



Väter einbeziehen.



Ein Leitfaden für Fachleute
der perinatalen Gesundheitsversorgung
und der frühen Kindheit

männer.ch
Dachverband Schweizer
Männer- & Väterorganisationen

mencare schweiz
suisse
svizzera
svizra



Zitierempfehlung: Theunert, Markus & Crettenand, Gilles (2023). Väter einbeziehen. Ein Leitfaden für Fachleute der perinatalen Gesundheitsversorgung und der frühen Kindheit. Bern/Zürich

Inhalt

Einführung	4
Teil 1 Zur Lage der Väter heute von Markus Theunert	6
Teil 2 (Werdende) Väter in den Institutionen von Gilles Crettenand	16
2.1 Historischer Kontext	16
2.2 Mögliche Zugangsschwellen	18
2.3 Mögliche Türöffner	20
Teil 3 Väter besser einbeziehen – institutionelle Möglichkeiten von Markus Theunert und Gilles Crettenand	23
Empfehlung #1 Klären Sie, ob Sie Väter wirklich einbeziehen wollen.	24
Empfehlung #2 Zeigen Sie Vätern, dass Sie willkommen sind.	25
Empfehlung #3 Erklären Sie den Einbezug der Väter zur Selbstverständlichkeit.	26
Empfehlung #4 Entwickeln Sie ein Leitbild zeitgemässer Väterlichkeit.	27
Empfehlung #5 Entwickeln Sie eine vätersensible Beratungspraxis.	29
Empfehlung #6 Unterstützen Sie Mütter beim Raum-Geben.	31
Empfehlung #7 Tragen Sie der Vielfalt von Vätern Rechnung.	32
Empfehlung #8 Arbeiten Sie geschlechterreflektiert.	34
Empfehlung #9 Beteiligen Sie die Zielgruppe.	36
Empfehlung #10 Wagen Sie methodische Vielfalt.	37
Empfehlung #11 Suchen Sie Kooperationen und achten Sie die Grenzen Ihrer Möglichkeiten.	38
Empfehlung #12 Geben Sie Impulse.	39
Teil 4 Schlussfolgerungen von Markus Theunert und Gilles Crettenand	40
Literatur	42

Einführung

Der vorliegende Leitfaden für die Praxis ist im Rahmen des Projekts «Präsente Väter – Starke Familien» (PIFR) entstanden. Mit Unterstützung durch Gesundheitsförderung Schweiz hat die Fachstelle männer.ch in den Jahren 2021–2023 insgesamt 60 Institutionen und Fachleute der perinatalen Gesundheitsversorgung und frühen Kindheit geschult und beraten. Das dabei vermittelte Wissen der Väterarbeit und die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Institutionen werden nun im vorliegenden Leitfaden zusammengeführt und gebündelt.

Der Bedeutung der Väter wurde in der Forschung und der Gesundheitsversorgung ebenso wie in Politik und Gesellschaft lange Jahre wenig Beachtung geschenkt. Das hat sich in den letzten Jahren fachlich, politisch und gesellschaftlich verändert. So haben beispielsweise in der Volksabstimmung vom 27. September 2020 60,3% der Schweizer Stimmbürger*innen der Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs zugestimmt.

Väter sind nicht nur Adressaten von Veränderungsappellen. Sie engagieren sich immer zahlreicher und selbstverständlicher bereits in der Schwangerschaft und rund um die Geburt. Sie rücken auch als Ressource für die psychische Gesundheit der ganzen Familie immer mehr ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Gut belegt ist: Kinder profitieren von Paternal Involvement in ihrer kognitiven und sozialen Entwicklung ebenso wie mit Blick auf ihre mentale und somatische Gesundheit. Mütter profitieren gesundheitlich und mit Blick auf ihr berufliches Fortkommen. Auch die Gesundheit, Selbstwirksamkeit und Resilienz der Väter selbst wird durch die gelingende Bewältigung des Übergangs in die Elternschaft gestärkt (Allen & Daly 2007).

Die Väterforschung und die Praxis der Väterarbeit zeigen gleichzeitig eindrücklich, dass Vaterschaft auch für Männer eine anspruchsvolle Entwicklungsaufgabe ist. Sie stellt in der männlichen – noch immer stark auf Erwerb ausgerichteten – Biografie einen massiven Einschnitt dar. werdende Väter werden aber kaum darauf vorbereitet. Hier liegen Potenziale für die Prävention und Gesundheitsförderung verborgen – beispielsweise im Bereich postpartaler Depressionen, die bei Männern nach der Geburt zwei- bis fünfmal häufiger als sonst vorkommen (Sprengel 2010).

Die perinatale Gesundheitsversorgung ist in der Schweiz noch immer stark – und natürlich auch zu Recht – auf Mutter und Kind ausgerichtet. Väter sind primär als Unterstützer angesprochen. Für ihre eigenen Fragen, Sorgen, Ängste und Bedürfnisse fehlt oft der Platz. Die Bereitschaft der Fachleute, Väter rund um Schwangerschaft, Geburt und erste Lebensjahre früher und besser einzubeziehen, ist jedoch eindeutig vorhanden. Die Fachleute selbst formulieren den Bedarf nach mehr Wissen und Orientierung, wie Väter aktiv angesprochen und einbezogen werden können.

Diesen Bedarf soll der vorliegende Leitfaden decken helfen. Er ist weder Patentrezept noch Gebrauchsanweisung, sondern ein Impuls für die fachliche Auseinandersetzung in den Institutionen.

Seine Ziele:

- Der Leitfaden soll Wissen vermitteln und sensibilisieren (Legitimationsebene).
- Der Leitfaden soll aufzeigen, welche fachliche Haltung mit «Väterfreundlichkeit» verbunden ist (Werteebene).
- Der Leitfaden soll eine institutionelle Praxis gelebter Väterfreundlichkeit zugänglich machen (motivationale Ebene).
- Der Leitfaden soll konkrete Anregungen und Instrumente vermitteln sowie Ressourcen und externe Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen (Umsetzungsebene)

Der Leitfaden besteht aus drei Teilen:

- **Teil 1** beschreibt die Lage der Väter in der Schweiz heute.
- **Teil 2** beschreibt die institutionellen Realitäten, Ansprüche und Bedürfnisse bezüglich des Einbezugs von Vätern.
- In **Teil 3** formulieren die Autoren zwölf konkrete Empfehlungen, wie Väter von Anfang an einbezogen werden können, die sie aus der Umsetzung des Projekts «Präsente Väter – Starke Familien» entwickelt haben.

Letztlich soll dieser Leitfaden eine Brücke bauen zwischen den veränderten Selbstverständnissen heutiger Väter und den institutionellen Möglichkeiten, auf diese angemessen einzugehen – im Dienst der Gesundheit der ganzen Familie.

In diesem Sinn wünschen wir eine ebenso informative wie anregende Lektüre.

Jessica De Bernardini

Projektleiterin Frühe Kindheit
Gesundheitsförderung Schweiz

PS: Unter **www.niudad.ch** ist seit Februar 2023 die erste Plattform für werdende Väter online. Das Projekt wird ebenfalls von **männer.ch** getragen und durch Gesundheitsförderung Schweiz unterstützt. Helfen Sie mit, **www.niudad.ch** bei der Zielgruppe und unter Fachleuten bekannt zu machen!

von Markus Theunert

Familiäre Aufgabenzuschreibungen sind kulturell geprägt und jünger als man denkt.

Das Leitbild der bürgerlichen Familie – die Frau ist zuständig für Haushalt und Kinder, der Mann sorgt als Familienernährer für die materielle Sicherheit der Familie – prägt bis heute unsere Vorstellung einer «normalen Familie».

Die Geschlechterforschung belegt jedoch eindrücklich, dass dieses Leitbild weder seit Jahrtausenden noch überall auf der Welt gilt. Vielmehr ist das bürgerliche Familienmodell eine historisch relativ neue Konstruktion, die sich erst mit der industriellen Revolution – also seit gut 250 Jahren – als Norm verankert hat. Voraussetzung für die strikte Trennung der Arbeitssphären nach Geschlecht war, dass Leben und Arbeiten überhaupt räumlich getrennt sind. In den agrarischen Gesellschaften des Mittelalters war diese Voraussetzung noch nicht gegeben. Entsprechend waren die geschlechtlichen Aufgabenteilungen wesentlich fluider.

Die Idee, dass der männliche Ernährerlohn allein ausreicht, um eine ganze Familie zu ernähren, ist noch mehr ein historischer Spezialfall. Das traditionelle Ein-Ernährer-Modell war letztlich nur während weniger Jahrzehnte nach dem zweiten Weltkrieg für breite Bevölkerungsschichten erreichbar. Heute kümmern sich selbst in der Kleinkindphase (0-3 Jahre) nur 16.4% aller Mütter ausschliesslich um die Familien- und Hausarbeit.

Das Verständnis und die Aufgaben der Väter haben sich innert weniger Jahrzehnte massiv verändert.

Bis 1988 war im Schweizer Zivilgesetzbuch die Rollenteilung von Gesetzes wegen klar festgeschrieben: Er ist «das Haupt der Gemeinschaft», «sie führt den Haushalt.» Dem lag ein Verständnis familiärer Macht zugrunde, das im wahrsten Sinn

des Wortes patriarchal² war: Der Vater war das Oberhaupt der Familie, Hüter von Recht, Moral und Ordnung, Sachwalter der religiösen und politischen Macht im Mikrokosmos Familie. Ihm oblag es, für die materielle Sicherheit der Familie zu sorgen. Im Gegenzug wurde ihm die Weisungsbefugnis übertragen, über die Belange seiner Gattin und seiner Kinder zu entscheiden.

Mit der von der Stimmbevölkerung – d.h. von 61% der Frauen und 48% der Männer – relativ knapp angenommenen Reform des Eherechts vollzog die Schweiz erst 1988 den Schritt zur formalen Gleichstellung von Frau und Mann. Seither gelten beide Eltern als gleichwertige Gestalter:innen des gemeinsamen Ehelebens, die nach ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten zum materiellen und emotionalen Wohl der Familie beitragen.³

Die Schweizer Familien leben heute in widersprüchlichen Spannungsfeldern.

Jedes zweite Elternpaar in der Schweiz wünscht sich heute ein Familienmodell, bei dem beide Teilzeit arbeiten (Bundesamt für Statistik 2021a, 85). Dabei wird ein Erwerbsspensum von 80% für den Vater und – je nach Alter des Kindes – von 45-60% für die Mutter als ideal angesehen (Hermann et al. 2023, 5), wobei besonders jüngere Paare egalitär leben wollen (ebd.). Nur 13% der Elternpaare gelingt es, ihr Wunschmodell zu realisieren (Bundesamt für Statistik 2021a, 85).

Diese Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist charakteristisch. Die Basler Geschlechterforscherin Andrea Maihofer spricht zeitdiagnostisch von einer «paradoxen Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel» (Maihofer 2007). Grob gesagt lautet der empirische Befund: Auf Einstellungsebene hat die Bevölkerung in den westlichen Industrieländern eine rasche Modernisierung vollzogen. Die Mehrheit der (jungen) Paare gehen von einem partnerschaft-

¹ Der Begriff «Vater» wird in einem generellen Sinn verwendet und meint nicht zwingend den biologischen Erzeuger.

² Der Begriff «Patriarchat» ist dem Altgriechischen entnommen und meint wörtlich «die Herrschaft der Väter».

³ Zur Vertiefung: Bericht «Zeit für Familie» der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (2004) (https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/d_04_Publ_Zeit.pdf)

lichen Beziehungsideal aus, in dem sich auch nach der Familiengründung beide Elternteile sowohl in der Erwerbsarbeit wie auch in der (unbezahlten) Familien- und Hausarbeit engagieren.

Diese Modernisierung auf Einstellungsebene hat auch eine Mehrheit der Männer vollzogen. «Für das heutige Leitbild vom Vatersein ist wesentlich, dass die Figur des, abwesenden Ernährers abgelehnt wird», schreiben Diana Baumgarten und Andreas Borter im ersten MenCare-Report Schweiz. «Wunsch ist der engagierte und in der Familie involvierte Vater» (Baumgarten & Borter 2016, 30). Aber: «Das bringt keineswegs ‚automatisch‘ eine Aufgabenteilung mit sich, in der der Vater zu gleichen Teilen Sorgearbeit leistet wie die Mutter.» Vielmehr eröffne sich ein Spannungsfeld: «Einerseits unterscheidet sich das gelebte Arbeitsarrangement äusserlich nicht gross von dem der eigenen Eltern, andererseits grenzen sich heutige Väter stark vom Vaterbild früherer Generationen ab und entwickeln ganz andere Ansprüche an sich als Vater» (ebd.)

Väter eifern heute zwei Idealen nach, die gar nicht vereinbar sind. Scheitern ist unvermeidlich.

In der praktischen Arbeit mit Vätern wird nicht nur dieses Spannungsfeld sichtbar, sondern auch das Leiden daran spürbar. Denn das Problem ist: Das Leitbild moderner Männlichkeit hat sich zwar um die Anforderung involvierter Vaterschaft erweitert, aber eben nicht im Kern gewandelt. Vielmehr kommt der Vorsatz – und die Erwartung von aussen (!) – ein präsenter Vater zu sein, faktisch einfach zu den bisherigen Anforderungen hinzu.⁴

Es ist also eine Überlagerung zweier unvereinbarer Anforderungen zu beobachten: Väter heute sollen leistungsstarke Ernährer sein, wie dies bereits von ihren Vätern und Vorvätern erwartet wurde – aber sie sollen neu auch emotional präsent und im Alltag engagierte Väter sein. Diese beiden Anforderungen passen weder zeitlich noch inhaltlich zusammen. Die Unvereinbarkeit beider Ideale – Ernährer wie früher und Vater von heute – bleibt aber in der öffentlichen Diskussion völlig unterbeleuchtet. Auf diese Doppelbotschaften reagieren manche Männer/Väter mit Lähmung oder Ohnmacht, Andere mit Wut oder Widerstand. Nur eine Minderheit begreift die entwicklungs offene Situation als Chance.

PRAXIS TIPP

Zeigen Sie Verständnis für die spezifische Doppelbelastung, unter der Väter leiden, und sprechen Sie diese proaktiv an. Es geht weder um Mitleid noch um einen Vergleich mit der Doppelbelastung der Mütter, sondern um den Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung.

⁴ Mütter stehen vor der komplementären Herausforderung: Sie sollen sich weiterhin aufopferungsvoll um Kinder und Haushalt kümmern, zusätzlich aber auch beruflich erfolgreich oder zumindest weiterhin erwerbstätig sein.

Väter leisten den Tatbeweis – bloss entlastet das die Mütter nicht.

Väter wie Mütter sind insgesamt vergleichbar belastet. Eltern kleiner Kinder zwischen 0 und 3 Jahren arbeiteten insgesamt rund 74 Stunden die Woche (Bundesamt für Statistik 2021a, 36). Jedoch ist die Art der Arbeit je nach Geschlecht deutlich unterschiedlich.

Abbildung 1 zeigt einerseits, dass Mütter von Kindern im Alter von 0 bis 14 Jahren knapp gut drei Viertel ihrer Zeit in die Haus- und Familienarbeit investierten und «nur» ein Viertel in die Erwerbsarbeit investieren. Bei den Vätern beansprucht die Erwerbsarbeit mehr als die Hälfte der zeitlichen Ressourcen.

