

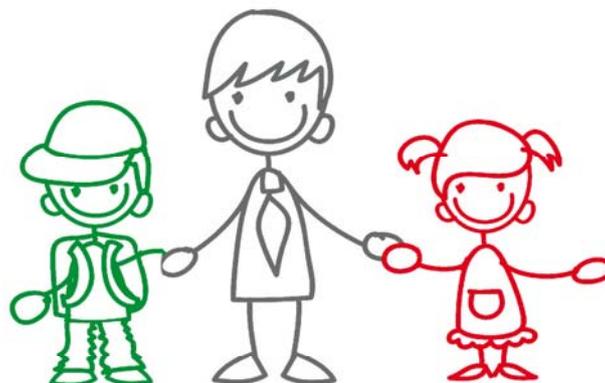
Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

Endbericht des Projekts „Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“

im Auftrag
des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Interkulturelle Väterarbeit in NRW

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1. Einleitung	1
2. Stand von Väterarbeit und -forschung	2
2.1 Ansätze der Väterarbeit	3
2.2 Forschungsstand Väter und Migration	5
2.3 Elternbildung und Migration	7
2.4. Praxiserfahrungen im Feld Väter und Migration	9
3. Das Konzept der Praxisforschung	12
3.1. Ziele, Gegenstand und Fragestellungen der Evaluation	12
3.2 Vorgehen und Methodik der Evaluation	13
3.2.1 Quantitative Expertenbefragung	15
3.2.2 Quantitative Väterbefragung	16
Konstrukte des Fragebogens und Fragebogenentwicklung	16
Durchführung der Befragung	18
Auswertung und Methodik	19
Prä-Post-Vergleich	19
Clusteranalyse: Vätertypen	22
Binär logistische Regression	26
3.2.3 Qualitative Experten-Interviews	28
Leitfadenentwicklung	29
Durchführung und Auswertung	31
3.2.4 Qualitative Väter-Interviews	32
4. Darstellung der Ergebnisse	35
4.1 Ergebnisse der quantitativen Expertenbefragung	35
4.2 Ergebnisse der quantitativen Väterbefragung	49
Alter der Befragten	50
Bildungsabschlüsse der Befragten	50
Erwerbssituation der Befragten	53
Einkommenssituation der Befragten	56
Deutschkenntnisse der Befragten	57
Migrationshintergrund der Befragten und deren Partnerin	57
Religionszugehörigkeit der Väter	59
Privater Lebensbereich	59
Anzahl und Alter der Kinder	62

Familiensituation der Befragten	62
Zustimmung zur Elternzeit für Väter.....	63
Formen besuchter Väterangebote	64
Motivation zur Teilnahme und Lernerfolge	67
Zufriedenheit mit Väterangebot.....	71
Elterliche Unterstützung und Elternstress aus Väter-sicht	80
Selbsteinschätzung der Befragten zu ihrer Väterlichkeit.....	82
Kreuztabellen interessierender Merkmale.....	84
Ermittlung der Typen „engagierte Väter“ und „sehr engagierte Väter“	89
Deskriptive Betrachtung der Vätertypen	90
Einflussfaktoren auf die Zugehörigkeit zu den zwei gebildeten Vätertypen ...	96
4.3 Ergebnisse der qualitativen Experten-Interviews	103
4.3.1 Ziele und Zielgruppen.....	104
4.3.1.1 Gründe für Angebotsentwicklung	104
4.3.1.2 Ziele der Väterarbeit	105
4.3.1.3 Vielfalt der Angebotsformen.....	108
AWO Integrationsagentur Düsseldorf	108
BIFF e.V. Dortmund	109
Coach e.V. Köln	109
Caritas Düsseldorf	110
Kommunales Integrationszentrum der Städtere-gion Aachen.....	110
Kommunales Integrationszentrum Herne.....	110
Kommunales Integrationszentrum Unna.....	111
4.3.1.4 Zugangswege und Ansprache	111
4.3.2 Inhaltlich-fachliche Grundlagen	119
4.3.2.1 Orientierung an Bildungsansätzen und Elternprogrammen	120
4.3.2.2 Pädagogische Grundlagen der Väterangebote	123
4.3.2.3 Haltung, Ressourcenorientierung und Empowerment.....	124
4.3.2.4 Erfolg durch Mitbestimmung	128
4.3.2.5 Einzelfallansatz	131
4.3.2.6 Mischung von Angebotsformen.....	131
4.3.3 Umsetzung im fachlichen Handeln	137
4.3.3.1 Methoden	139
4.3.3.2 Sprachpraxis	140
4.3.3.3 Diversität der Teilnehmer	143

4.3.3.4	Niedrigschwellige Väterarbeit.....	148
4.3.4	Kompetenzprofil der Fachkräfte.....	151
4.3.4.1	Verhältnis von Väter- und Migrationsarbeit	152
4.3.4.2	Vorhandene Kompetenzen	157
4.3.4.3	Vorbildfunktion	159
4.3.5	Kooperation und Vernetzung	161
4.3.6	Erfolge der Väter, Erfolgskontrolle.....	165
4.3.6.1	Formen der Erfolgskontrolle.....	165
4.3.6.2	Lernerfolge der Väter aus Expertensicht.....	167
4.3.6.3	Lernerfolge der Väter aus Vättersicht	170
4.3.6.4	Alltagstransfer	172
4.3.6.5	Reflexion der Experten	174
4.3.7	Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit.....	176
4.3.8	Entwicklungsbedarfe	178
4.3.8.1	Fortbildungsbedarfe	178
4.3.8.2	Väterarbeit als eigenständiges Arbeitsfeld.....	180
4.3.8.3	Entwicklungsbedarfe im Schnittfeld von Gender/Interkulturalität	182
4.3.8.4	Überregionale Entwicklungsbedarfe	183
4.3.8.5	Zukunftsvisionen	184
4.3.9	Besondere Themen	188
4.3.9.1	Strukturelle Weiterentwicklung durch Teambildung/-vergrößerung...188	
4.3.9.2	Prekär lebende Väter und Drittstaatler	190
4.3.9.3	Zielgruppenerweiterung	191
4.4	Ergebnisse der qualitativen Väter-Interviews	192
4.4.1	Die interviewten Väter	193
4.4.2	Kurzskizzen der Lernerfolge	195
4.4.3	Selbstbild von Väterlichkeit.....	199
	Selbstbilder mit Vater als Vorbild	200
	Selbstbilder teils mit Abgrenzung, teils mit Vorbild.....	201
	Selbstbilder mit Abgrenzung	203
4.4.4	Lernerfolge aus Vättersicht.....	206
4.5	Bericht über Begleitmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit	212
5.	Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Ausblick	213
5.1	Zusammenfassung der Erfolge	214
5.1.1	Quantitative Expertenbefragung.....	214

