

Väter erschließen neues Land

Orientierungen für den selbstbewussten Umgang mit Vaterschaft ¹

- Text für den Workshop -

„Sozialpsychologische Orientierungen zur Arbeit mit Vätern“ auf der Tagung

„Deutschland sucht den Super-Papa“

am 23./24.4.2010 Fachhochschule Köln

Von Martin Verlinden

Wer mit Vätern professionell arbeiten möchte – egal ob in der Forschung, Bildung oder Beratung – tut gut daran, sein eigenes Bild von Vaterschaft zu verstehen, von sich selbst auszugehen. Da wird etwas in seinem Werdegang als Vater sein, das nicht bloß zeitlich mit der Geschichte der BRD seit der Geburt verknüpft ist. Es ist zu prüfen, ob das Ganze mehr ist als die Summe seiner Teile, ob sich im Detail die eigene Mann- und Vaterwerdung begreifen lässt. Dabei darf man sich vorwiegend auf die männliche Sicht konzentrieren, obwohl weibliche Perspektiven das Vatersein ergänzen, stärken – und auch behindern können. Aber meiden wir dabei die ‚selbsterniedrigende Haltung‘, die konservative und unkritische Massenmedien mit ihren Schreiberlingen gern den sogenannten „neuen Vätern“ seit fast einem Jahrzehnt gebetsmühlenartig, stereotyp und höhnisch zu unterstellen versuchen. Ebenfalls geht es in derartiger durchaus kommunizierbarer Betrachtung nicht um Gesinnungsschnüffelei oder Fragen, wer der bessere Vater sei. Fragen zu stellen gehört zur Orientierung, um herauszufinden, wo und wie ich als Vater gelernt habe, meine Kinder insbesondere zu fördern, zu beschützen und zu finanzieren.

1. Väter fallen nicht vom Himmel! Wo komme ich her?

Vaterschaft kann wirklich lustvoll, witzig und abwechslungsreich sein, doch auch ebenso enttäuschend, bitter und eintönig.

Von vielen wird die Vaterrolle eher zufällig gefunden. Da gab es vielleicht *Vorbilder*, bereits (Ur-)Großväter kommen in Betracht, möglicherweise zwei herrisch-tyrannische Großväter, die bereits im ersten Weltkrieg zeigen sollten, was Helden so erleiden können, und als seelische oder körperliche Krüppel zurückkamen. War da zudem ein eher gut gesonnener, aber schweigsamer Vater? Und wie waren dessen ältere Brüder, eigene Onkel, die ggf. durch ihre ambivalenten Nazi- und Kriegserlebnisse nahezu stumm geworden waren und ihren Partnerinnen und Kindern kaum Orientierung boten. Eine äußerst gewaltsam zerrissene – brüchig mutierte – Tradition von Männlichkeit, Väterlichkeit und Vaterferne beherrschte noch die 50er Jahre. Nahezu unangetastet präsent, durchgängig und überlieferbar hingegen war die Mutterschaft. An der Seite derartig

demontierter männlicher Vorfahren und Bezugspersonen handelten meist Frauen, die ihrer Identität und Anerkennung mehr bewusst waren und der damals zahlenmäßig so raren Männerschaft halfen, ihr gebrochenes Selbstverständnis als Väter im geschlagenen Land zu tragen.

Welche *Medien* füllten neben Vater und Mutter in der eigenen Kindheit ein romantisches Vaterkonzept? Welche ersten klischeehafte Filme im Sinne von herzhaften „Heinz Rühmann-Rollen“ oder TV-Kultserien wie „Bonanza, mit Pa, Ben Cartwright von der Ponderosa“ oder „Vater ist der Beste“ (US-Serien der fünfziger Jahre „Bonanza“ und „Father Knows Best“). Real ergänzt durch einige unnahbar, strafend oder predigend auftretende, autoritär-strenge Schulmeister und Vereins-Trainer.

Welcher *Zeitgeist* prägte die diversen eigenen Identitätsexperimente und sozial-politischen Positionierungsversuchen, gar verknüpft mit alternativ-revolutionären Visionen aus den Nach-68er Jahren, Nullbock Nofuture oder MTV-Viva Männlichkeiten? Wie bekam man Wind von Potentialen einer erotischen, beinahe egalitären Partnerschaft zu anderen Geschlecht oder kam unbedarft zur Vaterschaft, mehr oder weniger duldsam hineingeschwängert.

Wo sieht Mann sein Bestes für ein werdendes Kind, fühlte, hörte, besang er den Nachwuchs im Bauch der *Schwangeren* und begleitete ritterlich die Partnerin zur geballt femininen Geburtsvorbereitung unter Anleitung einer einnehmend „weisen Hebamme“ oder medizinisch sterilen Geburtshilfe. Wie fühlt Mann sich bei der ergreifenden Entbindung, Angesichts von Wehen, Gerätschaften, Nacktheit, Hilflosigkeit und Nabelschnur der Sprösslinge? Lernte man bald, dass er nicht Stillen und vieles andere nicht kann? Dennoch mochte er fortan ein „guter Vater“ sein, ohne sagen zu können, was dies denn konkret sei. Womöglich in der Zuversicht, dass die Partnerin ja hinreichend wüsste, wie *vorbildliche Mutterschaft* abliefe, und dass Mann dazu ja nur das ergänzende Pendant zu sein bräuchte. So mimte Mann gar beflissenen den Kellner am Rande der Mütter- und Stillgruppentreffen, die die Partnerin mit säugenden Gefährtinnen zum Erfahrungsaustausch veranstaltete. Traf Mann dort auf andere Väter, die ebenfalls auf der Suche nach sich selbst waren. Reiste Mann als Vater gar gut ausgerüstet, mit Sack und Pack im Kombi an Ostern, Pfingsten, Herbstbeginn oder Sylvester zu *Familienbildungswochenenden* in Bildungshäuser der Provinzen in Heide-, Küsten-, Fluss- oder Bergländer? Traf er dort ebenfalls mehr am Rande auf zurückhaltend beflissene Väter, im Schatten ihrer kommunikationsgewohnten Mütter und lebhaften Kinder? Traf womöglich auf Gruppen, die es auf je eigene Art, mehr oder weniger provisorisch oder konsequent versuchten, Familie zu werden. Jahrzehntelang engagiert Mann sich dann innovationsbereit in Elterngremien, in den Elternvertretungen des *Kindergartens* und auf allen Mitwirkungsebenen der *Schulen*, um den Sozialisierungsprozess des eigenen Nachwuchses nicht einfach den Institutionen zu überlassen, sondern dabei zu sein. Das eigentümliche Innenleben dieser Institutionen beansprucht dann pro Woche mehrere Stunden, von denen Mann aber auch durchaus beruflich als Teammitglied, Führungskraft oder Zeitmanager profitieren und dem un-

wissenden, womöglich desinteressierten *Arbeitgeber* nutzen konnte. Auf diesen Ebenen begegnen sich Väter, die für sich und ihre Kinder Gleiches tun.