		Haus- und Familienarbeit	Freiwilligenarbeit	Erwerbsarbeit	Total
Mütter	2020	52,3 h	1,3 h	16,1 h	69,7 h
	1997	51,6 h	2,0 h	10,8 h	64,4 h
	Verlauf	+0,7 h	-0,7 h	+5,3 h	+5,3 h
Väter	2020	31,7 h	1,0 h	35,4 h	68,1 h
	1997	21,8 h	1,8 h	40,7 h	64,3 h
	Verlauf	+9,9 h	-0,8 h	-5,3 h	+3,8 h

Abbildung 1: Familiäre Aufgabenteilung bei Eltern von Kindern im Alter von 0 bis 14 Jahren im Zeitvergleich 1997/2020 (eigene Darstellung mit Zahlen des Bundesamts für Statistik 2021b)

Abbildung 1 enthüllt weitere relevante Fakten zur Beschreibung der Schweizer Familienrealität heute: Denn sie belegt, dass es sich tatsächlich nicht bloss um Lippenbekenntnisse handelt, wenn Väter sagen, sie wollten daheim präsenter sein als ihre eigenen Väter es waren. Denn das väterliche Engagement in der Familie hat sich seit 1997 um 9.9 Stunden messbar erhöht. Aber: Das väterliche Mehrengagement zuhause entlastet die Mütter nicht. Im Gegenteil: Aufgrund ihres steigenden Engagements in der Erwerbsarbeit sind sie unter dem Strich um mehr als fünf Stunden pro Woche stärker belastet als 1997. Auch die Belastung der Väter ist insgesamt um knapp vier Stunden angewachsen. Es zeigt sich also: Beide Elternteile stehen zusehends unter Druck. Die eigentlichen Profiteure der Veränderung dürften die Kinder sein, denen das verstärkte Engagement der Väter primär zugutekommt (vgl. nächsten Abschnitt).

PRAXIS TIPP

Abbildung 1 zeigt, dass Väter 38% und Mütter 62% der gesamten Haus- und Familienarbeit übernehmen. Bei der Erwerbsarbeit sind die Verhältnisse spiegelverkehrt: Mütter übernehmen 31% der gesamten Erwerbsarbeit, Väter 69%. Diskutieren Sie diese Fakten im Team und überprüfen Sie, wie diese mit ihrer subjektiven Wahrnehmung übereinstimmen. Entdecken Sie allenfalls einen unbewussten «Gender Bias»⁵?

⁵ Der Begriff «Gender Bias» bezeichnet eine unbewusste Verzerrung der Wahrnehmung durch geschlechterstereotype Erwartungen.

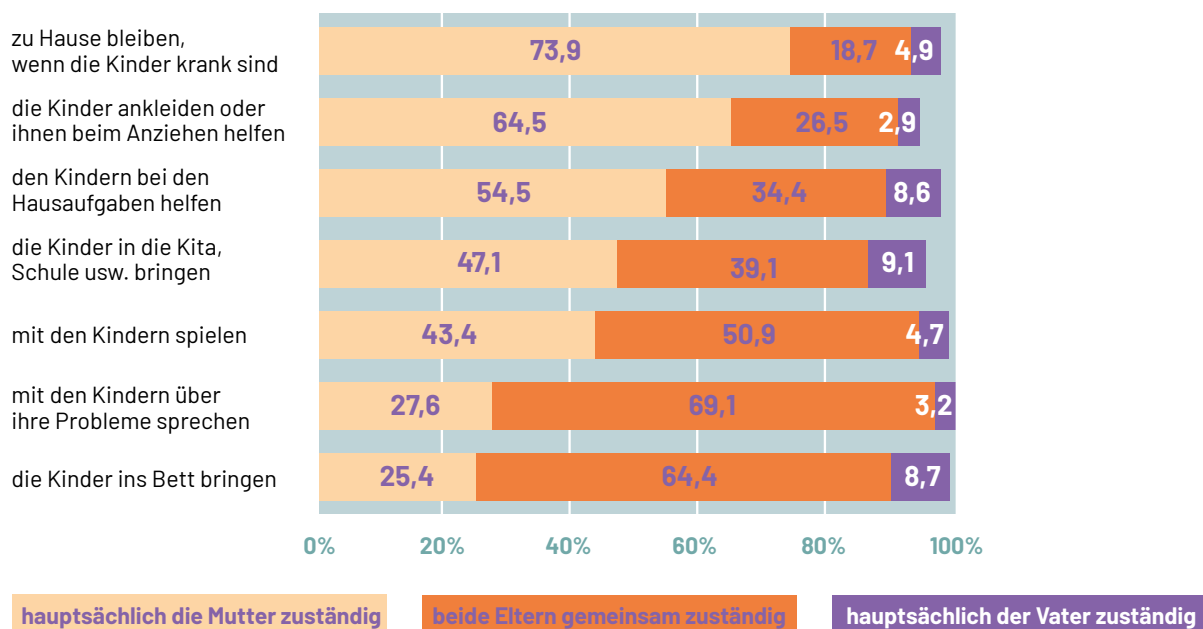
Väter leisten zwar immer mehr daheim – die Aufgabenteilung bleibt aber traditionell.

Abbildung 2 analysiert, welche Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung beide Elternteile in etwa gleichem Umfang wahrnehmen (orange) resp. welche Aufgaben vor allem von der Mutter (hellorange) oder dem Vater (violett) wahrgenommen werden (Bundesamt für Statistik 2021a, 34). Die Grafik ist hilfreich, um die angesprochene «Gleichzeitigkeit von

Persistenz und Wandel» zu illustrieren. Einerseits zeigt sie schön, wie Väter immer mehr den Wunsch umsetzen, ihrem Kind ein alltagsnahes Gegenüber zu sein. Spielen, über Probleme sprechen, sich am Gute-Nacht-Ritual beteiligen: In diesen Bereichen sind die Väter stark engagiert. Hier wird der Wandel sichtbar.

AUFTEILUNG DER KINDERBETREUUNG, 2018

Paarhaushalte, beide Partner im Alter von 25–54 Jahren, mit Kindern unter 13 Jahren im Haushalt



Anmerkung: Das Total ergibt nicht 100%, da die Kategorie «anders» (die Kinder selbst, andere Person im Haushalt, Person ausserhalb des Haushalts) nicht abgebildet wird.

Quelle: BFS – Erhebung zu Familien und Generationen (EFG)

© BFS 2021

Abbildung 2: Aufteilung von Kinderbetreuungsaufgaben zwischen den Eltern von Kindern unter 13 Jahren (Bundesamt für Statistik 2021a, 34)

Beharrungskräfte werden dort sichtbar, wo es um Aspekte der Kinderbetreuung geht, die einschränkend oder mühsam sind. Nach wie vor ist es beispielsweise meist die Mutter, die zuhause bleibt, wenn die Kinder krank sind. Aus anderen Untersuchungen wissen wir (vgl. Crettenand & Theunert 2018): Auch das Schnittstellenmanagement zu Kita

und Schule bleibt mehrheitlich den Müttern überlassen, ebenso die Verantwortung für undankbare Haushaltstätigkeiten wie Putzen, Wäschewaschen und Bügeln (während Einkaufen und Kochen bereits relativ egalitär organisiert sind). Diese Schräglage wird in letzter Zeit unter dem Schlagwort Mental Load verstärkt problematisiert.

Eine stärkere Familienorientierung ist eine Bedrohung für das männliche Selbstbild.

Der englische Begriff bedeutet «gedankliche Beanspruchung» oder «mentale Belastung». Er soll sichtbar machen, dass die Organisation des Familien- und Privatlebens mehr umfasst und stärker belastet als das Ausführen einzelner Tätigkeiten. Mit Blick auf die heutigen Familienrealitäten relevant ist der Begriff, weil Männer/Väter kontinuierlich mehr Zeit in Haushalt und Familie investieren, die Übernahme der Planungsverantwortung – und damit der Mental Load – aber nicht proportional wächst.

Das ist mit ein Grund, weshalb wir in der geschlechterreflektierten Väterarbeit mit dem Konzept des Paternal Involvement (Dermott, 2003) arbeiten. Denn väterlicher Einbezug besteht in dieser Perspektive aus zwei Faktoren:

- being engaged = Engagement in Zeit
- being concerned = Engagement im Sinn mentaler Beanspruchung (Mental Load)

Nicht unterschlagen werden darf in diesem Zusammenhang die Feststellung, dass Männer/Väter nach wie vor deutlich mehr leisten in den klassisch «männlichen» Domänen der Hausarbeit (Reparaturen, technische Installationen, Administration und Finanzen etc.).

Für die meisten Männer ist die Erwerbsarbeit nach wie vor der zentrale Pfeiler ihrer Identität. Deshalb hat die Diskussion um Teilzeitarbeit für Männer eine enorme Tragweite. Es geht dabei nicht nur um ein paar Prozent weniger Arbeit und Lohn. Es geht um Selbstwert und Selbstbestätigung. «Seit ich nur noch 80 Prozent arbeite, fühle ich mich nur noch als halbe Portion», hat ein Vater das Dilemma anschaulich auf den Punkt gebracht. Entsprechend sorgfältig ist die Diskussion um eine mögliche Arbeitszeitreduktion zu führen.

Die Erfahrung zeigt: Wenn Väter sagen, sie möchten mehr Zeit für ihre Kinder haben, können sich aber nicht mehr Zeit für ihre Kinder nehmen, ist das weder blosses Lippenbekenntnis noch unentrinnbares Schicksal. Es gilt, Väter in ihrem Bestreben ernst zu nehmen und der Komplexität der Veränderung Rechnung zu tragen.

PRAXIS TIPP

Es gilt, Väter in der Ungleichzeitigkeit ihrer Bemühungen ernst zu nehmen. Wertschätzung verdienen sie für ihr verstärktes Engagement daheim. Andererseits sind sie mit dem Umstand zu konfrontieren, dass ihre Übernahme der Organisations- und Planungsverantwortung nicht Schritt hält. Und wie sprechen Sie das gegenüber den Müttern an?

Folgende Faktoren hemmen die Abkehr vom Ernährerbild:

- **psychologisch:** Selbstwert (100%-Job = 100% Mann)
- **wirtschaftlich:** Angst vor Karriereknick und Einkommenseinbussen für die Familie (noch verstärkt durch die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern)
- **betrieblich:** Druck durch die direkten Vorgesetzten und gleichgeschlechtlichen Arbeitskollegen sowie Leistungs- und Verfügbarkeitskulturen (besonders ausgeprägt in kompetitiven Branchen), fehlende Kompetenz- und Performanzerwartungen gegenüber engagierten Vätern
- **kulturell:** leistungsorientierte Männlichkeitsvorstellungen, idealisierte Vorstellungen aufopfernder Mütterlichkeit, fehlende Normalitätserwartung fürsorglicher Männlichkeiten
- **sozial:** fehlende Rollenmodelle im sozialen Nahraum
- **strukturell:** traditionelle Normalitätsunterstellungen (z. B. Öffnungszeiten der Kita oder schulische Stundenpläne, welche die Anwesenheit eines Elternteils zuhause erforderlich machen)
- **politisch:** (widersprüchliche) Rahmenbedingungen und Anreizsysteme (z. B. im internationalen Vergleich ausgesprochen kurzer Vaterschaftsurlaub)

Exkurs: Männliche Sozialisation (zit. nach Theunert 2021)

Startpunkt ist die Erkenntnis, dass

- biologisches Geschlecht (engl. sex) und kulturell vermittelte Anforderungen an Geschlecht (engl. gender) zwei unterschiedliche Dinge sind;
- auch Männer ein Geschlecht im Sinne von Gender haben und ein männliches Selbstverhältnis herstellen (müssen).

Junge- und Mann-Sein entwickelt und vollzieht sich deshalb immer innerhalb gesellschaftlicher Verhältnisse. Männliche Sozialisation heisst der Fachbegriff und bezeichnet den Prozess des Männlich-Werdens in Wechselbeziehung zwischen der Umwelt und sich selbst. Das Ziel: als Mann gesellschaftlich handlungsfähig zu werden und geschlechtlich anerkannt zu sein. Dieses «Gezwungensein in die Jungenrolle» (Böhnisch & Winter 1993, 26) ist unvermeidbar. Dass wir lernen, uns Gruppen zugehörig zu fühlen und uns entsprechend zu verhalten, ist für den gesellschaftlichen Zusammenhalt notwendig. Problematisch wird männliche Sozialisation dort, wo akzeptiertes Junge- und Mann-Sein vielfältigen Engführungen, Begrenzungen und Zumutungen unterworfen wird.

In der Geschlechtertheorie hat beispielsweise Pierre Bourdieu nachgezeichnet, welche Auswirkungen die herrschenden Vorstellungen von Männlichkeit für die Entwicklung einer männlichen Geschlechtsidentität haben. Männer lernen wie selbstverständlich, Dominanz zu beanspruchen und stets bereit zu sein, ihre Männlichkeit unter Beweis zu stellen. Männlichkeit muss stets hergestellt werden – für sich und vor anderen. Insofern wird Männern Männlichkeit zur Falle: Sie leben «in der permanenten, bisweilen ins Absurde getriebenen Spannung und Anspannung, in der die Pflicht, ihre Männlichkeit unter allen Umständen zu bestätigen, sie hält» (Bourdieu 2005, 92).

Im deutschen Sprachraum waren Lothar Böhnisch und Reinhard Winter Pioniere in der Erforschung männlicher Sozialisation. Sie haben vorgeschlagen, den Prozess des Männlich-Werdens **als Aneignung von sieben Prinzipien zu erfassen** (Böhnisch & Winter 1993, 128ff):

Externalisierung (Männlich ist,... sich nicht mit der eigenen Innenwelt zu beschäftigen);

Gewalt (Männlich ist,... sich selbst und andere zu dominieren);

Stummheit (Männlich ist,... nicht über Befinden / Empfindungen zu sprechen);

Alleinsein (Männlich ist,... ohne Unterstützung auszukommen);

Körperferne (Männlich ist,... den eigenen Körper zu vernachlässigen, Körpersignale auszublenden und einen instrumentellen Körperbezug zu unterhalten);

Rationalität (Männlich ist,... emotionale Bedürfnisse abzuwerten und zu verdrängen);

Kontrolle (Männlich ist,... sich selbst und seine Gefühle im Griff zu haben).

Diese sieben Prinzipien sind zugleich als Bewältigungsmuster und -imperative zu verstehen, die bei der «Lösung» von Problemen jeder Art Anwendung finden. Die Orientierung an diesen Prinzipien führt in der Summe zur «Verwehrung des Selbst» (ebd. 25), also zu einer tiefgreifenden Entfremdung des Mannes von seinem «Eigentlichen», verbunden mit der Erfahrung von Leere und Hilflosigkeit.

Die fachliche Erforschung männlicher Sozialisation ist seit der Formulierung dieser Prinzipien weitergegangen (vgl. z. B. Winter & Neubauer 2001, Böhnisch 2013, Sufke 2016). Gefragt wurde, wie männliche Sozialisation entwicklungsfreundlicher beschrieben werden könnte, wertschätzender, ressourcenreicher. Auch gefragt wurde, wie es kommt, dass die allermeisten Männer doch eigentlich prima Kerle sind, obwohl sie sich in solch enge Männlichkeitskorsette zwängen. An dieser Stelle können diese grossen Fragen nicht vertieft oder gar beantwortet werden. Das müssen sie auch nicht, um mit Blick auf die Zielgruppe Männer institutionell handlungsfähig zu sein.

Es genügt, die zentralen Erkenntnisse der Geschlechtertheorie und der Praxis der geschlechterreflektierten Männerarbeit im Hinterkopf zu behalten:

Männliche Sozialisation gibt es. Junge- und Mann-Sein wird erlernt. Die eingeforderten Lernschritte hängen dabei immer auch mit Machtstrukturen und Herrschaftsinteressen zusammen.

Männlichkeitsanforderungen gibt es. Wir alle teilen gesellschaftliches Orientierungswissen, was «männlich» ist. Diese gesellschaftlichen Überzeugungen fühlen sich naturgegebener an als sie sind.

Männlichkeitsanforderungen normieren und hierarchisieren. «Ausgeprägtes Wettbewerbsverhalten» (Meuser et al. 2013, 226) ist unter Jungen typisch. Es nährt die wirkmächtige Annahme von Männern, dass es eine Art Männlichkeits-Rangfolge gibt, in der es möglichst weit oben zu stehen und verächtlich auf die unten herabzublicken gilt. (Oder wenn das Unterfangen aussichtslos ist: Bei der es sich mit denen weit oben möglichst gut zu stellen gilt).

