

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
Internet: www.bmfsfj.de

Konzeption und Redaktion:

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.
Schumannstr. 5
10117 Berlin
Internet: www.eaf-berlin.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05 / 77 80 90*
Fax: 0 18 05 / 77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand:

Juli 2007

Fotografie:

Bernd Hartung

Gestaltung:

Amelie Thierfelder und Sybille Klotz

Druck:

Bonifatius GmbH, Paderborn

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0 18 01 / 90 70 50**

Fax: 0 30 18 / 5 55 44 00

Montag bis Donnerstag 9-18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent pro angefangene Minute



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Neue Wege

Porträts von Männern im Aufbruch



Konzeption und Redaktion:
EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin

Neue Wege

Porträts von Männern im Aufbruch

Konzeption und Redaktion:

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin

Nina Bessing

Dr. Helga Lukoschat

Kathrin Walther

Inhalt

04 Vorwort

06 Einleitung

Nina Bessing

12 **Sebastian Maus** – Das wohl organisierte Glück

Nina Bessing

26 **Klaus Wollenweber** – Lieber Gott, gib mir Geduld! Aber bitte sofort!

Helga Lukoschat

38 **Carlo Philippi** – Von Lebenselixieren und Lernkurven

Kathrin Walther

56 **Winfried Growe** – Der Spitzenvater

Nina Bessing

68 **Jürgen Niemann** – Double income – two kids!

Nina Bessing

78 **Andreas Bischoff** – Alle Maler lügen!

Nina Bessing

90 **Ali Dericioglu** – Über das Glück jenseits der Klischees

Informationskästen

22 → Väter und Elternzeit in Deutschland

36 → Häusliche Pflege – wer pflegt in Deutschland?

54 → Allein Erziehende

65 → Väternetzwerk

76 → Dual Career Couples

88 → Zeitmuster und Arbeitsteilung

100 → Migration und Rollenbilder

102 Literaturverzeichnis

105 Die Autorinnen und der Fotograf

Vorwort

Das 20. Jahrhundert gilt als das „Jahrhundert der Frauen“. Lebenswirklichkeit und Rollenbild von Frauen haben sich in diesen 100 Jahren dramatisch verändert. Auch das Rollenbild von Männern ist in Bewegung geraten.

Immer mehr Männer sehen aktive Vaterschaft als Teil sinnerfüllten Lebens. Sie verstehen ihre Rolle in der Familie weniger als Ernährer denn als partnerschaftlicher Erzieher ihrer Kinder. Männer sind im Kreißsaal dabei, Männer schieben Kinderwagen, Männer wickeln Babys. Männer pflegen ihre alten Eltern, Männer versorgen ihre kranke Ehefrau. Immer mehr junge Männer engagieren sich im Ehrenamt nicht nur als Fußballtrainer oder bei der Feuerwehr, sondern – zum Beispiel angestoßen durch den Zivildienst – auch im sozialen Bereich.

Dies ist eine sehr positive Entwicklung, denn sie ermöglicht es Männern wie Frauen, ihr Leben nach eigenen Vorstellungen frei zu gestalten. Allerdings fühlen sich nicht wenige junge Männer durch diese Veränderungen auch verunsichert. Sie nehmen die Dynamik, die Kraft und



das offensive Selbstbewusstsein als Chance der Frauen wahr, sehen aber in diesem Prozess für sich (noch) keine aktive Rolle, haben auch (noch) keine positive Vision für ihre Rolle als Mann.

Tatsächlich mangelt es in Gesellschaft und Wirtschaft nach wie vor an Unterstützung für die von vielen Männern angestrebte aktive Vaterrolle und für eine partnerschaftliche Lebensgestaltung, die eine gute Balance von Beruf, Familie und Fürsorge für Frauen und Männer ermöglicht. Die vorliegende Publikation möchte anhand von exemplarischen Porträts Mut machen, neue Wege zu gehen.

Vorgestellt werden sieben Männer, denen eines gemeinsam ist: das Wagnis zu einem Rollenwandel, zu einem Leben jenseits tradierter männlicher Rollenbilder. Unsere Gleichstellungspolitik kann durch Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen solche Pioniere unterstützen und dadurch dazu beitragen, gleiche Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen herzustellen.

Mit dem 2007 eingeführten Elterngeld und seinen beiden Partnermonaten haben wir einen großen Schritt getan. Wir stärken wirkungsvoll allen Vätern den Rücken, die sich mehr Erziehungsbeteiligung wünschen. Nach ersten Auswertungen ist die Väterbeteiligung an der Betreuung in den ersten Monaten nach der Geburt des Kindes im ersten Quartal 2007 doppelt so hoch wie im Vorjahr. Neben diesen Zahlen sind es ganz persönliche Erfahrungen, die Mut machen. Den Männern, die uns in dieser Broschüre teilhaben lassen an ihren Erfahrungen, gilt mein herzlicher Dank. Danken möchte ich auch der EAF, die diese Publikation in hervorragender Weise betreut hat.

„Gleichstellung braucht die Männer und Männer brauchen Gleichstellung“, dieses zutreffende Fazit der finnischen EU-Ratspräsidentschaft 2006 wird von den hier porträtierten Männern ganz praktisch verstanden und gelebt.

Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Einleitung

Während die Rolle der Frauen schon seit langem Gegenstand öffentlicher und immer wieder auch kontroverser Debatten ist, bleibt die Perspektive der Männer oftmals unterbelichtet. Dabei prägen Wertewandel, Individualisierung und die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen unsere Gesellschaft nachhaltig. Wie nehmen Männer diese Veränderungen wahr? Wie reagieren sie darauf? Wie integrieren sie diese in ihren Alltag?

Mit dem vorliegenden Porträtband wollen wir der Frage nachgehen, wie Männer heute in Deutschland leben: Wie meistern sie Veränderungen und Herausforderungen in Familie, Beruf und Partnerschaft? Was motiviert Männer, wenn sie sich jenseits der traditionellen Geschlechterrollen auf neue Rollen und Aufgaben einlassen? Welche Erfahrungen sammeln sie in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld?

Der vorliegende Band ist keine wissenschaftliche Studie, wiewohl Erkenntnisse aus der sozialwissenschaftlichen und psychologischen Forschung eingeflossen sind. Die vorliegenden sieben Por-

träts sind vielmehr Momentaufnahmen aus dem deutschen Alltag. Aber diese Momentaufnahmen setzen doch überraschend deutlich Signale dafür, dass Veränderungsprozesse in Gang gekommen sind – auch wenn diese zunächst nur untergründig wirken mögen.

Wie es so ist mit den „stillen Revolutionen“: Zunächst gibt es nur wenige Anzeichen, gestaltet sich die Spurensuche schwierig. An die Oberfläche bzw. an die Öffentlichkeit dringt davon wenig. Hier scheint noch alles beim Alten, erscheinen die Strukturen und Verhältnisse unverrückt und unverrückbar. Und doch kündigen sich auf kaum merkbare Weise kleine und größere Umwälzungen an.

Wir haben uns also auf Spurensuche begeben. Wir sind in großstädtischen Metropolen ebenso fündig geworden wie in kleinen Orten mitten auf dem Land. Es dauerte seine Zeit, diese Männer aufzuspüren. Bisweilen war es sehr leicht, bisweilen schwierig, sie davon zu überzeugen, sich öffentlich beschreiben zu lassen. Aber am Ende stimmten sie zu, weil es ihnen wichtig war, ihre

Erfahrungen weiter zu geben und ein Stück weit zum Wandel der Männerrolle(n) beizutragen.

Wobei es bei diesem Wandel aus unserer Sicht nicht darum geht, ein neues Modell festzuschreiben, sondern neue Optionen zu eröffnen – für Frauen wie für Männer. Es geht um eine neue Balance im Geschlechterverhältnis und um eine neue Balance im Dreieck zwischen Beruf, Familie und Partnerschaft. Es geht um die Ausschöpfung von Potenzialen und um die Erweiterung individueller Spielräume, die heute in Deutschland noch vielfach durch institutionelle Regelungen, u.a. im Sozial- und Steuerrecht, beeinträchtigt werden. Eine große Rolle spielt die Arbeitswelt, in der zwar zunehmend flexible und familienfreundliche Arbeitsstrukturen Einzug halten, aber in der die gängigen Karrieremuster immer noch am Modell des männlichen Alleinernährers ausgerichtet sind. Wenn, dann sind die Adressaten von familienfreundlichen Maßnahmen in erster Linie die Frauen bzw. Mütter, aber nicht die Väter. Besonders wichtig war uns, dass bei den porträtierten Männern unterschiedliche Berufe,

Arbeitszeitmodelle und Lebenssituationen ihren Platz haben wie auch unterschiedliche persönliche und kulturelle Hintergründe. Denn es geht uns nicht darum, Vorzeige-Männer zu kreieren, sondern wir wollen Männer in unterschiedlichen Kontexten vorstellen, die sich in der einen oder anderen Form auf ungewohnte oder nicht-traditionelle Arrangements eingelassen haben. In diesem Sinne können sie Vorbilder für andere Männer sein, die sich ihrerseits auf den Weg machen wollen. Denn es lohnt sich: Jeder, der hier porträtierten Männer strahlt in besonderem Maße Selbstsicherheit und persönliche Zufriedenheit aus. Sie sind davon überzeugt, ein höheres Maß an Lebensqualität erreicht zu haben, als wenn sie sich auf das gängige Entweder-Oder von Beruf oder Familie eingelassen hätten. Ihnen ist ihr Beruf wichtig, aber die Partnerschaft und die Kinder bilden den Kern, das Fundament. Das Spannende an diesen Männern ist: Sie vermitteln glaubhaft, dass sich der Weg und der Einsatz lohnen. Es sind nach den gängigen gesellschaftlichen Maßstäben durchaus erfolgreiche Männer. Aber im (materiellen) Erfolg allein besteht nicht ihr Lebenssinn.

In diesem Buch finden sich also:

- ein **junger Angestellter in der IT-Branche**, der Elternzeit genommen hat, damit er einerseits Zeit für seine zweijährige Tochter hat und damit andererseits seine Frau ihre Karriere in einem Großunternehmen fortsetzen kann,
- ein **politisch und sozial hoch engagierter Kirchenmann**, der die Pflege seiner Frau übernommen hat, obwohl er für seinen Ruhestand andere Pläne hatte und obwohl er dafür ihm sehr wichtige Verpflichtungen aufgeben musste,
- ein **Topmanager** und allein erziehender Vater, der nach dem Tod seiner Frau die Herausforderung, für die Erziehung seiner drei halbwüchsigen Söhne verantwortlich zu sein, mit großer Entschiedenheit angenommen hat,
- ein **in Teilzeit tätiger Vater** zweier kleiner Töchter, der als Maschinenschlosser in einem klassischen Männerberuf tätig ist,
- ein **moderner Karrieremann** und aktiver Vater, dessen Frau im gleichen Konzern als Führungskraft tätig ist; ein Doppelkarriere-Paar par excellence, das nach dem Motto „double income, two kids“ lebt,
- ein **Künstler und engagierter Vater**, der durchaus auch kritisch auf seine Zeit als Hausmann zurückblickt,
- und ein **überzeugter Hausmann türkischer Herkunft**, der seiner Frau den Rücken freihält und sich mit Begeisterung der Erziehung der beiden Söhne sowie der Sorge um Haus, Hof und Garten widmet.

Was kennzeichnet diese Männer? Lassen sich Muster jenseits der individuellen Unterschiede erkennen? Zunächst: Es sind Männer, die große Gelassenheit und Selbstsicherheit ausstrahlen. Sie trafen in ihrem beruflichen wie persönlichen Umfeld zum Teil auch auf Unverständnis und Widerstände gegenüber ihrem Lebensmodell. Sie haben sich davon nicht beirren lassen. Sie haben zum Teil auch schwierige Zeiten hinter sich. Nicht immer war es einfach, die eingeschlagene Richtung beizubehalten. Aber sie sind überzeugt, dass es die richtige Richtung ist.

Es sind Männer, die eine selbstständige und starke Partnerin zu schätzen wissen. Sie unterstützen die Karrieren ihrer Partnerinnen und haben durchaus rational entschieden, dass das Familieneinkommen auf die Dauer besser gesichert ist oder kräftiger steigt, wenn die Partnerin im Beruf bleibt und man selbst zum Beispiel in Teilzeit geht. Und ihr Selbstwertgefühl ist dadurch nicht angeknackst.

Nachdrücklich unterstreichen diese Befunde die Ergebnisse der Studie „Karriere(n)ick Kin-

der“, welche die EAF (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft) über Mütter in Führungspositionen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung im vergangenen Jahr durchgeführt hat. Eines der zentralen Ergebnisse der Studie – dass beruflich erfolgreiche Mütter Partner haben, die sie nicht nur moralisch, sondern auch in den praktischen Dingen der Haushaltsführung und der Kinderbetreuung in außergewöhnlicher Weise unterstützen – motivierte uns nicht zuletzt für den vorliegenden Band.

Schließlich sind es Männer, von denen einige in ihrem beruflichen Umfeld durchgesetzt haben, in reduziertem Umfang und/oder flexibel im Home Office zu arbeiten. Wobei es in den kleinen, eigentümergeführten Firmen leichter zu sein scheint, zu neuen Arrangements zu kommen als in den großen Konzernen. Man kennt sich, man schätzt sich, möglicherweise ist auch die innerbetriebliche Konkurrenz nicht so groß, als dass ein Mann als Weichei gemobbt werden könnte, wenn er z.B. Elternzeit nimmt.

In den großen Unternehmen müssen Männer schon weit oben angekommen sein, damit sie auf die Unternehmenskultur Einfluss nehmen und für sich selbst wie für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit schaffen können. Auch sind in Führungspositionen die Möglichkeiten, Arbeitszeit zu reduzieren, immer noch so gut wie nicht vorhanden. Die beiden Manager unter den hier porträtierten Männern bewältigen die Anforderungen, indem für Haushalts- und Betreuungsaufgaben professionelle Dienstleistung eingekauft – und auch bezahlt werden kann. Während der eine sehr skeptisch ist, was die Bereitschaft der großen Unternehmen betrifft, Familienfreundlichkeit für Frauen und Männer nicht nur zu propagieren, sondern tatsächlich auch zu leben, äußert sich der andere, jüngere, durchaus zuversichtlich.

Wir laden Sie ein, diese Männer kennen zu lernen. Mit Fotografien aus ihrem beruflichen wie aus ihrem privaten Umfeld werden unsere Interviewpartner noch sichtbarer, zeigen sie weitere Facetten ihrer Persönlichkeit. Der eine

mag einem persönlich näher stehen als der andere; das Lebensmodell des einen für einen selbst undenkbar, das Modell des anderen durchaus attraktiv sein. Entdecken Sie es selbst.

Zu den Themen, die in den jeweiligen Porträts behandelt werden, wie Elternzeit, „Vätermonate“ oder Pflege, haben wir zusätzlich fachliche Informationen und Tipps zusammengestellt. Ferner werden relevante Ergebnisse aktueller Studien und Befragungen in kurzer, übersichtlicher Form präsentiert, damit der Blick auch über das Individuelle hinausgehen und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit einbeziehen kann.

Zum Abschluss bleibt uns – Nina Bessing, die das Projekt koordiniert hat, sowie Kathrin Walther und mir – eine sehr angenehme Aufgabe: die der Danksagung.

Wir danken dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Förderung des Projekts und die jederzeit kompetente und engagierte Unterstützung. Wir danken dem

Fotografen Bernd Hartung für seine sensiblen Porträts, Amelie Thierfelder für die Gestaltung und Sybille Klotz für die kreative, Beraterische Begleitung des Projekts.

Vor allem aber danken wir unseren Interviewpartnern und „neuen Männern“ für ihr Vertrauen, für ihre Offenheit und für die überaus gute Zusammenarbeit – sie hat uns große Freude und Spaß gemacht.

Helga Lukoschat



Nina Bessing

Das wohl organisierte Glück

→ Der IT-Spezialist **Sebastian Maus** nutzt bewusst die Vorteile der Elternzeit

Meine Anreise nach Frankfurt am Main ist beeindruckend. Am Flughafen empfängt mich ein strahlend blauer Himmel. Der Weg zur Familie Maus-Mainberger führt mich vorbei an den eleganten Wolkenkratzern der Skyline Frankfurts. Die hohen Prestigegebäude sind in einen leichten Nebel getaucht, in dem sich die Sonne bricht.

Die europäische Banken- und Finanzmetropole Frankfurt zeigt sich heute von ihrer schönsten Seite: Elegante Banker in dunklen Anzügen, die aufgeregt in ihre Blackberrys tippen oder mit ihren Handys die letzten Neuigkeiten von der Börse austauschen. Hier pulsiert die Wirtschaft. Hier ist man wichtig. Sogar die Taxifahrer sprechen eine andere Sprache: Ob die angegebene Adresse ein „Office“ ist. „Nein“, antworte ich, „es ist eine private Adresse, wahrscheinlich ein Mietshaus“.

→ Das Kennenlernen

Bei der Familie Maus-Mainberger angekommen, stelle ich fest, dass ich 10 Minuten zu früh bin. Keiner öffnet, als ich an der Haustür klinge. Punkt halb vier biegt ein Mann um die Ecke. Er trägt eine Jeans und ein schwarzes T-Shirt, auf dem ein leicht abgewandeltes Zitat von Schiller steht: „Der Mensch ist nur da Mensch, wo er spielt“. Auf seinem Arm ein kleines, blondes Mädchen mit zerzausten Zöpfen. Ruhig geht er erstmal zum Briefkasten und fischt – mit Kind auf dem rechten Arm – einhändig die Post aus dem Briefkasten. Dann kommt er auf mich zu und begrüßt mich herzlich. Es ist Sebastian Maus. Und der blonde Wonneproppen auf seinem Arm, das ist Annika. Er fragt seine Tochter mehrmals, ob sie lieber selbst laufen möchte. Ohne genervten Unterton, ohne Belehrung. Nein, sie möchte nicht. Mit ihren großen blauen Augen lugt sie neugierig die fremde Begleiterin an. Dabei ver-

gräbt sie sich immer tiefer in die beschützenden Arme ihres Vaters. Er trägt sie auch noch geduldig die Treppe hinauf, wobei er mehrmals einhändig Türen auf- und zuschließen muss, denn unten im Haus ist eine Goldschmiede. Oben in der Wohnung angekommen, setzt er seine Tochter dann doch ab: „So, nun kannst Du mal wieder selbst laufen.“ Annika rennt laut quietschend davon.

Während Sebastian Maus seine Tochter umzieht, darf ich mir ein wenig die Wohnung anschauen. Im Wohnzimmer stehen eine große Leder-Couchgarnitur und die obligatorische Schrankwand. Daneben beherbergt das Wohnzimmer eine Kinder-Kuschelecke, ein Kinderzelt und Spielkisten mit vielen Puzzeln, Kinderbüchern und Stofftieren. Sebastian Maus kommentiert: „Wir haben Wohn- und Spielzimmer integriert: So muss Annika nicht in ein anderes Zimmer gehen, um zu spielen, und kann immer bei uns sein.“ An der Wand gegenüber der Esstischplatte, im geräumigen Flur, versammeln sich viele Fotos von Familie, Freunden und Kindern. Daneben sind fein säuberlich an der Wand zwei „Annikameter“ abgetragen. Hier wird ganz offensichtlich regelmäßig die

Körpergröße des Nachwuchses vermessen. Kinder stehen auf so was. So lernt man früh, dass Wachsen Spaß macht.

→ Die familiäre Arbeitsteilung

Sebastian Maus und seine Familie leben, wie er selbst sagt, „ein erfülltes Leben“. „Ich kann dieses Lebensmodell jedem Mann empfehlen, denn ich habe beides: einen Beruf, der mich ausfüllt, und genügend Zeit, um mich um meine Tochter zu kümmern.“ Der gelernte Diplommeteorologe arbeitet halbtags als Systemadministrator bei BlueMars, einer kleinen, aber in der Szene bekannten Internet-Agentur. Seine Frau, Gisela Mainberger, arbeitet als Führungskraft bei Siemens. Sie ist direkt nach dem gesetzlichen Mutterschutz wieder arbeiten gegangen. Allerdings hatte sie sich vor der Geburt der Tochter ihren Jahresurlaub aufgespart, sodass sie im ersten halben Jahr eine Vier-Tage-Woche praktizieren konnte.

Später im Auto wird sie mir erzählen, dass dies ihre Methode sei, mit der Situation umzugehen. Sie würde immer ein Stück weit in Vorleistung gehen, Pluspunkte bei ihrer Chefin sammeln, Überstunden machen, damit sie im Notfall, z.B. wenn Annika krank ist, auf die Loyalität ihrer



Firma setzen könne. Und die Strategie funktioniert. Nur eines ist sie bisher nicht losgeworden. Das schlechte Gewissen, das sie fast überall hin begleitet. Weil sie wenig Zeit für ihre Tochter hat. Doch Gisela Mainberger liebt ihren Beruf und die Verantwortung, die sie trägt. Und sie fragt sich manchmal, ob das ewige schlechte Gewissen ein Frauenproblem ist, denn ihre Tochter sei ja gut versorgt, entwickle sich prächtig. Ihre männlichen Kollegen mit Kindern würden solche Gewissensbisse kaum kennen.

Alles in allem ist das Paar Maus-Mainberger aber zufrieden mit der Arbeitsteilung. Der typische Tagesablauf sieht folgendermaßen aus: Anni-

ka geht seit ihrem ersten Lebensjahr in eine Krippe. Dort bringt sie die Mutter morgens hin, während Sebastian Maus früh zur Arbeit geht. Nachmittags zwischen halb vier und vier holt Sebastian Maus seine Tochter dann von der Krippe ab und verbringt den restlichen Tag mit ihr. Die Mutter kommt zumeist so zwischen 8 und 9 Uhr nach Hause und bringt die Kleine dann ins Bett. An einem Tag in der Woche arbeitet Gisela Mainberger im Home-Office. Diese Möglichkeit hat sie sich hart erarbeitet. Sie ist eine engagierte und kompetente Führungskraft und hat sich gezielt ein Unternehmen wie Siemens ausgesucht, in dem auch ungewöhnliche Arbeitszeitmodelle möglich sind. Deshalb konnte sie nach der Geburt ihrer Tochter ohne Bedenken ihre Bedingungen stellen: Sie arbeitet weiter Vollzeit für ihr Team, dafür aber einen Tag von zu Hause aus. So entsteht eine Win-Win-Situation für beide Seiten.

