

# Väter im kda

Eine Befragung zur Situation  
von Vereinbarkeit  
von Familie und Beruf

von  
Hanna Kaltenhäuser

**kda**  
Kirche+Arbeit

Kirchlicher Dienst  
in der Arbeitswelt  
der Evang.-Luth.  
Kirche in Bayern

Herausgeber	Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern Gudrunstr. 33, 90459 Nürnberg
Telefon	0911 / 43 100-227
Fax	0911 / 43 100-230
E-Mail	<a href="mailto:kda@kda-bay.de">kda@kda-bay.de</a>
Internet	<a href="http://www.kda-bayern.de">www.kda-bayern.de</a>
Konzeption	Hanna Kaltenhäuser, Norbert Feulner
Fotos	kda
Layout	Norbert Feulner
Stand	Oktober 2010

## Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wenn ich diese Broschüre über Väter in Händen halte, dann muss ich unwillkürlich an meinen eigenen Vater denken. Denn ihm verdanke ich weit mehr als das Leben im biologischen Sinn. Als Kind hat er mir Märchen erzählt und die biblische Geschichte nahegebracht, er ist mit uns Kindern Ski gefahren und hat mit uns Latein übersetzt. Die ersten politischen Debatten habe ich mit ihm geführt. Dabei war er in meiner Jugend ein viel beschäftigter Pfarrer. Jedenfalls, dass ich jetzt als kda-Leiter dieses Vorwort schreibe, das hat auch mit ihm zu tun. Denn von ihm konnte ich lernen, dass Glaube und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung zusammengehören. Ein Freund, der mich einmal besuchte und die gesamte Familie, einschließlich meines Vaters, an einem Werktagnachmittag diskutierend um den Kaffeetisch versammelt erlebte, sagte mir, dass es so etwas in seiner Familie nie gegeben habe, denn sein Vater musste zu solchen Zeiten immer arbeiten. Ich konterte darauf, dass mein Vater häufig an Sonntagen und zu anderen Zeiten arbeiten muss, wenn andere frei haben. Aber es stimmt schon: dankbar denke ich daran zurück, dass mein Vater die Freiheit hatte sich für uns Kinder Zeit zu nehmen und dass er dies auch getan hat.

Dass ein Vater sich Zeit für seine Kinder nimmt, das ist in meiner Jugend ungewöhnlich gewesen und ist auch heute nicht selbstverständlich. Denn die Arbeitswelt verlangt Beschäftigten und auch Vätern viel ab. Statistiken zeigen, dass Männer, sobald sie Väter werden, ihre durchschnittliche Arbeitsstundenzahl erhöhen. Das erschwert es ihnen, ihren Beitrag zur Haus- und Familienarbeit zu leisten, obwohl der angesichts einer steigenden Frauenerwerbstätigkeit immer stärker gebraucht wird. Familienpflichten sind bei berufstätigen Männern weniger anerkannt und akzeptiert als bei Frauen.

Der kda möchte sich dem - aus meiner Sicht - positiven Trend nicht verschließen, dass immer mehr Väter verstärkt Familienaufgaben übernehmen und ihnen diesen Weg erleichtern.

Denn eine gute Möglichkeit der Vereinbarkeit erhöht die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Das gilt auch für Mütter und Väter bei kirchlichen und diakonischen Beschäftigungsträgern.

Nicht umsonst hat der kda in seiner Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Teilzeit/Stundenreduzierung für Väter als Teil seiner „Unternehmens“-Kultur begrüßt und diese auch unkompliziert ermöglicht. Die kda-Leitung befürwortet dies ausdrücklich.

Die vorliegende Studie berichtet lebendig und anschaulich aus der Familien- und Berufspraxis von Vätern im kirchlichen Dienst. Sie wurde von der Gleichstellungsbeauftragten im kda initiiert. Damit wollen wir auf die Bedeutung des Themas für Familien und für die Gleichberechtigung der Geschlechter hinweisen und auch andere Einrichtungen anregen, ein Augenmerk insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter zu legen.

Die Studie soll dafür sensibilisieren Männer als Väter überhaupt erst einmal wahrzunehmen. Gerade Leitungspersonen sollten in ihren Dienststellen Mitarbeitende als Ganzes, als ArbeitskollegInnen und Familienmenschen, wahrnehmen. Im kirchlichen Dienst gilt es zusätzlich spezifische Aspekte der Vereinbarkeit bei Vätern im Blick zu haben.

Jedenfalls: Einen guten Vater zu haben, das ist ein Geschenk des Himmels. Nicht umsonst gibt Jesus Gott selbst diesen Würtitel: Abba, lieber Vater.

Nürnberg im Dezember 2010

*Johannes Rehm*

Pfr. Dr. Johannes Rehm  
Leiter des kda Bayern



# Väter im kda

## Eine Befragung zur Situation von Vereinbarkeit von Familie und Beruf

von  
HANNA KALTENHÄUSER

### Zur Einordnung - Frauen und Männer im kda

In seinen Leitlinien geht der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt „von der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben aus“ und verfolgt deshalb „einen eigenen frauenspezifischen Ansatz, der die gerechte Verteilung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit und gesellschaftlicher Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Ziel hat“. Ob er diese Maxime auch in der eigenen Einrichtung verwirklicht, daran müssen sich seine Verlautbarungen zum Thema messen lassen. Wie gut können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kda die Vereinbarkeit von Familie und Beruf realisieren? Dazu hat es eine Befragung der Mitarbeitenden gegeben, die ihre Schwierigkeiten und Wünsche diesbezüglich äußern konnten. Das Ergebnis dieser Befragung mündete in eine Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die seit 2005 gilt. Angeregt wurde dieser Prozess zuerst von der Gleichstellungsbeauftragten, die gleichzeitig verankert war beim Schwerpunkt „Frauen und Erwerbsarbeit“ des kda.

Die Beauftragung nimmt gleichermaßen die Situation von Männern und Frauen in den Blick und will nun in einer weiteren qualitativen Einzelfallstudie die Lebensrealität von berufstätigen Vätern im kda abfragen. Dies geschieht aus der Überzeugung heraus, dass die Forderungen von Frauen

nach ihrer stärkeren Beteiligung im Berufsleben der aktiven Unterstützung der Männer bedarf. Dazu ist es auch wichtig, auf die Schwierigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse von berufstätigen Vätern zu schauen, ihre Bemühungen um eine stärkere Beteiligung an Kindererziehung, Hausarbeit oder Pflege wahrzunehmen und anzuerkennen, um daraus Maßnahmen für die Zukunft abzuleiten, die Frauen und Männern die gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen ermöglichen.

Wir haben für die Befragung bewusst die Perspektive der Väter eingenommen, weil das Thema „Vereinbarkeit“ bisher vor allem Frauen zugeordnet wurde. Es geht darum, einen gedanklichen Konnex herzustellen zwischen „Mann und Fürsorge“ oder „Vater und Zeit für Kinder und kochen“. Vaterschaft ist eine Lebensaufgabe und genau wie eine Berufstätigkeit wichtig für Kinder, Partnerschaft und Gesellschaft. Es ist mein Wunsch, dass sich Väter noch mehr als bisher in diese Lebensverantwortung hineinnehmen lassen – hineinbegeben und damit ihre Partnerinnen und Kolleginnen auf dem Weg zur Gleichberechtigung unterstützen.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (kda) – früher „Amt für Industrie- und Sozialarbeit“ - in Bayern, war von jeher einerseits ein „Männerladen“ (von daher, dass hier immer Männer in leitender Position waren) aber auch ein Frauenladen (in dem mehrheitlich Frauen arbeiten). Er ist hervorgegangen aus dem Haus für Mutter und Kind

in der Nürnberger Halskestraße, dem sich der Sozialpfarrer angeschlossen hat und das später als „Abteilung Frauenarbeit“ im Amt für Industrie- und Sozialarbeit aufging. Es gab hier immer eine gewisse Polarität zwischen emanzipierten Frauen im Hauptamt, die die Sache der Industriearbeiterinnen, der Alleinerziehenden, der ehrenamtlichen afa-Frauen vertraten und der männlichen Tradition der Kollegen, die die Rolle der Frauen in der Arbeitswelt eher ausblendeten oder dieses Sonderthema der Frauenarbeit im Amt überließen oder zuwiesen.