5.1.2	Quantitative Väterbefragung.....	215
5.1.3	Qualitative Experten-Interviews.....	215
5.1.4	Qualitative Väter-Interviews.....	218
5.2	Ergebnisse zur Angebotsvielfalt.....	219
5.3	Forschungsbedarfe.....	221
5.3.1	Väterlichkeit, Diversität und kindliche Entwicklung.....	222
5.3.2	Nicht-defizitäre Erforschung der Vielfalt parentaler Ethnotheorien.....	224
5.3.3	„Väter sind auch Männer“.....	224
5.3.4	Diversitätskompetenz.....	227
5.3.5	Entwicklungslinien.....	228
6.	Literatur.....	230
7.	Anhänge.....	236
7.1	Verzeichnis der Abbildungen.....	236
7.2	Leitfäden und Fragebögen.....	239
7.2.1	Leitfaden der qualitativen Experten-Interviews.....	239
7.2.2	Leitfaden der qualitativen Väter-Interviews.....	250
7.2.3	Statistischer Expertenfragebogen.....	257
7.2.4	Statistischer Väterfragebogen.....	264
7.2.5	Brief mit Bitte um Mitwirkung an der statistischen Väterbefragung, inklusive Datenschutzerklärung.....	276
7.2.6	Brief mit Bitte um Mitwirkung an der qualitativen Väterbefragung, inklusive Datenschutzerklärung.....	278

Vorwort

Ich möchte allen meinen Dank aussprechen, die zum Erfolg des Projekts beigetragen haben. Zuerst gilt mein Dank dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW für den Auftrag und die Möglichkeit, das Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW durchführen zu können. Dem Facharbeitskreis interkultureller Väterarbeit in NRW danke ich dafür, das Projekt Praxisforschung jederzeit gut unterstützt zu haben. Allen befragten Vätern möchte ich ganz besonders herzlich Danke sagen, weil sie mit ihren wichtigen Erfahrungen erst das Zustandekommen der wertvollen Projektergebnisse ermöglicht haben. Dem Team des Zentrums für Türkeistudien gilt mein Dank für die gute Zusammenarbeit, insbesondere dem wissenschaftlichen Leiter Prof. Dr. Hacı-Halil Uslucan, Cem Şentürk und Dr. Martina Sauer. Dann sage ich den beiden engagierten Praktikant_innen des Projekts meinen großen Dank, Dominik Dohmen und Ebru Balaban, die ebenfalls zum Projekterfolg beigetragen haben.

An dieser Stelle soll noch kurz hingewiesen werden darauf, dass ich als Autor des vorliegenden Berichts eine gemeinsame Geschichte mit dem Facharbeitskreis interkulturelle Väterarbeit in NRW habe. Im Projekt hatte ich daher keine klassische Position als externer Wissenschaftler oder Evaluator, weil ich selbst seit Gründung des Facharbeitskreises im Jahr 2008 mit meiner wissenschaftlichen Expertise dort aktiv und Mitglied bin. Diese Rolle wurde in allen Schritten und Prozessen der Praxisforschung bedacht und reflektiert.

Michael Tunç

Grußwort zum Endbericht des Projekts „Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“

Die vorliegende Evaluation zur interkulturellen Väterarbeit ist ein Plädoyer für die Fortführung und Implementierung dieses wichtigen Arbeitsfeldes in den integrations- und familienpolitischen Regelstrukturen. Als Schirmherr dieses Ansatzes ist es mir ein Anliegen, dass sich Väter mit Migrationshintergrund gleichberechtigt und engagiert für die Bildungsbelange ihrer Kinder einsetzen können.

Väter haben an der Erziehung und an den Bildungschancen ihrer Töchter und Söhne ein großes Interesse. Sie wünschen sich für ihre Kinder bessere Zukunftsperspektiven und engagieren sich dafür, dass sie einen guten Start ins Leben haben - unabhängig von Bildungsniveau, Herkunft und Sprache. Dafür ist die vorliegende Evaluation ein eindrucksvoller Beleg.

In Zeiten sich wandelnder Rollenbilder und des Aufbrechens starrer Gesellschaftskonzeptionen stehen Väter mit Migrationshintergrund vor besonderen Herausforderungen. Die Anforderungen, die ein zeitgemäßes Rollen- und Väterverständnis mit sich bringt, sind vielfältig. Vor allem bei der Unterstützung ihrer Kinder im schulischen und beruflichen Bereich stehen zugewanderte Väter vor noch größeren Herausforderungen als Väter, die hier aufgewachsen sind. Unser Bildungssystem ist oft ein völlig anderes als das der Herkunftsländer. Auch kulturelle Unterschiede und Sprachbarrieren können die Orientierung im deutschen Bildungssystem und die Rollenfindung von Vätern erschweren. Daher benötigen Väter mit Migrationshintergrund geschützte Räume, um sich untereinander auszutauschen und ihre eigene Rolle als Vater zu reflektieren.

Meine Vision ist, dass interkulturelle Väterarbeit künftig kein Randthema mehr ist. Sie soll einen gleichberechtigten Platz neben Angeboten der Mütter- und Frauenarbeit wie z.B. „Rucksack“ haben und als ein wichtiges Instrument zur Partizipation von Eltern wahrgenommen werden. Wir müssen Vätern mit Migrationshintergrund die Möglichkeit geben, sich aktiv an der Erziehung ihrer Kinder zu beteiligen. Sie sollen Entfaltungsmöglichkeiten für ihr väterliches Engagement vorfinden und sich in ihrer Rolle als Familienväter in NRW angenommen fühlen. Dafür, dass das Potenzial von Vätern mit Migrationshintergrund entwickelt und ihre Lebensleistung in der

öffentlichen Diskussion stärker gewürdigt wird, werde ich mich als Staatssekretär für Integration auch künftig einsetzen.

