

# VÄTERARBEIT AN DER RWTH AACHEN -

## Konzeption und Sensibilisierung

### Zwischenbericht und Maßnahmenkatalog



Gefördert vom Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung des Landes  
Nordrhein-Westfalen



## Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium ist ein zentrales, aktuell viel diskutiertes Thema der Personalpolitik – auch an der RWTH Aachen, die das Siegel der familiengerechten Hochschule trägt. Als Gleichstellungsbeauftragte unterstützen wir die Hochschule dabei, die während des „Audits familiengerechte Hochschule“ herausgearbeiteten Ziele umzusetzen – ob es um die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die bessere Versorgung mit Plätzen für die Kinderbetreuung oder Beratungsangebote durch den Familienservice geht.

Wir setzen uns aber auch dafür ein, dass Frauen *und* Männer an der Hochschule dabei unterstützt werden, Familienaufgaben und Studium bzw. Beruf miteinander zu vereinbaren. Die bestehenden Beratungsangebote werden allerdings bisher ganz überwiegend von Frauen genutzt, was zum einen daran liegen mag, dass diese Angebote ursprünglich meist von Frauen für Frauen konzipiert wurden, zum anderen aber auch an tradierten Geschlechterrollen.

Doch inzwischen hat das Modell der klassischen Versorgerehe, in der der Mann Karriere macht und die Frau sich (überwiegend) allein um die Kindererziehung kümmert, als einziges oder dominierendes Familienmodell ausgedient: Immer weniger Frauen wollen und können sich allein um die Erziehung ihrer Kinder kümmern, und immer weniger Männer wollen darauf verzichten, sich engagiert an der Erziehung ihrer Kinder zu beteiligen.

Die aktuelle familienorientierte Personalpolitik nimmt folglich verstärkt auch die Zielgruppe der Väter in den Blick. Natürlich haben Väter – nicht anders als Mütter – Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen, Flexibilität im Hinblick auf Arbeitszeit oder Beratungsangeboten. Jedoch ergeben sich für die Zielgruppe der Väter, wie im Folgenden aufgezeigt wird, weitere Handlungsfelder. Väterarbeit ist Arbeit *mit* Vätern und vor allem *für* Väter.

Die Erarbeitung und Initiierung einer den Bedingungen an einer Technischen Hochschule angepassten Väterarbeit sehen wir als gleichstellungspolitisches Instrument an, mit dessen Hilfe geschlechtsspezifische Differenzen in Bezug auf Familie und Erziehung sichtbar gemacht und verändert werden können. Eine geschlechtsneutralere Verteilung von familiären Tätigkeiten kommt Frauen *und* Männern entgegen, da sich der Fokus auf die Bedürfnisse und Potenziale der Einzelnen richten kann - unabhängig vom Geschlecht.

Das Projekt *Väterarbeit an der RWTH Aachen – Konzeption und Sensibilisierung*, das vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wurde, ist ein Beitrag zur Familienfreundlichkeit und zum gleichberechtigten Miteinander an unserer Hochschule. Die vorliegende Broschüre belegt, warum und wie durch Väterarbeit die genannten Ziele erreicht werden können. Das Projekt Väterarbeit wird daher fortgeführt und geht im Sommersemester 2012 in eine Pilotphase mit dem Ziel, die Maßnahmen zu erproben, zu evaluieren und mittelfristig in das Angebot des Familienservice der RWTH Aachen zu integrieren.



Dr. phil. Ulrike Brands  
Gleichstellungsbeauftragte



Dr. med. vet. Christiane Herweg  
stellv. Gleichstellungsbeauftragte

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Rahmenbedingungen und Bedarfssituation	6
2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	6
2.2 Väter an der RWTH - die Interviewerhebung	9
2.3 Zentrale Ergebnisse der Interviewerhebung	9
3. Ziele des Projekts Väterarbeit	12
3.1 Personale Ebene	13
3.2 Strukturelle Ebene	19
4. Umsetzung, Maßnahmen und Anstöße	20
5. Zusammenfassung und Ausblick	26
6. Literatur	28

Die eingerückten Zitate sind Auszüge aus den Interviews (vgl. Kapitel 2.2).

## 1. Einleitung

Die RWTH Aachen ist mit sichtbarem Erfolg dem Ziel verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Forschung oder Studium zu gewährleisten.

Diese Vereinbarkeit ist jedoch weiterhin mit spezifischen Problemen verbunden, die aufgrund der Heterogenität der an der Hochschule vertretenen Gruppen und gesellschaftlicher Veränderungen einer ständigen Aufmerksamkeit bedürfen. Zwar lassen sich gesellschaftliche Rahmenbedingungen teilweise langsamer als angenommen ändern, jedoch lässt sich gerade im Bezug auf geschlechtsspezifische (Selbst-)Zuschreibungen und Erwartungen feststellen, dass diese sich oft schneller als die institutionellen Strukturen verändern. Familienorientierte Angebote müssen daher diesen Entwicklungen Rechnung tragen, indem sie stetig neu hinterfragt und ggf. angepasst werden.

Beratungsangebote und weitere Maßnahmen der Familienpolitik sind zwar in der Regel geschlechtsneutral angelegt, es zeigt sich jedoch eine erhebliche geschlechtsspezifische Diskrepanz bei deren Nutzung. An der RWTH Aachen nutzen mehr Frauen als Männer die Beratungsangebote des Familienservice oder Eltern-Kind-Veranstaltungen (Familienfrühstück o.ä.). Deutschlandweit zeigt sich, dass der Anteil der Väter, die Elterngeld beantragen, zwar mittlerweile auf 23% angestiegen ist (Mütter zu 96%, vgl. Statistisches Bundesamt). Dabei beschränkt allerdings der Großteil der Väter die Elternzeit auf die zwei „Partnermonate“ und „insofern kann von einer gleichgewichtigen Übernahme der mit der Familiengründung einhergehenden ‚Erwerbsrisiken‘ durch Frauen und Männer bei weitem noch nicht gesprochen werden“ (Erster Gleichstellungsbericht des BMFSFJ 2011).

Was Frauen auf der Seite der Berufsaussichten einbüßen, das fehlt dagegen umgekehrt zahlreichen Männern in Bezug auf ihre familiäre Einbindung. Viele wünschen sich, einen aktiveren Part in der Erziehung der eigenen Kinder einzunehmen. Solche Väter werden neben tradierten Rollenerwartungen auch mit Hindernissen im beruflichen Lebenslauf konfrontiert. Peter Döge geht so weit zu sagen, dass „auch familienorientierte Männer eine ‚gläserne Decke‘ erfahren“ (Döge 2011). Die aktive Unterstützung von Vätern sieht Döge daher auch als Teil des Diversity-Managements von Organisationen, deren Zukunftsfähigkeit

sich auf Nachhaltigkeit, Vielfalt und Offenheit stützt. Mit dem Projekt *Väterarbeit an der RWTH Aachen* soll die Familienfreundlichkeit unserer Hochschule um diese Perspektive erweitert werden. Väterarbeit zielt ab auf Väterfreundlichkeit; auf familiärer, sozialer, ökonomischer und vor allem auf individuell-persönlicher Ebene.

„Sein Kind beim Spielen im Sand zu sehen, oder mit dem Kind Drachen steigen lassen; das ist halt auch genial.“  
(Vater G, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

## 2. Rahmenbedingungen und Bedarfssituation

Väter im Abseits? Väter im Aufbruch oder im Blickpunkt? Vaterschaft im Wandel oder in Not? Schon ein erster Blick in die Fachliteratur belegt: Väter und Vaterschaft geraten zunehmend in den Fokus des gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Interesses. Vor allem Familiensoziologie und Gender-Studies nehmen sich des Themas aus verschiedensten theoretischen Ansätzen an (vgl. u.a. Peuckert 2008, Gesterkamp 2010, Krüger u.a. 2008, Tazi-Preve u.a. 2007, Wolde 2007).