Das Hauptanliegen der sogenannten „Frauenarbeit“ im kda – die gerechte Verteilung von Erwerbs- und sonstiger Lebensarbeit auf beide Geschlechter – stieß anfangs bei den Männern im kda nicht immer auf Gehör und war nicht selbstverständlicher Teil ihrer Strategie auf dem Weg hin zu einer humaneren und gerechteren Arbeits- und Lebenswelt. Den Blick auf die Lebenswirklichkeiten beider Geschlechter mussten die Frauen im kda immer wieder anmahnen. Allerdings hat sich bei den Lebenseinstellungen von Männern in den letzten zwei Jahrzehnten vieles getan, was sich auch in der Arbeitswelt des kda widerspiegelt. Die Ergebnisse der nachfolgend ausgewerteten Befragung machen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf längst kein reines Frauenanliegen mehr ist. Der Alltag in Beruf und Familie ist bunter geworden für die Männer, sie haben mehr Entscheidungsspielraum, es werden neue Erwartungen an sie herangetragen und sie entwickeln eigene Wünsche und Ansprüche in Bezug auf ihre Rolle als Väter.



### **Gefangen in Rollenbildern und passenden Strukturen**

Der Wunsch von Frauen nach einer stärkeren Beteiligung am beruflichen und politischen Leben, nach besseren Aufstiegsmöglichkeiten, nach mehr Unterstützung bei Haus- und Kindermanagement, nach besserer Bezahlung bildet sich umgekehrt in Wünschen an die Männer ab. Männer als Partner, Kollegen, Vorgesetzte, Politiker etc. Männer sollen etwas abgeben, von ihrer Macht, ihren Positionen, von ihrer Zeit, von ihrem Einkommen und Vermögen und Abschied nehmen von festgefügtten Strukturen, Verhaltensweisen und althergebrachten Vorstellungen darüber, wie die Welt aufzuteilen sei. Das gesellschaftliche Leben soll anders aufgestellt sein, Frauen und Männer als Individuen mit unterschiedlichen Begabungen betrachten und nicht mehr selbstverständlich als „Ernährer“ und „Zuverdienerin, Putzfrau und Kindermädchen“.

Männer sind aber auch selbst Opfer der Strukturen und gesellschaftlichen Normen, die ihre Geschlechtsgenossen geschaffen haben. Wollen sie aktive Väter sein – und das wünschen sich immer mehr – oder im Beruf etwas kürzer treten, stoßen sie auf hohe Barrieren. Das Alleinernährer-Modell ist in Deutschland über Anerkennung im

Berufsleben in Form von besseren Aufstiegsmöglichkeiten sowie durch steuerliche Anreizmodelle wie das Ehegatten-Splitting weiterhin positiv sanktioniert. Sich dagegen als Einzelner zu stemmen und die Nachteile für persönliches Ansehen und Einkommen in Kauf zu nehmen, fordert schon Standvermögen in einer Sache, bei der sich (vor allem junge Männer mangels Vorbildern) noch gar nicht so sicher sind.

### **Es bewegt sich was – Studien zum Thema**

Aber es tut sich etwas bei den Einstellungen von Männern und Frauen, wie verschiedene Studien belegen, von denen ich auf zwei eingehen möchte.

1. Die Studie „Männer in Bewegung“, ein gemeinschaftliches Forschungsprojekt der evangelischen und katholischen Männerarbeit in Deutschland, finanziert vom BMFSFJ
2. Die Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“, erhoben von Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas)

Schon die Titel suggerieren eine gewisse Dynamik. Und tatsächlich sind Männer in Bewegung geraten und Frauen setzten schon zum Sprung an, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Brigitte-Studie, die Frauen (1020 Frauen zwischen 17 und 19 sowie zwischen 27 und 29 Jahren) in 2007 zu ihrem Selbstbewusstsein, ihren Kompetenzen, ihren Rollen und Lebensvorstellungen, ihrem Verhältnis zu Männern und ihren Wünschen und Erwartungen in Bezug auf Familie und Beruf befragt hat, wurde in 2009

als „Update im Krisenjahr“ neu aufgelegt.

Die Ergebnisse zeigen eine Generation von heranwachsenden Frauen, die überwiegend selbstbewusst und sozial kompetent sind, möglichst auf eigenen Beinen stehen wollen, und beides für sich wollen: Erwerbsarbeit und Familie. Das Update der Studie bestätigt diese Trends sogar unter den Vorzeichen der Krise. Von Männern wünschen sich die Frauen, dass sie Zeit für die Familie haben, zu gleichen Teilen Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung übernehmen, eigene Interessen haben und den Frauen Zeit für sich selbst lassen.

Die Studie „Männer in Bewegung“ unterteilt die Befragten (1.470 Männer und 970 Frauen aller Altersgruppen von unter 19 bis über 80 Jahre) in vier Gruppen, die sie als teiltraditionell, balancierend, suchend und modern charakterisiert. Die Untersuchung fragt Einstellungen ab, bezieht sich explizit auf die Vorgängerstudie von 1998 und vergleicht die Aussagen der Männer mit denen einer zusätzlich befragten Gruppe von Frauen. Hier wird deutlich, dass die Zahl der teiltraditionellen Frauen (die eher einem Familienbild mit Mann als Ernährer und Frau dem Haushalt zugeordnet zugeeignet sind) von 27 auf 14 Prozent stark abgenommen hat, während noch 27 Prozent (vormals 30%) der Männer weiter zu den teiltraditionellen zählen. Die Zahl der modernen Frauen ist dagegen von 27 Prozent in 1998 auf 32 Prozent in 2008 gestiegen, während dem Typ „moderner Mann“ nur 19 Prozent zugerechnet werden können.

Vor allem junge Männer, von denen noch viele unsicher sind ob und wie sie Beruf und Familie vereinbaren und hier ihre Rollen leben wollen, stehen also heute einer jungen Generation von Frauen gegenüber, die sehr klare Vorstellungen von ihrem angestrebten Lebensweg haben und den Männern voraus sind bei der Modernisierung ihres Rollenbildes. Männer stehen unter Zugzwang: Die Frauen erwarten den Vater, der sich aktiv und zu gleichen Teilen bei Hausarbeit und Careaufgaben einbringt, die Arbeitswelt fordert weiterhin volle Präsenz und Einsatz im Job.

### **Die Väter im kda**

Die im kda befragten Männer bzw. Väter sind der heutigen „jungen Generation“ um 15 bis 30 Jahre voraus. Ihr Einstieg ins Beziehungs- und Berufsleben fand in den siebziger bis neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts statt – zum Teil in Zeiten, als noch ein ganz anderes Verständnis bezüglich der Vaterrolle vorherrschte. Sie haben viele Entscheidungen schon getroffen, Berufswege gewählt, sind in ihren Einstellungen und Vorstellungen schon gefestigt, können auf eigene Erfahrungen als Väter zurückgreifen.