Thorsten Klute

Staatssekretär für Integration

im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Interkulturelle Väterarbeit in NRW

Ein Kind hat bekanntlich Vater und Mutter; und die Präsenz beider ist für eine gesunde Entwicklung unabdingbar. Darauf hat die Väterforschung schon vor mehr als dreißig Jahren aufmerksam gemacht und gezeigt, welche enorme Bedeutung die Väter für die soziale, kognitive und emotionale Entwicklung des Kindes haben. Dennoch ist sowohl die Forschung als auch die pädagogische Praxis dominiert von der Mutter-Kind-Bindung sowie der Mutter-Kind-Förderung.

Damit Väter ihre Verantwortung für eine gute Entwicklung und Bildung ihrer Kinder erfolgreich gestalten können, brauchen sie sowohl unterstützende Angebote, aber auch eine dezidierte Politik, die das mit Nachdruck vorantreibt und hierbei die Hindernisse aus dem Weg räumt. Und diese Erkenntnis ist gleichermaßen gültig für Väter mit Zuwanderungsgeschichte: Zum einen zeigt hier die internationale Forschung, dass eine große Heterogenität der Modelle von Väterlichkeit vorherrscht und Vorstellungen von gutem Vatersein ihrerseits an die jeweiligen soziokulturellen Rahmen angelehnt sind, zum anderen ist jedoch aus Studien klassischer Einwanderungsländer klar geworden, dass auch Väter mit Zuwanderungsgeschichte gleichermaßen in der Lage sind, gute Väter zu sein und eine aktive Väterlichkeit – entgegen vielen Klischees - praktizieren wollen. Sie wollen genauso wie einheimische Väter mit ihren Kindern Spaß haben und deren Entwicklung und schulische Bildung aktiv fördern, über ihre Rolle als Vater nachdenken und diese Erfahrungen auch mit anderen Vätern austauschen.

Wir sind mehr als froh und dankbar, dass die Landesregierung NRW, und hier federführend das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (MAIS) dieses Evaluationsprojekt „**Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW**“ nicht nur finanziell gefördert, sondern von Anfang an auch äußerst konstruktiv mit Rat und Tat begleitet hat. Denn neben psychologischen und familienpolitischen Signalen wird mit der Förderung und wissenschaftlicher Begleitung solcher Vorhaben auch ein wichtiges integrationspolitisches Zeichen gesetzt: Der Einbezug von Vätern mit Zuwanderungsgeschichte in bestehende Trends der Mehrheitsgesellschaft, wie etwa der aktiven Väterlichkeit, egalitärer Aufteilung familialer Verantwortlichkeiten etc. stärkt auch das Zugehörigkeitsgefühl dieser Gruppe; sie werden ein Teil des großen Wir.

Dem interessierten Leser dieses Berichts bleiben noch viel Spaß bei der Lektüre sowie gewinnbringende Erkenntnisse für die eigene Praxis und den Alltag zu wünschen übrig.

Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan

1. Einleitung

Das Handlungsfeld pädagogischer Angebote für Väter mit Migrationshintergrund befindet sich in NRW bereits seit längerer Zeit auf dem Weg einer guten Entwicklung: Im September 2008 konstituierte sich die Arbeitsgruppe „Väter mit Migrationshintergrund“¹, koordiniert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) NRW, jetzt dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW. Die Fachleute dieses Facharbeitskreises sind inzwischen langjährig erfahren, für die Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund Angebote zu machen, die sich schwerpunktmäßig auf das Stärken der väterlichen Erziehungskompetenz richten.

Doch auch schon in den Jahren vorher fanden im Kontext des MGFFI und im Feld interkultureller Elternarbeit Veränderungen statt, wobei Väter mit Migrationshintergrund eine verstärkte Einbeziehung im Bereich der Angebote für Eltern einforderten und den Bedarf nach unterstützenden Angeboten für Väter nannten, um die eigene Erziehungsverantwortung besser wahrnehmen zu können.

Das Ergebnis der Arbeit dieses Facharbeitskreises und der zuständigen Abteilung des Ministeriums ist die Broschüre „Väter mit Migrationshintergrund“ (Hrsg.: MAIS NRW 2011), die bei der Fachtagung „Mein Papa ist cool. Väter mit Migrationshintergrund“ am 03.12.2011 präsentiert wurde. Auch ein Film wurde produziert und veröffentlicht, der die Vielfalt der Projektlandschaft und die Erfahrungen guter Praxis der interkulturellen Väterprojekte einem breiten öffentlichen und fachlichen Publikum zugänglich gemacht hat.

Alle diese ermutigenden Entwicklungen verdeutlichen, dass zunehmend mehr Väter mit Migrationshintergrund aktive Väter sein wollen und können. Die rege Teilnahme in den Projekten lässt erkennen, dass sie dafür unterstützende Bildungsmaßnahmen wahrnehmen und mit Engagement besuchen. Nachhaltig wirken die Impulse von Väterarbeit in Familien u.a. dann, wenn die Söhne durch die Vorbilder väterlichen Engagements evtl. später selbst stärker motiviert sind, ihre Väterlichkeit ebenso engagiert zu gestalten.

¹ Die „Arbeitsgruppe Väter mit Migrationshintergrund“ (abkürzt AG Väter) gab sich am 13.07.2013 den neuen Namen „Facharbeitskreis für interkulturelle Väterarbeit in NRW“, der im gesamten vorliegenden Bericht Verwendung findet.

So haben einige ressourcenorientierte Väterangebote begonnen, sich zu etablieren – allerdings angesichts der Größe von NRW aktuell noch in sehr geringer Zahl.

Bis zu einer flächendeckenden Versorgung mit fachlich guten Väterangeboten bleibt noch viel zu tun. Dennoch machen die Ergebnisse der Arbeit des Facharbeitskreises und die dokumentierten Beispiele guter Praxis der Beteiligten deutlich, dass es jetzt gute Chancen für weitere Schritte der Professionalisierung und der nachhaltigen Sicherung dieses Handlungsfeldes gibt. An dieser Stelle setzt das Projekt Praxisforschung an und will auf der Basis der gesammelten Erfahrungen die Sicherung von Nachhaltigkeit und Qualität mit unterstützen.

Die vorliegende Evaluation erforscht vor diesem Hintergrund, inwiefern die beteiligten Väterprojekte ihre Ziele erreichen und die Frage, wie diese Ansätze zukünftig noch weiter entwickelt werden können.

Das zweite Kapitel wirft den Blick auf den Stand der Väterarbeit und Väterforschung und legt die bisherigen Forschungslücken offen, an denen die vorliegende Praxisforschung ansetzt.