Aktuelle Vaterbilder oder Vaterrollen sind, das steht außer Zweifel, nicht mit denen von vor 20-30 Jahren vergleichbar. Heute ist es kaum noch vorstellbar, dass Väter sich nahezu komplett aus der Kinderbetreuung auch der kleinsten Kinder heraushalten und z.B. nur am Wochenende „aktiv werden“. Auf Grund der recht breiten Forschungslage sollen an dieser Stelle, unter Verweis auf weiterführende Literatur, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kurz erläutert werden.

### 2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Thomas Gesterkamp stellt 2003 in seinem Artikel fest, dass „auch Männer ein Vereinbarkeitsproblem haben“. Ohne zu leugnen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium für Frauen nachwievor ein zentrales Problem ist, kann man festhalten, dass Väter *andere* Probleme erfahren.

Da – den veränderten Bedürfnissen der Väter zum Trotz – Familie in erster Linie als weiblicher Lebensbereich wahrgenommen wird, werden Väter mit Erwartungen konfrontiert, die ihren persönlichen Wünschen teils gegenüber stehen; gerade wenn das berufliche Umfeld geprägt ist von kinderlosen oder älteren Mitarbeitern, für die Vaterschaft und Kinderbetreuung noch eine ganz andere oder eben gar keine Rolle spielt.

Peter Döge stellt heraus, dass sich heute 70% der Väter eher als Erzieher ihrer Kinder und „nur“ 30% als Ernährer der Familie sehen. „Moderne Männer sind neue Väter; sie sind im Lebenskreis der Kinder qualitativ anders sowie quantitativ mehr präsent als traditionelle Männer“ (Zulehner 2004).

Der Begriff „neue Männer“ ist zwar in aller Munde, aber auch auf der individuellen Ebene lässt sich die vielzitierte und 25 Jahre alte Aussage Ulrich Becks oftmals belegen: die „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Beck 1986). Väter und Männer also, die sich zwar als modern, offen oder neu begreifen, deren Verhalten sich jedoch an eher klassischen Rollenverteilungen orientiert.

Die neuen Väter oder neuen Männer seien weniger stark in traditionellen Rollenmustern gefangen, zeigten eher ihre Gefühle, ihr Wärmebedürfnis usw., und hätten daher ein stärkeres Interesse an Familie, Kindern und Erziehung (vgl. u.a. Burgess 1997, Gesterkamp 2010). Zumindest traditionelle Vaterbilder sind mit diesen neuen Männern nicht vereinbar. Aber was sind überhaupt traditionelle Väter (vgl. Drinck 2005, Wippermann u.a. 2009)?<sup>1</sup>

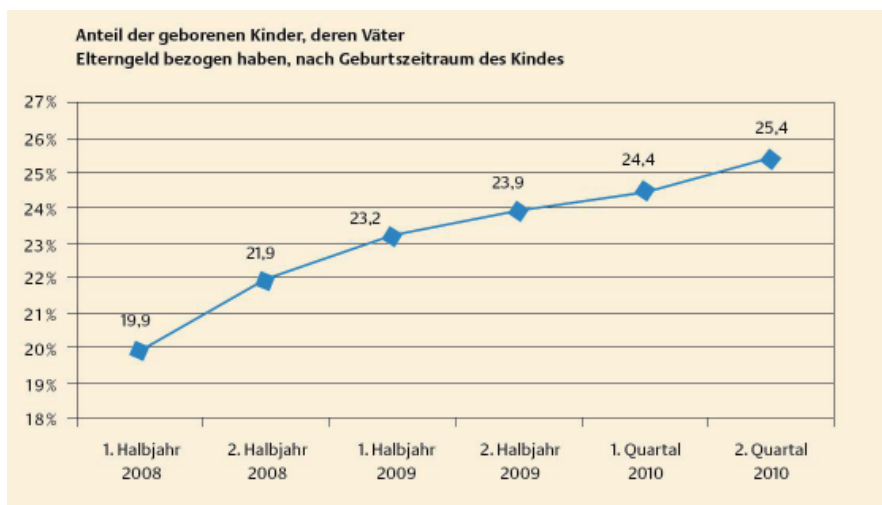
„Ja, ich würde jederzeit wieder in Elternzeit gehen, auch möglichst lange. Es war eine sehr gute Zeit.“  
(Vater H, Nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter)

---

<sup>1</sup> Im Anhang finden Sie eine ausführliche Literaturliste zu den hier aufgeworfenen und weiterführenden Fragestellungen, welche auch Hinweise enthält, die hier nicht zitiert werden.

Exemplarisch für die veränderten Einstellungen von Vätern wird gerne die eingangs bereits erwähnte Statistik zur Elternzeit von Vätern herangezogen. Tatsächlich lässt sich daran zeigen, dass das Bedürfnis von Vätern, auch schon in sehr frühen Lebensphasen ihrer Kinder präsent zu sein, steigt (vgl. Böttcher/Krieger 2008). In Rechnung stellen muss man bei dieser Interpretation jedoch zum einen den finanziellen Anreiz, der mit der Einführung des Elterngeldes geschaffen wurde, und vor allem die Tatsache, dass Väter in der Mehrzahl „nur“ zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, die sonst verfallen würden (vgl. ebd).

Nach wie vor wird das Zurückstellen des Berufs oder des Studiums zugunsten der Familie – von Männern und auch von Frauen – als Zeichen von mangelndem Ehrgeiz und Durchsetzungsvermögen gewertet bzw. wird die Angst einer solchen Einschätzung damit verbunden. Die Gleichsetzung von Leistung und physischer Präsenz am Arbeitsplatz, kurz Anwesenheitskultur, ist längst nicht überwunden. Je mehr Väter aber in Elternzeit gehen und je mehr Väter dies länger als zwei Monate tun, desto eher werden sich moderne Rollenmuster als Normalität durchsetzen.



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009-2011: Statistiken zum Elterngeld, gemeldete beendete Leistungsbezüge, Wiesbaden



## 2.2. Väter an der RWTH – die Interviewerhebung

Zusätzlich zu der Zusammenstellung der sehr gut erforschten gesellschaftlichen Bedingungen von Männern, Vätern und Vaterschaft wurde für die Konzeption von *Väterarbeit an der RWTH Aachen* eine qualitative Erhebung durchgeführt. Mittels offener, halbstandardisierter Experteninterviews (vgl. Mayring 1990) wurden neun Väter verschiedener Statusgruppen der RWTH Aachen einer qualitativen Befragung unterzogen.<sup>2</sup>

Diese Methode bot sich an, da „schon einiges über den Gegenstand bekannt ist, [und] dezidierte, spezifische Fragestellungen im Vordergrund stehen“ (ebd.). Die Befragung wurde mit Hilfe eines Leitfadens durchgeführt, welcher den Interviewer und den Interviewten systematisch und strukturiert durch das Thema führte. Der Leitfaden war von den Vätern nicht einzusehen und umfasste die sechs Themenkomplexe Lebenssituation, Elternzeit, Arbeits- / Studienplatz RWTH, Kinderbetreuung / Haushalt, Vaterschaft, Väterarbeit. Zusätzlich sollten den Vätern vier Diagramme vorgelegt werden, in denen sie ihre persönliche Entwicklung in den Bereichen Kinderbetreuung, Erwerbsarbeitszeit, berufliche Situation und Work-Life-Balance im Zeitverlauf darstellen sollten.