Anders als der eigene Vater oder Großvater, will Mann die persönliche *Nähe zu seinen Kindern* suchen, mit ihnen mehr als Schach und Karten gespielt. Jedes Kind will individuell eigene Wertschätzung spüren, tragende Brücken grundlegenden gegenseitigen Vertrauens aufbauen. Schrittweise gibt Mann ihnen Welt und Medien, Buch und PC, Verein und Nachbarschaft frei. Und hofft, eigene Kinder *rechtzeitig* aufgeklärt zu haben, sowohl über Erotik und Sexualität, über Individualität und soziale Verantwortung, über globalisierte Ausbeutung und Gerechtigkeit, über Diktatur und Demokratie, Natur und Umwelt, als auch über Fragen zu ihren akuten und anstehenden Krisen und Zweifeln, etwa: Wie kann Partnerschaft gelingen, was ist wertschätzende Kommunikation oder wo liegt Lebenserfüllung?

Oft vergisst Vater darüber jahrelang, dass er nicht ausschließlich Vater, Beschützer, Förderer, Vorbild und Ernährer ist. *Eigenzeit* – wo er „für sich“ ist – deckt sich meist mit erschöpfter Nachtruhe, Jagd nach günstigen Schnäppchen oder im Zweikampf am störrisch-eigensinnigen PCs sitzen, um Softwareuntiefen und das abenteuerliche Internet kennen und beherrschen zu lernen.

Eine tiefgreifende *Sinnkrise* kann in solchen Alltagsroutinen mit beruflicher Gleitzeit und tolerantem Management entweder schnell verdrängt werden oder bleibt dem Vater zunächst erspart, solange die Kinder untereinander und zu den Eltern in der Regel loyal, offen und verständig bleiben, Erfolg in Schule, Muse und Verein haben, schnell flügge werden und mit den meisten anderen mithalten können.

Kurzfristige Störungen, Konflikte und Enttäuschungen in einer sich vielfach entfaltenden Vaterrolle erlebt Mann ungern, mitunter häufiger und intensiver von Jahr zu Jahr. Überwiegend entzünden sich solche Vaterschaftskrisen an Dissonanzen mit der in ihrer Mütterlichkeit oft ‚anders tickenden‘ Partnerin, Partnerschaft will gelernt sein.

Wenn die Kinder schließlich flügge werden und sich – mit väterlicher Unterstützung – anderswo niederlassen, nehmen die Partnerschaftsdissonanzen zu, dehnen sich aus, können letztlich zu kaum noch erträglichen Konflikten der Partnerschaft mutieren. Manch einer löst jetzt sein Vaterrolle von der Partnerschaft ab. Während der Trennungszeit bis zur Scheidung begreift Mann mehr und mehr, dass er immer nur bedingt „Er-Selbst“, „Berufstätiger“ und „Vater“ zugleich sein konnte. Nur *unter drei komplexen Bedingungen ist Vaterschaft individuell verhandelbar und ausgestaltbar*: Erstens: **Arbeitgeber und Kollegen** vertrauen ihm weitgehend in seinen familiären Aufgaben. Zweitens: die daheim waltende **Mutter und Kinder** verstehen und unterstützen ihn. Drittens: Er schafft es, **sich selbst** auf seine soziale und emotionale Identität zu besinnen und kann sich darauf verlassen.

2. Wo Väter drauf zu gehen: Aussicht auf profilierten Eigenbau

Eine „neue Vätergeneration“, wie sie in diesen Jahren heraufbeschworen wird, lässt sich wohl nur als Koproduktion der Väter mit einer „neuen Generation von Chefs“ und einer „neuen Müttermgeneration“ begreifen.

Hierfür braucht Mann ausdauerndes Verhandlungsgeschick und einen guten Kompass. Das Terrain in *Beruf, Familie und Eigenzeit* wird derzeit nicht nur neu verteilt, sondern will auch stets von jedem Einzelnen neu definiert und ausgehandelt sein. Ohne Vorbilder mit lebensnaher Feinfühligkeit auf Seiten von Mann und Frau, Chef und Mitarbeiter, kann der andauernde Balanceprozess jedoch eine Kette verlockender Irrtümer und verirrter Lockungen werden.

Erworbene Haltungen und Vorurteile wirken gegen Innovationen wie alte Parteikader gegenüber noch nicht Wahlberechtigten – beeindruckend resistent und rechthaberisch.

Bereits bei schlicht erscheinenden Fragen stellen sich gravierende nahezu kulturrevoluzzerische Probleme, zwei Beispiele: *Was gehört eigentlich zu den „Familiertätigkeiten“?* Sind familienbezogene Tätigkeiten allein die bekannten Handlungen, die aus dem traditionellen Repertoire routinierter Hausfrauenmütter stammen? Welche inneren Handlungskerne kann Väterlichkeit entwickeln, Kerne, die auch jenseits liegen von Kochen, Putzen, Waschen, Bügeln, Nähen, Aufräumen, Blumen gießen? Ist da noch weiteres Terrain für den Mann, das sowohl zulässt und hinausgeht über: Kinder wickeln, begleiten, betreuen, erziehen, bilden, stärken, disziplinieren, mit ihnen und relevanten Miterziehenden reden, sie zu Ärzten, Freunden, Vereinen und Förderstunden transportieren? Wo kann Eigentümliches eines jeden Vaters – in, mit und trotz der Alltagsroutinen – zu *eigenem Profil* werden, neben Haustiere versorgen, Einkaufen, Auto, neben dem Garten- und Nest-in-Schuss-halten?