Danach wird in Kapitel 3 das empirische Vorgehen mit einem Methodenmix aus vier Modulen vorgestellt, nach dem das Projekt arbeitet:

- Quantitative Expertenbefragung (Kapitel 3.2.1)
- Quantitative Väterbefragung (Kapitel 3.2.2)
- Qualitative Experten-Interviews (Kapitel 3.2.3)
- Qualitative Väter-Interviews (Kapitel 3.2.4)

Danach werden die Ergebnisse der genannten vier Erhebungsmodule im Kapitel 4 präsentiert, das der gleichen Struktur folgt. Das fünfte Kapitel fasst dann die Ergebnisse der empirischen Erhebung zusammen und diskutiert sie.

2. Stand von Väterarbeit und -forschung

Im ersten Unterkapitel wird die stetige gute Entwicklung der Ansätze von Väterarbeit (vgl. 2.1) skizziert, die jedoch offenbart, dass es bislang wenige Ansätze und Erfahrungen mit der Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund gibt.

Das Kapitel 2.2 gibt einen groben Überblick auf den Forschungsstand im Themenkomplex Väterlichkeit und Migration/Interkulturalität. Der dann folgende kurze Blick auf das Thema Elternbildung und Migration (vgl. 2.3) bildet die Grundlage, um von da aus die Praxiserfahrungen im Feld von Väterlichkeit und Migration/Interkulturalität vorzustellen (vgl. 2.4).

2.1 Ansätze der Väterarbeit

Das Feld der Väterarbeit wächst und es sind inzwischen viele Erfahrungen und Ansätze vorhanden, die sich innerhalb oder außerhalb der Familienbildung gebildet haben (vgl. beispielsweise Schäfer et.al 2009; Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung in Nordrhein-Westfalen 2011; Schäfer/Schulte 2012; Seehausen 2012). Aktuell hat der Bildungsträger Impuls Deutschland gGmbH, der auch die Programme HIPPY und Opstapje anbietet, ein neues Konzept für Väter entwickelt (vgl. Impuls Deutschland 2014). Dieser Väterkurs mit insgesamt 14 Modulen reflektiert im Programm die Homogenität/Heterogenität der Väter und soll somit auch Väter mit Migrationshintergrund erreichen.²

Allerdings sind in den meisten der genannten Ansätze der Väterarbeit bisher Väter mit Migrationshintergrund ein Randthema und werden als eine schwer erreichbare Zielgruppe beschrieben. Die Durchsicht der Mehrheit von Ansätzen offenbart, dass das Feld allgemeiner Väterarbeit bisher die erforderliche interkulturelle Öffnung nicht oder kaum vollzogen hat.

Zum Stand der Evaluation von Väterbildung in Deutschland ist zu sagen, dass es bisher in diesem Handlungsfeld an Erfahrungen mangelt. Schon früh ermittelt eine Übersicht in den 1990er Jahren, dass Väter sich von Angeboten der Elternbildung oft nicht angesprochen fühlen, obwohl das Interesse am Austausch unter Vätern schon länger vorhanden und bekannt ist (vgl. Gonser/Helbrecht-Jordan 1994).

Volker Baisch (2003) führte 2002 eine statistische Teilnehmerbefragung durch mit 35 Vätern, die vorwiegend Vater-Kind-Angebote (am Samstagvormittag) an Elternschulen in Hamburg Vater-Kind-Angebote besucht hatten.

² Das Programm „Vater sein“ wurde bisher an vier Modellstandorten in Bremen, Bremerhaven, Frankfurt am Main und Stuttgart erprobt und evaluiert. Allerdings enthält die Projektdarstellung keine Aussagen darüber, wie hoch der Anteil von Vätern mit Migrationshintergrund im Modellprojekt ist und wie welche konkreten Erfolge empirisch ermittelt wurden (vgl. Impuls Deutschland 2014).

Die Väter äußerten zu 94% eine hohe Zufriedenheit mit den Väter-Angeboten, wobei 74 % Väter bewusst geschlechtshomogene Gruppen den gemischten Angeboten vorzogen. Hinsichtlich der Interessenschwerpunkte wünschten sich die Väter, über deren ethnisch-kulturelle Zugehörigkeiten bei Baisch keine Informationen vorliegen, insbesondere Spiel- und Freizeitaktivitäten mit ihren Kindern (vgl. Baisch 2003: S. 31 ff.). Die bislang umfassendste Evaluation von Väterarbeit in Deutschland hat SOWITRA (2013) vorgelegt, in der die Angebote des Väterzentrums Berlin untersucht wurden. Das Väterzentrum Berlin verfügt über eine breite Angebotspalette: den sogenannten Papaladen, d.h. einen offenen Treffpunkt mit Café und ergänzende Informations- und Beratungsangebote. Einige Väterangebote macht das Väterzentrum Berlin in Kooperation mit anderen Trägern der Berliner Familienbildung, zusammen mit Berliner Kliniken bzgl. der Angebote für werdende Väter an oder in Zusammenarbeit mit der örtlichen Jugendstrafvollzugsanstalt für junge inhaftierte Väter (vgl. SOWITRA 2013: S. 3). Ziel der Evaluation war, zu prüfen, inwiefern das Väterzentrum die selbst gesteckten Ziele erreicht, wie viele und welche Väter teilnehmen bzw. „welche Männer- und Vätermilieus seit der Gründung noch unterrepräsentiert sind“ (SOWITRA 2013: S. 3 f.). Die Wirkungsanalyse sollte darüber hinaus auch die Frage klären, „welcher individuelle sowie gesellschaftspolitische Nutzen aus der Arbeit des Zentrums entstehen“ (SOWITRA 2013: S.4).³

Hinsichtlich der Besucherstruktur der Väter fällt bzgl. der Ergebnisse der Online-Befragung (N=88) auf, dass das Väterzentrum wenig Väter mit Migrationshintergrund (mit Migrationshintergrund: 6%; nicht-deutsche Staatsangehörigkeit: 3 %), eher Väter mit hohem Bildungsstand (74% Universitäts- und FH-Abschluss, 7%

³ Das methodische Konzept der Evaluation nutzte folgende fünf Instrumente: 1. Eine qualitative Befragung der Teilnehmer mittels zehn leitfadengestützter, problemzentrierter Interviews mit Vätern (Auswahl-Fokus: möglichst große Nutzungsvielfalt, d.h. Widerspiegeln der breiten Angebotspalette des Väterzentrums). 2. Zwei Gruppendiskussionen mit den spezifischen Zielgruppen des Familienfrühstücks und der Trennungsväter (Auswahl-Fokus: Langzeit-Teilnehmer). 3. Quantitative Erhebung mittels Online-Befragung (N=88, Auswahl-Fokus: Informationen über das breite Spektrum der Zielgruppen bzgl. soziodemographischer Merkmale wie soziale, kulturelle und wirtschaftliche Aspekte). 4. Medienanalyse mittels Auswertung regionaler, nationaler sowie internationaler Medienberichte über das Väterzentrum. 5. Expert_inneninterviews mit zwei ausgewiesenen Fachleuten (vgl. SOWITRA 2013: S. 3-5).

