
LAG Väterarbeit in Hessen - Selbstverständnis und Ziele

Die LAGV Hessen gibt ihrer Arbeit folgende Grundsätze:

- Die LAGV Hessen sieht in der ressourcenorientierten Förderung von Vätern in Erziehung, Arbeitswelt, sozialem Engagement, Gesundheit und Bildung eine unverzichtbare Voraussetzung für geschlechtergerechte Verhältnisse in unserer Gesellschaft. Die gleichberechtigte Verteilung von gesellschaftlichen Aufgaben und Tätigkeiten im Produktions- und Reproduktionsbereich ist für die LAGV Hessen eine unverzichtbare Voraussetzung für geschlechtergerechte Verhältnisse in unserer Gesellschaft.
- Die LAGV Hessen ermutigt und unterstützt Männer, ihre Rolle als fürsorgliche Väter wahrzunehmen und als positive Vorbilder und verlässliche Bezugspersonen für Kinder zur Verfügung zu stehen. Sie tritt für einen nachhaltigen Ausgleich der Interessen von Arbeit und Privatleben ein.
- Die LAGV Hessen trägt aktiv zur Entwicklung vorurteilsfreier, reflektierender, solidarischer und befreiender Rollenperspektiven für Väter bei und vernetzt Akteure aus der Praxis der Männer-, Jungen- und Väterarbeit, der Männer- und Geschlechterforschung sowie der Politik, um gemeinsam an einer Erweiterung der Möglichkeiten von Vätern zu arbeiten.
- Die LAGV Hessen steht für die Überwindung von Gewalt als Instrument der Konfliktlösung insbesondere im häuslichen Kontext. Sie fordert eine nachhaltige systematische Vernetzung von Opferschutz und Präventionsarbeit.
- Die LAGV Hessen setzt sich für die körperliche, seelische und soziale Gesundheit von Vätern ein und unterstützt sie in ihrer Selbstfürsorge und generativen Verantwortung. Sie tritt bei Politik und Verwaltung, Forschung und Gesundheitswesen dafür ein, die väterspezifische Gesundheit differenziert in den Blick zu nehmen und aktiv zu fördern.

Die Mitglieder der LAGV Hessen setzen sich insbesondere für die Verwirklichung folgender Ziele ein:

1. Neue und erweiterte Konzepte von Vaterschaft

Die Facetten von Vaterschaft sind vielfältig und Väter verändern sich entlang von sozialen Lagen, Lebensphasen und Ereignissen, die sie mit jeweils unterschiedlichen Anforderungen konfrontieren. Traditionelle Geschlechterrollen lösen sich weiter auf. Die Aushandlungsprozesse zwischen beruflichen Erwartungen und Anforderungen einerseits und Ansprüchen in Partnerschaft und Fürsorgeverantwortung andererseits sind zu einer individuellen Herausforderung geworden. Dabei wollen sich viele Väter stärker für die Belange von Kinder und Familie engagieren. Ziel der LAGV Hessen ist es, Väter darin zu ermutigen und zu unterstützen. Dies wird eher gelingen, wenn physische, psychische und emotionale Fürsorge gesellschaftlich als genuin elterliche und damit auch väterliche Kompetenzen betrachtet werden. Solange Fürsorgekompetenzen v.a. Müttern zugeschrieben werden, gilt es, Väter hier gezielt zu fördern und das gesellschaftliche Selbstverständnis zu verändern – auch im Hinblick auf transidente Väter.

2. Gleichstellung von Vaterschaft und Mutterschaft

Kinder benötigen für eine gesunde Entwicklung eine qualitativ gute Beziehung und Bindung zu beiden Elternteilen bzw. mehreren Bezugspersonen. Dies gilt insbesondere unter belastenden Situationen wie einer elterlichen Trennung oder Scheidung. Befunde der Bindungsforschung haben Belege dafür erbracht, dass Väter und Mütter über vergleichbare Fähigkeiten verfügen, unmittelbar nach der Geburt kindliche Signale richtig zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.

Es gilt demnach, unabhängig vom rechtlichen Status und der jeweiligen Familienform bzw. -struktur, Elternschaft als einen kulturellen Wert an sich zu betrachten, den es im Interesse der Kinder, aber auch der Väter und Mütter, zu schützen und für Kinder zu erhalten gilt. Eine Gleichstellung von Vätern und Müttern in allen die Kinder betreffenden Belangen im Sinne einer kooperativen Elternschaft ist die logische Konsequenz – eine große Herausforderung für soziale Dienste, Rechtsprechung und Familienpolitik.

3. Räume und Möglichkeiten aktiv gelebter Vaterschaft

Vaterschaft wird zunehmend zu einer individuellen Option, die immer weniger vorgegebenen sozialen Normen folgt. So können Männer Vaterschaft in verschiedenen Familienformen, in unterschiedlichen Partnerschaften und eventuell mit Kindern erleben, deren biologischer Vater sie nicht sind oder die sie selbst geboren haben (transidente Männer können z.B. über einen Uterus verfügen und gebär- und stillfähig sein). Diese Szenarien sind mit erheblichen Herausforderungen bezüglich des Entwurfs von Vaterschaftskonzepten verknüpft, auf die viele Väter nicht angemessen vorbereitet sind.

