

Väter können das ...



Dokumentation der Fachtagung
am 24. September 2008
in der Fachhochschule Köln

Väter können das ... – Dokumentation der Fachtagung
am 24. September 2008
Hans-Georg Nelles, Väter & Karriere, Hg.
Düsseldorf, Januar 2009

Die Fachtagung wurde veranstaltet vom
Männer – Väter – Forum Köln
VEND-eV, Berlin
Väter & Karriere, Düsseldorf

Mit finanzieller Unterstützung der
Stadt Köln
und dem
Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integra-
tion des Landes NRW

Tagungsdokumentation

Wir werden das Kind schon schaukeln

am 24. September 2008

in der Fachhochschule Köln

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Tagungsablauf	4
Begrüßung	5
Väter können das... - Was passiert nach den Papamonaten?.....	6
Impulsvortrag Thomas Gesterkamp	6
Workshop 1: Väter können das ... Elternzeit genießen!	8
Frauke Greven, Jürgen Reimann	
Erwartungen an den Workshop, Ziele und Planung	8
Verlauf des Workshops.....	8
Die provokativen Thesen	11
Ergebnisse des Workshops	13
Fazit der WorkshopleiterInnen.....	14
Workshop 2: Väter können im Kindergarten gewinnen	16
Martin Verlinden, Uwe Strauß	
Ausgangslage	16
Ziele des Workshops.....	16
Vorgehensweise.....	18
Ergebnisse	19
Ausblicke	20
Anlagen zum Workshop.....	21
Workshop 3: Väter können das... sich Rat holen	27
Benedikt Kisters, Karl - Heinz Klücken, Gerd Mokros	
Erwartungen an den Workshop und daraus resultierende Planung	27
Zielsetzungen	28
Verlauf, Inputs, Methoden und Prozess des Workshops	28
Ergebnisse	30
Auswertung und Ausblick	32
Anlagen	33
Anlagen	37
Väter treffen sich anders als Mütter - Eindrücke und Beobachtungen	37
Die Bücherausstellung von Christian Meyn Schwarze	39
Die Evaluation der Veranstaltung.....	40
Liste der Moderatoren und ReferentInnen	47
Liste der Teilnehmenden	48
Die Tagung im Netz	51

Tagungsablauf

Ab 8:45 Uhr Stehkafee und offenes Väterfrühstück

9:45 Uhr Begrüßung und kurze Ansprachen

Martin Verlinden: Begrüßung im Namen der Fachhochschule Köln und des Männer-Väter-Forums Köln

Regina Vogel (MGFFI): Rolle der Väterarbeit in NRW-Familienpolitik, landesweite Perspektiven

10:00 Uhr Input Thomas Gesterkamp

"Väter können das! - Was passiert nach den Papamonaten?"

10.30 Vorstellung der Workshops: Workshopleiter stellen ihr Thema vor

10:45 Uhr Pause

11:00 Uhr Beginn der Workshops

Väter können das ...

Workshop1: ... **Elternzeit genießen - Am Entscheidungspunkt zur Elternschaft: Elternzeit, Geld und Vaterschaft**

Frauke Greven, Jürgen Reimann

Workshop 2: ... **im Kindergarten gewinnen – Väter in Kindertagesstätten, Familienzentren und Mehrgenerationenhäusern**

Martin Verlinden, Uwe Strauß

Workshop 3: ... **sich Rat holen – Väter in Beratungseinrichtungen**

Benedikt Kisters, Karl - Heinz Klücken, Gerd Mokros

12:30 Uhr Mittagspause

14:00 Uhr Fortsetzung der Workshops

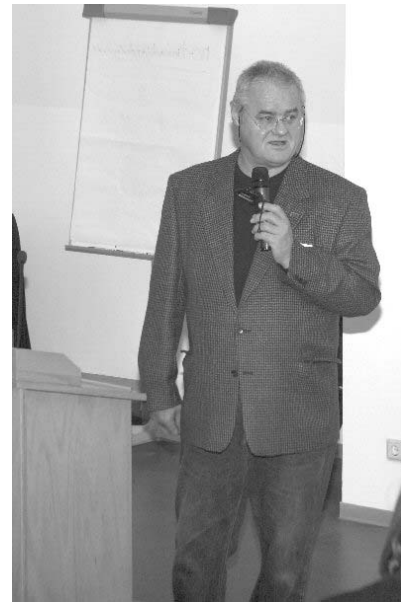
15:30 Uhr Abschlussrunde

Gelegenheit zum Austausch und netzwerken

ca. 16:30 Uhr Ende der Tagung

Begrüßung

Die Tagung wurde von Martin Verlinden im Namen der Fachhochschule Köln und des Männer-Väter-Forums Köln eröffnet.



Anschließend erläuterte Frau Regina Vogel (MGFFI) die Positionen der Landesregierung zur Väterarbeit und zur Gleichstellungspolitik in NRW



Väter können das... - Was passiert nach den Papamonaten?

Impulsvortrag Thomas Gesterkamp

Durch die wachsende Beteiligung der Männer an der Elternzeit kommt einiges in Bewegung. Was aber passiert nach Papas Monaten zu Hause? Sind Krippen, Kindergärten, Familienbildungsstätten und Beratungsstellen vorbereitet auf die "neuen Väter"? Und was tut sich in den Unternehmen, verstehen diese "familienbewusste" auch als "väterbewusste" Personalpolitik?

Die hohe Akzeptanz des Elterngeldes bedeutet einen Kulturbruch in der geschlechterpolitischen Debatte. Die einst als "Wickelvolontariat" geschmähten Papamonate will Familienministerin von der Leyen jetzt sogar verlängern - wegen der großen Nachfrage. Fast 20 Prozent der Anträge stellen inzwischen Väter - das ist sechsmal mehr als beim früheren Erziehungsgeld. Das belegt, dass Politik Verhalten beeinflussen oder gar steuern kann.

Mit der Lohnersatzleistung tragen Männer Wesentliches zum Familieneinkommen bei, ohne ihre Versorgerrolle ganz aufzugeben. Dabei sind sie bereit zu monetärem Pragmatismus: Leichter als frühere Vätergenerationen können sie ertragen, zeitweise weniger zu verdienen als ihre Partnerinnen. Über 100.000 Väter in Deutschland haben die Regelung bereits genutzt - auch wenn 65 Prozent von ihnen nur acht oder neun Wochen in der Babypause waren.

Bisher beschränkt sich die Debatte um neue Männerrollen viel zu sehr auf die Phase direkt nach der Geburt. Die Absolventen der Papamonate werden bald merken, dass Kinderaufziehen nicht ein paar Monate, sondern zwanzig Jahre dauert. Damit läuft eine Welle der "neuen Väterlichkeit" - von Männern, die andere Erfahrungen gemacht haben als die Männer der Vorgängergenerationen - auf die Institutionen zu, die sich zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Nachwuchs beschäftigen. Auf diese Veränderung müssen sich Familienbildungsstätten, Krippen, Kindergärten, Jugendämter, Beratungsstellen und Schulen einstellen.

Pädagogisch geht es darum, das geweckte männliche Interesse an bisher weiblich geprägten Welten aufzugreifen. Da genügt es nicht mehr, Väter zum kostengünstigen Streichen der Wände einzuspannen oder sie zum Grillexperten beim Schulfest zu ernennen, sonst aber zu ignorieren. Männer, die eine gewisse Zeit allein für ihr Kind verantwortlich waren, wollen beachtet und ernst genommen werden. Deshalb gehören schon in die Ausbildung der Erziehungsberufe Seminare und Bausteine, die sich mit Väterarbeit beschäftigen.

Aktive Väter wollen mit Kindern "ihr eigenes Ding machen". Doch trotz der Erfolgsmeldungen beim Elterngeld haben Väter vielerorts Schwierigkeiten, Gleichgesinnte zu finden. Stillcafes für Mütter gibt es selbst in Kleinstädten, Treffpunkte für Väter fehlen bisher weitgehend. In einigen Großstädten gibt es neuerdings eigene Väterzentren als Alternative zur herkömmlichen Familienbildung und als neues Element von Gemeinwesenarbeit.

Parallel dazu erreicht die Welle der aktiven Väter die Unternehmen - und damit jene "ernste Arbeit, die den ganzen Mann ausfüllt", wie Kurt Tucholsky einst ironisch formulierte. Fakten setzen die Firmen dort unter Druck: Bei der Fraport AG zum Beispiel gingen nach Einführung der Pa-



pamonate im vergangenen Jahr plötzlich nicht mehr drei, sondern rund 50 männliche Mitarbeiter in die Elternzeit - was am Boden des Frankfurter Flughafens besonders in der sommerlichen Hochsaison unerwartete logistische Probleme aufwarf. In den Betrieben entscheidet sich, ob Lebensentwürfe individuell gestaltet werden können. Doch die "familienfreundliche" Erwerbswelt, die die Beraterszene predigt, erweist sich vielerorts als Mogelpackung.

In Tat gibt es eine Reihe von großen wie kleinen Unternehmen, die Eltern (oder auch Mitarbeitern, die ältere Angehörige pflegen) entgegenkommen. Sie wollen weniger unverbindlich "freundlich" sein als mit einer "familienbewussten" Personalstrategie vorausschauend dem Fachkräftemangel begegnen. Vor allem qualifizierte Mitarbeiterinnen möchten die Firmen nicht verlieren. Sie machen ihnen Angebote in Form mehr oder weniger attraktiver Teilzeitstellen. "Väterfreundlichkeit" ist deutlich weniger verbreitet: Männer sollen voll einsatzfähig sein, Frauen gesteht man eine "Muttiecke" zu - aus der heraus eine Karriere allerdings schwierig wird.

Zwar schreibt die Wirtschaftspresse über "Work-Life-Balance", weil die Personaler das Umdenken bei Teilen ihrer Belegschaft spüren. Der umworbene männliche Nachwuchs erwartet nicht nur schicke Dienstwagen, sondern auch betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit für Väter. Aber nur wenige Firmen haben überzeugende Konzepte vorgelegt, die Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben entlasten. Diese Vorzeigebispiele prägen jedoch den öffentlichen Diskurs auf Tagungen, in Wettbewerben oder Zertifizierungsverfahren. Sie erwecken den Eindruck, es handele sich um einen allgemeinen Trend.

Die Unternehmen bieten für Berufsanfänger prekäre oder befristete Beschäftigung - und erwarten ständige Verfügbarkeit, sobald potenzielle Väter einen festen Job bekommen haben. Von fröhlichen Werbeprospekten und wolkiger Rhetorik unberührt dominiert eine traditionelle Betriebskultur, die durch geringe Zeitsouveränität, regelmäßige Überstunden und Anwesenheitspflicht geprägt ist. Die Flexibilisierung im Firmeninteresse deckt sich nicht mit den Wünschen der Eltern; die Ausweitung von Servicezeiten und der Trend zur 24-Stunden-Ökonomie verhindern ein gelungenes Gleichgewicht.

Thomas Gesterkamp, Buchautor und Journalist in Köln, schreibt über Männer, Arbeit und Familie. Zuletzt erschienen "Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere" (Herder 2007) und "Die Krise der Kerle" (Lit, Neuauflage 2007).



Workshop 1: Väter können das ... Elternzeit genießen!

Am Entscheidungspunkt zur Elternschaft - Elternzeit, Geld und Vaterschaft.

Erwartungen an den Workshop, Ziele und Planung

Der Workshop wurde für den Austausch von denjenigen TagungsteilnehmerInnen konzipiert, die in ihrer Arbeit regelmäßig oder sporadisch Berührungspunkte mit (Erst-)Vätern am Entscheidungspunkt zur Elternschaft haben oder die diese Kontakte in Zukunft ggf. verstärkt haben werden. Explizit in der Ausschreibung angesprochen wurden Kita-LeiterInnen und -MitarbeiterInnen, Tätige in Beratungsstellen und Bildungseinrichtungen, Personalverantwortliche, SteuerberaterInnen und RechtsanwältInnen. WS 1 wurde im Vorfeld zudem besonders auf die Zielgruppe der Hebammen hin konzipiert, da diese bei der ersten NRW - Tagung zur Väterarbeit im November 2007 verhältnismäßig zahlreich gewonnen werden konnten (ca. 25% der TN). WS 1 war dementsprechend – wie im Vorjahr - nach § 7 Hebammenberufsordnung als 4-stündige Fortbildung zertifiziert und wurde im Vorfeld entsprechend (u.a. im Veranstaltungskalender der Hebammen in NRW) beworben.

Die Ziele des Workshops

Die TeilnehmerInnen (TN) sollen

- zu Erfahrungsaustausch und Reflexion Ihres Handelns angeregt werden.
- für die Bedarfe von Vätern am Entscheidungspunkt zur Elternschaft sensibilisiert werden.
- zur differenzierten Wahrnehmung der vielfältigen Fähigkeiten und Möglichkeiten von Vätern und deren privatem wie beruflichen Umfeld am Entscheidungspunkt motiviert werden.
- zu einem erweiterten Handlungsrepertoire und zur Kompetenzerweiterung in ihrer Praxis befähigt werden.
- im WS bereits vorhandene Synergien und Kooperationsmöglichkeiten feststellen und den Nutzen eines Netzwerkes prüfen können.

An dem Workshop haben 17 Personen – allerdings keine Hebamme - teilgenommen. Die zu Beginn des WS geäußerten Erwartungen der TeilnehmerInnen aus verschiedenen Bereichen der Väterarbeit (mit einem leichten Schwerpunkt hinsichtlich Väterberatung) deckten sich insgesamt gut mit oben genannten Zielen und dem, was die vorbereiteten Inputs und die prozessorientierte Moderation zu leisten vermochten.

Verlauf des Workshops

Der WS konnte insofern - abgesehen vom allgegenwärtigen Gefühl eines Zeitmangels für den tieferen kollegialen Austausch – mit kleinen bis mittelgroßen Inputs und - soweit möglich - prozessorientiert an den Anliegen der TN ausgerichtet werden. Der Verlauf des WS wird im Folgenden chronologisch anhand der Inputs dargestellt.

Eine Frau verdient vor der Entbindung 700 EUR netto. Damit liegt ihr Einkommen um 300 EUR unter der 1.000 EUR Grenze. Nach der Formel erhält sie 67%+15%, somit 82% Elterngeld.

Eine weitere Erhöhung des Elterngeldes erfolgt bei Mehrlingsgeburten. Für jedes weitere Kind erhöht sich das Elterngeld nochmals um 300 EUR. Einen Zuschlag in Form des Geschwisterbonus erhält auch, wer bereits weitere Kinder hat. Hier erhöht sich das Elterngeld um 10%, wenn entweder ein weiteres Kind unter drei Jahren im Haushalt lebt oder zwei weitere Kinder unter sechs Jahren. Mindestens erhalten Eltern einen zusätzlichen Betrag von 75 EUR.

Elterngeld kann während der ersten vierzehn Lebensmonate des Kindes bezogen werden. Als Zeit des Elterngeldbezuges gilt dabei auch der Zeitraum des Mutterschutzes unter Bezug von Mutterschaftsgeld nach der Geburt des Kindes. Die vollen vierzehn Monate Elterngeld können nur bezogen werden, wenn ein Elternteil ebenfalls für die Dauer von mindestens zwei Monate in Elternzeit geht, die so genannten Partnermonate. Es sind dabei alle Verteilungsmodelle zwischen den Elternteilen von 2/12 bis 7/7 Monaten möglich. Alleinerziehende erhalten die vollen 14 Monate Elterngeld, wenn sie das alleinige Sorgerecht für ihr Kind innehaben. Eine Verdoppelung des Auszahlungszeitraumes auf 28 Monate unter Bezug des dann auf die Hälfte gekürzten Elterngeldes ist möglich.