Lehre/Berufsausbildung, 19% Sonstige, wie z.B. noch in Ausbildung) und mehr gut verdienende Väter (jeweils Bruttoeinkommen: bis 1000 €: 10%; von 1000 bis 2000 €: 21%; von 2000 bis 3000 €:24%, mehr als 3000 €: 41% - vgl. SOWITRA 2013: S. 9 f.) erreicht.

Zu den Ergebnissen: In den Leitfadeninterviews mit Vätern, den beiden Gruppendiskussionen und der Online-Befragung gaben die Väter an, „dass ihre Erwartungen sehr gut erfüllt wurden und sie positiv überrascht vom Väterzentrum waren“ SOWITRA 2013: S. 14).

Laut Online-Umfrage am häufigsten genutzt wurden das PapaCafe (53%), Beratung in Trennungssituationen (47%), Familienevents (40%) und Familienfrühstück (36%). Eine mittlere Nutzung erfuhren Angebote wie das Trennungs-Gruppenangebot (26%), Vater-Kind-Wochenendreisen (24%), Ausflüge/Erlebnismittage (22%), Andere Beratungsangebote (11%), Vater-Kind-Turnen (9%), Papa-Kind-Kochabenteuer (6%), Elternzeitberatung (5%) und Kurse für werdende Väter (2%).

Gesprächsgruppen für Väter mit einem breiten Themenspektrum, die einen Angebots-Schwerpunkt der vorliegenden Evaluation ausmachen (vgl. in Kap. 4.1, Abb. 10 und 12), haben beim Väterzentrum den thematischen Fokus auf Trennungsväter. Die Befragten geben auch an, einen hohen individuellen Nutzen aus Aktivitäten im Väterzentrum gezogen zu haben.

Diese bisher vorgelegten Evaluationen liefern jedoch keine Erkenntnisse über die Arbeit und Wirkungen von Ansätzen interkultureller Väterarbeit, die gegenwärtig aufgrund einer kulturell immer heterogener werdenden Gesellschaft aber nötig wären, so dass man hier große Forschungslücken konstatieren muss, an denen das vorliegende Projekt ansetzt.

2.2 Forschungsstand Väter und Migration

Die noch recht junge Geschichte der Väterforschung beschreibt Gudrun Cyprian (2007) als Entwicklung in vier Phasen, wobei sichtbar und kritisiert wird, dass in der deutschsprachigen Väterforschung jedoch ethnisch-kulturelle Diversität und Vielfalt bisher kaum Thema sind. Wünschenswert ist also, dass in einer zukünftigen fünften Phase Diversität im Fokus der Väterforschung steht (vgl. Tunç 2014: S. 41 f.).

Es ist insbesondere Manuela Westphals Studien zu verdanken, dass erste interkulturell vergleichende Forschungsergebnisse über Väter mit und ohne Migrationshintergrund vorliegen (vgl. Westphal 2000, 2014).

Sie stellte vielfältige Umbruchprozesse und Neukonstruktionen bei migrierten wie nicht migrierten Vätern fest: „Alle Väter definierten ihre Vaterschaft und Erziehungspraxis über die Versorger-/Ernährerrolle hinaus, insofern sie unterstrichen, dass sie sich für ihre Kinder Zeit nehmen wollen und müssen“ (Westphal 2014: S. 194 f.). Es gibt empirisch klare Anzeichen dafür, dass sich auch zunehmend mehr Väter mit Migrationshintergrund als engagierte Väter sehen und als solche aktiv sind.

Den zentralen Ansatzpunkt interkultureller Väterarbeit bilden die Erkenntnisse entwicklungspsychologischer Forschung, der zufolge Väter für kindliche Entwicklung wichtig sind. Die Väterforschung hat schon früh auf die große Bedeutung des Vaters für die soziale, kognitive und emotionale Entwicklung seiner Kinder hingewiesen (vgl. Fthenakis 1985). Gerade die Bindungsforschung hat mit Erkenntnissen zur Triangulation familiärer Beziehungsmuster deutlich gemacht, dass eine breite Vielfalt von Bezugspersonen, erzieherischen Impulsen und Erziehungsstilen kindliche Entwicklung stimuliert. Und so fördern Väter, die sich intensiv in der Erziehung engagieren, die Entwicklung ihrer Kinder. Internationale Vergleiche belegen eindrücklich, wie groß die Varianz der Modelle von Väterlichkeit ist und wie stark Vorstellungen von gutem Vatersein kulturell geprägt sind (vgl. Lamm/Keller 2012).

Zur Frage, inwiefern Väter mit Migrationshintergrund die Entwicklung ihrer Kinder fördern, mangelt es in Deutschland bisher an wissenschaftlichen Erkenntnissen. Dem Forschungsüberblick von Birgit Leyendecker zufolge sind „zugewanderte Väter eine weitgehend ungenutzte Ressource“ (BMFSFJ 2011: S. 36) für ein gutes Aufwachsen von Kindern mit Migrationshintergrund. Ausdrücklich interkulturell vergleichend ist das methodische Vorgehen der Längsschnittstudie, in der Birgit Leyendecker und ihr Team 100 deutsche und 100 türkeistämmige Familien miteinander verglichen und positive Effekte väterlicher Erziehung für die kindliche Entwicklung fanden. Hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Vorlesen und kognitiver Entwicklung der Kinder hatte nach Leyendecker bei türkischstämmigen Vätern die väterliche Bildung größeren Einfluss auf die (deutschen) Sprachkenntnisse der Kinder als bei Deutschen (vgl. Leyendecker 2010: S. 247).

Sie favorisiert hinsichtlich migrantischer Väter einen ressourcenorientierten Forschungsansatz, der „(...) betrachtet, über welche interne und externe Unterstützung zugewanderte Väter verfügen und welche Bedingungen dazu führen, dass Ressourcen aktiviert und genutzt werden können, die sich auf die Familie insgesamt sowie auf die Vater-Kind Beziehung positiv auswirken“ (Leyendecker 2011: S. 36).