Diese Maßnahme verfolgte ursprünglich das Ziel die Väter zum Erzählen anzuregen und in die Themenbereiche einzusteigen. Sie wurde aber nur in zwei Interviews angewendet. Es zeigte sich nämlich schnell, dass eine Animation zum Erzählen nicht nötig war, da die Interviewten sehr bereitwillig und ausführlich auf die Fragen eingingen. Deshalb sind die Diagramme auch nicht in die spätere Analyse eingegangen. So erfüllten die geführten Interviews ganz die Erwartungen: „Man muß die Subjekte selbst zur Sprache kommen lassen; sie selbst sind zunächst die Experten für ihre eigenen Bedeutungsgehalte“ (ebd.).

## 2.3 Zentrale Ergebnisse der Interviewerhebung

Zunächst einmal muss festgehalten werden, dass die interviewten Väter insgesamt sehr offen und bereitwillig an der Befragung partizipiert haben. Eine

---

<sup>2</sup> Die Auswahl der befragten Väter erfolgte unter Berücksichtigung ihrer Statusgruppen in Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/innen des Gleichstellungsbüros und Familienservice.

starke Steuerung der Interviewsituation war nur in wenigen Fällen notwendig. Es lässt sich daraus folgern, dass die interviewten Väter sich bereits selbstreflexiv mit ihrer Vaterschaft und den Fragen rund um das Thema auseinandergesetzt haben.

Erfreulicherweise konnten mit der Erhebung viele verschiedene Lebens- und Familienmodelle abgedeckt werden. Sowohl was das Alter und die Zahl der Kinder angeht, als auch was die verschiedenen Statusgruppen an der RWTH Aachen angeht. Befragt wurden: ein Professor<sup>3</sup> (4 Kinder), zwei Akademische Räte (2 & 4 Kinder), ein Post-Doc (1 Kind), ein Doktorand (2 Kinder), zwei Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter (2 & 4 Kind/er) und zwei Studenten (je 1 Kind). Die Kinder der befragten Väter waren zwischen 1 und 16 Jahren alt.

Insgesamt lässt sich bei den interviewten Vätern feststellen, dass diese formal gesehen in relativ traditionellen Familienmodellen leben. Einige Väter bezeichneten ihre jeweilige persönliche Aufgabenverteilung selbst als „klassisch“ oder „traditionell“, wozu sie inhaltlich durchaus auf Distanz gehen, jedoch alternative Regelungen nicht möglich seien. Außer den beiden Studenten und einem nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter (NWM) tragen die Väter den (teils erheblichen) Großteil zum Erwerbseinkommen der Familie bei, während die Partnerinnen weniger oder gar nicht arbeiten.

Dies entspricht den empirischen Untersuchungen auf Bundesebene. Trotzdem leben diese Väter ihr Familienleben bewusster und selbstverständlicher als traditionelle Väter von vor 20 Jahren. Teilhabe an familiären und erzieherischen Aufgaben, Fürsorge und Pflege der Vater-Kind-Beziehungen ist für die interviewten Väter keine bloße Option sondern obligatorisch.

Dennoch oder gerade deshalb erfahren oder erfuhren die Befragten Vereinbarkeitsprobleme auf verschiedenen Ebenen, worauf in Abschnitt 3 näher eingegangen wird. Allgemein festzuhalten bleibt, dass die Probleme von den Vätern auf verschiedene, individuelle Lösungsstrategien getroffen sind (Verwandt-

---

<sup>3</sup> Ein Interview mit einem zweiten Professor war vereinbart, kam aber aus terminlichen Gründen nicht zu Stande. Auf eine Wiederholung des Interviews zu einem späteren Zeitpunkt wurde verzichtet, da die Gruppe des wissenschaftlichen Führungspersonals zu Genüge repräsentiert scheint.

schaft hilft aus, geteilte Elternzeit, Tagesmutter, Haushaltshilfen usw.).

Fast alle befragten Väter gaben an, mit ihrer derzeitigen Situation (beruflich, familiär und materiell) glücklich oder zumindest zufrieden zu sein. Gleichzeitig berichteten alle von zeitlichen Belastungen und beruflichen oder studienbedingten Drucksituationen.

Anders gesagt: die Work-Life-Balance der befragten Väter war in vielen Fällen zuungunsten der Familie gewichtet. Beruf- oder studienbedingte Verfügbarkeit, Anwesenheitskultur und geforderte Mobilität sind für viele Väter eine zusätzliche Belastung, etwas weniger für die NWM und Studenten. Jedoch sehen gerade Väter in wissenschaftlichen Leitungspositionen ihren Beruf äußerst positiv, als wichtigen Teil ihres Lebens und nur seltener als Belastung, wodurch diese Probleme zum Teil kompensiert werden.

„Wenn ich keinen Beruf hätte, dann wäre ich kein glücklicher Mensch und wenn wir keine Kinder gekriegt hätten, dann wäre ich auch kein glücklicher Mensch.“ (Vater E, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Von den befragten Vätern haben fünf Elternzeit genommen (alle Statusgruppen), teilweise auch schon vor der Einführung des Elterngeldes. Alle gaben jedoch an, dass sie Elterngeld genutzt hätten, wenn es dieses Angebot zu ihrer Zeit bereits gegeben hätte. Motive für die jeweilige Aufteilung der Elternzeit waren (1) finanzielle Anreize, (2) Entlastung der Partnerin und (3) die Vater-Kind-Beziehung. Nur ein Befragter hat Elternzeit über einen längeren Zeitraum (mehr als 6 Monate) genommen und würde dies jederzeit wieder tun.

Die positiven Erfahrungen der Elternzeit wurden von allen befragten Vätern betont und Elternzeit auch als persönlich wertvolle Erfahrung genannt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Elternzeit wurde während dieser Zeit nebenbei auch noch ein erheblicher Teil an (Forschungs-)Arbeit geleistet.

Wie bereits erwähnt ist die Beteiligung an Erziehung und familiären Aufgaben für alle befragten Väter selbstverständlich. Sie empfinden es als wichtig, im

Leben ihrer Kinder präsent zu sein, nicht nur physisch anwesend, sondern in erster Linie als Bezugsperson „einfach da zu sein“. Zwar zeigte sich auch, dass die Freizeitaktivitäten der Väter mit ihren Kindern eher klassisch orientiert sind (Schwimmen, Sport, Toben, Klettern usw.) und vor allem am Wochenende ausgelebt werden. Jedoch erschöpft sich die Vaterschaft nicht allein in solchen Aktionen, sondern offenbart sich auch in täglichen Ritualen und gemeinsamen Erlebnissen (zur Kita/Schule bringen, ins Bett bringen, vorlesen usw.).

Auf die einzelnen Ergebnisse der Befragung wird an den jeweiligen Unterpunkten der vorliegenden Konzeption näher eingegangen. Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die interviewten Väter sich von ihren Einstellungen her durchweg als *moderne* Väter einordnen lassen, während die gelebten Familienmodelle diesen Einstellungen teilweise entgegen laufen. Von der Beckschen „Verhaltensstarre bei verbaler Aufgeklärtheit“ (s.o.) lässt sich in Bezug auf die befragten Väter trotzdem nicht reden, da diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten durchweg *aktive* Vaterschaftsmodelle verfolgen.