→ Vater, Kind und Krippe

Nachdem Sebastian Maus seiner Tochter Jacke und Schuhe ausgezogen hat, setzen wir uns zu Dritt in den „Erwachsenenbereich“ des zweigeteilten Wohnzimmers. Annika hat beschlossen: Nun wird mit Papi eine Runde gekuschelt.

„Ein schlechtes Gewissen wegen der Krippenbetreuung? Nein, seit dem Tag, an dem ich meine Tochter das erste Mal in der Krippe gesehen habe, wie sie quietschvergnügt mit anderen Kindern spielt, seitdem hat sich das Thema für mich erledigt.“

Sie kann mit Schnullern nichts anfangen, dafür aber umso mehr mit den großen, kräftigen Fingern ihres Vaters, die sie gerne als Schnullererersatz benutzt. Genüsslich probiert sie ein paar Finger aus und rollt sich auf dem Schoß ihres Vaters zusammen. Eine kleine Pause...

Währenddessen beantwortet der Vater meine Frage nach den Herausforderungen dieses Lebensmodells. Im ersten Lebensjahr der Tochter war die Berufstätigkeit beider Eltern stressig und nervenaufreibend. So kompliziert hatte sich das Paar das eigentlich nicht vorgestellt, denn sie waren bereit eine Kinderfrau bei sich zu beschäftigen und gingen davon aus, dass diese – in Deutschland recht teure Variante – ihnen mehr Flexibilität bringen würde. Doch allein die steuer- und arbeitsrechtlichen Vorschriften, die es zu beachten galt, brachten das Paar mehrfach zur Verzweiflung. Auch konnte keiner in den Frankfurter Ämtern so recht sagen, wie man denn nun eine Kinderfrau privat beschäftigt. Der bürokratische Aufwand war unvorstellbar.

Es musste sogar eine extra Software für die Abrechnungen angeschafft werden, und als die Kinderfrau dann auch noch über einen sehr langen Zeitraum krank wurde, gab es dauernd Schriftwechsel zwischen den Behörden und der Familie Maus-Mainberger: Wer wie viel Steuern zu zahlen habe usw. „Das kann man echt nicht weiter empfehlen.“

Ruhe kehrte erst ein, als die Familie Maus-Mainberger eine schöne Krippe für Annika gefunden hatte und tatsächlich auch innerhalb von 10 Tagen eine Zusage für einen Platz bekam. Ob Sebastian Maus ein schlechtes Gewissen wegen der Krippenbetreuung habe? „Nein, seit dem Tag, an dem ich meine Tochter das erste Mal in der Krippe gesehen habe, wie sie quietschvergnügt mit den anderen Kindern und mit den Erzieherinnen spielt, seitdem hat sich das Thema für mich erledigt.“ Sehr oft wolle Annika nachmittags gar nicht mitkommen, wenn er sie abhole. Sie wolle lieber mit den anderen Kindern weiterspielen. Wie hätte sie bereits mit einem halben Jahr je-



der Begegnung mit anderen Kindern regelrecht entgegengedüngert. Dies sei nun vorbei. Und sie würde übrigens auch sehr viel dort lernen.

Nun darf Annika Puzzeln. Puzzeln ist ihre große Leidenschaft. Dabei versucht sie nicht nur die Kühe, Mäuse und sonstigen Objekte in die richtigen Formen zu stecken, sondern nennt jedes Puzzelteil beim Namen. Sebastian Maus wiederholt dann geduldig das Wort: „Ja, das ist eine Kuh, sehr gut. Mann, wie lange hat das gedauert, bis die Kuh nicht mehr wau, wau machte!“ Er lacht. Momentan ist er noch der Einzige, der seine Tochter versteht. Doch das wird sich wohl sehr bald ändern, denn Annika erzählt unermüdlich, wenn sie nicht gerade singt oder quietscht. Während unseres Gesprächs wendet sich Sebastian Maus immer wieder seiner Toch-

ter zu, redet mit ihr und zieht ihr ab und zu die Hosenträger auf die kleinen Schultern. Doch sie wollen nicht so recht halten und daher beschließen Vater und Tochter irgendwann, dass man auch ohne Latz-Hose hervorragend puzzeln kann.

Sebastian Maus ist Vater aus Berufung, das merkt man sofort. Sein rundes, bärtiges Gesicht mit der kleinen Brille und den lustigen Augen strahlt viel Wärme und Geborgenheit aus. Er ist die Sorte Vater, die sich jede kleine Tochter wünscht. Einer, mit dem man kuscheln und toben kann. Einer, der einem bestimmt 100mal Algebra erklären kann und dabei noch ein Witzchen auf den Lippen hat. Dabei hat er eine natürliche Autorität, die nicht auf Strenge, sondern auf Vertrauen in sich und die Kraft seines Kindes basiert. Dass dies selbstbewusste Kinder hervorbringt, sieht man. Wer sich jemals fragt, wie Urvertrauen wohl aussehen mag, der sollte die zweijährige Annika sehen.

Sie hat wenig Angst, ist offen, kontaktfreudig und hat bereits ein gesundes Geltungsbedürfnis. Während wir uns unterhalten, brabbelt sie kräftig mit, wirft elegant ihre Puzzleteile immer

wieder um – je lauter – es sind Holzpuzzle – desto besser. Und wenn wir mal gar nicht reagieren, kommt sie kurzerhand vorbeigelaufen und quietscht ins Mikro. Wäre doch gelacht, wenn diese Frau nicht erkennt, was für ein toller Feiger ich bin! Richtig dreht sie dann auf, als wir im großen langen Flur stehen. Denn Annika nennt einen großen Fuhrpark ihr Eigen und sorgt dafür, dass ihr damit ein großer Teil meiner Aufmerksamkeit gewiss ist. Mit Höchstgeschwindigkeit rollert sie durch den Flur, über alles rüber, was nicht rechtzeitig beiseite springen kann. „Yeah!“ Aber als Papa dann ruhig und sicher einige ermahrende Worte spricht, bremst sie ihr Treiben – vorläufig. Wartet, wenn ich erwachsen bin, sagt ihr Blick.

→ Teilzeit aus Leidenschaft

Wenn Sebastian Maus die familiäre Arbeitsteilung schildert, merkt man sofort: Der Tagesablauf ist streng durchgeplant, da werden keine Minuten verschwendet. Trotzdem oder gerade deswegen strahlt er Gelassenheit und Ruhe aus. Der gelernte Diplommeteorologe hat seine Berufung zum Beruf gemacht, wie er selbst sagt. Er hat sich schon immer für Computer und Netzwerke interessiert und hat aus Spaß in seiner

Freizeit viel programmiert. Als er sein Studium abgeschlossen hatte, versuchte er sein Glück, bewarb sich bei BlueMars als Systemadministrator – und setzte sich als Berufsanfänger und Quereinsteiger gegen die anderen Kandidaten durch.

Doch Sebastian Maus hat auch noch viele andere Interessen, die ihm wichtig sind, z.B. hört er gerne Musik, von Pop bis zu Klassik. In seinem Beruf nimmt er nicht nur die klassischen Aufgaben eines Systemadministrators wahr. Er sagt von sich, er sei jemand, der gerne viel Wissen sammelt, aus den unterschiedlichsten Fachgebieten. Daher wird er von Kollegen auch angefragt, wenn es um so manch andere Frage geht. – Die Umstellung auf einen Teilzeitstelle war anfangs nicht leicht. Gerade ein Systemadministrator muss immer zur Stelle sein, wenn es brennt. Aber sein Chef hat ihm da keinerlei Steine in den Weg gelegt, das stellt Sebastian Maus gleich klar. BlueMars ist ein kinderfreundliches Unternehmen. Das ist ungewöhnlich in der Internetbranche, so sagt zumindest das Klischee. Bei der Geburt eines Kindes bekommt man bei BlueMars 250 Euro und der Kollege von Sebastian Maus, mit dem er am engsten zusammenarbeitet, ist



ebenfalls ein engagierter Familienvater. Blue-Mars wird noch vom Eigentümer selbst geführt und jeder kennt hier jeden.

Sebastian Maus versuchte zu Anfang die Aufgaben seiner ehemals 60-Stunden-Woche in Teilzeit zu erledigen. Erst langsam begriff er, dass er Aufgaben abgeben und delegieren muss. Dies war ein Lernprozess für ihn und für sein Umfeld. Auch die Art der Aufgaben hat sich nach und nach verändert. Er macht jetzt weniger klassische Systemadministration, sondern arbeitet mehr konzeptionell. Denn das kann er auch von zu Hause aus. Dass er nach 15.00 Uhr keine Termine mehr wahrnehmen kann, hat sich herumgesprochen. Das elektronische Kalendersystem meldet dann, dass der Termin nicht möglich ist. Ob trotzdem manchmal wichtige Termine ohne ihn stattfinden, frage ich. „Nein, wer mich bei einem Termin dabei haben will, braucht meinen Sachverstand, meine Beratung. Das passiert nie.“

Er sei nie besonders ehrgeizig gewesen, sagt der junge Vater von sich, aber er wolle das, was er mache, richtig gut machen, mit Sachverstand. Er hätte sich nie nur auf eine Sache fokussieren



wollen. Der „Tunnelblick“, der ja laut manchem Neuropsychologen Männern angeboren sein soll, ist ihm fremd. Vielfalt ist ihm wichtig.

Wir leben in einer Gesellschaft in der jeder die Nummer eins sein will. Leistungsstreben steht an erster Stelle. Medien vermitteln uns, dass jeder perfekt sein muss. Das alles verursacht Stress. Stress, der immer mehr Menschen krank macht. So hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Stress zu „einer der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts“ erklärt. Sebastian Maus macht dieses Spiel nicht mit. Sicherlich liebt er seine Arbeit. Aber er ist bereit, Prioritäten zu setzen gegen den Zeitgeist. „Na klar, seitdem ich weniger arbeite, hat ein jüngerer Arbeitskollege einen Teil meines Arbeitsbereichs übernommen. Ich habe da aber überhaupt kein Problem mit, dass ein junger ‚Spund‘ jetzt quasi

„Der Beruf ist wichtig:

für die sozialen Kontakte, und für das Selbstbewusstsein. Wie könnte ich da von meiner Frau erwarten, dass sie das aufgibt?“

die Abteilung leitet. Denn meine Tochter ist nur einmal so klein. Wir vergessen oft unser Leben zu genießen und Zeit mit denen zu verbringen, die wir lieben. Das ist ein Stück Lebensqualität, das einem die Karriere nicht geben kann.“

Etwas hat ihn geprägt: die Erfahrung einer schönen Kindheit in einer kleinen Stadt in Nordhessen. Dort gab es viele Kinder, mit denen man spielen konnte. Sein Vater hat als Bauingenieur viel gearbeitet, war viel auf Reisen. Wenn er zu Hause Zeit mit seinen beiden Söhnen verbracht, war das immer etwas Besonderes. Das wenige, was er an Freizeit hatte, hat er größtenteils mit dem Bau eines riesigen Mehrfamilienhauses verbracht, in dem die Eltern heute alleine leben. Die Mutter hatte für die Familie ihren Beruf aufgegeben. Nach Jahren versuchte sie im Beruf wieder Fuß zu fassen – vergeblich. Das hat sie ihren Söhnen erzählt, hat ihre Frustration darüber glücklicherweise nicht verschwiegen. Sebastian Maus hat daraus für sich die Lehre gezogen, dass in seiner Ehe keiner seinen Beruf aufgeben soll. „Der Beruf ist wichtig: für die sozialen Kontakte und für das Selbstbewusstsein.

Wie könnte ich von meiner Frau erwarten, dass sie das aufgibt?“ Dann wendet er sich zu seiner 2-jährigen Tochter und sagt: „Nicht wahr? Es ist wichtig, dass wir, Du, die Mama und ich, dass wir ein schönes Leben haben. Dass wir zusammen sein können.“ Annika springt ein weiteres Mal todesmutig die Couchlehne herunter. Dann schaut sie ihren Vater mit diesem „Was kostet die Welt“-Blick an, jauchzt lautlos und macht sich bereit für den nächsten Sturzflug ... Papa ist ja da.

Auf meinem Rückweg zum Flughafen fahren Frau Mainberger und ich wieder an der Skyline Frankfurts vorbei. Doch diesmal kommt mir alles grau und steril vor. Obwohl die Sonne immer noch scheint und der Himmel immer noch sein klares Blau trägt. Die Eleganz und die Aura von Macht und Erfolg faszinieren mich immer noch, doch will der Funke nicht mehr so recht überspringen. Etwas fehlt ... Dann fahren wir an einem großen, eleganten Platz vorbei, auf dem Businessleute flanieren und mit geschäftigen Mienen miteinander reden. Ach, denke ich plötzlich, was wäre das für ein toller Platz für Annika für eine rasante Fahrt mit dem Roller.



Väter und Elternzeit in Deutschland

In Deutschland ist schon seit längerem ein Wandel des Rollenbildes bei Vätern zu beobachten: vom „Vater als Ernährer“ zum „Vater als Erzieher“. 70% der Männer können laut der Untersuchung „Facetten der Vaterschaft“ diesem Vaterschaftsmodell zugeordnet werden (BMFS-FJ 2006). In einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach 2005 zur Einstellung von Männern zur Elternzeit gaben 69% der befragten Männer an, dass man sich als Vater genauso intensiv um die Kinderbetreuung kümmern sollte wie die Mutter.

Die Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach wies aber auch nach, dass aus der Perspektive von Vätern nach wie vor Gründe gegen die Inanspruchnahme der Elternzeit existieren: Als wichtigsten Grund gegen die Inanspruchnahme gaben die befragten Männer an, dass bei der Nutzung der Elternzeit durch den Vater größere Einkommensverluste entstehen würden als bei Nutzung der Elternzeit durch die Mutter. Hier spiegelt sich die gesellschaftliche Realität wider, dass Frauen in der Regel immer noch weniger verdienen als Männer. Als zweitwichtigster Grund, weshalb Väter keine Elternzeit beantragten, wurde die Furcht vor Nachteilen im Beruf angegeben. 45% der vom Institut für Demoskopie Allensbach 2005 befragten Männer gaben zusätzlich eine „Scheu vor dem Ungeöhnlichen“ als Motiv dafür an, warum der von ihnen geäußerte Wunsch nach Elternzeit nicht verwirklicht wurde. Befragt nach den wichtigsten Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit, nannten die befragten Männer besonders einen Wunsch: flexiblere Arbeitszeiten.

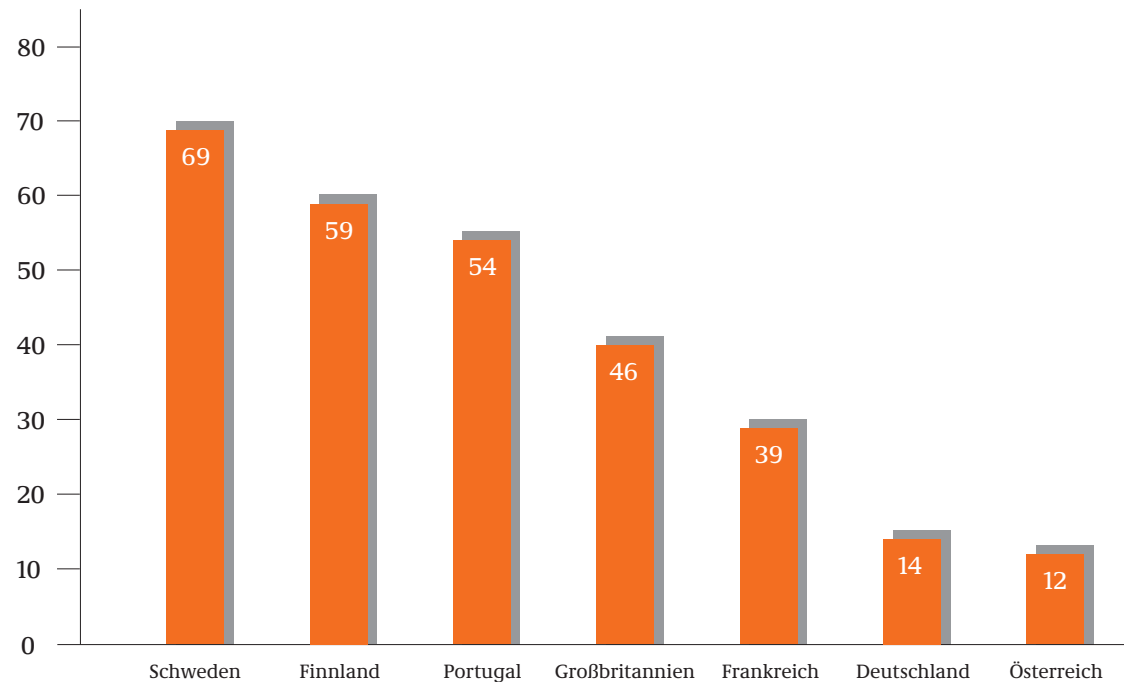
Dass auch gesetzliche Regelungen die Inanspruchnahme von Elternzeit befördern können, zeigt die Neuregelung für das Elterngeld, die im Januar 2007 eingeführt wurde. Das neue Gesetz erreichte, was seit der Einführung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub 1986 vergeblich versucht wurde: die Erhöhung der aktiven Teilnahme von Vätern an der Familien- und Betreuungsarbeit. Die Neuregelungen führten zu einer Verdoppelung der Elterngeldanträge von Vätern im 1. Quartal. Der Anteil von Vätern in Elternzeit stieg auf 7%. Knapp ein Drittel der

Väter beantragte sogar 12 Monate Elterngeld und nicht nur die beiden so genannten „Vätermonate“. Grundsätzlich ist es möglich, maximal 14 Monate Elterngeld zu beziehen, wenn sich beide Partner an der Elternzeit beteiligen. Dazu müssen mindestens 2 Monate für den jeweils anderen Partner – in der Regel den Vater – reserviert werden.

In Deutschland steigt der Anteil der Väter, die Elternzeit beantragen. Doch nach wie vor sind Väter in Elternzeit für Unternehmen in Deutschland die Ausnahme. Der europäische Vergleich zeigt: In anderen Ländern liegt der Anteil an Unternehmen, die männliche Arbeitnehmer in Elternzeit aufweisen können, wesentlich höher als in Deutschland. Deutschland liegt mit 14% im unteren Drittel. Der Durchschnitt der 21 Länder der EU liegt bei 30% (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006).



Unternehmen, mit männlichen Arbeitnehmern in Elternurlaub, nach ausgewählten Ländern (%)



Quelle: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): „Working time and work-life balance in European companies“



Weitere Informationen

Literatur:

- Die Broschüre „**Elterngeld und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Zeitgesetz**“ enthält alle Informationen zur Neuregelung des Elterngeldes. Die Broschüre kann auf dem Portal des Bundesfamilienministeriums bestellt werden und steht zum Download bereit.
- Die Studie „**Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik**“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006) steht im Forschungsnetz des BMFSFJ zum Download bereit.
- Peter Döge hat in „**Männer – Paschas und Nestflüchter?**“ die Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland untersucht. Das Buch ist 2006 im Budrich Verlag erschienen.

Links:

- www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner/
Für alle werdenden Väter und Mütter steht auf dem Portal ein Elternzeitrechner zur Verfügung, mit dem der individuelle Anspruch auf Elterngeld ermittelt werden kann.
- www.familien-wegweiser.de
Spezielle Informationen zur Elternzeit und zum Elterngeld stehen im Serviceportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Verfügung. Hier finden Familien umfangreiche Informationen zu familienrelevanten Leistungen, zu Beratungs- und Dienstleistungsangeboten.



Nina Bessing

Lieber Gott, gib mir Geduld! Aber bitte sofort!

→ **Altbischof Klaus Wollenweber** pflegt nach einer folgenschweren Operation seine Frau

Als Klaus Wollenweber aus dem aktiven Dienst als Bischof in der evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz ausscheidet und sich mit seiner Frau nach Bonn zurückzieht, weiß er schon seit langem, wofür er sich zukünftig engagieren will: für den Austausch zwischen deutschen Christen einerseits und polnischen Christen, Christen aus der Ukraine und aus Weißrussland andererseits. Er führt daher als Altbischof – neben seiner beliebten Predigtstätigkeit – die Leitung zweier Kontaktausschüsse weiter, die innerhalb der evangelischen Kirche genau dies zum Ziel haben. Die seit über 40 Jahren gut erprobte Arbeitsteilung zwischen seiner Frau und ihm soll im Großen und Ganzen so weiterlaufen wie bisher: Er hat seinen Schwerpunkt in der kirchlichen Arbeit, sie im Haus und in der Familie.

Doch dann geschieht das Unfassbare, das man niemandem auf der Welt wünscht: Nach einer Routineoperation wacht seine Frau nicht mehr auf. Nach dem Eingriff versagt ihr Blutkreislauf. Eine Infektion, in deren Folge alle Organe ihres Körpers aufhören zu arbeiten. Die Ärzte müssen schnell handeln und versetzen sie in ein künstliches Koma. Die Ursache wird noch im Krankenhaus festgestellt: Kolibakterien im Bauchraum. Kolibakterien gehören aber nur in den Darm.

→ **Der Schock**

Ab jetzt beginnt für Klaus Wollenweber, seine Frau und ihre fünf gemeinsamen Kinder ein Horrortrip. Doch Klaus Wollenweber versucht einen klaren Kopf zu behalten. Er berät sich mit befreundeten Ärzten und mit seinen Kindern,

die sofort aus Berlin und Köln herbeieilen. Vor allem sein ältester Sohn, der noch in Bonn lebt, ist in dieser Zeit an seiner Seite. Wollenweber erkennt schnell, dass das Krankenhaus, in dem seine Frau untergebracht ist, mit seinen Möglichkeiten am Ende ist. Als eine Ärztin ihn fragt, ob er einer Verlegung in das Universitäts-Klinikum zustimmen würde, willigt er sofort ein. Dort gibt es eine Anästhesie-Intensivstation für Komapatienten. Vier Wochen halten die Ärzte Frauke Wollenweber im künstlichen Koma und versuchen die Infektion aus dem Körper zu spülen. Wieder und wieder werden kurzfristig Operationen durchgeführt, um entstehende Entzündungen am Darm und im Becken zu stoppen. Dann wird sie langsam aus dem Koma zurückgeholt. Drei weitere Wochen wird sie stark betäubt und künstlich beatmet. In dieser ganzen Zeit können die Ärzte wenig über die Überlebenschancen von Frauke Wollenweber sagen. Es stehe „fifty-fifty“.