Gewiss, dies gehört auch zur Elternschaft, findet Niederschlag in den täglichen Pflichten und „To-do-Listen“. Sich nicht vor diesen Tätigkeiten zu drücken, sie in guter Verteilung miteinander, *im Wechsel* oder nach Absprache befristet *getrennt* zu übernehmen, bedeutet Erfahrungen damit zu sammeln und den Wert dieser Tätigkeiten schätzen zu lernen. Auch Geldverdienen gehört zu diesen Aufgaben, die Mutter und Vater *immer wieder neu* zu verhandeln haben; sich für einen Lohn zu verdingen, sich einem von außen gesetzten Arbeitsrhythmus zu unterwerfen, Aufträge von „Fremden“ auszuführen, Erfolge auf betrieblich-gesellschaftlicher Ebene einzufahren, negative Konsequenzen am Arbeitsplatz für „gemachte Fehler“ zu ertragen und in Teams arbeiten zu „müssen“ und zu „können“, deren Mitglieder oft (k)eine Freundschaft verbindet.

Gegenseitige Wertschätzung basiert auf einer treffenden Ahnung dessen, was der andere kann, beabsichtigt und tatsächlich tut. Das bedeutet: Weg von den beruhigenden oder imponierenden Verschleierungen und Übertreibungen darüber, wie schwer, leicht, beglückend, eintönig oder erfolgreich der Job, die Hausarbeit oder Familienarbeit seien. Hin zu mehr *Selbst-Sein* und weniger „so sein, wie ich annehme, dass andere meine Rolle gern hätten“!

Das Wagnis, zum eigenen Ich zu stehen, eigene Träume, Ängste, Erfahrungen, Erfolge und Störungen zu kommunizieren, statt in der Rüstung eines „starken Vaters“ oder „einer guten Mutter“ zu verkümmern. Nehmen wir als Eltern das gemeinsam auseinander, was wir mitbringen über das *Abenteuer Vater-Mutter-Sein*. Solche Konstruktionen zu beleuchten, zu prüfen, zur Disposition zu stellen und für sich selbst passend *neu aufzubauen*, kann Merkmal einer lebensfähigen Vaterschaft sein, wie wir Männer sie selbst, unsere Beziehungen und unsere Kinder sie brauchen.

Gemeinsamkeiten zwischen den erziehenden Eltern sind ein Grund zum Feiern, im Gegenzug sind Unterschiede zwischen ihnen „wohlwollend zu kommunizieren“. Hinschauen, drüber reden, Spielräume benennen und erweitern. Offene Kommunikation!

3. Was ist naheliegend? Was ist wo zu tun?

Klar es gibt nicht „die“ Väter, „die“ Vaterschaft, „die“ Elternschaft. Vielfalt ist ihre Wirklichkeit. Dennoch versuche ich zu pointieren, was getan werden könnte, um den Spielraum von Vätern in der *Balance zwischen Beruf, Partnerschaft, Familie und Eigenzeit* zu erhöhen.

3.1. Im Erwerbsleben konsequent Väterfreundlichkeit realisieren

Ausbildung und Beruf führen zu einer Identitätsbildung, in der Mann lernt, was er gesellschaftlich wert sei. Der Wert seiner Arbeitskraft, seines Einkommens, wird oft gleichgesetzt mit seinem gesellschaftlichen Rang. Einen Arbeitgeber oder Ausbilder interessiert bei seinen männlichen Mitarbeitern kaum, welche Familienstruktur oder Qualität seine Partnerschaft hat, wie viele Kinder er erzieht, wie alt diese sind, wie er zu ihnen steht.

Andererseits erwarten Arbeitgeber vom Mitarbeiter, „identifiziere Dich voll mit diesem Betrieb! Mach den Job mehr als gut! Nimm die Ziele, Aufgaben und Probleme Deiner Arbeitsstätte ernst. Hilf zu mehr als 100% mit daran, sie zu lösen!“ Im Gegenzug sollte ein mündiger Mitarbeiter durchaus vertreten, dass sein Arbeitgeber sich voll mit ihm, dem Mitarbeiter, identifiziert: mit seiner seelischen, sozialen und emotionalen Gesundheit, seiner Lebensplanung, seiner Familie, seiner Partnerschaft. Die Arbeitsstätte, das dortige Personalmanagement, die Arbeitnehmervertretung und Genderbeauftragten haben den Vater beispielsweise darin zu unterstützen, sein Familienleben zur Zufriedenheit zu gestalten. Väterfreundliche Betriebe kommen bei Vätern zunehmend besser an.

Für Väterfreundlichkeit am Arbeitsplatz bieten sich folgende naheliegenden Maßnahmen an:

Besonders relevante Fortschritte auf betrieblicher Ebene sind in sechs Schwerpunkten zu entwickeln:

1. Die Sichtbarkeit von Vätern erhöhen
2. Spielregeln in der Firma für Väter vereinbaren
3. Repräsentanz der Väter etablieren

4. Verschiedenheiten zwischen Vätern unterscheiden lernen
5. Arbeitsplätze der Väter für Familienangehörige zugänglich machen und
6. Forschung über Väter ausbauen.

Beispielfragen zu diesen sechs Punkten führen zu **moderner betrieblicher Väterarbeit**:

1) Wie können Väter sichtbar gemacht werden?

Wie werden Personalstatistiken differenziert nach Vaterschaft, um den Väteranteil unter den Mitarbeitern identifizieren zu können? ‚Kindergeldbezieher‘ allein ist eine zu ungenaue Kategorie. Wie können Anzahl, Ausbildung und Alter von Vaters Kindern und damit eventueller Orientierungsbedarf des Vaters statistisch gewürdigt werden?

2) Welche spezifischen Spielregeln für Väter sind am Arbeitsplatz sinnvoll?

Väter haben besondere Lebensumstände, die in besonderen beruflichen Spielregeln zu würdigen sind. Welche Betriebsvereinbarungen unter der Belegschaft lassen sich in Hinblick auf eine spezielle ‚Eignung für Väter‘ und ‚Wirkung auf Väter‘ vereinbaren, umsetzen und evaluieren? Wie stehen Väter ausdrücklich dar in Fragen von Vertragsdauer, Wohnungsfürsorge, Gleitzeit, Überstundenanordnung, Ehrenämter, Suchtprävention, Antimobbing-Interventionen, internen Fortbildungsangebote, Bildungsurlaub? Wie lassen sich Kompetenzen, die sowohl für den Erwerbsplatz als auch für Vaterschaft erfolgversprechend sind, definieren und in eine Personalentwicklung und interne Weiterbildung einbauen?

3) Welche Repräsentanz der Väter lässt sich institutionell verankern?