Männer wollen Männlichkeitsanforderungen genügen – und werden letztlich daran scheitern. Denn die Anforderungen sind zu hoch und zu widersprüchlich, um sie erfüllen zu können. Mann-Sein ist deshalb immer auch ein Umgang mit dem Gefühl, nicht ganz zu genügen.

Unrealistische Männlichkeitsanforderungen fallen auch deshalb auf einen fruchtbaren Boden, weil Jungen in den ersten zehn Lebensjahren kaum realen männlichen Rollenmodellen begegnen.⁷ Sie kompensieren den Mangel, indem sie sich an virtuellen Heldenfiguren und anderen, meist älteren, Jungen orientieren. Das ist nicht unbedingt hilfreich, um ein realistisches männliches Selbstbild zu entwickeln. Denn «Bilder und Gleichaltrige zementieren traditionelle Vorstellungen des Männlichen» (Winter 2021).

Männliche Sozialisation uniformiert und begrenzt damit Entwicklung und Vielfalt. Denn die meisten Männer wollen das Risiko nicht eingehen, «unmännlich» zu erscheinen. Lieber legen sie den Autopiloten ein und funktionieren, wie es von ihnen erwartet wird. Viele verlieren die Verbindung zu sich selbst. Deshalb fällt es beispielsweise vielen Männern schwer, Gefühle zu benennen oder Hilfe in Anspruch zu nehmen. (Was aber nicht heisst, dass sie weniger fühlen!). Denn damit geraten sie in Konflikt mit männlichen Sozialisationsprinzipien.

Männliche Sozialisation rechtfertigt gesellschaftliche Ungleichheiten und Geschlechterhierarchien. Denn sie vermittelt Männern die Illusion, den Mittelpunkt der Welt darzustellen, Anspruch auf Privilegien zu haben, bestimmen zu dürfen. Männer erhalten – ob sie wollen oder nicht – eine «patriarchale Dividende» (Connell 2000, 100ff.). Das verursacht viel Leid und Wut – und führt zu etlichen Ungerechtigkeiten, die heute immer mehr problematisiert werden. Dabei wird auch immer deutlicher, dass sich die herrschenden Leitbilder von Männlichkeit «nicht nur an, sondern auch gegen Männer» richten (Maihofer 2006, 68).

⁷ Ihre Väter leisten im Schnitt mehr als doppelt so viel Erwerbsarbeit wie die Mütter (s.o.). Auch der kindliche Alltag ausser Haus ist stark weiblich geprägt, da der Männeranteil unter Kindergärtner:innen bei 5.4% und unter Primarlehrer:innen bei 16.7% liegt (BfS 2022).

Auch die Väter von heute wurden männlich sozialisiert.⁶

Diese Ausführungen haben deutlich gemacht: Die Arbeit mit Vätern ist immer auch Arbeit mit Männern – und damit Arbeit an den Folgen männlicher Sozialisation. Es braucht ein Minimum an entsprechendem Wissen.

Vorstellungen von Väterlichkeit und Mütterlichkeit: unauflösbare Wechselwirkungen.

Die Schweizer Entwicklungspsychologin Margit Stamm hat 2018 ein lesenswertes Buch mit dem Titel «Neue Väter brauchen neue Mütter» veröffentlicht. Der Titel ist Programm: Zentral ist die Feststellung, dass sich gesellschaftliche Leitvorstellungen, wie Mütter und Väter zu sein haben, stets komplementär zueinander verhalten. Wenn von Vätern eine Erweiterung ihrer Rolle und ihres Engagements gefordert wird, bedingt dies deshalb zwangsläufig auch eine Veränderung auf Frauenseite. Die Erfahrung zeigt: Damit betreten wir sensibles Gelände. Denn einerseits sind zwar die meisten Mütter froh, wenn sie häuslich-familiäre Arbeiten und Verantwortlichkeiten an ihre Partner abgeben können. Andererseits ist damit aber nicht unbedingt auch die Bereitschaft verbunden, die entsprechende Definitionsmacht abzugeben, wie bestimmte Aufgaben auszuführen sind. Das birgt Konfliktpotenzial. Verschärft wird die Problematik dadurch, dass es für die meisten Männer attraktiver ist, eigenständige Herangehensweisen zu entwickeln als «nur» Aufträge auszuführen. Freundliche Hinweise, wie eine Aufgabe besser oder schneller gelöst werden könnte, können schnell als Belehrungen oder Abwertungen empfunden werden – und entsprechend demotivierend wirken.

Das deutsche Bundesfamilienministerium veranschaulicht den Zusammenhang mit folgendem Kreismodell (BMFSFJ 2020, 91):

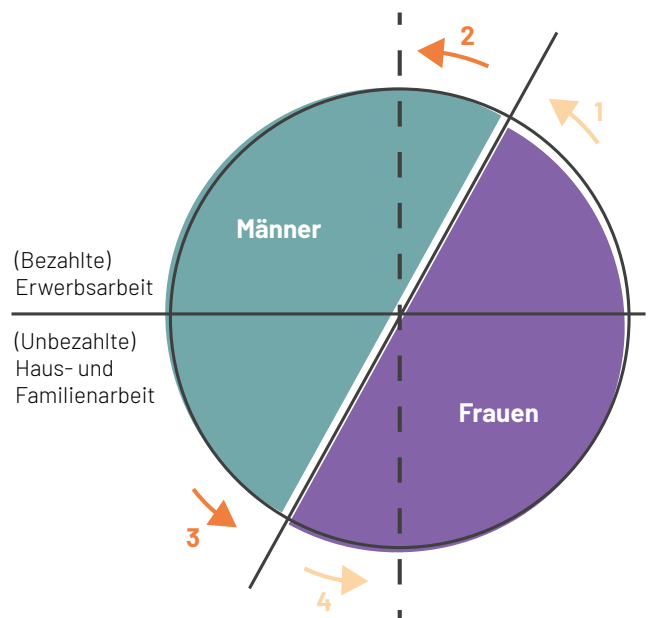


Abbildung 3: Kreismodell Verteilungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen (bezahlte und unbezahlte Arbeit) (BMFSFJ 2020, 91)

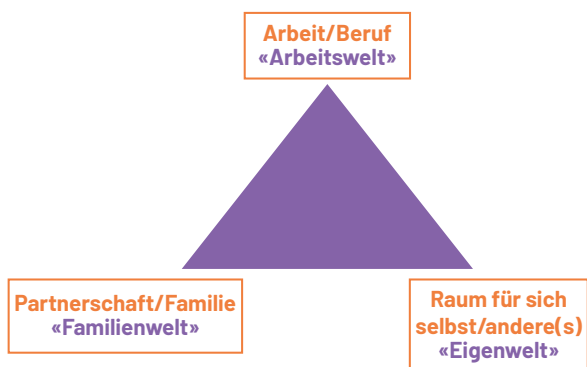
Der Kreis bildet das Gesamt an Arbeit ab, die in einer Volkswirtschaft geleistet wird. Die obere Hälfte ist dem Bereich der bezahlten Arbeit und die untere Hälfte dem Bereich der unbezahlten Arbeit zugeordnet. Das entspricht in etwa den effektiven Anteilen. Die schräge Linie markiert den Ist-Zustand, die gestrichelte Linie den Soll-Zustand (wie ihn beispielsweise auch die Nationale Gleichstellungsstrategie 2030 für die Schweiz fordert). Entscheidend ist die Aussage: Verteilungsgerechtigkeit entscheidet sich in der unteren Kreishälfte, also bei der Verteilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit. Dabei ist nicht nur zu klären, wie Männer motiviert werden können, mehr Aufgaben zuhause zu übernehmen. Es stellt sich auch die Frage, was Frauen brauchen, um Raum zu schaffen, damit ihre Partner mehr Verantwortung übernehmen können. Es gilt auszuhandeln, welche Standards gelten und welche Gestaltungsräume bestehen.

⁶ Zur Vertiefung: Theunert & Luterbach (2021)

Nicht appellieren, sondern den Benefit aufzeigen.

Gestaltungsmöglichkeiten sind für die meisten Männer attraktiv. Hier gibt es etwas zu gewinnen: ein Mehr an Autonomie und Kompetenz. Es ist wichtig, diesen Benefit aufzuzeigen. Die Erfahrung zeigt: Engagement wächst dort, wo Veränderungswünsche an die Sehnsüchte von Männern anknüpfen. Ein starker Treiber ist dabei der Wunsch nach einer alltagsnahen Beziehung zum eigenen Kind. Ein anderer Treiber ist die Sehnsucht nach mehr Freiheitsgraden und Lebensqualität.

In der praktischen Arbeit mit Vätern hat sich das Vereinbarkeitsdreieck von Christoph Walser bewährt. Er gehört zu den Pionieren der Männerarbeit in der Schweiz und hat das Dreieck im Kontext der Burnout-Prävention entwickelt.



© Christopf Walser, Modell 2000 ©

Abbildung 3: Dreieck männlicher Lebenswelten (Walser 2015)

Seine Erfahrung: Die Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann Männer letztlich nicht erreichen, weil es dabei bloss um die Vereinbarkeit zweier Arbeitsbereiche – der Familienarbeit und der Erwerbsarbeit – geht. Damit Männer eine attraktive Perspektive sehen, braucht es den dritten Aspekt: die Eigenwelt und Eigenzeit.

PRAXIS TIPP

Zeigen Sie Interesse für die Frage, ob Väter Eigenzeit haben und was sie damit tun. Fragen Sie gegebenenfalls nach, welche Möglichkeiten es gäbe, mehr Eigenzeit zu ermöglichen. Damit machen Sie deutlich, dass Sie den Vater nicht nur als Ressource im System sehen, sondern sich auch für sein Wohlbefinden interessieren.

Teil 2 (Werdende) Väter in den Institutionen

von Gilles Crettenand

Wie fühlt sich ein werdender Vater, wenn er in Ihre Institution kommt? Welche Massnahmen ergreifen Sie, um sicher zu stellen, dass er sich willkommen fühlt und einbezogen wird? Diese beiden Fragen haben wir Dutzenden von Fachleuten der perinatalen Gesundheitsversorgung⁸ und der frühen Kindheit⁹ gestellt, die unsere Weiterbildungen im Rahmen

des Projekts «Präsente Väter – Starke Familien» besucht haben. Nach einer kurzen Einführung in den historischen Kontext stellen wir in diesem Kapitel die Praxisantworten auf diese beiden Fragen vor.

2.1 Historischer Kontext

«In der Schweiz ist die Schaffung familienergänzender Kinderbetreuung eng mit der Entwicklung der bezahlten Arbeit von Frauen verbunden. Um 1870 waren mehr als die Hälfte der Frauen erwerbstätig. Die meisten von ihnen gehörten der Arbeiterklasse oder der Unterschicht an. (...) In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden die ersten privaten und familienergänzenden Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen. Private Stifter:innen gründeten in mehreren Schweizer Städten Krippen und Horte, die sich meist in Arbeitervierteln befanden. (...) Als Wohltätigkeitsorganisationen setzten sich die Kindertagesstätten zum Ziel, Kinder vor angeblicher Vernachlässigung und mangelnder Hygiene zu schützen. Neben diesen Aufgaben erfüllen sie in ihren Anfängen keinerlei pädagogische Funktion.» So beschreibt die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen die Historie (EKFF 2004).

Erst 1990, als ein Geburtenrückgang festgestellt wurde, reagierte die Bundespolitik. Die Notwendigkeit von Betreuungsangeboten wurde in der ganzen Schweiz anerkannt. Das Parlament stellte 200 Millionen Franken als Finanzhilfe für die familienergänzende Kinderbetreuung zur Verfügung. Dadurch konnten Anschubfinanzierungen für Kinderkrippen, Tagesfamilien und schulergänzende Betreuung ermöglicht werden. Eine 2017 durchgeführte Elternbefragung zeigt trotz dieses Efforts, dass immer noch rund 20 Prozent der Kinder im Vorschul- und Schulalter nicht so umfassend betreut werden können wie sie es wünschen. «Teilzeitarbeit ist für Mütter oft die einzige Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch heute noch übernehmen Mütter einen deutlich höheren Anteil der Kinderbetreuung als Väter.»¹⁰

⁸ Mit dem Begriff «perinatale Gesundheitsversorgung» sprechen wir im vorliegenden Zusammenhang alle Gesundheitsfachpersonen an, die den Prozess von Schwangerschaft und Geburt begleiten, insbesondere Gynäkolog:innen und Hebammen.

⁹ Mit dem Begriff «frühe Kindheit» sprechen wir im vorliegenden Zusammenhang alle psychosozialen Fachpersonen an, die kleine Kinder und ihre Eltern vor Eintreten in das Schulsystem (Kindergarten) begleiten, insbesondere die Fachpersonen in Mütter- und Väterberatungsstellen, Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen der familienergänzenden Kinderbetreuung.

¹⁰Quelle: <https://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/institutionen/kantonale-lokale-und-private-institutionen/familienerganzende-kinderbetreuung> (Zugriff 17.05.2023)

Der Platz und die Rolle von Vätern in Geburtskliniken¹¹

Der frühe Einbezug der Väter nach der Ankündigung der Schwangerschaft beeinflusst ihr väterliches Engagement (Draper 2003). Gleichzeitig wird die Schwangerschaft als etwas essenziell Weibliches wahrgenommen: Der Fokus liegt auf der Gesundheit der Mutter und des ungeborenen Kindes. Männer sind hier ein Fremdkörper (Dolan & Coe 2011). Da Frauen im Zentrum der perinatalen Betreuung stehen, erhalten sie den Grossteil des Wissens und der Werkzeuge, die für die Pflege des Neugeborenen erforderlich sind. Sie werden zu Expertinnen (Schlesinger & Urban, 2015). Die werdenden Väter sehen sich demgegenüber nur indirekt über die Mutter und das Kind angesprochen. Mit ihren eigenen Bedürfnissen und Anliegen stehen sie selten im Mittelpunkt. Auch in den Tagen nach der Geburt eines Kindes nehmen Väter wahr, dass sich die Interventionen der Gesundheitsfachpersonen hauptsächlich an die Mütter richten und auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sind (de Montigny & Lacharité 2004). Ausserdem lässt das kulturelle Konzept von Mütterlichkeit nur wenig Raum für sorgende Väterlichkeit. Tuc (2006) bezeichnet Mutterschaft als «matrifokussiertes Konzept», in dem Vaterschaft in erster Linie der Mutterschaft dient.

Für den Vater ist es in dieser Situation schwierig, seinen Platz im System zu finden und sein Selbstverständnis als Vater zu entwickeln. Darüber hinaus kann es Männern – je nach Persönlichkeit und Kultur – peinlich sein, nach Informationen über Schwangerschaft und Geburt zu fragen. Auch deshalb ist es Aufgabe der Fachpersonen, Massnahmen zu ergreifen, um die Beteiligung von Vätern zu gewährleisten. Denn Männer werden selbstbewusster und fühlen sich eher als «gute Väter», wenn sie über ausreichendes Wissen verfügen (Thomas & Vijayakumar 2017).

In der perinatalen Gesundheitsversorgung und den Institutionen der frühen Kindheit sind geschlechtsspezifische Rollenverteilungen und Stereotypen noch immer präsent (z. B. Nentwich et al. 2014). Sie beeinflussen, wie die überwiegend weiblichen Fachkräfte mit werdenden Vätern in Kontakt treten. Das ist nicht erstaunlich. Gewachsene Traditionen lassen sich nicht einfach durch einen Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung überwinden. Die strukturellen Gewohnheiten «verteidigen» eine patriarchale Geschlechtsordnung, selbst wenn sich Fachleute eigentlich davon distanzieren wollen.