„Familienfreundlichkeit ist an der RWTH sehr heterogen. Ich glaube das hängt tatsächlich vom Institut ab. Es gibt Institute, bei denen das sehr gefördert wird, wo Kinder am Lehrstuhl absolut kein Problem sind.“ (Vater C, Professor)

### 3. Ziele des Projekts Väterarbeit

Die im Folgenden aufgezählten Einzelziele des Projekts *Väterarbeit an der RWTH Aachen* lassen sich zunächst einem ganz allgemeinen Ziel unterordnen: Die Loslösung von Chancen und Lebensstilen von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Barrieren. Oder anders: die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, sowohl auf der beruflichen als auch der familiären Ebene (die sich freilich gegenseitig bedingen).

Das Projekt verfolgt das mittelfristige Ziel, männlichen Studierenden und Mitarbeitern an der RWTH Aachen die Möglichkeit zu bieten, sich mit der Rolle als Vater verstärkt auseinanderzusetzen. Mit der direkten Ansprache von Vätern

oder werdenden Vätern soll die Aufmerksamkeit und Akzeptanz für die oft gewünschte aber vernachlässigte Wahrnehmung familiärer Aufgaben erleichtert werden.

Die Erarbeitung und Initiierung einer der Situation und den Bedingungen an einer technischen Hochschule angepassten Väterarbeit wird als gleichstellungspolitisches Instrument gesehen, mit dessen Hilfe geschlechtsspezifische Differenzen in Bezug auf Familie und Erziehung sichtbar gemacht und verändert werden können.

Eine geschlechtsneutralere Verteilung von familiären Tätigkeiten kommt beiden Geschlechtern entgegen, da sich der Fokus auf die Bedürfnisse und Potentiale der Einzelnen richten kann, unabhängig vom Geschlecht. Weder will jede Frau eigene Kinder haben und eine Familie gründen, noch jeder Mann auf familiäre Nähe und Wärme verzichten und umgekehrt. Die Entkopplung von familiären Lebensläufen vom Geschlecht (soweit diese möglich ist) ermöglicht so erst eine individuelle, passgenaue Planung der Berufs- und Familienwege. Dieser Abbau von „gender biases“ (Verzerrungseffekten) ist zudem als Element einer Gender Mainstreaming Strategie zu sehen.

### 3.1 Personale Ebene

Hierunter fallen all jene Ziele des Projekts, die Lebenssituationen und Problemfelder auf der individuellen Ebene von Vätern an der RWTH Aachen betreffen. Hier gilt es vor allem, die verschiedenen Zielgruppen zu beachten.

#### Hochschullehrer und wissenschaftliches Führungspersonal

Wissenschaft als Lebensform. Unter den interviewten Vätern waren ein Professor und zwei weitere wissenschaftliche Angestellte, die verbeamteten Stellen innehaben, die mit einer Führungsposition im Institut verknüpft sind. Innerhalb dieser Gruppe finden sich die typischen Merkmale des *ideal scientist* relativ deutlich wieder. Neben einer Vielzahl an Überstunden und täglicher Homeoffice-Arbeit ist in solchen Positionen – für Väter wie für andere – ein hohes Maß an Verfügbarkeit und Einsatz für das Forschungsfeld gefragt.

Für die befragten Väter in wissenschaftlichen Leitungspositionen stellte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie jedoch kein explizites Problem mehr dar (zwei Väter dieser Gruppe hatten vier Kinder). Dennoch wurde deutlich, dass die Zeit für die Kinder vor allem unter der Woche sehr begrenzt ist und fast alle wünschten sich, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen und einige verknüpften damit auch den Wunsch weniger zu arbeiten.

„Generell erwartet der Vorgesetzte keine guten Väter, sondern gute Mitarbeiter.“  
(Vater B, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Gerade für diese Gruppe von Vätern sind weniger inhaltliche oder informative Veranstaltungen, als vielmehr die freizeitorientierten Aktionen interessant. In der Regel haben sich die Väter bereits mit den Vereinbarkeitsproblemen weitgehend arrangiert bzw. diese für sich individuell gelöst, die Familienplanung ist abgeschlossen und die Kinder sind oft schon in einem höheren Alter. Wenn es einen Bedarf innerhalb dieser Gruppe gibt, dann ist das ganz einfach: Zeit, Zeit und nochmals Zeit. Für das Projekt Väterarbeit gilt es, diesen Vätern Freizeit- und Erholungszeiträume zu bieten, die diese mit ihren Kindern zusammen nutzen können. Möglichst niedrigschwellige und offene Vater-Kind-Aktionen wären eine Möglichkeit dies zu gewährleisten. Ggf. könnte überlegt werden zusätzlich zu halbtägigen Veranstaltungen (3-5 Stunden) ein Vater-Kind-Wochenende o.ä. anzubieten, wie dies in anderen Einrichtungen bereits getan wird.

## Wissenschaftliche Qualifikationsphase

Unter den Beschäftigten einer Hochschule befindet sich eine Vielzahl von Vätern, ob wissenschaftliche oder nichtwissenschaftliche, in Positionen relativer Abhängigkeit. Gerade während der Promotions- oder Habilitationsphase des wissenschaftlichen Nachwuchses herrschen recht prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Befristete Verträge und ein enormer Arbeitsaufwand neben der Promotion sind die Regel. Gerade die Verpflichtungen gegenüber dem Lehrstuhl werden für Väter zu einer stärkeren Belastung, da oft davon ausgegan-

gen wird, dass die Arbeit an der Promotion und persönlichen Weiterbildung in der Freizeit zu geschehen habe und somit auf Kosten der Familienzeit gehen würde. Zusätzlich ist gerade in dieser Phase der Karriere Mobilität und Verfügbarkeit gefragt. Beide Anforderungen stehen der Familienplanung prinzipiell gegenüber, was jedoch nicht bedeutet, dass eine Vereinbarkeit unmöglich ist.

Im Gegenteil: auch die befragten Väter dieser Statusgruppe haben eine individuelle Lösung innerhalb ihrer Familie gefunden, was meist gleichbedeutend ist mit dem beruflichen Zurückstecken der Frau oder Partnerin. Trotz der individuellen Lösungsoptionen und der generellen Zufriedenheit der Befragten wussten diese aber von zeitlichen Engpässen zu berichten und davon, dass sie gerne mehr Zeit mit den Kindern verbringen würden. Auch die oben erwähnten Väter in Führungspositionen haben auf ihrem Weg dorthin ähnliche Erfahrungen gemacht. Für diese Gruppe bietet es sich also ebenfalls an, über Vater-Kind-Aktionen Freiräume zu schaffen, die ggf. somit auch den Partnerinnen zugutekommen.

Zusätzlich wäre es überlegenswert, auf der Ebene des akademischen Nachwuchses Workshops oder Seminare anzubieten, in denen Lösungsstrategien und/oder Gestaltungsmöglichkeiten vorgestellt werden. Ein solcher Workshop ist bereits im Weiterbildungsprogramm des Gleichstellungsbüros etabliert. Unter dem Titel „Karriere und was noch?“ geht es um persönliche Lebensziele in den Bereichen Beruf, Partnerschaft und Familie. Der Workshop ist teilweise für Männer und Frauen geöffnet. Das Angebot eines ähnlichen Workshops für Männer oder die Implementierung des Workshops in das Programm der Väterarbeit wären hier eine sinnvolle Maßnahme.