Wichtig ist, den Antrag rechtzeitig zu stellen, da das Elterngeld nur für die Dauer von drei Monaten rückwirkend ausgezahlt wird.

Elternzeit

Einen Anspruch auf Elternzeit haben nur abhängig beschäftigte Eltern. Die Dauer beträgt je Elternteil volle 36 Monate. Für die ersten 24 Monate müssen sich die Eltern verbindlich erklären. 12 Monate können mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Jeder Elternteil ist bei der Einteilung seiner 36 Monate innerhalb der ersten drei Lebensjahre frei. Sie können abwechselnd oder über gemeinsame Zeiträume genommen werden. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich beantragt werden. Der Arbeitgeber muss nicht zustimmen, sondern ist gesetzlich verpflichtet, die Elternzeit zu gewähren.

Während der Elternzeit besteht umfassender Kündigungsschutz. Dessen Wirkung greift bereits acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Dies ist vor allem für Väter relevant, da die Mütter ja bereits durch den Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes abgesichert sind.

Während der Elternzeit besteht die Möglichkeit die Arbeitszeit auf einen Umfang von minimal 15 bis maximal 30 Wochenarbeitsstunden zu reduzieren. Voraussetzung hierfür ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits seit 6 Monaten besteht und der Arbeitgeber insgesamt mindestens 15 Mitarbeiter beschäftigt. Jedoch kann der Arbeitgeber dem Antrag auf Errichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes dringende betriebliche Erfordernisse entgegenhalten. In diesem Falle muss der Arbeitgeber die Errichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes innerhalb von 4 Wochen begründet ablehnen. Gegen die Ablehnung gibt es die Möglichkeit der Klage vor dem Arbeitsgericht.

Mit Ende der Elternzeit lebt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder auf. Jeder Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber den Anspruch, wieder bei gleicher Wochenstundenzahl wie vor Beginn Eltern-

zeit beschäftigt zu werden. Dies muss jedoch nicht zwingend den tatsächlichen alten Arbeitsplatz (sprich Schreibtisch) bedeuten, sondern meint, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber hat, auf einem gleich gut bezahlten Arbeitsplatz mit den selben qualitativen Anforderungen und tatsächlichen Umständen beschäftigt zu werden .

Die provokativen Thesen

Nach der Darstellung der Fakten wurden Klischees und Stereotypen aus der Realität plakativ dagegehalten:

Typisch Mann

Männer nehmen maximal 2 Partnermonate, um ihren Job nicht zu gefährden

Männer bringen sich erst spät ein, wenn das Kind aus dem Gröbsten raus ist

Männer erspüren nicht die „wahren“ Bedürfnisse des Kindes

Männer verdienen besser, Elternzeit für sie ist unökonomisch

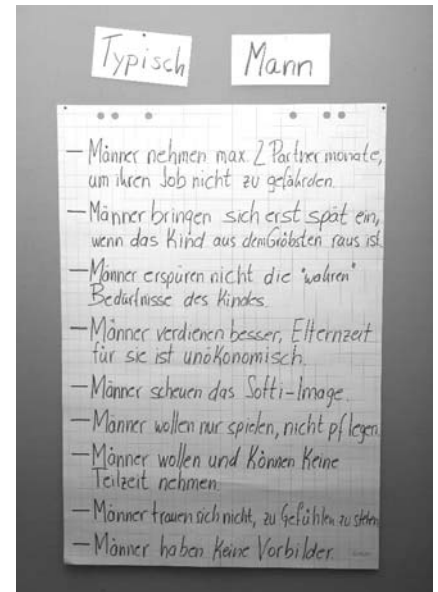
Männer scheuen das Softi-Image

Männer wollen nur spielen, nicht pflegen

Männer wollen und können keine Teilzeit nehmen

Männer trauen sich nicht, zu ihren Gefühlen zu stehen

Männer haben keine Vorbilder



Typisch Frau

Frauen lassen die beruflichen Zügel hängen

Nach der Still-Demenz kommt der Förder-Wahn

Frauen wollen nur Teilzeit

Frauen wollen keine Karriere (Führungsverantwortung, Reisen)

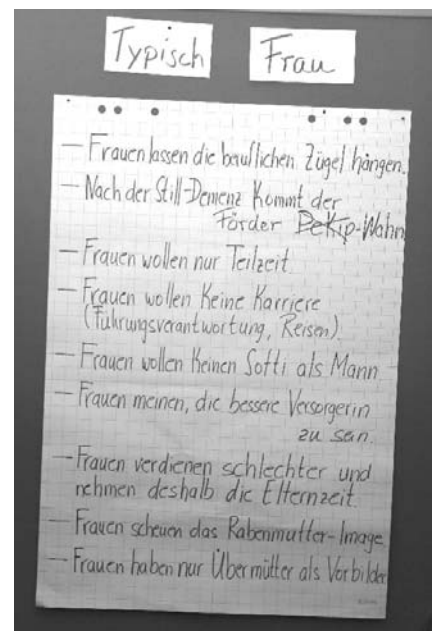
Frauen wollen keinen Softi als Mann

Frauen meinen, die bessere Versorgerin zu sein

Frauen verdienen schlechter und nehmen deshalb die Elternzeit

Frauen scheuen das Rabenmutter-Image

Frauen haben nur Übermütter als Vorbilder



Die TeilnehmerInnen hatten im Anschluss an die kurze Präsentation die Möglichkeit, ihre eignen Erfahrungen in Kleingruppen auszutauschen und zu diskutieren.

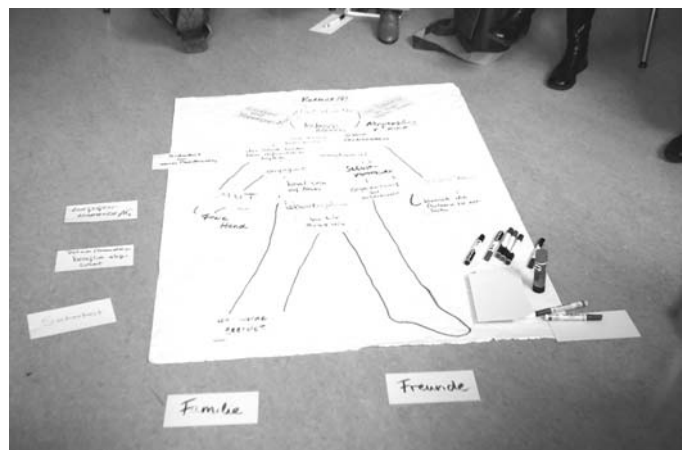
Das Elternzeitthermometer

Zum Abschluss der Vormittagssitzung und der an die o.g. provokativen Thesen zu Männern und Frauen anschließenden Kleingruppengespräche über eigene Erfahrungen mit dem rollentypischen Verhalten von Männern und Frauen wurden die TN gebeten, auf dem ausgehängten „Elternzeitthermometer“ ihre Einschätzung bzgl. der optimalen Nutzung der Möglichkeiten von Elternzeit durch Klebpunkte zu markieren.



Vervollständigung eines Schattenrisses

Zu Beginn der Nachmittagssitzung wurden die TN aufgefordert, einen Schattenriss mit Zetteln zu versehen, auf denen sie die Fähigkeiten und Rahmenbedingungen von Vätern, die die Elternzeit genießen können, notiert hatten. Orientierungspunkt sollten Väter sein, die sie persönlich kennen oder erlebt haben. Erwartungsgemäß mussten einige Eigenschaften zunächst diskutiert werden, bevor sie ihren Platz im Schattenriss gefunden hatten. Hierbei wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass keineswegs nur alle Eigenschaften in Summe zum Genießen der Elternzeit führen, sondern gerade die Erfahrung, dass eine oder ein paar, ggf. auch divergierende Eigenschaften dies ermöglichen können. Als ebenso wichtig, wie die Eigenschaften und Fähigkeiten der Väter, die Elternzeit genießen können, wurden zudem auch die Rahmenbedingungen gesehen.



Ergebnisse des Workshops

Zentrale Diskussionsergebnisse

Die aktuellen Elternzeit- und Elterngeldregelungen sind nicht per se für alle infrage kommenden NutzerInnen vorteilhaft. Einige Alleinerziehende und Paare aus der Beratungspraxis der TN haben von der alten Erziehungsgeldregelung zumindest monetär stärker bzw. länger profitieren können.

Väter in Elternzeit sind immer noch eine Ausnahme und werden auch von den Fachleuten so wahrgenommen (vgl. Satzergänzungsmethode).

Idealisierungen von Eltern- und Vaterschaft sind allorts anzutreffen, nicht nur in der Werbung, sondern auch in den eigenen Vorstellungen gelingender Eltern- bzw. Vaterschaft.

Wie heiß ist die Elternzeit? – Das Elternzeitthermometer

Wertet man das Elternzeitthermometer so aus, als wenn es tatsächlich ein geeichtes Messinstrument wäre, das an einer repräsentativen Stichprobe gemessen hätte, so kommt man zu folgendem Ergebnis:

Die 20 punktenden TN punkteten folgendermaßen:

0% Nutzung	1 Person	(entspricht 5% der TN)
0% bis 25% Nutzung	6 Personen	(entspricht 30% der TN)
25% bis 50%Nutzung	8 Personen	(entspricht 40% der TN)
50% bis 75%Nutzung	4 Personen	(entspricht 20% der TN)
75% bis 100% Nutzung	1 Person	(entspricht 5% der TN)

Ergebnis:

70% der TN sehen eine optimale Nutzung der Elternzeit aufgrund von Verharren oder Rückfall in traditionelle Rollen zu maximal 50% gegeben.

30% der TN sehen eine optimale Nutzung der Elternzeit aufgrund von Verharren oder Rückfall in traditionelle Rollen sogar nur zu maximal 25% gegeben.

Nur 25% der TN sehen eine optimale Nutzung der Elternzeit trotz des Verharrens oder des Rückfalls in traditionelle Rollen zu mehr als 50% gegeben.

Folgerung:

Eine optimale Nutzung der Elternzeit wird nach wie vor durch das Verharren oder den Rückfall in traditionelle Rollen eingeschränkt. Dies ist keineswegs ein neues Ergebnis, mehrere der Tagung vorhergehende Untersuchungen (u.a. Fthenakis) zeigen ganz ähnliche Befunde, ebenso die seit der Tagung erschienenen Studien. Ein Ansatz am Rollenverständnis, an Vorurteilen, Sexismus und Stereotypen erscheint insofern allerdings auch für die Beratung als zentraler Punkt.

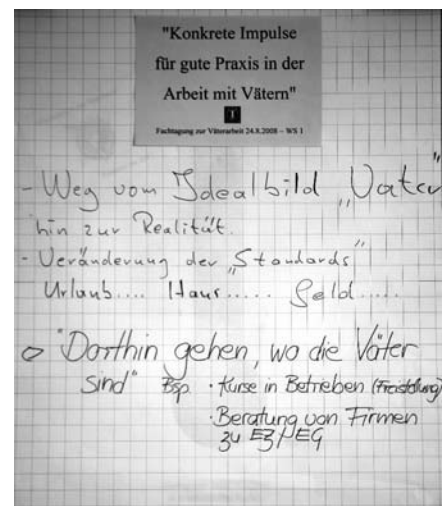
Väter können das: Elternzeit genießen. Schattenriss eines Vaters, der die Elternzeit genießen kann

Auch in die Füllung des Schattenrisses sind jedoch einige Idealisierungen eingeflossen, die bei einem Neuansatz oder bei der Weiterentwicklung zu Orientierungsmodell für die Väterberatung noch einmal kritisch aufgearbeitet und durch tatsächliche Eigenschaften und Fähigkeiten ersetzt werden müssten.

Ideal und Wirklichkeit von Vätern in Elternzeit

Die im Abschlussplenum von zwei TN vorgestellten konkreten Impulse spiegeln wider, was diesen Workshop inhaltlich ausgemacht hat:

1. Beratung braucht immer wieder und immer neu die Bewegung weg vom „Idealbild Vater“ (vermittelt durch Werbung, etc. aber auch unsere eigenen Idealisierungen) und den Weg hin zur individuellen Realität der Ratsuchenden.
2. Im Zuge dieser Idealisierung steht die Realisierung, dass sowohl Elternschaft im allgemeinen, wie auch aktive Vaterschaft im Speziellen für die meisten Familien mit der Veränderung von Standards (Geld, Urlaub, Eigentum) verbunden ist, die vorher entweder durch beiderseitige Erwerbstätigkeit bestanden, oder eben auch in die Elternzeit hineinidealisiert werden.
3. Väter sollten dort aufgesucht werden, wo sie sind. Um in Firmen und Verwaltungen Kurse und Informationsveranstaltungen anbieten zu können, bedarf es des direkten Kontaktes und der direkten Zusammenarbeit mit selbigen.



Fazit der WorkshopleiterInnen

Die TN konnten ihre – teilweise sehr verschiedenen Erfahrungen austauschen und regten sich gegenseitig zur Reflexion Ihres Handelns an. Die Referentin und der Moderator brauchten an dieser Stelle nur kleine Steuerungsimpulse zu setzen. Gerade die immer wieder aufkommende Mahnung „Weg von den Idealisierungen – hin zur Realität“ zeigte, dass die TN für die tatsächlichen Bedarfe von Vätern am Entscheidungspunkt zur Elternschaft sensibilisiert sind. Allerdings bleibt die Verlockung, auch Bedarfe zu idealisieren bestehen und bedarf der permanenten Überprüfung an den individuellen Realisierungen von Vaterschaft. Insbesondere durch die Füllung des Schattenrisses und die teilweise auch kontroverse Diskussion wurde die differenzierte Wahrnehmung der vielfältigen Fähigkeiten und Möglichkeiten von Vätern (und deren privatem wie beruflichen Umfeld / System) am Entscheidungspunkt motiviert. Die TeilnehmerInnen befähigten sich insbesondere durch die Mitteilung und kurze Diskussion von Fallbeispielen gegenseitig zu einem erweiterten Handlungsrepertoire und Kompetenzerweiterung in ihrer Praxis. Implizit bereits vorhandene Synergien wurden in diesem Zusammenhang festgestellt, Kooperationsmöglichkeiten wurden aufgrund der knappen Zeit im Rahmen des WS nicht weiter ausgelotet. Der Nutzen eines Netzwerkes wurde abschließend ebenfalls nicht geprüft. Die kollegiale Diskussion und der Austausch hätten deutlich mehr Zeit haben können. Die an der

Tagung teilnehmenden Fachkräfte brauchen nicht so viele verschiedene Inputs, sondern eher noch mehr gut moderierten Austausch. Input, der für die TN wirklich neu (oder verstörend ist), also z.B. aus einem ganz anderen Fachgebiet kommt (zu denken wäre z.B. an eine Soziologin, einen Soziologen) könnte allerdings guten Input für die Diskussion geben.