Bei den sechs Kollegen im kda handelt es sich vom Berufsbild her um Pfarrer, Wissenschaftliche Mitarbeitende bzw. Geschäftsführer sowie Sozialsekretäre/Erzieher und Diakone. Sie haben alle ein Studium oder einen Fachakademieabschluss absolviert und sind zwischen 38 und 54 Jahren alt. Ein Befragter ist in der Dienststellenleitung tätig, ein anderer war zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit teilzeitbeschäftigt. Alle Väter waren mit Partnerinnen verheiratet, die alle einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit nachgingen. Die Kinder waren zwischen einem



und 15 Jahren alt. Alle Befragten sagten, sie würden die Vätermonate bei der Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn sie noch einmal Vater würden und alle haben schon entweder in Teilzeit oder zuhause gearbeitet, Elternzeit genommen oder Stunden reduziert, seit sie Kinder haben.

Wir haben es also mit einem kleinen relativ homogenen Kreis von in der Kirche berufstätigen Vätern zu tun, die nicht in der regionalen Gemeindegemeinschaft, sondern überregional und projektbezogen tätig sind. Die Teilnahme an bzw. die Durchführung von (Gremien-)Sitzungen, Seminaren, Tagungen, Abend- und Wochenendveranstaltungen auch über mehrere Tage hintereinander gehört für alle zum Berufsprofil.

Ein direkter Vergleich zwischen den Typen der Studie „Männer in Bewegung“ und den befragten Männern im kda kann nicht gezogen werden. Zumal die hier befragten Männer alle Väter sind, was auf die Befragten in der Studie „Männer in Bewegung“ nicht zutrifft. Trotzdem erscheint es mir sinnvoll, an einzelnen Stellen die Aussagen und Trends der im kda Befragten mit Ergebnissen der Studie „Männer in Bewegung“ abzugleichen - insofern die von mir abgefragten Themen dort berührt werden. Ich würde die Väter der kda-Befragung eher bei den „modernen“ (oder „balancierenden“)



Männern ansiedeln wollen. Sie sind von urbanen Milieus geprägt, haben hohe formale Bildungsabschlüsse, leben in Westdeutschland, liegen im Alter zwischen 30 und 59, stehen der Berufstätigkeit ihrer Frauen positiv gegenüber,

**„Sie gar nicht zu sehen, käme für mich nicht in die Tüte“**

kümmern sich de facto in Teilen um den Haushalt (zum Teil sogar egalitär) und machen viel mit ihren Kindern (auch wenn die Frauen hier insgesamt mehr machen) – alles Merkmale, die in der Studie verstärkt mit dem Typus „Männern mit modernen Einstellungsmustern“ korrelieren.

Allen Vätern wurden in etwa einstündigen Gesprächen dieselben Fragen eines Interviewleitfadens gestellt. Die Antworten wurden protokolliert und ihnen als Stichwort- und Teilsätze-Protokoll vorgelegt. Diese Antworten werden hier nach verschiedenen Themenschwerpunkten geordnet aufgearbeitet und von mir interpretiert.

Die Kollegen im kda wurden zu ihrer Lebenspraxis in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt. Die kleine Erhebung fragt Einstellungen, Rollenreflexionen und Wünsche der Väter ebenso ab wie die aktuell praktizierten Familien- und Arbeitsmodelle einschließlich der Arrangements mit ihren Partnerinnen.

Die Kollegen im kda wurden zu ihrer Lebenspraxis in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt. Die kleine Erhebung fragt Einstellungen, Rollenreflexionen und Wünsche der Väter ebenso ab wie die aktuell praktizierten Familien- und Arbeitsmodelle einschließlich der Arrangements mit ihren Partnerinnen.

So soll ein beispielhafter und realistischer Bildausschnitt entstehen, der die Erfahrungen von berufstätigen Vätern mit der Verantwortung für Kinder oder auch pflegebedürftige Angehörige nachzeichnet. Dabei geht es weniger darum, sie als Vorzeigeväter zu stilisieren, sondern den gelebten Alltag von Vätern sichtbar und auch als Handlungsmuster für junge Männer (und Frauen) lebendig zu machen.

Es soll aber auch ein Zeichen in die Kirche hinein gesendet werden, wie wichtig es ist, als familienfreundliche Arbeitgeberin für Frauen und Männer zu agieren, dass Männer eben nicht ausgeblendet sein dürfen bei dieser Thematik. Auch in der Kirche muss man(n) sich Gedanken machen, wie beschäftigte Väter, die sich in ihren Familien engagieren, im Kollegenkreis ernst genommen werden, von ihrem Vorgesetzten behandelt und befördert werden, wie auf ihre Anforderungen und Bedürfnisse eingegangen wird. Kirche und Diakonie haben und nehmen Einfluss auf die Familienpolitik und haben ein Leitbild zum Thema Familie entwickelt. Dieses nicht nur nach außen zu vertreten, sondern auch nach innen zu leben, macht die Institutionen erst glaubwürdig.

### 1. Motive: Zusammensein mit Kindern und Familie

**„Jenni kocht gerne mit mir“**

Gefragt, was ihnen wichtig ist am Zusammensein mit ihren Kindern wurden verschiedenste Motive angegeben: Zeit zu haben und zu genießen, als Vater präsent zu sein, das Kind soll einen „teilnehmenden Vater“ erleben, am Aufwachsen beteiligt sein und nichts verpassen, eine stabile Vertrauensperson zu sein, teilnehmen und wertschätzen, den Kindern die Welt zeigen, sie begleiten und wachsen sehen, ihnen Beispiel geben, durch sie das eigene Verhalten reflektieren und sich mit der eigenen Kindheit auseinandersetzen. Ein Befragter fasst es so zusammen: „Die Zeit, die Kinder wachsen zu sehen, diese Zeit kommt nicht wieder. Ich bin erstaunt über ihre Entwicklung. Ich möchte das mitkriegen.“

Das Zusammensein mit der Familie ganz allgemein wird assoziiert mit intensivem Erleben, Privatheit, angenommen sein, Vertrautheit, „Menschen, die ich am meisten mag“, aufrichtig sein, sich zurückziehen können, austeilen dürfen und Kritik einstecken können, Erzählzeit, Austausch, zweckfreier Zeit, sich wahrnehmen und wertschätzen.

## 2. Aufgaben bei Erziehung, Haushalt und Familienmanagement

Auf die Frage, was sie gerne und regelmäßig mit ihren Kindern machen, zeigte sich ein sehr buntes Bild vom Zusammensein

**„Morgens auf dem Spielplatz lese ich und spiele mit ihr“**

der Väter mit den Kindern. Toben, kämpfen, Fußball und Versteck spielen, Rechnen, Rätsel lösen und handwerkern, gemeinsam kochen, singen, Musik hören und rumtanzen, Zeitung lesen und darüber reden, schwimmen gehen, mit Lego und Holzisenbahn spielen, zusammen Nachrichten schauen, kuscheln, Federball spielen, Klamotten einkaufen, auf den Spielplatz gehen, Memory spielen, Rollerblades fahren, Kuchen backen. So beteiligen sich die befragten Väter kindbezogen an der Erziehung.

