



Dem Kind den Schoppen geben – das sollte nicht allzu schwer sein.

CHRISTIAN BEUTLER/KEYSTONE

Softe Power – welche Väter braucht das Land?

Nicht nur Frauen, sondern auch Männer sehen sich widersprüchlichen Rollenerwartungen ausgesetzt. Sie sollen nach wie vor den «im feindlichen Leben» stehenden Ernährer der Familie geben, zugleich ist mehr denn je der gefühlvolle und auch anwesende Vater gefragt.

Gastkommentar von Margrit Stamm

«Als echter Mann brauchst du keinen Vaterschaftsurlaub!» Solche Aussagen von Arbeitgebern stehen derzeit zur Debatte, obwohl Männer seit Anfang 2021 Anrecht auf einen Vaterschaftsurlaub haben. Selbstverständlich kann man darüber streiten, ob bereits zwei Wochen Vaterschaftsurlaub aus einem Mann einen guten Vater machen.

Aus der Forschung wissen wir zur Genüge, dass auch ein Vollzeit berufstätiger Mann ein guter Vater sein kann. Doch diese Arbeitgeber-Aussage wirkt wie ein Appell, aus zwei Gründen: erstens, weil dahinter die Überzeugung zu stehen scheint, männliche Fürsorgearbeit sei eher ein Störfaktor für eine Berufskarriere. Zweitens wirkt sie wie ein Druckmittel – Männer sollten richtige Kerle und keine Weicheier sein. Ist dies nicht ein Rückfall in überwunden geglaubte Zeiten? Wenn ein Mann etwas will und eine starke Frau ihm zu Hause den Rücken stärkt, kann er an der Berufsfrente glänzen.

Nicht ganz ehrlich

Dass Männern Hindernisse in den Weg gelegt werden, sobald sie Nachwuchs bekommen, ist nicht neu. Manche berichten von negativen Erfahrungen, wenn sie vom Bild des Mainstream-Mannes abweichen und ihnen dies als Verweigerungshaltung ausgelegt wird. Kommunizieren sie, dass sie ihre beruflichen Verpflichtungen reduzieren wollen, müssen sie sich manches anhören. Entweder werden sie als Ferientechniker etikettiert («Willst du nun zu Hause chillen?») oder dann als Versager («Wie geht es dir, du Aussteiger?»).

Väter gibt es allerdings nur im Plural. Deshalb wäre es falsch, lediglich die Arbeitgeber an den Pranger zu stellen, welche den Vaterschaftsurlaub verhindern möchten. Die Männer selbst spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Gemäss unserer Forschung sind einige nicht ganz ehrlich. Eine

Dass es zwischen tatsächlich gelebter Vaterschaft und dem Rollenbild im Kopf eine Kluft gibt, hat viel mit den strukturellen Barrieren zu tun.

Minderheit wünscht sich heimlich das alte Rollenmodell des eigenen Vaters zurück, der nach einem strengen Arbeitstag heimkommen und sich einfach ausruhen konnte. Und kaum einer von ihnen steht dazu, dass er lieber im Beruf als in der Familie Karriere machen möchte.

Grundsätzlich hat sich das Selbstverständnis der Väter jedoch deutlich gewandelt. 75 Prozent wollen am Aufwachen ihrer Kinder beteiligt sein. Trotzdem fühlen sie sich verpflichtet, die finanzielle Familienverantwortung zu tragen und im richtigen Moment Karriere zu machen. Dies zu balancieren, gelingt nur 40 Prozent, und lediglich jeder Dritte hat das Gefühl, genug Zeit für Partnerin und Familie zu haben. Obwohl dieses männliche Vereinbarkeitsproblem empirisch gut belegt ist, wird es im Gegensatz zur Glorifizierung der mütterlichen Vereinbarkeitsleistungen oft herablassend als männliche Schwäche abgetan. Deshalb sprechen Männer diese Problematik kaum an, vielleicht aus Angst, den traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit nicht zu genügen.

Daraus zu schliessen, Männer seien zu wenig willensstark, greift zu kurz. Dass es zwischen tatsächlich gelebter Vaterschaft und dem Rollenbild im Kopf eine Kluft gibt, hat viel mit den strukturellen Barrieren des Arbeitsmarktes und unsensiblen Betriebskulturen zu tun. Zwar ist im Zuge von Corona die Präsenzpflicht entschärft worden, doch dominiert nun stärker die Kultur der Allzeit-Erreichbarkeit.

Wer beliebig verfügbar ist, gilt als karrierebegabter «high potential». Von ihm wird erwartet, dass er sich in betriebliche Machtstrukturen einordnet, effizient Entscheidungen fällt, flexibel ist und mehr Arbeit in kürzerer Zeit erledigt. Familiäre Verpflichtungen und Papi-Tage können darum zu Berufsrisiken werden, die es Männern erschweren, sich von betrieblichen Erwartungen abzugrenzen. Es ist somit dem Zufall überlassen, ob man

eine Personalchefin hat, welche der Vereinbarkeitsproblematik Rechnung trägt und sie in die Unternehmensstrategie einbauen will, oder einen Personalchef, der vor ähnlichen familiären Herausforderungen steht – und dies auch zugibt.

