,8 %) und die Landeshauptstadt Hannover (30,0 %). Der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte war mit 6,1 % in den Landkreisen Friesland und Wittmund am niedrigsten (vgl. ebd.).

Die Datenlage zu Elternschaft, insbesondere auch Vaterschaft in Familien mit Migrationshintergrund ist bislang wenig ausdifferenziert. Der politische und öffentliche Diskurs über Aufwachsen in diesen Familien ist zudem häufig von Stereotypen oder extremen Negativbeispielen (z.B. sogenannten „Ehrenmorden“) geprägt, so dass Familien mit Migrationshintergrund kaum Potentiale entwicklungsfördernder Erziehung zugehört werden (vgl. Bischoff et al. 2013, S. 28). Solche ethnizierenden Diskurse sind zu kritisieren, weil Väter mit Migrationshintergrund dabei vielfach zu einer homogenen Gruppe stilisiert werden, die unterschiedslos als schwierig oder sehr problematisch gilt. Ihre Konzepte von Männlichkeit bzw. Väterlichkeit werden meist einheitlich als machohaft, traditionell und sehr konservativ wahrgenommen. Vorhandene Probleme in Geschlechter- und Familienbeziehun-

gen sind in klar eingegrenzten Milieus von Migranten teilweise vorhanden, zu benennen und mit angemessenen Maßnahmen zu bearbeiten. Aber skandalisierende öffentliche Negativdiskurse beinhalten meist stark verkürzte Vorstellungen der Männlichkeits- bzw. Väterlichkeitskonzepte von Menschen mit Migrationshintergrund, weil die Verhaltensweisen einer Minderheit aus

Flaig 2009, S 7). Die Migranten-Milieus in den Sinusstudien wurden auch genderbezogen ausgewertet: Dem Wert Gleichberechtigung stimmen demnach besser Gebildete eher zu als weniger Gebildete. Die zweite Generation der Menschen mit Migrationshintergrund, damit auch die Generation der Väter, ist mehrheitlich gleichstellungsorientiert (vgl. Icken 2010). Inzwischen belegen

DISKUSSIONEN ÜBER DAS AUFWACHSEN IN FAMILIEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SIND HÄUFIG VON STEREOTYPEN ODER EXTREMEN NEGATIVBEISPIELEN GEPRÄGT.

traditionellen Milieus oft als allgemeingültig für die Mehrheit aller migrantisches Männer/Väter angesehen werden (vgl. Tun 2012a).

Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind auch bezüglich ihrer Milieus und sozialen Lagen, ihrer Lebensweisen und Lebensauffassungen eine sehr vielfältige Gruppe. „Menschen des gleichen Milieus mit unterschiedlichem Migrationshintergrund verbindet mehr miteinander als mit dem Rest ihrer Landsleute aus anderen Milieus. Man kann also nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen“ (Wippermann/

auch erste Studien in Deutschland, dass Väter ethnischer Minderheiten bzw. zugewanderte Väter, verglichen mit der Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund, insgesamt mindestens ähnlich engagierte Väter für ihre Kinder sind und die Entwicklung ihrer Kinder ebenso mehrheitlich positiv beeinflussen: „Kinder aus türkischstämmigen Familien profitieren von engagierten Vätern“ (Leyendecker & Agache, 2016). Auf der Basis solcher Forschungsergebnisse muss ein Ressourcenblick auf diese Väter gestärkt werden, ohne jedoch, falls notwendig, auch kritische Entwicklungen weiter im Blick zu behalten.

Auch Väter mit Migrationshintergrund sind eine von vielen Zielgruppen im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen, so dass auch in diesen professionellen Bezügen eine Qualifizierung von Professionellen und ein ressourcenorientierter Blick hilfreich ist, damit bedarfsgerechte Angebote für diese Zielgruppen vorgehalten werden können und Handlungsspielräume erweitert werden. Die Fachkräfte sollten über Diversitätskompetenz im Umgang mit großer Heterogenität der Zielgruppe verfügen sowie um Effekte ethnisierter Männlichkeitsstereotype auf die Adressaten wissen und diese berücksichtigen. Zudem ist der Aufbau von Vernetzungsstrukturen notwendig, um möglichst alle relevanten Akteurinnen und Akteure in die Weiterentwicklung migrationssensibler Väterarbeit einzubeziehen.