In dieser Situation hat männer.ch in Umsetzung des Projekts «Präsente Väter – Starke Familien» im Rahmen eintägiger Schulungen Themen wie männliche Sozialisation, Männer und Care, geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit sowie Realitäten und Bedürfnisse von (zukünftigen) Vätern angesprochen. Die Teilnehmer:innen hatten die Möglichkeit, sich über den Platz und die Rolle von Vätern in ihrer beruflichen Praxis auszutauschen. Die folgenden Einsichten stammen aus den Workshops in der Suisse Romande, an denen über 200 Fachleute aus verschiedenen Berufen und Settings teilgenommen haben (Kleinkindererzieher:innen, Psycholog:innen, Elternberater:innen, Hebammen etc.).

¹¹ Zit. nach Bonzon (2018), siehe <https://naissancedunpere.ch/wp-content/uploads/2020/12/Bonzon-Revue-de-litterature-realisee-dans-le-cadre-du-projet-Naissance-dun-pere.pdf>

Mögliche Zugangsschwellen

Wie wir im vorangegangenen Kapitel gesehen haben, sind Geschlechterrollen und geschlechtliche Aufgabenverteilungen in unserer gesellschaftlichen Organisation fest verankert. Die Professionalisierung der Care-Arbeit – gekoppelt mit dem «Outsourcing» von Betreuungsleistungen an externe Instanzen (Kinderkrippen, Kindertagesstätten usw.) – bricht diese Rollenverteilungen jedoch zunehmend auf. Das schafft Raum.

In einem ersten Schritt haben wir die Fachkräfte gefragt: **Warum könnte sich ein (werdender) Vater unwohl fühlen, wenn er in Ihre Einrichtung kommt?**

Die folgenden Antworten werden in absteigender Reihenfolge ihrer Nennung dargestellt.



Schwelle 1

Väter finden sich in einem Umfeld wieder, das stark von Frauen geprägt wird. Von den Fachpersonen genannt wird etwa die quantitative Dominanz von Fachfrauen, die symbolische und physische Präsenz von Frauen (z. B. eine stillende Mutter im Wartezimmer), die Furcht vor einer «Allianz» zwischen werdender Mutter und weiblicher Fachperson oder das Fehlen gleichgeschlechtlicher Rollenmodelle.



Schwelle 2

Väter fühlen sich inkompetent. Wahrgenommen werden verschiedene Ängste: vor Inkompetenz; vor Überforderung; davor, sich ungeschickt anzustellen; vor Bewertung; vor Hilflosigkeit etc.



Schwelle 3

Männer mögen es nicht, wenn sie sich unterlegen und verletzlich fühlen. Angesprochen wird etwa die Scheu von Männern, sich in ihrer Verletzlichkeit zu zeigen oder die Angst, sich lächerlich zu machen. Viele Männer stresse es auch, sich emotional offenbaren oder vor Anderen bestehen zu müssen. Viele nehmen Minderwertigkeitsgefühle wahr.



Schwelle 4

Väter fühlen sich ausgegrenzt. So stellen die Fachpersonen etwa fest, dass sich die Gespräche häufig auf die Mutter konzentrieren und vermuten, dass sich die Väter deswegen unsichtbar fühlen. Oft fehlen die Instrumente, um Väter anzusprechen. Es besteht auch eine Angst, dass die Mutter eifersüchtig reagieren oder sich in ihren Bedürfnissen vernachlässigt fühlen könnte, wenn der Mann mehr Aufmerksamkeit erhält.



Schwelle 5

Väter teilen nicht die gleichen Werte. Diesbezüglich wird vor allem im interkulturellen Bereich ein Unbehagen festgestellt. Je nach Sprache und Kultur sei es für Männer schwierig, Ratschläge von einer Frau zu erhalten. In manchen Kulturen sei die Familie auch nach wie vor ganz eindeutig Frauensache. Männer halten sich dann heraus – aus einer Position der Überlegenheit («Frauenarbeit ist unter meiner Würde»).



Schwelle 6

Väter finden sich in einer unbekanntem Umgebung wieder. Von den Fachpersonen wird eine Angst vor dem Unbekannten und die Konfrontation mit einer potenziellen Veränderung wahrgenommen. Das sei mit einem Verlust von Orientierung verbunden. Der Eintritt in die Welt der frühen Kindheit ist bei den werdenden Vätern mit grossem Respekt vor den Entwicklungsrisiken des Babys verbunden. Die meisten Männer wissen nicht genau, was sie erwartet. Sie fühlen sich in der Welt der Pflege eingeschüchtert und irgendwie fehl am Platz.



Schwelle **7**

Vätern fehlt es an Wissen. Festgestellt wird beispielsweise, dass viele Väter Mühe haben, die professionelle Sprache der Fachkräfte zu verstehen oder die Codes im sozialen Bereich zu entschlüsseln. Auch verfügen sie über weniger Wissen bezüglich der Entwicklung des Kindes und der Bedeutung des Vaters.



Schwelle **8**

Väter fühlen sich verurteilt. Sie haben dann den Eindruck, dass Fachkräfte von ihnen ein ganz bestimmtes Verhalten erwarten, beispielsweise bezüglich des Engagements in der Familie resp. im Beruf. Sie fürchten negative Rückmeldungen, wenn sie diesen Bildern nicht entsprechen. Manche Männer fühlen sich in ihrer Rolle nicht legitimiert, sogar infantilisiert. Es besteht die Angst, als traditioneller Ernährer von den Fachkräften abgelehnt zu werden.



Schwelle **9**

Die Institutionen sind nicht an die Bedürfnisse der Väter angepasst. Befürchtet wird von den Fachkräften beispielsweise, dass die Öffnungszeiten für die männliche Erwerbssituation unpassend sind oder es zu wenig väterspezifische Leistungen (beispielsweise Räume für Väter) gibt.



Schwelle **10**

Väter kommunizieren anders. Fachkräfte führen dabei Missverständnisse auch darauf zurück, dass sie selbst einen «weiblichen» Kommunikationsstil pflegen.



Schwelle **11**

Väter finden sich in einer «weiblichen» Umgebung wieder. Im Unterschied zu Annahme 1 geht es hinter nicht um die anwesenden Personen, sondern um die materielle Umgebung. Angesprochen werden etwa die Einrichtung, die Farbgebung, die Bebilderung und Beschilderung der Einrichtungen.



Schwelle **12**

Väter sind nicht an ihrer Vaterrolle interessiert. Fachkräfte nehmen bei Vätern und Müttern unterschiedliche Interessen und Sensibilitäten wahr. Für ihn ist alles in Ordnung, wenn es dem Kind gut geht. Ohne spezifische Aufgabe und Notwendigkeit, nehmen sich Väter eher zurück. Das kann desinteressiert wirken.



Schwelle **13**

Väter kommunizieren weniger. Festgestellt wurde, dass Väter sich weniger verbal ausdrücken, vor allem bei Themen, die mit Affekten und Gefühlen zu tun haben. Emotionen wirken eher blockierend. Die neuen Verantwortlichkeiten sind ein Druck- und Stressfaktor.



Schwelle **14**

Väter haben Schuldgefühle. Vermutet wird: Sie fühlen sich schuldig, weil sie sich nicht genug um das Kind kümmern resp. den Müttern mehr Arbeit überlassen.



Schwelle **15**

Fachkräfte sind der Meinung, dass Care-Kompetenzen weiblich sind. Der Mindset ist dann, dass es die Mutter allein ist, die die Probleme hat und die die mentale Last trägt. Die Anwesenheit des Vaters wird daher als nicht unbedingt notwendig erachtet.

Nach der Analyse möglicher Faktoren, die Männern den Zugang zur perinatalen Gesundheitsversorgung und den Einrichtungen der frühen Kindheit erschweren, wurde die ressourcenorientierte Gegenfrage gestellt: **Wie kann (werdenden) Vätern in Ihrer Einrichtung sichtbar Platz eingeräumt werden?**

Diese offene Frage wurde von mehr als 200 Fachleuten in Workshops beantwortet. Die Teilnehmenden wurden in vier Kategorien eingeteilt: Frühpädagog:innen (33%), Psycholog:innen (5%), Elternbegleiter:innen (45%) und Hebammen (17%). Die Antworten wurden für die bessere Lesbarkeit neun Kategorien zugeordnet.



Türöffner 1

Den Vater und seine Fähigkeiten aufwerten.

- Eine persönlichere Beziehung zu ihnen schaffen (sich z. B. den Beruf des Vaters merken)
- Eine direkte Ansprache des Vaters pflegen (z. B. bei einem Gespräch zuerst die Väter ansprechen)
- Den Vater ausdrücklich würdigen und miteinbeziehen (z. B. Geburtsgeschenk auch an die Väter; den Vater bitten, den Vornamen des Kindes zu verkünden; dem Vater das Baby in die Arme legen)
- Den Vater in die Entscheidungsfindung involvieren und seine Meinungen/Überzeugungen respektieren
- Die Handlungen des Vaters in Bezug auf das Kind würdigen
- Die Eigenständigkeit des Vaters fördern (z. B. klarstellen, dass er eigenständige Herangehensweisen entwickeln «darf»)
- Auch «positive Diskriminierungen» von Vätern zulassen (z. B. günstigerer Preis für eine Leistung, wenn der Vater mit der Mutter kommt)



Türöffner 2

Vater und Mutter gleich behandeln.

- Explizit mit beiden Elternteilen kommunizieren – und zumindest bei einem ersten Termin oder in Stresssituationen die Anwesenheit beider Eltern verlangen (aber z. B. auch beide Telefonnummern verwenden; Väter explizit und namentlich zu Sitzungen einladen; systematisch beide Elternteile informieren; auch im Falle einer Trennung beide Unterschriften auf den Leistungsvereinbarungen verlangen; zuerst mit den Vätern telefonieren; sie in Gespräche einbeziehen etc.)
- Spezifische Massnahmen einführen (z. B. Kinderbetreuung organisieren, damit beide Eltern bei Treffen mit anderen Eltern dabei sein können; Väter zu den Sprechstunden der Mutter mit einladen; abwechselnde Betreuung mit jedem der beiden getrennt lebenden Elternteile einrichten; mit dem Vater allein sprechen; sein Recht auf Mitsprache geltend machen; abmachen, welcher Elternteil an welchem Tag am besten erreichbar ist; die Väter in die für die Mütter angebotenen Leistungen einbeziehen)

- Eine egalitäre Haltung institutionell verankern (z. B. den Fachkräften einen ausdrücklichen Auftrag erteilen, mit der ganzen Familie zu arbeiten; nicht zwischen Müttern und Vätern unterscheiden; nach der Perspektive jedes Einzelnen fragen; Informationen über das Kind gleichberechtigt weitergeben; die Redezeit zwischen Vater und Mutter ausgleichen; den Eltern die gleichen Informationen zukommen lassen; das Paar zu den Elternrollen und ihrer Funktionsweise befragen; einen 48-stündigen Rollentausch zwischen Vater und Mutter vorschlagen; das Kind in den Mittelpunkt stellen; darauf achten, dass Väter auch die Verantwortung haben, einen Platz einzunehmen und ein Stück des Weges selbst zu gehen; eine «Vätercharta» erarbeiten)



3 Organisation von Aktivitäten für Väter mit anderen Vätern.

- Organisation von Räumen für Väter, die gegenseitiges Vertrauen und Vertraulichkeit fördern (z. B. Durchführung von Workshop-Abenden speziell für Väter, die von männlichen Fachleuten oder Peers geleitet werden; Organisation von Treffen oder Geburtsvorbereitungskursen für werdende Väter; Anlässe für Väter mit Fachimpulsen)
- Organisation von Familienveranstaltungen (z. B. ein Elternfest veranstalten; eine Woche organisieren, in der Familien mit Vätern zu gemeinsamen Gesprächen eingeladen werden; Veranstaltungen rund um den gleichberechtigten Vater- und Muttertag organisieren; Workshops zum Thema «Elternschaft» veranstalten; alle Familienmitglieder bei Brunches willkommen heißen)



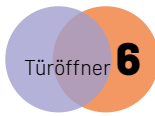
4 Sich um Väter und ihre Bedürfnisse kümmern.

- Sich für Väter aktiv interessieren (z. B. die Väter direkt befragen; sie suchen oder dort begrüßen, wo sie sind; ihre Verfügbarkeit nicht in Frage stellen)
- Eine einladende Haltung gegenüber Vätern einnehmen (z. B. beobachten und spiegeln, um ihnen ihre Gefühle als Väter zu bestätigen; Beruhigung üben; ihnen helfen, ihre Verwundbarkeit auszudrücken; ihnen Zeit zum Reden geben; fragen, wie es ihnen geht; fragen, was sie von der Geburt erwarten; Serviceangebote – Geburtsvorbereitungskurse etc. – unter aktiver Beteiligung von Männern konzipieren)



5 Den Vater ansprechen.

- Auch in der Kommunikation über Formulare (z. B. Verwendung des Wortes «Vater» im Elternbrief; Darstellung von ganz verschiedenen Vätertypen auf der Website oder in Prospekten; Erfahrungsberichte von Vätern sichtbar machen; Plakate mit Vaterbildern aufhängen; Logo und Auftritt auf geschlechtsspezifische Codes hin überprüfen)
- Über den Nutzen väterlicher Präsenz informieren (z. B. Zeitschriften über die Bedeutung väterlichen Engagements auflegen)
- Die logistischen Aspekte berücksichtigen (z. B. zeitlich flexibel sein; Besuche am Abend oder am Wochenende vereinbaren; Wickeltische in den Damen- und Herrentoiletten aufstellen)



Türöffner **6**

Eine verlässliche Arbeitsbeziehung zu Vätern aufbauen.

- Strategien zur Ansprache von Vätern entwickeln (z. B. Kommunikation mit Humor, Metaphern, Selbstironie; über die Vorgehensweise nachdenken, um ein Thema anzusprechen; in einer Aktivität mit den Vätern sein)
- eine Verbindung zu den Vätern herstellen (z. B. Bildung eines Teams mit dem Vater; Einladung zum Aufenthalt bei den Fachleuten; Austausch über ihre Erfahrungen; Organisation von Besuchen nur für die Geschwister und den Vater)



Türöffner **7**

Väter in Mutterschafts- und Erziehungsaktivitäten einbeziehen.

- Väter stärker in Betreuungsaktivitäten einbeziehen (z. B. Einladung zu «Stillcafés» als Teilnehmer oder sogar als Co-Moderatoren von Treffen mit anderen Vätern; Väter bitten, sich nützlich zu machen)
- Ein besonderes Augenmerk darauf legen, Vätern Zeit mit dem Kind allein zu ermöglichen



Türöffner **8**

Begrüßung von Vätern mit spezifischen Diensten und in einer väterfreundlichen Grundhaltung

- Spezielle psychosoziale Unterstützungsangebote für Väter einrichten (z. B. Angebot von vor- und nachgeburtlichen Beratungen für Väter; Einrichtung eines speziellen «Fragen für Väter»-Postfachs; Erörterung von für Väter relevanten Themen)
- Väterfreundliche Einrichtungen vorsehen (z. B. Akzeptieren der 24-Stunden-Anwesenheit von Vätern im Krankenhaus; Bett oder Sessel für den Vater in Geburtshäusern bereitstellen)
- Eine väterfreundliche institutionelle Haltung entwickeln (z. B. Ansprechen der hier aufgebrachten Themen in Inter- und Supervisionen)



Türöffner **9**

Den Vater besser kennenlernen.

- Institutionen und Fachkräften für die Besonderheiten der väterlichen Situation sensibilisieren (z. B. durch Schulungen)
- Wissenschaftliche Daten zur Stellung und zum Selbstverständnis von Vätern (auch thematisch) bereitstellen.

