

## **„Familien brauchen Väter“**

Selbstverständnis und Rollenbilder von Vätern, Müttern und Familien sind in Bewegung gekommen. Väter suchen Lebensformen, die Familien- und Berufsleben gleichermaßen ermöglichen, ein Einkommen, mit dem die Familie auskommt, aber auch genügend Zeit für Kinder und Partnerschaft. 71% der Männer in Deutschland begnügen sich laut einer Untersuchung des Bundesfamilienministeriums von 2001 nicht mehr mit der Funktion des reinen Brotverdieners, sondern wollen aktive, für Kinder erlebbare Väter sein.

Die Männer in der evangelischen Männerarbeit sind dabei nicht unbeteiligte Zuschauer, sondern als Väter oder Großväter emotional und praktisch mit den angesprochenen Entwicklungen verwoben. Doch auch wenn sie keine eigenen Kinder haben, nehmen sie, wie auch Väter außerhalb der Männerarbeit, zum Teil in Patenschaften oder in lokalen „Bündnissen für Familie“ Erziehungsfunktionen wahr. Die evangelischen Männer fühlen sich den Männern und Vätern in unserer Gesellschaft bei ihren biografischen Suchbewegungen verbunden.

Die Männer in der evangelischen Männerarbeit beschäftigen sich mit diesem Thema als Christen. Sie vertrauen dem Zuspruch Gottes, immer und umfassend für sie da zu sein. Sie lassen sich auf Gottes Anspruch ein, ihr Leben als Individuen, in der Familie und der Gesellschaft an seinem Wort zu orientieren. Entscheidende Leitworte sind hier Gerechtigkeit und Solidarität. Im Zusammenhang von Familie und Beruf werden diese Begriffe konkretisiert: „Geschlechtergerechtigkeit“ und „vorrangige Orientierung an den Schwachen“. Mit diesen Maßstäben hat sich die Landesvertreterversammlung an ihrem Studientag 2006 mit dem gesellschaftlichen und familienpolitischen Umfeld heutiger Vaterschaft beschäftigt und ist zu folgenden Ergebnissen gelangt.

**1. Ausgangspunkt der Analyse** ist die unbestreitbare Entwicklung bei Männern zu aktiverer Vaterschaft:

- die bereits erwähnten rund drei Viertel deutscher Männer, denen die Familienernährerfunktion nicht mehr ausreicht
- der bei Männern noch stärker als bei Frauen vorhandene Wunsch nach (mehr) Kindern
- das nach einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes von 2001/2002 bei über 5000 Männern verstärkte faktische Engagement von Vätern kleiner Kinder: nicht nur im Beruf (über acht Stunden täglich), sondern auch in der Haus- und Familienarbeit (vier Stunden täglich, davon gut 1 ½ Stunden für Kinderbetreuung)!

Dennoch finden sich viele Väter und Familien in traditionellen Konstellationen wieder: er Vollzeit im Beruf zu Lasten seiner Präsenz zu Hause, sie ohne oder mit geringfügiger Berufstätigkeit auf Haus und Kinder festgelegt.

Was steht einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einer Verwirklichung väterlicher Wünsche entgegen? Was müsste von daher in Arbeitswelt, Politik und Öffentlichkeit angegangen und verändert werden? Dem gehen die folgenden Überlegungen nach.

## **2. Familienfreundliche Einkommen**

Die Tatsache, dass Kinder zu haben ein Armutsrisiko darstellt, ist für ein vergleichsweise reiches Land wie Deutschland nicht akzeptabel. Der sprunghafte Anstieg der Armut in den vergangenen zwei Jahren gerade bei Kindern ist nicht hinzunehmen. Das Einkommen von Familien muss so gestaltet sein, dass Väter und Mütter in die Lage versetzt werden, den Aufgaben bei der Erziehung ihrer Kinder umfassend nachkommen zu können. Daher ist zu fordern, dass von staatlicher Seite Familien in vergleichbaren Arbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung ihrer zusätzlichen finanziellen Belastungen Alleinstehenden mindestens gleichgestellt sind.