Väter als Mitarbeiter brauchen eine eigene Stimme. Gibt es einen VÄTER-Beauftragten oder einen Vättersprecher in Personal- bzw. Betriebsrat? Lässt sich bei relevanten Mitarbeiter-Abstimmungen ein "Familienwahlrecht in der Firma" verabreden, das dem Vater und der Mutter je Familienmitglied eine zusätzliche Stimme gibt? Dadurch werden Mitarbeiter mit Partnerin und Kind höher gewichtet.

4) Wie werden Verschiedenheiten zwischen Vätern berücksichtigt?

Väter wollen als Mitarbeiter in ihren je besonderen Lebensumständen wahrgenommen und gewürdigt werden. Welche Beachtung und Wertschätzung im Personalmanagement erhalten Väter in ihren je verschiedenen Vaterschaftsstationen, zum Beispiel: "Werdende Väter, die ihr erstes Kind erwarten" – "Väter mit pubertierenden Kindern" – "Väter, deren Kinder das Elterhaus verlassen" – "In Trennung und Scheidung lebende Väter" – "Väter, die getrennt erziehen" – "Väter in Patchworkfamilien" – "Väter, deren Eltern Pflegefälle sind" – "Väter, die am Übergang zum Ruhestand stehen"? Welches Gewicht haben diese Väter in der Personalpolitik, Personalentwicklung, bei Zeitverträgen, Entlassungen, Beförderungen, Gratifikationen und Beratungsangeboten der Firma?

5) Wie weit werden Arbeitsplätze der Väter für Familienangehörige zugänglich gemacht?

Ein Vater wird daheim vertrauter, wenn den Familienangehörigen sein Arbeitsplatz vertraut ist. Werden die Väter mitsamt ihren Familien speziell berücksichtigt, präsentiert und beteiligt, etwa in Maßnahmen zur Förderung der Corporate Identity, in Dokumentationen über den Betrieb, in betrieblichen Versammlungen, Ausflügen, Sportangeboten und Jubiläen? Bekannter Appell dazu: Nimm Dein Kind mal mit zur Arbeit! Lass Deine Familie sehen, wo und was Du arbeitest!

6) Wie wird Forschung über Väter gefördert und bewertet?

Oft hat es den Anschein, dass sowohl Politik und Wohlfahrt, Gewerkschaften und Arbeitgeber, Kirchen und Medien ausschließlich so tun, als wüssten sie etwas über Väter. Dieser Habitus trägt. Väter sind unbekanntes Land. Einige Väter zu kennen reicht nicht. Wir brauchen mehr empirisches Wissen über sie! Was wissen wir beispielsweise darüber: Welche betrieblichen Faktoren und Entwicklungen beeinflussen wie und in welchem Ausmaß die Erziehungs- und Partnerschaftskompetenzen von Vätern? Wie nimmt der Arbeitsplatz Einfluß auf Vaters Bereitschaft, Nachwuchs haben zu wollen, in Elternzeit zu gehen, sich den Kindern qualitativ stärker zuzuwenden, Partnerschaft egalitär auszugestalten?

Welche familiären Faktoren und Entwicklungen beeinflussen wie und in welchem Ausmaß die Produktivität und Arbeitszufriedenheit von Vätern in diesem Betrieb? Wo hat Familie Einfluß auf Vaters Kreativität, Ehrgeiz, Teamkompetenzen, Krankheiten, Stress, Überstunden, Fehlzeiten, Vorruhestand, Beurteilung, interne Weiterbildung? Was wünschen sich Väter vom Betrieb? Wer hat überhaupt (kein) Interesse an einer Analyse des Bedarfs von Vätern auf betrieblicher Ebene?

3.2. Vaterrollen und Partnerschaften aktiv neu entwerfen

Vaterschaftskrisen sind oft gesellschaftlich bedingt, der Mann ist nur *Träger* und nicht *Ursache* des Problems. Bei der Auswahl der Partnerin scheinen viele Männer noch nach traditionellem Muster vorzugehen: Sie neigen in der Regel zu Frauen, denen sie sich körperlich und intellektuell überlegen fühlen (umgekehrt wirkt dieser Orientierungsmodus bei Frauen, nur seitenverkehrt). Was dann bei der Entscheidung, wer wegen der Kinder beruflich kürzer tritt, zu den üblichen Aufgabentrennungen führt: *Sie* eher daheim oder Teilzeitjob, *er* macht die Haupterwerbsarbeit und sorgt für die nötige Finanzausstattung, während *sie* die Türsteherin zur Erziehung der Kinder verkörpert.

Im Fortschritt dieses Aufbaus, "Wie entwerfe ich mich als Vater", ist zu beachten, in welchem Maße patriarchalisch und matriarchalisch gesonnene Kreise auf der traditionalistisch-ideologischen Ebene verharren. Vielgestaltig wird dort offen wie unterschwellig vertreten, qua

Geschlecht wären Erziehungsalltag und Sozialisationsaufgaben klar weibliche Domänen, feminine Kompetenzen. Danach könnten familienorientierte Männer/Väter, immer nur die zweitbeste Mutter sein. Es geht mittlerweile aber nicht mehr um die Frage, wer eine bessere *Befähigung und Motivation zur Elternschaft* hat, sondern darum, wie diese in die alltägliche Lebensbewältigung aufgenommen und entfaltet werden.

Hier gilt es Selbstkonzepte und Partnerschaftskonzepte beider Geschlechter zu flexibilisieren, sodass sie individueller nach Neigung und Rahmenbedingungen wählen und entscheiden können. Die Partner selber haben ihre *eigene Form von Familie und Partnerschaft* zu definieren.

Weiterführenden Schulen kommt hier eine besondere Aufgabe zu: Partnerschafts- und Familienpsychologie sollten wir als Standardfächer bereits für 15- bis 16-Jährige einrichten. Dort kann ihnen Wesentliches von guten Pädagogen über das Gelingen von Kommunikation und Erziehung, Partnerschaft und Konfliktlösung vermittelt werden. Meinetwegen könnten dafür andere Hauptfächer radikal entschlackt werden, um der Schule Lebensnähe zu verschaffen. Allerdings sollten auch Jugendhilfeeinrichtungen, Jugendarbeiter und Familienbildung – alle die mit Eltern zu tun haben – diese Themen attraktiv bereit halten und niedrigschwellig anbieten, lebenslagen- und milieugerecht vermitteln können.