ZIELPERSPEKTIVEN

- » Fachkräfte im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich verfügen über Diversitätskompetenzen und eine ressourcenorientierte Haltung gegenüber Familien und Vätern mit Migrationshintergrund.
- » Der großen Heterogenität von Familien und Vätern mit Migrationshintergrund wird Rechnung getragen und bedarfsgerechte Angebote für unterschiedliche Zielgruppen sind vorhanden.
- » Die Zusammenarbeit von Angeboten der Väterarbeit mit Migrantenselbstorganisationen ist gestärkt.

MASSNAHMEN

1. Väterbilder in Lehrmaterialien im Bereich Deutsch als Fremdsprache überprüfen und verändern

Laufzeit 2 Jahre

Zielgruppe Erwachsenenbildungseinrichtungen

Ziele

- » Vermeidung von Stereotypen
- » Verankerung von aktiven Vaterschaftsmodellen in den Lehrmaterialien
- » Sensibilisierung für aktive Vaterschaftsmodelle

Inhalte

- » Sammlung und Analyse der gängigsten Lehrmaterialien in diesem Feld, Weiterentwicklung der Materialien
- » Gewinnung der Erwachsenenbildungseinrichtungen zur Umsetzung
- » enge Zusammenarbeit mit dem Landesarbeitsforum „Aktive Väterarbeit“ und Migrantenselbstorganisationen

Erfolgskriterien Verankerung aktiver Vaterschaftsmodelle in den Lehrmaterialien



2. Migrationssensible Erweiterung des Webportals „Väter in Niedersachsen“

Laufzeit 2 Jahre

Zielgruppe Potenzielle Nutzer und Nutzerinnen des Webportals mit Migrationshintergrund, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Ziele

- » Weiterentwicklung des Angebotes durch relevante Themen für Väter mit Migrationshintergrund
- » Senkung von Zugangsbarrieren sprachlicher Art

Inhalte

- » Fokusgruppen mit potenziellen Zielgruppen des Portals mit Migrationshintergrund zur Generierung der Inhalte
- » Vernetzung zu Migrantenselbstorganisationen
- » Schaffung von bedarfsgerechten Angebotsergänzungen oder -umstrukturierungen, die Väter mit Migrationshintergrund erreichen

Erfolgskriterien Nutzungsquoten des Portals

AUSGANGSLAGE
UND HERAUSFORDERUNGEN:

VÄTER-
FORSCHUNG
IST EIN
RELATIV
NEUES
FORSCHUNGS-
FELD

MIT ENTWICKLUNGSBEDARF UND
HOHEM POTENZIAL

5. Handlungsfeld

GENDERFORSCHUNG

Dr. Andreas Eickhorst

Eine Verpflichtung zur Herstellung und Wahrung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist im Lissabon-Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankert, der 2009 in Kraft getreten ist. Diese Aufgabe gilt seither für alle Maßnahmen und Politikbereiche auf europäischer und nationaler Ebene in Deutschland. Auch für den Forschungssektor ist Gender Mainstreaming offiziell ein Kriterium für die Vergabe von öffentlichen Forschungsgeldern. Die Europäische Union hat bereits 2009 eine Methodensammlung (Toolkit) zu Geschlecht in EU-finanzierten Forschungsvorhaben veröffentlicht. Damit sollen auch Grundlagen dafür geschaffen werden, dass genderspezifische Unterschiede beispielsweise im Design von Forschungsprojekten oder der Entwicklung von Forschungsinstrumenten besser berücksichtigt werden. Im Bereich der genderrelevanten Forschung werden bislang auch aufgrund des größeren Engagements von Forscherinnen in diesem Feld eher Themen von Frauen und Mädchen aufgegriffen als von Männern und Jungen.