Im Alltag sind es Zähne putzen, vorlesen, zu Bett bringen, vom Kindergarten holen, gemeinsam den Garten gießen, in die Bücherei gehen, das sonntägliche Familienessen mit der Großmutter, Geldangelegenheiten regeln, zusammen lernen und Vokabeln abfragen, zum Kinderarzt gehen.

Auch geplante Unternehmungen spielen eine Rolle: Radtouren, Eisessen gehen, ins Museum gehen, mit dem Dampfschiff



fahren, Wandern gehen, Langstreckenlauf, Urlaub machen und Städte bereisen, auf Feste oder Kirchweihen gehen.

Die Befragten beteiligen sich alle an Haushaltsaufgaben wie Putzen, Müll entsorgen, schwere Sachen tragen, einkaufen, kochen oder waschen sowie Spülmaschine ein- und ausräumen. Die Gewichtung wie die Organisation sind unterschiedlich. Es kommt auch vor, dass die Ehefrauen mehr die handwerklichen Aufgaben überneh-

**„Ich will das nicht bedauern müssen, wenig von meinen Kindern zu wissen“**

men, insgesamt überwiegt der Eindruck, dass Aufgaben auch nach Können und Neigung oder aktuellem Anfall („Wer gerade Zeit hat, geht einkaufen“) übernommen werden und nicht strikt den Geschlechtern zugeordnet sind.

Die Befragten führen mehrmals an, sich um Finanzen, Homebanking, Internet, Umgang mit technischen Geräten, Wartung und Pflege von Auto oder Fahrrädern, Steuererklärung zu kümmern. „Die Kinder organisieren“ – das machen zwar vorwiegend die Partnerinnen aber die befragten Väter übernehmen hier durchaus wichtige Aufgaben. Arztbesuche, Eltern(berats)arbeit,

Schulprojekte, Lehrersprechstunde, Hausaufgaben machen und üben, Schulhefte und Utensilien besorgen, Eltern-Kind-Turnen und PEKIP sowie Hol- und Bringdienste werden zum Teil mehrfach genannt.

In der Studie „Männer in Bewegung“ liegen die männlichen Domänen in der Haushaltsarbeit vor allem bei Reparaturen, Getränke einkaufen, Müll wegschaffen und Steuererklärung machen, während die der Frauen besonders Abwaschen, Kochen, Tisch decken und Bügeln (von den Männern am häufigsten verschmäht) sind. Die im kda befragten Väter beschreiben die Rollenverteilung im Haushalt nicht als durchwegs stereotyp. Auch scheinen sich die kda-Väter häufig und in den verschiedensten Bereichen mit ihren Kindern zu beschäftigen, was sie wiederum in die Nähe der „modernen“ Männer rückt, die sich „in ihrem Tätigkeitsprofil mit Kindern den modernen Frauen angenähert“ (S. 94) haben. Dabei ist die Bandbreite der Kategorie „Beschäftigung mit Kindern“ bei den im kda Befragten größer als bei der EKD-Männerstudie.

Nach meiner Ansicht greift das in der EKD-Studie verwendete Tätigkeitsraster sowohl für die Haushaltsaufgaben als auch für die Beschäftigung mit den Kindern und ihrer Welt zu kurz, um das heute sehr komplexe Feld des Familienmanagements abzudecken. Das Organisieren, die Mobilitätsdienstleistungen der Eltern sind hier nicht abgebildet. Die Kategorie „mit den Kindern Sport betreiben“ ist in der Realität eher ein „Kinder zum Sport bringen und von dort

**„Die fünf Maschinen Wäsche lege ich beim Montagskino zusammen“**

Müll wegschaffen und Steuererklärung machen, während die der Frauen besonders Abwaschen, Kochen, Tisch decken und Bügeln

wieder abholen, am besten koordiniert im Wechsel mit anderen Eltern“.

### **3. Praxis, Schwierigkeiten und Lösungen bei der Vereinbarkeit**

Die Väter wurden gefragt, ob ihr Familienleben unter der Berufstätigkeit leidet. Hier wurden verschiedenen Punkte angesprochen: Die Gefahr, dass die Partnerschaft unter der Erschöpfung (in die beide berufstätige Partner immer wieder geraten) leidet. Hier wurde darauf abgehoben, dass es als Paar wichtig ist, etwas Gemeinsames jenseits von Absprachen, Kindern und Beruf zu haben. Es wurde auch als belastend empfunden, was den Vater im Beruf inhaltlich bewegt – worüber er sich aufregt und dann mit „Wut im Bauch“ nach Hause kommt.

**„Wenn sie krank sind, ist alles über den Haufen geworfen“**

„Das schlägt auch in der Familie auf die Stimmung, das gibt Spannung“, so ein befragter Vater.

Ein anderer Befragter bestätigt dies und ergänzt: „Da fehlt dann oft die Geduld in der Familie, man hat keine Nerven mehr“.

Als belastend wertet ein anderer die häufigen Abend- und Wochenendtermine, vor allem, wenn die Kinder in der Schule gleichzeitig sehr gefordert sind. „Da sind wir alle gleichzeitig belastet und es kommt auch zu Konflikten“, so der Vater. Oft hilft hier die beste Planung nicht. Als Lösungsansätze werden das Blocken von Tagen in Stresszeiten und eine „Paarwoche“ pro Jahr ins Auge gefasst.

Auf die Frage, was schwierig ist bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und was dann doch besser klappt als erwartet, lag die Krankheit von Kindern bei den

Schwierigkeiten vorne. Alle Koordinationsarbeit muss neu aufgebaut werden, man(n) ist besorgt, „es bringt alles durcheinander, sodass alles umdisponiert werden muss“,

**„Ich habe ja hier  
dauernd jemand  
an der Strippe“**

wenn Kinder krank sind, so berichten die Väter. Besonders schwierig ist es auch, wenn bei-

de Partner wichtige berufliche Termine gleichzeitig haben, die in den Abend hinein dauern oder über Nacht gehen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringt es für die Väter mit sich, dass sie weniger Zeit für sich selbst haben, ihre Bedürfnisse zurückstehen müssen. „Ich möchte auch mal alleine sein; nur meine Zeitung, meine Bücher“, so drückt es ein Befragter aus. Väter leiden unter Erschöpfung, sind „vom Job sozial überlastet“ und wollen sich auch einfach mal nur entspannen, wünschen sich mehr Zeit für sich selbst. Zwei Väter berichten von der Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit und den Schwierigkeiten, die sie damit hatten oder haben. Es entsteht das Gefühl „die Dinge nicht geschafft zu haben – ich verspüre den Druck“, so einer der Väter. Es ist schwer, runter zu fahren, die Arbeit neu zu organisieren, vieles nicht mehr mitzubekommen und trotzdem die Leistungsverdichtung zu spüren, berichtet ein anderer.