Auch Studien in klassischen Einwanderungsländern belegen außerdem, dass Väter ethnischer Minderheiten oder zugewanderte Väter, verglichen mit der Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund, insgesamt mindestens ähnlich engagierte Väter für ihre Kinder sind und die Entwicklung ihrer Kinder ebenso mehrheitlich positiv beeinflussen (vgl. für die USA Shears 2007).

2.3 Elternbildung und Migration

Die interkulturelle Öffnung der Eltern- und Familienbildung befindet sich in NRW bereits in einer guten Entwicklung (vgl. MfKJKS 2010), so dass Bedarfe der Eltern mit Migrationshintergrund zunehmend gesehen werden, die Versorgung mit Angeboten aber noch nicht ausreicht. Außerdem existieren für Familien mit Migrationshintergrund spezifische Angebote im Feld der Migrations-/Integrationsarbeit. Einen guten Überblick über diese verschiedenen Ansätze und Konzepte der Eltern- und Familienbildung, die sich mehr oder weniger explizit an Familien mit Migrationshintergrund richten, gibt Monika Springer (2011): HIPPY, Opstapje, Starke Eltern – Starke Kinder, Mama lernt Deutsch – Papa auch, Rucksack Kita, FuN – Familie und Nachbarschaft, Griffbereit, Projekt Frühstart (vgl. Springer 2011). Aber auch diese Ansätze erreichen fast ausschließlich Mütter mit Migrationshintergrund, während Väter mit Migrationshintergrund selten angesprochen oder erreicht werden.

Auch die Ansätze der Elternbildung, die sich mit der Gestaltung von Diversität in der Elternarbeit befassen, nehmen zu und werden aktuell weiter entwickelt (vgl. Sacher 2012). Erfreulicherweise bestimmt Werner Sacher Väterbeteiligung als festen Bestandteil seines Konzepts differenzierender Elternarbeit (vgl. Sacher 2012: S. 70-72). Trotz der Zunahme ausgearbeiteter Ansätze der Elternarbeit bzgl. Diversität, wie

der Ansatz der „differenzierenden Elternarbeit“ von Werner Sacher (2012), erreichen Bildungsträger Mütter und Väter mit Migrationshintergrund noch selten.

Allerdings kann man festhalten, dass Väter mit Migrationshintergrund als schwer erreichbare Zielgruppe beschrieben werden, der teils zusätzlich spezifische Probleme attestiert werden.

Werner Sacher (2013) schreibt dazu: „Die Väter engagieren sich im Allgemeinen weniger in der Kooperation mit der Schule ihrer Kinder. Das ist besonders fatal, wenn sie – wie in muslimischen Herkunftskulturen – die eigentliche Erziehungsautorität besitzen“ (Sacher 2013: 28). Ein weiteres Beispiel für den bisher zu wenig differenzierten Umgang mit Vätern findet sich in konkreten Ratschlägen von Ansätzen der Elternarbeit: „Lehrkräfte sollten also besonders bei Mädchen aus der Unterschicht und aus ‚bildungsfernen‘ Kreisen sowie bei Mädchen mit Migrationshintergrund ein waches Auge darauf haben, dass ihre Eltern sich angemessen für ihre Ausbildung und für die Schule interessieren und engagieren. Viel dazu beitragen kann auch hier die stärkere Einbeziehung der Väter und der männlichen Sorgeberechtigten, die gewöhnlich am stärksten überholte Geschlechtsrollen fortschreiben“ (Sacher 2012a: 72).

Der ausgearbeitete Entwurf zur Väterbeteiligung im Rahmen eines geschlechtsspezifischen Ansatzes differenzierender Elternarbeit verliert an Differenziertheit und verengt den Blick auf negative Einschätzungen, wenn es um Väter mit Migrationshintergrund (insbesondere muslimischen Glaubens) geht. Diese Tendenz der teils stereotypen Betonung von Defiziten zieht sich wie ein roter Faden durch die Fachliteratur zum Thema der Eltern und Familien mit Migrationshintergrund. Manuela Westphal kritisiert die immer noch stark auf Defizite statt Ressourcen fokussierten Diskurse über Familien mit Migrationshintergrund: „Auch im dominanten Diskurs über Kinder und Kindheit wird die Fähigkeit einer entwicklungsfördernden Erziehung kaum der Migrantenfamilie zugetraut, wie Bischoff et al. (2013) mittels einer systematischen Analyse übergreifender gegenwärtiger politischer Kindheitsdiskurse aufzeigen“ (Westphal 2014: S. 190).

Insofern ist es die Aufgabe von Untersuchungen wie der vorliegenden, mittels empirisch fundierter wissenschaftlicher Erkenntnisse dazu beizutragen, die Vielfalt und die Ressourcen der Eltern und insbesondere Väter mit Migrationshintergrund sichtbar zu machen.

2.4. Praxiserfahrungen im Feld Väter und Migration

Einen ersten Einblick in die Praxis der Bildungsangebote für Väter mit Migrationshintergrund gibt eine 2004 von Martin Verlinden erstellte Bestandsaufnahme des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF NRW 2004), die auch interessante Aussagen zur Erreichung bzw. Versorgung der Väter mit Migrationshintergrund enthält. Diese Bestandsaufnahme ist eine nicht repräsentative Auswertung von Fragebögen, ermittelt aus den Daten von 167 unterschiedlichen Anbietern, die nach eigenen Angaben jährlich ca. 12.000 Väter erreichen. Die befragten Anbieter gaben an, auch Väter mit Migrationshintergrund zu erreichen, sie machten insgesamt 13,6% der teilnehmenden Väter aus. Ihr Anteil in Tageseinrichtungen für Kinder betrug immerhin 22,7%, während es in Familienbildungsstätten nur 5,7% sind (MGSFF NRW 2004: S. 137). Offensichtlich erreichten einige Kindertageseinrichtungen die Zielgruppe recht gut. Insgesamt jedoch lag der Anteil erreichter Väter mit Migrationshintergrund, den Familienbildungsstätten zum Befragungszeitpunkt erreichten, deutlich unter dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung. Insofern war seinerzeit klar der Impuls erkennbar, dass in Einrichtungen der Familienbildung die Prozesse interkultureller Öffnung eindeutig noch weiter vorangetrieben werden müssen.