Referentin: Frauke Greven, Dipl. Arbeitswissenschaftlerin, Politologin M.A., seit vier Jahren unabhängige Beraterin für (werdende) Eltern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Spielraum – Elternzeit und Karriereplanung.

www.spielraum-online.de

Moderation: Jürgen Reimann M.A., Erziehungswissenschaftler, Ev. Theologe, Supervisor u. Organisationsberater (DGfC /ARS), GrenzRaum Consulting.

www.grenzraum.info



Workshop 2: Väter können im Kindergarten gewinnen

Väter in Familienzentren, Tageseinrichtungen für Kinder und Mehrgenerationenhäusern

Ausgangslage

Diesen Workshop entwarfen und leiteten Martin Verlinden, Diplom - Psychologe und Väterforscher (SPI NRW, FH Köln) und Uwe Strauß, Supervisor, Erzieher und KiTaLeiter (KölnKita gGMBH). Beide arbeiten seit Jahrzehnten in der Fortbildung und Vernetzung im Elternbildungs- und Elementarbereich. Im vorangehenden Jahr hatten beide die gleiche Zielgruppe auf der 1. Vätertagung NRW. Im Unterschied zum letzten Jahr wollten sie diesmal aber stärker auf die konkreten Probleme und dazu passenden Lösungen in der Väterarbeit vor Ort eingehen

Die Werkstatt ist abgestimmt auf Führungskräfte und Fachpersonal in Kleinkinderziehung, Kindertageseinrichtungen, Familienbildung, Elternschulen/Geburtszentren, Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern, Fachschulen.

Ziele des Workshops

Teilnehmende werden in einen Austausch begleitet über Wege und Möglichkeiten zur vertieften Zusammenarbeit mit Vätern. Nach dem Motto „Väter können das ...“ werden gemeinsam neue Sichtweisen auf Fähigkeiten und Interessen von Vätern entwickelt, um ihre Neugier, Mitwirkung und Spielfreude zu begreifen.

Väter wissen, was sie in Erziehung und Partnerschaft suchen, dies wollen wir begreifen lernen. Zugleich wollen wir einen Blick auf Verständnishaürden in der Väterarbeit werfen.

Fachkräfte in Netzwerken verschiedener Berufe, die mit Kindern und Vätern arbeiten, finden eher Zugang zur Welt von Vätern, in deren schwierige Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit.

Kernbotschaft:

Wer Kinder professionell erzieht, wird täglich solchen Vätern begegnen können, die Anteil am Leben ihrer Kinder und Partnerin haben möchten. Gemeinsam mit väterbewussten Bündnispartnern gewinnen Väter noch mehr aus dem Leben mit ihrem Kind.

Umsetzungsform (Impuls, Zeitplan, Vorgehen)

Die Werkstatt hat zwei Abschnitte zu anderthalb Stunden, insgesamt 180 Minuten.

Zunächst gibt es eine pointierte Einführung in zentrale Aspekte der Väterarbeit in Einrichtungen, die mit Kleinkindern arbeiten.

Dann tauschen die Teilnehmenden sich über Chancen und Grenzen eigener Väterarbeit aus und betrachten konkrete Beispiele aus ihrer Praxis.

Gegen Ende der Werkstatt sollen neue Ansätze, Kooperations- und Vernetzungsformen für die Väterarbeit entworfen werden.

Erhofftes vorzeigbares Ergebnis

Teilnehmende könnten aus der Werkstatt vor allem mehr Aufmerksamkeit mitnehmen für:

- Hauptinteressen von Vätern in ihren Jugendhilfe-Einrichtungen;
- Vielfalt und Stärken von Vätern;
- eine neue Bewertung der Arbeit mit Vätern, hinsichtlich des Wohls der Kinder, der Partnerin und der Väter selbst;
- den Gewinn aus der Erziehungspartnerschaft zwischen Vätern und Fachkräften.

Beispiele für Fragen in dieser Werkstatt:

- Was macht meine Einrichtung für Väter attraktiv?
- Wann sprechen Kolleginnen mit mir über Väter?
- Woher habe ich mein Bild von Vätern?
- Aus welchen Anlässen spreche ich mit Vätern?
- Wer arbeitet in meiner Umgebung mit Vätern?
- Wie kann ich Väter so früh und nachhaltig wie möglich erreichen?

Grundannahmen

Leitende Grundannahmen für diese Werkstatt waren:

- 1) **VÄTER VERSTEHEN (SEHEN) SICH** - Wir gehen davon aus, dass Väter sich nach wie vor gerne als Ernährer, Beschützer und Förderer in der Familie verstehen, dass sie in diesen Rollen angesprochen werden müssen. Es geht Vätern seit je her um eine möglichst optimale und umfassende Entwicklung ihrer Kinder. Väter legen dabei unterschiedlich Wert etwa auf materielle, körperliche, gesundheitliche, seelische, emotionale, soziale, intellektuelle, politische, musische, religiöse Aspekte.
- 2) **ALLE WOLLEN DAS WOHL DES KINDES** - Wir können das Wohl des Kindes nur dann gebührend fördern, wenn wir beide Elternteile gleichmäßig in die Erziehungspartnerschaft mit Fachkräften der Kindertageseinrichtungen aufnehmen.
- 3) **WIR KÖNNEN ERZIEHUNGS- UND PARTNERSCHAFTSKOMPETENZ FÖRDERN** - Die Förderung der Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz von Vater und Mutter ist ein zentrales Anliegen der Kooperation mit Eltern. Dazu muss Vätern Raum und Zeit gegeben werden.
- 4) **VERBÜNDETE SIND NÖTIG** - Fachkräfte in Tageseinrichtungen sind alleine mit dieser Aufgabe überfordert, sie brauchen neue Ansätze, ein starkes Team, gute, entsprechend vätersensible Fachberatung, Aus- und Fortbildung sowie ein funktionierendes Netzwerk mit familienunterstützenden Bündnispartnern. Familienzentren wollen sich offenbar auf den Weg dorthin begeben, ebenso wie Elternschulen, Geburts- und Mehrgenerationenhäuser.

Mitwirkende

Dies war – wie im vergangenen Jahr - erneut der meist gefragte Workshop der Tagung zur Väterarbeit in NRW. Von den insgesamt 53 (2007 über 100) angemeldeten Interessierten hatten sich 23, also 44% (2007: 33%), bereits im vorhinein für diesen Workshop eingetragen. Die Resonanz kam erwartungsgemäß am stärksten aus den KiTas. Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen überwogen mit 43% der zum Workshop Angemeldeten (2007: 66%). Auffallend groß war diesmal der Anteil aus der Väterarbeit, Fachberatung und Trägerebene mit 9 Anmeldungen stellten sie 39%. Insgesamt fiel der hohe Männeranteil dieses Workshops auf, denn 65% der Anmeldungen stammten von Männern (2007: 42%). Ein beachtlich angestiegenes Interesse von Männern für die Väterarbeit.

Letztlich erschienen 20 Teilnehmende im Workshop - einige zuvor angemeldete kamen nicht, andere dafür kurzfristig, unangemeldet. Alle kamen aus dem Rheinland und aus Westfalen.

Vorgehensweise

Die Teilnehmer galten bei den Workshopleitern als Profis ihres Praxisfeldes, dem entsprachen die teilnehmerorientierten Methoden der Gruppenarbeit. (Siehe Anlagen am Ende dieser Werkstattbeschreibung)

1) Zur Überleitung gab es im Workshopraum eine kurze Präsentation von Vater-Kinder-Fotos, die den Teilnehmenden eine Einstimmung auf die Zielgruppen Ihrer Arbeit bieten sollten.

2) In einem kurzen Power-Point gestützten Input mit dem Titel „Was Väter können... - als Zielgruppe der Sozialpädagogik“, ging Martin Verlinden anschließend auf grundsätzliche Themen ein: Was Familie und Vater-Sein heutzutage

bedeuten, dass väterliche Selbstbilder nach wie vor verknüpft sind mit Ernähren, Beschützen, Fördern, und es Vätern um die optimale materielle, körperliche, gesundheitliche, seelische, soziale, intellektuelle, politische, emotionale, musische Entwicklung ihrer Kinder geht. Je stabiler das Lebensmilieu der Väter und je früher Väter als Erziehungspartner in Tageseinrichtungen für Kinder mitwirken können, um so eher werden sie aktive, partnerschaftliche Väter sein. Allerdings brauchen sie dafür auch ein Entgegenkommen der Frauen, die bislang das kulturelle Monopol in der Kindererziehung innehaben. Väterbewusste Pädagogik braucht daher neue Ansätze in der Praxis.

3) Im Karussellinterview „Väter können in KiTas, Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern gewinnen“ wurde ein gegenseitiges dynamisches Fach-Interview mit wechselnden GesprächspartnerInnen angeboten. Es kam für jeden zu zehn Interviews mit je neuem Gegenüber, diese konnten zu den Kernpunkten der eigenen Väterarbeit führen. Anlässe, Erwartungen, Erfahrungen, Bedenken, Erfolge ... der eigenen Väterarbeit. So entstand eine Atmosphäre schnellen und strukturierten Fachaustauschs



entlang eines verständlichen Leitfadens. Die Teilnehmenden sahen in der Art dieses Interviews Möglichkeiten, Väter miteinander ins Gespräch zu bringen



4) Nach der Mittagspause gab es unter dem Titel „Klagemauer und Hoffnung zur Väterarbeit“ eine bewegte Gesprächsrunde zu Fragen, wie „Was fehlt mir am Arbeitsplatz zur gelingenden Väterarbeit? Was fehlt mir in meiner Arbeitsstelle, was hält mich auf, um das, was Väter können, stärker zum Vorschein kommen zu lassen?“ Dazu notierte Stichworte wurden im Plenum interpretiert. Die Beteiligten führten rege und gesatte Diskussionen über Hindernisse, Maßstäbe, Methoden und Irrtümer und Lösungen beginnender Väterarbeit. Sorgen, Humor, Sachverstand und Spitzfindigkeiten trugen das Gesprächsklima zu gleichen Anteilen.

Ergebnisse

Workshopteilnehmende begrüßten praxisnahe Aspekte und eine pädagogische Konzeption zur stärkeren Beteiligung von Vätern. Hier liegen besondere Beratungs- und Fortbildungsbedarfe seitens des KiTa-Personals vor, den Träger und Verbände beantworten sollten.

Offenbar wollen Väter deutlich mehr an der Erziehung ihrer Kinder teilhaben und suchen praktisch stärker den Kontakt zu KiTa, zeigen mehr Wachsamkeit und Partizipationsbereitschaft. Hierauf hat sich nicht nur die Fachkraft in der KiTa einzustellen, sondern auch die Geburtsvorbereitung, Familienbildung, Grundschule und Berufsorientierung, auch in Hinblick auf eine Erneuerung der Erzieherinnenausbildung.

Väter in Familienzentren und Kitas werden Väter zwar als unentbehrlich angesehen, werden aber leicht von Erzieherinnen und Müttern übersehen. So sind Kinder offenbar noch auf Generationen hinaus „untervätert“, d.h. im Alltag erheblich seltener mit Männern als mit Frauen zusammen.

Im Elementarbereich ist „Gender Mainstreaming“ daher dringend nötig, zumal im Kindergarten 97% der Fachkräfte Frauen sind und nur 3% Männer / an der Grundschule 12%. Dies führt zu einem Teufelskreis: Übermütterung – Unterväterung – fehlende männliche Verhaltensvorbilder – Stereotypisierung von Männlichkeit – klischeehafte Konstruktion von Differenzen und männlichem Verhalten bei Jungen und Mädchen.

80% der direkt Teilnehmenden an Elternarbeit in Kitas sind Mütter! Männliche Fachkräfte fehlen auf lange Sicht – also gilt es, Väter, als Quelle vielfältiger Männlichkeiten, in die KiTa hereinzuholen!¹

¹ Vgl. Verlinden/ Kübel: „Väter im Kindergarten“; Beltz 2005

Wir brauchen zunächst einen grundlegenden Wechsel in den Sichtweisen von Erzieherinnen – von Trägern – Gremien – Müttern, um die besondere Eigenart von Vätern wert zu schätzen. In der Einrichtung bedeutet dies für jede Mitarbeiterin und im Team Entschlossenheit, Konzeption und Arbeit, das heißt unter anderem:

Die Präsenz der Väter in Kita wahrnehmen, zulassen, begrüßen, stärken, steigern. Das heißt auch, bereits bei der Anmeldung, beim Bringen und Abholen, bei Wahlen, in Angeboten, Bilderbüchern, Liedern, Märchen ... Väter mitnehmen, mitdenken.

Den Austausch unter Vätern niederschwellig fördern, Begegnungsraum öffnen, Initiativen annehmen, Geburtsvorbereitungskurs für Väter in der Kita, Vätertreff, Vater-Kind-Frühstück, Abschlussfeier. Das Engagement von Vätern zulassen, Vater-Kind-Spielgruppe, Stammtisch, Werkraum, Basar, Wochenendveranstaltungen. Erzieherinnen vertrauen Vätern...

Väterarbeit erfordert nachhaltige Kooperationen mit Bündnispartnern, mit deren Hilfe Väter so früh wie möglich in die Einrichtung gelangen. Zu diesen Netzwerkpartnern zählen insbesondere: Spezialisten aus Geburtsvorbereitung, Familienbildung, -beratung, -freizeit, -medizin, -seelsorge, Coaching

Ausblicke

Für das anschließende Plenum sollten aus dem Workshop besonders überzeugende und praxisförderliche Anregungen berichtet und dokumentiert werden: Konkrete Impulse

für gute Praxis in der Arbeit mit Vätern?

Die Hinweise dazu lassen sich wie folgt pointieren: Väterarbeit braucht Bündnispartner, Netzwerke. Väterarbeit ist keine Saisonarbeit, sondern auf Generationen hin angelegt und erfordert kleine frohe Schritte und Ausdauer auf langen Strecken. Flankierende Hilfen dazu werden von Politik, Verbänden und benachbarten Jugendhilfeeinrichtungen erwartet.

In der Politik brauchen wir „Väterbeauftragte“, denn wo Familie als Titel draufsteht, sollten auch Väter drin sein.

Viel verspricht man sich aus einer nachhaltigen Aufwertung des unterbewerteten Erzieherberufes durch angemessenere Entlohnung und mehr Ansehen in der Öffentlichkeit. Dann kämen auch mehr Männer in die Elementarpädagogik.

Verband, Kirche, Gewerkschaft, Arbeitgeber täten gut daran, ihre Leitbilder, die offenbar noch auf dem Väterauge blind sind, gendermäßig neu auszurichten. Eine „Leistelle für Väterarbeit“ und ein profiliertes „Konzept zur Väterarbeit“ empfehlen sich auch hier.

Fort- und Weiterbildung in der Väterarbeit sollten vermehrt - wenn nicht gar verpflichtend - angeboten werden.

Anlagen zum Workshop

In diesem Anhang befinden sich Auszüge aus dem Input von Martin Verlinden sowie die beiden zentralen Moderationsmethoden „Karussellinterview“ und „Klagemauer und Hoffnungen zur Väterarbeit“.