Mit vielen dieser Impulse ist kein grosser Aufwand an Zeit und Geld verbunden. Andere Impulse beanspruchen die Ressourcen der – ohne schon stark belasteten – Fachkräfte. Es kann in dieser Situation nicht darum gehen, Vätern alle Wünsche zu erfüllen. Das Ziel ist vielmehr, väterfreundlichkeit als institutionelles Qualitätsmerkmal auf allen Ebenen

professionellen Handelns auf dem Radar zu halten – und im Rahmen des Möglichen ganz konkrete Schritte zu unternehmen. Mit dieser Bemerkung kommen wir nun zu 12 konkreten Empfehlungen, die sich in 20 Jahren Erfahrung in der Arbeit mit Vätern entwickelt und bewährt haben.

Teil 3 **Väter besser einbeziehen – institutionelle Möglichkeiten**

von Markus Theunert und Gilles Crettenand



Empfehlung #1

Klären Sie, ob Sie Väter wirklich einbeziehen wollen.

Wissenschaftlich ist die Frage beantwortet, ob Neugeborene mehr als eine Bezugsperson haben können. Ja, sie können. Auch gesellschaftlich wächst die Erwartung, dass Väter von Anfang an eine aktive Rolle im Leben ihres Kindes spielen. Die Bereitschaft der Schweizer Stimmbevölkerung, einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen Dauer zu finanzieren, legt davon Zeugnis ab.¹²

Dadurch wächst der Druck auf die Fachleute der perinatalen Gesundheitsversorgung und der frühen Kindheit, ihrerseits Beiträge für einen verstärkten Einbezug der Väter zu leisten. Aus Sicht der Autoren dieses Leitfadens ist dies natürlich auch absolut wünschbar. Trotzdem empfehlen wir, die Frage offen zu diskutieren, ob sich die Institution wirklich vermehrt für Väter öffnen will. Widerstände und allfällige Ängste sollten ohne Tabus angesprochen und ernst genommen werden.

Die Erfahrung zeigt: Es ist wesentlich einfacher, institutionelle Offenheit zu verkünden als eine institutionelle Entwicklung in Richtung «Väterfreundlichkeit» wirklich umzusetzen. Denn der Einbezug von Vätern wirft unweigerlich Fragen auf, beispielsweise die Frage nach den impliziten Vorstellungen von Mütterlichkeit und Väterlichkeit, die eine Institution pflegt. Auch persönliche Erfahrungen und Verletzungen – beispielsweise der Schmerz über die Abwesenheit des eigenen Vaters oder die Wut auf den geschiedenen Ehemann – können sich trotz aller Professionalität Raum verschaffen.

Zudem: Um Väter spezifisch anzusprechen, wird es Massnahmen brauchen, die Väter spezifisch ansprechen. Das klingt banal, ist es aber nicht. Denn spezifische Massnahmen sind immer auch Sonderbehandlungen, die Irritationen verursachen können.

PRAXIS TIPP

Der vermehrte Einbezug von Vätern ist eine strategische Entscheidung, die von der strategischen Führung ausdrücklich gewollt und gefördert werden sollte. Es sollte allen bewusst sein, dass es sich um ein langfristiges Entwicklungsprojekt handelt, das die ganze Institution berührt.



¹²In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 stimmten 60,3% der Stimmbevölkerung einer Änderung des Erwerbersatzgesetzes zu, mit der die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs von 10 Tagen Dauer – flexibel beziehbar in den ersten sechs Monaten nach der Geburt – ermöglicht wurde. Die jährlichen Kosten betragen ca. CHF 200 Millionen.

Empfehlung #2

Zeigen Sie Vätern, dass sie willkommen sind.

Väter einzubeziehen, ist etwas anderes als Väter mit zu meinen. Deshalb reicht es beispielsweise nicht, auf der Website «Liebe Eltern» anzusprechen. Denn weil Elternschaft über Jahrzehnte als mütterliche Domäne wahrgenommen wurde, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass der Durchschnittsvater sich in dieser Formulierung nicht aktiv angesprochen fühlt.

PRAXIS TIPP

Am besten verwenden Sie die Formel «Liebe Mütter und Väter, liebe Erziehungsberechtigte». Dadurch vermeiden Sie den Ausschluss all jener, die bei der Anrede «Liebe Mütter und Väter» übersehen werden (z. B. die lesbische Partnerin der Kindsmutter oder die erziehungsberechtigten Grosseltern).

Die grundsätzliche Empfehlung besteht darin, Väter auf allen Ebenen institutioneller Kommunikation anzusprechen und sichtbar zu machen, um Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen, Rollenmodelle zu zeigen und väterliches Engagement greifbar zu machen. Dazu gehört beispielsweise eine Überprüfung des kommunikativen Auftritts: Kommen Väter überhaupt vor? Wenn ja, in welcher Anzahl und Vielfalt? Wie und wo sind sie abgebildet? Sind sie eher passiv oder eher aktiv, im Vordergrund oder im Hintergrund?

Zur Kommunikation der Institution gehört auch die räumliche Gestaltung. Wie Untersuchungen aus dem Kita-Bereich eindrücklich zeigen (Nentwich et al. 2014) transportiert auch Infrastruktur Vorstellungen von Geschlechterbildern und Geschlechterordnungen. Dies ist den Fachkräften aber meist nicht bewusst. Je schwächer die Geschlechterbalance in einer Institution ausgeprägt ist, umso grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass unbewusst

geschlechtliche Lebenswelten reproduziert werden – und beispielsweise Pastellfarben verwendet werden, die auf viele Männer weniger behaglich und einladend wirken.

Mark Jansen und Simon Kägi (2010, 104) geben in ihrem «Werkzeugkoffer für die Männerberatung» eine detaillierte Empfehlung ab, wie der ideale Raum für die Beratung von Männern gestaltet sein soll (wenn es denn überhaupt ein geschlossener Innenraum sein soll, vgl. Empfehlung #10): Sie empfehlen «keine klassische Büroeinrichtung, da der Beratungsraum einen anderen Kontext als die Räume der Arbeit darstellen soll. Gleichzeitig soll er aber auch nicht zu kuschelig sein. Ein wichtiges Element sind die Stühle. Sie sollen bequem sein, anlehnen und sich fallen lassen soll möglich sein, aber kein Muss. Der Mann muss selber entscheiden können, wie er sitzen will.»

Väter willkommen zu heissen, bedeutet auch: Zeigen, wer sie willkommen heisst. Unsere Erfahrungen aus der Väterberatung deuten darauf hin, dass die meisten Männer immer noch eine hohe Hürde bewältigen müssen, um professionelle Unterstützung zu suchen. Alles, was die Hürde senkt, ist hilfreich. Je nahbarer und persönlicher die Institution auftritt, umso leichter fällt der Zugang. Besonders wichtig ist es, dass ratsuchende Männer sehen, mit wem sie es zu tun bekommen werden. Wir empfehlen deshalb, die Beratungspersonen mit Bild und persönlichem Profil sichtbar zu machen. Ideal ist, auch ganz konkret einen direkten Kontakt zu ermöglichen – und auf der Website beispielsweise die direkte Telefonnummer oder die persönliche Mailadresse anzugeben.

PRAXIS TIPP

Fragen Sie die Zielgruppe! Laden Sie eine bunte Auswahl von Männern/Vätern ein und fragen Sie ungeschminkt nach, was Ihnen an den bestehenden Gegebenheiten gefällt und was nicht.

Empfehlung #3

Erklären Sie den Einbezug der Väter zur Selbstverständlichkeit.

Mütter übernehmen – wie auch Kapitel 1 gezeigt hat – nach wie vor die grösste Verantwortung bei der Kinderbetreuung. Die Angebote der Mütter- und Väterberatung nehmen beispielsweise in 87% aller Fälle die Mütter allein in Anspruch (Schweizerischer Fachverband Mütter- und Väterberatung 2020). Rund um Schwangerschaft und Geburt ist die Sache noch eindeutiger: Die Frau steht im Vordergrund und Mittelpunkt. Gut so.

Die Kunst besteht nun darin, den Vater in einer zweifachen Rolle anzusprechen: als Unterstützer der Mutter und als eigenständiger Elternteil. In der institutionellen Praxis ist der erste Aspekt unserer Erfahrung nach wesentlich besser eingeübt als der zweite Aspekt. Unsere Empfehlung: Sehen Sie den Vater nicht nur als Teil eines Tandems, sondern als eigenständigen Kunden. Schauen oder sprechen Sie ihn beispielsweise im Gespräch immer wieder direkt an. Fragen Sie ihn um seine Meinung. Erkundigen Sie sich, ob er sich mit Frage X oder Anliegen Y bereits auseinandergesetzt hat.

Ein Erfahrungswert aus der Männerarbeit kann dabei hilfreich sein: Entgegen aller Klischees erleben wir Männer weder als rebellisch noch mutig, sondern – im Gegenteil – sehr darauf bedacht, möglichst unauffällig und «normal» zu sein. Deshalb macht es Sinn, väterliches Engagement als Selbstverständlichkeit zu rahmen («...und welcher Termin wäre denn für Sie Beide günstig?»). Vermeiden Sie deshalb, dem Mann den Eindruck zu vermitteln, eine besondere Leistung zu erbringen.

Das übergeordnete Ziel: Tragen Sie dazu bei, väterlichen Kompetenzerwerb und Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen, zu fördern und einzufordern. Dafür brauchen (werdende) Väter Ermutigung, Ermächtigung und Zutrauen. Denn oft fühlt es sich für die Vätergeneration von heute so an als würden sie fremdes Terrain betreten. Das aber gelingt viel leichter, wenn es so erscheint als wäre es die normalste Sache der Welt...

PRAXIS TIPP

Versuchen Sie einmal ganz bewusst, den Blickkontakt zu beiden Elternteilen gleich lang zu halten. Wie fühlt sich das an?



Empfehlung #4

Entwickeln Sie ein Leitbild zeitgemässer Väterlichkeit.

Das frühere Bild des Vaters als Oberhaupt der Familie hat ausgedient. Mehr noch: Ein Vater, der in einer Weise patriarchal herrschen würde, wie das vor fünfzig Jahren noch die gesellschaftliche Norm war, bekommt ein Problem mit der KESB. Auf der anderen Seite ist der tolpatschige Vater eine beliebte Lachnummer in Filmen und Werbung. Es stellt sich die Frage: Was macht Väterlichkeit heute aus? Was ist ein angemessenes, würdiges Leitbild väterlicher Identität?

Die Versuchung ist gross, diesen Klärungsschritt zu überspringen und eine Art «geschlechtsneutrale Elterlichkeit» zum neuen Leitbild zu erklären. Das klingt ja auch ganz modern, wenn es letztlich darum geht, die binäre Geschlechterordnung mit all ihren Ungerechtigkeiten zu überwinden.

Wir warnen vor dieser Übersprungshandlung. Denn solange sich die grosse Mehrheit der Männer als Männer fühlt, wollen sie als Väter nicht einfach «Elternteil» sein. Sondern eben «Väter», die einen ganz spezifischen Auftrag zu erfüllen und einen Mehrwert zu erbringen haben. Das kann man belächeln. Wenn man dieses Bedürfnis ausblendet, ist jedoch mit Widerstand zu rechnen. Denn die meisten (werdenden) Väter, die wir in unseren Kursen und Beratungen sehen, haben eine grosse Sehnsucht nach einer brauchbaren Bestimmung, was Vater-Sein denn letztlich ausmacht.

Wir machen Vätern in unserer Arbeit ein doppeltes Angebot:

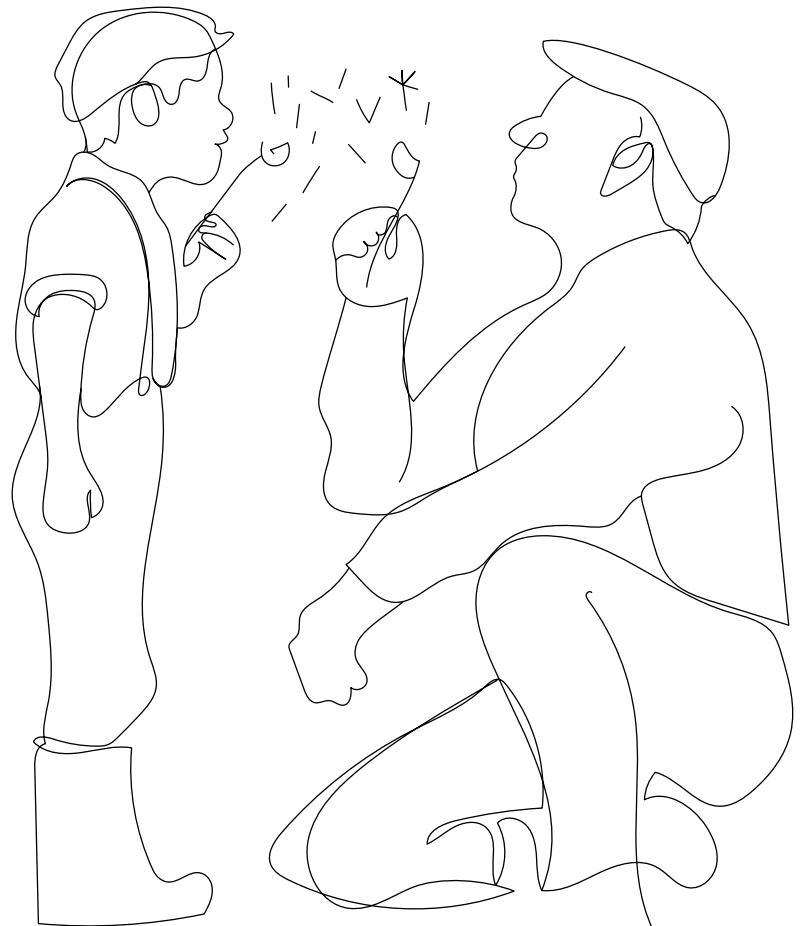
Die exklusive Bestimmung des Vaters ist es, das Kind in seiner Autonomiebestrebung aus der Mutter-Kind-Symbiose in die Welt hinaus zu begleiten. Der Vater ist der «Dritte im Bunde». Der Vater ist der, der aus der Dyade von Mutter und Kind eine Tryade macht. Und das ist ein entscheidender Beitrag. (Ihn zu kommunizieren, ohne implizit Ein-Eltern-Familien abzuwerten, ist wiederum eine Kunst für sich). Denn für das Kind bringt diese Erweiterung ein entscheidendes Mehr an Begegnungs- und Entfaltungsmöglichkeiten mit sich. Allerdings setzt dies voraus, dass beide Elternteile «jeweils die eigene Beziehung zum Kind ohne Ausschlussstendenz gegenüber dem Dritten entwickeln können und dass die Beziehung des Partners zum Kind akzeptiert und als Bereicherung angesehen werden kann» (von Klitzing & Stadelmann 2011, S. 967). Es ist von Vorteil, wenn dies bereits während der Schwangerschaft eingeübt wird (von Klitzing 2002). Eltern in diesem anspruchsvollen Prozess zu unterstützen, ist aus unserer Sicht eine eminent wichtige fachliche Aufgabe. Dazu gehört auch die Fähigkeit und Bereitschaft, allfällige Ansprüche der Mütter, die alleinige Deutungshoheit über Kindsbedürfnisse und Kindeswohl auszuüben, zu begrenzen.

Wettbewerb ist eine zentrale Triebfeder männlichen Handelns (vgl. Kapitel 1). Deshalb besteht eine gewisse Gefahr, dass (werdende) Väter in einen Wettkampf darum eintreten, wer nun der beste Superdaddy ist. Viele Männer haben auch einfach einen ganz starken Wunsch, bei ihrem eigenen Kind alles richtig und möglichst perfekt zu machen – und setzen sich damit mächtig unter Druck. Wir empfehlen in dieser Situation eine entlastende Aussage: Es reicht, wenn du so gut Vater bist, wie du es sein kannst! Darin schwingt zwar durchaus eine normative Ansage mit, insofern wir deutlich machen: Das bedingt die Bereitschaft zu Beziehung und Bindung, zu Verlässlichkeit und Verbindlichkeit. Die Messlatte aber bleibt realistisch. Das Leitbild besteht «nur» darin, ein «hinreichend guter Vater» (Walter 2008) zu werden. Und das ist bekanntlich schon ganz schön viel.