Solche Vorgesetzte sind Gold wert. Sie getrauen sich, aus alten Mustern auszubrechen und ihren Mitarbeitern alternative Berufs- und Lebenspläne zu ermöglichen. Eine familienbewusste Betriebspolitik gibt ihnen auch etwas zurück: eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, mehr Loyalität und geringere Absenzen. Diese Unternehmen sind Leuchttürme, weil sie sich dazu bekennen, dass es auch längerfristig in der Familie mehr Vater braucht und dass dies etwas mit der Zukunft unserer Kinder zu tun hat.

Entwicklungspsychologisch betrachtet ist der Vaterschaftsurlaub ein wichtiger Türöffner, damit sich Männer schon früh in der Familie einbringen können – vorausgesetzt, die Partnerin akzeptiert und unterstützt seine gleichberechtigte und autonome Teilhabe. Doch vor allem zählen das längerfristige väterliche Engagement und die Beziehung zum Kind. Heute wissen wir, dass die Biologie der Geschlechterdifferenz einer fürsorglichen Vater-Kind-Bindung nicht im Weg steht. Väter haben die gleichen Voraussetzungen wie Mütter, um feinfühlig, liebevoll und kompetent mit den Kindern umzugehen. Doch zwischen Vätern und Müttern gibt es feine Unterschiede, und diese Differenz ist für das Kind ein Segen.

Gibt es nur die Mama als Bezugsperson, oder ist der Vater grossenteils abwesend, kommt es nicht selten zu einer mütterlichen Überbindung ans Kind, im Positiven wie im Negativen. Eine wichtige Aufgabe des Vaters ist es, das Kind aus der Mutter-Symbiose herauszulocken. Wenn man von Kindern spricht, die mangelndes Selbstvertrauen haben oder stets Exklusivität in Beziehungen zu einer einzigen Person herstellen möchten, gründet dies nicht lediglich auf einer überbehütenden Mutter, sondern ebenso auf der zu grossen Distanz zum Vater.

Paare unter Dauerstrom

Selbstverständlich können Kinder auch von anderen männlichen Bezugspersonen wie einem Patchwork-Vater oder einem Grossvater profitieren, doch ersetzen diese den leiblichen Elternteil nicht automatisch. Präzise formuliert sind es aber nicht die Mutter und der Vater, sondern der weibliche und der männliche Elternteil. Mütter können auch väterliche Funktionen übernehmen und umgekehrt. Gleiches gilt für lesbische oder schwule Paare, wenn sie den Kindern sowohl das männliche als auch das weibliche Beziehungselement mitgeben.

Im Vergleich zu Arbeitgebern sind Väter im Durchschnitt emanzipierter. Aber sie werden nicht dort abgeholt, wo sie stehen. Gemäss dem deutschen Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung sehen sich seit Corona deshalb manche «high potentials» nach flexibleren Jobs mit Gleitzeit und längerfristigen Teilzeitphasen mit festen Home-Office-Tagen um. Dies wird vermehrt Auswirkungen auf die Betriebe haben, weil sie zukünftig nicht mehr so einfach auf die volle Verfügbarkeit ihrer Mitarbeiter zählen können. Solche Unwägbarkeiten dürften die Anstellungs- und Beförderungspolitik grundlegend verändern.

Was nun? Das Rad kann nicht zurückgedreht werden. Das ist nicht nur gut für Männer, die sich in der Familie tatsächlich mehr engagieren wollen, sondern auch für Mütter, die sich beruflich verwirklichen möchten. Damit Paare nicht weiterhin unter Dauerstrom stehende Terminpartner und Logistikfachleute sein müssen, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, braucht es eine Umgestaltung unserer rückständigen Arbeitskultur mit ihrem eigenartigen Produktivitätsbegriff.

Ich meine damit vor allem die zunehmende Verquickung von Familien- und Wirtschaftspolitik und die Instrumentalisierung von Vätern und Müttern als Arbeitskräfte. Es ist nicht so, dass Männer effizienter arbeiten sollen, nur um mehr zu Hause zur Verfügung stehen zu dürfen. Genauso geht es nicht darum, dass Frauen nicht mehr am Herd, dafür Vollzeit im Beruf stehen sollen.

Wir brauchen eine zukunftsfähige Familien-, Gesellschafts- und Unternehmenspolitik. Ihre Aufgabe ist es, nach Wegen zu suchen, wie Männer zusammen mit der Partnerin die Vorstellungen von Erwerbstätigkeit und Vaterschaft realisieren und ihre Berufsidentität zusammen mit der Verantwortung in der Familie neu definieren können. Männer, die beschliessen, den Fokus stärker auf Familie und Fürsorge zu legen, sind weder neue Helden noch Versager oder Aussteiger.

Aber sie sind Vorreiter, welche Betriebe zur Veränderung der Unternehmenskultur provozieren können. Damit machen sie Druck für einen gesellschaftlichen Wandel, wenn vorerst auch eher in homöopathischen Dosen. Um die Wirkung zu verstärken, sollten Väter endlich ihre Stimme erheben und sich auch getrauen, Forderungen zu stellen. Damit schaffen sie das Fundament für die nächste Phase einer geschlechtergerechteren Emanzipation.

Margrit Stamm ist emeritierte Professorin für Erziehungswissenschaften an der Universität Freiburg i. Ü.