„Also mit 4 Kindern ist man irgendwie doch  
regelmäßig am Anschlag.“  
(Vater D, Nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter)

## Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter (NWM)

Fördermaßnahmen, Weiterbildungsprogramme und Unterstützungsangebote an Hochschulen fokussieren vor allem auf die zwei zuvor genannten Status-

gruppen. Die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter sollten jedoch nicht vernachlässigt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Väterarbeit. Zunächst ergeben sich für diese Gruppe teilweise ähnliche Problemfelder wie für wissenschaftliche Mitarbeiter auch. Kinderbetreuung geht neben einer Vollzeitstelle zwangsläufig etwas unter, auch wenn die Befragten dieser Gruppe ebenfalls individuelle Lösungen gefunden haben und mit ihrer Lebenssituation zufrieden sind. Wie für die anderen Gruppen sind Vater-Kind-Aktionen auch für nichtwissenschaftliche Beschäftigte daher sinnvolle Angebote zur Unterstützung einer gesunden Work-Life-Balance.

Dadurch dass NWM in der Regel weniger Geld verdienen als ihre wissenschaftlichen Kollegen, steigen die materielle und die psychische Belastung für diese Gruppe im Berufsfeld jedoch zusätzlich. Zwar leisten die Väter dieser Statusgruppe deutlich seltener Überstunden, dafür sinkt aber auch die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung (z.B. durch Präsenzzeiten o. Schichtdienst). Teilweise kompensieren NWM berufliche Stress- und Drucksituationen weniger über persönliche Identifikation, als WM. Jedoch sollte hier eine Verallgemeinerung vermieden werden.

Primäres Bedarfsfeld für NWM sind Vater-Kind-Aktionen. Der Bedarf an Informations- und Weiterbildungsangeboten lässt sich für diese sehr heterogene Gruppe nur bedingt einheitlich formulieren, er dürfte aber gerade für die jüngeren Väter durchaus vorhanden sein. Zusätzlich sollten die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung gerade für die NWM weiter ausgebaut werden.

## Studierende

Nach der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks lag der Anteil der Studierenden mit Kind 2009 bei insgesamt 5%. Unter den männlichen Studenten gaben 4% an, mindestens ein Kind zu haben, ebenso wie in den vorherigen Erhebungen 2003 und 2006 (Für alle Zahlen zu Studierenden vgl. Isserstedt u.a. 2010). Der Anteil ist also sehr konstant und zeigt (noch) keinen Einbruch, den die Entwicklungen der Studienbedingungen im Zuge des Bologna-Prozesses möglicherweise erzeugen könnten. Bezogen auf die Anzahl männlicher Studierender an der RWTH kann man davon ausgehen, dass es knapp 900



studierende Väter an unserer Hochschule gibt.

Die Größe dieser Gruppe belegt, dass eine gezielte Ansprache von studierenden Vätern lohnenswert sein kann. Zudem sind die Probleme studierender Eltern von denen angestellter oder verbeamteter Eltern teilweise erheblich different, weshalb eine zielgruppenspezifische Ansprache ggf. gewinnbringend sein kann. Zeiteinteilung, Flexibilität und häusliche Arbeitsbelastung bergen für Studenten mit Kind besondere Probleme:

- (1) Gerade studierende Eltern sind häufig auf einen Nebenjob angewiesen, um die finanziellen Belastungen der Familie besser zu kompensieren. 77% der studierenden Väter sind erwerbstätig, so auch die beiden befragten Studenten, die trotzdem den Großteil ihrer Zeit für das Studium aufwenden.
- (2) Flexibilität und Mobilität sind von studierenden Eltern teils schwieriger umzusetzen. Räume und Zeiten von Lehrveranstaltungen stehen fest und können durch Wahlentscheidungen nur bedingt beeinflusst werden. Die Anwesenheit in Lehrveranstaltungen ist teilweise immer noch verpflichtend oder zumindest erforderlich für das Bestehen. Gerade bei häufigem Fehlen ist eine viel Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen aufzuwenden.
- (3) Der Eingang aller während des Studiums erbrachten Prüfungsbewertungen in die Endnote des Abschlusses (wie im Bachelor- und Masterstudium) führt zu einem wachsenden Druck auch schon zu einem frühen Zeitpunkt des Studiums.
- (4) Studierende Eltern erbringen einen Großteil der erforderlichen Vor- und Nachbereitung von zuhause aus, während z.B. Hochschulbeschäftigte bewusst auf das sog. Home-Office verzichten können. Für studierende Eltern sind öffentliche Lernräume und Bibliotheken nur selten gewählte Arbeitsplätze.

„Also ich hab jetzt schon mal das Glück, dass ich den Kleinen mit in ein Seminar oder eine Vorlesung nehmen kann.“  
(Vater F, Student)

Auch für studierende Väter ist insbesondere der Zeitaspekt in Hinblick auf die Kinderbetreuung problematisch. Vater-Kind-Angebote sollten daher auch stets die Gruppe der Studierenden ansprechen. Da das Alter der Kinder in dieser Gruppe niedriger ist, sollte bei der Ausgestaltung eines Vater-Kind-Programms darauf geachtet werden möglichst verschiedene Altersgruppen anzusprechen. Für die Gruppe der Studierenden ist es außerdem sinnvoll, Informationsangebote bereitzustellen, welche die oftmals jungen Väter unterstützen oder auch werdende Väter auf ihre Vaterschaft vorbereiten. Viele der befragten Väter gaben rückblickend an, dass sie sich vorstellen können solche Informationsangebote im Vorfeld der Vaterschaft bzw. in der ersten Phase der Vaterschaft ggf. zu nutzen. Dieses Angebot kann neben Infoveranstaltungen auch Publikationen oder das Bereitstellen einer Ansprechperson beinhalten.

### Internationale Väter, Väter mit Migrationshintergrund

Die RWTH Aachen ist eine internationale Hochschule. Neben zahlreichen internationalen Studierenden und Wissenschaftlern aus allen Teilen der Welt, gibt es auch eine große Menge von Hochschulangehörigen mit Migrationshintergrund, und dies in allen Statusgruppen (vgl. Zahlenspiegel der RWTH Aachen 2010 bzw. Internationalisierungsreport 2010). Diese Gruppe bedarf einer besonderen Ansprache, sprachliche und kulturelle Hemmschwellen bei Angeboten der Väterarbeit sind daher – soweit wie möglich – zu vermeiden. Hierfür stehen hochschulintern wie extern verschiedene Kooperationspartner bereit.

„In nur 20% der Kulturen weltweit wird eine Vater-Kind-Beziehung überhaupt unterstützt, sogar in nur 5% die Beziehung von Vätern zu kleinen Kindern“ (vgl. FatherWorld Magazine Vol 3, No. 2). Die Veranstaltungen sollten soweit dies möglich ist auch in Englisch angeboten werden, um die zahlreichen internationalen Studierenden, Wissenschaftler und Mitarbeiter anzusprechen. Ein mehrsprachiges Angebot bietet sich vor allem bei Vater-Kind-Aktionen an. Bei Informationsveranstaltungen gilt es, je nach Nachfrage, Bedarf und Möglichkeit, ggf. Sondertermine in anderen Sprachen zu planen oder diese auch direkt in Englisch anzubieten, da bestimmten Zielgruppen unter den deutschen

Vätern englischsprachige Vorträge nicht fremd sein dürften und daher zuzumuten sind.

Neben den sprachlichen Barrieren sind auch kulturelle Schwellen niedrig zu halten, so zum Beispiel das Angebot von koscherem Essen und eine geringe Anlehnung an deutschen Feiertagen oder christlichen Festen. Unter den befragten Vätern befand sich leider kein Mann mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit. Eine Abschätzung des Bedarfs und spezifischer Problemfelder an der RWTH Aachen fällt daher nicht leicht. Auch die Kick-Off-Veranstaltung (Vater-Kind-Kochabenteuer) konnte trotz des Angebots in englischer Sprache komplett in Deutsch durchgeführt werden.