PRAXIS TIPP

Hilfreich ist aus unserer Erfahrung die Botschaft: Als Vater machst du einen Unterschied! Heinz Walter und Andreas Borter, Pioniere der Schweizer Väterarbeit und -forschung, schreiben: «So sollten neue Väter beispielsweise wissen, dass das Gehirn eines Kindes bei der Geburt etwa 400 Gramm wiegt, an dessen erstem Geburtstag bereits über 1000 Gramm; und dass sich in diesem ersten Jahr die rechte ‚sozioemotionale‘ Hirnhälfte deutlich rascher entwickelt als die linke. Dies kann Väter ermutigen, ihrem Input schon in die frühkindliche Entwicklung grössere Bedeutung beizumessen» (Borter & Ryser 2017, 4)

Wieviel Zeit muss man mit dem Kind verbringen, um ein «hinreichend guter Vater» zu sein? Diese Frage begegnet uns oft, ist aber so nicht beantwortbar. Um (werdenden) Vätern trotzdem eine griffige Orientierung zu bieten, kommunizieren wir als Leitziel: Ein Vater muss – und sei es nur im Notfall – mindestens 24 Stunden allein für sein Kind sorgen können (was natürlich auch die Kompetenz mit einschliesst, sich gegebenenfalls Unterstützung oder Hilfe zu holen).



Empfehlung #5

Entwickeln Sie eine vätersensible Beratungspraxis.

Was eine «vätersensible Beratungspraxis» ist, ist Gegenstand laufender fachlicher Diskussionen (siehe auch Empfehlung #10: Wagen Sie methodische Vielfalt).

Einige Anhaltspunkte:

«Der Experte in der Arbeit mit Vätern ist eher Moderator, Kommunikator, Vernetzer und Gastgeber als ein Experte, der jederzeit sachlich korrekte Antworten auf Informationsfragen geben kann» (Berner et al. 2014, 12).

«Keinesfalls sollte der Experte für die Arbeit mit Vätern ein geschlossenes, festes Bild von Männlichkeit und Väterlichkeit vermitteln und vertreten. Der Experte in der Arbeit mit Vätern sollte die Vertreter seiner Zielgruppe nicht in ein bestimmtes Rollenmuster zwingen wollen, und er darf nicht politisch vereinnahmen wollen» (Berner et al. 2014, 12).

«Für das konstruktive ‚Abholen‘ eines Vaters braucht die Beraterin eine Mischung aus konkreter Hilfestellung und empathischem Gesprächsangebot. Der Vater muss erleben können, wie die Beraterin die verschiedenen in Frage kommenden Hilfsangebote im Frühbereich prüft, aktiv vermittelt und wie sie auch Ressourcen in seinem Umfeld und in dem seiner Familie mit ihm und für ihn nachvollziehbar abcheckt» (Borner & Ryser 2017, 21).

«Die Beraterin, der Berater soll rasch eine Entlastung anbieten! Nicht das Reden über Empfindungen ist zunächst angesagt. Für den Vater besteht erst einmal Handlungsbedarf» (Borner & Ryser 2017, 21).

Der Väterberater Remo Ryser formuliert aus seiner Erfahrung «Booster» und «Blocker» in der Arbeit mit Vätern.

Nicht empfehlenswert sind:

- ein defizitorientierter Blick
- Mängelbehebung
- Richtig-Falsch-Schablonen
- Skepsis
- den Vater am mütterlichen Ideal messen
- Vergleiche
- Druck und Appelle
- den Vater als Begleiter und Assistent sehen und ansprechen
- Kommunikation Top-Down auf Distanz (Fachperson = Wissende:r, Vater in Beratung = Unwissender)
- beim Einstieg gleich über sich reden müssen
- das Thema als Problem darstellen
- Überforderung als Zeichen von Nicht-im-Griff-haben rahmen

Als hilfreich erachtet er demgegenüber:

- Kommunikation auf Augenhöhe
- nahbar sein
- persönliche Erfahrungen einbringen
- Eisbrecherfragen beim Einstieg
- zuerst über Andere oder Anderes reden
- das Thema als Frage formulieren: «Wie kann ich...?»
- Heraus-/Überforderung als integraler Bestandteil des Elternseins «normalisieren (oder sogar positiv zu besetzen: «Dass Sie sich Unterstützung zu holen, ist kein Zeichen von Unfähigkeit, sondern Ausdruck Ihrer Bewältigungskompetenz!»)
- das Bild der erwünschten Zukunft erforschen

Ganz grundsätzlich gilt: Wenn Väter ihr emotionales Erleben – egal, ob dies nun Liebe, Angst, Freude oder Trauer ist – zulassen und annehmen können, erleichtert ihnen das den Übergang zur (aktiven) Vaterschaft (Meyer et al. 2022). Fachpersonen haben hier eine besondere Chance, Väter im Annehmen ihres emotionalen Erlebens zu unterstützen.



Empfehlung #6

Unterstützen Sie Mütter, beim Raum-Geben.

Maternal Gatekeeping ist ein schwieriges Thema in der Väterarbeit. In der Praxis stellen wir fest, dass auch berechtigte Sorgen von Müttern – beispielsweise um die Sicherheit des Kindes – schnell als Gatekeeping abgewertet werden. Wir empfehlen deshalb einen kritischen Blick und einen zurückhaltenden Umgang mit diesem Konzept. Trotzdem: Es gibt zweifellos Mütter, die nicht in der Lage sind, ihre eigenen Bedürfnisse von denen des Kindes zu unterscheiden. Indem sie sich in die Position derer bringen, die wissen, was das Kind braucht, nehmen sie dem Vater jeden Raum, angstfrei eine eigenständige Beziehung zum Kind aufzubauen. In diesen Fällen braucht es aus unserer Sicht eine klare fachliche Begrenzung der Mütter. Es ist dann Aufgabe der Fachpersonen, ihr unmissverständlich auch gegen Widerstreben deutlich zu machen, dass ihr Handeln nicht im Sinn des Kindeswohls ist. Es gilt davor stets zu überprüfen, ob es aus sinnvollen Sicherheits-, Hygiene-, Gesundheits- oder entwicklungspsychologischen Gründen angebracht ist, die mütterliche Definitionsmacht zu unterstützen.

Positiv formuliert empfehlen wir Fachpersonen, Müttern folgende Botschaften mitzugeben, um das väterliche Engagement zu fördern:

der Vater-Kind-Beziehung Raum geben und vor allem auch Betreuungszeit durch den Vater allein ermöglichen

kritische Distanz zu den eigenen Ansprüchen wahren und eigenständige Herangehensweisen unterstützen (natürlich solange vereinbarte Sicherheits- und Hygienestandards eingehalten bleiben)

Wertschätzung für väterliches Engagement zum Ausdruck bringen, aber qualifizierende Urteile unterlassen

Bereitschaft zeigen oder entwickeln, dass die väterliche Kompetenzentwicklung mit der Kompetenzentwicklung der Mutter Schritt halten kann

Die Kernbotschaft lautet:

Elterliche Kompetenzen werden durch learning by doing erworben. Ein Vater braucht Raum und Gelegenheiten, bei denen er seine Herangehensweise erkunden, einüben und verbessern kann. Das stärkt nicht nur seine Kompetenzen, sondern auch seine Selbstwirksamkeitserwartung. Und das dadurch gewonnene Selbstvertrauen erhöht die Wahrscheinlichkeit seines künftigen Engagements.

PRAXIS TIPP

Wenn es der Mutter schwerfällt, das Kind aus den Augen zu lassen, empfiehlt sich ein Herantasten in kleinen Schritten. Zuerst gilt es vielleicht, ein paar Minuten in verschiedenen Zimmern auszuhalten, um später die Wohnung für kurze Zeit verlassen zu lernen. Mütter in ihrer Angst ernst zu nehmen, heisst nicht, die Angst unbearbeitet zu lassen, sondern die Herausforderungen mit ihren Möglichkeiten Schritt halten zu lassen!

Es ist eine Binsenweisheit: DEN Mann gibt es genauso wenig wie DEN Vater. Auch Väter unterscheiden sich nicht nur in ihren Persönlichkeiten, sondern finden sich je nach sozioökonomischem Status, Bildungshintergrund, kultureller Herkunft etc. in unterschiedlichen Lebenslagen.

Fachfrauen der frühen Kindheit konfrontieren uns vor allem mit der Frage, wie sie mit «schwierigen» Vätern umgehen können. Gemeint sind Männer, die ein eher patriarchal-autoritäres Geschlechterbild haben, eine Machtposition gegenüber ihren Frauen beanspruchen und auf fachliche Interventionen schnell mit Widerstand reagieren. In der Regel sind das Männer, die eher bildungsfern sind und/oder deren kulturelle Hintergründe besonders patriarchal geprägt sind.

Unsere Empfehlungen (zit. nach Borter & Ryser 2017, 28ff.)

Halten Sie sich bewusst, dass diese Männer/Väter bei Ihnen stereotype Vorstellungen aktivieren. Das ist unvermeidlich, sollte aber nicht zu Kurzschlüssen verleiten: Ein patriarchales Rollenverständnis sagt noch nichts über Quantität und Qualität väterlichen Engagements aus. Statistisch gesehen investieren Väter mit Migrationshintergrund mehr Zeit in die Kinderbetreuung als Väter mit Schweizer Wurzeln (zit. nach Baumgarten & Borter 2016, 31).

Väter mit patriarchalen Überzeugungen stehen meist unter hohem Druck, weil sie an sich selbst die geschlechterstereotype Erwartung stellen, Haupternährer der Familie zu sein. Oft sind das aber Männer mit begrenzten Erwerbsmöglichkeiten. Die Herausforderung besteht darin, sie nicht gleich mit einem (weiteren) Katalog von Anforderungen an ihr Verhalten zu konfrontieren. Vermittelt werden soll vielmehr der Stellenwert ihres Engagements für das (Klein-)Kind. Denn auf eine Gewissheit können Sie bauen: Auch diese Männer wollen nur das Beste für ihr Kind (auch wenn sie nicht unbedingt dasselbe darunter verstehen wie die Fachleute).

Väter, die sich als familiäre Autorität sehen, reagieren in der Regel negativ auf Lernprogramme oder andere Interventionen, in denen sie den Eindruck haben, beraten und «belehrt» zu werden, insbesondere wenn dies durch (Fach-)Frauen geschieht. (Es ist nicht einfach, mit den dadurch allenfalls ausgelösten Kränkungen gut und abgegrenzt umzugehen.) Schnell fühlen sie sich in ihrem männlichen Stolz angegriffen und reagieren ablehnend. Untergründig sind sie verletzt und beschämt, weil sie die fachliche Intervention als Vorwurf wahrnehmen, ihrer väterlichen Verantwortung nicht «richtig» nachzukommen. Entscheidend ist gerade bei diesen Vätern, zunächst nicht von den Defiziten und Kenntnislücken auszugehen, sondern sie in ihrer aktuellen Lebenslage ernst zu nehmen. Dazu gehört auch das Eingeständnis, dass für diese Väter oft zunächst nicht erzieherische oder pflegerische, sondern wirtschaftliche Nöte im Vordergrund stehen. Versuchen Sie zu vermitteln, dass trotz des hohen ökonomischen Drucks nicht nur die Rolle des Ernährers, sondern auch die des zugewandten, emotional fürsorglichen Vaters wichtig ist.

Viele Väter verstehen ihren Einsatz als Beitrag, den Kindern einmal ein besseres Leben zu ermöglichen. Mit dieser Motivation können Sie sich verbünden. Die Botschaft: Väter sind für eine gute Zukunft ihrer Kinder wichtig – nicht nur als materielle, sondern auch als emotionale Ressource!

Wichtig: Nicht nur bildungsferne und/oder migrantische Väter sind ambivalent oder im Widerstand! Es macht generell Sinn, zwischen bereits engagierten, aktiven, eingebundenen Vätern und unsicheren, zögerlichen, suchenden Vätern zu unterscheiden (Berner et al. 2014, 3). Die Arbeit mit der ersten Gruppe ist naturgemäss einfacher und dankbarer, weil diese Väter eine ambivalenzfreie Offenheit und einen soliden Grundstock an Kompetenzen mitbringen, auf denen aufgebaut werden kann. Gerade deshalb empfiehlt es sich, auch diese Gruppe explizit zu fokussieren, wenn fachliche Überlegungen bezüglich Ansprache, Niederschwelligkeit und Angebotsgestaltung angestellt werden.

PRAXIS TIPP

In Kommunikation und Marketing arbeitet man mit sogenannten «Personas», wenn Zielgruppen fassbar werden sollen. Eine Persona ist sozusagen der idealtypische Zielgruppenvertreter. Wir empfehlen Ihnen, immer mit zumindest zwei Väter-Typen zu arbeiten: dem bereits engagierten Vater und dem noch zögerlichen oder abwehrenden Vater.



Empfehlung #8

Arbeiten Sie geschlechterreflektiert.

«Eine postpartale Depression sieht bei Männern oft nicht so aus, wie man sie sich vorstellt: niedergeschlagen, antriebsleer, trübselig. Männer neigen vielmehr zu erhöhter Reizbarkeit, Aggressivität und impulsiven Handlungen. Statt Hilfe zu suchen, versuchen viele Betroffene, die emotionale Belastung in Eigenregie wegzudrücken. Doch die vermeintlichen ‚Helfer‘ – typischerweise Alkohol-, Drogen-, Sex-, Arbeits- und/oder Sport-Exzesse – lassen sie meist noch tiefer in den Strudel geraten. Denn psychische Schmerzen lassen sich nicht nachhaltig betäuben. Sie sind Signale, dass die Seele Aufmerksamkeit braucht. Erst wenn sie die erhält, kommt Linderung.»

Diesen Textauszug zitieren wir vom Portal www.niudad.ch, dessen primäre Zielgruppe werdende Väter sind. Er soll verdeutlichen: Geschlechterreflektiert zu arbeiten heisst auch, den fachlichen Blick dafür zu schulen, wie unterschiedlich sich Leiden bei Männern und Frauen ausdrücken kann. Auch in der Art, wie Menschen an Probleme herangehen, äussern sich Geschlechtsunterschiede. So ist es beispielsweise charakteristisch (zit. nach Theunert 2021), dass Männer/Väter die Auseinandersetzung mit einer Thematik hinauszögern – und dann erst mit akutem «Lösungs-Druck» (vgl. Walser 2020) eine Beratung aufsuchen. Sie wollen erstens JETZT und zweitens DIE Lösung. «Lösungs-Druck» entsteht dabei nicht nur, weil Männer spät kommen

und eine Lösung oft dringlich ist. Er entsteht auch, weil sie von ihrem Mindset her tendenziell Zielorientierung auf- und Prozessorientierung abwerten. Das kann eine kontraproduktive Wirkung haben, da sich Problemlösungen oft nicht erzwingen lassen – und insofern das «Finden-Müssen» dem «Gefunden-Werden» im Weg steht.

Wichtig für die Beratungsperson ist deshalb, den Lösungs-Druck ganz bewusst nicht zu übernehmen, auch wenn sie damit die Erwartung des Klienten unterläuft. Statt möglichst schnell eine möglichst taugliche «Lösung» bereit zu halten, gilt es vielmehr, die Situation zu beruhigen und den Wunsch nach «schnell-schnell» liebevoll-konfrontativ zu hinterfragen. Es könnte beispielsweise darum gehen, mit dem Klienten Fragestellungen zu würdigen, in denen «schnell-schnell» eine passende Strategie ist – um von hier aus lebensnahe Situationen zu erschliessen, in denen «schnell-schnell» eine dysfunktionale Strategie darstellt, welche die Erfüllung eigener Wünsche erschwert oder gar verunmöglicht.