Jetzt sollen noch kurz herausragende Beispiele guter Praxis interkultureller Väterarbeit vorgestellt werden: Das (vermutlich) erste interkulturelle Väterprojekt ist das vom Paritätischen Bildungswerk (PBW) NRW koordinierte Projekt „Engagierte Väter – Optimierung von Konzepten zur Väterbildung mit Migranten“.

Europaweit wurden von 2002 bis 2004 sieben nationale Projekte mit Angeboten für Väter mit Migrationshintergrund entwickelt. Ziel des Projektes in Deutschland war es, traditionelle Väter zu erreichen, ihr Interesse an der Erziehung ihrer Kinder zu wecken, ihnen Raum und Zeit zu bieten, sich mit ihrem Erziehungsstil auseinander zu setzen und Alternativen aufzuzeigen. Darüber hinaus sollten den Vätern demokratische und gleichberechtigte Beziehungsformen nahe gebracht werden.

In der konkreten Projektpraxis war es nötig, die teilweise noch auf die Mittelschicht der Mehrheitsdeutschen zugeschnittenen Konzepte der Väter- und Familienbildung zu modifizieren und sie in die Arbeit mit Migrantenvätern zu transferieren.

Die Tatsache, dass der Projektverantwortliche selbst einen türkischen Migrationshintergrund hat und eine Kommunikation in der Muttersprache möglich war, hat sich positiv auf seine Akzeptanz bei der Zielgruppe ausgewirkt. Anerkennung verdient dieses Projekt, weil wichtige erste Erfahrungen gesammelt werden konnten, wie man Elternbildungs-Konzepte für Väter mit Migrationshintergrund entwickelt und optimiert (vgl. Paritätisches Bildungswerk NRW 2004).

Ein anderer bundesweit bekannter Ansatz der Arbeit mit interkulturellen Männer- und Vätergruppen ist der von Kazım Erdoğan aus Berlin, dessen gute Erfahrungen auch über die Fachwelt hinaus bekannt sind. Beispielsweise hat Isabella Kroth (2010) Erfahrungen seiner Arbeit zusammengefasst vorgestellt. Für die weitere Professionalisierung vorbildhaft ist auch ein anderer Ansatz, der Väter mit Migrationshintergrund erreicht: als wirksam und erfolgversprechend erwiesen hat sich der Weg, (interkulturelle) Väterarbeit innerhalb eines Stadtteil- oder Gemeinwesenansatzes zu verankern. Dieser Ansatz wurde in der Schweiz von Katharina Barandun entwickelt und durchgeführt (vgl. Barandun 2011) und er kombiniert verschiedene Arbeitsformen der Pädagogik/Sozialen Arbeit mit dem geschlechts- bzw. väterspezifischen Ansatz.

Diesem Überblick lassen sich zusammenfassend grob drei Entwicklungslinien im Kontext von Väterlichkeit und Interkulturalität/Migration entnehmen, die mit den drei folgenden Fragestellungen verbunden sind:

1. Wie sind der Stand und die Entwicklungen interkultureller Öffnung allgemeiner Väterbildung einzuschätzen, wo Regeldienste Vätern Angebote machen, die sich bisher fast ausschließlich noch an Väter ohne Migrationshintergrund richten oder diese erreichen?
2. Inwiefern ist es bisher gelungen, mittels einer Öffnung für Väter in der interkulturellen Elternbildung die Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund besser anzusprechen und diese mit spezifischen Väterangeboten zu erreichen?
3. Welche eigenständigen Entwicklungen von Väterangeboten, Väterkursen für Väter mit Schwerpunkt der Teilnehmer mit Migrationshintergrund (wie das BADEP-Programm von ACEV) existieren oder befinden sich in der Entwicklung (über die Ansätze im Facharbeitskreis interkulturelle Väterarbeit in NRW hinaus)?

Diese drei Aspekte können in der Praxis oft miteinander verbunden sein oder sich überschneiden, sie werden hier mehr zur Schärfung des analytischen Blicks auf mögliche Prozesse, Ebenen und der wirksamen Einflüsse auf die Professionalisierung der Ansätze im Feld von Väterlichkeit und Migration/Interkulturalität vorgeschlagen

3. Das Konzept der Praxisforschung

Zuerst werden Ziele, Gegenstand und Fragestellungen der Evaluation (vgl. 3.1) dargestellt, dann wird das formative Vorgehen begründet und danach werden alle vier empirischen Erhebungsmodule im Detail erläutert (3.2.1 bis 3.2.4).

3.1. Ziele, Gegenstand und Fragestellungen der Evaluation

Das Ziel des Projekts Praxisforschung ist es, die Ansätze guter Praxis des Facharbeitskreises interkultureller Väterarbeit in NRW gestaltend zu evaluieren, um so die Professionalisierung dieses Handlungsfeldes zu unterstützen und nachhaltig zu sichern.

In die Evaluation einbezogen sind folgende Träger des Facharbeitskreises interkulturelle Väterarbeit in NRW:

Die AWO Integrationsagentur Düsseldorf, der BIFF e.V. in Dortmund, die Caritas in Düsseldorf, der Coach e.V. in Köln und die Kommunalen Integrationszentren in der Städteregion Aachen, in Herne und Unna (siehe detaillierter in Kap. 4.3.1.3). Von den ursprünglich avisierten acht Väterprojekten konnten leider lediglich die genannten sieben Projektpartner befragt werden, weil ein Träger mangels vorhandener Ressourcen nicht teilnehmen konnte.

Die Kernfragestellung der Evaluation, die sich auf die genannten Beteiligten richtet, lautet: inwiefern beeinflussen mögliche Unterschiede in inhaltlichen Bereichen und in der pädagogischen Arbeit der einzelnen Väterprojekte die väterlichen Erziehungskompetenzen der teilnehmenden Väter?

Damit verbunden wird gefragt: Was sind Erfolge und die wirksamen Einflussfaktoren, die zum Erreichen der Erfolge beigetragen haben?

Die inhaltlichen Bereiche, in denen die Arbeit der Projektpartner untersucht wird, sind: die Rahmenbedingungen und Ressourcen der anbietenden Träger, die Zielgruppen, die Ziele, die Themen und Inhalte, die Methoden und Arbeitsformen, Ressourcen und Kompetenzprofil der Fachkräfte, Kooperation und Vernetzung, Erfolgskontrolle, die Dokumentation und die Öffentlichkeitsarbeit.