Beispiele aus dem Workshop-Input von Martin Verlinden:



Väterbewusste Pädagogik bedeutet:

1. Eigene Angaben über männlich und weiblich prüfen
2. Väter mit ihren Stärken sehen: In jedem Kerl steckt vielleicht ein toller Typ: Teamplayer, Komplize, kreativer Abenteurer, Musikfan, Künstler, Liebhaber ... auf einer unendlich schweren Gratwanderung zwischen Erbe und Moderne
3. Krisen erkennen in der Entwicklung von Vätern und die Übergänge, in denen ihr Selbstvertrauen, Kooperation, Konfliktlösungen und Gefühle zu kurz kommen
4. Wahr – nehmen welchem Druck Väter und ihre Werte durch Erwerb, Konsum, Peers, Kultur und Medien ausgesetzt sind
5. Gewalt sehen und ansprechen, Väter konsequent in konstruktive Bahnen begleiten, Gefühle Beteiligter dabei benennen
6. Mit anderen Erziehenden reden, sich austauschen um am Puls der Zeit zu bleiben und nachzufühlen, was für Väter in und out ist

Väterbewusste Pädagogik bedeutet:

7. Körpersprache gemeinsam in ihrer Vieldeutigkeit enträtseln
8. Eigene Gefühle Vätern mitteilen: „Ich Botschaften“ senden, unaufgeregte Wünsche und Erwartungen benennen
9. Raum geben, dass Väter sich ausprobieren, abgrenzen, eigene Positionen beziehen und Fehler machen können
10. Körperliche Anstrengungen zumuten, Teamaufgaben unterstützen und faire Regeln des Erfolgs hervorheben
11. Annehmen von ‚Vater Stolz‘ auf eigene Leistungen und sich an Maßstäben messen wollen, auf Männerkram und –erlebnisse
12. Maßstäbe entdecken für offene und unterschwelligen Vergleiche, über die Väter ihre Rangreihen bilden und Status verleihen
13. Mit Vätern und Müttern gemeinsam reden, sie erleben und Wert schätzen als Elternpaar

Ausgangslage

- Familie zu leben wird zunehmend schwerer.
- Frauen und Kinder brauchen aktive Väter.
- Familienpädagogik ist traditionell Kinder-, Jugend- und Mütterpädagogik.
- Väter gelten als dürftiger Mütterersatz
- Erwerbswelt übergeht meist Vaterschaft
- Freizeitbereiche beachten Väter kaum.
- Dennoch suchen Väter Erfüllung in Familie

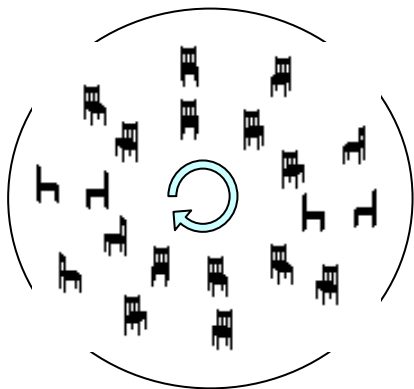
Was Vätern nützt ...

- Väterliche Vorbilder, Ansprache und Platz in Institutionen der Kinderbetreuung, -erziehung, -medizin und Beratung
- Frauen, die ihnen bewusst dort Raum geben
- Unterstützung des Vaterseins am Arbeitsplatz
- Tragfähige Kontakte zu anderen Vätern
- Väterbeauftragte in Forschung, Politik, Verbänden und Personalvertretung



Karussellinterview

„Väter können in KiTas, Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern gewinnen“



Ablauf über etwa eine Stunde.

Bilden Sie einen Doppelkreis: Innen- und Außenkreis. Jede Person sitzt gegenüber einer anderen, entweder **fragen** oder **antworten** Sie nur.

Vorrücken: Der **Innenkreis** rückt in Abständen von fünf Minuten im Uhrzeigersinn einen Stuhl weiter. Im Wechsel begegnet jede Person der Hälfte der anderen.

Fragen: Der Innenkreis fragt zuerst aus dem Abschnitt A und versucht die Antworten zu verstehen. Nachfragen ist zulässig. Bitte selber ausführlich und so konkret wie möglich antworten.

Fünf Minuten später fragt der Außenkreis aus B. und so fort. Nach und nach folgen Sie den Themen von A nach J. Stellen Sie jeweils nur die dortigen drei Fragen.

i A. Anlass?

1. **Wie haben Sie sich entschlossen, an dieser Tagung teilzunehmen?**
2. Was erwarten Sie von dieser Werkstatt hier?
3. Wo haben Sie beruflich mit Vätern zu tun?

U B. Hoffnung?

4. Welche Vorteile erhoffen Väter, wenn sie mit Ihnen zusammenarbeiten?
5. Wo ist die Kooperation mit Vätern auch für Sie privat-persönlich ein Erfolg?
6. Welche Vorteile haben Kinder aus einer stärkeren Einbeziehung von Vätern in Ihre Arbeit?

U C. Erfahrung?

7. Was sagen Väter dazu, wenn sie hören, dass Sie an dieser Veranstaltung teilnehmen?
8. Beschreiben Sie einen Vater eines Kindes, mit dem sie gerne sprechen.
9. Erzählen Sie von einer männlichen Person, die Sie in Ihrer Kindheit als "Vorbild" für sich empfanden.

U D. Reaktion?

10. Womit fällt es Ihnen leicht, Väter zu erreichen (z.B. bei einem Vater-Kind-Frühstück, Vater-Kind-Spielkreis, handwerklich-technische Hilfe)?
11. Worin sehen Sie in der letzten Zeit Besserungen in Ihren Kontakten mit Vätern - nennen Sie Beispiele?
12. Was tun Sie, um Selbstbewusstsein und Verantwortungsbereitschaft von Vätern zu stärken?

U E. Bedenken?

13. Was erleichtert Kontakte zwischen Vätern und Fachkräften in Ihrer Einrichtung? Was belastet sie?
14. Wann hat Ihnen schon mal ein Mann gezeigt, dass Sie ein Vorbild für ihn sind?
15. Was könnte ein unerfahrener Vater für sein Erziehen und seine Partnerschaft von Ihnen lernen?

U F. Mitteilung?

16. Was schätzen Sie persönlich an Vätern? Was an dem Kontakt mit ihnen?
17. In welcher Situation würden Sie gern einen Mann als Fachkraft an Ihrer Seite haben?
18. Beschreiben Sie eine Fachkraft, die Ihrer Meinung nach recht gut mit der Vaterschaft „umgehen“ kann.

U G. Wunsch?

19. Was sollten Väter im Umgang mit Ihnen beachten?
20. Was möchten Sie gern von Vätern lernen?
21. Welches Ereignis in Ihren bisherigen Kontakten mit Vätern würden Sie lieber ungeschehen machen?

U H. Maßstab?

22. Was sagt(e) Ihr Vater zu Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit? Und zu ihren früheren Berufswünschen?
23. Welche Möglichkeiten sehen Sie für mehr Beteiligung von Vätern in Ihrer pädagogischen Arbeit?
24. Woran erkennen Sie, ob Ihre Arbeit mit Vätern erfolgreich war?

U I. Konsequenz?

25. Welche Möglichkeiten sehen Sie konkret, aktiven Vätern Anerkennung zu zeigen?
26. Was fördert für Sie die menschliche Beziehung zwischen Erzieherin und einem Vater?
27. Welche erreichbaren, kleinen Ziele sehen Sie für eine väterbezogene Vernetzung zwischen KiTa, Familienbildung, Mehrgenerationenhaus etc. im Ort?

U J. Beteiligte?

28. Welche der obigen Fragen würden Sie gern mal ausführlicher mit Vätern erörtern?
29. Wo tauchen bei Ihrer Arbeit die Erfolge von Vätern zu: Kind, Partnerin, Wohnbezirk, Nachbarschaft, Schulen, Selbsthilfegruppen, Familienbildung, -beratung und Arbeitgeber auf?
30. Wie können sie Väter unterstützen, stärker untereinander Kontakte zu pflegen?

KLAGEMAUER und HOFFNUNG zur Väterarbeit - *Moderationsmethode*

Akteure der Väterarbeit können in vier Schritten von ihren Problemen berichten und Lösungsansätze vergleichen.

Ablauf:

1) LEITFRAGEN FÜR DIE KLAGEMAUER DER VÄTERARBEIT:

„**Was fehlt mir am Arbeitsplatz zur gelingenden Väterarbeit?**“ Was fehlt mir in meiner Arbeitsstelle, was hält mich auf ... um das, was Väter können, stärker zum Vorschein kommen zu lassen? Frage wird erläutert, steht deutlich auf Flipchart. **5 Min**

2) ABLADEN:

Auf rosa **Karten** antwortet jedeR in Stichworten, liest vor und pinnt sie an. Ggf. ordnen Teilnehmer sie spontan Themenkreisen zu. **20 Min**

3) GENAUER HINSEHEN UND BEACHTEN:

Alle haben die Tafel bedient. Karten ansehen und genügend **wirken lassen**. Nachfrage: Versteht jeder diese Stichworte? Gibt es Verständnisfragen? Variante: Probleme gewichten lassen - evtl. drei rote Punkte durch jeden an die schwerwiegenden Mängel-Kärtchen kleben lassen? **5 Min**

4) TROSTLÖSUNGEN ZUR VÄTERARBEIT ÜBERLEGEN:

Hat jemand ein Gegenmittel, eine Trost, Lösungsansatz? Gibt es zu einer Lücke oder Klage einen Tipp? Tipps können in Stichworten auf andersfarbige, grüne Kärtchen notiert, vorgelesen und direkt neben die Klagen geheftet, erläutert und ggf. mit dem Klagenden erörtert werden.

Trost und HOFFNUNG gehen etwa in folgende Richtungen:

- Wann?** Früher ansetzen - bei Geburtsvorbereitung, im Säuglingsalter
- Wer?** Bündnispartner suchen - Netzwerkpartner, Profis der Beratung und Therapie, nicht alles selber leisten wollen!
- Wo?** Passende Orte wählen - innerhalb der KiTa oder an ganz anderen Orten Erlebnis, Natur, Urlaubsgebiet, typische Treffpunkte
- Wie?** Niedrig schwellig aufbauen - auch schwer erreichbare Väter sind erreichbar
- Womit?** Ressourcen ausbauen - für evtl. aufwendigere Aufgaben der Väterarbeit Spender und leichte Einnahmequellen nutzen, z.B. Sponsorenkochen, -essen, -lauf, Verstärkungen...
- Wozu?** Ist das wirklich ein lösbarer, ein störender Mangel oder ist es gar eine Chance?

40 Min

[evtl. Variante 5) BEWERTUNG: Ganz zum Schluss könnte jedeR zwei Sternchen vergeben für besonders konstruktive Beiträge, durch die verbreitete Klagen wirklich lösbarer scheinen. **10 Min**]

6) FEEDBACK zum Workshop **5 Min**

7) FÜR DAS PLENUM: Was teilen wir ggf. dem Plenum über unseren Workshop mit? Einige prägnante konkrete Impulse für gute Praxis in der Arbeit mit Vätern in KiTas, Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern... **10 Min**

Teilnehmende beklagten Schwierigkeiten in der Väterarbeit und nannten Lösungen

Ergebnisbeispiele

Problematisiert wurden u.a. folgende Aspekte:

Als **Lösungen** wurden genannt, liegen nahe:

Rahmenbedingungen

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">1 Es mangelt an Männern in den ministeriellen Referaten für Väter- und Männerpolitik.2 Zu viele Frauen dominieren die Väterarbeit und Männerbilder.3 Es fehlt an männlichen Kollegen, mutigen Männern überall im Erziehungsbereich.4 Personal und Zeit für den Ausbau der Väterarbeit fehlt.5 Es gibt zu wenig Forschungsgelder für die Untersuchung von Väterthemen.6 Träger setzen ganz andere Schwerpunkte. | <ul style="list-style-type: none">1 Mehr Männer für Väterbelange einstellen auf den entsprechenden Führungsebenen.2 Mehr Väterarbeiter ausbilden.3 Aufwertung, Höherqualifizierung, mehr Aufstiegschancen und höhere Entlohnung des Erzieherberufes.4 Verankerung der Väterarbeit im Dienstplan und in der Einrichtungskonzeption5 Vorrang für echte Väterforschung6 Trägerfinanzierung vom Väterarbeitskonzept abhängig machen |
|---|--|

Konzeption

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">7 Es fehlt an Wissen, Ideen und Vorbildern.8 Väter sollten stärker zum Vorschein gebracht werden.9 Reden über Erziehung fällt schwer und dann auch Ratschläge zu geben.10 Es dauert so lange, viele Rückschläge. | <ul style="list-style-type: none">7 Verpflichtende Fortbildungen zur Väterarbeit, sich vernetzen mit anderen Fachleuten8 Situationsanalysen, Umfragen und Erhebungen über Väter in der Einrichtung durchführen9 Väter zum Dauerthema der Teamgespräche machen10 Kleine, machbare Schritte und auf mehrere Jahre hin planen |
|---|---|

Zielgruppe

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">11 Väter werden von sich aus kaum aktiv12 Väter haben wenig Zeit, scheinen in Eile13 Väter gelten als Exoten1415 Mütter fühlen sich bei Väterarbeit zurückgesetzt, können eifersüchtig werden. | <ul style="list-style-type: none">11 Niedrigschwellige Angebote, auf Väter zugehen, ihnen attraktive Anreize bieten12 Passende Zeitpunkte und -räume finden13 Väter als selbstverständlich ansehen lernen14 Kurse für Mütter anbieten, etwa nach dem Motto „Väter verstehen lernen und ihnen Raum geben“ |
|--|---|

„Das Bevatern ist ein ehrenwerter und sehr wichtiger Teil des menschlichen Daseins. Es ist an der Zeit, dass wir das wieder zu Kenntnis nehmen,“
(Steve Biddulph)

Workshop 3: Väter können das... sich Rat holen

Erwartungen an den Workshop und daraus resultierende Planung

Väter können sich Rat holen, wenngleich sie sich damit schwer tun – und adäquate Beratungswangegebote noch recht spärlich vorhanden sind. Betrachtet man die Entwicklung psychosozialer Beratung, dann steckt die Väterberatung sicherlich noch in den Kinderschuhen.

Väter in Beratung ist unser Arbeitstitel, seit wir im Oktober 2001 unsere Arbeit als Väterberater in den Schwangerschaftsberatungsstellen esperanza des Erzbistums Köln aufnahmen. Das Arbeitsfeld ist so konzipiert, das neben der Beratung von Schwangeren, die Situation des werdenden Vaters verstärkt in den Blick genommen werden soll. Die Kompetenzen von Männern im Kontext von Schwangerschaft Geburt und dem Leben zu Dritt sollen durch den Einsatz von Väterberatern gefördert werden, dergestalt, dass Männer ihre ureigensten Anliegen in einem Prozess von Mann zu Mann (mit einem Väterberater) entwickeln und gegebenenfalls neu erfinden können.

Auf diesem Hintergrund haben wir ein besonderes Interesse an diesem Workshop und dem Austausch von Erfahrungen mit KollegInnen aus angrenzenden Arbeitsfeldern.

Eine Theorie der Väterberatung gibt es unseres Wissens nicht. Praxisberichte hierzu liegen ebenfalls nicht vor. Die Beratungsansätze in punkto „Familie werden“ sind weiblich und werden in der Regel von Frauen für Frauen angeboten. Herkömmliche Beratungsangebote suchen den Mann mit ins Boot zu nehmen, sind appellierend hypothetisch, mitunter abwertend und belehrend. Sie unterliegen dem Ziel, den werdenden Vater passend für die Familie, nach der Vorstellung der Frau, zu machen.

Die Anliegen des Mannes und werdenden Vaters und dessen Fragen, Erwartungen, Wünsche, Sorgen etc. werden nicht angemessen beraterisch von Mann zu Mann bearbeitet, weil es die hierzu erforderlichen Väterberater nicht in ausreichendem Maße gibt.