„Das war alles ein großer Schock für uns“, erzählt Klaus Wollenweber eineinhalb Jahre später, als ich gemeinsam mit ihm und seiner Frau im Wintergarten in ihrer Wohnung in Bonn sitze. „Wir sind niemals längere Zeit krank gewesen in all

den Jahren. Im Krankenhaus waren wir eigentlich nur zu den Geburten unserer Kinder.“

„Manchmal bin ich, als meine Frau im Koma lag, in das Zimmer gekommen und das Bett war leer. Dann wusste ich nicht, was passiert ist. Einerseits hoffte ich, andererseits befürchtete ich, dass sie wieder im OP ist.“ Klaus Wollenweber hat Tränen in den Augen. Die Angst und die Ohnmacht dieser Momente begleiten ihn bis heute.

Doch Klaus Wollenweber ist, als seine Frau auf der Intensivstation im Koma liegt, nicht bereit aufzugeben. Er beginnt einen Kampf um das Leben seiner Frau – das nach über 40 Jahren gemeinsamer Ehe auch ein Stück seines Lebens geworden ist. Und Frauke Wollenweber schafft es: Sie erholt sich langsam aber kontinuierlich. Nach der Intensivstation folgen weitere zweieinhalb Monate im Krankenhaus mit unzähligen Operationen. In dieser Zeit bekommen die Wollenwebers Post von Freunden, Verwandten, aber auch Gläubigen aus ganz Deutschland. Auf einer der Postkarten steht: „Lieber Gott, gib mir Geduld! Sofort!“ Frauke Wollenweber lässt sich diese Karte an ihre Wand im Krankenzimmer pinnen. Nach dreieinhalb Monaten zählen

Kampfes und einer emotionalen Achterbahnfahrt für alle Beteiligten kann sie die Universitätsklinik verlassen und wird in eine Kurklinik eingewiesen. Dort macht auch Klaus Wollenweber eine Kur, um die Spuren des Erlebten zu verarbeiten.

„Die Entscheidung, dass ich die Pflege meiner Frau übernehme, war nicht leicht, besonders für meine Frau. Es ist ja etwas anderes, ob man Ehepartner ist oder plötzlich ein hilfsbedürftiger Mensch.“

→ Die Entscheidung

„Wir lernten in der Kur schnell, dass dieses Kapitel nicht beendet ist, sondern eben erst begonnen hat. Denn meine Frau musste vieles neu lernen – allem voran das Laufen und das Sprechen. Wir begriffen: Sie würde noch lange Zeit auf Pflege angewiesen sein.“ Klaus Wollenweber trifft daher gemeinsam mit seiner Frau einen folgenreichen Beschluss: Er wird die Pfl-

ge seiner Frau übernehmen. Den weiteren Weg werden sie wieder ganz gemeinsam gehen. „Die Entscheidung, dass ich die Pflege meiner Frau übernehme, war nicht leicht, besonders für meine Frau. Es ist ja etwas anderes, ob man Ehepartner oder plötzlich ein hilfsbedürftiger Mensch ist“, betont Klaus Wollenweber. Frauke Wollenweber, die bisher weitgehend ihren Mann hat schildern lassen, erklärt weiter: „Ich bin immer sehr selbständig gewesen. Die Unabhängigkeit zu verlieren, das ist das Schlimmste für mich gewesen. Dieses Gefühl, defekt zu sein, meine Rolle als gleichwertige Partnerin nicht mehr ausfüllen zu können. Ich bin daher sehr froh, dass ich mittlerweile wieder ein paar Dinge selbst erledigen kann. Aber es muss noch mehr werden, denn schließlich möchte ich irgendwann mal wieder alleine mit dem Zug nach Berlin oder München fahren und dort meine Enkelkinder besuchen.“ Sie strahlt.

Die Wollenwebers kennen inzwischen einige Paare, die in einer ähnlichen Situation anders entschieden haben. Die emotionale Belastung sei sehr hoch, und mancher Mann würde daran zerbrechen. Sie würden ein Paar mit ähnlichen Voraussetzungen gut kennen. Da müsse die Ehe-

„Ich dachte immer, dass ich durch meine Arbeit gut auf eine solche Situation vorbereitet bin. Ich war viel in Krankenhäusern, habe viele Menschen auch in Not begleitet. Aber es ist ein großer Unterschied zu der jetzigen Situation. Denn ich konnte dienstliche Distanz wahren und wieder gehen. Dieses Mal kam ich jeden Morgen wieder und wieder. Das Krankenhaus war mein Leben.“

partnerin – nachdem sie monatelang schwerkrank war – nun als erstes ihren Mann wieder aufpäppeln. Frauke Wollenweber erklärt sich dies wie folgt: „Wir Frauen sind es zumeist gewöhnt zu pflegen und zu umsorgen. Wir haben das mit unseren Kindern ein Stück weit schon geübt. Und es wird ja auch viel selbstverständlicher von uns erwartet. Für Männer ist das eine eher ungewohnte Situation.“

Die Empirie bestätigt Frauke Wollenwebers Erfahrung: Häusliche Pflege in Deutschland ist weiblich. Nur wenige Männer pflegen ihre Frau.

→ Herausforderungen in der Pflege

Um die Pflege seiner Frau übernehmen zu können, stellt Klaus Wollenweber seine gesamte Lebensplanung um. Er beschließt nochmals in die

Lehre zu gehen. Er begleitet die Krankenschwestern und Pfleger bei ihrer Arbeit, schaut genau zu und gewinnt ihr Vertrauen. Er bittet sie ihm alles zu zeigen, was er für die spätere Pflege und Betreuung seiner Frau benötigt. Zuerst sind Krankenschwestern und Pfleger vorsichtig, doch dann schließlich fassen sie Vertrauen. Sie zeigen ihm alle Handgriffe, die wichtig sind. Auch die, die in keinem Lehrbuch stehen. Und dies ist eine der vielen Entscheidungen, die seiner Frau am Ende wahrscheinlich das Leben retten. Denn später bei der Pflege zu Hause muss er den einbestellten Pflegern oft zeigen, wie die speziellen Infusionen, die seine Frau benötigt, tatsächlich ohne die Gefahr von Infektionen gelegt werden können. Die Komplikationen, die die Blutvergiftung von Frau Wollenweber nach



sich zog, sind selten und erfordern ungewöhnliche Maßnahmen. „Ich habe da aufgepasst wie ein Schießhund! Nachts habe ich die Infusionen grundsätzlich selbst gemacht. Da meine Frau sie regelmäßig brauchte, habe ich wochenlang kaum nachts geschlafen. Mir sagten alle: Stell Dir doch einen Wecker. Doch meine Angst war zu groß, dass ich es verschlafen könnte.“

Hier zeigt sich etwas, das Klaus Wollenweber sein ganzes Leben lang ausgezeichnet hat, und das ihm und seiner Frau in dieser Situation half. Er vertraut den Menschen, holt ihren Rat ein, baut Beziehungen zu ihnen auf. Doch er gibt die Verantwortung weder an die Ärzte noch an

die Pflegenden ab. Er begegnet den Menschen, auf die er in dieser Zeit angewiesen ist, auf Augenhöhe. „Es ist wichtig, dass man nicht nur sein eigenes Leid sieht, dass man sensibel bleibt für die Geschichten, die die anderen Menschen, die einem begegnen, zu erzählen haben.“ Als Seelsorger hat er das gelernt. Aber es ist sicherlich auch Teil seines Charakters, seine Stärke. Doch eines sagt Klaus Wollenweber auch: „Ich dachte immer, dass ich durch meine Arbeit gut auf eine solche Situation vorbereitet bin. Ich war viel in Krankenhäusern, habe viele Menschen auch in Not begleitet. Aber es ist ein großer Unterschied zu der jetzigen Situation. Denn ich konnte dienstliche Distanz wahren und wieder gehen. Dieses Mal kam ich jeden Morgen wieder und wieder, das Krankenhaus war mein Leben...“

→ Werdegänge

Das Ehepaar Wollenweber hat bis zum Zeitpunkt des Unglücksfalls ein bewegtes und reiches Leben geführt. Angefüllt mit Lebendigkeit und Engagement für Beruf und Familie: Klaus Wollenwebers beruflicher Weg hat in Bonn begonnen. Dort arbeitete er 20 Jahre als Pfarrer. Doch dann wollte er sich verändern, eine neue Herausforderung wagen. Er bekam die Chance,

in einer leitenden Funktion als Oberkirchenrat in der Evangelischen Kirche der Union in Berlin tätig zu sein. Die Union ist ein Zusammenschluss der Landeskirchen Deutschlands. Als Klaus Wollenweber 1988 seine Aufgabe antrat, war dies eine besonders herausfordernde Aufgabe, denn er war einer der Grenzgänger zwischen Ost- und West-Berlin. Es war seine Aufgabe, den Kontakt zu den Kirchen in der DDR zu organisieren und zu gestalten.

Für seine Familie war der Umzug nach Berlin nicht leicht. Bonn war und ist Heimat, vor allem für seine Frau und für die älteren der fünf Kinder. Und ein großes Netz von Freunden musste zurückgelassen werden. Doch insbesondere Frauke Wollenweber nahm die Herausforderung auch für sich selbst neu an. Sie war Lehrerin, bevor ihre Kinder zur Welt kamen. Als die Kinder noch klein waren, schied sie aus dem Staatsdienst aus. „Ein Beamter in der Familie reicht aus, dachten wir.“ Und erzählt: „Ich habe mich auszahlen lassen. Da hatten wir dann Geld für Möbel. Manchmal denke ich, wenn ich das nicht gemacht hätte, dann hätten wir heute zwei Renten.“ Als alle Kinder nach und nach flügge wurden, nahm sie den Faden wieder auf

und arbeitete als Montessori-Expertin und als Religionslehrerin freiberuflich in Teilzeit.

Der Wechsel nach Berlin erwies sich für Klaus Wollenweber als nachhaltig erfolgreich. Er wurde bekannt in der DDR und als nach der Wende in Görlitz 1994 der Bischof in Ruhestand ging, kam er dort auf die Kandidatenliste für die Neubesetzung. Im Herbst 1994 wurde Klaus Wollenweber von der Synode zum Bischof in Görlitz gewählt. Auch in Görlitz engagierte sich Klaus Wollenweber wieder sehr, diesmal für die deutsch-polnisch geteilte Stadt Görlitz/Zgorzelec. Sein Arbeitsschwerpunkt wurde die deutsch-polnische Versöhnungsarbeit. Frauke Wollenweber baute ihre freiberufliche Tätigkeit in Görlitz weiter aus. Zunächst blieb sie aber in Berlin, bis auch die jüngste Tochter das Abitur absolviert hatte und mit der Ausbildung beginnen konnte. „Das war bei uns eben anders, die Eltern sind ausgezogen und die Kinder sind geblieben.“ Klaus und Frauke Wollenweber lachen.

→ Rückkehr in einen neuen Alltag

Als Klaus Wollenweber dann in den Ruhestand ging, zog das Paar zurück nach Bonn. Hier, in dem ockerfarbenen Steinhaus, umgeben von



Grün und Idylle, haben die Wollenwebers eine Wohnung gemietet. Hier wollen sie nun endlich – nach all den Strapazen der vergangenen ein- einhalb Jahre – gemeinsam ihr Leben genießen. Frauke Wollenweber muss noch regelmäßig zu verschiedenen Therapien. Sie benötigt in vielen Dingen des Alltags noch die Hilfe ihres Mannes. Doch sie lebt. Und sie kann selbständig laufen, sie kann wieder sprechen. Im April waren sie sogar im Urlaub an der See in Holland. Und gestern hat sie das erste Mal wieder gekocht.

Klaus Wollenweber nimmt nun langsam wieder seine kirchlichen Aktivitäten auf. „Es ist wichtig, dass wir beide wieder unsere Freiräume und unsere Selbständigkeit zurückerobern.“ „Ich möchte auch mal wieder ein paar Tage allein sein können“, ergänzt Frauke Wollenweber. Es soll ein Stück weit wieder werden wie vorher, soweit das überhaupt möglich ist. Doch es gibt auch Erfahrungen, die Klaus Wollenweber nachhaltig verändert haben. Gute Erfahrungen. Klaus Wollenweber hat viel Unterstützung und Liebe von seinen Kindern und Freunden erfahren. Diese Notsituation hat insbesondere das Verhältnis zu seinem ältesten Sohn verändert. Er ist nicht mehr nur Sohn, sondern vielmehr Partner und



Ratgeber geworden. Das erfüllt ihn mit Stolz und gibt ihm eine neu gewonnene Sicherheit. Und er hat sich den Haushalt zurückerobert. Auch das will er nicht mehr missen. Er hat wieder gelernt zu kochen, zu putzen und Wäsche zu waschen und sieht nun vieles mit anderen Augen. „Ich lerne gerade von meiner Frau, wie man durch kleine Raffinessen das Essen verfeinern kann. Wie sie das macht, das ist toll. Zum Beispiel ein bisschen Petersilie und Butter an die Karotten.“ „Und Honig“, ergänzt Frauke Wollenweber.

Nachdem mir Klaus Wollenweber alles geschildert hat – sein Leben, den Schicksalsschlag

und wie es dann weiterging –, bleibt für mich aber noch eine Frage offen: Wie steht man das durch? All die Angst, all die Frustrationen? Das Entscheidende sei, dass man im christlichen Glauben nicht allein bleibe, sondern Unterstützung durch Freunde und Familie erfahre und dass man mit anderen über die Erfahrungen sprechen könne. Aber vor allen anderen Dingen dürfe man die Hoffnung nicht aufgeben und den Sinn für das Schöne im Leben nicht verlieren: „Sehen Sie sich um. Wir sitzen hier im Wintergarten. Um uns herum grünt und blüht es und dort hinten stehen eine Amaryllis und eine Azalee. Beide habe ich während der Zeit geschenkt bekommen und wieder zum Blühen gebracht. Und sie haben mir geholfen weiter zu machen. Regelmäßig bin ich hierher gekommen und habe meine Blumen gegossen und gepflegt. Ich habe versucht, das Krankenhaus und all die Ängste hinter mir zu lassen und mich auf das Schöne im Leben zu konzentrieren.“ Ob man das lernen kann, oder ob das ein Stück weit Charakter oder auch Veranlagung ist, frage ich mich in diesem Moment, und als hätte Klaus Wollenweber meine Gedanken erraten, sagt er: „Aber dazu müssen sie an sich arbeiten. Das ist nicht leicht.“ Die Erfahrung hat bei all den Äng-

sten auch etwas Positives hervorgebracht: „Ich nehme den Tag nicht mehr so selbstverständlich. Ich freue mich, dass sie wieder da ist, dass sie mit mir geht. Früher habe ich gesagt, das ist ja nur ein Mittagessen, gut so. Heute freue ich mich, wenn sie für mich gekocht hat.“ Dann hält Klaus Wollenweber kurz inne und sagt: „Ja, und das ist auch etwas Neues: Ich kann einfach sagen: Ich freue mich, dass du da bist.“

Demnächst wollen Klaus und Frauke Wollenweber zusammen in Berlin eine Bibelwoche leiten. Frauke Wollenweber erzählt: „Ich habe natürlich große Manschetten, weil der künstliche Darmausgang manchmal prrrt ... macht. Das ist besonders unangenehm, wenn es still ist. In der Kaiser-Karl-Klinik war das manchmal so, bei der Sitzgymnastik. Alle sind ganz konzentriert und auf einmal gibt es da so einen Lärm: prrrt ... Frauke Wollenweber lacht. Und wir lachen mit ihr.

In den medizinischen Berichten steht: „Mit Verdacht auf Verletzung des Darmes während der Operation.“ Wie das passieren konnte? Das wird ein Rechtsstreit klären müssen, denn der für die erste Operation zuständige Arzt schweigt bis heute.



Häusliche Pflege – wer pflegt in Deutschland?

Zumeist werden pflegebedürftige Menschen heute in Deutschland immer noch zu Hause betreut. 71% der Pflegebedürftigen in Deutschland werden durch Angehörige oder ambulante Pflegedienste in ihrem gewohnten Umfeld versorgt. Nach einer Umfrage des Meinungsinstituts Forsa (2007) halten jedoch 65% der befragten Männer – im Gegensatz zu 48% der befragten Frauen – dies mit ihrem Beruf für unvereinbar. Dies erklärt somit auch den hohen Anteil von Frauen in der häuslichen Pflege: 73%.

In der häuslichen Pflege spiegelt sich damit die Rollenverteilung in der Gesellschaft wider: Männer sind eher Vollzeit erwerbstätig, Frauen vereinbaren Familienarbeit und Erwerbstätigkeit eher mit einer Teilzeitbeschäftigung. Doch auch demografische Entwicklungen sind für den hohen Anteil von Frauen in der Pflegearbeit verantwortlich: Männer haben eine durchschnittlich niedrigere Lebenserwartung als Frauen. Ältere, pflegebedürftige Frauen leben daher wesentlich seltener als Männer im hohen Alter noch mit einem Partner zusammen, der die häusliche Pflege übernehmen könnte (Cornelißen 2005).

Daher werden Männer häufiger zu Hause versorgt. Frauen sind dagegen häufiger als Männer vollstationär in Pflegeheimen untergebracht. Betrachtet man die Verteilung innerhalb der einzelnen Pflegestufen, so fällt auf, dass der Anteil von Frauen in Pflegestufe 3 in Pflegeheimen mit 80% besonders hoch ist – Männer werden somit auch bei schwerer Pflegebedürftigkeit stärker zu Hause gepflegt (Cornelißen 2005).

Männer und Frauen beteiligen sich jedoch nicht nur unterschiedlich an der häuslichen Pflege, sie haben auch ein unterschiedliches Pflegeverständnis: Männer übernehmen in der häuslichen Pflege zwar Zuständigkeitsbereiche, aber sie sind besser in der Lage, Aufgaben zu delegieren. Männern gelingt es ebenfalls häufiger, die Grenze der Belastungszumutbarkeit selbst zu setzen – dies gelingt Frauen kaum (Hammer/Bartjes 2005).

Nichtsdestotrotz: Zwar scheint die häusliche Pflege häufig in weiblicher Hand zu liegen, aber es gibt sie: Männer, die ihre Angehörigen pflegen. Bei 27% liegt der Anteil der Männer an den häuslich Pflegenden.



Weitere Informationen

Literatur:

→ „Pflegen zuhause“ gibt eine umfassende Hilfestellung bei der Entscheidung für häusliche Pflege. Der Ratgeber informiert unter anderem auch über die anfallenden Pflegemaßnahmen in der häuslichen Pflege und die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung. Er steht als Download und als Broschüre unter: www.bmg.bund.de zum Abruf bereit.

Link:

→ www.bmg.bund.de
Auf dem Portal des Bundesministeriums für Gesundheit gibt es eine Fülle an Informationen, Rechtsvorschriften sowie Veröffentlichungen rund um das Thema: Häusliche Pflege.



Helga Lukoschat

Von Lebenselixieren und Lernkurven

→ Der Top-Manager **Carlo Philippi** ist allein erziehender Vater dreier Söhne

Plötzlich radelt da eine junge Frau vorbei: Sie ist vielleicht Ende zwanzig und trägt einen blauen Arbeitsoverall. Ihr dunkelblonder Pferdeschwanz wippt in der Sonne. Die Szene wirkt leicht surreal, denn den Hintergrund für die junge Radlerin bildet das Areal der Ruhr Oel GmbH in Gelsenkirchen, eine der größten Raffinerien in Deutschland. Eben noch zogen Scharen von Männern im Blaumann auf dem Weg zur Mittagspause an uns vorbei. Auf dem gigantischen Gelände mit seinen Abertausenden von Rohren und Ventilen, Öfen und Schloten herrscht heute große Betriebsamkeit, weil einige der Anlagen zur Wartung komplett auseinander genommen werden – das erfordert der alle fünf Jahre stattfindende Sicherheitscheck.

„Haben Sie das gesehen?“, fragt Karl-Heinz Philippi, weil er ganz sicher gehen will, dass die Radlerin bemerkt wurde. „Bei uns arbeiten auch Frauen. Sie ist als Chemiewerkerin tätig.“ Nun, so fragt man sich, so viele Frauen können es wohl nicht sein, wenn der oberste Boss sie alle persönlich kennt. Denn der ist an Standorten Gelsenkirchen, Scholven und Horst immerhin für rund 2.350 Menschen verantwortlich.

Aber die Szene ist dennoch typisch für Karl-Heinz Philippi: denn was für ihn an erster Stelle komme bei seinem Job, so versichert er mit Nachdruck, das seien die Menschen. Ihre Sicherheit, ihre Entwicklungsmöglichkeiten. Und dass mehr Frauen in die technischen Berufe gehen, ist ihm seit langem wichtig.

Sein Job – das ist der Vorsitz der Geschäftsführung der BP Gelsenkirchen GmbH. Sie ist eine personalhaltende Gesellschaft und 100prozentige Tochter der BP Petroleum and Refineries. Die traditionsreichen Anlagen in Scholven und Horst, bereits 1936 wurde hier Kohle zur Benzin- und zur Kerosinherstellung verflüssigt, gehören der Ruhr Oel GmbH, einem Joint Venture zwischen der Deutschen BP AG und dem staatlichen Energiekonzern Petroléos de Venezuela. 2002 hatte die Deutsche BP die Anteile von der VEBA Oel AG übernommen.

„Die Karriere ist irgendwann beendet und der Chef braucht Sie nicht mehr. Aber was Sie nie verlieren werden, das sind Ihre Wurzeln, das ist Ihre Familie.“

Karl-Heinz Philippi wird von aller Welt Carlo genannt. Und das passt auch viel besser zu diesem großen, massigen Mann mit Blondschoopf, der gern Tacheles redet und keinen Konflikt scheut. Carlo passt auch deshalb besser, weil Philippi durchaus Entertainerqualitäten besitzt und das

hat, was in der Regel einen Rockstar auszeichnen sollte: physische Präsenz, die jeden Raum oder jede Bühne füllt.