Erziehungskompetenz benötigen beide Elternteile; Erziehungskompetenz als Lernziel und Prüfstein der Väterlichkeit sind hier aber etwas näher zu betrachten. Erziehungskompetenz kann für die kommende Generation – bei dem zunehmend rasanten technischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Wandel – kaum abschließend und auch nicht in einer Rangreihe von Verhaltensweisen gefasst werden. ‚*Erziehungskompetenz des Vaters*‘ soll hier dennoch *kognitiv, sozial und emotional* pointiert werden.

Kognitiv: Der Vater kennt und verschafft sich Informationen über:

- 1) Gelingen von Partnerschaft,
- 2) Entwicklung und Erziehung von Kindern,
- 3) Bedürfnisse und Können des Kindes,
- 4) Phasen und Krisen von Familienleben,
- 5) eigene Stärken, Rechte und Pflichten...

Sozial: Der Vater fördert das Zusammenleben der Familie, indem er:

- 1) Aufgaben in der Familie miteinander und abwechselnd teilt,
- 2) Pflichten benennt, teilt, annimmt oder abgibt,
- 3) Verantwortung vorlebt und einfordert,
- 4) sein Kind stärkt, ermutigt und anerkennt,
- 5) mit Mädchen und Jungen alters- und entwicklungsangemessen umgeht
(Regeln, Grenzen, Sanktionen, Nähe, Distanz),
- 6) sein väterliches Verhalten den Kindern erklärt,

- 7) eine geborgene Atmosphäre mit Kind und Familie aufbaut
(Zuversicht, Rituale, Nestklima),
- 8) sich mit anderen Vätern und mit Fachkräften austauscht ...

Emotional: Der Vater klärt seine persönlichen Gefühle und Positionen:

- 1) seine selbst erlebte Kindheit und Erziehung,
- 2) seine eigenen Ziele, Stärken und Formen, mit denen er Kinder erzieht,
- 3) wie konsequent und verantwortlich er handelt,
- 4) wo er sich abgrenzt von Familienmitgliedern und von Außenstehenden,
(Identität, Treue, Loyalität, Intimität),
- 5) wo er Feingefühl zulässt, Kinder und Jugendliche mitfühlend wahrnimmt,
- 6) wie er mit eigenen Gefühlen, Entspannung und Stress umgeht.

Den lernenden Vätern helfen vor Ort möglichst schlicht formulierte und erreichbare Ziele, die in oben genannte Richtungen weisen. Diese Lernziele müssen aus der jeweiligen Situation der Väter entwickelt werden und im Einklang stehen mit Zuversicht, Wertschätzung, Konsequenz, Eigenständigkeit und Empathie. Solche Richtungen zeigen dann auch die Brücken zur Partnerschaftskompetenz, die hier jedoch nur kurz skizziert werden soll.

Partnerschaftskompetenz hat viel mit Kommunikation, Aushandeln, Selbstvertrauen, Verantwortungsbereitschaft, Kooperation, Loyalität, Konfliktlösungsbereitschaft und Achtung von Gefühlen bei sich selbst und anderen zu tun. Heute gibt es – folgt man der Jugendforschung – viele junge Männer, deren Repertoire an Partnerschafts- und Erziehungsmustern nur aus dem besteht, was sie am eigenen Leib erfahren und noch in Erinnerung haben. Junge Menschen wachsen in eine Erwachsenenwelt hinein, in der biografisch improvisiert werden muss wie nie zuvor. Jugendliche werden multimedial konfrontiert mit einer Lebensweise, in welcher der Umgang mit den eigenen Lebenszielen, Partnerschaftsmodellen und Wertvorstellungen zunehmend flexibel gehandhabt wird. Damit bestätigt sich ein Defizit an Orientierung, birgt aber gleichzeitig die komplizierten Chancen, eigene Vorstellungen verwirklichen zu können. Wozu allerdings ein Höchstmaß an „souveräner Selbstorganisation und flexibler Egotaktik“ benötigt würde (14. Shellstudie 2002, S. 36). Als *künftige Väter* sollen diese männlichen Jugendlichen sicherstellen, dass sich ihre Kinder in die Gesellschaft integrieren, dass deren beruflicher und persönlicher Erfolg genügend vorbereitet wird. Diese Jugendlichen sollen dann später dafür sorgen, dass ihre Kinder eigene Begabungen, Fähigkeiten und Orientierungen entwickeln, um die Chancen der Zukunft nutzen zu können. Daneben sollen diese Jugendlichen als künftige Väter ihren Kindern ein Vorbild an liebevoller Partnerschaft, Zielstrebigkeit und Lebenslust geben. Ein bisschen viel, allemal. Jungen Männernbürden diese gesellschaftlichen Erwartungen eine zentnerschwere Last auf. Im Vergleich zu dem federleichten, nur sich selbst verpflichtetem „Egotrip“ entscheiden sich junge Menschen derzeit *immer später* für die Elternrolle, vielleicht auch wegen diesem mas-

siven gesellschaftlichen Erwartungsdruck, der auf Eltern und der Partnerschaft potentieller Eltern lastet. *Ersteltern* bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit, ihre Erfahrungen mit dem *ersten* Kind und ihrer Partnerschaft sind ausschlaggebend für den möglichen Wunsch nach einem zweiten Kind.

Ein Scheitern vieler junger Familien kann auf unangemessen bewältigte Transitionen (siehe folgenden Abschnitt) zurückgeführt werden, in denen die Beteiligten es versäumen, ihre eigene Rolle, Kompetenzen und/oder Partnerschaftsvorstellungen realitätsgerecht fortzuentwickeln. Hier finden präventive Angebote aus Vernetzungen zwischen Arbeitgebern, Familienbildung, Beratung, Tageseinrichtungen und Schulen fruchtbaren Boden. Dazu gehört auch eine attraktive materielle Absicherung und die frühzeitige Vermittlung realistischer Familien- und Partnerschaftsvorstellungen, denn Elternpaare scheitern einerseits oft an materieller Not und andererseits an überzogenen, unerfüllbaren Glückserwartungen, die multimedial romantisierend aufgebaut und ausgebeutet werden.

3.3. Transitionen im Verlauf von Familie:

An Übergängen individuell Vaterschaft profilieren

Vaterschaft entwickelt sich in den besonders dynamischen Übergängen (Transitionen) zwischen den ruhigeren Phasen des Vaterseins. Transitionen fordern den Vater auch zum Richtungs-, Ausrüstungs- und Tempowechsel heraus.