Deshalb waren auch Väter in Deutschland und international bis zum Ende des letzten Jahrtausends kaum ein eigenständiges und relevantes Thema für die Forschung, eher ein „vernachlässigtes Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke & Hank, 2005) oder auch die „forgotten contributors to child development“ (Lamb 1975, S. 245). Obwohl sich dies nun langsam verändert und Väter seit den 1990er Jahren ein Thema in der deutschen Familienforschung geworden sind, fehlen wissenschaftlich fundierte Vaterschaftskonzepte. Zunächst wurden zudem eher negative Aspekte und Problemlagen beforscht, z.B. die Auswirkung der Väterabwesenheit auf die Entwicklung der Kinder oder problematisches, gewaltförmiges Erziehungsverhalten von Vätern (vgl. Fthenakis, 1985).

Seit etwa zwei Jahrzehnten lässt sich in der sozialwissenschaftlichen Forschung ein starkes Interesse an dem Engagement der Väter beobachten. Die Definition von „aktiver Vaterschaft“ ist dabei allerdings immer noch vage und nur klar in der Abgrenzung von einem Modell, welches Väter auf die

Ernährerrolle in der Familie beschränkt (vgl. Abel & Abel 2009). Während man inzwischen recht gut weiß, wie viel Zeit Väter mit ihren Kindern verbringen und was sie mit ihnen bevorzugt machen, und verschiedenen Klassifizierungen „aktiver“ Vaterschaft vorliegen (beides insbesondere bezogen auf Vaterrollen in Mittelschichtfamilien), ist weit weniger danach gefragt worden, nach welchen Motivationen, inneren Vorstellungen,

Väterforschung und auch kein zusammenhängender theoretischer Rahmen dafür, nur viele punktuelle Studien zu unterschiedlichen Themenstellungen. Eine systematische Verfolgung von relevanten Fragestellungen erfolgt kaum. Lediglich die Väterreporte des Deutschen Jugendinstitutes (2015) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016) werfen einen umfassenderen Blick auf

DIE FRAGE, NACH WELCHEN MOTIVATIONEN, INNEREN VORSTELLUNGEN, ZIELEN UND WERTEN VÄTER HANDELN, WIRD IN ZUKUNFT IMMER INTERESSANTER.

Zielen und Werten Väter handeln. Dies ist der Ansatz der Repräsentanz der eigenen Väterlichkeit bzw. des „Vater-Erlebens“, welcher in der heutigen Forschungslandschaft endlich erste Beachtung findet. Immer mehr interessiert nun auch die Frage, wie sich Väter selbst sehen und fühlen. Dies ergänzt die bislang eher funktionalistische Frage, welchen Nutzen väterliches Engagement für Kinder, Mutter, Familie und Gesellschaft hat.

Methodisch gesehen existiert allerdings keine umfassende Strategie zur

Art und Umfang väterlichen Engagements, Inanspruchnahmeverhalten von Elterngeld und familiäre Arbeitsteilungen. Die Trendstudie „Moderne Väter“ (Väter gGmbH, 2013) analysiert auf Basis einer Befragung von 1.000 Vätern die Wichtigkeit ihrer unterschiedlichen Rollen für ihre Zukunft. Auf die Frage, welche Rolle wichtiger werde, nannten 61 % der Väter ihre Rolle als Vertrauensperson. Demgegenüber wird die Rolle des Vaters als Hausmann nur von 52,5 % und die als Familienmanager von 53,9 % genannt. Der Rolle des Vaters als Spielkamerad wird von 61,9 %

ebenso wie die Rolle des Vaters als Erziehers mit 61,2 % ähnliche Bedeutung der Wichtigkeit zugeschrieben.