Unter „Was besser klappt als erwartet“ wird angeführt, dass man(n) gemeinsam mit der Partnerin Grundprinzipien für die Erziehung diskutiert und sich auch einig wird und dementsprechend gegenüber den Kindern handelt. Auch dass es mit zunehmendem Alter leichter wird mit den Kindern, weil man gemeinsame Interessen entwickelt und zusammen etwas unternehmen



kann, das Kind- und Erwachsenengerecht ist. Auch sei das manchmal zähe Aushandeln von Kompromissen und der „Kampf“ um die Betreuungslösung ein verbindendes Element zwischen den Partnern. „Die Kinder binden einen auch zusammen, sind ein Element gemeinsamer Sorge, das verbindet unheimlich. Einen gemeinsamen Weg finden, Kompromisse schließen – das finde ich gut“, so beschreibt es ein befragter

**„Jede Woche  
ist anders - wir  
müssen es immer  
wieder neu  
angehen“**

Vater. Ein anderer stellt das traditionelle Modell dem partnerschaftlichen gegenüber: Im traditionellen hat man Klarheit und dadurch verkürzte Prozesse, beim modernen Modell

„hat man Keks und Schokolade, muss es aber besprechen“. Er hat die partnerschaftliche Herangehensweise für sich als Gewinn erlebt, auch wenn die Koordination insgesamt schwierig ist, denn so hat er Zeit und Spaß mit den Kindern. “

Auf die Frage, wie zufrieden sie mit der aktuellen Gewichtung von Familie und Beruf in ihrem Leben sind, ergab sich ein differenziertes Bild. Von „Ja, ich bin zufrieden“,

„ eine Mischung aus schön und anstrengend“, „ es ist lebendig, spannend – vieles kann gleichzeitig blühen, es verkümmert nicht irgend etwas ganz“, „was die Zeit als Paar anbetrifft, könnte es noch besser sein“ über „eher nicht, wenn ich auf die Stressphasen sehe“, „in der Bilanz hält es sich die Waage“ bis zu „beide Partner müssen sich in beiden Bereichen etwas einschränken“ und „ich habe für mich die Freiheit, kürzer zu treten, kann gelassener rangehen – das ist der Vorteil“.

#### 4. Familienmanagement mit der Partnerin - Unterstützung durch andere

Das Familienmanagement mit zwei berufstätigen Partnern und Kind(ern) ist eine aufwendige Sache: Da ist Flexibilität gefragt, da müssen Termine nach Prioritäten festgelegt werden. Ohne Planung geht

**„Ich finde, halb arbeiten und halb Familie ist genau richtig“**

nichts. „Wir haben drei Kalender“, „es ist viel Absprache nötig, weil wir beide oft unterwegs sind“,

„Am Sonntagabend wird die kommende Woche besprochen“, „Unser Kalender geht bis ins nächste Jahr“, „für Wochenendtermine nehme ich Freizeitausgleich und decke damit Ferienzeiten ab“ , „bei Familienkonferenzen stimmen wir die Termine ab“, „am Donnerstag arbeiten wir beide, da kommen die Großeltern, um aufzupassen“...

Die Väter und Mütter müssen sich etwas einfallen lassen, um die verschiedenen Anforderungen in Einklang zu bringen. Mit zunehmendem Alter kommen mehr Termine der Kinder dazu. Dabei muss man sich immer neu auf die Lebensphasen der Kinder einstellen und die wiederholte Suche nach

Krippen-, Kindergarten oder Hortplatz bindet zusätzlich Zeit und Kraft. Die befragten Männer sind in diese Planungs- und Aushandlungsprozesse augenscheinlich voll eingebunden.

Alle befragten Väter haben auf die eine oder andere Weise ihre Partnerin beim beruflichen Wiedereinstieg bzw. bei der Berufsausübung unterstützt. Sei es beim organisieren des sozialen Lebens, durch

**„Ansonsten war die Oma auch immer im Hintergrund“**

die regelmäßige Übernahme von Haushaltsaufgaben, das Nehmen von Elternzeit und Teil-

zeit, das Holen und Bringen vom und zum Kindergarten, der Partnerin Erholungszeiten verschafft, in dem man(n) sich um die Kinder kümmert, zuhause arbeiten, Kinder zu Terminen mitnehmen. Gesprächs- und Verhandlungsbereitschaft gegenüber der Partnerin wird ebenfalls als Unterstützung gewertet, genauso wie ein „öffentliches“ Eintreten für die Berufstätigkeit der Frau „obwohl kleine Kinder da sind“. Für die befragten Väter ist es selbstverständlich, dass ihre Partnerinnen berufstätig sind: „Es ist für

**„Meine Mädels im Leben und ins Leben begleiten“**

mich normal, dass eine Frau berufstätig ist. Meine Mutter war auch berufstätig“. „Ich stehe dazu, dass

meine Frau ihren Beruf ausüben kann beziehungsweise wieder aufnehmen kann“. Diese Haltung trägt sicher auch unterstützend zur Erwerbsausübung der Partnerinnen bei.

Es wird auch darauf hingewiesen, dass Frauen ihre Männer dabei unterstützen können „Erziehungspartner zu sein“. Wenn

Frauen den Vater mit einbeziehen, ja fordern, eine eigene Beziehung zu den Kindern aufzubauen, können sie ihnen helfen, ihre Vaterrolle anzunehmen und auszufüllen.

Die Studie „Männer in Bewegung“ hat Männer zu ihrer Einstellung bezüglich der Berufsausübung von Frauen befragt. Balancierende und moderne Männer sind hier „erheblich mehr der Ansicht, dass beide

**„Ich habe  
gedacht, dass  
ich etwas  
geduldiger bin“**

zum Haushaltseinkommen beitragen“ und sich um gleich um Haushalt und Kind kümmern sollen (S.

123) Allerdings hat sich vor allem bei den teiltraditionellen hier in den letzten zehn Jahren viel bewegt. Vertraten 1998 nur 19 % die Ansicht, beide sollten zum Haushaltseinkommen beitragen, so waren es 2008 schon 32 Prozent. Dies ist sicher auch „der angespannten finanziellen Situation vieler Haushalte“ geschuldet (S. 123) „Grundsätzlich sollten die Frauen genauso berufstätig sein können wie Männer. Männer und Frauen sollten sich deshalb die Arbeit in Haushalt und die Sorge um Kinder teilen oder sich dabei abwechseln“. Dieser Aussage stimmen 72 Prozent der „modernen“ und 26 Prozent der „teiltraditionellen“ Männer in der Studie zu. Die im kda befragten Väter sind in dieser Frage wohl eher den modernen Männern zuzurechnen.

In allen Familien wurden ausserhäusige Betreuungseinrichtungen oder Personen in Anspruch genommen. Eigene Eltern oder Schwiegereltern, Krippe, Babysitterin, Tagesmutter, Nachbarn, Freunde, Paten der



Kinder, Kindergarten und Hort. Allerdings variiert es in Häufigkeit und Intensität. Dies wird als bisweilen anstrengend aber auch als ganz normaler Alltag erlebt. So ist etwa

**„Als Papa  
ist man ein  
bisschen  
Fremdkörper,  
wenn die  
Muttercliquen  
zusammen sind“**

die Suche nach einem Hortplatz belastend, vor allem, wenn man ein paar Wochen vor Schulbeginn noch nicht weiß, ob es einen Platz gibt. Aber dass es

Betreuungsnetzwerke und –Einrichtungen geben muss, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Ehepartner klappt, steht für die Väter außer Frage.