In diesen Übergängen können Väter viel voneinander lernen, hierfür brauchen sie genügend Raum und unterstützte Begegnung. Transitionen als lernintensive Lebenslaufereignisse bieten sich für eine begleitete Entwicklung der individuellen Vaterschaft, also für „**Väterarbeit**“ an. Es geht um diejenigen Bereiche, wo individuelle Vaterschaft heftigen Veränderungen unterworfen ist. In solchen Umbruchphasen von Vaterschaft entstehen Orientierungsbedarfe der Väter, oft Unsicherheit, Krisen, Selbstzweifel, neue Selbstentwürfe und prägende Erwartungen an das Bevorstehende, bis hin zu gravierenden Entscheidungen, die grundlegende Verhaltensänderungen erfordern. Hier die **sieben** wohl typischsten Transitionen von Vaterschaft, die sich aus der wie auch immer entschiedenen Bejahung der ersten Schwangerschaft (oder frühen Adoption) ergeben können:

- 1) Ich werde Vater – erlebe Schwangerschaft der Partnerin:** An diesem Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft bereite ich mich mit der Partnerin auf den zu erwartenden Nachwuchs vor. Es geht mich was an, wenn Schwangerschaftsberatung, Arztbesuche, Ultraschall, Geburtsvorbereitung, Geburtsprognosen etc. stattfinden. Hierfür kann auch der Arbeitgeber „frei“ geben. Meine weitere Zukunft und die der Familie wird geplant, zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen - auch in Hinblick auf die (angehenden) Großeltern – werden geprüft und Überlegungen zur Arbeitsteilung innerhalb der Familie angestellt. Gut, wenn ich auf Männer treffe, die ähnliches erleben. Durch physische und psychische Verän-

derungen während der Schwangerschaft kann es zu Bedürfnisverschiebungen zwischen mir und der Partnerin kommen, die uns als Paar vor ungewohnte Aufgaben stellen. Neben solchen Veränderungen treten insbesondere emotionale und kognitive Prozesse des „Vaterwerdens“ in den Vordergrund. Selbst wenn ich viele erfahrene „Väter“ als Ratgeber habe, muss ich versuchen, meine eigene Vaterschaft, mein eigenes Profil als werdender Vater zu betrachten und vorläufig zu entwerfen. Gut, wenn in Geburtsvorbereitungskursen werdende Väter häufig genug unter sich sind.

2) Mein Kind wird geboren und ich werde vertraut mit Vaterschaft: Wir als Paar sind nun Eltern, entwickeln Elternschaft aus der Partnerschaft. Unsere Zweisamkeit erweitert sich zur Dreisamkeit. Das Kind als neues Gruppenmitglied verlangt Zeit, Kraft; wir erleben Kommunikation als das beständige Anpassen und Neuverhandeln der bisherigen, vorläufigen Planungen und Vorstellungen an die sich rasant, überraschend und spannend verändernde Realität. Die Zeit nach der Geburt fordert von mir, die Bedürfnisse des Kindes immer wieder neu zu deuten und meine eigenen damit zu vergleichen, beide verstehend in Einklang zu bringen. Viele junge Väter erleben gerade in dieser Phase den „Erst-Kind-Schock“, eine Überforderung mit der neuen Situation als Vater in der Familie. Mögliche Konfliktbereiche sind hier die Arbeitsteilung zwischen mir und der Partnerin, meine individuelle Belastbarkeit und Ausdauer, meine Balance zwischen Autonomie und Abhängigkeit, die Sexualität und die Vorstellungen über angeblich „originäre Aufgaben von Mutter- und Vater-Sein“ (vgl. Richter & Schäfer).

3) Mein Kind kommt in Kindergarten, Schule, weiterführende Schule: In öffentlichen Einrichtungen wie Kindergarten, Schule, Ausbildungsstelle etc. wird jeweils ein Teil meiner Erziehungsverantwortung für das Kind übernommen, abgegeben. Wir als Eltern werden entlastet, die familiäre Erziehung wird ergänzt, aber auch korrigiert, beurteilt und somit in einem öffentlichen Raum hinterfragt und beeinflusst. Vielfach wird von „Zusammenarbeit mit Eltern und Elternarbeit“ gesprochen: Wo Eltern draufsteht, sind Väter aber zu oft nicht drin! Auch ich muss mich positionieren können, mich zum Beispiel im Kindergarten fragen lassen, was ich dem Kind in den ersten drei Jahren an Erziehung und Fürsorge zukommen ließ, und wie kindgerecht ich bisher entschieden habe. Zugleich treffe ich auf andere Väter und vergleiche Maßstäbe für Vaterschaft und Kindeswohl. Je älter mein Kind wird, umso intensiver muss es sich dem Vergleich mit anderen Kindern stellen, seine physischen, intellektuellen, sozialen und emotionalen Kennzeichen können auch meine väterlichen Ressourcen widerspiegeln. Mitunter werden Weichen für den Bildungs- und Berufsweg frühzeitig zu stellen sein. Gut, wenn Vater weiß, welche Neigungen und Interessen sich beim Kind entwickelt haben.