Die Beratungsangebote für werdende Väter in Fragen von Rollenverteilung in Familie Partnerschaft und Beruf müssen anhand der Bedürfnisse der Männer aktuell neu erfunden werden. Gleiches gilt für viele Männer, die ihre Vorstellungen von Vaterschaft neu erfinden wollen, weil ihnen entsprechende positive Vorbilder fehlen. Jedenfalls steht fest, dass heute immer mehr Männer ihre Vaterschaft aktiv von Anfang an leben und eine positive Rolle im Umgang mit Kind Partnerschaft und Familie ausüben möchten.

Zielsetzungen

Den Workshop planen wir als fachlichen Austausch unter KollegInnen mit den Zielen:

- Praxishilfen erarbeiten
- Bereicherung durch Erfahrungsaustausch
- Vernetzung

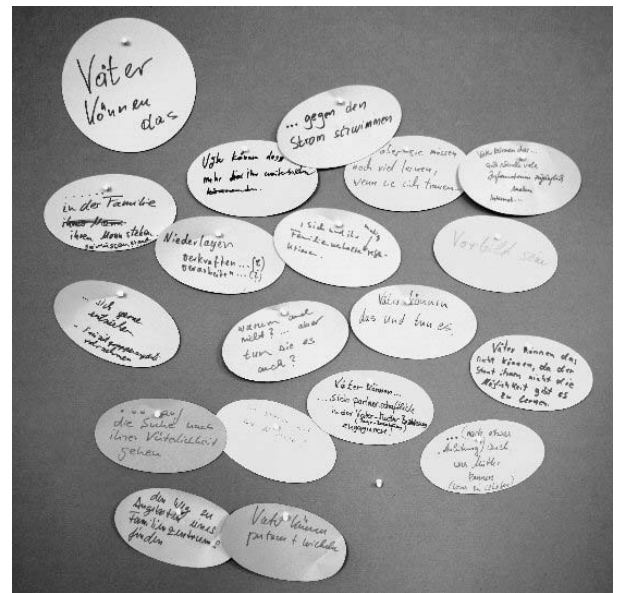
Verlauf, Inputs, Methoden und Prozess des Workshops

Einschließlich Leitung besteht die Gruppe aus 19 TeilnehmerInnen 16 Männer und 3 Frauen. Zwei Teilnehmerinnen hatten sich ursprünglich für einen anderen Workshops interessiert, der nicht zustande kam.

Die TeilnehmerInnen des Workshops stellen sich vor und beginnen mit der Vervollständigung des Satzes:

„Väter können das....“

- ...gegen den Strom schwimmen
- ...Niederlagen verkraften
- ...Niederlagen verarbeiten
- ...den Weg zu Angeboten eines Familienzentrums finden
- ...putzen und wickeln
- ...Wertschätzen
- ...warum auch nicht?...aber tun sie es auch
- ...das und tun es
- ...sich partnerschaftlich in der Vater-Mutter-Paarbeziehung engagieren
- ...nicht können, da der Staat ihnen nicht die Möglichkeit gibt es zu lernen
- ...(nach etwas Anleitung) auch, was Mütter können, (wenn sie dürfen)
- ...genau so gut wie die Frauen
- ...auf die Suche nach ihrer Väterlichkeit gehen
- ...sich weiterbilden
- ...sich gerne entziehen...Freizeitgruppenangebote wahrnehmen
- ...Vorbild sein
- ...sich schnell viele Informationen zugänglich machen
- ...in der Familie ihren Mann stehen - sie müssen es auch.
- ...sich und ihr Familienverhalten mutig reflektieren
- ...aber sie müssen noch viel lernen, wenn sie sich trauen



Im Anschluss erfolgt die Vorstellung der Workshop-Thesen

Väter können das ... sich Beratung holen

- Immer mehr Männer wollen eine aktive Vaterschaft von Anfang an leben.
- Männer und Väter haben in Bezug auf Beratung in persönlichen Lebensfragen keinen, den Frauen vergleichbaren Zugang.
- Männliche Pädagogen und Berater sind in Kindergärten, Schulen und Institutionen der Ehe- Familien- und Lebensberatung drastisch unterrepräsentiert.
- Beratungsangebote sind in der Regel weiblich – von Frauen für Frauen konzipiert und angeboten.
- Herkömmliche (weibliche) Beratungsangebote suchen den Mann mit ins Boot zuziehen, sind appellierend und belehrend.
- Adäquate Beratungsangebote für Väter in Fragen von Rollenverteilung in Familie, Partnerschaft und Beruf müssen, anhand von deren Bedürfnissen, neu aktuell erfunden werden.
- Väterberatung kann nur von Mann zu Mann erfolgen.

Die Eingangsstatements zu „Väter können das...“ in Verbindung mit den Thesen geben einen ersten Impuls für die anschließende offene Runde, die sehr engagiert besonders von den weiblichen Teilnehmerinnen geprägt wird. Möglichkeiten und Grenzen väterlichen Engagements, auch rechtliche Aspekte getrennt lebender Eltern stehen im Fokus der Beiträge. Im weiteren Verlauf münden die Beiträge in die Feststellung, dass der Mann mit den Aspekten des Seins (Mann – Vater – Partner) positiv verbunden sein sollte. Es kommt tendenziell zu Krisen, wenn ein Aspekt unsicher ist – und Folgewirkung auf die anderen Bereiche hat.



An dieser Stelle machen wir einen Schnitt und stellen als nächstes die Einzelfälle² vor und bitten die TeilnehmerInnen sich in 3er bzw. 4er-Gruppen zusammen zu finden und die Fälle anhand der Auswertungsfragen zu bearbeiten. Nach der Mittagspause werden die Ergebnisse vorgestellt.

Auch mit als Folge der Verkürzung der Gesamtworkshopzeit stellen wir fest, dass die Bearbeitungszeit zu kurz bemessen ist. Die Einzelfälle regen zu interessanten Hypothesen an: Krisen in die Väter geraten können werden sehr deutlich und verantwortliche ressourcenorientierte Lösungsvorschläge werden erarbeitet.

² Siehe die Anlage „Fallbeispiele zu diesem Workshop“

Im Anschluss wird die „esperanza – Väterberatung“ vorgestellt.³ Aus Zeitgründen entfällt die Bearbeitung einer Selbstreflexion der Workshopteilnehmer unter der Impulsfrage: „Mit wem habe ich mich beraten - bezogen auf mein eigenes Vatersein“

Die Präsentation regt die TeilnehmerInnen insbesondere zu der Frage nach den Zugangswegen zu den Vätern an und zu der Frage, wie Väter den Weg in die Beratung finden.

In der Abschlussrunde beschäftigen wir uns zusammenfassend mit den wesentlichen Aspekten des Tages. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Ergebnisse

Die WS- Kleingruppenarbeit beschäftigte sich exemplarisch mit vier unterschiedlichen Fallbeispielen aus der Praxis (Anhang A). Mit welchen Fragestellungen kommen Väter in die Beratung? Die Kleingruppenarbeit war intensiv, vielschichtig, ein kleiner Einblick in ein weites Feld. Ein Spiegel der Väterberatung, denn auch sie ist komplex.

Väterwelten sind bunt, herausfordernd und vielfältig. Das zeigten auch die im Workshop bearbeiteten Fallbesprechungen. Es gibt vordergründige Beratungsanlässe hinter denen meist andere (tiefere) Themen schlummern und oft darauf warten, Raum zu finden.

Da gibt es zunächst die finanziell angespannte Situation, zwei „abgebrochene Studiengänge“, der Eltern und Partnerschaftskonflikte. Und dahinter liegt vielleicht das Thema, dass diesen jungen Familie einen willkommenen Rückzugsraum bietet und von der eigenen Lebens- und Karriereplanung ablenkt. Wer wird den Erwerb der Familie sichern und wie nehmen die Eltern – trotz Brüche - ihre berufliche Perspektive wieder ins Visier. Wie wird die Rollenverteilung weiter verhandelt und wie wird dann die Betreuung des Kindes geleistet.

Da kommt ein Mann in die Beratung und ist geschockt darüber, dass er Vater wird. Er hält seine Freundin für völlig unfähig, mit einem Kind zu erleben. Es war doch eine rein sexuelle Beziehung. Er will das Kind nicht aber sie. Dieser Mann wird für sich eine Entscheidung treffen müssen, wie viel Chance er dieser Beziehung gibt. Hat er den Mut, sich auf einen Wandel der Beziehung einzulassen. Trägt die Beziehung für ein Leben als Familie oder was könnte für ihn und seine Partnerin ein geeignetes Familienmodell sein?

Da sieht sich ein minderjähriger Vater, der mit einem noch jüngeren Mädchen ein Kind bekommen hat mit einem ganzen Stab von Frauen und Profis konfrontiert, die ihm die Vaterschaft noch nicht zutrauen. Vielleicht geht es bei diesem heranwachsenden Jungen um die Schwelle ins Erwachsenwerden. Wo findet er für sich Fürsprecher und (männliche) Mentoren, die ihn begleiten und helfen, für sich einen Weg zu finden, sich als Vater auf seine Weise zu positionieren.

Und da ist der junge Vater mit Migrationshintergrund, der von der deutschen Freundin mit Kind verlassen worden ist und kaum über finanzielle Mittel verfügt. Vielleicht stellt sich für ihn die Frage, wie er mit diesem Einschnitt umgeht und mit seiner Trauer. Wo findet er Unterstützer, die ihm erklären, welche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten er hat, seine Vaterschaft auch in der getrennten Situation zu pflegen. Wie entwickelt

³ vgl. die Folien der Präsentation in der Anlage zu diesem Workshop

er Selbstbewusstsein, sich ggf. der deutschen Mutter als Vater zu positionieren und dem Kind auch seine, männliche Herkunftslinie zur Verfügung zu stellen.

Väterberatung erreicht Männer in biographischen Transitionen, in Übergangssituationen, die vom Mann fordert, mit und für seine Familie zentrale Fragen neu zu betrachten und zu klären.

Und: Väter können das... sich Rat holen. Denn die Beratungsbeispiele sind aus der Praxis. Es sind reale Beispiele!

Dort in den Schwangerschaftsberatungsstellen dockten die genannten Väter an. Wo brauchen sie noch Ansprechpartner und wer kann ihre Themen „händeln“. Welchen Rahmen brauchen sie, um ggf. Scham, Scheu oder Skepsis zu überwinden und ihre Fragen und Unsicherheiten zu zeigen? Denn mit dieser Form der Beratung für Männer betreten wir noch relativ neues Terrain. Männer sind es gewohnt sich zu coachen, fortzubilden, zu schulen, zu trainieren und es ist noch ungewohnt, mit diesen Fragestellungen der Familien- und Rollenplanung in die Reflektion zu gehen.

Wo bieten sich niederschwellige, erschwingliche, männerspezifische Angebote und Gelegenheiten?

Im Abschlussplenum zu den WS tauchte als Bild der „dreibeinige Hocker“ auf (Mann, Partner, Vater) Wie sitzt man(n) auf so einem Hocker, gerade oder krumm, um die unterschiedlich langen Hockerfüße auszugleichen. Kann man die Beine ausstrecken? Wenn die Hockerbeine optimalerweise gleichlang und stabil sind, sitzt man auf so einem Hocker sehr komfortabel, denn er kipzelt nicht und stärkt das Rückgrat.

„Die neue Vaterrolle steht im Widerspruch zur Rolle des Mannes in unserer Gesellschaft. Aus dem Widerstreit zwischen neuer Vater- und alter Männerrolle ergibt sich, dass beide nur gemeinsam oder gar nicht verändert werden können“

Dieses Zitat von Herman Bulliger wurde zu Beginn des Workshops an die Wand geschrieben und verdeutlicht die Komplexität des Themas. Väterberatung ist auf der individuellen Ebene Folge eines großen gesamtgesellschaftlichen Wandels und eine Querschnittsaufgabe. Ansatzpunkte hierfür gibt es zum Beispiel in Geburtsvorbereitungskursen, bei Trägern der Familienbildung, Familienzentren, Familienforen, in Betrieben, bei Personalverantwortlichen und bei Jugendämtern.

Es stellte sich die Frage nach guten Zugangswegen: wo gelingt Väterberatung und wo gibt es z.B. wie auf diesem Fachtag ein Forum, sich darüber mit anderen Fachleuten aus diesem Metier auszutauschen.

Die WS - TeilnehmerInnen empfahlen drei konkrete Konsequenzen:

1. Die JugendamtsmitarbeiterInnen für die Bedeutung und den Zusammenhang der Väterberatung schulen und für die Thematik der Väter sensibilisieren. Dabei könnte ein Väterbeauftragter in jedem Jugendamt hilfreich sein.
2. In Betrieben, ARGE - Beratungsstellen, Einrichtung der Geburtsvorbereitung, Familienzentren, Projekttagen an Schulen, Internetforen intensiver Angebote und Austauschforen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu positionieren.

3. Niederschwellige, bezahlbare Angebote für Väter, Väter mit ihren Kindern und Familien anbieten, die Spaß machen sowie Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten bieten.

Auswertung und Ausblick

Der Workshop und seine bunt zusammen gesetzten Teilnehmer und Teilnehmerinnen machten in ihren Rückmeldungen und der Auswertung der Untergruppenarbeit deutlich, in wie viele Bereiche des Lebens die Entscheidung zur Vaterschaft oder die faktische Vaterschaft einwirkt und in wie vielen Bereichen umgekehrt die Gesellschaft auf die Suche nach Antworten gehen muss, wenn sie auf die Entwicklung und Veränderung des Selbstbildes der Männer reagieren will. In dem Maße, in dem Männer sich als Väter stärker in die Familie einbringen und es immer mehr Männern gelingt, ihren eigenen Platz in der Balance von Selbstbild, Familie und Beruf zu finden, zu behaupten und als Modell auch anderen Männern zu zeigen, wird die Welle dieser neuen Väter ihre Kraft weiter entfalten. Die Gesellschaft kommt hier selbst in einen neuen Prozess, in dem sie mit den Angeboten, die sie den Männern macht, auch ein gut Stück die Gestalt ihrer eigenen Zukunft mitbestimmt.

Kurzum ist mit der Väterarbeit eine Querschnittsaufgabe der Gesellschaft benannt, bei der die Fragen, wie sich Familie gestalten kann, unter Beteiligung der Perspektive der beteiligten Männer in den Fokus genommen wird: „Wo Familie drauf steht, muss auch Vater drin sein“ – und umgekehrt: „Wenn über Familie nachgedacht wird, muss immer auch aus dem Blickwinkel der Väter mitgedacht werden.“

So, wie nun auch engagierte Männer alle Implikationen der Vereinbarkeitsproblematik zu spüren bekommen, ist auch auf ihre Anliegen einzugehen. In dem Maße, in dem sich heutige Männer stärker als „moderne Ernährer“, „reflexive“ oder „ganzheitliche Väter“⁴ sehen, fordern sie u.a. die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten, flexiblere Kinderbetreuung und einen finanziellen Ausgleich für die erbrachte pflegerische und erzieherische Leistung z.B. in Form von weiteren Steuererleichterungen für Familien und anderes mehr.