Im Englischen gibt es einen schönen Ausdruck für Männer wie Philippi, der wie so viele nur schwer ins Deutsche übersetzbar ist: Er ist ein He-Man. Selbstbewusst, energiegeladent und alles andere als bescheiden. Carlo Philippi gehört zum Top-Management der Deutschen BP AG. Aber dem Klischee des smarten Managers im dunkelgrauen Designeranzug entspricht er mitnichten. Und nicht nur, weil er Jeans und ein offenes Hemd ohne Krawatte trägt. Denn dieser He-Man, den man sich glänzend in einem Hotspot auf Ibiza vorstellen kann, mit schönen jungen Frauen an der Seite oder wie auch immer die Klischee-Bilder aussehen mögen, die uns die Gazetten präsentieren, ist gleichzeitig ein unglaublicher Familienmensch: allein erziehender Vater dreier Söhne im Alter von 15, 17 und 19 Jahren. Der am Wochenende mit Begeisterung einkauft und kocht und mit seinen Söhnen stundenlang über Gott und die Welt philosophiert.

Er könne es beim besten Willen nicht verstehen, wenn, wie er es in seinem Umfeld oft erlebt,

Männer oder Frauen auf Kinder verzichten, weil ihnen der gehobene Lebensstil, den sie pflegen, wichtiger ist. „Die Karriere ist irgendwann beendet und der Chef braucht sie nicht mehr. Aber was sie nie verlieren werden, das sind ihre Wurzeln und ihre Familie.“ Die Kollegen Manager fahren dann ein dickes Auto, und weil es so leer ist, schaffen sie sich einen Hund an. „Wissen Sie, auch ich fahre ein großes Auto.“ Und dann, mit jungenhaftem Grinsen: „Aber da sitzen meine drei Söhne drin. Das ist der Unterschied.“

Seit seine Frau Annette vor über vier Jahren an Brustkrebs starb, erzieht er seine Jungen alleine. Der Jüngste, Leon, war 9 Jahr alt, als seine Mutter



starb. Für Carlo Philippi war damals sofort klar, dass er die Rolle des Vaters voll und ganz ausfüllen und die Verantwortung für die Entwicklung seiner Söhne nicht abgeben würde. Ganz bewusst hat er sich der Aufgabe gestellt: „Ich hätte eine leichte Lösung wählen können, indem ich mir möglichst schnell eine adäquate Partnerin gesucht hätte, der ich die Verantwortung hätte übergeben können. Ich habe mich dafür entschieden, das nicht zu tun. Ich habe mich entschieden, das gemeinsam mit meinen Kindern aufzuarbeiten. Nur wir vier.“

Aber er wollte auch nicht seine Position aufgeben, auf die er viele Jahre seines Lebens hingearbeitet hatte. Seitdem, so versichert er, könne er gut nachvollziehen, was bei Frauen los ist, wenn sie Karriere mit Kindern vereinbaren wollen. Wie viel Disziplin und Energie dafür notwendig ist. Und wie es einen zugleich zutiefst befriedigt. Denn die Familie ist für ihn ein „Lebenselixier“.

→ Familiengeschichten

Seine Familienorientierung hat nicht zuletzt mit seiner eigenen Familiengeschichte zu tun. Sein heute 80jähriger Vater wurde im ehemaligen Siebenbürgen in Rumänien geboren und

kam nach dem Zweiten Weltkrieg als Flüchtling zunächst nach Österreich. Dort traf er seine spätere Frau, sie stammte aus dem Banat im heutigen Serbien. Carlo Philippi ist, wie sein knapp zwei Jahre älterer Bruder, im österreichischen Graz geboren. Schließlich siedelte sich die Familie im Ruhrgebiet an und erwarb die deutsche Staatsbürgerschaft. Man lebte zunächst in einfachsten Verhältnissen. Direkt neben der Zeche in Recklinghausen sei er groß geworden, auf dem Gelände herum gestromert, die Fördertürme immer im Blick. Ganze sechzig Quadratmeter hat die Wohnung gemessen. Der kleine Carlo teilte sich das Schlafzimmer mit seinen Eltern, sein Bruder mit der Großmutter, die immer zur Familie gehörte. Diese Großmutter spielte eine wichtige Rolle im Leben; eine warmherzige Frau, die großartig Geschichten erzählen konnte. Er habe es zutiefst genossen, nach der Schule auf dem Küchentisch zu sitzen und seiner Mutter und seiner Großmutter beim Kochen zuzusehen und zuzuhören. Noch heute koche er nicht nach Kochbuch, sondern so, wie er es sich bei den Frauen seiner Familie abgeschaut hat: mit Lust und Laune und hohem Improvisationsfaktor. Als seine Großmutter erblindete, wurde das Verhältnis noch intensiver: „An den Sonn-



tagabenden haben wir zusammen Tatort gesehen und ich habe versucht, meiner Großmutter die Story zu übersetzen. Meine erste Freundin, dann die zweite Freundin, die waren immer mit dabei.“

Und welche Rolle spielte der Vater? Der ging zuallererst seinen beruflichen Weg. Studierte Chemie, promovierte, arbeitete bei der VEBA, in eben jener Gelsenkirchener Anlage, in der heute auch sein Sohn tätig ist, und gelangte nach und nach in höchste Positionen. Allmählich kam Wohlstand in die Familie, ein Haus wurde gebaut. Mutter wie Großmutter, beide ohne Berufsausbildung und nicht erwerbstätig, sorgten

für den Haushalt und für die Nestwärme. So versinnbildlicht die Geschichte der Familie Philippi sowohl die wirtschaftlichen Erfolge als auch die Integrationsleistungen der westdeutschen Nachkriegszeit – und die Geschlechterverhältnisse der 50er und 60er Jahre.

Wie oft er seinen Vater gesehen habe? „Eigentlich nur am Sonntag, er kannte nur die Arbeit.“ Vermisst habe er trotzdem nichts, denn die Sonntage waren intensiv; der Vater konnte wunderbar zeichnen und technische Dinge erklären, nahm sich dafür Zeit. Und unter der Woche gab es ja immer die weibliche Küchenwelt. Carlo Philippi spricht mit großem Respekt von seinem Vater, von dessen Lebensleistung und hebt dessen soziales Engagement hervor. Drei Waisenhäuser in Rumänien werden durch ihn unterstützt. Zu seinem 80. Geburtstag sei die ganze Familie dorthin gereist und Sohn Carlo gab ihm das Versprechen, dass er diese Unterstützung fortführen werde. Als einen integren, disziplinierten und gebildeten Mann schildert ihn der Sohn.

Carlo Philippi studierte Maschinenbau an der Fachhochschule in Gelsenkirchen – denn sei-

nen ursprünglichen Plan, die Architektur, verteilte die ZVS. Dann aber gefiel es ihm und mit dem ihm eigenen Pragmatismus entschied er – schließlich hatte er schon ein halbes Jahr die Sache studiert und wollte keine Zeit vertun – am Ball zu bleiben. Seine erste Station war die Stelle eines Assistenten der Geschäftsführung in einem mittelständischen Betrieb. Der Vater hatte, wie Philippi erst Jahre später erfuhr, verhindert, dass sein Sohn in Gelsenkirchen seine erste Stelle antrat, weil er nicht wollte, dass die Sache nach Beziehung oder Vitamin B aussehe. Ja, sein Vater hatte hohe moralische Ansprüche. Sehr regelorientiert sei er aufgewachsen und von seiner tiefreligiösen Großmutter und Mutter mit Disziplin und auch einer gewissen Strenge erzogen worden. Ganz sicher habe ihn das geprägt. Besonders eine Geschichte hat sich tief eingefräst: Da hatten sein Bruder und er sich beim Papierausschneiden in die Haare bekommen, und er habe die Schere „voller Wut in die Couch gerammt.“ Die beiden Jungen, von der Mutter zur Rede gestellt, halten zusammen und wollen nicht preisgeben, wer es war.

Da habe die Mutter ihnen erklärt, dass sie mit solchen Kinder nicht zusammen bleiben wolle

und habe sie auf ihre Roller gesetzt, ihnen ihre kleinen Rucksäcke geschnürt und gesagt, sie sollten sich auf den Weg machen. Und tatsächlich hätten die Kleinen das akzeptiert und seien mit ihren Rollern aufgebrochen. Richtung Kindergarten seien sie gefahren, weil sie sich dort eine realistische Chance ausrechneten, über Nacht bleiben zu dürfen. Später hat die Mutter sie tränenüberströmt aufgesammelt. Ihm selbst aber sei klar geworden, wenn es darauf ankommt, müsse man eben „in die richtige Richtung rollern“.

→ Lebensaufgaben

Philippi hat sich seine beruflichen Erfolge hart erarbeitet. Das Fachhochschulstudium reichte ihm nicht aus. In seiner zweiten Stelle als Betriebsassistent, jetzt bereits bei der VEBA Oel AG, ließ er sich zum Sicherheitsingenieur ausbilden, studierte im Abendstudium Wirtschaftsingenieurwesen an der Universität Bochum. Den Wirtschaftsingenieur nutzte er als Sprungbrett und kam über diverse Projektleiterstellen in den Einkauf. Nach einer strategisch wichtigen Zwischenstation bei der VEBA AG (heute E.ON AG) kehrte er 1994 zurück und übernahm die Leitung des Einkaufs bei der VEBA Oel AG. 2000

kam dann die Chance, den Vorsitz der Geschäftsführung der heutigen BP Gelsenkirchen GmbH zu übernehmen.

Die größte Herausforderung in den vergangenen Jahren sei gewesen, die alte VEBA-Welt mit ihren Mitbestimmungsstrukturen in die neue BP-Welt mit ihrer angelsächsisch geprägten Unternehmenskultur zu überführen. Sprachlich und kulturell stießen da zwei Welten aufeinander, und seine Hauptaufgabe sei gewesen, beim Betriebsrat um Vertrauen für das Management zu werben.

Die sprachliche Barriere mache ihm persönlich immer noch zu schaffen, weil er sich im Englischen bei weitem nicht so sicher und gewandt ausdrücken könne wie im Deutschen. Seine Jungs, die alle drei sicher Englisch sprechen, der mittlere ist gerade von der Boarding School in England zurückgekehrt, würden immer die Augen verdrehen, wenn sie ihn mit seinen englischen Kollegen telefonieren hörten. Im Übrigen hätten sie sich geweigert, mit ihm am Küchentisch Englisch zu üben, da solle er sich doch bitteschön einen professionellen Trainer nehmen.

Philippi kann begeistert über „seine“ Raffinerie sprechen: Soeben wird eine komplette Ofenanlage durch eine neue ersetzt; generalstabsmäßig wird die 60 Millionen teure Operation vorbereitet, die sozusagen am lebenden Organismus vorgenommen wird, denn der Betrieb soll nur so kurz wie möglich unterbrochen werden. Der Stolz und die fast jugenhafte Freude über diese technische Meisterleistung ist ihm deutlich anzumerken. Wenn die Neuinstallation geglückt ist, wird es auf der Anlage eine große Feier geben, eingeladen ist dann auch allerhand politische Prominenz.

Mit Enthusiasmus spricht Philippi auch über die Neugestaltung des Verwaltungsgebäudes. Im Inneren des früher in eher tristen Braun- und Grüntönen gehaltenen Klinkerbaus sind heute helle, lichte, fast puristisch anmutende Büros entstanden. Besonders stolz ist Philippi auf den so genannten Dialograum. Eine ehemalige, kaum genutzte Terrasse, auf der schon Sträucher und kleine Birken wucherten, ist zu einem halbrunden Raum umgebaut worden. Auf dem dunklen Parkett aus Edelhölzern stehen vier symmetrisch angeordnete rote Ledersessel, flankiert von schlanken Bodenvasen mit

Gräsern. Drei Stufen führen zu einem gläsernen Besprechungstisch, rechts und links finden sich elegante weiße Sideboards. Ein bisschen Feng Shui sei das hier, grinst Philippi, aber er findet den Raum dennoch gut und wichtig: „Wissen Sie, wenn es schwierige Gespräche gibt, eine Situation festgefahren ist, dann ist es gut, sich in einen anderen Raum zu begeben.“ Vielleicht ist dieser Raum auch – bewusst oder unbewusst – der Kontrast zu dem unendlichen Labyrinth der Rohre und Kessel da draußen, in denen Tag und Nacht das dunkle Rohöl gekocht wird.

Philippi ist ein guter Verhandler. Zu den Faktoren für seinen beruflichen Erfolg befragt, nennt



er zuerst seine Fähigkeit zuhören zu können, die ganze Person „ergreifen“ und verstehen zu wollen. Dann aber auch seine Fähigkeit, Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen. „Ich liebe es, mich einzubringen. Ich scheue keinen Konflikt, null. Ich gehe gern in Konflikte, weil die mich weiterbringen.“ Am wichtigsten sei ihm, sich mit dem Gegenüber auseinanderzusetzen: „Aber was ich immer wieder super und irre finde, ist, auf andere Menschen zu treffen, mich mit denen auseinanderzusetzen und von ihnen zu lernen.“

Diese Haltung kennzeichnet auch seinen Umgang mit seinen Jungen. Im Hause Philippi wird erzählt, debattiert, oft auch gestritten, mit „knallharter Ehrlichkeit“. Aber am Ende sei es ein positives Reiben. Die Orte der familiären Dispute sind, beim ausgiebigen Samstagbrunch, der Küchen- oder Esstisch oder seit neuem die Sauna. Philippi hat soeben seinen gesamten Garten umgestaltet, ein „gigantisches Projekt“, wie er sagt. Eigentlich sollte es nur eine Sauna sein, aber dann hat er dem Drängen seiner Jungs doch nachgegeben und einen Whirlpool eingeplant. Und ist nun heilfroh darüber, weil sich Sauna und Pool zum familiären Treffpunkt und zum wunderbaren Kommunikationsort entwickelt

haben. Philippi benötigt diesen familiären Austausch und die Nähe zu seinen Jungen, vor allem zu seinem Jüngsten, wie die Luft zum Atmen. Früher, auch noch zu Lebzeiten seiner Frau, ist er oft abends zu den Jungen „ins Bett gekrochen“, hat ihnen selbst erfundene Geschichten erzählt. Wobei er – nach einem anstrengenden Arbeitstag in der Raffinerie – mehr als einmal darüber eingeschlafen sei. Die Familie sei eine Kraftquelle für ihn, eine lebenswichtige Ressource, die ihn trägt und motiviert. „Familie ist für mich der Inbegriff des Sinns des Lebens.“

Was er mache, das mache er nicht in erster Linie für sich selbst, auch wenn seine Jungen ihm das bisweilen nicht abnehmen wollen, sondern weil er anderen etwas geben will: „Meine Kinder lachen dann immer, wenn ich sage, hey, das mach ich jetzt nicht für mich. Das soll dir einen Anstoß geben und ich genieße es, wenn du darauf eingehen kannst.“ Und erklärt, dass dies auch für seinen Job gelte: Es gehe eben nicht in erster Linie um den materiellen Wohlstand oder um die sichtbaren Statussymbole, auch wenn er sich diese alle erarbeitet hat.

„Beruf hat auch etwas mit Berufung zu tun. Und es ist ein Teil des Lebenselixiers, etwas zu schaffen.“

Aber vielleicht ist gerade diese Haltung das Besondere an ihm: Philippi kann perfekt das Spiel „Mein Auto, mein Haus, mein Boot“ spielen. Und wer ihn bei Arbeitssitzungen erlebt hat, weiß auch, dass er die Rituale der männlichen Alpha-Tiere beherrscht. Aber er kann Distanz zu diesen Ritualen wie zu den Statussymbolen halten, sie sind nicht Lebenszweck. „Beruf hat auch etwas mit Berufung zu tun. Und es ist ein Teil des Lebenselixiers, etwas zu schaffen. Egal, ob einer Handwerker ist oder etwas Kreatives macht. Egal was, es muss einen befriedigen, man muss es gerne tun.“

→ Die Söhne

Philippi spricht in einer Art liebevollen Klartextes über seine Söhne. Daniel, der Älteste, hat soeben das Abitur gemacht. Die Schule und das Lernen sind ihm immer leicht gefallen – wie sein zweiter Bruder sei er ein „intellektueller Über-

flieger“. Sein Ältester hält in den Disputen komplett gegen ihn, habe bereits „Gegendominanz“ entwickelt. Daniel sei ihm in dieser Beziehung am ähnlichsten, da „fliegt Power auf Power“. Der 19-Jährige überlegt nun, entweder um die Welt zu reisen und in der Karibik eine Tauchschule zu gründen oder doch zu studieren.

Der Mittlere, Julian, ist mit 15 Jahren nach England gegangen, auf eine Boarding School. Er hat da auch mit dem Gedanken gespielt, dort zu studieren, an einer der Eliteuniversitäten. Dem Vater war nicht wohl bei dem Gedanken. Aber er habe sich beherrscht und geschwiegen und die Söhne gebeten, miteinander Ratschlag zu halten. Die Brüder haben Julian dann bewegt, erst einmal nach Deutschland zurückzukommen. Julian sei überaus selbständig, sprachlich ungeheuer begabt, zwischendurch mache er auf eigene Faust Städtereisen. Im familiären Viereck nimmt er die Rolle des Vermittlers ein, ist auf Ausgleich und Harmonie bedacht. Julian kann sich gut vorstellen, eine Familie zu haben. Es sollten sechs oder vier, aber mindestens zwei Kinder sein, denn die Rolle des „Sandwich“, die er selbst inne hat, fand er wohl ziemlich schwierig.

Leon schließlich, der Jüngste, habe zurzeit einige Probleme in der Schule und es gab auch schon mal blaue Briefe. „Aber der Junge hat eine unglaubliche Sozialkompetenz.“ Als Leons Großvater jetzt wegen einer Darmkrebsoperation ins Krankenhaus musste, ist der 15-Jährige Abend für Abend zum Haus seiner Großmutter getigert und hat dort übernachtet, damit sie nicht alleine ist. Aus freien Stücken, weil er sich das so gedacht hat. Für den damals neunjährigen Leon war der Tod der Mutter wohl am schwersten zu verkraften, wie der Vater vermutet. Er sei damals gerade auf das Gymnasium gekommen, er hatte ein neues Umfeld, keinerlei Zuspruch. Da habe er sich besonders intensiv um ihn gekümmert, versucht, „ihn ein bisschen hoch zu heben.“ Die Intelligenz und die Logik seines Jüngsten würden ihn immer wieder von Neuem in Erstaunen versetzen. Vor kurzem hätten sie das Grab seiner Frau besucht, da habe ihm Leon erzählt, er habe den „direkten Dialog“ mit Gott abgebrochen. Denn er könne sich nicht in Einklang finden mit einem Gott, der so übermächtig ist und über alles entscheiden kann – und ihm auch seine Mutter nehmen konnte. Deshalb habe er Gott herausgenommen aus seinem Dialog und kommuniziere jetzt direkt mit seiner Mutter, „die kann Gott dann ja etwas sagen.“

→ Die Phasen einer Partnerschaft

Philippi hat in seinem Leben durchaus blaue Flecken davon getragen. Seine Frau Annette hat sich noch vor ihrem Tod von ihm getrennt. Von ihrer Krankheit hatte sie niemandem erzählt: „Sie hat es ganz allein mit sich abgemacht.“ Die Trennung sei wohl auch ein Prozess und ein Teil ihrer Krankheit gewesen, für die sie die Verantwortung übernehmen wollte, wie Philippi vorsichtig mutmaßt.

Annette Philippi hatte Pharmazie studiert, aber sie wollte sehr gern Kinder und gab das Studium dafür auf. Sie blieb immer finanziell unabhängig, sehr selbständig und verwaltete die Immobilien ihrer Eltern. So hatte sie „die Freiheit, ihre eigene Position zu finden“. In ihrer Ehe habe es die klassische Rollenverteilung seiner Überzeugung nach nicht gegeben. An den Wochenenden habe er sich schon immer um den Einkauf gekümmert und gekocht, während seine Frau am Schreibtisch saß. 22 Jahre waren sie verheiratet, eine Krise in den mittleren Jahren ihrer Partnerschaft hatten sie erfolgreich bewältigt, auch mit Hilfe einer Therapeutin. Als die Kinder größer wurden, begann Annette Philippi sich für Naturheilkunde und Homöopathie zu interessieren. Seine Welt, die „raue Manager-Durch-



setzungs-Welt“, habe sie zunehmend weniger interessiert, ihr waren andere Werte wichtig. Auf irgendwelche Veranstaltungen wollte sie nicht mehr mitgehen, hatte es leid, die „Gallionsfigur“ abzugeben.

Dennoch hatte sie ihm 2000 geraten, die Position des Vorsitzenden zu übernehmen, weil sie sehr klug analysierte hatte, dass er nicht darauf verzichten könne, dass er zu lange darauf hingearbeitet hatte. „Irgendwo auf diesem ganzen Weg haben wir uns aus den Augen verloren.“ Aber am Ende kam die Trennung dann doch überraschend für ihn.

Seinen Söhnen will er vermitteln, dass die Wertschätzung der Partnerin das Wichtigste ist. Sie als absolut gleichberechtigt anzusehen. Auch das hätte er gelernt: dass ein Paar zwar seine jeweils eigene Welt benötigt, aber eben auch eine genügend große Schnittmenge an Gemeinsamkeiten. „Jeder soll sich selbst leben, aber es muss immer wieder verbindende Module geben, die zusammengeführt werden.“ Wenn er heute mit seinen Jungen über Werte in einer Partnerschaft spreche, versuche er ihnen aber verständlich zu machen, dass es im Leben unter-

schiedliche Phasen gebe. „Es bricht keine Welt zusammen, wenn eine Partnerschaft fair zu Ende geht. Das ist nicht der Untergang der Welt.“ Als seine Frau und er die bevorstehende Trennung den Kindern erklärten, hätten diese den Sachverhalt erstaunlich klarsichtig kommentiert, wenn auch ihren Temperamenten entsprechend mit sehr unterschiedlichen Worten. Insofern ist Philippi überzeugt, dass seine Jungen ihren Weg finden, ihr „eigenes System“ entwickeln werden. Und er freut sich schon jetzt darauf, sie dabei zu begleiten.