- 4) Mein Nachwuchs wird selbständig und verlässt das Nest:** In dieser Phase orientiert sich das jugendliche Kind verstärkt an der eigenen Altersgruppe, schließt sich Cliques an, sogenannten Peer-Groups, durch die es sich von den Eltern distanzieren und lösen lernt. Ein weiterer Schritt der Verselbständigung ist der Auszug des Kindes. In Anbetracht des „leeren Nestes“ sehe ich mich mit einer Neudefinition meiner Paarbeziehung und meiner Zukunftsperspektive, meist für mein letztes Lebensdrittel konfrontiert: „Rückkehr von Vaterschaft zur Partnerschaft“. Auch eine mögliche Großelternrolle wird absehbar. Wo finde ich in Partnerschaft, Freizeit oder Beruf Verwendung und Erfüllung für die gegebenenfalls zur Verfügung stehende Zeit.
- 5) Mein Erwerbsleben ändert sich mitunter einschneidend:** Die Aufnahme, der Ausbau und die Unterbrechung meiner Berufskarriere (oder die meiner Frau), aber auch drohende oder tatsächliche Arbeitslosigkeit sind Einschnitte, die mich persönlich und das System Familie oft unerwartet treffen und stark beanspruchen, ebenso wie das alters- oder krankheitsbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes. Die mit dieser Transition im Erwerbsleben verbundenen Prozesse beschäftigen dann jedes Mitglied meiner Familie.
- 6) Meine Beziehung gerät in eine tiefe Krise, Trennung, Scheidung:** Partnerschaften haben unter Einfluss der gesellschaftlichen Prozesse von Individualisierung und Pluralisierung andere Verbindlichkeiten angenommen. Kommt es zu Krisen oder zur Trennung, müssen wir die Beziehungen der Familienmitglieder zueinander neu aushandeln und definieren. Im Fall der Trennung und Scheidung werden Familienstrukturen auf sozialer, emotionaler, materieller und juristischer Ebene durchleuchtet, bewertet und getrennt. Das kann mir ungeahnte Grenzen, Illusionen und Spielräume, Chancen und Risiken offenbaren, für die ich in der Regel fachlichen Rat benötige. Dann ist ein Fortbestehen von Vaterschaft angezeigt, trotz endender Partnerschaft.
- Nicht selten werden danach neue Beziehungen gesucht und eingegangen. Gehen getrennte Eltern neue Beziehungen ein, erlebt das bisherige Familiensystem eine Erweiterung um neue soziale Mütter, Väter oder/und Geschwister und alle vergleichen mit der vorhergehenden Konstellation.
- 7) Ich werde älter, krank, Großvater oder habe einen zu pflegenden Angehörigen:** Zunehmendes Alter, Krankheiten (und letztlich) Todesfälle fordern von mir und den anderen Familienmitgliedern eine erneute Standortbestimmung, Reorganisation und Neudefinition. Wie selbständig und versorgungsbedürftig bin ich / ist meine Gefährtin? Woran kann ich das realistisch einschätzen? Welche Selbstbegrenzung, Pflege, Betreuung brauche ich, kann ich leisten?

Diese sieben, in unserer Kultur typischen Transitionen liefern uns Inhalte, Ziele und Adressaten für bedarfsgerechte Väterarbeit. Als Übergänge enthalten sie besonders lernintensive Phasen der Vater-Rolle, in denen Väter eher als sonst Informationen und Orientierungsangebote zu ihrem Selbstbild als Vater annehmen. Väter zeigen während dieser Transitionen ein besonders großes Interesse an Informationen, an Erfahrungsaustausch und Angeboten zur Stärkung ihrer Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz.

Insbesondere die erstgenannten Transitionen (Schwangerschaft, Geburt, Vertraut werden mit Vaterschaft, Übergang der Kinder in Institutionen) bieten für Erstväter die Chance, eine intensive Beziehung zu ihren Kindern aufzubauen, in der sie nicht nur die Rolle des materiellen Versorgers übernehmen. Erlebte Veränderungen und Verunsicherungen in solchen existentiellen Wandlungen der Familie, geben Vätern vielfach Anlass, die eigenen Rollen zu hinterfragen, sich mit gängigen Stereotypen zu befassen und Vaterschaft für sich selbst neu und kreativ zu entwerfen.

3.4. Möglichst frühzeitige und nachhaltige professionelle Väterarbeit

Je früher Väterarbeit als Begleitung für Väter ansetzt, umso nachhaltiger ihr Effekt. *Jungenarbeit* könnte eines der frühesten Arbeitsfelder für eine Entstereotypisierung von Vaterrollen sein. Inwieweit tragfähige Konzepte dafür dort vorliegen, ist an anderer Stelle zu klären.

Derzeit bedeutsamster Einstieg für Väterarbeit aber bietet die anstehende *erste Vaterschaft*. Dies ist bei einer Revision der Hebammenausbildung und von sogenannten Geburtsvorbereitungskursen für Paare dringend zu berücksichtigen.

Für die meisten Väter ist es heute gewollt und selbstverständlich, die Geburt ihres Kindes mitzuerleben. Rund neun von zehn Vätern der heutigen Vätergeneration sind bei der Geburt ihrer Kinder anwesend. Die Teilnahme des Mannes an der Entbindung erfordert spezielle Vorbereitung, damit das gemeinsame Erleben die *Entstehung eines Familiensystems* begünstigt, in dem von Anfang an alle Beteiligten in Kontakt miteinander treten können. Es fördert das Entstehen einer Triade und mindert die Bildung eines Mutter-Kind-Systems, wo dem Vater nur der Außenseiter-Status bleibt.

Zudem können Männer durch angemessene Vorbereitung mit anderen und individueller Anteilnahme an Geburt, Kinderpflege und -erziehung eine Veränderung ihres Selbstkonzepts erfahren: Sie erleben sich bereits während der Schwangerschaft als erwachsener, reifer, verantwortlicher. Kinder können die Welt ihrer Väter bereichern und Väter veranlassen, sich entschieden mehr Zeit für sich und ihre Kinder zu nehmen und zu erkennen, dass es neben dem Beruf andere attraktive Betätigungsfelder gibt. Der Nachwuchs wird so auch zur Chance, das in der männlichen Sozialisation in der Regel unterbelichtete gefühlsmäßige Verhalten zu entdecken und anzunehmen. Vaterschaft wird hiermit zu einer Chance für erweitertes, anderes Mann-Sein.

Väter/Männer wirken für Väterarbeit besonders empfänglich, wenn sie sich erstmals in den erwähnten Übergängen (Transitionen) ihrer familiären beziehungsweise Vater-Rollen-Entwicklung

befinden. Väter betreiben dann leichter den gemeinsamen Austausch, wenn sie sich in dem gleichen Übergang sehen und ihre Gemeinsamkeiten spüren können.

Väterarbeit liegt in vielen Ebenen noch brach – und überwiegend in der Hand von Frauen

In welchem Ministerium, welchem Verband, welcher Gewerkschaft, welchem Unternehmen gibt es zuständige Männer als *Beauftragte für Väterfragen*? Väterarbeit ist notwendiger Bestandteil einer zukunftsorientierten Familienförderung und ist von möglichst männlichen Fachkräften aus Kinder- und Jugendhilfe, Bildung, Beratung, Gesundheitswesen, Seelsorge, Arbeitswelt und Initiativen zu betreiben. Maßnahmen und Angebote für Väter und Jugendliche, die der Förderung von Erziehungskompetenz und Partnerschaftskompetenz der Väter gelten, auch künftiger Väter, sollten im Rahmen von Väterarbeit geplant, durchgeführt und ausgewertet werden. Und: Väterarbeit ist professionell über einen längeren Zeitraum zu entwerfen und zu betreiben, ein Zeitraum, der länger als eine Legislaturperiode betragen muss. Öffentliche Gelder für Eltern- und Familienarbeit könnten quotiert werden. Lassen wir uns doch mal mit Maß beginnen und fordern: 30 Prozent dieser Gelder müssen für die Väterarbeit verwendet und nachgewiesen werden! Aufgaben gibt es genug. Erfahrene Fachkräfte der Väterarbeit schätzen die Transitionen als lernsensible Phasen und bieten Vätern rechtzeitige Anregungen und Hilfen zur Bewältigung solcher Umbruchsituationen; sie greifen die vielfältigen und teilweise widersprüchlichen Rollenerwartungen, in die Väter sich hineinbegeben, auf und gehen individuell stärkend darauf ein.