Geschlechterreflexion ist nicht nur eine Handlung, sondern auch eine Haltung, welche Institutionen verändert. Andreas Borter (zit. nach Berner et al. 2014) empfiehlt, sich als Institution **mit folgenden Fragen zu konfrontieren:**

- Soll das Angebot einen Beitrag leisten zu mehr Geschlechtergerechtigkeit? In welcher Richtung?
- Von welchem Konzept von Väterlichkeit bzw. von Mütterlichkeit geht das Angebot aus?
- Von welchen Werthaltungen / Erwartungen bezüglich eines «guten Vaters» geht das Angebot aus?
- Welche Rollenbilder, Rollenmodelle von Väterlichkeit werden vermittelt?
- Welche Klischees werden angesprochen? Welche Bilder werden kritisch reflektiert oder bewusst verstärkt?
- Wie wird das Thema «Verhältnis der Geschlechter» einbezogen?
- Wie werden im Angebot die spezifischen Bedürfnisse der Väter aufgenommen?
- Wie werden im Angebot die Bedürfnisse der Kinder und die unterschiedliche Zugänge von Mädchen und Jungen berücksichtigt?

PRAXIS TIPP

männer.ch-Gesamtleiter Markus Theunert und Matthias Luterbach vom Zentrum Gender Studies der Universität Basel haben einen Orientierungsrahmen für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Männern und Vätern erarbeitet (Theunert & Luterbach 2021). Er liefert einen praxisnahen konzeptuellen Rahmen, um eine geschlechterreflektierte Haltung bewusst im eigenen fachlichen Handeln zu verankern. Zusammen mit Remo Ryser hat Markus Theunert in einem Beitrag für das Handbuch Väterarbeit (Tunç 2024) systematisch beschrieben, wie der fachliche Orientierungsrahmen für die Arbeit mit Vätern genutzt werden kann.

Empfehlung #9

Beteiligen Sie die Zielgruppe.

«Wesentliches Ziel eines Väterprojekts soll es sein, dass die Väter aus einer Konsumhaltung in die eigene Aktivität gebracht werden», schreibt Väterarbeiter Dirk Heckmann (Berner et al. 2014, 8). Das gelingt am besten, wenn die Zielgruppe aktiviert wird.

Was trivial klingt, erweist sich in der Praxis als anspruchsvoll. Wir staunen zuweilen, wie gross die Scheu von Fachpersonen ist, Vertreter der Zielgruppe in die Angebotsentwicklung einzubeziehen. Falls die Angst lähmt, dass die Zielgruppe nicht bereit sei, ihre Bedürfnisse (mit) zu teilen, können wir Sie beruhigen: Mit allergrösster Wahrscheinlichkeit nehmen Väter eine solche Anfrage als Wertschätzung und Chance wahr.

Egal, ob Sie punktuelle Interviews führen, eine Fokusgruppe auf die Beine stellen oder eine feste Begleitgruppe gründen: Achten Sie darauf, dass die Zielgruppe auch wirklich abgebildet ist. Legen Sie ein besonderes Augenmerk darauf, auch Väter aus Milieus einzuladen, die Ihnen eher fremd sind. Denn wenn Sie bloss die Männer aus ihrer eigenen Bubble am Tisch sitzen haben, werden Sie vor allem erfahren, was Sie eh schon «wussten»...

PRAXIS TIPP

Sie können die Väter, die Sie für Ihre Angebotsreflexion anfragen, auch als Botschafter für die Bekanntmachung Ihres Angebots nutzen. Empfehlungen und Testimonials von Zielgruppen-Vertretern – z. B. Postings auf Social Media, die andere Väter motivieren, Ihr Angebot in Anspruch zu nehmen – haben hohe Glaubwürdigkeit. Die Erfahrung zeigt: Viele Väter leisten gern einen solchen Beitrag (während es allerdings Vielen auch unangenehm ist, in dieser Form sichtbar zu werden).



Empfehlung #10

Wagen Sie methodische Vielfalt.

Mit einem Augenzwinkern, aber durchaus ernst gemeint, formuliert Männerberater Christoph Walser die drei Anforderungen, die Männer in einer klassischen Beratungssituation bewältigen müssen (Walser 2020):

1. Ein Problem lösen.
2. Darüber reden.
3. Mann bleiben.

Das ist deshalb anspruchsvoll, weil das traditionelle Männerbild dies eigentlich als unvereinbar erklärt: Ein «richtiger Mann» hat keine Probleme – und wenn er doch eins hat, löst er es ganz allein.

In der Praxis gilt es, eine gute Balance zu finden und einerseits selbstbewusst einzufordern, dass sich Männer/Väter auf das angebotene Setting einlassen – und andererseits offen sein, um eigene Engführungen zu durchbrechen.

Wir sagen, welche Fragen Sie sich diesbezüglich stellen könnten (vgl. Ryser 2021):

Kann ich eine gewisse Wahlfreiheit über das Beratungssetting ermöglichen? Kann ich mir vorstellen, ein Gespräch nicht im Sitzen, sondern in Bewegung – beispielsweise bei einem Spaziergang – zu führen?

Mit welchen non-verbalen Methoden kann ich arbeiten? Visualisierungen von Ebenen und Perspektiven beispielsweise bewähren sich in der Arbeit mit Männern/Vätern (z. B. indem Sie die Tryade Mutter-Vater-Kind aufzeichnen oder mit Holzfiguren im Raum platzieren; das Vereinbarkeitsdreieck aus Kapitel 1 ist ein weiteres Beispiel für eine hilfreiche Visualisierung).

Wie können Sie Väter ins Handeln bringen? Wie können Sie miteinander ein Bild entwickeln? Gehören Figuren, Flipchart und Moderationskarten überhaupt zu Ihrer Grundausrüstung?

Wie können Sie dafür sorgen, dass Väter etwas Konkretes mit nach Hause nehmen können? Das kann beispielsweise das Foto eines gemeinsam entwickelten Zielbilds sein, nächste Schritte auf Moderationskarten, Links zum Weiterlesen und Vertiefen etc.

Für viele Väter ist Vaterschaft eine transgenerationale Aufgabe. Sie könnten deshalb versuchen, Vatersein aus der Zukunft heraus zu gestalten und Väter mit der Frage konfrontieren: «Was möchte ich einmal, was mein Kind über mich erzählt?» oder «Was wünsche ich meinem Kind, wenn es mal erwachsen ist?»

Auf psychologisch-introspektive Begrifflichkeiten (wie spüren, empfinden, Gefühl, Schwäche, seelisch, scheitern, Beziehung, versagen, Krise, Fehler...) reagieren viele Männer mit Rückzug. Wie können Sie in möglichst konkreter, bildhafter, anschaulicher Sprache (z. B. Aufbruch, Abbruch, Sackgasse, Herausforderung, Kontakt, Talsohle, Entscheidung, Experiment) sprechen?

PRAXIS TIPP

Ein Begriff, auf den Männer/Väter meist sehr gut ansprechen, ist Verantwortung. Das Übernehmen von Verantwortung und das Suchen von Antworten passen zum männlichen Selbstbild.

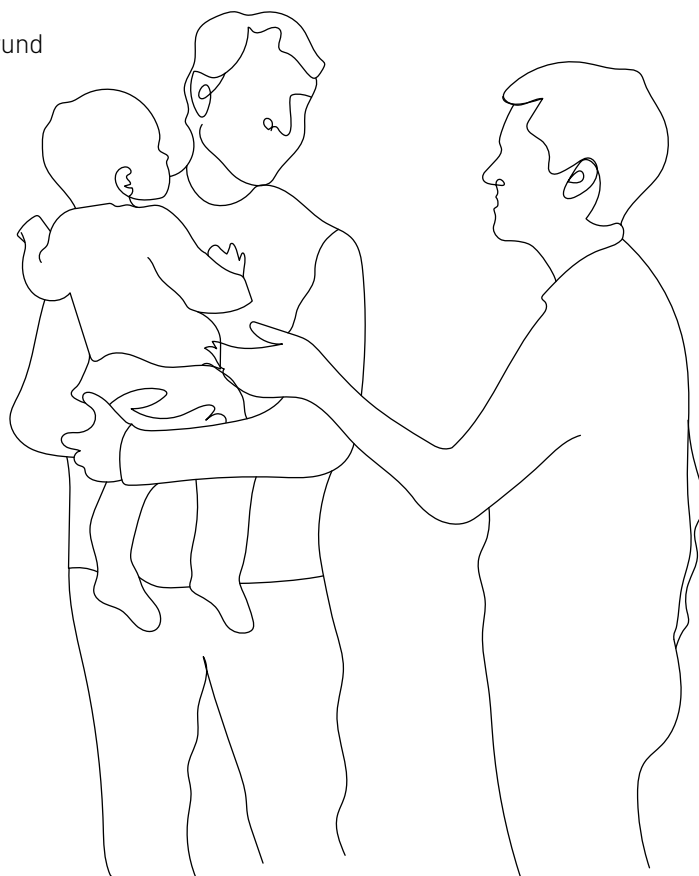
Empfehlung #11

Suchen Sie Kooperationen und achten Sie die Grenzen ihrer Möglichkeiten.

Remo Ryser ist der erste Väterberater an einer Mütter- und Väterberatungsstelle. Er hat eine Umfrage unter den Mütter- und Väterberaterinnen gemacht und gefragt, in welchen Situationen resp. bei welchen Themen sie froh wären, an einen männlichen Kollegen triagieren zu können. Ihre Antworten:

- bei jungenspezifischen Fragestellungen
- Umgang mit schwer erreichbaren Vätern / wie kann man Väter einbinden bzw. «mitnehmen»?
- Förderung einer supportiven Haltung gegenüber der Mutter
- intime, schambehaftete Männer-/Väterthemen: emotionale Krisen, Überforderung, Sexualität
- Auseinandersetzung mit Rollenbildern
- väterliche Identität und Praxis, Vatersein entwickeln
- Kräftemanagement
- Erziehungskonflikte, Herausforderungen rund um die Familien- und Paardynamik

Aus unserer Sicht wäre es ideal, wenn Ratsuchende wählen können, ob sie lieber von einer Fachfrau oder von einem Fachmann beraten werden. Dies ist im institutionellen Alltag oft nicht möglich. Deshalb kann es empfehlenswert sein, Kooperationen zu suchen und mit den Grenzen der eigenen Möglichkeiten sorgfältig umzugehen. Natürlich können auch Fachfrauen Männer und Väter prima beraten (sofern sie ein Grundverständnis für männliche Sozialisation, Selbstverhältnisse und Lebenslagen haben, siehe oben). Trotzdem kann es sinnvoll sein, für gewisse Fragestellungen geschlechterreflektiertes Knowhow aus Männer-/Väterperspektive mit an Bord zu holen. Als Fachstelle steht männer.ch für Anfragen und Klärungen gern zur Verfügung (info@maenner.ch). Für die Beratung von Elternpaaren bewähren sich auch geschlechtergemischte Tandems (insbesondere in jenen Fällen, in denen die zu bearbeitende Thematik mit unterschiedlichen Rollenerwartungen von Mutter und Vater zusammenhängt).



Es ist in der Arbeit mit (werdenden) Vätern immer wieder erstaunlich zu sehen, wie wenige Männer sich mit anderen Männern – und insbesondere mit Männern, die bereits Väter sind – austauschen. Dies gilt ganz besonders für das Gespräch mit dem eigenen Vater.

PRAXIS TIPP

Regen Sie diesen Austausch aktiv an. Denn das entspricht eigentlich einem grossen Bedürfnis.

Folgende Quellen sind aus unserer Sicht hilfreich, um die Auseinandersetzung mit Vaterschaft anzuregen:

Websites:

www.niudad.ch – die Plattform für werdende Väter
www.swissmom.ch/de/vater-werden-14333
www.vaterfreuden.de
www.fritzundfraenzi.ch/dossiers/vater/
www.wireltern.ch/tags/vater
www.geburteinesvaters.ch

Kurse:

Unter www.niudad.ch/academy/ findet sich eine Übersicht, welche Spitäler und Geburtskliniken im Rahmen ihrer Geburtsvorbereitungskurse für Paare so genannte Väterabende durchführen. Hier finden sich auch Angebote für Vatercrashkurse, die von erfahrenen Kursleitern erteilt werden, die alle einen Lehrgang in geschlechterreflektierter Männer- und Väterarbeit absolviert haben.

Beratungen:

Folgende Kantone bieten eine kostenlose Väterberatung von Mann zu Mann an (vor Ort, per Telefon oder Mail):

Bern: Kostenlose Väterberatung der MVB Bern für Väter mit Kindern von 0-5 Jahren deutsch, französisch, englisch und spanisch

Graubünden: Kostenlose Väterberatung der Elternberatung Graubünden deutsch

St. Gallen: Kostenlose Väterberatung des OVK für Väter mit Kindern von 0-5 Jahren deutsch

Zürich: Kostenlose Väterberatung des AJB Zürich deutsch

Stadt Zürich: Kostenlose Väterberatung der MVB Stadt Zürich deutsch und englisch

Für Männer/Väter aus anderen Kantonen empfehlen wir die kostenlose Erstberatungen für (werdende) Väter von männer.ch (mit Unterstützung durch das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV): www.niudad.ch/individuelles-coaching/

Väterbücher:

Übersicht unter www.niudad.ch/academy/#Buchtipps

Podcasts:

Übersicht unter www.menshealth.de/dad/tools-toys/diese-podcasts-sollte-jeder-vater-kennen/

Ergänzend aus der Schweiz: PAPodcast, Babypinkeln, Take Dad, Dadcast

Teil 4 **Schlussfolgerungen**

von Markus Theunert und Gilles Crettenand

Geschlechterverhältnisse wandeln sich – und die Familien wandeln sich mit ihnen. Festgefahrene Vorstellungen lösen sich auf, welche Beiträge Mütter und Väter zu leisten haben. Das schafft Raum, verunsichert aber auch. Gefragt ist eine lebensfreundliche Balance von individuellen Freiheiten und gesellschaftlichen Leitplanken. Anything goes ist dabei nur bedingt eine hilfreiche Maxime. Denn sicher ist: Für die Entwicklung des Kindes macht es einen Unterschied, ob und wie der Vater es begleitet. Als Faktor zur Stärkung der Familiengesundheit sind Väter eine noch immer unterschätzte Ressource. Das bildet sich auch in der Forschung ab, die Väter lange gar nicht beachtet und später eher aus einer defizitorientierten Perspektive beobachtet hat.

Als gesichert darf gelten: Die Beteiligung des Vaters von Beginn der Schwangerschaft an wirkt sich positiv auf das mütterlich-fötale, neonatale und familiäre Wohlbefinden aus (Xue, Shorey, Wang, & He 2018; Roberts 2016). Wenn das Paar gemeinsam im Rahmen der Schwangerschaftsberatung und durch Geburtsvorbereitungskurse sensibilisiert und informiert wird, beeinflusst die auch das Gesundheitsverhalten der Mutter während der Schwangerschaft in positiver Weise (Thomas & Vijayakumar

2017). Dennoch wird die Schwangerschaft immer noch oft als exklusive Angelegenheit der Frau und ihres ungeborenen Kindes wahrgenommen (Truc 2006).