## **5. Vaterrolle - Geschlechterrollen - Austausch mit anderen Vätern**

Die Väter wurden gefragt, wie sie ihre Vaterrolle sehen und was sie für ihre Kinder

sein möchten. Das breite Spektrum von Antworten zeigt die hohen Ansprüche an eigene Rolle und Verhalten: „Aktiver Vater sein, gleichberechtigter Erzieher, im Alltag präsent sein, die Kinder fördern, ein Freund, Vertrauter, Assistent für die Kinder, Aufklärer im Sinne von „klar machen“, Zuhörer, Kind zur selbständigen Entscheidung und Lebensführung erziehen, Vorbild sein, nicht autoritär aber vom Kind als Autorität akzeptiert, den Alltag teilen und erleben, als Lebensbegleiter Orientierung geben, Identifikationsan-

**„Vereinbarkeit muss immer neu diskutiert und überdacht werden“**

gebote ohne auf eine bestimmte Rolle festgelegt zu sein, Kinder beschützen und bewahren, Wissen und Bildung

mitgeben, für den Sohn ein verbündeter Geschlechtsgenosse sein“

Welchen Eindruck haben die Väter selbst? Werden sie ihrer Vaterrolle gerecht? , so wurden sie gefragt. Der Beruf lässt das nicht immer zu, meint einer. Er möchte eigentlich nicht schon morgens genervt und gestresst sein, eher gelassen und geduldig. Das gelingt aber oft nicht, wenn es gilt, pünktlich den beruflichen Termin zu erreichen aber die Kinder ihre ganz eigenen Ideen haben und den Zeitplan über den Haufen werfen. „Beruf und Familie sind zwei ganz verschiedene Modi, man muss da umschalten“, so der Vater. Vom produktiven, aktiven, termingebundenen Arbeitnehmer zum Vater, der sich auch mal von den Kindern führen lässt: Energieverlust in der Arbeit und der nötige Rollenwechsel macht es schwer, die Vaterrolle wie gewünscht auszufüllen. Auch ein anderer Befragter erlebt sich selbst als ungeduldiger, als er eigentlich gegenüber

dem Kind sein möchte. Er möchte nicht der Antreiber sein, sondern sein Kind aus eigener Motivation handeln lassen. Ein Vater führt an, dass er aus Zeitgründen der Vaterrolle oft nicht gerecht werden kann.

Angebote speziell für Väter (und Kinder) wahrnehmen in der Gemeinde oder anderswo, das können sich nicht alle Befragten vorstellen. Es wird sogar Abneigung gegen solche Angebote geäußert. Drei der befragten Väter haben an Familien- und Kindergottesdiensten sowie an Eltern-Kind-Turnen und PEKIP-Kurs, einem Angebot im Kindergarten und einem Workshop im Montessori-Kinderhaus bzw. einer Paddel-Freizeit für Vater und Kind teilgenommen. Es gibt auch unterschiedliche Bedürfnisse, was den allgemeinen Austausch mit anderen Vätern betrifft. Die Tendenz ist hier, sich informell im Freundes- oder Kollegenkreis austauschen zu wollen und „nicht institutionalisiert“ „bei öffentlichen Gruppen“.

Der Austausch an sich scheint aber wichtig zu sein. Hier wird angeführt, dass man(n) sich über die Situation als Vater, Berufstätiger und Partner sowie über Erziehungs- und Karrierefragen und die Beziehung zum eigenen Vater austauscht oder gerne austauschen will. Die Frage „Wie organisiert ihr euch, wie machen wir es?“, beschäftigt bei solchen Gesprächen. „Aufgrund der

**„schwierig ist eher das Arbeitsfeld, das uferlos ist“**

gemeinsamen Situation kann man mit Männern ganz anders reden als früher. Es sind neue Ebenen

entstanden und eine andere Verbindung. Es gibt weniger Konkurrenz unter den Vätern. Sich gegenseitig als Väter wahrzunehmen verschafft mir anderen Zugang zu den

Personen“, so ein Befragter.

Gegenüber dem anderen Geschlecht müssen Männer ihre Rolle neu definieren, wenn sie Vater werden und erst recht, wenn sie Aufgaben übernehmen, die traditionell den Frauen zugeschrieben sind. Ein Befragter schildert seine Erlebnisse: „Allein als Mann in der PEKIP – Gruppe; die wollten gar nichts von mir. Auch im Kindergarten

**„Oft muss die Großmutter kommen, wenn Jonas krank ist“**

sten stehen dann meist nur Frauen rum. Seinen Platz finden als Mann in den Sozialisationsinstanzen, ist schwierig“, so sein Resümee. Ähnlich geht es einem anderen Befragten, der feststellen musste: „Auf Müttergespräche habe ich keine Lust, die langweilen mich eher“.

Ein anderer berichtet: „Elternzeit hat uns geholfen, aus vormals gefestigten Rollen herauszugehen“ Durch anderes Tun entstehen andere Zuständigkeiten und wo früher nur die Frau das soziale Leben organisiert hat, beteiligt sich daran heute auch der (Ehe-) Mann. Auch mit ihrer Vorbildrolle für die Kinder setzen sich die Männer auseinander, die ändert sich mit dem Alter der Kinder und muss immer wieder angepasst werden. Hier sagt ein Vater, er möchte nicht auf eine bestimmte Rolle festgelegt sein, ein anderer möchte „ohne es zu übertreiben“ ein Rollenvorbild als Mann sein und dass seine Kinder „geschlechertypische Verhaltensweisen mitbekommen“.

Zwar taugt die eigene Mutter, die auch berufstätig war u.U. als Rollenvorbild für die Ehefrau, die Väter waren aber (so ist es zum Teil indirekt herauszuhören) nicht überall präsent und haben den (jetzt befragten) Söhnen nicht als Vorbild für ihre neue Rolle



dienen können. Das wird deutlich in Aussagen wie „ „Ich möchte eine Präsenz als Vater leben, die ich mir für mich als Kind gewünscht habe“ oder „Teilnehmen und Wertschätzung, das hätte ich mir als Kind so gewünscht“.

**„Sie war vorher zweimal gestürzt“**

Es wird auch angemerkt, dass man von KollegInnen anders wahrgenommen wird: „Früher wurde ich nach Arbeitsinhalten gefragt, jetzt heißt es oft >Was machen die Kinder<. Jetzt werde ich anders wahrgenommen und stärker über Familie und Kinder definiert“.

## **6. Kirche/kda als Arbeitgeber/in**

Die Tätigkeit im kda ermöglicht große Freiräume. Es gibt nicht so viele Verpflichtungen am Abend und am Wochenende wie etwa im Pfarramt“, so ein Befragter. Zwar regelt die im kda geschlossene Dienstvereinbarung einiges, wichtiger für die Rechte der Mitarbeitenden mit Familienpflichten seine aber Regelungen wie das Teilzeit und Befristungsgesetz, Elternzeit oder das Pflegezeitgesetz. „Der kda ist väterfreundlich, weil ich meine Arbeitszeit flexibel gestalten



kann“, erläutert ein anderer Vater. Die Kombination aus Bürotagen und zuhause sein ermöglicht ihm, seine Arbeit um die Familie herum organisieren. „Von den Kollegen ist das völlig akzeptiert, weil es zu den inhaltlichen Themen im kda gehört und weil da auch Familie mit Kindern sind, hier sind Fragen der Vereinbarkeit im Blick“, so der befragte Vater. Ähnlich der Tenor bei anderen Befragten: „Ich kann es mir so einteilen, wie ich es brauche, es ist eine Aufgeschlossenheit spürbar, die auch gelebt wird, zuhause arbeiten ist möglich, Stundenreduzierung war möglich, wenn’s eng wird, werden Möglichkeiten gefunden. Total unkompliziert, von Leitung und Kolleginnen werde ich unterstützt“.

**„Viel belastet sein gilt als Trophäe vor allem bei Männergesprächen“**

Lange Sitzungen und Abendtermine werden als wenig familienfreundlich empfunden. Seit die Dienstvereinbarung existiert und das Thema öfters zur Sprache kam, ist es besser geworden, so ein Kollege. Es sei besser akzeptiert als früher, wenn man sich mal um die Familie kümmern muss. Ein Befragter schätzt die Vorteile, die eine geschlechtergemischte Arbeitswelt im kda mit sich bringt: Wenn Arbeitgeber Männer und Frauen in Teams zusammenbringen, werden Väter dort mit berufstätigen Müttern konfrontiert sein, was ihnen hilft, ihre eigene Partnerin zu verstehen und zu sehen, wie andere mit Vereinbarkeit umgehen. Vor diesem Hintergrund können sie ihr eigenes Arrangement überdenken und es entstehen neue Perspektiven für alle.