Verweisen möchten wir in diesem Zusammenhang auf die Ende 2011 erschienene Broschüre „Väter mit Migrationshintergrund“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, indem Good-Practice-Beispiele für eine interkulturelle Väterarbeit aufgezeigt werden.

### 3.2 Strukturelle Ebene

Zusätzlich zu den Zielen, welche die Einzelpersonen betreffen, gilt es auf struktureller, hochschulpolitischer Ebene aktiv zu werden. Hiermit sind solche Maßnahmen gemeint, die explizit darauf abzielen institutionalisierte Gegebenheiten väterfreundlicher zu gestalten, was in aller Regel nichts anderes bedeutet, als familienfreundliche Bedingungen zu schaffen bzw. diese weiter zu unterstützen. Das Einbringen der Väterperspektive in die verschiedenen bereits etablierten Maßnahmen an der RWTH Aachen ist sinnvoll, sodass diese Angebote stärker als zuvor auch von Männern genutzt werden. Dies zu tun bedeutet auch die Vernetzung der Väterarbeit mit anderen Projektträgern der Hochschule oder des Studentenwerks.

Noch vor der Netzwerk- ist die Öffentlichkeitsarbeit ein zentraler Programmpunkt von Väterarbeit, welcher neben der Informationsweitergabe vor allem auf die Etablierung eines väterfreundlichen Diskurses gerichtet sein sollte. Auch hier sollten sowohl hochschulinterne als auch externe Medien einbezogen werden (vgl. dazu auch Punkt 5 im Maßnahmenkatalog).

Generell zielen diesen Maßnahmen darauf ab, Vaterschaft im Hochschulalltag sichtbar zu machen und zu normalisieren, anders gesagt: eine Kultur in die Einrichtungen der Hochschule zu transportieren, welche Elternschaft und Familienleben generell und Vaterschaft im Speziellen unterstützt und fördert. Die Interviews belegen nämlich auch, dass eine familienfreundliche Kultur von Lehrstuhl zu Lehrstuhl oder je nach Einrichtung sehr verschieden ausfällt und teilweise auch vom Leitungspersonal abhängig ist. Wenn vorhanden, hat eine solche Kultur sehr positive Effekte auf die dort Beschäftigten und ihre Familienplanung, während Väter in Bereichen ohne diese Ausprägung auch stärkere Probleme erfahren.

#### 4. Umsetzung, Maßnahmen und Anstöße

Bei der Planung und Gestaltung von Veranstaltungen muss Väterarbeit darauf bedacht sein, erzieherische oder „didaktische“ Wirkungen zu vermeiden. Je nach Veranstaltungstyp ist es natürlich mehr oder weniger gestattet, inhaltliche Inputs zu geben, jedoch geht es, wie in der Öffentlichkeitsarbeit, darum, die Väter der Hochschule in ihrem Leben zu unterstützen und nicht darum, ihnen einen richtigen oder alternativen Weg aufzuzeigen. Die befragten Väter gaben an, dass Väterarbeit nicht heißen darf „in einem Kreis mit den Superpapas der Hochschule zu sitzen“, ebenso haben sie teilweise ein Problem mit Begriffen die im Kontext von Väterinitiativen kursieren (vgl. Wolde 2007). Zum Beispiel der Begriff „aktiver Vater“: natürlich sehen sich die Väter ausnahmslos als aktive Väter, aber: was ist ein nichtaktiver Vater? Gibt es den überhaupt? Hier besteht die Gefahr, solche Väter für das Projekt zu verlieren, die sich vielleicht unwohl fühlen und ihre Vaterschaft gegenüber der postulierten „neuen“ Vaterschaft abwerten. Dies darf aber, wie geschildert, nicht das Ziel von Väterarbeit sein.

#### Vater-Kind-Aktionen

Sie bilden gewissermaßen den Kern der Väterarbeit, denn hier sollen sich Väter mit ihren Kindern frei und ungezwungen bewegen und beschäftigen. Im

Vordergrund sollten der Spaß und das gemeinsame Erleben stehen. Während solcher Aktionen findet automatisch ein Austausch zwischen den teilnehmenden Vätern statt, ohne dass dies von außen gesteuert werden müsste. Vater-Kind-Aktionen können vielfältig gestaltet werden: sportliche Aktivitäten, erlebnisorientierte Bildung oder gemeinsame Ausflüge.

Es ist sinnvoll die geplanten Aktionen in einem Programm zusammenzustellen und rechtzeitig anzukündigen, damit die Familien Planungssicherheit haben. Bei der Erstellung eines solchen Programms gilt es die verschiedenen Aktivitäten auf unterschiedliche Zielgruppen auszurichten. Hier ist vor allem das Alter der teilnehmenden Kinder zu beachten: ein Kletterausflug oder ein gemeinsames Wochenende sind eher für ältere Kinder und deren Väter geeignet, während z.B. junge Väter eher über spielerische Programminhalte gewonnen werden können. Optimal wäre ein Programm das Angebote für Väter von Kindern in allen Altersgruppen (bis max. 18 Jahre<sup>4</sup>) enthält.

„Ich glaube, dass die Familie auch ein guter Gegensatz zur Hochschule war für die Work-Life-Balance.“  
(Vater C, Professor)

Zusätzlich zu diesen Aktionsangeboten kämen auch Sonderveranstaltungen, zum Beispiel am Vatertag, in Betracht, die bei gegebener Resonanz einmal jährlich wiederholt werden können. Denkbar wäre hier zum Beispiel eine Art Familienfest (dies wurde von zwei der interviewten Väter angeregt).

## Informationsangebote

Gerade jungen Menschen die vor der Familienplanung stehen, kurz davor sind Kinder zu bekommen oder aber junge Eltern haben ein Bedürfnis nach Infor-

---

<sup>4</sup> Denkbar wären zukünftig auch Programmpunkte für Väter von erwachsenen Kindern oder z.B. auch Veranstaltungen mit Großvätern. Für die vorliegende Konzeption von Väterarbeit wurden diese Bereiche jedoch noch ausgespart, da sie inhaltlich einer anderen Ausrichtung bedürfen.

mationen rund um das Thema Elternschaft. Junge Männer machen da keine Ausnahme. Die Unterstützung dieser Gruppe kann Väterarbeit über vielfältige Informationsangebote realisieren. Denkbar wären Informationsveranstaltungen zu bestimmten Themen, die Publikation von Broschüren/Flyern oder die Bereitstellung von Materialien im Internet. Eine umsichtige Väterarbeit verfolgt alle drei Stränge, sodass ein möglichst breites Publikum erreicht werden kann. Der inhaltlichen Ausgestaltung der Informationsangebote sollte eine Erhebung bestimmter Problemfelder vorausgehen, sodass die Angebote nichts ins Leere zielen.

„Ja, am Anfang weiß man nicht was passiert. Man hat halt das Gefühl erstmal überhaupt nichts zu wissen.“  
(Vater H, Nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter)

## Weiterbildung

Gewissermaßen als Add-On zu den Informationsangeboten könnten richtiggehende Weiterbildungsveranstaltungen dienen. In solchen Workshops können Handlungsoptionen, Lösungsstrategien rund um das Thema Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere geschult werden. Eine solche Veranstaltung dürfte auch bei einer sehr großen Hochschule wie der RWTH maximal einmal pro Semester vollständig zu besetzen sein, da sie naturgemäß höherschwellig (Zeitaufwand, Kosten) sind als Infoveranstaltungen oder Vater-Kind-Events. Auch Führungskräfte könnten eine mögliche Zielgruppe von Weiterbildungsangeboten sein, da diese mitentscheidend für die Väterfreundlichkeit des jeweiligen Arbeitsplatzes sind.