Damit der Übergang zu einer persönlichen Väterposition gelingen kann und damit nicht nur neue Forderungen erhoben werden, sondern auch auf der Seite des Selbstverständnisses der Männer ein Äquivalent entsteht, bedarf es eines Beratungsprozesses der Männer mit sich selbst: Was will ich sein, wenn ich Vater werde? Woran will ich mich orientieren? Welche Fakten müssen geschaffen sein, wenn ich mich in dieses „Abenteuer Vaterschaft“ stürze? Wie können sich Väter und Mütter in ihren neuen Rollen finden und gegenseitig unterstützen? Auf was kann ich als Vater bauen, wenn die Qualität der Partnerschaft ein Zusammenleben der Familie nicht mehr ermöglicht? Und für den Bereich der Jugend vor der Gründung einer eigenen Familie: Wie können sich junge Männer auf die Situation der Übernahme von Verantwortung für andere vorbereiten, Sensibilität für Kinder von Männern erleben und einen partnerschaftlich respektvollen Umgang in einem familiennahen Feld einüben? Und last but not least: Wie können sich Männer in Aushandlungsprozessen positionieren, in denen es um die Verteilung der finanziellen Verantwortung für die Familie geht, ohne sich von vorn herein die Last der Alleinverantwortung auf die Schultern zu legen oder legen zu lassen.

⁴ vgl. DJI Studie 2008: „Wege in die Vaterschaft: Vaterschaftskonzepte junger Männer“

Dieses Einfinden in das Gemeinschaftsprojekt Familie, in dem Kinder auch Bestandteil der eigenen Männlichkeit und Partnerschaftlichkeit sind, bedarf der Beratung mit sich selbst und mit anderen, die diesen Prozess durch ihre Impulse und Informationen weiterbringen. Das können beispielhafte Väter der eigenen Familie, Freunde oder Nachbarn sein, aber auch Fachleute, die den Weg der eigenen Vaterschaft besonders reflektiert haben und die Entscheidungsfindung mit den Kompetenzen der psychosozialen Beratung und anderen relevanten Informationen unterstützen können.

Dies geschieht in den Beratungsstellen der esperanza Schwangerschafts- und Väterberatung in Form der auf Nachhaltigkeit angelegten Arbeit mit Jugendlichen in Schulen und Gruppen, in der Arbeit beim Übergang zur Vaterschaft z.B. in der Geburtsvorbereitung, sowie in der Einzel- und Paarberatung und stellt damit einen eigenen professionellen Weg dar, den Wandel zu befördern, der ansteht wenn es heißt: Eine Perspektive des männlichen Lebens ist es, Vater zu werden. Und sie tut dies im Umfeld der vielen Facetten und Bilder von Vaterschaft, die in unserer Gesellschaft vorhanden sind. Vom „pater familias“ alter Prägung bis zum „egalitären“ oder „generativen“ Vatertyp, vom Trennungsvater, der um den Kontakt zu seinem Kind kämpft, bis hin zum Vater mit Migrationshintergrund, der die Vorbilder seiner Vaterschaft scharf konfrontiert sieht, mit den Gegebenheiten hiesiger Lebenswirklichkeiten.

Väterberatung ist daher ein wichtiger Weg, sich dieser Querschnittsaufgabe Väterarbeit zu stellen, den Männern einen Zugang zu den aufgeworfenen Fragen anzubieten und gemeinsam passende Lösungen für die eigene Vateridentität zu finden.

Anlagen

Fallbeispiele Väter in Beratung

1. Fall

Peter, 34 Jahre, (in eheähnlicher Lebensgemeinschaft lebend) brach vor einiger Zeit sein Philosophiestudium ab und jobbte mehrere Jahre in der Lagerlogistik. Er ist Vater eines 6 Monate alten Jungen und lebt mit Mutter und Kind in einer gemeinsamen Wohnung. Beide bestreiten den Lebensunterhalt mit Hilfe der ARGE. Er ist unzufrieden in der Beziehung zu seiner Partnerin. Sie, hat ebenfalls vor zwei Jahren ihr Musikstudium abgebrochen und kümmert sich heute weitgehend nur noch um das Kind. Abends geht sie gemeinsam mit dem Kind zu Bett, weil es ansonsten nicht einschlafen kann.

Es kommt oft zu Streits wegen der Aufgabenverteilung im Haushalt.

Zuhause kann Peter es kaum noch aushalten, er denkt an Trennung.

In der Beratung sucht er nach einer Perspektive für sich und die Familie.

2. Fall

Heinrich, 38 lebt alleine. Mit gelegentlichen Beraterjobs kann er gut für sich alleine sorgen. Seine Freundin, zu der er eine vorrangig sexuelle Bindung hat, ist in der 10. Woche schwanger. Sie möchte das Kind zur Welt bringen. Heinrich hält die Beziehung zu seiner Freundin für nicht tragfähig. Die Freundin hält er für völlig unfähig mit einem Kind zu leben. Heinrich kommt völlig schockiert in die Beratung auf der Suche nach Orientierung.

3. Fall

Söhnke, 17, ist Vater eines 9 Monate alten Jungen. Er wohnt im elterlichen Haushalt und geht noch zur Schule. Die Mutter des Kindes ist 16 und lebt mit dem Kind bei ihrer Mutter. In der Schwangerschaft hat sie ihre Ausbildung abgebrochen. Die beiden jungen Eltern hatten nur eine kurze Beziehung. Beide reden nur sparsam miteinander. Vor allem Söhnke's eigene Mutter setzt sich stark dafür ein, dass der junge Vater sein Kind oft sehen kann. Das ist der jungen Mutter aber zuviel. Sie will diese Kontakte einschränken und wird dabei auch von ihrer eigenen Mutter unterstützt. Die Jugendamtsmitarbeiterin ist bereits eingeschaltet.

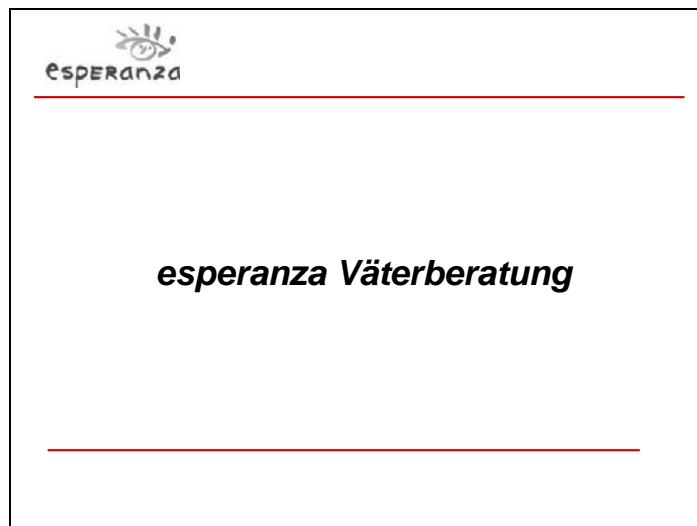
4. Fall

Akello, 41, aus dem westlichen Afrika stammend, kommt in die Beratung. Vor zwei Monaten hat sich seine Frau von ihm getrennt und das gemeinsame, 2,5 Jahre alte Kind, mit sich in eine neue Partnerschaft genommen. Akello lebt bereits seit 13 Jahren in Deutschland und hat schon viele Jobs gehabt. Seit der Geburt hat er sich dann hauptsächlich um seine Tochter gekümmert. Er ist statistisch gesehen arbeitslos - seine deutsche Frau arbeitete bislang in Teilzeit und die Familie bezog ergänzend SGB II-Leistungen.

Seine Tochter fehlt ihm sehr. Er kann aber nicht mal den Unterhalt zahlen. Durch den Wegzug von Frau und Kind in eine andere Stadt ist auch der Kontakt zur Tochter erschwert und die Kommunikation mit der Mutter gestaltet sich nicht stabil.

Jetzt hat er erfahren, dass seine rechtlich noch mit ihm verheiratete Frau erneut schwanger ist.

Auszüge aus der Präsentation der esperanza Väterberatung



Die Väterberatung ist seit 2001 Bestandteil der esperanza Schwangerschafts-beratung

esperanza ist die Schwangeren- und Väterberatung der katholischen Träger in der Erzdiözese Köln

esperanza versteht sich als Beratungs- und Hilfenetz vor, während und nach einer Schwangerschaft

esperanza arbeitet auf der Basis des systemischen Beratungsansatzes

Standorte der esperanza-Väterberatung (Stand 09-2008)

Caritas Bonn	Gerd Mokros	0228 108257
Caritas Euskirchen	Thomas Stihl	02251 700019
SKF Siegburg	Werner Berse	02241 958046
SKF Köln	Benedikt Kisters	0221 2407394
SKF Leverkusen	z.Zt. nicht besetzt	02171 49030
Caritas Remscheid	Matthias Henrichsen	02191 49110
Caritas Oberberg	Ralph Weber-Heggemann	02261 30665
Caritas Solingen	Ralph Weber-Heggemann	0212 22116811
Caritas Wuppertal	Karl-Heinz Kürten	0202 2805229
Caritas Rheinkreis Neuss	Peter Lotz	02133 2500201
SKFM Düsseldorf	Karl-Heinz Klücken	0211 4696226
SKFM im Kreis Mettmann	Karl-Heinz Klücken	02104 928842
Caritas Rheinberg	Stephan Rust	02202 1008710

Väterberatung ist Männersache

Solange Schwangerschaftsberatung eine Domäne von Beraterinnen ist, werden Männer nicht davon ausgehen, „in eigener Sache“ gehört zu werden.

„Familien brauchen Väter“

Familien werden durch die Stärkung väterlicher Kompetenz als Ganzes unterstützt.

Väter werden bei der Übernahme und Ausgestaltung von gemeinsamer Elternverantwortung gestärkt.

Die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern als Eltern und Erwerbstätige wird angestrebt.

Durch die Stärkung der Kommunikationskompetenz der Väter wird ein faires Aushandeln und Umsetzen der veränderten Rollen und Aufgaben gefördert.

Ziele

dass Männer ihre Identität als Mann, Vater und Partner reflektieren und sich in ihren neuen Rollen neu erfinden.

dass Männer ihre eigenen Fragen, Nöte und Konflikte bezogen auf Schwangerschaft und Vaterschaft wahrnehmen und bereit sind, diese zu bearbeiten.

dass Männer / werdende Väter Beratung nutzen, weil sie von "Mann zu Mann" sprechen können. dass Männer Vaterschaft als Steigerung eigener Lebensqualität erleben.

dass Männer mehr Wissen über Sexualität, Fruchtbarkeit, Zeugungsfähigkeit, Familienplanung, Empfängnisverhütung, Partnerschaft, Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft erwerben und ihre Erfahrungen reflektieren.

dass Männer und Frauen gemeinsam ihre Kommunikationskompetenz beim Übergang zur Elternschaft verstärkt einsetzen, auch wenn dieser Übergang unter den Vorzeichen einer Trennung erfolgt.

Von Mann zu Mann

Einzelberatung

- Beratung für werdende Väter im Schwangerschaftskonflikt als Krisenintervention
- Beratung für werdende Väter in Trennungssituationen
- Beratung zu allen Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft
- Beratung zur Stärkung väterlicher Identität als Stärkung gemeinsamer Elternkompetenz

Anlagen

Väter treffen sich anders als Mütter - Eindrücke und Beobachtungen

Ich war als Organisationsbegleiterin für diese Veranstaltung vorgesehen und nahm zurückhaltend als beobachtende studentische Hilfskraft am oben genannten Frühstück teil. Als ehemalige Leiterin eines Klein-Kind-Krabbel-Zentrums und als Mutter von zwei Kindern möchte ich meine Eindrücke wiedergeben. Die Väter verhielten sich untereinander anders, als bei den mir bekannten typischen Mütter-Kind-Treffen.

Die neun einander unbekanntenen Väter mit insgesamt 12 Kindern kamen aus Köln und Kölner Vororten. Sie erschienen nacheinander, wirkten gelassen und gerieten bereits bei der Ankunft locker miteinander ins Gespräch, als würden sie sich schon kennen. Meist zogen die Väter den Kindern die Jacken erst während der ersten Gespräche aus. Dies ist bei zusammentreffenden Müttern anders, die zunächst erst an die Kinder zu denken scheinen, deren Wohlbefinden deutlicher voranstellen, indem sie diese erst ausziehen, beruhigen wollen, sie betüdeln, auf die neue Umgebung vorbereiten und sich erst danach der Kommunikation mit den anderen Frauen zuwenden.



Die Gesprächsbereitschaft unter den Vätern und ihr gegenseitiges Interesse waren auffallend groß, wurden schnell und intensiv umgesetzt, ohne den Umweg über die eigenen Kinder.

Daraus schließe ich ein hohes Bedürfnis der Väter, Gleichgesinnten zu begegnen und väterliches Vertrauen in die Selbstsicherheit der mitgebrachten Kinder. Mütter halten sich anfangs eher in der Kommunikation zurück, um die neue Gruppe zu sondieren Beobachtungen durchzuführen.

Innerhalb der ersten 10 Minuten tauschten diese Väter bereits Zettel mit Telefonnummern und Email Adressen aus. Eine so gezielte Vernetzung habe ich beim ersten Zusammentreffen von Müttern noch nicht erlebt, die sich oft erst nach mehrmaligen Zusammenkünften und dann auch nur einigen „Auserwählten“ öffnen.



Die Geräuschkulisse war trotz der 12 Kinder sehr gering, und die meist unter 3 Jahre alten Kinder spielten auffallend ruhig und frei, d.h. ohne Anleitung oder Einmischung der Väter in das kindliche Spiel innerhalb der Mensa. Mütter greifen öfter in das Spielverhalten ein, kommentieren, maßregeln, ermuntern oder halten den Sprachkontakt zu den Kindern, was den Geräuschpegel insgesamt erhöht, weil sich manche Kinder selbständiger geben wollen, sich wehren und das durch Gesten,

Sprache oder gar Geschrei gegen die mütterliche „Einmischung“ kundtun oder umgekehrt gegen unerwartete, vermeintliche „Unaufmerksamkeit der Mutter“.

Auch die Kommunikation unter Müttern scheint mir deswegen häufig lauter. Zwei Väter kamen deutlich später, z.B. weil einer vorher noch einen Kinderarzttermin wahrnehmen musste. Die Stimmung war ruhig, entspannt und interessiert. Man beschloss, dieses Treffen regelmäßig, etwa einmal im Monat durchzuführen.

Die Väter wollten von sich aus nicht - wie geplant - bereits um 10.30 Uhr das Frühstück beenden. Nach genügend freundlichen Erklärungen durch uns Studierende brachen sie gegen elf Uhr auf, räumten vorher selbstständig die Tische ab und verließen den Mensa-Raum. Aber anschließend blieben einige Väter noch draußen in der Einfahrt stehen, um sich noch weiter zu unterhalten.

Die Mensaleiterin betonte ihrerseits, dass sie dieses Treffen als sehr angenehm empfand und sich gerne weiter daran beteiligen würde.