Was fehlt, sind Möglichkeiten zum Austausch über individuelle Lebenslagen in ihrer Vielfalt, d.h. zum Austausch mit anderen Vätern über die Situation z.B. als überwiegend erziehender oder erwerbstätiger Vater, als Vater in Elternzeit, als Vater mit einem partnerschaftlichen Verständnis von Kindererziehung, als Vater, der sich die Vaterschaft mit einem weiteren Mann teilt oder der mit der Mutter nie eine Liebes-, sondern von Anfang an eine freundschaftliche Elternbeziehung hatte. Diese Möglichkeiten zur Verständigung über den Alltag als Vater sind von großer Bedeutung für das Selbstverständlich-machen eines aktiven und gleichstellungsorientierten Verständnisses von Vaterschaft.

Väter benötigen Orte und Gelegenheiten, an denen sie sich über ihren Alltag als Väter verständigen und austauschen können, wo sie sich vernetzen und den Gedanken der aktiven Vaterschaft weitertragen, sich informieren und einander in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit begegnen können.

4. Paritätische Erziehungs- und Erwerbsverantwortung in gleichberechtigten Partnerschaften

Männer und Frauen wünschen sich mehrheitlich ein Modell des Zusammenlebens, das auf einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit aufbaut, beide Partner als kompetent und zuständig für alle anstehenden Aufgaben betrachtet und ihnen eine Maximierung von Gemeinsamkeit auf allen Ebenen des Zusammenlebens ermöglicht.

Vor der Familiengründung wird Erwerbs- und Hausarbeit von vielen Paaren paritätisch aufgeteilt. Beide Partner sind in der Regel erwerbstätig und tragen zum gemeinsamen Lebensunterhalt bei. Wenn das erste Kind zur Welt kommt, bricht dieses egalitäre Partnerschaftsmodell vielfach zusammen und es erfolgt ein (Re-) Traditionalisierungsprozess, mit dem viele Eltern langfristig unzufrieden sind.

Es ist eine Herausforderung für Politik, Unternehmen und Gesellschaft, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Vätern und Müttern erlauben, das von ihnen bevorzugte Modell des Zusammenlebens während und nach dem Übergang zur Elternschaft leben zu können. Männer benötigen zudem mehr Optionen, Erwerbstätigkeit und Vaterschaft zu vereinbaren und ihre Identität sowohl vom Beruf als auch von der väterlichen Verantwortung aus zu definieren. Eine gesetzlich vorgegebene paritätische Verteilung und/ oder Aufstockung der Elterngeldmonate könnte hier in die richtige Richtung weisen.

5. Väterbewusste und -fördernde Familienpolitik und Unternehmenskultur

Mit dem Elterngeld und den Partnermonaten sind Maßnahmen eingeführt worden, die in Gesellschaft und Unternehmen den Blick auf die Bedürfnisse von Vätern eröffnet haben. Neben der individuellen Förderung aktiv gelebter Vaterschaft braucht es Programme für Väterforschung und Väterpolitik, die die Möglichkeiten aktiv gelebter Vaterschaft auf allen Ebenen – auch in Unternehmen – fördern. Um hier einen Paradigmenwechsel voranzutreiben, braucht es Führungskräfte und Personen des öffentlichen Lebens als prominente Beispiele.

Dabei sind Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders bedeutsam, die auf spezifische Bedarfe von Vätern abgestimmt sind. Es geht dabei auch, aber nicht nur, um den Ausbau institutioneller Kinderbetreuung unter den bisher häufig zugrunde gelegten Maßgaben einer „Mütterentlastung“ für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ergänzend muss es darum gehen, Vätern und Müttern Erwerbs- und Familienarbeit z.B. durch kreative Formen der Arbeitszeitgestaltung u.a. in Form kurzer Vollzeit zu ermöglichen.

Die LAGV Hessen sieht es als gemeinschaftliche staatliche Aufgabe, Männer in der Neukonzeptualisierung ihrer Väterrolle ideell und materiell zu fördern. Familien brauchen Unterstützung vor allem in den kritischen Phasen. Unternehmen, Gewerkschaften und Einrichtungen der Wohlfahrtspflege kommt in diesem Kulturveränderungsprozess eine bedeutsame Rolle zu. Es braucht ein (Interventions-) System, das Vaterschaft über alle Phasen der Familienentwicklung begleitet und stärkt. Familienbildungs- und -beratungsangebote müssen dazu ebenfalls vorbereitet und ausgestattet werden. Kündigungsschutz, Schutzfristen und Einkommensersatzleistungen rund um den Übergang zur Mutterschaft gilt es auch auf (werdende) Väter zu übertragen.