## Beratung / Sprechstunde

Schon in den ersten Wochen der Projektphase kam es zu einzelnen Beratungsanfragen, obwohl eine breite Öffentlichkeitsarbeit noch gar nicht stattgefunden hatte. In zwei Fällen ging es dabei um den Wunsch nach Elternzeit bzw. Elternteilzeit, wobei jeweils ein großes Unwissen über die verschiedenen Mög-

lichkeiten der Elternzeit herrschte. Eine weitere Beratungsanfrage bezog sich auf die Möglichkeiten, ein Promotionsvorhaben zu verlängern. Obwohl eine spezielle Väter-Beratung nicht angeboten wurde, nutzten Väter also das Angebot einen speziellen Ansprechpartners. Daraus ließe sich folgern, dass eine Nutzung der angebotenen Beratung von Vätern ggf. häufiger genutzt würde, wenn sie einen direkten Ansprechpartner vorfinden würden. Auch das Angebot einer gesonderten Sprechzeit für Väter könnte diese Nachfrage decken.

## Öffentlichkeitsarbeit

Peter Döge sagte auf einer Tagung in Zürich 2009 „Väterfreundlichkeit beginnt in den Köpfen“. Hochschulen, Führungskräften und MitarbeiterInnen muss der Nutzen von väterfreundlichen Bedingungen aufgezeigt werden, da diese von den kursierenden Idealbildern von Wissenschaft abweichen. Hierzu dienen öffentlichkeitswirksame Maßnahmen. Dabei darf es jedoch nicht darum gehen „neue“ Väter zu erfinden oder alle Väter zu „aktiven“ Vätern umzuerziehen. Dies wurde auch in der Interviewerhebung deutlich. Väter wollen nicht gesagt bekommen, wie sie was zu machen haben oder dass sie, wenn sie nicht in Elternzeit gehen, schlechte oder konservative Väter wären.

Bei allen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit gilt es daher, den Eindruck zu vermeiden, dass Väterarbeit eine Umerziehung von Vätern und Männern sein soll, denn genau das Gegenteil ist der Fall. Vielmehr geht es um die Sichtbarmachung bereits vorhandener und gelebter Vaterschaftsmodelle, wobei die Unterschiedlichkeit der familialen, ökonomischen, sozialen und auch der persönlichen Begebenheiten der einzelnen Väter beachtet werden muss.

Gerade in einer Hochschule, die wie die RWTH Aachen, nicht nur sehr groß, sondern vor allem auch sehr dezentral organisiert ist, gilt es für die Öffentlichkeitsarbeit verschiedene Träger inner- und außerhalb der Hochschule gezielt einzubeziehen. Nur so kann gewährleistet werden, dass möglichst viele Väter überhaupt von den Informationen erreicht werden. Im Kontext von Veranstaltungen empfiehlt es sich zudem, die Kontaktadressen der teilnehmenden Personen abzufragen, um diese als Multiplikatoren innerhalb der verschiedenen Einrichtungen zu gewinnen.

## Kooperationen

Natürlich gilt es im Hinblick auf eine breite und erfolgreiche Väterarbeit, die Kooperationen mit Projektpartnern inner- und außerhalb der Hochschule voranzutreiben. Hierzu zählen etwa Väterinitiativen von Gemeinden und Stadtverwaltung, die Kitas, der Familienservice der Hochschule und des Uniklinikums usw. Über das Thema Väterarbeit hinaus kann die Unterstützung anderer Angebote und Initiativen gehen, welche sich der Entkopplung von Familienarbeit und Geschlecht widmen. So zum Beispiel die Förderung der „Mehr Männer in die Kitas“ – Umsetzung (nur 5% des Erziehungspersonals in Deutschland sind Männer, es mangelt also deutlich an männlichen Role-Models, Erziehung und Haushalt wird so als weiblicher Bereich schon in den Köpfen der Kleinkinder festgeschrieben) oder des Boys Days<sup>5</sup>, in dessen Rahmen ebenfalls die Aufweichung bestehender Rollenerwartungen erreicht werden soll.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Die Initiierung eines Väternetzwerkes, wie es in verschiedenen Institutionen bereits etabliert ist, erfuhr bei den interviewten Vätern keine positive Resonanz. Fast alle Befragten halten ein solches Netzwerk für nicht notwendig bzw. können sich nicht vorstellen es zu nutzen, da sie bereits über andere Angebote sehr gut vernetzt sind (Kitas, Sportvereine, Verwandtschaft etc.).



Zielgruppe Maßnahme	Professoren / wiss. Führungspersonal	Wiss. Mittelbau / Wiss. Nachwuchs	Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter	Studierende	Wirkungsabsicht
Vater-Kind-Aktionen	▲	▲	▲	▶	Schaffen von Freiräumen, Gemeinsame Zeit, Bindungen, das Austreten aus dem Alltag, informelles Netzwerken
Informationsangebote		▶	▶	▲	Informationen, Hilfestellungen und Unterstützung in Problembereichen, Sichtbarmachen von Vaterschaft an der Hochschule
Weiterbildung	▶	▲	▶	▲	Aufzeigen von Lösungsstrategien, Schulung von Kompetenzen, Klarmachen von Lebenszielen
Beratung / Sprechstunde		▶	▶	▶	Bereitstellung eines Ansprechpartners, Vermittlung von Hilfsangeboten, Kenntlichmachen vorhandener Probleme über interne Netzwerke
Öffentlichkeitsarbeit	●	●	●	●	Sichtbarmachen, Thematisierung, Sensibilisierung, Transport von Informationen
Kooperationen	●	●	●	●	Synergieeffekte nutzen, Angebot erweitern

▲ = hoher Bedarf
▶ = mittlerer Bedarf
● = allgemeiner Bedarf

Tabelle 1: Maßnahmen der Väterarbeit nach Zielgruppen und Bedarf (eig. Darstellung)

## 5. Zusammenfassung und Ausblick

Warum also Väterarbeit? Wiederum mit Peter Döge (2011) gesprochen, lässt sich „das sogenannte Vereinbarkeitsproblem für Väter und Mütter ebenso nur lösen wie die Einkommensungleichheit der Geschlechter, wenn an dieser Wertigkeit von Lebensbereichen und Berufen angesetzt wird“. Die Gewährleistung oder Unterstützung der Work-Life-Balance auch für Väter ist gerade an der RWTH Aachen von Nöten. Die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Studenten wird somit ebenso gefördert, wie die Attraktivität des Standortes RWTH, als Arbeitgeberin, Ausbildungs- oder Studienort. Väterarbeit bedeutet dabei eine Erweiterung der nachwievor zentralen Handlungsfelder der Familienfreundlichkeit, wie z.B. der Ausbau des Betreuungsangebotes, Beratungsstellen oder die Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Für die einzelnen Mitarbeiter kann Väterarbeit auch insofern gewinnbringend sein, als dass sie eine Perspektivenerweiterung offeriert, aus der jeder einzelne – je nach Lebensmodell – persönliche Erfahrungen und Kompetenzen entwickeln kann. Döge ordnet deshalb Väterarbeit als Teil des Diversity-Managements einer Hochschule zu, denn Väterarbeit trägt dazu bei eine „wirkliche Gleichstellung im Sinne einer Gleichwertigkeit von Lebensmustern [herzustellen], einhergehend mit einer wirklichen Wahlfreiheit in den Lebensbiografien“ (ebd.). Und Gleichwertigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang nichts anderes als das Zulassen von Unterschiedlichkeit, also Diversity.