Marina Mülleneisen



Die Bücherausstellung von Christian Meyn Schwarze



Die Bücherausstellung von Christian Meyn - Schwarze können Sie in Teilen oder insgesamt ausleihen

Infos + Kontakt: meynschwarze@t-online.de

Das aktuelle Verzeichnis der Väterbücher steht als PDF zum Download zur Verfügung:

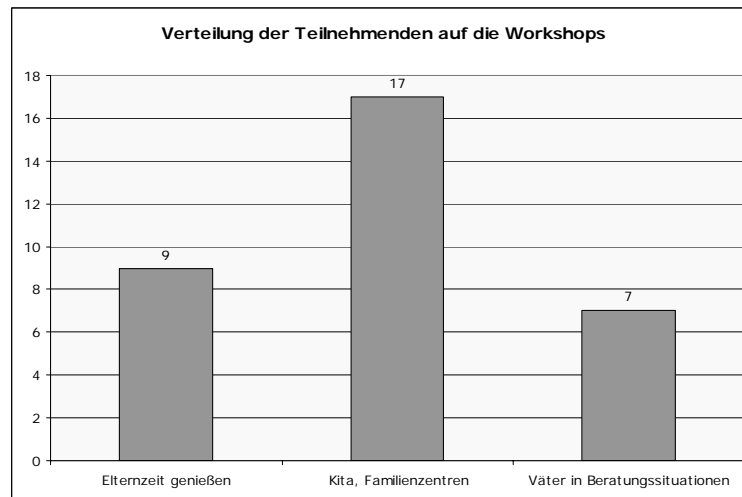
<http://www.vaeter-und-karriere.de/downloads/papalisteherbst2008.pdf>



Die Evaluation der Veranstaltung

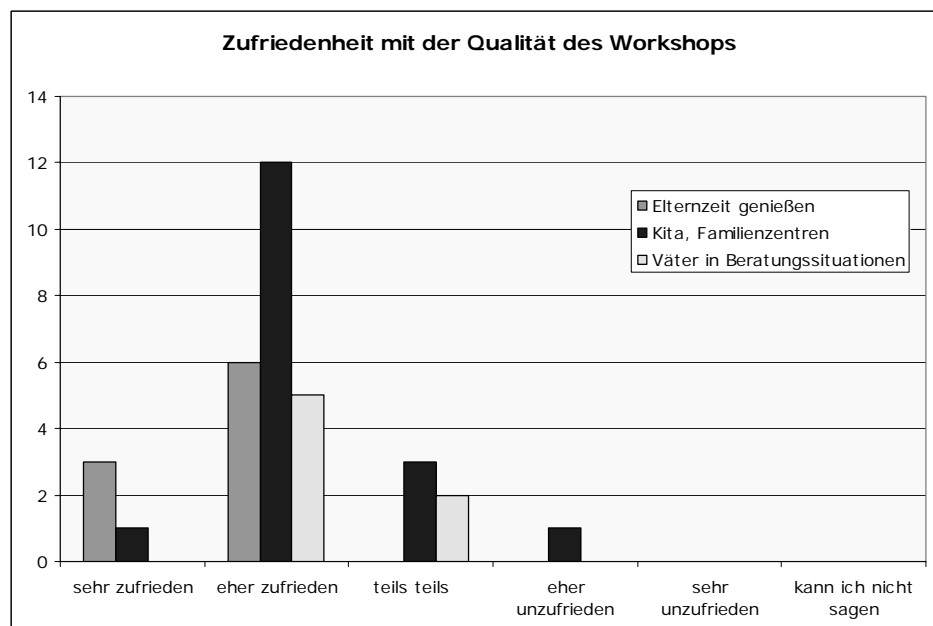
1) besuchte Workshops

Elternzeit genießen	9	(27,27%)
Kita, Familienzentren	17	(51,52%)
Väter in Beratungssituationen	7	(21,21%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



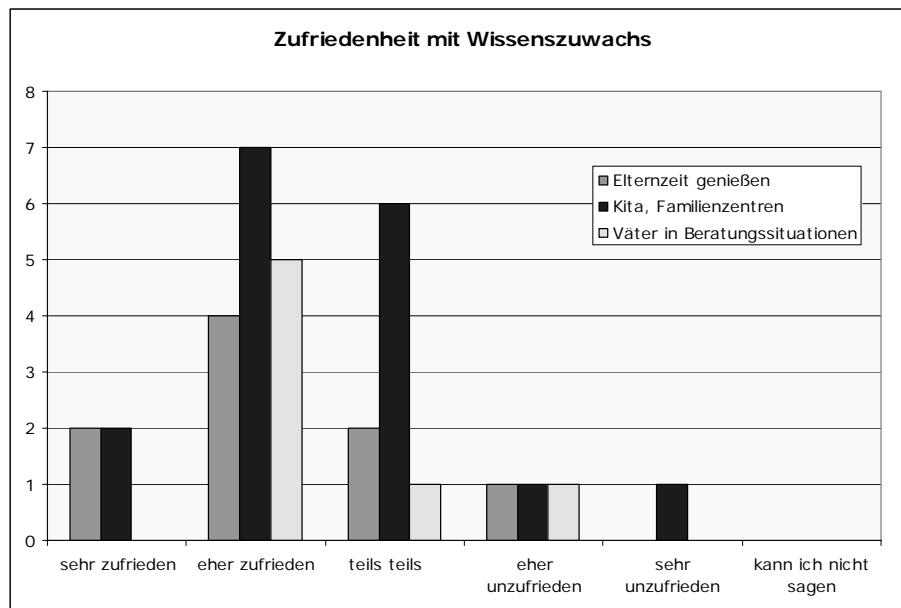
2) Zufriedenheit mit Qualität des Workshops

sehr zufrieden	4	(12,12%)
eher zufrieden	23	(69,70%)
teils teils	5	(15,15%)
eher unzufrieden	1	(3,03%)
sehr unzufrieden	0	(0,00%)
kann ich nicht sagen	0	(0,00%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



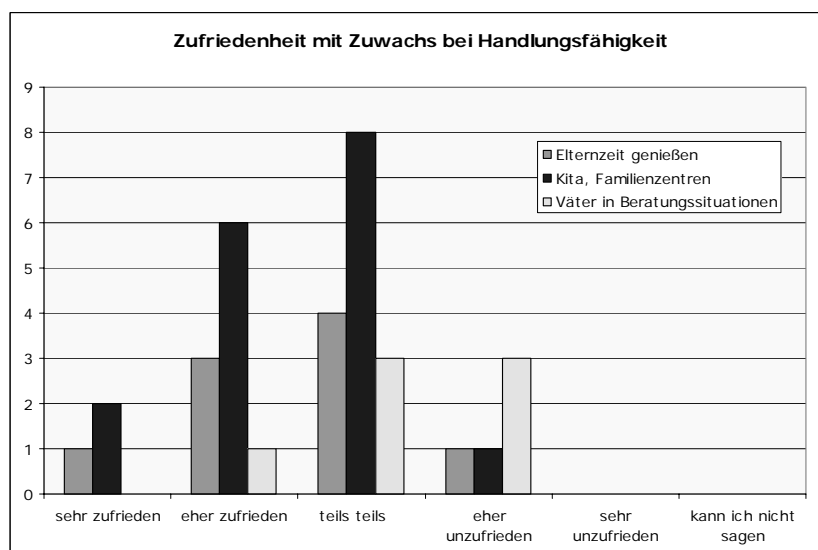
3) Zufriedenheit mit Wissenszuwachs im Workshops

sehr zufrieden	4	(12,12%)
eher zufrieden	16	(48,48%)
teils teils	9	(27,27%)
eher unzufrieden	3	(9,09%)
sehr unzufrieden	1	(3,03%)
kann ich nicht sagen	0	(0,00%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



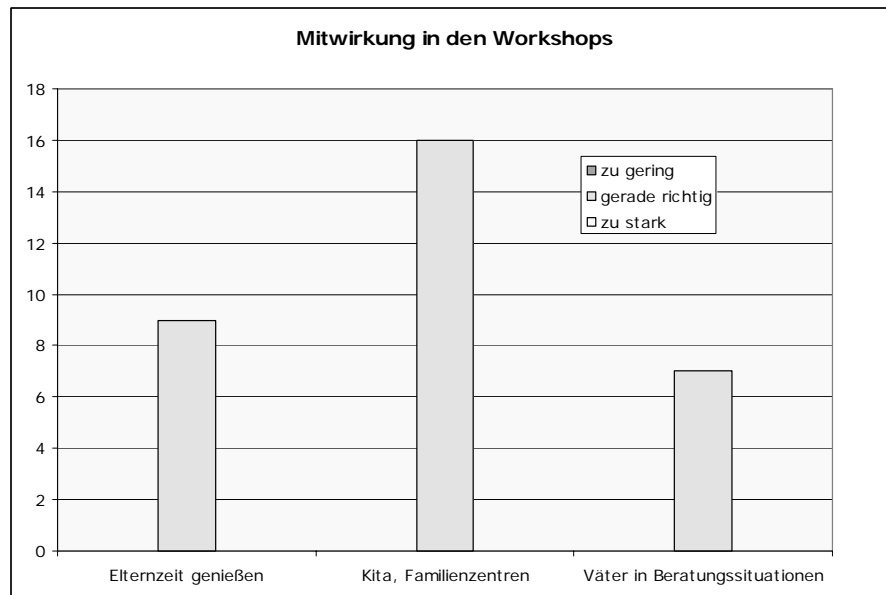
4) Zufriedenheit mit Erweiterung der Handlungsfähigkeit im Workshops

sehr zufrieden	3	(9,09%)
eher zufrieden	10	(30,30%)
teils teils	15	(45,45%)
eher unzufrieden	5	(15,15%)
sehr unzufrieden	0	(0,00%)
kann ich nicht sagen	0	(0,00%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



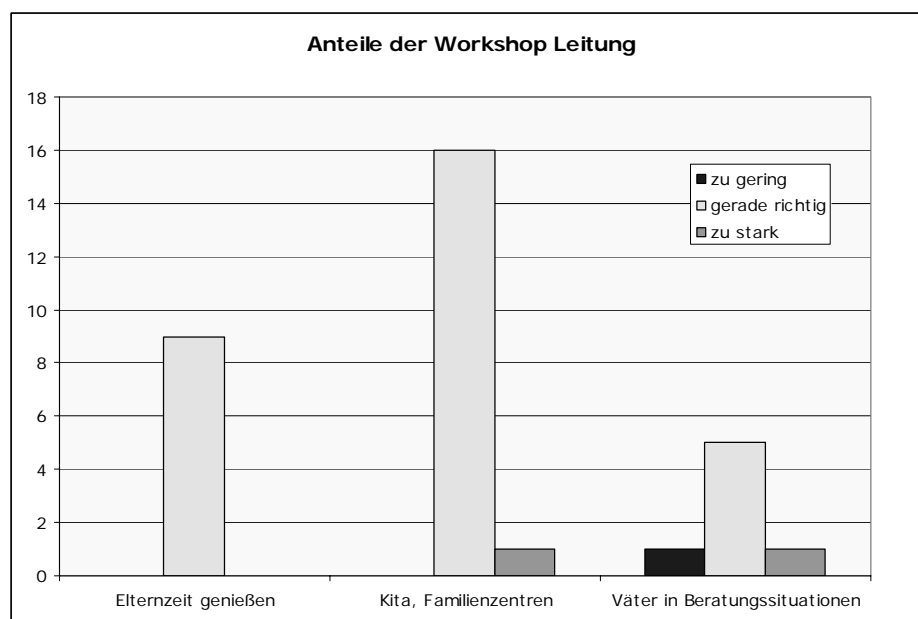
5) Mitwirkung der Teilnehmenden

zu gering	0	(0,00%)
gerade richtig	32	(100,00%)
zu stark	0	(0,00%)
<hr/>		
Summe	32	
ohne Antwort	1	



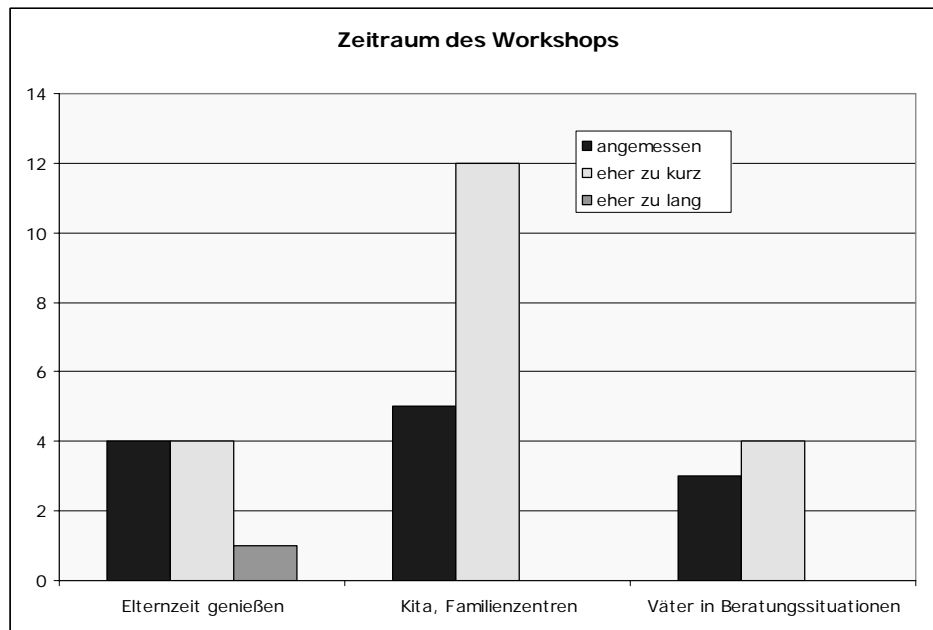
6) Anteile der Workshopleitung Leitung

zu gering	1	(3,03%)
gerade richtig	30	(90,91%)
zu stark	2	(6,06%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



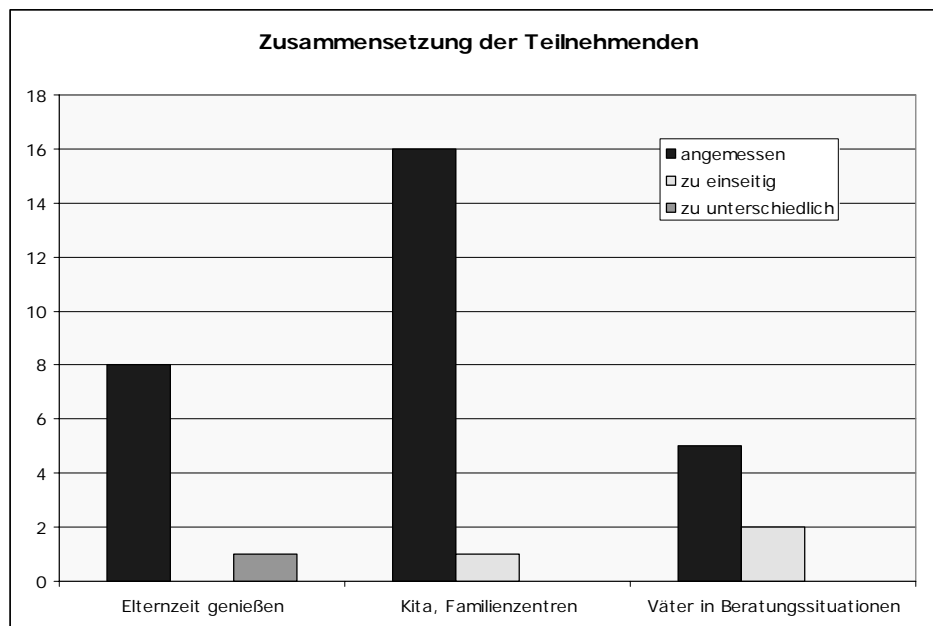
7) Der Zeitraum für den Workshop empfand ich als

angemessen	12	(36,36%)
eher zu kurz	20	(60,61%)
eher zu lang	1	(3,03%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