→ Herausforderungen

Wie es künftig weitergehen wird in der Gesell-



schaft mit der Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern? In dieser Beziehung sei er etwas zwiespältig, bekennt er. Er frage sich, ob es richtig sei, wie sich Frauen heute selbst sehen und geben und ob sie sich nicht zu stark in die Richtung drängen lassen, in der ausschließlich die Karriere zählt. Aber das gelte auch für Männer, dass heute der Wert der Familie, der Rückhalt, den sie gibt, zu wenig gesehen werde.

„Wenn die Gesellschaft sich da nicht ändert und der Staat tätig wird über Steuerprogramme, Zuschüsse und Kindergarten, Hort und Betreuung, wird diese Gesellschaft keine Zukunft haben.“ Aus seiner Sicht sei vor allem mehr Flexibilität

nötig – für beide Seiten, für die männliche wie für die weibliche, nur so könne eine neue Balance entstehen. Aber wie tatsächlich eine neue Balance für Familie und Karriere aussehen könnte, die sowohl für Frauen als auch für Männer trägt, darauf fällt dem Topmanager eine schlüssige Antwort dann doch schwer, angesichts der Realitäten, die er um sich herum beobachtet.

Mit den Unternehmen und ihrer Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht Philippi hart ins Gericht: „Time-Out“ für Kinderbetreuung, reduzierte Arbeitszeiten für Eltern – bei den meisten Unternehmen bliebe es bei „Lippenbekenntnissen“. „Sie glauben doch nicht im Ernst, dass ich diese Karriere gemacht hätte, wenn ich damals gesagt hätte, ich nehme jetzt eine Auszeit und kümmere mich um die Kinder?“

Zwar würden die Unternehmen erkennen, dass die Bekenntnisse zur Vereinbarkeit einen guten Eindruck machen. „Das klingt vielleicht zynisch: Aber manche Unternehmen sagen das auch, weil sie denken, dass dann mehr Frauen ihre Aktien kaufen.“ Gut, bei seinem jetzigen Unternehmen, der BP, sei einiges in Gang gekommen. Aber es würde eben nicht ausreichen, wenn vier, fünf Unternehmen sich ernsthaft auf den Weg

machen und sich ansonsten an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nichts verändert.

Dabei findet er es für die Unternehmen ausgesprochen wichtig, dass mehr Frauen in verschiedenen Positionen tätig sind. Sie bringen eine andere Sichtweise mit, verändern die Kultur. „Wenn man in einer reinen Männerwelt arbeitet, dann geht etwas verloren.“ Vor allem für technische Ausbildungen und Berufe will er junge Frauen begeistern. Aus Überzeugung hat er als Mentor bei einem Mentoring-Programm der BP für weibliche Führungsnachwuchskräfte mitgemacht.

→ Ausblicke

Im Foyer des Unternehmens-Hauptgebäudes hat Philippi vor einiger Zeit ein Kunstwerk eines befreundeten Künstlers installieren lassen. Von der Decke hängen kreisförmig vielleicht mehrere Dutzend silbrig schimmernder Röhren herab. Decke und Boden sind verspiegelt, so dass sich, wenn man sich in das Rund hineinstellt, der Blick ins Unendliche vervielfacht. Gleichzeitig setzt sich ein Energiemechanismus in Gang, der die spiralförmig am Boden angebrachten Lichter aufblitzen lässt. Man ist im „Schöpfungsstrom“,



so heißt das Kunstwerk. Die Idee dazu hatte ihm sein Freund an einem Sommerabend auf Sylt in den Sand gezeichnet. Es passt zu Philippis Pragmatismus, dass er für die Röhren Wärmetauscher genommen hat, die auf der Raffinerie ständig zum Einsatz kommen. Und die Azubis haben diese entsprechend geschliffen.

Philippi ist mit Leidenschaft in seinem Beruf und kann sich doch vorstellen, noch einmal etwas ganz anderes zu machen. Wenn der richtige Zeitpunkt gekommen ist. „Dann drücke ich auf den Reset-Button.“ Etwas, in dem er seine kreative Seite ausleben kann - zum Beispiel in der Gestaltung und in der Einrichtung von Häusern.

„Die Zeit mit meinen Kindern hat mir unheimlich viel an Lernkurven gebracht, mich geistig jung gehalten.“

Weil es ihn ärgert, dass soviel Geld in schlechten Geschmack investiert wird. Oder, auch das habe er sich schon überlegt, er würde ein eigenes Unternehmen für Lebensberatung aufmachen. „Beziehungsweise Life-Consulting“, verbessert er sich schelmisch, das klinge besser. „Ich glaube, ich habe einfach viel gesehen in meinem Beruf und im privaten Umfeld, das ich gerne anderen Menschen vermitteln möchte. Die Zeit mit meinen Kindern hat mir unheimlich viel an Lernkurven gebracht, mich geistig jung gehalten.“

Seit einiger Zeit ist Philippi mit einer neuen Partnerin zusammen, auf einer Urlaubsreise haben sie sich kennen gelernt. Sie lebt in München und hat zwei, gerade ins Erwachsenenalter kommende Söhne. Mit dem Älteren gibt es reichlich Probleme. Philippi will nicht die Vaterrolle übernehmen, aber wenn es darauf ankommt, redet er mit dem Jungen schon mal

Klartext. Seine Freundin sei immer wieder überrascht, wie es bei ihm zu Hause zugeht, wie intensiv man sich miteinander beschäftigt, diskutiert, streitet – und seinen Spaß hat. „Still und leise hat sich da auch eine Beziehung zwischen ihren Söhnen und meinen Jungs entwickelt. Wir besuchen uns gegenseitig, und da kann es passieren, dass ich morgens beim Bäcker zwanzig Brötchen hole. Dann kommen noch ein paar Freunde oder Freundinnen dazu und dann habe ich plötzlich zehn Kids am Küchentisch. Da geht es rund!“, erklärt Philippi vergnügt, so, als ob ihm nichts anderes auf diesem Erdenrund mehr Freude bereitet.



Allein erziehende Väter in Deutschland

Eine der am schnellsten wachsenden sozialen Gruppen sind laut Mikrozensus 2005 in Deutschland allein erziehende Mütter und Väter. Insbesondere die Zahl der allein erziehenden Väter hat sich in den letzten Jahren erhöht, von 1991 bis 2004 um knapp 70 % auf 375.000 Väter.

Der Anteil der allein Erziehenden ist in den letzten Jahren vor allem aufgrund der hohen Scheidungsraten gestiegen. Den größten Anteil an den allein Erziehenden stellen daher mit 40% bei den Frauen und 43% bei den Männern die Geschiedenen (Statistisches Bundesamt 2006).

Für allein erziehende Eltern ist es aufgrund ihrer Lebenssituation besonders schwer, Beruf und Familie befriedigend unter einen Hut zu bringen. 75% der allein erziehenden Väter und 55,8% der allein erziehenden Mütter gehen einer Erwerbs- oder Berufstätigkeit nach.

Allein erziehende Väter betreuen eher ältere Kinder, die bereits zur Schule gehen. So liegt der Anteil der allein erziehenden Väter bei den Eltern von Kindern unter 6 Jahren bei 4% und

beläuft sich in der Altersgruppe der Kinder zwischen 10 und 18 Jahren auf ca. 17% (ebd. 2006).

Allein Erziehende in Deutschland sind besonders oft auf Sozialhilfe angewiesen. Und 18,2% der Männer und 24,9% der Frauen, die allein erziehen, erhalten Arbeitslosengeld I oder II (ebd. 2006).



Weitere Informationen

Literatur:

- Der 7. **Familienbericht** geht ausführlich auf Väterrolle, Vorstellungen von Vaterschaft und Scheidungsfolgen ein (S. 110ff). Er ist auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Publikationsbereich abzurufen.
- Auf dem Portal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend steht im Publikationsbereich eine vom „Bundesverband allein erziehender Mütter und Väter e. V.“ (VaMV) erstellte Broschüre „**Allein erziehend – Tipps und Informationen**“ zum Download bereit. Sie enthält Informationen beginnend bei der Geburt des Kindes über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu rechtlichen Ansprüchen.
- „**Vaterschaft im Wandel**“ – gerade auch nach Trennung und Scheidung – untersucht der von Mechthild Bereswill, Kirsten Scheiwe und Anja Wolde herausgegebene gleichnamige Band. Das Buch ist 2006 im Juventa Verlag erschienen.

Links:

- **www.vamv.de**
Der Verband allein erziehender Mütter und Väter (VaMV) wurde 1967 als Verband lediger Mütter gegründet und hat sich zu einem bundesweiten Sprachrohr für allein Erziehende entwickelt. Auf der Website werden unter anderem von A wie Allein Erziehend bis zu W wie Waisen und Witwen umfassende Informationen, Ratschläge und Tipps gegeben.
- **www.aktiv-fuer-kinder.de**
Auch Väter vernetzen sich zunehmend zum Austausch von Informationen und um Rat und Hilfe zu bekommen. Das Väterzentrum des Berliner Vereins Mannege e.V. ist eine der neuen Anlaufstellen.



Kathrin Walther

Der Spitzenvater

→ Winfried Growe erhielt für sein ungewöhnliches Lebensmodell öffentliche Anerkennung

Junges Grün leuchtet auf den Wiesen, ein Rebhuhn stolpert über den frisch gefurchten Acker. Alles strahlt Ruhe aus. Hier, in der weitläufigen Landschaft Westfalens, lebt der „Spitzenvater des Jahres 2006“. Ein 6000-Seelen-Dorf zwischen Bielefeld und Münster. Links hinter dem Landmaschinenhandel geht die kleine Straße ab, windet sich entlang von Einfamilienhäusern – gemütlich wirkende Backsteinfronten in farbenfrohem Blumenmeer. Ganz am Ende, fast verborgen zwischen dichtem Grün, wohnt Winfried Growe mit seiner Frau Mechthild Freitag-Growe und den beiden Töchtern Jessica und Isabel.

Der 41-Jährige ist gelernter Maschinenschlosser. Seit über 20 Jahren arbeitet er als Montagefacharbeiter in einer Fabrik mit mehr als 500 Beschäftigten, 10 km entfernt von seinem Wohnort. Reisemobile und Wohnwagen werden dort in Bandfertigung produziert. Herr Growe ist Sprin-

ger, d.h. er übernimmt die Arbeit von Kollegen, die im Urlaub oder krank sind, denn „da hat man nicht jeden Tag die gleiche Arbeit“. Über Langeweile kann er sich aber ohnehin nicht beklagen. „Bei uns ist die Arbeit sehr umfangreich, wir haben Holzarbeiten, Gas, Elektrik - es ist von allem was dabei.“ Seine Aufgaben gefallen ihm, hier will er bleiben: „Die Kollegen sind in Ordnung, es ist nah und die Arbeit ist gut.“

→ Die Arbeitsteilung in der Familie

In Winfried Growes Leben passen die Dinge zueinander. Der kräftige Handwerker wirkt mit sich und der Welt zufrieden, wie er da auf der Couch sitzt, im großzügig geschnittenen Wohnzimmer mit breiter Fensterfront zum Garten. Dort werden nachher die Kinder spielen, die jetzt noch in der Schule sind. Die Kleine, Isabel, wurde letztes Jahr eingeschult, ihre ältere Schwester Jessica geht jetzt in die dritte Klasse.

„Es ist nicht so, dass ich mir das immer vorgestellt hatte, bei den Kindern zu bleiben. Aber ich hatte auch kein Problem damit. Wir sind im Gespräch einfach darauf gekommen und so haben wir es dann gemacht.“

Heute ist Mittwoch und Winfried Growe ist zu Hause. Er macht den Haushalt, kocht Mittagessen für die Töchter, organisiert das Nachmittagsprogramm mit Reiten, Klavierstunde und Hausaufgaben. Drei Tage die Woche ist er bei den Kindern, die anderen beiden übernimmt seine Frau. „Wir wollten, dass sie nicht als Schlüsselkinder aufwachsen, sondern dass immer jemand bei den Kindern ist, wenn sie mittags aus der Schule kommen“, erzählt Growe. So kennt er es aus seiner eigenen Kindheit - als jüngstes von sechs Kindern wuchs er auf dem elterlichen Bauernhof auf. Da war immer jemand da und mittags stand etwas Warmes auf dem Tisch. Auch wenn der Bauernhof für Winfried Growe heute passé ist, in dieser Hinsicht sollen die Dinge so bleiben, wie er sie selbst erlebt hat.

Als sich der erste Nachwuchs ankündigte, überlegten seine Frau und er, wie sie die Betreuung regeln könnten. Seine Frau hatte gerade die Prüfung zur Steuerberaterin abgelegt – ein un-

günstiger Zeitpunkt, um aus dem Beruf auszustiegen. „Also“, erinnert sich Winfried Growe, „sind wir zu dem Schluss gekommen, dass im Prinzip besser ich Erziehungszeit nehme, weil es für mich einfacher war, auszusteigen.“

→ Die Reaktionen der Umwelt

Das war ungewöhnlich, vor neun Jahren erst recht. Für Growe „eine Sache, die sich so ergeben hat“, wie er in seiner ruhigen, selbstbewussten Art bemerkt. „Es ist nicht so, dass ich mir das schon immer so vorgestellt hätte. Aber ich hatte auch kein Problem damit, bei den Kindern zu bleiben. Wir sind einfach im Gespräch darauf gekommen und so haben wir es dann gemacht.“ Mit eben dieser gelassenen Einstellung ist er damals auch zu seinem Chef gegangen, um Elternzeit zu beantragen. Ebenso selbstverständlich, wie er seinen Kollegen und seinen Freunden bei der Freiwilligen Feuerwehr, beim Fußball und in seiner Doppelkopf-Runde erklärte, dass er jetzt mit dem Baby zu Hause bleiben würde.



Und die Reaktionen? Die waren recht unterschiedlich: Sein Chef sah kein Problem und hat zugestimmt. Die Freunde und Kollegen waren da eher mal skeptisch: „Die einen haben gesagt: ‚Du hast es gut, du bist jetzt ganz zu Hause, du brauchst nicht mehr arbeiten‘. Die anderen sagten: ‚Du bist verrückt, mach doch so was nicht, das bringt doch nur Ärger‘.“ Vor allem Ältere waren irritiert, unter ihnen Growes Mutter. „Ist das denn das Richtige? Normal geht doch der Mann arbeiten, das muss doch nicht sein“, meinte sie damals. Der Maschinenschlosser hat sich davon nicht irritieren lassen, hat es so hingenommen und sein Ding gemacht: „Diskussionen zu führen, um andere zu überzeugen, das bringt meistens nichts. Wenn einer seine Meinung hat, die ist dann einfach so.“

→ Die Hürden des Ungewohnten

Im April 1998 kam Tochter Jessica auf die Welt, zwei Jahre später folgte Isabel. Mechthild Freitag-Growe kehrte jedes Mal unmittelbar nach dem Mutterschutz in die Firma zurück, ihr Mann übernahm die Aufgaben zu Hause. Stand nachts auf, wechselte die Windeln, organisierte den Haushalt, das Babyschwimmen, die Krabbelgruppe. Hat Erziehungsratgeber gelesen. Er wuchs in die neue Rolle hinein, so wie jede Mutter eben auch. Für die Kinder war es nie ein Problem, irritiert war höchstens die Umgebung. Andere Mütter zum Beispiel. Da saß man zum Frühstück in der Krabbelgruppe, und plötzlich war da ein Mann dabei. Das war eine Umstel-



lung – für alle Beteiligten. Und es brauchte seine Zeit, bis man sich miteinander arrangiert hatte. „Für mich war es das erste Mal, dass ich so eine Situation erlebt habe“, erinnert sich der Vater. Freilich, er hätte sich auch nicht mit dazusetzen oder ganz zu Hause bleiben können. „Aber man macht ja für die Kinder auch einiges, die sollten eben Kontakte zu Gleichaltrigen haben. Und nach einer gewissen Zeit hatte sich das auch eingespült und dann war es eigentlich ganz nett.“

Mit gewisser Beharrlichkeit, väterlicher Kompetenz, aber auch mit der ihm eigenen kumpelhaften Gelassenheit hat Winfried Growe immer wieder die Hürden des Ungewohnten genommen. Sicher, das war nicht ganz leicht.

Als seine Kinder größer wurden und Spielgefährten mitbrachten, kam immer erst mal die verwunderte Frage: „Ist deine Mama nicht da?“ Doch je selbstverständlicher man selbst damit umgeht, desto einfacher akzeptiert es die Umwelt, so die Erfahrung des Familienvaters. Und schließlich ist selbst seine Mutter inzwischen begeistert vom Modell ihres jüngsten Sohnes. Dass beide arbeiten gehen und beide etwas von den Kindern haben, das hält sie heute für eine sehr gute Lösung.

→ Und es funktioniert...

Jessica und Isabel beziehen sich auf ihren Papa genauso selbstverständlich wie auf ihre Mama. Ins Bett bringen, trösten – all diese substantiellen Momente im Leben eines Kindes können beide gleich gut ausfüllen. Andere Eltern reagieren oft mit Aussprüchen wie: „Das ist ja super, wie ihr das macht.“ Gefolgt ist Winfried Growes Modell aber kaum jemand. Selbst jene Freunde und Bekannten, die seine Entscheidung gut finden, leben eher das traditionelle Modell, gehen Vollzeit zur Arbeit, während die Frauen zu Hause bleiben oder in Teilzeit arbeiten. Da gibt es zwar manchmal Bedauern, dass man von den eigenen Kindern nur wenig hat, aber die Diskussionen unter den Freunden laufen meistens darauf hinaus, dass ein Modell wie das der Growes beim eigenen Arbeitgeber nicht umsetzbar scheint. Im ganzen Ort – so weiß Winfried Growe – gibt es heute drei Väter, die in größerem Umfang Familienpflichten übernehmen. Dazu gehört sein Nachbar, der sich mit seiner Frau paritätisch die Betreuung des Sohnes teilt.

Das Leben in dem 6000-Seelen-Dorf ist überschaubar, viele kennt man. 70 Prozent der früheren Schulkameraden Winfried Growes



sind hier geblieben. Mit manchen von ihnen spielt der Maschinenschlosser seit Jahr und Tag Fußball im örtlichen Verein. Seit mehr als 25 Jahren gehört er zur Freiwilligen Feuerwehr, seit 20 Jahren spielt er regelmäßig Doppelkopf mit ein paar ehemaligen Schulfreunden. Jetzt fahren sie übers Wochenende nach Mallorca, sechs Männer, finanziert aus der Spielkasse.

Winfried Growe hat seine Entscheidung für die Familieniebereut, im Gegenteil: „Man ist überall dabei, was die Entwicklung der Kinder angeht. Da muss man auch nicht nachfragen, worum es überhaupt geht, wenn man zum Elternabend geht.“ So würde er auch jungen Eltern immer raten, dass beide sowohl im Beruf als auch familiär auf dem Laufenden bleiben. Trotzdem – andere davon überzeugen, das will er nicht. Jede Familie müsse das für sich selbst entscheiden. „Man soll den Leuten vor allem die Möglichkeit geben, alles machen zu können. Es sollen Krippenplätze da sein, wenn einer sein Kind ab dem 3. Monat abgeben möchte, andersherum muss ich aber die Vollzeitmutter genauso akzeptieren. Und die Wirtschaft sollte mitspielen, damit es Arbeitsplätze gibt, wo das alles so möglich ist, wie man es sich vorstellt.“

„Man muss schon flexibel auf den Arbeitgeber zugehen. Wenn man selbst bereit ist flexibel zu sein, dann läuft das auch.“

Er selbst hat mit seinem Arbeitgeber eine Lösung gefunden, die für alle gut passt. Als ihm damals, nach drei Jahren Elternzeit, zu Hause „die Decke auf den Kopf fiel“, hat Winfried Growe mit seiner Frau nach einem neuen Modell gesucht. Zuerst hatte er ein Teilzeitmodell von täglich vier Stunden Arbeit im Auge, doch das ließ sich für seinen Chef nicht eintakten. Ein halbes Jahr hat es gedauert, bis man sich schließlich auf die heutige Regelung einigte – er arbeitet montags und dienstags, seine Frau mittwochs bis freitags. Letztendlich hat sich das sogar sehr bewährt, denn die klare Aufteilung der Tage ermöglicht beiden, in der Firma wirklich „ganz bei der Arbeit“ zu sein. Alle Beteiligten sind mit dem Modell zufrieden. Aber das war kein Selbstläufer. „Man muss schon flexibel auf den Arbeitgeber zugehen. Wenn man selbst bereit ist, flexibel zu sein, dann läuft das auch.“ Und so kann es auch mal passieren, dass Herr Growe am Donnerstag



arbeitet und Frau Freitag-Growe am Montag, wenn das fürs Unternehmen besser passt. Und so fährt letztlich die Firma damit auch nicht schlecht.

→ Ein Stück Normalität

Heute läuft alles nach Plan. Fast alles. Denn an diesem Mittwoch ist Papa zwar zu Hause, doch steht ausnahmsweise mal kein Essen auf dem Tisch, als die Kleine von der Schule kommt. Keine Zeit. Isabel stört das nicht, sie drückt sich an ihren Papa, erzählt von ihrem Tag, hört ein bisschen dem Gespräch zu. Später kommt Jessica, die Große. Sie hatte heute einen Mathe-Test in der Schule und ja, die Aufgaben waren so, wie

sie sie gestern mit Papa geübt hat. Jetzt kriegen die Kinder langsam Hunger und fangen schon mal ohne ihren Vater an. Pfannkuchen soll es geben. „Papa, ein Ei oder zwei?“, ruft es aus der Küche. Ein Ei reicht. Zu dumm, wie soll man sich da das Aufschlagen teilen? „Dann darfst du das Mehl reinschütten“, lautet der Kompromiss. Was zuerst wie wilde Improvisation erscheint, entpuppt sich schnell als gekonnte Kochübung, denn schon brutzeln die Pfannkuchen vor sich hin. Ja, so wünscht sich Winfried Growe seine Kinder: Gut aufgehoben in der Familie, und doch ganz eigenständig. „Bei uns auf dem Bauernhof war es völlig normal, dass man als Kind auch was gemacht hat. Schließlich gab es immer was zu tun und man ist als Kind so nebenbei aufgewachsen“, erinnert sich Winfried Growe.