Dynamische gesellschaftliche Entwicklungen auf der Ebene der Familien- und Lebensformen machen eine solche Perspektiverweiterung für die Gewährleistung von Familienfreundlichkeit in Institutionen ebenfalls notwendig (vergleichbar etwa mit dem Bereich Pflege). Auch im Jahresbericht des Audit familien-gerechte Hochschule wird die „Ansprache und Sensibilisierung von Männern und Vätern für die Vereinbarkeitsthematik“ als Handlungsfeld aufgeführt (vgl. Klinge-Hagenauer 2011).

Die gezielte Ansprache von Vätern ist nicht zuletzt ein wichtiger An Schub für die Entwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen an der RWTH Aachen, die zur Erweiterung des Blickfeldes und Veränderung der Organisationkultur beitragen kann. An der RWTH Aachen sollen damit die Väter (und zwar sowohl Famili-

enväter, allein erziehende oder von der Partnerin und Kind getrennt lebende Väter) aktiv in ihrer Rolle unterstützt und die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter gefördert werden.

Die vorliegende Konzeption zur Unterstützung der Väter an der RWTH Aachen wurde im Rahmen des vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Projekts *Väterarbeit an der RWTH Aachen* erarbeitet. Neben der Interviewerhebung und der inhaltlichen Auseinandersetzung mit spezifischen Fragestellungen zum Thema Vaterschaft, erfolgten in diesem Projektzeitraum auch erste Kick-Off-Maßnahmen. Eine Informationsveranstaltung mit dem Titel „Nicht verheiratet und gemeinsame Sorge“ befasste sich mit der rechtlichen und praktischen Situation von (werdenden) Vätern, die nicht mit ihrer Partnerin verheiratet sind. Zudem wurde beim „Vater-Kind-Kochabenteuer“ ein freizeitorientiertes Angebot durchgeführt, das durchweg positive Resonanz erfuhr.

Die vollständige Umsetzung des Konzepts ist im Anschluss an das Projekt erstmals für das Sommersemester 2012 geplant. Nach Evaluierung dieser Pilotphase sollen die erfolgreichen Maßnahmen in das ständige Programm des Gleichstellungsbüros bzw. Familienservice der RWTH implementiert werden.

## 6. Literatur

Burgess, Adrienne: Vatermythen, Vaterbilder. Die Rolle der Männer in der Erziehung. München / Zürich 1997.

Böttcher, Annica / Krieger, Sascha: Elterngeld - eine erste Bilanz. Hrsg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden 2008.

Döge, Peter: Männer – Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen 2006.

Döge, Peter: Anerkennung und Respekt. Geschlechterpolitik jenseits des Gender Trouble. In: APuZ, Heft 37-38 2011, S. 50 – 54.

Dresing, Thorsten / Pehl, Thorsten: Praxisbuch Transkription. Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen. 2. Auflage. Marburg, 2011.

Drinck, Barbara: Vatertheorien. Geschichte und Perspektive. Opladen 2005.

Elckhorst, Andreas: Vater – Erleben, integrative Kompetenzen und Wohlbefinden. Eine quer- und längsschnittliche Studie an 40 deutschen Vätern 19-20 Monate alter Kinder. Dissertation an der Universität Osnabrück 2005.

Fthenakis, Wassilios E.: Mehr als Geld? Zur (Neu-) Konzeptualisierung väterlichen Engagements. In: Mutterschaft, Vaterschaft. Hrsg. v. Wassilios E. Fthenakis u. Martin R. Textor. Weinheim, Basel 2002, S. 90-119.

Gesterkamp, Thomas: Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Opladen / Farmington Hills 2010

Gesterkamp, Thomas: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. In: Die Mitbestimmung. Heft 1/2 2003, S. 11- 15.

Isserstedt, Wolfgang u.a.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn u. Berlin 2010.

Klinge-Hagenauer, Dagmar: Jahresbericht zum Erhalt des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule. Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen. o.O. 2011.

Krohn, Michael / Sulimma, Heiko / Schäfer, Eberhard: Väter, eine vernachlässigte Zielgruppe. In: Familienorientierte Personalpolitik. Heft 11, 2008, S. 31 – 33.

Krüger, Kerstin u.a.: Die Worklife-Balance von aktiven Vätern. In: Die Vielfalt der Work-Life-Balance. Hrsg. v. Günther Vedder u. Julia Reuter. München und Mering 2008, S. 1 – 78.

Mayer, Horst Otto: Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung. 4. überarb. Aufl. München / Wien 2008.

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken. München 1990.

Mühling, Tanja / Rost, Harald (Hrsg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienpolitik. Opladen / Farmington Hills 2007.

Nelles, Hans-Georg: Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin. Ergebnisse qualitativer Interviews. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2011.

Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Gutachten der Sachverständigenkommission. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2011.

Nohl, Arnd-Michael: Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. 3. Aufl. Wiesbaden 2009.

Peuckert, Rüdiger: Familienformen im sozialen Wandel. 7. vollst. überarb. Aufl. Wiesbaden 2008.

Possinger, Johanna: Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf. Eine Analyse betrieblicher Hindernisse. BGSS Working Paper No. 1, Institute of Social Sciences, Humboldt-Universität zu Berlin 2010.

Reuter, Julia / Vedder, Günther / Liebig, Brigitte: Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern. Frankfurt / New York 2008.

Rohr, Richard / Fthenakis, Wassilios u.a.: Vater, Sohn und Männlichkeit. Wie der Mann zum Mann wird. Hrsg. v. Markus Hofer. 2. Aufl. Innsbruck 2011.

RWTH Aachen: RWTH International - Internationalisierungsreport 2010.

RWTH Aachen: Zahlenspiegel 2010.

Schäfer, Dirk: Väterlichkeit als Ressource. Eine Einzelfallstudie zur männlichen Sozialisation. Diplomarbeit an der Universität Siegen 2005.

Schirmmacher, Gesa / Wabra, Martin: Väterarbeit in Niedersachsen. Väter, Räume, Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte. 2., veränderter Nachdruck. Hrsg. v. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration. Hannover 2010.

Schrader, Karin: Mit Vätern rechnen. Berufliche Entwicklung mit Familie vereinbaren. Hrsg. v. Stadtwerte Bielefeld GmbH. Bielefeld 2010.

Tazi-Preve, Mariam Irene u.a.: Väter im Abseits. Zum Kontaktabbruch der Vater-Kind-Beziehung nach Scheidung und Trennung. Wiesbaden 2007.

Verlinden, Martin: „Orientierungen zur Väterarbeit“. Über Väterarbeit in Bildung, Beratung und Betrieb und ihre interdisziplinäre Vernetzung. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit. Heft 167, 2004/05.

Volz, Rainer / Zulehner, Paul M.: Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2009.

Wippermann, Carsten / Calmbach, Marc / Wippermann, Katja: Männer. Role vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen / Farmington Hills 2009.

Wolde, Anja: Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen. Wiesbaden 2007.

Zerle, Claudia / Krok, Isabelle: Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft. Kurzfassung. München o.J.

Zulehner, Paul: Neue Männlichkeit - Neue Wege der Selbstverwirklichung. In: APuZ, B46 2004, S. 5 – 12.

## Impressum

Herausgegeben vom Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen University

Verantwortlich: Dr. Ulrike Brands

Redaktion: Philipp Schaps M.A.

Layout: Dipl.-Soz.Arb. Dagmar Glauner

Druck: frank + hager

Februar 2012