Die benannten beiden Beispiele der Väterreporte und der Trendstudie zeigen, dass Väterforschung auch für die anderen Handlungsfelder in diesem Bereich relevante Beiträge liefern kann und Forschung und Praxis eng miteinander verzahnt sein müssen. Mittlerweile existieren auch in Niedersachsen Studiengänge mit Genderschwerpunkt, die Bachelorstudiengänge an der Georg-August-Universität Göttingen („Geschlechterforschung“) und der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg („Gender Studies“). An beiden Universitäten sind auch Masterabschlüsse mit diesen Schwerpunkten möglich.

ZIELPERSPEKTIVEN

- » Die Väterforschung in Niedersachsen ist ausgebaut und liefert relevante Beiträge zu einem wissenschaftlich fundierten Konzept von Vaterschaft.
- » Gendersensible Forschungsmethoden sind entwickelt und werden in allen Wissenschaftsdisziplinen eingesetzt.
- » Die Väterforschung und die Praxis der Väterarbeit sind eng und effektiv miteinander verzahnt, d.h. Themen aus der Praxis werden in der Forschung aufgegriffen und die Praxis profitiert von wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Weiterentwicklung ihrer Arbeit.

MASSNAHMEN

1.	Forschungsvorhaben: Gründe für einen Rückfall von Vätern und Müttern in ein traditionelles Rollenmuster nach der Geburt eines Kindes
Laufzeit	3 Jahre
Zielgruppe	Mütter und Väter, die traditionelle und nicht-traditionelle Rollenmuster nach der Geburt eines Kindes praktizieren
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> » Analyse der persönlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründe für einen solchen Rückfall ebenso wie Ermittlung der Zusammenhänge zwischen diesen Gründen » Der Diversität von Müttern und Vätern wird dabei Rechnung getragen
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> » Entwicklung eines Befragungsinstruments » Befragung von Müttern und Vätern » Datenanalyse » Erstellung von Handlungsempfehlungen
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> » Publikation der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen » Umsetzung in die Praxis

2. Forschungsvorhaben Väter im Kontext „Rund um die Geburt“

Laufzeit 3 Jahre

Zielgruppe werdende Väter, Leistungserbringer der gesundheitlichen und psychosozialen Versorgung rund um die Geburt

Ziele

- » Stärkung der aktiven Vaterschaft in der Phase „rund um die Geburt“
- » Entwicklung eines Konzeptes, wie Väter flächendeckend in der Geburtsvorbereitung erreicht werden können

Inhalte

- » Bestandsaufnahmen von Angeboten
- » Befragungen von Schwangeren, werdenden Vätern und Anbietern in diesem Bereich
- » Datenanalyse
- » Entwicklung von Handlungsempfehlungen

Erfolgskriterien

- » Publikation der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen
- » Umsetzung in die Praxis

LITERATUR:

**Allmendinger/Jutta/Julia
Haarbrücker/unter der Mitarbeit
von Florian Fliegner (2013):**

Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Berlin: WZB Discussion Paper.

**Bischoff, Stefanie/Pardo-Puhlmann,
Margaret/De Moll, Frederick/Betz,
Tanja (2013):**

Frühe Kindheit als „Grundstein für eine erfolgreiche Bildungsbiografie“ – Deutungen ‚guter Kindheit‘ im politischen Diskurs. In: Grubenmann, Bettina/Schöne, Mandy (Hrsg.): Frühe Kindheit im Fokus. Entwicklungen und Herausforderungen (sozial-)pädagogischer Professionalisierung. Berlin: Frank & Timme. S. 15–34.

**Bundesministerium für Familie,
Jugend, Frauen und Senioren
(BMFJFS) (2016):**

Väterreport 2016 – Vatersein in Deutschland heute. Berlin.

**Bundesministerium für Forschung
und Bildung (2014):**

Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Bericht, Berlin.

**Bundeszentrale für gesundheitliche
Aufklärung (BZgA) (2015):**

Teenager-Schwangerschaften in Deutschland, Köln.

**Hurrelmann, Klaus/Sabine Andresen
et. Al. (2007):**

Kinder in Deutschland 2007 – 1. World Vision Kinderstudie. Frankfurt: Fischer-verlag.