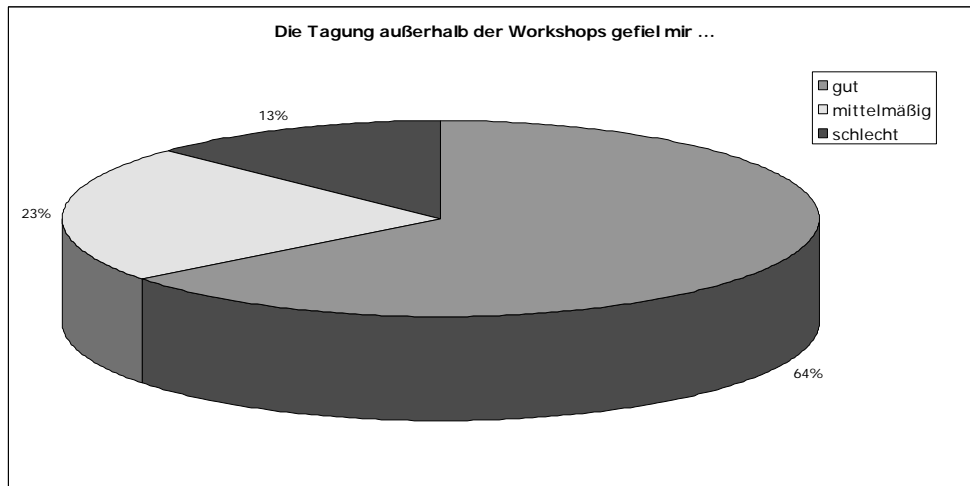
8) Die Zusammensetzung der Teilnehmenden war

angemessen	29	(87,88%)
zu einseitig	3	(9,09%)
zu unterschiedlich	1	(3,03%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



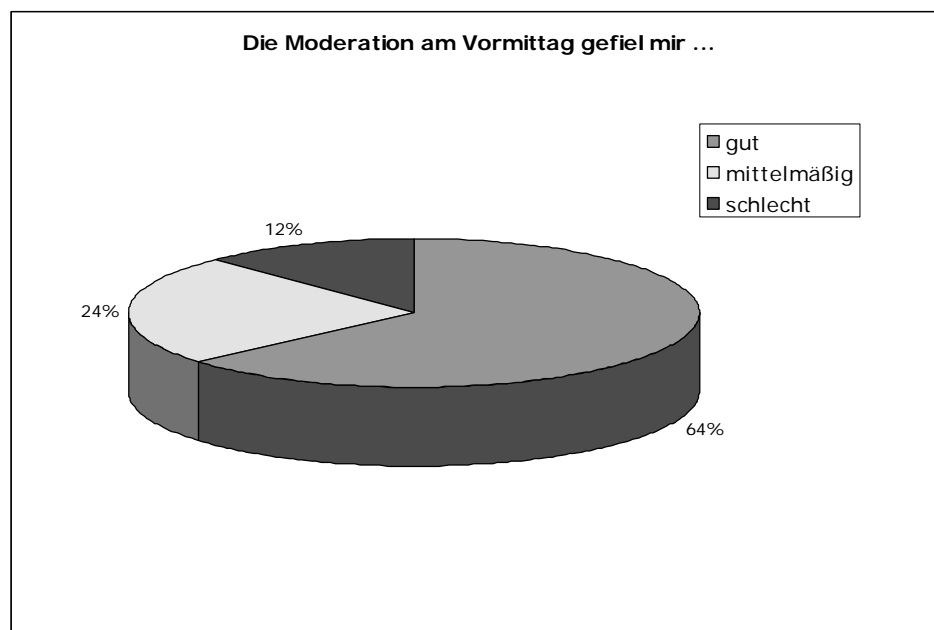
9) Die Tagung außerhalb Workshops gefiel mir ...

gut	20	(64,52%)
mittelmäßig	7	(22,58%)
schlecht	4	(12,90%)
<hr/>		
Summe	31	
ohne Antwort	2	



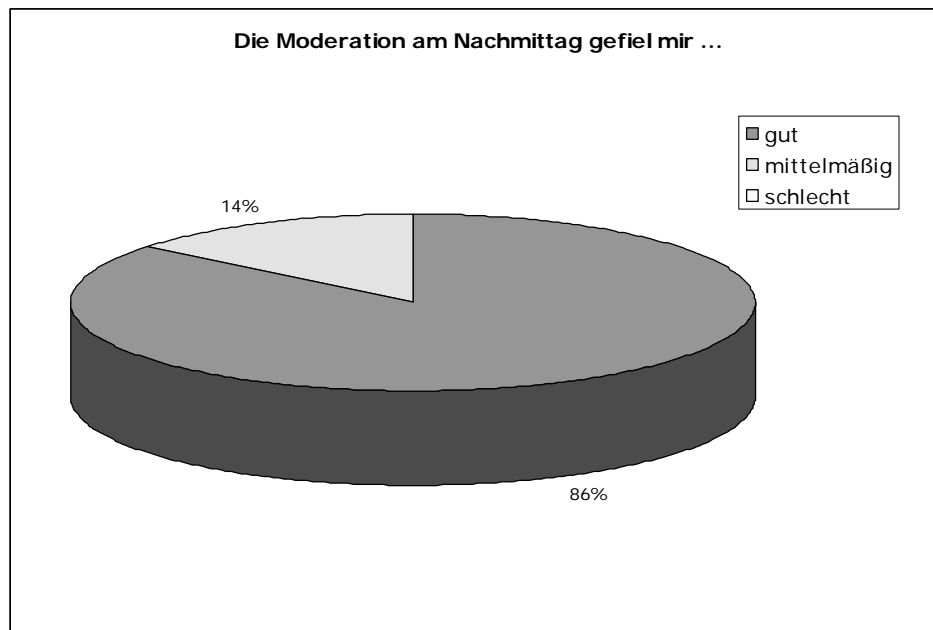
10) Moderation Vormittag

gut	21	(63,64%)
mittelmäßig	8	(24,24%)
schlecht	4	(12,12%)
<hr/>		
Summe	33	
ohne Antwort	0	



11) Die Moderation am Nachmittagmittag gefiel mir

gut	12	(85,71%)
mittelmäßig	2	(14,29%)
schlecht	0	(0,00%)
<hr/>		
Summe	14	



12) Empfehlungen zur Tagungsorganisation

- Mehr Zeit zum Kennenlernen
- Workshops immer mit 2 Personen besetzen, damit sie z.B. bei Krankheit nicht ausfallen müssen
- noch mehr Zeit für den Austausch in den WS
- schöne helle Räume, angenehmes Ambiente
- Mehr Zeit in den WS
- mehr Zeit für den informellen Austausch zwischen den WS
- zukünftig 2 Tage Fachtag
- bessere Wegbeschreibung, wo was ist
- Hinweise auf Parkmöglichkeiten
- mehr Lösungsorientierung in den WS
- noch mehr Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten
- gut
- ok
- Getränke!!
- bessere Ausschilderung
- mehr Zeit für die WS
- ggf. 2 Tage
- ok

13) Vorschläge für die nächste Tagung:

- Mehr Zeit
- Welche Ressourcen haben Väter?
- kürzere Mittagspause
- Es sollten evtl. konkrete Situationen behandelt werden und es sollte mehr Zeit vorhanden sein
- mehr Zeit, evtl. 2 Tage
- Vertiefung des Themas
- Väter in Unternehmen
- Paare werden Eltern, Veränderung der Paarbeziehung nach der Geburt des 1. Kindes
- mehr Zeit für den Austausch

14) Zielgruppenempfehlung

Familienbildner	10	15,63%
Migrationsfachleute	8	12,50%
Personalleiter	8	12,50%
ErzieherInnen	7	10,94%
GrundschullehrerInnen	7	10,94%
Betriebsräte	5	7,81%
Verbandsvertreter	4	6,25%
Gewerkschafter	3	4,69%
Politiker	3	4,69%
Seelsorger	3	4,69%
Lehrkräfte weiterführender Schulen	2	3,13%
Sporttrainer	2	3,13%
Geburtsvorbereiter	1	1,56%
Gynäkologen	1	1,56%
Forscher	0	0,00%

15) Haben Sie Interesse, die nächste Tagung mit zu organisieren?

ja	1 (2,94%)
nein	33 (97,06%)
<hr/>	
Summe	34
ohne Antwort	

16) Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?

- Vielen Dank für das Thema 'Väter können das'
- Danke für die Themenaufgreifung, ich halte es für ein langfristiges 'Problem', das sich langfristig verändern muss
- kompetente Moderatoren!

Liste der Moderatoren, ReferentInnen und MitorganisatorInnen

Name	Vorname	Institution	Ort	Mail
Aßmann	Gerrit	Stud. FH - Köln	Köln	trustyourheart(at)web.de
Dreischmeier	Andreas	Fachstelle Familienbeauftragter	Köln	andreas.dreischmeier@stadt-koeln.de
Gesterkamp	Thomas	Jornalistenbüro	Köln	thomas.gesterkamp@t-online.de
Greven	Frauke	Spielraum GmbH	Köln	info@spielraum-online.de
Hoffstadt	Peter	Familienbeauftragter der Stadt Köln	Köln	peter.hoffstadt@stadt-koeln.de
Kisters	Benedikt	Sozialarbeiter; Familientherapeut	Köln	bmm.kisters@web.de
Klücken	Karl - Heinz	Esperanza - Väterberatung SKFM e.V., Düsseldorf und Mettmann	Düsseldorf	karl-heinz.kluecken@skfm-kreis-mettmann.de
Mokros	Gerd	Esperanza - Väterberatung beim Caritas - Verband e.V., Bonn	Bonn	Gerd.Mokros@caritas-bonn.de
Mülleneisen	Marina	Stud. FH - Köln	Much	marina.much(at)web.de
Nelles	Hans-Georg	Väter & Karriere; www.VAETERBlog.de	Düsseldorf	nelles@vaeter-und-karriere.de
Reimann	Jürgen	GrenzRaum Consulting	Leverkusen	consulting@grenzraum.info
Strauß	Uwe	KiTa Ossendorf	Köln	ossendorfer@koelnkitas.de
Verlinden	Martin	SPI Köln; Männer-Väter-Forum Köln	Köln	Sozialpsychologie1(at)web.de
Vogel	Regina	MGFFI	Düsseldorf	regina.vogel@mgffi.nrw.de

Liste der Teilnehmenden

Vorname	Name	Institution	Ort	Mail
Gerlinde	Amsbeck	Frauen-Forum e.V.	Münster	g.amsbeck@frauenforum-muenster.de
Uta	Armbrust	Frauen-Forum e.V.	Münster	u.armbrust@frauenforum-muenster.de
Peter	Bader	Pro Familia Freiburg	Freiburg	
Dieter	Beckmann	Jugendbüro Stadt Arnsberg	Arnsberg	d.beckmann@arnsberg.de
Werner	Berse	SKF Bonn-Rhein-Sieg-Kreis	Siegburg	wernder.berse@skf-bonn-rhein-sieg.de
Reinhard	Brauckhoff	Berufsberater Arbeitsagentur Bochum	Herne	reinhardbrauckhoff@gmx.de
Michael	Braun	Jugendamt Erkrath	Erkrath	michael.braun@erkrath.de
Ute	Breitenbach	Geburtsvorbereitung + Familienbildung	Köln	ute.breitenbach@gmx.de
Stephanie	Brunnen	DRK Familienzentrum	Nettetal	inkita-kaldenkirchen@kv-viersen.drk.de
Münir	Cagliyan	BfmF e.V.	Köln	kontakt@bfmf-koeln.de
Ramona	Danna	Kita Erftstadt Köttingen	Erftstadt	kita-koettingen@freenet.de
Anke	Diginlio	Kita Millrath West	Erkrath	
Christian	Eckhoff	Jugendbüro Stadt Arnsberg	Arnsberg	c.eckhoff@arnsberg.de
Christian	Gärtner	Schmidt Evaluation	Köln	chris_gaertner@yahoo.de
Hubert	Gerholt	Referat f. Männerarbeit	Unna	
Andreas	Haase	Switchboard	Detmold	andreas.haase@maennerzeitung.de
Stefan	Hanke	Stiftung Leuchtfeuer	Köln	shenke@stiftung-leuchtfeuer.org
Ayed	Hasan	BfmF e.V.	Köln	ayed2525@yahoo.de
Dirk	Heckmann	Referat f. Männerarbeit	Unna	dheckmann@kk-ekvw.de
Axel	Heidecke	Heidecke Beratung	Köln	info@heidecke-beratung.de

Maurien	Heinz	Kita Ahörnchen e.V.	Remscheid	info@ahoernchen-ev.de
Lutz	Hochfeld	KölnKitas gGmbH	Köln	liebig@koelnkitas.de
Utz	Holdorf	Otto Pfeiffer Haus	Remscheid	kita-ike@t-online.de
Heiko	Jesser	Integrierte Gesamtschule Bonn-Beul	Bonn	heikojesser@aol.com
Michael	Jung	Kindertagespflege	Düsseldorf	michael.jung@tagesvater.org
Stefanie	Kubosch			
Jens	Kuhnert	KölnKitas gGmbH	Köln	
Jürgen	Kura	Journalist & Regisseur	Köln	info@juergen-kura.de
Roger	Lebien	VafK Aachen	Aachen	roger.lebien@vafk.de
Verena	Mäcke-Schäfer	LV Rheinland Stabsstelle Gleichstellung	Köln	verena.maeckle-schaefer@lvr.de
Olof	Matthaei	Sozialkompetenztrainer	Solingen	olof.matthaei@team-kraftwerk.de
Fares	Muscati	Kinderhort Spichernstraße	Köln	info@kinderhort-spichernstrasse.de
Alexander	Porrman Moreno	Familienberatungsbüro	Düsseldorf	porrmanmoreno@verwaltung.uni-duesseldorf.de
Christoph	Pott	Kath. Beratungsstelle	Alsdorf	info@ebalsdorf.de
Eugenie	Salem	Frauen-Forum e.V.	Münster	e.salem@frauenforum-muenster.de
Klaus	Schmidt	Familienladen Buchheim	Köln	familienladen@netcologne.de
Daniela	Schröder	LV Rheinland Stabsstelle Gleichstellung	Köln	daniela.schroeder@lvr.de
Heike	Schwarte	Familienzentrum Nordstraße	Remscheid	nordstrasse@kraftstation.de
Andreas	Steinhoff	Diakonisches Werk Köln & Region	Erftstadt	andreas_steinhoff@web.de
Bärbel	van Dawen	Pekip e.V.	Köln	barbara.dawen@t-online.de
Josef	van Lay	Pro Familia	Bielefeld	bielefeld@profamilia.de
Michael	Tunc	Caritas Düsseldorf	Düsseldorf	post@michael-tunc.de
Stephan	Willig	Kita	Rösrath	stephan.willig@gmx.de

Gertrud	Wirth	Familienzentrum Langerwehe	Langerwehe	info@kita-spatzennest-juengersdorf.de
Christiane	Yahya	DRK Familienbildungswerk	Erkelenz	c.yahya@drk-heinsberg.de
Natalie	Zimmer	Diakonisches Werk	Bruchweiler	natalie.zimmer@web.de
Angelika	Zuther-Monzka			

Die Tagung im Netz

Diese Dokumentation sowie weitere, ergänzende Informationen zur Tagung, Präsentationen und Hintergrundtexte, finden Sie im Netz unter www.vaetertagung.de .

Diese Website wird kontinuierlich erweitert, Sie werden Links zu den einzelnen Angeboten für Väter und Kontakte zu MultiplikatorInnen und FachreferentInnen finden sowie Hinweise auf interessante Veranstaltungen zum Thema Väter.

Ein Termin steht jetzt schon fest, am Donnerstag, den 29. Oktober 2009, von 10:00 bis 16:30 Uhr, wird die nächste Fachtagung in der Universität in Bochum stattfinden

Es lohnt sich also, öfters mal vorbeizuschauen.