Letztlich sei damals auch sein Vater immer da gewesen. Er habe sich zwar nicht um die Kleinkinder-Betreuung oder den Haushalt gekümmert – da seien die Rollen klar verteilt gewesen –, aber wenn sie als Kinder Probleme hatten, seien sie auch zu ihm gegangen. „Man war eben immer mit dabei und so war mein Vater auch Ansprechpartner für uns. Er ist mit dem Traktor gefahren, da ist man als Kind einfach mitgefahren.“

Oder man war den ganzen Nachmittag mit dem Vater auf dem Acker zusammen.“ Sein Familienbild hat das nachhaltig geprägt. Und auch seine Lebensziele. „Mein Vater hat immer gesagt, es wäre schön, wenn ihr ein eigenes Haus habt.“ Für Winfried Growe stand damals schon fest, dass er eines Tages hier, in der Gegend, im eigenen Haus leben würde.

Großstadt wäre nichts für ihn, „zu eng“ sagt er. Schon früh hat er das Haus geplant, hat Geld, Überstunden und Urlaub gespart. Dann stand er Tag und Nacht auf dem Bau, ein Jahr lang. 1997, kurz vor der Geburt der ersten Tochter, war das geräumige Haus mit 150 m² dann fertig. Hier saß die Familie eines Tages am Frühstückstisch, als Winfried Growe in der Regionalzeitung über einen kleinen Hinweis stolperte. „Guck mal, die suchen mich“, sagte er damals schmunzelnd zu seiner Frau. Die Mestemacher GmbH in Gütersloh hatte erstmalig den Preis „Spitzenvater des Jahres“ ausgeschrieben, dotiert mit 5.000 Euro. Kurzentschlossen bewarb sich Winfried Growe und hatte Erfolg – die Jury entschied sich für den Maschinenschlosser, der knapp drei Jahre lang seine beiden Töchter in Vollzeit betreut hatte. Zur Preisverleihung im Sommer 2006 fuhr dann



die ganze Familie nach Berlin. Es war ein besonderer Moment, als sie an der langen Schlange der Hauptstadtbesucher vorbei in den Reichstag gingen. Später tollten die Kinder in der Kuppel umher, voller Stolz auf Papa, der heute als „Spitzenvater des Jahres 2006“ ausgezeichnet wurde. Wenngleich der Anlass für sie natürlich nichts Besonderes ist: Dass ihr Papa für sie da ist, dass er ihnen Essen kocht und ihre Schulaufgaben betreut, das ist für sie alltägliche Normalität. Eine, mit der sie sehr glücklich sind. Sie und die ganze Familie.

[i] Väterorientierte Personalpolitik in der Wirtschaft

Familienfreundliche Maßnahmen gibt es heute bereits in vielen Unternehmen. Doch in den seltensten Fällen hat man dabei auch Väter im Blick. Eine einzigartige Initiative in der Commerzbank stärkt jetzt Männern den Rücken, die sich aktiv um ihre Familie kümmern wollen.

Einer davon ist Rainer Posselt: Als er vor sechs Jahren in den so genannten „Erziehungsurlaub“ ging, war er in der Bank ein Exot. Der damals 37-jährige Gruppenleiter im Zentralen Stab Zentrale- und Filialorganisation der Commerzbank reduzierte seine Arbeitszeit für 1,5 Jahre auf 19 Wochenstunden. Gemeinsam mit seiner Frau wollte er sich die Betreuung des Sohnes teilen. „Das war ungewöhnlich für einen Mann. Trotzdem hat mein Abteilungsleiter meinen Wunsch unterstützt und gemeinsam fanden wir ein gutes Modell“, erinnert sich Rainer Posselt. Seine Führungsfunktion übte er auch in Teilzeit weiter aus, inzwischen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Vor kurzem wechselte er in eine Spezialistenfunktion und verantwortet jetzt das Umweltmanagement der Commerzbank.

In der Bank ist er mittlerweile zum Role Model avanciert – für Väter, die auch aktiv für ihre Kinder da sein wollen. Seit zwei Jahren ist Rainer Posselt im Mitarbeiternetzwerk „Fokus Väter“ aktiv. Engagierte Väter haben sich hier zusammengetan, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen und gleichzeitig Offenheit und Akzeptanz im Unternehmen zu fördern.

Das Management hat die Initiative von Anfang an unterstützt. „Wir haben schon vor mehr als zehn Jahren begonnen, auch über Väter in der Bank zu sprechen“, so Barbara David, Zentraler Stab Personal und verantwortlich für den Bereich Diversity. Ein erstes Projekt entstand, eine interne Väterbefragung folgte, parallel wuchs der Arbeitskreis „Fokus Väter“.

Engagement, das in Deutschland bisher seinesgleichen sucht. Warum macht sich die Bank für Väter stark? „Wir glauben, dass sich familienfreundliche Maßnahmen für das Unternehmen auszahlen. Nur mit begeisterten Mitarbeitern können wir wirtschaftlich erfolgreich sein.“

Barbara David ist überzeugt, dass vielfältige Lebensentwürfe und Erfahrungen der Mitarbeiter/innen eine große Bereicherung für die Commerzbank sein können: „Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass heterogen zusammengesetzte Teams erfolgreicher sind als homogene Teams.“

Die Studie über Väter in der Commerzbank unterstrich, dass viele Männer ihre Rolle als Vater aktiv ausüben wollen. Die Bank bietet ihnen zwar ein sehr umfangreiches Angebot familienfreundlicher Maßnahmen, doch teilweise nehmen Väter trotzdem Vorbehalte in ihrem betrieblichen Umfeld wahr. Die Akzeptanz von Vätern, die zugunsten der Familie ihr berufliches Engagement eine Zeit lang beschränken, muss weiter wachsen. Die Bank will insbesondere die Führungskräfte für das Thema gewinnen. Barbara David setzt auf „die Politik der kleinen Schritte“ und hat den nächsten bereits geplant: Im Herbst 2007 erscheint eine Broschüre mit Porträts aktiver Väter in der Commerzbank.



Weitere Informationen

Literatur:

- Das Buch „**Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere**“ von Thomas Gesterkamp gibt Antworten auf die Frage, wie die Vereinbarkeit von Karriere und Familie für Männer gelingen kann. Es ist 2007 im Verlag Herder erschienen.
- Die Handreichung „**Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen**“ der Prognos AG enthält viele Praxisbeispiele einer väterfreundlichen Firmenpolitik. Der Bericht kann unter: www.vaeter-und-karriere.de heruntergeladen werden.

Links:

- www.commerzbank.de/karriere/diversity
Wer noch mehr über das Väternetzwerk der Commerzbank erfahren will, kann sich hier unter der Rubrik „Diversity“ über Hintergründe der Initiative und Kooperationspartner informieren.
- www.vaeter-und-karriere.de
Väter und Unternehmen, die sich auch für eine väterorientierte Personalpolitik engagieren wollen, finden bei „Väter und Karriere“, einem EU-geförderten Projekt in Nordrhein-Westfalen, Unterstützung.
Die Initiative vermittelt anwendungsorientierte Instrumente zur aktiven Förderung und Unterstützung von Vätern.



Nina Bessing

Double income – two kids!

→ **Jürgen Niemann** ist der männliche Part eines Doppelkarrierepaares

Nachdem Jürgen Niemann mich freundlich begrüßt hat, nehmen wir Platz in einem schönen Eck-Büro, mit Rundum-Blick am Potsdamer Platz. Das Büro ist zweckmäßig eingerichtet in einer dezenten Repräsentativität. Nur die Fotos durchbrechen die seriöse Atmosphäre: Fotos von Kindern. Es sind keine klassischen Porträts, auf denen die Liebsten, schön zurechtgemacht, in die Kamera lächeln. Es sind Urlaubsschnappschüsse: Auf einem der Fotos sieht man zwei „Nackedeis“, die gerade eine Menge Spaß haben und breit in die Kamera grinsen.

Jürgen Niemann ist Personalvorstand bei der DB Station&Service AG, einer Tochtergesellschaft der Deutschen Bahn AG mit 5.000 Beschäftigten und 850 Mio. Euro Umsatz im Jahr. Zur Station&Service gehören alle Verkehrsstationen und Haltepunkte im Streckennetz der Deutschen Bahn sowie einige bahnhofsnahe Flächen. Aufgabe der DB Station&Service AG ist

der Betrieb und die Wartung der Bahnhöfe und Haltepunkte inklusive des Managements des vor Ort beschäftigten Personals.

Der Top-Manager Niemann ist Teil einer Paar-konstellation, die in Deutschland immer noch ungewöhnlich ist und für kontroverse Diskussionen sorgt. Auf Neudeutsch: Dual Career Couple. Jürgen Niemann und seine Frau arbeiten beide bei der Deutschen Bahn im oberen Management. Das bedeutet: große Verantwortung, unregelmäßige Arbeitszeiten und viele Dienstreisen im Doppelpack. Studien zeigen, dass sich deutsche Paare, in denen die Frau und der Mann in Führungspositionen arbeiten, häufiger gegen Kinder entscheiden als in anderen Ländern, wie zum Beispiel Frankreich. Bei den Niemanns war das anders. Beide wollten immer Kinder und einen verantwortungsvollen Beruf.

Julius, 7 Jahre alt, und Clara, 8 Jahre alt, werden den Tag über von zwei Kinderfrauen betreut, die

„In diesem Punkt bin ich
übrigens konservativ:
Kinder brauchen beide Eltern-
teile, den Vater und die Mutter.
Selbst wenn die Eltern nicht
immer da sind – als Bezugsperson
brauchen sie beide!“

recht flexibel disponieren können und mittlerweile einen Teil der Familie bilden. „Dass man damit seine Verantwortung für die Kinder und für ihre Entwicklung nicht abgibt, ist völlig klar“, kommentiert der erfahrene Vater. „Diesbezüglich bin ich übrigens konservativ: Kinder brauchen beide Elternteile, den Vater und die Mutter. Selbst wenn die Eltern nicht immer da sind - als Bezugsperson brauchen sie beide.“

→ **Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe**

Diese Einstellung zu Kindern prägt Jürgen Niemanns Führungsstil. Er ist überzeugt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wich-

tiges Thema ist – übrigens auch unter Effizienzgesichtspunkten. Er brauche motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bahn könne es sich nicht leisten, erfahrene Service-Mitarbeiter zu verlieren, weil sie Kinder bekämen. Daher sei es gewachsene Kultur bei der Deutschen Bahn, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viele Formen flexibler Teilzeit und Elternzeit zu ermöglichen, je nach Lebenssituation und Lebensmodell.

Und noch etwas ist Jürgen Niemann bei diesem Thema wichtig: „Auch wenn einer meiner männlichen Kollegen oder Mitarbeiter Elternzeit nehmen will, so stößt das auf Akzeptanz in unserem Unternehmen.“



Ob er glaube, dass reduzierte Arbeitszeiten auch in Führungspositionen möglich seien, frage ich ihn. „Ja“, antwortet Jürgen Niemann ohne zu zögern, „grundsätzlich ist das möglich, auch wenn es sicherlich schwieriger zu organisieren ist, weil die Anforderungen an die Verfügbarkeit und Präsenz von Führungskräften sehr hoch ist. Aber es ist möglich.“ Bei der Deutschen Bahn gebe es mittlerweile Führungskräfte, die dies praktizieren.

Jürgen Niemann ist ein überzeugter „Bahner“. Das merkt man sofort: „Der Umgang mit gleich gesinnten Kollegen bedeutet mir sehr viel. Man zieht an einem Strang. Oder man geht Konflikte

ein, aber weiß, warum man das tut. Ich kann Sachen gestalten“, erläutert er. „Aber man sollte sich selbst auch nicht überschätzen. Das ist letztendlich eine Leistung der vielen Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die direkt am Kunden arbeiten. Aber ich habe dazu einen Beitrag geleistet.“

Seit 1995 ist Niemann bei der Bahn. Nach Studium, Assistenzzeit und verschiedenen anderen beruflichen Stationen ist er zur Bahn gekommen. Er war bei der Deutschen Bahn in verschiedenen Funktionen der Personalentwicklung und -strategie tätig, u.a. auch als Geschäftsführer der DB-Akademie.

→ **Die Herausforderungen im Leben eines Doppelkarrierepaars**

Um den Herausforderungen eines Managementjobs und der Erziehung zweier Kinder gerecht zu werden, setzt Niemann Prioritäten. Für aufwändige Hobbys oder andere Aktivitäten außerhalb der Arbeit und der Familie bleibt wenig Zeit. Er versucht regelmäßig morgens zu joggen, damit er seine große Leidenschaft – das Marathon-Laufen – nicht aufgeben muss. Seine Älteste, Clara, schnallt dann schon mal ab und

zu ihre Rollerblades an und begleitet ihren Vater bei den morgendlichen Runden.

Die Zeiten, in denen er mit seiner Frau alleine ist oder mal ganz für sich, sind rar. Denn wenn nicht gerade die Arbeit ruft, sind die beiden Kinder dran. Beruf und Hobby, so sagt er selbst, sind bei ihm stark ineinander verwoben. Alles andere sind für ihn notwendige Pflichten, die es zu erfüllen gilt. Darüber lange zu lamentieren, ist nicht sein Ding. „Hier ist es wohl auch von Vorteil, dass ich jemand bin, der viele Dinge mit sich selbst ausmacht. Und meine Frau und ich verstehen uns ohne viele Worte. Da ist einfach sehr viel Übereinstimmung.“

Auch wenn ich es mir mittlerweile schön gemütlich gemacht habe auf der schwarzen Bürolidercouch und fasziniert bin von der Klarheit und Energie, die Jürgen Niemann ausstrahlt, frage ich noch einmal nach: Was sind die Herausforderungen dieses Lebensmodells? Wo hakt es manchmal?

Für Jürgen Niemann liegen die Herausforderungen vor allem in der Organisation des Alltags. Es kann schon einmal vorkommen, dass beide

Eltern montags morgens früh um halb sechs zum Bahnhof müssen. Termine überlappen sich öfter mal. Fragen wie: Wer bringt die Kinder zur Schule? Wer kann heute Abend rechtzeitig zu Hause sein? gehören zum Alltag. Daher ist es Standard, dass Vater und Mutter jede Woche ihre Terminpläne abstimmen. Die Abstimmungsprozesse laufen auch auf der Arbeit: „Einen Teil meiner beruflichen Termine kann ich selbst bestimmen und hier achte ich dann besonders darauf, dass die nicht mit Familieninteressen kollidieren.“

Doch dann kommt doch noch das Wort, auf das ich schon die ganze Zeit warte und das bei den meisten Vätern, die versuchen Familie und Karriere zu vereinbaren, bereits viel früher fällt: Frustrationstoleranz. Auch Jürgen Niemann kennt dieses Wort. Manchmal klappt das Timing eben doch nicht: „Man muss rechtzeitig bei den Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern vorbeugen, dass das eben mal passieren kann. Dass man sich bemüht, es nicht zur Regel werden zu lassen, ist völlig klar, aber dass Kinder einen gewissen Vorrang besitzen, ist mir wichtig.“

Ich kann nur sagen, bei der Bahn ist das eine gute Kultur. Wenn Sie sagen: Tut mir leid, ich



„Wenn ich mich abends noch um die Kinder kümmere, ist es manchmal schwer abzuschalten. Aber es ist wichtig, sich ganz auf die Kinder zu konzentrieren, wenn man bei ihnen ist. Die merken ganz genau, wenn man nicht bei der Sache ist.“

musste meine Kinder noch zur Schule bringen, das wird eigentlich immer akzeptiert.“ Wer den Manager nach Akzeptanzproblemen aus seiner Umwelt fragt, bekommt eine klare Ansage: „Das Entscheidende ist nicht die Akzeptanz meiner Umgebung, sondern die Akzeptanz meiner Kinder. Da muss man immer kritisch gucken, sie beobachten: Fehlt ihnen etwas? Entwickeln sie sich so, wie man das für richtig hält? Fühlen sie sich wohl oder unwohl? Wenn ich den Eindruck gehabt hätte, hey, hier läuft irgendetwas schief, dann hätten wir umsteuern müssen. Aber dem war nie so. Im Gegenteil: Sie entwickeln sich prächtig.“

Dann wird der engagierte „Bahner“ plötzlich nachdenklich: „Wenn ich mich abends noch um die Kinder kümmere, ist es manchmal schwer vernünftig abzuschalten. Aber es ist wichtig, sich ganz auf die Kinder zu konzentrieren, wenn man bei ihnen ist. Die merken ganz genau, wenn man nicht bei der Sache ist.“

→ Ein Plädoyer für die Wahlfreiheit

Bei der Frage danach, ob er sich manchmal vergleicht mit Männern, die eine Frau haben, die ihnen den Rücken frei hält, muss er lachen: „Das klassische Backoffice kann auch ein Gefängnis sein: Wenn man zu Hause ist und sich anhören muss, wie man sich in den eigenen vier Wänden zu verhalten hat, weil die Frau oder der Mann, der Chef oder die Chefin ist und einem vorschreibt, wie man die Spülmaschine einzuräumen hat. Ich kann immer sagen, du, das sind genauso meine Spülmaschine und meine Wäscheleine und hier wird jetzt die Hand in den Socken gesteckt. Das empfinde ich als befreiend.“

Jürgen Niemann hat zwar keine festen Rollenvorstellungen – weder für sich noch für andere – und findet es wichtig, dass in der Gesellschaft Wahlfreiheit besteht. Aber er sieht einen klaren Vorteil in seinem Lebensmodell: „Das Wichtigste ist, dass alle Beteiligten damit glücklich sind, insbesondere meine Frau. Ich glaube,



wenn man berufstätig ist, kommen Sie mehr mit anderen Menschen zusammen. Wenn Sie zu Hause sitzen, klar, da haben Sie die Kinder und natürlich haben Sie auch die Kontakte zu anderen Eltern oder zu den Lehrern, aber Ihnen geht so ein bisschen ‚The World Outside‘ verloren. Und diese Anregungen würden mir und meiner Frau wirklich fehlen, wenn ich jetzt sagen würde, ich bleibe zu Hause.“

Aber unabhängig davon, für welche Arbeitsteilung sich ein Paar entscheidet, hat Jürgen Niemann ein Credo, das ihm besonders am Herzen liegt: „Kinder müssen das Gefühl haben: Meine Eltern sind mit sich im Reinen. Ich glaube, das ist die wichtigste Voraussetzung, damit Kinder glücklich und behütet aufwachsen.“



Karriere und Familie: Männer und Frauen wollen beides

Lange Zeit war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nahezu ausschließlich ein Frauenthema. Doch auch Männer wollen heute in der Familie präsent sein. Viele Männer und Frauen wünschen sich ein partnerschaftliches Lebensmodell, das beiden sowohl berufliches als auch familiäres Engagement ermöglicht. Gerade in modernen Leitmilieus – das zeigen neue Befragungen von SINUS Sociovision für das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend – wollen Männer wie Frauen ein Leben führen, das alte Rollenbilder überwindet und in dem neue partnerschaftliche Lebensentwürfe gelingen (BMFSFJ 2007).

Das Engagement der Männer im familiären Bereich verbessert zugleich die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen. Das zeigen die Ergebnisse der Studie „Karriere(n)ick Kinder“, welche die EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellte. Die Studie untersuchte Mütter in Führungspositionen.

Obgleich es den befragten Paaren gelungen ist, beide Karrieren erfolgreich mit der Familie zu verbinden, zeigt sich auch, dass Männer beim Thema Vereinbarkeit auf noch stärkere Barrieren treffen als Frauen – sowohl im betrieblichen als auch im gesellschaftlichen Umfeld.

Politik und Wirtschaft sind deshalb gefragt, durch entsprechende Initiativen deutlich zu signalisieren „Rollenwandel erwünscht“. Zufriedene Eltern sind auch für das Unternehmen ein Gewinn, wie das Zitat eines in der Studie befragten Abteilungsleiters zeigt: „Durch die Familie habe ich viel Gelassenheit gewonnen. Ich kann heute stärker Prioritäten setzen und das sorgt wiederum für höhere Effizienz im Beruf. Diese Aspekte werden viel zu sehr unterschätzt. Menschen, die solche Belastungen schultern, entwickeln auch Fähigkeiten. Sie können ganz andere Ideen in ein Unternehmen einbringen als so eine Monokultur von 25-jährigen Single-Männern.“



Weitere Informationen

Literatur:

- In dem Band „**Wenn zwei das Gleiche tun...**“, herausgegeben von Heike Solga und Christine Wimbauer, werden das Ideal und die Realität sozialer (Un-)Gleichheit bei Doppelkarrierepaaren untersucht.
- Das Thema „**Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren**“ behandelt das gleichnamige Buch von Cornelia Behnke und Michael Meuser. Das Buch ist im Verlag Barbara Budrich erschienen.
- Das Buch „**Karriek(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen**“ ist 2006 im Verlag Bertelsmann Stiftung erschienen. Helga Lukoschat und Kathrin Walther von der EAF befragten in dieser Untersuchung im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung Mütter in Führungspositionen zu ihren Erfolgsstrategien.
- Der siebte Familienbericht „**Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit**“ wurde 2006 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben.
- Die qualitative Untersuchung „**20-jährige Frauen und Männer heute. Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung**“ von SINUS Sociovision für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist 2007 erschienen.



Nina Bessing

Alle Maler lügen!

→ **Andreas Bischoff** ist Künstler und erfahrener Vater

Als Andreas Bischoff zum ersten Mal das Buch „Ein Brief“ von Hugo von Hofmannsthal las, war er tief inspiriert. In der fiktiven Geschichte erklärt der Literat Lord Chandos in einem Brief an Sir Francis Bacon, warum er trotz zahlreicher Erfolge aufgehört hat zu schreiben. Lord Chandos zweifelt in diesem Brief daran, dass Sprache Wahrheit vermitteln kann: „Es zerfiel mir alles in Teile, die Teile wieder in Teile und nichts ließ sich mehr mit einem Begriff umspannen.“ Jede Wahrheit, egal wie logisch sie ihm zuerst erscheine, so Lord Chandos, werde bei der Betrachtung aus einer neuen Perspektive schlagartig brüchig. Und genau dies sei durch Sprache nicht darstellbar.