3.5. Vaters Eigenzeit oder Freizeit: Entfaltung persönlichen Profils

Familieleben kann überfordern wenn das Gefühl einer eigenen, inneren Balance, inneres zur Ruhe kommen, ausbleibt. Eigenzeit des Vaters kann zum beruhigenden, selbsterfüllenden Abschnitt neben Berufs- und Familienleben werden. Sobald jedoch sofort wieder ein „für die Familie“, „für den Beruf“, „für die Partnerschaft“ hineingeredet wird, verliert die Eigenzeit ihren entlastenden Charakter.

Wann begegnen Väter von sich aus anderen Vätern? Wo finden Begegnungen mit anderen Vätern statt? Dafür sind Räume, Vereine, Sport und Freizeit zu erschließen. Je ähnlicher die Lebenslagen der Väter, umso leichter finden diese Männer zu den für sie relevanten Themen. Da braucht nicht Verbrüderung stattzufinden. Und da darf auch kein pädagogisch erhobener Zeigefinger aufscheinen. Sollte es in absehbarer Zukunft ganz neue (alte) Titel für Freizeitbereiche geben, dann heißen diese womöglich: Väterreisen, Vätersegeltörns, Väterchor, Vättersport – mit und ohne Kinder. Manchmal, insbesondere außerhalb der oben erwähnten Transitionen, mag es sinnvoll sein, jene Väter gezielt einzuladen, die sich ähnlich sind – ohne sie jedoch als Väter einzuladen, etwa im Kindergarten, in der Schule, in der Nachbarschaft, im Verein, im Betrieb. Um mal zu sehen: Was passiert dort? Ich bin mir sicher: „Väter können das!“

Denn sie können jenen "Mut" und jene "Energie" aufbringen, die notwendig sind, um eine originelle väterliche Eigenzeit zu erkämpfen, und zwar auch in abgewogener Abgrenzung zu Haushalt, Familie und Gelderwerb. "Entfaltung persönlichen Profils", vor allem: ohne schlechtes Gewissen. Wer dabei fürchtet und munkelt, männliche Ego-Interessen seien per se ein Strudel maskuliner Exzesse, möchte entweder Männer diskreditieren oder versteht zu wenig davon, wie unterschiedlich Männer wirklich ticken.

Schauen wir doch genau hin, welche Entscheidungen ab Schwangerschaft täglich zwischen Mutter und Vater anstehen und scheitern, wenn es um Kindererziehung und Lebensführung geht. Hierzu fehlen zwar noch gute empirisch wissenschaftliche Übersichten, aber über aktuelle Fragen und Lösungen partnerschaftlichen Elternlebens können nur die Beteiligten selbst befinden. Selbst erfahrene Väter und Mütter werden neu entstehenden Familien derzeit kaum mehr als Déjà-vu-Erlebnisse vermitteln können, zumal für neue Vaterschaft kein Mainstream als Vorbild existiert. Chancen aktiver Vaterschaft und ihre Risiken, im Auf und Ab zwischen Beruf, Partnerschaft und der Zeit für sich selbst als Mann, verlangen Arbeit, Mut und offene Aussprache. Es geht dabei ebenso um Grundsätzliches wie um Kleinigkeiten, etwa um das exakte Aushandeln von morgendlichen Alltagsroutinen oder das gegenseitige Wertschätzen von Freizeitgewohnheiten zwischen Mann und Frau, um den Mut zum gewagten Experiment und zur eigenen Originalität. Wer diese Entscheidungsprozesse als wacher Vater lebt und in sich hineinlauscht, findet auch die Kraft, typische Anfängerfehler zuzulassen, zu erkennen, zu benennen und zu beheben. Orientierungshilfen zu diesen originellen Verzweigungen hochmoderner Partnerschafts- und Erziehungskompetenz kann kein Rezeptbuch im traditionellen Fingerspiel-Reime- oder Wanderführer-Niveau liefern. Hierfür sind *Beziehungen unter Männern* hilfreich, die sich *wie beiläufig* ein respektvolles Aufzeigen der entscheidenden Fragen und Stolperstellen, Erfolgchancen und Grenzen vielfältig gelebter Vaterschaft gönnen. Jedem lustvollen Vater ist daher mindestens ein weiterer zu empfehlen, der seine Aufgabe ernst nimmt und erfolgreich sein möchte, ohne sich selber auf "Ersatzmutter" oder "Handlanger für erschöpfte Karrierefrauen" zu reduzieren.

Literatur

Fthenakis, Wassilios: Facetten der Vaterschaft - Perspektiven einer innovativen Väterpolitik.

07.03.2006 download unter

www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=70116.html

Richter, Robert und Verlinden, Martin: Vom Mann zum Vater - Praxismaterialien für die Bildungsarbeit mit Vätern. Anregungen für Familienbildung und Tageseinrichtungen für Kinder,

Juventa 2000, online bestellbar unter www.buchhandel.de/detailansicht.aspx?isbn=978-3-7799-1839-4

Verlinden, Martin; Külbel, Anke: Väter im Kindergarten – Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder. Beltz 2005

Verlinden, Martin; Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW (Hrsg.):

„Väterarbeit in NRW - Bestandsaufnahme und Perspektiven“, Düsseldorf 2004; Download unter www.vaetertagung.de/downloads/vaeterarbeitinnrw.pdf

und unter: www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/431/1665/file

¹ © Dieser Text bezieht sich auf einen bereits veröffentlichten Essay: Verlinden, Martin (2009): "Väter erforschen neues Land. Ein Kompass für den selbstbewussten Umgang mit Vaterschaft" (Moderne Vaterschaften und Notwendigkeiten). In Gruner, Paul & Kuhla, Eckhard Hg. (2009): "Befreiungsbewegung für Männer. Auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie!" Psychosozial-Verlag. Gießen