## 7. Vom Umgang mit Teilzeit

Sollte man die familiäre Situation der KollegInnen bei der Arbeitsplanung berücksichtigen, so gilt das insbesondere für Teilzeitkräfte. Eher selten entwickeln Führungskräfte und Kollegen in Vollzeit ein Gespür für die „Welt“ der TeilzeiterInnen. Diese haben – so sie Familie und Beruf vereinbaren – nicht nur „freie Zeit“, sondern in der Regel ihre Wochen optimal geplant, um Familien- und Berufsaufgaben gut erfüllen zu können. Sie sind nicht beliebig flexibel oder können einfach mal einspringen. Weil sie weniger präsent sind, werden sie mit ihren Bedürfnissen aber eher vergessen und sind „aus dem Infosystem draußen“ Werden Termine ohne sie gemacht, sind sie noch öfter ausgeschlossen. „Man hat als Halbtagskraft nicht in dem Maß an Entscheidungsprozessen teil wie Vollzeitkräfte. Wer ganz da ist, ist anders präsent“, so ein Vater.

Die eigene Erfahrung mit Teilzeit lässt die betroffenen Männer sensibel werden.

Sie merken: „Führungs- und Vollzeitkräfte neigen dazu, andere nach ihrem Maßstab zu bemessen“. Und so kann es auch einer aufmerksamen Führungskraft passieren, dass sie Leute verplant, die eigentlich andere familiär bedingte Arbeitszeiten haben. Da heißt es schnell mal: „du machst doch nur Teilzeit“. Dabei wäre es gerade wichtig „ein größeres Augenmerk auf Teilzeitkräfte zu legen, findet einer der Befragten. „Ich habe einen Blick bekommen, wie schwer es ist, runter zu fahren, neu zu organisieren, vieles nicht mehr mitzubekommen. Bonuszeiten wie Kaffeepause sind gestrichen“, beschreibt er seine Anpassungsschwierigkeiten. Leistungsverdichtung und Prioritätenverschiebung machen sich bemerkbar. Die Dinge müssen in kürzerer Zeit gemacht sein. Mit einem Wort: „Es ist schwierig, sich auf die Teilzeit umzugewöhnen.“

## 8. Väter und Karriere

Nach den Auswirkungen ihres väterlichen Engagements auf die Karriere gefragt, ergibt sich kein einheitliches Bild bei den Befragten. Für den einen spielt diese Frage überhaupt keine Rolle, „liegt auf der Relevanzskala bei Null“. „Das ist kein Thema für mich, Karriere strebe ich nicht an“, heißt es hier genauso wie: „Männer in meinem Alter, die sich voll auf die Karriere konzentrieren können, stehen woanders als ich. Da habe ich auch, es ist eine Anfechtung“, so ein anderer Befragter. Hier spiegelt sich die Sorge um verpasste oder auch künftige Karrierechancen wieder. Ein anderer Vater sieht es eher gelassen: „Wir werden noch so lange arbeiten, ob das die Karriere beeinflusst, wenn man ein paar Jahre kürzer tritt, da bin ich mir nicht so sicher. Außerdem habe ich ja schon eine Karriere hinter mir“, meint er.

Ein anderer sieht das ähnlich: „Ich habe für mich die Freiheit, kürzer zu treten, kann gelassener rangehen. Das ist der Vorteil des „späten Vaters“. Die wirtschaftliche Situation ist besser, der Berufsweg hat sich schon entwickelt, man steht nicht unter dem Karrieredruck“, so seine Einschätzung der Lage.

**„Es macht irre Spaß mit Lukas zusammen zu sein“**

Aber es gibt auch Erfahrungen, die zeigen: Als Familienvater kann man(n) nicht „so frei agieren wie einer, der Single ist, der keine Kinder hat“. Wenn Karriere nicht nur vertikal sondern horizontal – im Sinne der Erweiterung von Wissen und Fähigkeiten – verstanden wird, kann es auch hier für berufstätige Väter schwierig werden, wenn sie Zeit für ihre Familie haben wollen. „Zum Beispiel Zusatzausbildungen. So was konnte ich nicht auch noch wahrnehmen. Das sind zeitintensive Geschichten, wo viele Wochenenden draufgehen. Das wollte ich meiner Familie nicht auch noch zumuten“, so ein Befragter dazu. Karriere heißt eben auch, neben dem Beruf Zusatzqualifikationen zu erwerben. Eine zusätzliche Belastung, die für einen Befragten nur bedeuten kann: „Die Familie kommt zu kurz und die Frau muss die Karriere ihres Mannes ausbaden“.

So konstatieren die einen: „Ich habe nicht das Gefühl, dass ich wegen meinem Kind beruflich zurückgesteckt habe“, die anderen „Ich denke schon, dass das ein Karrierehindernis ist in der Praxis“. Aber auch andere Facetten spielen eine Rolle. So hat das Vater-sein für einen Befragten insofern berufs- und karriererelevante Aspekte, als es zu einer „Ausgeglichenheit zwischen verschiedenen Teilen meiner Persönlichkeit“ führt. „Familienmensch und Berufsmensch

kommen auf ihre Kosten“. Er ist „mit dem, was ich erreicht habe, zufrieden. Zufriedenheit hat damit zu tun, dass ich Kinder habe, das macht mich gelassener. Ohne Kinder würde ich viel mehr Bestätigung brauchen, viel ehrgeiziger sein“. Kinder und der Umgang mit ihnen können demnach als Ehrgeizbremse und Selbstbestätigung auf Männer wirken – ein weiterer interessanter Aspekt zum Thema >Väter und Karriere<. Ein Hinweis auch darauf, dass für Männer eben nicht nur der Beruf alles ist, dass sich Sinnfindung, Identität und Lebensstandort auch jenseits der Arbeitswelt für sie erschließen.

Für die Zeitschrift „Väter nrw“ wurden Männer ebenfalls gefragt, ob sie glauben, dass Elternzeit ihren geplanten Karriereweg beeinträchtigen würde. Von den Befragten befürchten dies 47 Prozent, 53 Prozent dagegen glauben, dass eine Beeinträchtigung der Karriere nicht zu befürchten sei. In der Studie „Die neue Elternzeit“ der Hans-Böckler-Stiftung zeigen sich ähnliche Ergebnisse, wobei vor allem Männer, die die Elternzeit bereits hinter sich haben, keine Karrierenachteile sehen. Anscheinend bewahrheiten sich die Ängste der Väter, durch Elternzeit ins berufliche Abseits zu geraten, nicht im von ihnen befürchteten Maße. Allerdings zeigt sich deutlich: Je länger die Väter (und auch Mütter) in Elternzeit bleiben, umso schwieriger werde es, an die berufliche Laufbahn anzuknüpfen. Auch Teilzeitarbeit führt in der Regel zu einem Karriereknick, weil sich Teilzeit und Führungsverantwortung in den meisten Betrieben in Deutschland weiter ausschließen.