Dieses Misstrauen gegenüber scheinbar unverrückbaren Wahrheiten und eine große Leidenschaft für die Erkundung immer neuer Perspektiven begleiten den Maler schon sein Leben

lang. Andreas Bischoff ist in Bassum aufgewachsen, einer kleinen Stadt in der Nähe von Bremen. Nachdem er dort sein Fachabitur abgelegt hatte, ging er nach Oldenburg und begann eine Ausbildung zum Fotografen. Hier entstand seine Faszination für kreative, künstlerische Prozesse. „Das war ein tolle und unbeschwerte Zeit, in der ich viel gelernt habe!“ erinnert sich der Maler im Gespräch in seinem Atelier in Düsseldorf. Nach der Lehre arbeitete Andreas Bischoff dann einige Zeit als Assistent für Fotografen, später als selbständiger Fotograf in Düsseldorf. Er spezialisierte sich auf Werbefotografie.

→ **Die Arbeitsteilung in der Familie**

Zu dieser Zeit lernte er auch Anke, seine jetzige Frau, kennen. Mit ihr begann das zweite große Kapitel seines Lebens: die Familie. Anke Bischoff ist Familienrechtlerin und befand sich zu dieser Zeit am Ende ihres juristischen Referendar-

dienstes. Anke und Andreas wussten bald, dass sie Kinder haben wollten. Sie zogen zusammen, heirateten, schnell kamen die beiden Töchter Anna und Sophie zur Welt.

Anfangs teilten sich Anke und Andreas Bischoff die Aufgaben zu Hause. Sie arbeitete als angestellte Rechtsanwältin in Teilzeit, er war - ebenfalls in Teilzeit - als selbständiger Fotograf tätig. Doch das Modell funktionierte für niemanden wirklich zufrieden stellend.

„In dieser Zeit ist ein inniges Band zwischen mir und meinen Töchtern entstanden, das ich nicht mehr missen möchte.“

„Das war teilweise ziemlich wirr. Ankes Schwestern oder ihre Mutter spielten die Feuerwehr, wenn wir keine Zeit hatten. Anders ließ sich das zeitlich nicht regeln, denn weder als junge Rechtsanwältin noch als selbständiger Fotograf hat man feste Arbeitszeiten. Dann haben wir ganz pragmatisch gesagt: ‚Jetzt lass uns mal etwas richtig machen, sonst kommen wir als Fami-



lie nie aus den Startlöchern.‘ Wir beschlossen: Anke kümmert sich um die Finanzen und ich mache jetzt mal für eine Weile die Hausmann-Nummer“, erzählt Andreas Bischoff.

Insgesamt 4 Jahre kümmerte sich Andreas Bischoff hauptberuflich um seine Töchter. Es war eine anstrengende, aber auch bereichernde Zeit. Da Anna und Sophie im Abstand von nur einem Jahr auf die Welt kamen, bedeutete dies unter anderem auch 3 1/2 Jahre permanenten Schlafmangel. Denn irgendetwas war immer: erst die Eingewöhnung an das Durchschlafen, dann die ersten Zähne, dann Krankheiten. Besonders diese Zeit habe ein inniges Band zwischen ihm und

seinen Töchtern entstehen lassen, das er nicht mehr missen wolle.

In dieser Zeit entdeckte Andreas Bischoff auch die Malerei für sich. Ihm wurde klar, dass die Werbefotografie ihm nicht mehr genug Freiheiten bieten konnte, sich auszudrücken. Für die Fragen, die er schon immer mit sich trug, suchte er eine neue Ausdrucksmöglichkeit. Er begann daher, eines der Zimmer in der großzügig geschnittenen Altbauwohnung zum Atelier umzubauen. „Das war eine Art Befreiungsschlag. Die Werbefotografie gefiel mir nicht mehr. Ich wollte mehr!“ Der ehemalige Fotograf begann in der wenigen freien Zeit neben der Betreuung



seiner Töchter mit Malstilen und -techniken zu experimentieren. Doch vorerst ging die Familie vor. Diese Phase liegt jetzt 11 Jahre zurück - der Maler hat viele lebhaftere Erinnerungen an diese Zeit, insbesondere an die Herausforderungen der Familien- und Erziehungsarbeit. Er wurde zu einer Zeit Hausmann, in der das Thema - anders als heute - noch nicht ein viel diskutierter Gegenstand der Medien war. Er brach in eine Frauenwelt ein und hatte - vielleicht anders als andere Männer in solch einer Situation - keine Lust, sich der Mehrheitskultur anzupassen. Er zweifelte auch hier an allzu selbstverständlich gewordenen Wahrheiten: „Wir waren in einer Elterninitiative und ich war der einzige Mann, der sich regelmäßig an allen alltäglichen Aufgaben beteiligte. Dort habe ich auf den Elternabend dann regelmäßig meine Generalabfuhr erhalten.“ Wie er denn mit seinen Töchtern umgehen würde, so ruppig. Andreas Bischoff hatte eine konträr andere Auffassung von Erziehung, als es zu dieser Zeit modern war: „Ich war der einzige, der es doof fand, morgens anzukommen und sich mit ‚Hallo Arschloch‘ begrüßen zu lassen. Wenn dann so ein dreijähriger Dreikäsehoch vor mir stand, bin ich schon mal laut geworden!“

Der Maler nennt seinen Erziehungsstil „direkt“. Er kommuniziert auf Augenhöhe. Er setzt sich mit den Standpunkten seiner Töchter ernsthaft auseinander, diskutiert viel mit ihnen. Wenn ihm etwas nicht passe, dann würden seine Töchter das sofort merken. Dann gäbe es auch mal einen Tag lang „Stress“ und knallende Türen. Aber dann sei auch wieder Ruhe. Er trägt die Konflikte aus, beschönigt sie nicht und erwartet von seinen Kindern den Respekt, den er ihnen auch entgegen bringt.

Am schlimmsten empfand er die Belehrungen von Erzieherinnen oder anderen Müttern, die er sich anhören musste, als seine Kinder noch klein waren. „Einmal kam ich morgens mit meinen beiden Töchtern in den Kindergarten und beide Töchter fingen an zu schreien. Der einen passte dies nicht, der anderen das nicht. Das eine Kind schrie auf der Bank, das andere auf meinem Arm. Da wollte mir die Erzieherin Tipps geben. Ich habe mich aber nicht darauf eingelassen. Ich habe meine Kinder abgegeben und bin dann kommentarlos gegangen.“

Die Idealisierung der Familienarbeit lehnt der erfahrene Vater und Hausmann ab. „Ein Groß-

teil der Haus- und Erziehungsarbeit ist Sisyphos-Arbeit. Jeden Morgen stapeln sich wieder die Wäscheberge, obwohl man doch gestern erst gewaschen hat, permanent kämpft man einen nicht zu gewinnenden Kampf gegen das Chaos in der Wohnung. Und bis ein Kind eine Regel begreift, muss man sie oft 100mal diskutieren.“

Andreas Bischoff begleitete beide Töchter bis zum dritten Lebensjahr. Weil in den ersten drei Lebensjahren die Basis für alle späteren Entwicklungen gelegt werde, sei es seiner Frau und ihm wichtig gewesen, dass in dieser Zeit ein Elternteil voll zur Verfügung steht. Als die beiden Töchter dann in den Kindergarten gingen, suchte sich Andreas Bischoff sein erstes eigenes Atelier und arbeitete dort vor allem in den Vormittagsstunden.

→ Das künstlerische Werk

„Alle Maler lügen!“ hieß eine seiner ersten größten Ausstellungen. Den Ausstellungstitel wählte Andreas Bischoff in Anlehnung an den paradoxen Ausspruch des Philosophen Epimenides aus Kreta: „Alle Kreter lügen“. In der Ausstellung befasste sich der Maler unter anderem mit verschiedenen Modeerscheinungen in der Malerei.



Im Zyklus „Verfall des Lügens“ beispielsweise dreht der Maler eine dieser vielen Modeerscheinungen in der Kunst, das fotorealistische Malen, um, indem er Tuschezeichnungen von Schädeln, Brustkörben oder anderen Organen anfertigte und diese dann fotografierte. Auf den ersten Blick sehen die Bilder wie Röntgenaufnahmen aus. Nur wenn man genau hinschaut, stutzt man. Denn es sind neben Knochen auch Organe abgebildet, die mit Röntgenstrahlen in dieser Präzision gar nicht erfasst werden können. Die Bilderreihe erzeugt einerseits ein Gefühl von Unwohlsein, gleichzeitig ist man verleitet zu lachen. Der Maler schafft es, den Betrachter aufs Glatteis zu führen. „Ich will damit auch ein Stück

weit die Fortschrittsgläubigkeit der Betrachter und Betrachterinnen erschüttern. Wir sollten nicht immer allem Glauben schenken, was uns die moderne Wissenschaft und Forschung zeigt, sollten uns von ihr nicht diktieren lassen, was richtig und falsch ist. Vielmehr geht es mir in meinen Bildern immer wieder darum, die Urteilsfähigkeit des Betrachters neu zu beleben und zu stimulieren.“

Mehrmals waren die Arbeiten von Andreas Bischoff in den vergangenen Jahren in Ausstellungen in Düsseldorf zu sehen. Die Faszination, einen Sachverhalt aus vielen verschiedenen Perspektiven zu zeigen und dadurch lieb gewonnene Wahrheiten in Frage zu stellen, zieht sich wie ein roter Faden durch sein malerisches Werk. So auch in seiner letzten Ausstellung „Gottesfurcht“. In dieser stellte er Bilder vor, in denen er sich mit dem Wahrheitsanspruch der Bibel auseinandersetzt. Dabei experimentierte er mit verschiedenen Maltechniken und deren Möglichkeiten, Realität abzubilden. „Ich möchte nicht einfach nur schicke Wanddekorationen produzieren, wie es ja heute vielfach üblich geworden ist. Meine Malerei hat immer eine konzeptionelle Basis.“

Im Wohnzimmer der Familie Bischoff hängen zwei großformatige dunkelrote Bilder: „Genesis 1.27“ und „Genesis 2.21-23“. Die Arbeiten behandeln die Schöpfungsgeschichte und waren Teil der Ausstellung „Gottesfurcht“. Einen Monat arbeitet Andreas Bischoff an solch einem Bild. In dem langwierigen Arbeitsprozess werden mehrere Schichten auf das Bild aufgetragen. Dabei werden einzelne Partien des Bildes stärker ausgearbeitet, andere übermalt. Viele Farbschichten entstehen und bilden eine Tiefe, die seine Bilder sehr ausdrucksstark machen. Die Titel gebenden Bibelstellen, die sich unter mehreren Farbschichten verbergen, sind auf den ersten Blick nicht mehr erkennbar. Verweilt der Betrachter jedoch länger vor dem Bild, kann er Gesichter, Figuren und Landschaften entdecken, die sich bei jedem Perspektivwechsel wieder verändern.

→ Ein Nachmittag in der Familie Bischoff

Die familiäre Arbeitsteilung zwischen Bischoff und seiner Frau hat sich im Verlauf der Zeit immer wieder dem Betreuungsbedarf der Töchter und der beruflichen Situation der Eltern angepasst. Seitdem die Töchter in die Schule gehen, teilt sich das Paar die Aufgaben partnerschaft-

lich auf. Anke Bischoff hat – ganz in der Nähe der Wohnung – eine eigene Kanzlei aufgebaut. Durch die Selbständigkeit kann sie sich ihre Zeit freier einteilen und hat nun mehr Möglichkeiten, familiäre Aufgaben zu übernehmen.

Die Familienarbeit nimmt Andreas Bischoff genauso ernst wie seine Bilder. In allem hat er einen hohen Anspruch. Das zeigt sich allein beim Mittagessen, mit dem er die mittlerweile fünfzehnjährige Anna und die vierzehnjährige Sophie empfängt. Heute gibt es Kartoffelsuppe mit Würstchen. „Ein einfaches Gericht“, sagt Andreas Bischoff. Doch aus dem Topf riecht es nach Chili und ungewöhnlichen orientalischen Gewürzen. Die Suppe ist eine Eigenkreation. Andreas Bischoff kocht seit seiner Jugend, mit viel Kreativität und auf einem hohen Niveau. Seine Kochkünste sind im Familien- und Freundeskreis sehr geschätzt.

Als Anna und Sophie nach Hause kommen, fragt der Vater, was er jeden Tag fragt: „Wie war Euer Tag? Wie war die Schule?“ Es ist ihm wichtig, dass seine Töchter nachmittags eine Anlaufstelle haben, wo sie auch mal ihren Frust rauslassen können. Pubertät ist anstrengend. Und Schule



„Früher gab es bestimmte gesellschaftlich formulierte Regeln. Wenn das Kind die Regeln überschritt, dann gab es kollektiv Ärger. Heute hat man die Wahl: Der eine ist strenger, der andere weniger streng. Oft gibt es in derselben Familie völlig unterschiedliche Erziehungsstile. Deswegen ist es auch für die Kinder schwerer, Grenzen zu erkennen.“

auch. Anke Bischoff versucht ebenfalls regelmäßig mittags mit der Familie gemeinsam zu essen. Doch heute hat sie einen Termin. Nachdem von Vater und Töchtern gemeinsam der Mittagstisch gedeckt wurde, erzählen die beiden Töchter ausführlich und frei von der Leber weg. Dabei lachen sie viel. Machen Witze. Andreas Bischoff ist nicht die ehrwürdige väterliche Autorität. Aber er ist auch nicht der knuffige Kumpel, der alles durchgehen lässt. Er ist manchmal Freund und manchmal Vater.

Heute beim Mittagessen ist der Freund dran, denn die Mädchen erzählen von einem Lehrer, der sie ungerecht behandelt. Andreas Bischoff kennt den Lehrer und kann den Ärger seiner Töchter verstehen. Dann wird der Nachmittag

abgesprochen. Was dürfen die Mädels, was dürfen sie nicht. Welche Aufgaben stehen noch an: Das Kaninchen im Garten ist seit gestern komisch drauf. Es frisst auch nicht mehr. Die beiden Mädchen überlegen, ob sie zum Tierarzt gehen sollen. Welches Kaninchen, frage ich, denn der Käfig ist leer. Das Kaninchen ist Freigänger, erfahre ich da. „Das hat natürlich weit reichende Folgen für die Botanik in Kaninchenhöhe“, kommentiert Andreas Bischoff ironisch.

Andreas Bischoff findet den Erziehungsprozess spannend. In der Auseinandersetzung mit seinen Töchtern habe er viel gelernt. In jeder Phase des Heranwachsens müsse das Verhältnis von Freiheiten und Grenzen wieder neu ausbalanciert werden. Manchmal mache man da auch



Fehler, und jede Phase sei wieder neu und bringe neue Herausforderungen mit sich. Bei zwei Kindern lerne man vom ersten fürs zweite, aber jedes Kind sei eben auch anders.

Erziehung sei heute wohl auch schwieriger als früher: „Früher gab es bestimmte gesellschaftlich formulierte Regeln. Wenn das Kind die Regeln überschritten hat, dann gab es kollektiv Ärger, ob das der Nachbar, die Oma oder die Eltern waren. Überall wurde das Verhalten relativ gleich bewertet. Heute hat man die Wahl: Der eine ist strenger, der andere weniger streng. Oft gibt es in derselben Familie völlig unterschiedliche Erziehungsstile. Deswegen ist es auch für

die Kinder viel schwerer, Grenzen zu erkennen. Denn der eine Erwachsene setzt die Grenze und der andere Erwachsene lässt an der gleichen Stelle die lange Leine. Die Jugendlichen heute wissen nicht leicht, was richtig oder falsch ist. Daraus entsteht dann oft so eine Unsicherheit, gepaart mit großer Selbstgerechtigkeit und mangelndem Respekt vor Erwachsenen.“

Als wir mit dem Essen fertig sind, trennt sich die Familie. Nachdem er nun bei seinen Töchtern geschaut hat, ob alles im Lot ist, fährt er wieder in sein Atelier. Manchmal falle es ihm schwer, bei der Arbeit im Atelier abzuschalten. So viele Alltagsdinge würden ihm im Kopf herumgehen... Das ändere nichts an seinem Fazit: Er würde jederzeit noch mal zwei Kinder bekommen. „Diese tiefe Innigkeit, die da entsteht, ist einmalig. Man muss natürlich auch bereit sein, viel Liebe zuzulassen. Das ist nichts, was man durch andere Sachen herstellen kann. Dafür gibt es keinen Erlebnispark.“ Heute würden die Leute lieber mit einem Gummiband am Bein von der Brücke springen, als sich eine Familie aufzuhalsen. Denn „der Kick“ sei dann schneller vorbei. Mit Kindern hätte man den Kick jeden Tag. Mitunter 25 Jahre lang.

Zeitmuster und Arbeitsteilung

In immer mehr Paarhaushalten mit Kindern arbeiten beide Partner. Das Ein-Verdiener-Modell ist auf dem Rückzug. Laut Mikrozensus arbeiteten in Deutschland 2005 bei 51% der verheirateten Paare mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren beide Elternteile, bei den nichtehelichen Lebensgemeinschaften sind es mit 54% sogar noch etwas mehr (Statistisches Bundesamt 2006).

Dennoch ist nach einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung im europäischen Vergleich in Deutschland die Akzeptanz des Ein-Verdiener-Modells am höchsten. 44% der Paare mit Kindern gaben an, sich dieses Erwerbsmodell zu wünschen. In Spanien hingegen sind es nur 34% der Paare und in Frankreich 26%. Vollzeitbeschäftigung für Mann und Frau wünschen sich in Deutschland im europäischen Vergleich weniger Paare (Eichhorst et al. 2007).

In Deutschland realisieren dieses Modell 10% – wünschen würden es sich 21%. In Frankreich dagegen wünschen sich 45% der Paare mit Kindern

die Vollzeitbeschäftigung für Frau und Mann – 32% realisieren dies. In Spanien nähern sich Wunsch und Wirklichkeit an: Es wünschen sich 37% der Paare die Vollzeitbeschäftigung für beide, praktiziert wird es von 30% (ebd. 2007).

Die Erwerbstätigkeit der Partner wirkt sich dahingehend aus, dass sich die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen im Haushalt zwar annähert, aber immer noch deutliche Unterschiede bestehen. In Deutschland leisten Frauen in Haushalten mit Kindern, in denen beide Partner berufstätig sind, durchschnittlich zwei Stunden mehr unbezahlte Arbeit als ihre Partner – bei gleicher Gesamtarbeitsbelastung. In Paarhaushalten mit Kindern und Ein-Verdiener-Modell leisten Frauen gut 7 Stunden täglich unbezahlte Arbeit bei höherer Gesamtarbeitszeit der Männer (Statistisches Bundesamt/BMFSFJ 2003).

Weitere Informationen

Literatur:

- Das Buch „Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet“ von Arlie Russel Hochschildt behandelt die Frage, warum die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft im Alltag so schwierig umzusetzen ist. Das Buch ist in 2. Auflage im VS Verlag für Sozialwissenschaften erschienen.
- Im Leitfaden „Führungskräfte und Familie – Wie Unternehmen die Work-Life-Balance fördern können“ der EAF werden Modelle der Arbeitsorganisation vorgestellt, die eine Balance von Karriere und Familie ermöglichen. Der Leitfaden steht auf dem Portal des BMFSFJ im Publikationsverzeichnis zum Download zur Verfügung.
- Der Bericht **“Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices”** wurde 2006 von der Europäischen Kommission herausgegeben.
- **„Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“** wurde 2006 von der Europäischen Kommission veröffentlicht.

Links:

- www.bmfsfj.de
Auf dem Portal des Bundesfamilienministeriums werden zahlreiche Informationen zu den Initiativen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt.
- www.bmas.bund.de
Auf dem Portal des Bundesministeriums für Arbeit stehen unter der Kategorie Arbeitsrecht umfassende Informationen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, zur Elternzeit und Altersteilzeit zur Verfügung. Mit einem Gehaltsrechner können individuelle Berechnungen zur Teilzeit durchgeführt werden.
- www.womenlobby.org
Die European Women’s Lobby führte die Unterschriftenkampagne „Who Cares?“ durch, in der darauf hingewiesen wird, dass die Betreuung und Kindererziehung hauptsächlich von Frauen geleistet wird. Unterschrieben werden kann die Petition der Europäischen Frauenlobby auf dem Formular, das auf dem Portal zum Download bereit steht.



Nina Bessing

Über das Glück jenseits der Klischees

→ Ali Dericioglu engagiert sich als leidenschaftlicher Hausmann

Die Medien vermitteln im Wesentlichen zwei Bilder von türkischen Männern in Deutschland: der türkische Patriarch oder der muskelbepackte Macho-Jugendliche. Ali Dericioglu bedient weder das eine noch das andere Klischee. „Ich bin nicht der typische Türke“, sagt er bereits bei unserem ersten Gespräch am Telefon. Als der Taxifahrer mich nach Bremen-Findorff fährt, ahne ich, was Ali Dericioglu damit meinen könnte. In Findorff wohnt die Bremer Mittelschicht: Idyllische Reihen- oder Zweifamilienhäuser mit kleinen, gepflegten Gärten. „Die hier lebenden Migranten sind integriert“, wird Ali Dericioglu später im Interview sagen. „Aber die Mehrheit der Türken wohnt auch hier in Bremen eher in den sozialen Brennpunkten.“

Ich bin mit den Dericioglus zum Kaffeetrinken verabredet. Die Dericioglus, das sind: Petra Dericioglu, 36 Jahre alt, Lehrerin, Ali Dericioglu, ebenfalls 36 Jahre alt, Hausmann, und die Söhne Yunus und Linus, 5 und 3 Jahre alt. Als ich klingele, begrüßt mich Ali Dericioglu und führt mich hinauf in die geräumige Maisonette-Wohnung der Familie. Die Dericioglus wohnen in ihrer eigenen Doppelhaushälfte mit wunderschönem Garten. Die Erdgeschoss-Wohnung hat die Familie vermietet.

Oben angekommen, zeigt mir der drei Jahre alte Linus stolz das Spielzimmer der beiden Jungs. Der Boden des Kinderzimmers bietet einen für mich eher ungewohnten Anblick: Er ist leer. Ich – selbst Mutter eines sechsjährigen Sohnes –

staune ungläubig. „Du hast also tatsächlich alleine aufgeräumt?!“ Ich beschließe meinem Sohn gleich heute Abend von dem dreijährigen Linus zu erzählen. Das Kaffeetrinken bereitet die Familie gemeinsam vor. Linus, der Jüngste, geht seine Hände waschen und setzt sich dann selbständig auf seinen Kindersitz. Yunus, der Ältere, hilft den Tisch zu decken und setzt sich dann ebenfalls an seinen Platz. Ohne viel Diskussionen und lautes Gepolter - wie ich es so oft bei befreundeten Familien erlebe, die mehrere Kinder haben.