### **3. Familien- und väterfreundliche Gestaltung des Arbeitslebens**

Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen in Arbeits- und Berufswelt sind häufig familien- und vereinbarkeitsunfreundlich. Sie erschweren es Frauen wie Männern, Berufstätigkeit und Kindererziehung in Einklang zu bringen. Die Flexibilität, die seit geraumer Zeit von Beschäftigten gefordert wird, ist auch von den Unternehmen im Blick auf Familie und Kindererziehung einzufordern. Es gibt bereits eine Reihe gelungener Beispiele von beidseitiger Flexibilität, von der sowohl die Väter und Mütter als auch die Unternehmen profitieren: zufriedene Mitarbeitende sind bessere Mitarbeitende.

Familienorientierte Väter werden auf betrieblicher Ebene in ihren Bemühungen um Vereinbarkeit nach wie vor zum Teil massiv blockiert. Grund dafür ist eine „Anwesenheitskultur“ in deutschen Betrieben, die lange Anwesenheit am Arbeitsplatz mit Leistung gleichsetzt. Hier muss in Betrieben und Verwaltungen ein Mentalitätswandel einsetzen, der Leistung an objektiven Merkmalen festmacht und aktive Väter (und Mütter) nicht benachteiligt.

Die bereits seit längerer Zeit heftig propagierte Verlängerung der (wöchentlichen) Erwerbsarbeitszeiten ist familienpolitisch abzulehnen. Sie wirkt sich für Mütter wie für Väter nachteilig aus. Denn sie reduziert die von Erwerbsarbeit freie Zeit für Familie, Haus und Partnerschaft und senkt damit die Lebensqualität von Familien erheblich.

### **4. Familien- und väterfreundliche Rahmenbedingungen**

Öffnungszeiten und Serviceangebote von Kinderbetreuungseinrichtungen sind noch häufig an traditioneller Arbeitsteilung in der Familie ausgerichtet: an der Mutter und Hausfrau, die mittags das Essen auf den Tisch stellt und nachmittags die Kinder betreut.

Hier müssen die bereits vorhandenen Gesetze endlich (in wesentlich größerem Umfang als bisher) umgesetzt werden. Eltern muss in erreichbarer Nähe zur Wohnung oder zum Arbeitsplatz eine Betreuungsinfrastruktur zur Verfügung stehen. Erst diese eröffnet ihnen eine wirkliche Wahlfreiheit zwischen häuslicher Kindererziehung und öffentlicher Betreuung.

Kinderbetreuungseinrichtungen müssten (noch) stärker als bisher Väter in ihre Arbeit einbeziehen und sie beteiligen.

### **5. Familien- und väterfreundliche Gemeinden**

In vielen Gemeinden und Kirchenkreisen sind in den vergangenen Jahren Väter-Kind-Gruppen und andere Angebote für und mit Vätern entstanden. Das ist erfreulich und zu begrüßen. Denn diese Angebote stärken (a) den Zusammenhalt der Familien, sie bieten (b) Vätern Kommunikationsräume für Austausch mit anderen Vätern, z.B.: „Väterfrühstück“, und (c) Erlebnisräume mit ihren Kindern, z.B.: gemeinsame Wochenenden. Diese Veranstaltungen schließen (d) häufig Erfahrungsräume für Sinnsuche und Spiritualität ein. Damit knüpfen sie teilweise ein ganz neues Band der Kirche zu Männern der jüngeren und mittleren Generation.

Die Männerarbeit fördert und fordert eine intensivere Wahrnehmung und Stärkung dieser Aktivitäten in Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche.

Kontakt für Rückfragen:

Rainer Volz  
*Männerarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland*  
- Leiter und Wissenschaftlicher Referent -  
Graf-Recke-Str. 209, 40237 Düsseldorf  
T: +49.211 - 36.10.215  
F: +49.211 - 36.10.211  
Email: [volz.maennerarbeit@ekir.de](mailto:volz.maennerarbeit@ekir.de)  
Internet: [www.maenner.ekir.de](http://www.maenner.ekir.de)