

*Dokumentation der Tagung „Deutschland sucht den „Super-Papa“. Impulse für eine moderne Väterpolitik.“ des Gunda-Werner-Instituts und Forum Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln*

## **Die Papa-Welle**

*Die Beteiligung der Männer an der Elternzeit wächst, doch was passiert danach? Weder Kindergärten und Schulen noch die Unternehmen sind vorbereitet auf aktive Väter.*

von Thomas Gesterkamp

Die „neuen Väter“, die Wissenschaftler schon vor zwanzig Jahren so bezeichnet haben, stehen im Rampenlicht. Seit die Babyauszeit mit einer Lohnersatzleistung honoriert wird, ist das Interesse der Männer deutlich gestiegen. Nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes stellen sie mittlerweile über 20 Prozent der Anträge auf Elterngeld. Vor der Neuregelung waren es nur 3,5 Prozent. Ein gutes Drittel der Väter pausiert länger als zwei Monate.

„Neue Männer, alte Muster“, titelte trotzdem die Frauenzeitschrift *Brigitte*. Kritische Berichte zum „Väter-Hype“ monieren stets, das seien reine „Mitnahmeeffekte“. Das Ziel, Rollenzuschreibungen aufzubrechen, werde verfehlt. Doch die hohe Akzeptanz der Väterzeit liefert den Beweis, dass Politik Verhalten beeinflussen oder gar steuern kann. Mit dem Elterngeld tragen Männer Wesentliches zum Familieneinkommen bei, ohne ihre Versorgerrolle ganz aufgeben zu müssen.

Die Diskussion um neue Männerrollen beschränkt sich bisher weitgehend auf die Zeit rund um die Familiengründung. Es geht um Schwangerschaft und Geburt, das „erste Jahr zu dritt“, das Zusammenleben mit Säuglingen und Kleinkindern, im günstigen Fall noch um fehlende Betreuungsangebote. Umso wichtiger ist es, der Phase nach der Elternzeit mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Denn die Absolventen der Papamonate merken schnell, dass Kinderaufziehen nicht ein paar Monate dauert, sondern zwanzig Jahre - manchmal sogar noch länger.

Beginnt die „Retraditionalisierung“ der Geschlechterrollen, von der Forscher sprechen, einfach ein bisschen später? Kehren Männer und Frauen dann zurück zur althergebrachten Arbeitsteilung, vielleicht mit ein paar modernen Elementen? In der Tat ist die bezahlte Väterzeit für manche Männer nur kurzes biografisches Zwischenspiel. Im günstigeren Fall aber wird sie zur Einstiegsdroge.

Eine Welle der aktiven Väter rollt auf jene Institutionen zu, mit denen Familien zu tun haben. Krippen, Kindertagesstätten, Horte, Jugendämter und Schulen treffen erstmals auf eine nennenswerte Masse von Männern, die in der Säuglingszeit ihres Kindes andere Erfahrungen gemacht haben als die Väter früherer Generationen. Von einem „sozialisatorischen Domino-Effekt“ sprechen Karin Jurczyk und Thomas Rauschenbach vom Deutschen Jugendinstitut.

Die Träger von Betreuungs-, Beratungs- und Bildungsangeboten brauchen neue Konzepte. Es

reicht nicht mehr, Väter zum kostengünstigen Renovieren von Gruppenräumen einzuspannen oder sie beim Schulfest an den Grill zu stellen. Wer als Mann nach der Geburt des Babys zeitweise allein verantwortlich war, hat ein Recht darauf, später von Erzieherinnen oder Lehrerinnen beachtet und ernst genommen zu werden. Schon in die Ausbildung dieser Berufsgruppen gehören deshalb Seminare und Bausteine, die sich mit Väterarbeit beschäftigen.

Parallel erreicht die Papa-Welle die Unternehmen. Fakten setzen die Firmen unter Druck: Am Frankfurter Flughafen zum Beispiel gingen nach Einführung der Vätermomente nicht mehr drei, sondern 50 Mitarbeiter in die Babypause. Andere Männer machen unerwartet gute Erfahrungen mit der (zunächst erzwungenen) Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise: Sie erleben, dass die Familie und sie selbst davon profitieren, wenn sie früher zu Hause sind oder später zur Arbeit müssen.

In den Betrieben entscheidet sich, ob sich Lebensentwürfe langfristig individuell gestalten lassen. In einer Studie für die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung stellen Svenja Pfahl und Stefan Reuß hier "Nachwirkungen" fest, die über die Elternzeit hinausgehen. Die befragten Väter räumen der Familie einen größeren Stellenwert ein, engagieren sich stärker bei der Kinderbetreuung und weisen berufliche Anforderungen deutlicher zurück als früher.

Lebensmodelle ohne private Verpflichtungen gelten in den Augen vieler Arbeitgeber immer noch als beste Voraussetzung für eine schnelle Karriere. Es dominiert eine Unentbehrlichkeitskultur der Kinderlosen, die Vaterrolle bleibt unsichtbar. Manche Unternehmen kommen Eltern (oder auch Mitarbeitern, die behinderte oder ältere Angehörige pflegen) durchaus entgegen. Vor allem qualifizierte Mütter möchten die Firmen nicht verlieren, bieten Programme zum Wiedereinstieg, Telearbeit oder Teilzeitstellen. Männer aber sollen möglichst voll einsatzfähig bleiben.

Die Wirtschaftspresse schreibt über "Work-Life-Balance", weil die Personalchefs den Stimmungsumschwung in ihrer Belegschaft spüren. Zumindest ein Teil des umworbenen männlichen Nachwuchses erwartet nicht nur schicke Büros und teure Dienstwagen, sondern auch Angebote zur Vereinbarkeit. Diese Väter suchen betriebliche Partner für einen alternativen Karriereweg, der ruhig ein bisschen länger sein darf, der private Umwege akzeptiert und das Sammeln von Erfahrungen jenseits des Berufes positiv bewertet.

*Thomas Gesterkamp ist promovierter Politikwissenschaftler, Journalist in Köln und Mitbegründer des Väter-Experten-Netz Deutschland (VEND). In seinem Buch "Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere" entwickelt er ausführlich seine These von der "Papa-Welle". Gerade ist eine überarbeitete und aktualisierte Neuauflage erschienen (Budrich Verlag, Opladen 2010).*