Jeden Nachmittag, nachdem Petra Dericioglu von der Schule kommt, trifft sich die Familie auf diese Weise. Es ist Ali und Petra Dericioglu wichtig, dass sie auch in der Woche gemeinsam Zeit für ihre Söhne haben. Das war eines der entscheidenden Argumente dafür, dass Ali Dericioglu direkt nach seinem Diplom in Betriebswirtschaftslehre Hausmann wurde. Denn als das erste Kind kam, hatte Petra gerade ihre Stelle als Lehrerin angetreten. Einer sollte – da war sich das Paar von Anfang an einig – nur für die Kinder da sein können. Und die Tätigkeit als Lehrerin schien da die beste Ergänzung: Diese ermöglicht Petra Dericioglu nachmittags nach Hause



zu kommen und Zeit mit der Familie zu verbringen. Wenn die Kinder im Bett sind, setzt sie sich dann noch mal an ihren Schreibtisch und arbeitet für die Schule. Generell, findet Ali Dericioglu, haben die Menschen heute immer weniger Zeit für ihr Familienleben. „Da geht den Menschen ein Stück Lebensqualität verloren. Man hetzt nur noch von einer Aufgabe zur nächsten.“

Ali Dericioglu ist mit 5 Brüdern und einer vom Vater lang ersehnten Schwester in einem toleranten Elternhaus aufgewachsen. „Es gab wenige Zwänge bei uns. Meine Eltern sind zwar religiös, aber wir wurden nicht dazu gezwungen regelmäßig zu beten und die Frauen mussten

auch kein Kopftuch tragen.“ Die Eltern von Ali Dericioglu sind Aleviten. In Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gelten Aleviten, die ursprünglich aus Syrien stammen, als toleranter und offener als andere Muslime.

Während Yunus ein Stück Kuchen nach dem anderen isst und Linus genüsslich die Schokolade aus seinem Plunderstück heraus pult, frage ich Ali Dericioglu, ob er Kontakt zu anderen Türken hat. „Ja natürlich, schon während meines Studiums bildete sich ein Freundeskreis heraus. Ich habe mich aber generell besser mit den Türken verstanden, die wie ich erst im Erwachsenenalter hierher gekommen sind. Die Türken, die hier



aufgewachsen sind, sind oftmals traditioneller und grenzen sich stärker ab.“ Dass das nicht nur Türken so geht, zeigen „Bratwürstefeste“ und „Trachtenparaden“ in deutschstämmigen Regionen überall auf der Welt. Dies scheint ein häufiges Phänomen zu sein: Die Entfernung von der Heimat führt bei Einwanderern zu einer Abkopplung von den Entwicklungen im eigenen Heimatland und damit unter Umständen zu einer Verfestigung von Traditionen und Riten.

Eines ärgert Ali Dericioglu aber besonders: „Es gibt weder in der Türkei noch in Deutschland ‚die Türken‘. Auch die türkischen Männer hier in Deutschland sind sehr vielfältig.“ Aktuelle Studien zeigen dies: Immigrantenfamilien unterliegen wie deutsche Familien in erheblichem Maße Prozessen sozialen Wandels, die auch das Geschlechterverhältnis betreffen. Anhand demografischer Daten lässt sich sogar eine Annäherung von Migrantinnen und Migranten an die deutsche Gesellschaft aufzeigen, z.B. der generelle Anstieg des Heiratsalters, der Rückgang der Geburtenrate oder die wachsende Zahl an Scheidungen. Andreas Goldberg und Martina Sauer vom Zentrum für Türkeistudien untersuchten die Lebenssituation von Frauen

und Männern türkischer Herkunft in Nordrhein-Westfalen und fanden heraus, dass überraschend viele Männer geschlechterdemokratische Einstellungen vertreten. Lediglich an der Umsetzung hapere es oftmals. Aber das ist wohl kein spezifisch türkisches Problem.

Die junge Generation von männlichen Türken in Deutschland entwickelt eigene und zum Teil sehr unterschiedliche Konzepte, die sich sowohl von Altersgleichen der deutschen Gesellschaft wie auch von der eigenen Elterngeneration unterscheiden. Ali Dericioglu ist dafür ein Beispiel. „Hätte ich eine Türkin in der Türkei geheiratet, wäre ich heute vermutlich kein Hausmann. So etwas gibt es dort so gut wie gar nicht. Außerdem habe ich in Deutschland durch viele Diskussionen mit meinen Freunden herausgefunden, dass ich nicht religiös bin.“ Er möchte so leben, wie er es für richtig hält.

→ Zur richtigen Zeit am richtigen Ort

Es gibt ein weiteres Klischee, das Ali Dericioglu nicht bedient: das des Hausmanns, der im handgestrickten Norweger-Pullover über anthroposophische Erziehung philosophiert. Ali Dericioglu ist jemand, der sein Leben selbst

in die Hand nimmt. Er ist bis zu seinem 20. Lebensjahr in Adana, einer türkischen Provinzhauptstadt, aufgewachsen und kam dann nach Deutschland. Sein Vater hat die Schule nur bis zur dritten Klasse besucht. Seine Mutter kümmerte sich – ohne Schulbildung – zeitlebens um die Familie. Nach Deutschland kam der damals 20-Jährige um zu studieren. Zwei seiner Brüder lebten bereits in Deutschland, als er hierher kam. Er ist aber der einzige in der Familie, der einen Hochschulabschluss hat.

Noch etwas zeichnet den Lebensweg von Ali Dericioglu aus: Er war sehr oft in seinem Leben zur rechten Zeit am rechten Ort. Und jedes Mal fasste er die Gelegenheit beim Schopfe. Er war das erste Kind der Familie, das den Kindergarten besuchen konnte – den einzigen in der ganzen Stadt. Als er zur Schule ging, lernte er im Möbelgeschäft seines Vaters einen älteren Mann kennen, der sein Mentor wurde und ihn motivierte, weiter zur Schule zu gehen. In Bremen büffelte er an der Bremer Universität zuerst zwei Jahre lang Deutsch. Er wurde dabei von einer jungen deutschen Frau unterrichtet, die sich sehr für andere Kulturen interessierte und mit einer seiner türkischen Bekannten befreundet war: Pe-



„Im Kindergarten sind die Fronten oft eingefahren. Türkische Eltern fühlen sich oft diskriminiert und haben aufgrund negativer Erfahrungen ihr Engagement aufgegeben. Deutschen Pädagogen fehlt oft das Verständnis für die andere Kultur, vor allem aber Zeit und Ressourcen, speziell auf die Probleme von Migrantenkindern einzugehen.“

tra. Nachdem sie schon länger befreundet waren, lud Ali sie nach Adana zu seiner Familie ein mit dem festen Entschluss: „Diese Frau werde ich heiraten.“ Kurz darauf heirateten Petra und Ali tatsächlich. Dann folgte der Abschluss als Diplombetriebswirt. Danach ging es Schlag auf Schlag weiter: Petra Dericioglu machte ihr Referendariat und trat ihre Stelle als Lehrerin an, und Ali Dericioglu bekam die deutsche Staatsangehörigkeit. Das erste Kind wurde geboren, das Haus wurde gekauft und zum großen Teil von Ali Dericioglu eigenhändig renoviert. Nach dem Hausumbau folgte das zweite Kind. Die Familie hat nun erstmals seit 10 Jahren Zeit, das Erreichte zu genießen.

→ **Verschiedene Rollen**

Die gesamte Familie inklusive Brüdern, Schwester und Eltern hat für Ali Dericioglu einen

hohen Stellenwert: etwas, wie er selbst sagt, „typisch Türkisches“. Er ist daher auch immer bemüht, die Harmonie in der Familie zu erhalten. So fragte er seine Eltern vor der Heirat, ob sie einverstanden wären, dass er eine Deutsche heiratet. Sie waren einverstanden – und haben große Sehnsucht nach ihrem Sohn und seiner Familie in Deutschland. Erst kürzlich haben daher Ali und Petra Dericioglu die Eltern zu einem dreimonatigen Besuch zu sich eingeladen, was aufgrund der Visumpflicht und der hohen Kosten nicht ganz einfach war.

Es gab in Ali Dericioglus Kindheit zentrale Erlebnisse, die seine Einstellung zum Familienleben und zur Hausarbeit geprägt haben. Als er klein war, wurde seine Mutter überraschend sehr krank, und Vater und Kinder mussten eine Zeitlang den Haushalt alleine führen. Doch



auch schon vorher haben die jüngeren Söhne und der Vater immer mitgeholfen. Petra Dericioglu schildert die erste Begegnung mit ihrer Schwiegerfamilie folgendermaßen: „Als ich in Adana ankam, stand Alis Vater in der Küche und machte Salat – für türkische Männer absolut untypisch. Ali selbst half auch im Haushalt mit und kümmerte sich liebevoll um seine Nefen und Nichten.“

Dass die Rolle als Hausmann nicht nur für türkische Verhältnisse ungewohnt ist, merkt Ali Dericioglu immer wieder. Er hat sich inzwischen gut integriert in die „Kindergartenkultur“ in Deutschland. Er hat nun auch ein paar deutsche Mütter kennen gelernt, mit denen er sich regelmäßig trifft. Aber er legt keinen Wert darauf, mit

allen gut Freund zu sein. „Wo es stimmt, da lohnt sich auch der Kontakt. Mit den anderen muss es nicht sein.“ Die meisten Mütter finden seine Rolle interessant. Es fehlt aber teilweise die Fähigkeit, damit ganz selbstverständlich umzugehen. Ali Dericioglu fände es daher schon schön, wenn es mehr aktive Väter um ihn herum gäbe.

Im Kindergarten rutscht er öfter in die Vermittlerrolle zwischen türkischen Eltern und deutschen Pädagogen. „Da sind die Fronten oft eingefahren. Türkische Eltern fühlen sich oft diskriminiert und haben aufgrund negativer Erfahrungen ihr Engagement aufgegeben. Deutschen Pädagogen fehlt oft das Verständnis für die andere Kultur, vor allem aber die Zeit und die Ressourcen, speziell auf die Schwierigkeiten von Migrantenkindern einzugehen. Da muss etwas passieren im deutschen Bildungssystem. Auch die Förderung von Kindern aus sozial schwachen Verhältnissen kommt im deutschen Bildungssystem zu kurz.“

→ **Ein Paar, ein Team**

Während Yunus und Linus zu unseren Füßen die Legosteine aus ihren Boxen ausgraben, frage ich einmal etwas kritischer nach: Ob sich Ali

Dericioglu schon einmal Gedanken darüber gemacht habe, was passiere, wenn die Kinder groß seien? Und wie seine Eltern eigentlich darauf reagiert hätten, dass er trotz Diplom nicht berufstätig sei? Seine Eltern hätten das am Anfang überhaupt nicht verstanden, weniger aufgrund ihres Rollenverständnisses, als vielmehr aufgrund der Überlegung, dass zwei Gehälter ja wohl mehr einbrächten als eines und ihr Sohn ja schließlich studiert habe. Mittlerweile hätten sie sein Lebensmodell aber akzeptiert.

„Wir sind ein Team. Ich habe nie das Gefühl, dass meine Frau das Geld allein verdient. Jeder von uns trägt seinen Part dazu bei, dass wir als Familie gut leben können.“

„Außerdem kann ich mir durchaus vorstellen einen Beruf auszuüben, wenn meine Söhne groß sind. Mein Traum wäre etwas Selbständiges. Vielleicht etwas Handwerkliches. Durch mein BWL-Studium besitze ich auch die fachlichen Grund-

lagen für die Führung eines eigenen Geschäfts.“ Ali Dericioglu hatte noch nie ein negatives Gefühl, weil er nicht berufstätig ist. „Wir sind ein Team. Ich habe nie das Gefühl, dass Petra allein das Geld verdient. Jeder von uns trägt seinen Part dazu bei, dass wir als Familie leben können.“ Die Basis dafür ist die große Nähe zwischen Ali und Petra Dericioglu. Während unseres Gesprächs gibt es immer wieder lange Passagen, in denen das Paar ruhig miteinander diskutiert. Vor allem aber wird viel gelacht. „Viele Paare sagen, dass sie Freiheiten für sich brauchen, eigene Hobbys. Wir haben das bisher nie gebraucht. Wir sind gerne viel zusammen und Langeweile kommt da nie auf“, schildert Petra Dericioglu. Von der Politik würden sich die Dericioglus vor allem eines wünschen: dass sowohl Väter als auch Mütter in Elternzeit stärker gefördert werden.

→ Das „Goldstück“

Ali Dericioglu ist ein geselliger und kontaktfreudiger Mensch und in seinem Wohnumfeld gut integriert. Er kennt die Nachbarschaft. Wenn er mit seinen Kindern durch die Straßen läuft, wird er häufig begrüßt. Ali Dericioglu ist sehr hilfsbereit. Besonders in handwerklichen Dingen ist er schnell zur Stelle. Als der Vater von Petra Derio-



cioglu starb, rückte er in die Rolle des „starken Mannes“ in der Familie. Schwester, Mutter und Großmutter sind froh, dass Petra so ein „Goldstück“ – wie ihn die Schwiegermutter nennt – gefunden hat. Hat Ali Dericioglu Zukunftspläne? Oh ja, die Treppe des Hauses muss lackiert werden und das Haus muss neu verputzt werden und, ach, so vieles mehr! Ein Handwerksraum im Keller, in dem er all seine Werkzeuge ordnen kann, wäre schön ... Dann wird er seinen Jungs zeigen, wie man Holz schmiegelt und sägt und wie man Baupläne zeichnet ... Und dann wird er mit ihnen zusammen ein Baumhaus bauen. Von dort oben können die Jungs als Piraten über die Meere der Welt

segeln. Und ab und zu wird ein Apfel gepflückt, denn auch Piraten brauchen ab und zu Vitamine ...

Ali Dericioglu hat viel erlebt und viel erreicht. Das mag ein Grund für seine zufriedene Ausstrahlung sein. Sie erklärt es aber nicht allein. Selten habe ich einen Mann kennen gelernt, der sich so selbstverständlich Zeit für die Familie nimmt und dabei so selbstbewusst seine Rolle als Mann definiert.

Migration und Rollenbilder

In Deutschland leben aktuell 15,3 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund – knapp 20% der Wohnbevölkerung –, ungefähr je zur Hälfte Frauen und Männer. 3,5 Mio. hiervon sind lt. Mikrozensus 2005 eingebürgert. Dabei bilden Personen aus der Russischen Föderation die größte Gruppe, es folgen türkischstämmige mit 14,5% und polnischstämmige mit 14% (Statistisches Bundesamt 2006).

Der Anteil binationaler Paare beträgt in Deutschland 12%, dieser teilt sich zu gleichen Teilen in deutsch-ausländische Paare und in ausländisch-deutsche Paare auf (ebd. 2006).

Hinter dem Begriff ‚Migration‘ verbergen sich sehr unterschiedliche Lebenswirklichkeiten. Es macht einen Unterschied, ob Menschen freiwillig oder unfreiwillig, als deutschstämmige Spätaussiedler oder als Angehörige anderer Nationen, aus einem verwandten oder aus einem sehr fernen Kulturkreis, allein oder mit der ganzen Familie kommen. Ähnlich unterschiedlich scheint auch der Integrationsprozess zu verlaufen. Während Frauen, insbesondere der

zweiten und dritten Migrationsgeneration, sich auch an den Rollenleitbildern deutscher Frauen orientieren, d.h. für sich durchaus eine qualifizierte Berufsausbildung und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen, scheinen Männer mit Migrationshintergrund sich eher an den tradierten Rollenbildern ihres Herkunftslandes zu orientieren.

In der SINUS-Sociovision-Studie „Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland“, die im Oktober 2007 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht wurde, bestätigt sich diese Wahrnehmung. Die hier entwickelten Milieus weisen auch detaillierte Geschlechterrollenbilder für Männer und Frauen mit Migrationshintergrund aus. In fast allen Milieus zeigt sich, dass die Rollenbilder von Männern mit Migrationshintergrund diese als Familienoberhaupt, als Ernährer ihrer Familien und guten Vater sehen, der aber auch für Ordnung und Disziplin sorgt.

Weitere Informationen

Literatur:

- In „**Viele Welten leben**“ befragen Ursula Boos-Nünning und Yasemin Karakasoglu Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund zu ihren Lebensweisen und Lebensorientierungen. Das Buch ist 2005 im Waxmann Verlag erschienen.
- In „**Das schwache Geschlecht**“ werden von Ahmet Toprak 15-jährige türkische Jugendliche zu ihren Einstellungen zu Familie, Tradition und Freiheit befragt. Das Buch ist 2007 im Lambertus-Verlag erschienen.
- Der 6. Familienbericht „**Familien ausländischer Herkunft**“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert über die Lebenssituation von Familien ausländischer Herkunft in Deutschland.
- Der „**Nationale Integrationsplan**“ wurde im Juli 2007 auf dem Integrationsgipfel vorgestellt und wird demnächst veröffentlicht.

Links:

- www.verband-binationaler.de
Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften bietet deutschlandweit Information und Beratung für binationale Familien an.
- www.migration-info.de
Das Portal bietet aktuelle Informationen über Migration, Integration und Zuwanderungspolitik in Europa.
- www.sinus-sociovision.de
Hier finden Sie die wichtigsten Ergebnisse der Sinus-Sociovision-Studie „Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland“ (2007).

Literaturverzeichnis

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005):

Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren.

In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“

Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen, S. 123-139

Bereswill, Mechthild/Scheiwe, Kirsten/Wolde, Anja (2006):

„Vaterschaft im Wandel“. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven

aus geschlechtertheoretischer Sicht, Düsseldorf

Boos-Nünning, Ursula/Karakasoglu, Yasemin (2005):

„Viele Welten leben“. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, Münster

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2007):

20-jährige Frauen und Männer heute. Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellung zur Gleichstellung.

Eine qualitative Untersuchung von SINUS Sociovision für das Bundesministerium für Familie,

Senioren, Frauen und Jugend, Heidelberg

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006):

Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2000) :

6. Familienbericht – Familien ausländischer Herkunft in Deutschland:

Leistungen – Belastungen – Herausforderungen, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006):

7. Familienbericht – Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004):

Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können, Berlin

Cornelißen, Waltraud (Hg.) (2005):

Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundes-

republik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München

Die Bundesregierung (Hg.) (2006):

2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, Berlin

Döge, Peter (2006):

Männer – Paschas oder Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der

Bundesrepublik Deutschland, Opladen

Eichhorst, Werner/Kaiser, Lutz C./Thode, Eric/Tobsch, Verena (2007):

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich.

Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

European Comision (2007):

Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices, Bruxelles

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006):

Working time and work-life balance in European companies, Luxemburg

Fthenakis, Wassilios/Minsel, Beate (2002):

Die Rolle des Vaters in der Familie. Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 213, Stuttgart

Goldberg, Andreas/Sauer, Martina (2004):

Die Lebenssituation von Frauen und Männern türkischer Herkunft.

Ergebnisse der sechsten Mehrthemenbefragung, Essen

Hammer, Eckart/Bartjes, Heinz (2005):

Mehr Männer in den Altenpflegeberuf, Stuttgart

Institut für Demoskopie Allensbach (2005):

Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb, Allensbach

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2006):

Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010, Brüssel

Karakasoglu, Yasemin (2007):
Geschlecht und Migration, in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt,
Bremen und Wiesbaden, erscheint in 12/07

Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin (2006):
Karriere(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen.
Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Meinungsinstitut Forsa (2007):
Altersfalle Pflege, im Auftrag des Deutschen Ring, Hamburg

Russel Hochschild, Arlie (2006):
Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, 2. Auflage, Wiesbaden

SINUS Sociovision (2007):
Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland - Rollenbilder in Migrantenmilieus.
In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Material für die Presse, 16. Oktober 2007, Berlin

Statistisches Bundesamt/BMFSFJ (2003):
Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2006):
Leben in Deutschland – Haushalte, Familien und Gesundheit – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden

Toprak, Ahmet (2007):
Das schwache Geschlecht – die türkischen Männer.
Zwangsheirat, häusliche Gewalt, Doppelmoral der Ehre, Freiburg

Tunç, Michael (2006):
Migrationsfolgegenerationen und Männlichkeiten in intersektioneller Perspektive. Forschung, Praxis und Politik.
In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Migration und Männlichkeiten. Dokumentation einer Fachtagung des Forums Männer
in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. Dezember 2005 in Berlin.
Schriften zur Geschlechterdemokratie, Nr. 14, Berlin, S.17-31

Die Autorinnen und der Fotograf

Nina Bessing

ist Projektleiterin an der EAF Berlin.

Nina Bessing ist seit 2002 Projektleiterin und Trainerin an der EAF. Sie hat Volkswirtschafts- und Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin und Erziehungswissenschaften (mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung) an der Technischen Universität Berlin studiert.

Bernd Hartung

studierte nach einjähriger Fotografenlehre in Nürnberg Foto- und Filmdesign an der Fachhochschule Dortmund, u.a. bei Ulrich Mack und Arno Fischer. Reportagen und Porträts bilden den Schwerpunkt seiner Arbeit.

Helga Lukoschat

ist Vorstandsmitglied der EAF und seit 2001 zugleich Geschäftsführerin der Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH.

Helga Lukoschat studierte Germanistik, Politikwissenschaft und Geschichte und war anschließend als Journalistin sowie als Referentin für Bündnis 90/Die Grünen in Berlin tätig. Sie arbeitete in mehreren Forschungsprojekten im Bereich Frauen und Geschlechterforschung und promovierte über Frauen in Führungspositionen.

Kathrin Walther

ist stellvertretende Geschäftsführerin und Projektleiterin an der EAF.

Kathrin Walther engagierte sich seit 1987 in der DDR-weiten Menschenrechts- und Demokratiebewegung. Bis 1992 war sie für Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag tätig. Anschließend studierte sie Sozialwissenschaften in Jena, Berlin und New York.

Die EAF ist das Kompetenzzentrum für die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Politik und Wirtschaft. Sie berät seit vielen Jahren erfolgreich Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors zu den Themen Chancengleichheit, Diversity-Management und Work-Life-Balance. Gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin hat die EAF in 2001 die Femtec. GmbH gegründet, ein Hochschulkarrierezentrum zur Förderung von Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften.

www.eaf-berlin.de