Icken, Angela (2010):

Die Entwicklung von Sinus-Migrantenfamilien. Ein neuer Diskussions- und Forschungsansatz zum Thema Integration. In: Prömper, Hans/Jansen, Mechthild M./Ruffing, Andreas/Nagel, Helga (Hrsg.): Was macht Migration mit Männlichkeit? Kontexte und Erfahrungen zur Bildung und Sozialen Arbeit mit Migranten, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 37–49.

**Landesamt für Statistik
Niedersachsen, LSN (2015):**
Statistische Monatshefte Niedersachsen.
Nr. 1/2015. S. 4–14.

Maxwell, Nina u.a. (2012):
Engaging fathers in child welfare
services. A narrative review of recent
research evidence. In: Child & Family
Social Work, Heft 2, S. 160–169.

**Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen (Hrsg.) (2011):**
Väter mit Migrationshintergrund.
Düsseldorf.

**Ministerium für Arbeit und
Sozialordnung, Familie, Frauen
und Senioren Baden-Württemberg
(Hrsg.) (2014):**
Familien in Baden-Württemberg: Väter.
Stuttgart.

Molinuevo, Daniel (2012):
Parenting support in Europe. Dublin.

Nelles, Hans-Georg (2016):
Väter und Karriere – Entweder und/
oder? Es ist immer besser, mehr als zwei
Möglichkeiten zu haben; in Eickhorst,
Andreas; Röhrbein, Ansgar; „Wir freuen
uns, dass Sie da sind!“ Beratung und
Therapie mit Vätern; Heidelberg. Pfahl,
Svenja/Reuyß, Stefan (2015): Väter in
Elterngeldmonaten: Ein Plus für Väter
und ihre Partnerinnen, in: vielfalt familie,
Ausgabe 24, 03/2015.

Theunert, Markus (2012):
Männerpolitik(en): ein Rahmenkonzept.
In: Theunert, Markus (Hrsg.): Männerpoli-
tik. Was Jungen, Männer und Väter stark
macht. Wiesbaden: VS-Verlag. S. 13–56.



Tunç, Michael (2012):

Väterarbeit im Einwanderungsland Deutschland. Rahmenbedingungen und Herausforderungen. In: Verband Binationaler Familien und Partnerschaften Leipzig (Hrsg.): Stark für Kinder. Väter in interkulturellen Familien. Dokumentation der Auftaktveranstaltung am 09.12.2011 in Leipzig. S. 11–31. URL: http://www.verband-binationaler.de/fileadmin/user_upload/Regionalgruppen/leipzig/Doku_Auftaktveranstaltung_2011_12_09_-_Stark_fuer_Kinder.pdf

Tunç, Michael (2015):

Endbericht des Projekts Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW. Herausgegeben vom Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung. Essen. ISBN: 978-3-9816905-1-4. 279 Seiten. URL: <http://iva-nrw.de/wp-content/uploads/2016/08/ZfTI-Vaeterprojekt-EvaluationFinal.pdf>

Väter gGmbH (2013):

Trendstudie „Moderne Väter“. Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert. Hamburg.

Verlinden, Martin (2004):

Väterarbeit in NRW. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Herausgegeben vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Wippermann, Carsten/**Flaig, Berthold Bodo (2009):**

Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr. 5. S. 3–11.

Landesarbeitsforum „Die aktive Vaterrolle in der Familienarbeit und Kindererziehung stärken“

TEILNEHMENDE INSTITUTIONEN:

www.Vaeter-Netz.de

Haus Kirchlicher Dienste der evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover

Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen Niedersachsen/Bremen e.V.

Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.

Landesjugendamt

Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit

Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur

mannigfaltig e.V.

Nds. Kultusministerium

Landesarbeitsgemeinschaft Familienbildungsstätten

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Arbeitsgemeinschaft der Familienverbände Niedersachsen

Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen

Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Herausgeber:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Niedersächsisches Ministerium für
Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover
www.ms.niedersachsen.de