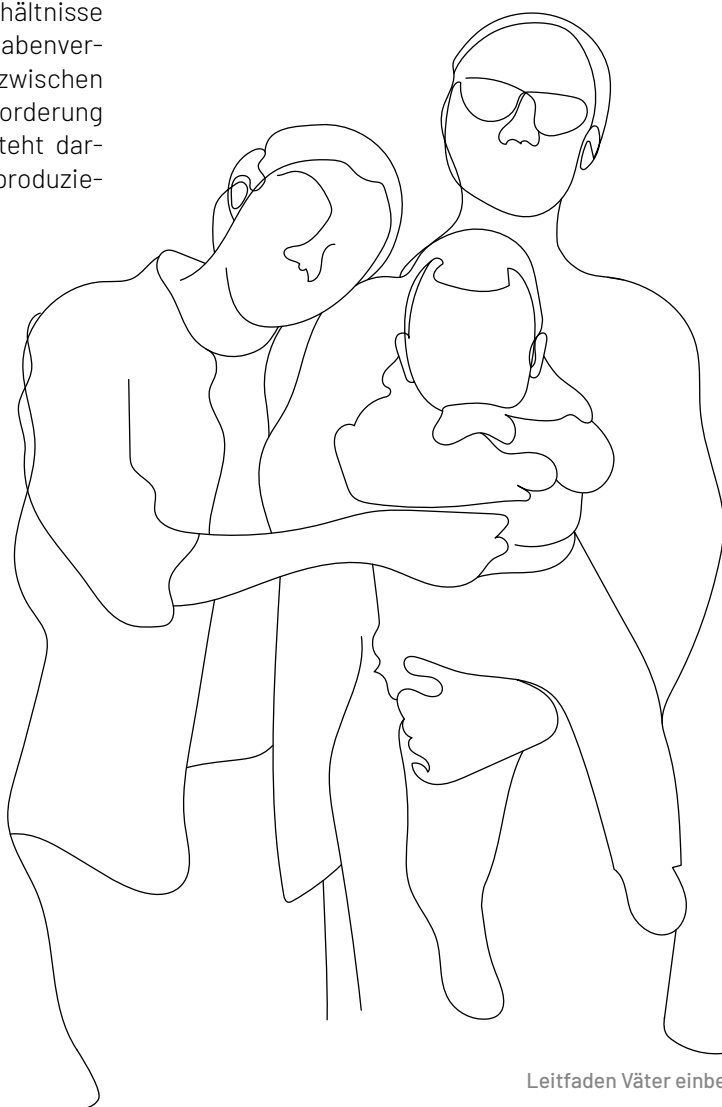
Auch in einer längerfristigen Entwicklungsperspektive ist der Einfluss väterlicher Präsenz nachhaltig: Die Vater-Kind-Beziehung beeinflusst die kognitive und schulische Entwicklung, die Stressbewältigungskompetenz und Frustrationstoleranz des Kindes, die Entwicklung seiner sozialen und emotionalen Fähigkeiten (z. B. bessere Akzeptanz durch Gleichaltrige, Affektregulierung und bessere Konfliktbewältigung) sowie die Einbindung in ein soziales Netz (Allen & Daly 2007). Sie trägt zur Senkung von Impulsivität und Hyperaktivität des Kindes bei und beeinflusst die Entstehung von Konflikten mit Gleichaltrigen, Mobbingverhalten, Drogenmissbrauch, Kriminalität und riskantes Verhalten. «Zu den Vorteilen für Kinder gehören eine bessere körperliche Gesundheit sowie eine bessere kognitive, emotionale, sensomotorische und soziale Entwicklung, einschliesslich eines höheren Bildungsniveaus, weniger Verhaltensprobleme, bessere psychische Gesundheit, die Entwicklung sozialer Fähigkeiten, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen» (de Montigny & Gervais 2016, 8).

Involvierte Väter profitieren ihrerseits von einem höheren Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeitsgefühl. Sie haben eine höhere Motivation zur väterlichen Beteiligung. Sie gehen aufmerksamer auf die Bedürfnisse des Kindes ein, haben eine höhere Lebenszufriedenheit und mehr Empathie gegenüber anderen und sich selbst. Ihr Stresslevel, Unfälle und verlorene Lebensjahre werden reduziert (Allen & Daly 2007).

Das Familiensystem ist Teil eines grösseren und sehr mächtigen Systems, der Gesellschaft. Um als Erzieher, Betreuer und Bezugsperson präsent sein zu können, brauchen Väter geeignete Rahmenbedingungen. Strukturelle und gesellschaftliche Anreizstrukturen (Mutterschutz, Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen etc.) und geschlechtsspezifische Machtverhältnisse beeinflussen die Art und Weise der Aufgabenverteilung im Haushalt. Oft klafft ein Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Die Herausforderung für die neuen Familiengenerationen besteht darin, nicht blind ein Familienmodell zu reproduzie-

ren, sondern Familie so zu gestalten, wie es ihren Bedürfnissen entspricht. Die Herausforderung für die Politik besteht darin, Familien echte Wahlfreiheit zu ermöglichen. Dafür müssen verdeckte Anreize für das traditionelle Ernährermodell, die beispielsweise in der Steuergesetzgebung oder in den Sozialversicherungen nach wie vor bestehen, beseitigt werden.

In den westlichen Industrieländern werden Familien tendenziell immer kleiner, während die Vielfalt der Familienformen zunimmt. Fachkräfte können dazu beitragen, Familien zu stärken und zu stabilisieren, indem sie den Übergang von der Mutter-Kind-Dyade zur Familien-Tryade aktiv unterstützen – natürlich auch in Konstellationen, in denen der/die «Dritte(n) im Bund» nicht der biologische Vater ist/sind.



Literatur

- Allen, Sarah & Daly, Kerry (2007). *The Effects of Father Involvement: An Updated Research Summary of the Evidence*. University of Guelph: Father Involvement Research Alliance
- Baumgarten, Diana & Borter, Andreas (2016). *Vaterland Schweiz. MenCare Report Vol. 1*. Bern: SIMG
- Berner, Mathias; Borter, Andreas; Heckmann, Dirk; Schäfer, Eberhard; Schulte, Marc; Siegl, Eberhard (2014). *Die 12 wichtigsten Punkte für gelingende Arbeit mit Vätern. Ein Leitfaden für Vaterprojekte*. Ein Produkt aus der GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft «Konzepte von Väterarbeit im europäischen Vergleich zur Förderung der Beteiligung von Vätern in der Erziehung»
- Böhnisch, Lothar & Winter, Reinhard (1993). *Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf*. Weinheim/München: Juventa
- Böhnisch, Lothar (2013). *Männliche Sozialisation. Eine Einführung*. Unter Mitarbeit von A. Wedel und R. Winter. Weinheim, Basel: Beltz Juventa
- Bonzon, Magali (2018) *Revue de littérature réalisée dans le cadre du projet «Naissance d'un Père»*. Haute Ecole de Santé Vaud
- Borter, Andreas & Ryser, Remo (Hrsg.) (2017). *Leitfaden für Fachkräfte zur Arbeit mit Vätern im Frühbereich*. Burgdorf: SIMG
- Bourdieu, Pierre (2005): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Bundesamt für Statistik (2021a). *Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik
- Bundesamt für Statistik (2021b). *Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation. Angaben für das Jahr 2020 für Eltern mit Kindern im Alter von 0 bis 14 Jahren*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.17124513.html> (18.02.2023).
- Bundesamt für Statistik (2022). *Frauenanteil bei den Lehrkräften nach Bildungsstufe (öffentliche Schulen) 1980-2021*. Veröffentlicht am 26.09.2022 (Download: <https://tinyurl.com/ycxdbby2>. Zugriff 15.04.2023)
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2020). *Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik*. Berlin: BMFSFJ
- Connell, Robert / Raewyn (2000). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*, 2. Auflage. Opladen
- Crettenand, Gilles & Theunert, Markus (2018). *Fussabdruck MenCare Schweiz. MenCare Report Schweiz Vol. 3*. Burgdorf/ Zürich. SIMG
- Crettenand, Gilles (2021). *De la masculinité virile à la paternité impliquée - Vom harten Mann zum präsenten Vater - ein Paradigmenwechsel*. In: *Obstetrica - La Revue spécialisée des sages-femmes de Suisse* 11/2021, 20, 64
- De Montigny, Francine & Lacharité, Carl (2004). *Fathers' Perceptions of the Immediate Postpartal Period*. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 33(3):328-39
- Dermott, Esther (2003). *The 'Intimate Father': Defining Paternal Involvement*. *Sociological Research Online*, 55 8(4)
- Dolan, Alan & Coe, Christine (2011). *Men, masculine identities and childbirth*. *Sociology of Health and Illness*, 33(7):1019-34
- Draper, Jan (2003). *Blurring, moving and broken boundaries: men's encounters with the pregnant body*. *Sociology of Health and Illness*, Vol. 25, 7, 743-767
- Gauge Justine; Culot Stéphanie; Labalestra, Mélanie (Axe 1); Pirard Florence; Glesner Justine; Genette Christophe (Axe 2) (2020). *Être et devenir un père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne?* Bruxelles: Office de la Naissance et de l'Enfance / ONE Academy
- Gervais, Christine; de Montigny, Francine; Lacharité, Carl; St-Arneault, Kate (2016). *Where fathers fit in Quebec's perinatal health care services system and what they need*. *Psychology of Men and Masculinities*, 17(2), 126-136
- Hermann, Michael; Craviolini, Julie; John, Anna (2023). *geschlechtergerechter Studie #3. Die Teilzeit-Studie*. Zürich: Sotomo
- Jansen, Mark & Kägi, Simon (2010). *Werkzeugkoffer für die Männerberatung. Eine Best Practice Sammlung*. VDM Verlag
- Mahieu, Céline; Fusulier, Bernard; De Spiegelaere, Myriam; Schacchitti, Cecilia; Jonhen, Wendy; Sow, Mouctar (2021). *Regards croisés des professionnels de la petite enfance et des pères sur l'évolution du rôle paternel: pratique, attentes et pistes d'action*. Bruxelles: Office de la Naissance et de l'Enfance / ONE Academy
- Maihofer, Andrea (2006). *Von der Frauen- zur Geschlechterforschung - Ein bedeutsamer Perspektivenwechsel nebst aktuellen Herausforderungen an die Geschlechterforschung*. In: Aulenbach, B (Hg.), *MännerFrauenGeschlechterforschung. State of the art*. Münster: Westfälisches Dampfboot

- Maihofer, Andrea (2007). Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, Dominique; Häberlein, Dominique; Kaiser, Anelis; Saxer, Sibylle (Hg.): Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Politik der Geschlechterverhältnisse, 281-315. Frankfurt am Main: Campus-Verlag
- Meuser, Michael; Calmbach, Marc; Kösters, Winfried; Melcher, Marc; Scholz, Sylka; Toprax, Ahmet (2013). Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Meyer, Yvonne; Crettenand, Gilles; Alvard, Agnès; Vouilloz, Laurène; Bonzon, Magali (2022). L'expérience et l'implication paternelles avant, pendant et après la naissance : quel impact pour la promotion de la santé? Étude qualitative auprès de pères en Suisse romande. *Revue Francophone Internationale de Recherche Infirmière* Volume 8, Issue 1
- Nentwich, Julia; Vogt, Franziska; Tennhoff, Wiebke; Schälin, Stefanie (2014). Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: «(Un)doing» gender in Kinderkrippen. Nationales Forschungsprojekt 60 Gleichstellung der Geschlechter
- Roberts, Matthew (2016). There from the start: Men and pregnancy. *Australian Family Physician*, Vol. 45(8), 548-551
- Ryser, Remo (2021). Hallo Väter! Väterberatung von Mann zu Mann. und *Kinder* Nr. 107, 51-61. Zürich: Marie Meierhofer Institut für das Kind
- Schlesinger, Urban (2015). Wenn Eltern für ihr Baby einkaufen – Pränatale Elternschaftspraktiken an Orten der kommerziellen Babyausstattung. In: Seehaus, Rhea; Rose, Lotte; Günther, Marga (Hrsg.). *Mutter, Vater, Kind – Geschlechterpraxen in der Elternschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 31-48
- Schweizerischer Fachverband Mütter- und Väterberatung (2020). Nationale Statistik 2020 der Mütter- und Väterberatung. https://www.sf-mvb.ch/media/2020-factsheet_nationale_statistik_mvb_2020.pdf (Zugriff: 08.07.2023)
- Spremborg, Verene Elisabeth (2010). Postpartale depressive Störung: Häufigkeit und Zusammenhänge mit soziodemographischen und psychosozialen Faktoren. Literaturübersicht und empirische Untersuchung. Bonn: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität
- Stamm, Margit (2018). *Neue Väter brauchen neue Mütter. Warum Familie nur gemeinsam gelingt*. München: Piper
- Süfke, Björn (2016). *Männer. Erfindet. Euch. Neu*. München: Wilhelm Goldmann Verlag
- Theunert, Markus & Luterbach, Matthias (2021). *Mann-Sein...?! Ein fachlicher Orientierungsrahmen für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern*. Weinheim: Beltz Juventa
- Theunert, Markus (2021). Väter und Vereinbarkeit – ein Balanceakt in komplexen Spannungsfeldern. und *Kinder* 107, Juni 2021, S. 67-76. Zürich: MMI
- Theunert, Markus (im Auftrag der Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft) (2021). *Männer erreichen, beraten und begleiten. Ein Leitfaden für die Praxis*. Liestal
- Theunert, Markus & Ryser, Remo (2024). *Geschlechterreflektiert mit Vätern arbeiten. Ein Orientierungsrahmen für die Praxis*. In: Tunç, Michael (Hrsg.). *Handbuch Väterarbeit*. Weinfelden: Beltz Juventa
- Thomas, Susamma & Vijayakumar, Chellarani (2017). Knowledge of Expectant Fathers on Childbirth Care. *International Journal of Nursing Education*, Vol.9, 2, 46-52
- Truc, G r me (2006). La paternité en Maternité. *Ethnologie française*, 6(2):341-349
- Tunç, Michael (2024). *Handbuch Väterarbeit*. Weinfelden: Beltz Juventa (in Entstehung)
- von Klitzing, Kai & Stadelmann, Stephanie (2011). Das Kind in der triadischen Beziehungswelt. *Psyche*, 65(9-10), 953-972
- Walser, Christoph (2015). *Kraftvoll im Timeout. Erholungskompetenz für Männer*. Prävention und Gesundheitsförderung im Kanton Zürich, Nr. 37, Juni 2015. Zürich
- Walser, Christoph (2020). *Männer bewusst beraten. Unveröffentlichtes Skript für den Lehrtag «Männerberatung» im Rahmen des Lehrgangs Geschlechterreflektierte Männerarbeit des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen SIMG*
- Walter, Heinz (2008). *Vater, wer bist du? Auf der Suche nach dem «hinreichend guten» Vater*. Stuttgart: Klett-Cotta / Leben Lernen 211
- Winter, Reinhard & Neubauer, Gunter (2001). *dies und das. Balanciertes Junge- und Mannsein*. Tübingen: neuling-Verlag
- Winter, Reinhard (2021). Männlichkeit – siehe ... Warum Jungen an M nnlichkeitsbildern kleben. *Television* 34/2021/1, 8-11. Internationales Zentralinstitut für das Jugend- und Bildungsfernsehen (IZI)
- Xue, Weilin Lynn; Shorey, Shefaly; Wang, Wenru; He Hong-Gu (2018). Fathers' involvement during pregnancy and childbirth: An integrative literature review. *Midwifery* 62:135-145

Fotos: Johan Bävman
Illustrationen: Neue Sicht, www.neuesicht.ch



Impressum

Der vorliegende Leitfaden ist im Rahmen des Projekts «Präsente Väter – Starke Familien» entstanden, das männer.ch 2021-2023 mit Unterstützung durch die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz durchgeführt hat. Projektleiter in der deutschsprachigen Schweiz war Markus Theunert, Projektleiter in der französischsprachigen Gilles Crettenand. Sie zeichnen als Autoren für den Leitfaden verantwortlich.

Das Autorenteam wurde unterstützt durch die männer.ch-Fachgruppe «Väterberatung in der frühen Kindheit», namentlich durch die Fachgruppenmitglieder Daniel Bünter (Väterberater im Amt für Jugend- und Berufsberatung des Kantons Zürich), Remo Ryser (Mütter- und Väterberatung des Kantons Bern) und Nicolas Zogg (Väterberater in der Elternberatung des Kantons Graubünden), die den Entstehungsprozess des Leitfadens fachlich begleitet haben.

Mit der Unterstützung von



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