## 9. Die eigenen Eltern: Kinderbetreuer Familienzentrale Pflegefall

---

Die eigenen Eltern (Schwiegereltern) spielen für die befragten Väter in unterschiedlicher Weise eine Rolle. Einerseits betreuen sie ihre Enkelkinder oder stehen zumindest im Hintergrund dafür bereit, wenn es eng wird. Sie beteiligen sich an Familienunternehmungen, kochen Essen für die ganze Familie und leben – wie in einem Fall – sogar unter einem Dach mit den nachfolgenden Generationen. Andere wiederum sind schon älter und bedürfen selbst der Betreuung. Ein Befragter besucht seine Mutter wöchentlich und erledigt dabei auch Einkäufe für sie. Eine andere Mutter ist kürzlich in eine betreute Wohneinheit umgezogen, wo sie Hilfe im alltäglichen Leben bekommt und einen Notruf im ihrer Zwei-Zimmer-Wohnung hat. Wenn sie krank ist, wird sie dort auch von Fachpersonal betreut. So gibt es verschiedene Lösungen, die die befragten Väter leben. Regelmäßige Pflegeleistungen führt aber keiner aus.

Gleichwohl wird klar, dass berufstätige Männer (und natürlich auch Frauen oder Paare) heute in bestimmten Lebensphasen sowohl für die Betreuung der eigenen Kinder als auch der eigenen Eltern oder Schwiegereltern (mit-) verantwortlich sind,

hier an Betreuungsarrangements mitorganisieren müssen und sich dafür auch zuständig fühlen. Aussagen wie „Es war schwierig, sie zu überzeugen, den Umzug zu machen. Sie braucht Betreuung und familiären Anschluss. Ich bin beruhigt, dass sie versorgt ist“, lassen darauf schließen, dass es enge Bindungen an die älteren Familienangehörigen gibt und dass deren Situation mitbedacht wird.

### 10. Väterfreundlich - was ist das ?

---

Väterfreundlich, das kann eine grundsätzliche Einstellung sein oder eine pragmatische Maßnahme: Aufstockung der Urlaubsansprüche um 10 Tage für Väter und Mütter, ein Sabbat- oder Studienhalbjahr, um Dinge zu tun, die einem abgehen, das könnten sich Väter vorstellen.

Sie wünschen sich Normalität im Sinne von „ich will kein Vorzeigevater sein, sondern es soll selbstverständlich sein, dass Väter Familienaufgaben übernehmen“. Ein anderer möchte nicht auf seinen beruflichen Output reduziert werden und fände es hilfreich, wenn Familie nicht immer als feminine Angelegenheit wahrgenommen würde. Eine sagt sogar, der kda ist väterfreundlich, weil er hier gute Arbeitsbedingungen vorfindet, um Familie und Beruf zu vereinbaren.



### Fazit

---

Obwohl nicht repräsentativ, spiegelt die Befragung der Väter im kda gesellschaftliche Trends wider:

- Immer mehr Väter nehmen (auch bedingt durch gesetzliche Möglichkeiten in jüngster Zeit ) Teilzeit oder Vätermomente in Anspruch und nutzen darüber hinaus Möglichkeiten, die ihnen eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen.
- Väter definieren sich weniger oft als reine Ernährer sondern nehmen ihre Aufgaben in der Familie ernst und wollen diese Verantwortung auch übernehmen. Die kda-Väter wollen teilnehmende Väter und stabile Vertrauenspersonen sein, nichts verpassen, den Kindern die Welt zeigen, sie begleiten und wachsen sehen.

- Die Berufstätigkeit der Frauen zwingt Männer mehr in eine Beteiligung an den Familienaufgaben, weckt Verständnis und auch das Bedürfnis, die eigene Partnerin zu unterstützen. Natürlich auch in dem Bewusstsein, dass sie zur wirtschaftlichen Absicherung beiträgt. Ihre Partnerin zu entlasten und in ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen ist ein wichtiges Motiv von Männern für ihr familiäres Engagement. (3)
- Väter, die im Beruf kürzer treten, müssen auf ungewohntes Terrain wie Teilzeitarbeit und PEKiP-Gruppen vorstoßen und treffen dort größtenteils auf „Frauendomänen“ – sind also Exoten in der Arbeits- aber dann auch in der „Frauenwelt“. Hier gilt es, die Konzepte von Angeboten in der (kirchlichen) Betreuung-, Beratungs- und Bildungsarbeit stärker auf Väter abzustimmen – denn sie werden vermehrt dort „auftauchen“. Gleichzeitig kann die Vaterrolle auch den Kontakt verändern bzw. herstellen zu Kolleginnen, die auch Väter und Mütter sind und einen neuen Zugang zu diesen Personen schaffen.
- Wenn berufstätige Väter familiäre Verantwortung übernehmen – auch nur zeitlich begrenzt – ändert sich ihre Lebensrealität und die Rollenverteilung, gewinnt Familie für sie an Bedeutung, werden sie auch stärker in ihrer Vaterrolle z.B. von KollegInnen wahrgenommen.
- Es wird eine größere Vielfalt an Lebensentwürfen auch für Väter möglich, was gleichzeitig den dazugehörigen Partnerinnen neue Spielräume eröffnet.
- Auch eine Arbeit wie im KdA, die Freiräume und Flexibilität ermöglicht aber viele Abend- und Wochenendtermine sowie Hochfrequenzzeiten mit sich bringt, ist nicht immer familienfreundlich. Dies trifft sicher auch auf andere Arbeitsbereiche in der Kirche zu. Väter haben hier zunehmend ein Vereinbarkeitsproblem.

Mit diesen Trends müssen Arbeitgeber umgehen. Sie sind mit vermehrter Nachfrage konfrontiert und müssen das Thema aufgreifen. Auch Kirche als Arbeitgeberin kann mehr tun als bisher, um Vätern Vereinbarkeit zu ermöglichen und das Thema ins Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit zu rücken. Personalentwicklung – so es sie denn gibt – kann Trends aufgreifen, die Leistungen von Vätern wahrnehmen, ihre Bedürfnisse abfragen und Angebote machen. Männer erfahren mit ihrer Vaterrolle in der Arbeitswelt traditionell weniger Aufmerksamkeit als Mütter. Ihre privaten Familienaufgaben bleiben meist „unsichtbar und marginalisiert“ (1) Die meisten Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind auf Frauen zugeschnitten oder auch ausschließlich für diese gedacht. Hier müssen die Männer stärker in den Blick genommen werden.

Familienengagierte Väter „leisten (...) einen konkreten Beitrag zur Beförderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, weil einerseits nicht mehr ausschließlich Frauen mit Fürsorge

und Elternschaft assoziiert werden und andererseits Männer von Vorgesetzten und Kollegen als Menschen mit Familienverpflichtungen wahrgenommen werden“. (2) Männer, die aktive Vaterschaft und Arbeits- teilung im Haushalt leben, sind Türöffner für eine geschlechtergerechtere Arbeits- und Lebensgestaltung. Deshalb gilt es auch von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten her, berufstätige Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und ihre Anliegen öffentlich zu machen, was hiermit hoffentlich geschieht.

*Hanna Kaltenhäuser*  
*wissenschaftliche Referentin*

(1) THOMAS GESTERKAMP, „Die Väter-Welle“ in Frauenrat 1/2010

(2) KATRIN MENKE, SVENJA PFAHL, STEFAN REUYSS, „Das neue Elterngeld und seine Inanspruchnahme durch Väter: Motive und Nachhaltige Effekte“; in: Familienpolitische Informationen (FPI) der EAF; März/April 2010.

(3) vgl. MENKE, PFAHL, REUYSS in FPI der EAF 2/2010