Diese Fragebereiche sollen wie folgt mittels der bereits erwähnten vier Erhebungsmodule beantwortet werden:

Die Rahmenbedingungen und Ressourcen der anbietenden Träger sind insbesondere Gegenstand in der quantitativen Expertenbefragung (vgl. 3.2.1 und 4.1).

Alle inhaltlichen Bereiche sind Gegenstand in der qualitativen Expertenbefragung (vgl. 3.2.3 und 4.3).

Erhoben und ausgewertet werden Fragestellungen zu den Erfolgen der Maßnahmen in allen vier Erhebungsmodulen, d.h. der quantitativen Expertenbefragung (Kapitel 3.2.1 und 4.2), der quantitativen Väterbefragung (Kapitel 3.2.2 und 4.2), der qualitativen Experten-Interviews (Kapitel 3.2.3 und 4.3) und der qualitativen Väter-Interviews (Kapitel 3.2.4 und 4.4).

3.2 Vorgehen und Methodik der Evaluation

Zur Bearbeitung dieser Fragestellung wurde ein formatives Evaluationsvorgehen gewählt, das im Folgenden begründet wird: Eine Evaluation bzw. wissenschaftliche Begleitung findet in der Regel in einem sozialen Kontext statt, an dem mehrere Gruppierungen und Funktionsträger beteiligt sind. Sie bewertet nicht nur die Effektivität und Nützlichkeit einer Maßnahme, sondern dient insbesondere auch der Herstellung von Transparenz einer Maßnahme (Bortz/Döring 1995). Ferner können Evaluation und wissenschaftliche Begleitung dazu dienen, empirisch ermittelte Lücken bzw. Diskrepanzen zwischen Zielvorgaben und Zielerreichung zu identifizieren und diese durch angemessene Interventionen auszuräumen. Die Evaluationsforschung unterscheidet generell zwei Typen von Evaluationen: formative und summative Evaluationen (Vgl. Bortz/Döring 1995; Wottawa/Thierau 1990; Hager/Patry/Brezing 2000). Während die summative Evaluation generell die Wirksamkeit einer vorgegebenen Intervention am Ende der Maßnahme beurteilt, erfolgt eine formative Evaluation insbesondere bei der Entwicklung und Implementierung neuer Maßnahmen. Bei dem hier vorgelegten Konzept einer Praxisforschung zur nachhaltigen Entwicklung interkultureller Väterarbeit handelt es sich insofern um eine formative Evaluation. Da die Maßnahmen der Väterarbeit bereits begonnen haben, können bei dieser wissenschaftlichen Begleitung klassische (summative) Evaluationsdesigns nicht angewendet werden.

Diese würden z.B. Kontroll- und Experimentalgruppe vor dem Einleiten der Maßnahme messen, während der Maßnahme und nach Ende der Maßnahme. Bei

Evaluationsstudien jedoch, die an bereits laufenden Programmen durchgeführt werden, ist es schwer, den Erfolg der Maßnahme im statistisch wissenschaftlichen Sinn auch genau auf die eingeleitete Maßnahme zurückzuführen, da die Ausgangswerte vor Beginn der Maßnahme fehlen. Insofern sind bei der Evaluation dieses Projektes diese Einschränkungen in Kauf zu nehmen (vgl. Uslucan/Tunç 2012: S. 4 f.).

Das Evaluationskonzept setzt daher den Schwerpunkt auf einem qualitativ-empirischen Vorgehen mit formativem Charakter. Der prozessbegleitende Ansatz ermöglicht auch eine größere Einbeziehung der Perspektive der Beteiligten. Zwar verfügt das Konzept in seinen Problem- und Fragestellungen ebenfalls über ein methodisches Vorgehen, bei dem die Bewertungskriterien und die Zielgruppen des Evaluationsgegenstandes zum größten Teil bereits vorher bestimmt sind. Dennoch ist es für formative Evaluationskonzepte typisch, die Annahmen, Feinziele, Fragestellungen usw. innerhalb des Evaluationsprozesses schrittweise (weiter) zu entwickeln bzw. zu präzisieren. Dieses Vorgehen, die Evaluationsschritte im Projektverlauf kontinuierlich zu präzisieren, passt zur hier gestellten Aufgabe, weil es angesichts des wenig entwickelten Handlungsfeldes kaum sinnvoll möglich und realisierbar erscheint, vorab ein geschlossenes Evaluationskonzept zu entwerfen. Die flexible Anpassung des Evaluationskonzeptes geschieht in enger, kontinuierlicher Abstimmung mit dem Auftraggeber und teils mithilfe der Einbeziehung der Erfahrungen von Organisationen, Gruppierungen und Personen, die am Projekt beteiligt sind. Dabei wurden regelmäßige Zwischenergebnisse erstellt, um Aspekte der laufenden Maßnahmen kontinuierlich zu modifizieren (Bortz & Döring, 1995). Konkret wurden in regelmäßigen Abständen erarbeitete Zwischenergebnisse der Evaluation vorgestellt und diskutiert, die dann Veränderungen und Korrekturen in der Steuerung des Evaluationsprojekts ermöglichten. Das Konzept folgt dem Ansatz einer externen Evaluation durch das Projektteam, setzt in der Umsetzung ergänzend auf die starke Beteiligung der Fachkräfte.

Im Folgenden werden die vier einzelnen empirischen Erhebungsmodule kurz dargestellt:

- Quantitative Expertenbefragung (Kapitel 3.2.1)
- Quantitative Väterbefragung (Kapitel 3.2.2)
- Qualitative Experten-Interviews (Kapitel 3.2.3)
- Qualitative Väter-Interviews (Kapitel 3.2.4)

3.2.1 Quantitative Expertenbefragung

Die statistische Expertenbefragung dient vor allem dazu, die Rahmenbedingungen und Ressourcen der befragten Projektpartner sichtbar zu machen, Informationen zu den Teilnehmern und Angebotsformen sowie anderen relevanten Fragestellungen zu erhalten.

Folgende Aspekte standen dabei im Vordergrund:

- Tätigkeitsbereiche der Einrichtung
- Arbeitsschwerpunkte der Väterarbeit in der Einrichtung
- Wochenstunden für Väterarbeit der Fachkräfte der Einrichtung im Durchschnitt
- Anzahl der Fachkräfte für Väterarbeit nach Beschäftigungsverhältnis
- Geschlechter-Verteilung und Teamkonstellation der Kräfte der Väterarbeit in den Einrichtungen
- Art der Qualifizierung für Väterarbeit
- Tätigkeitsdauer der Fachkräfte in der Väterarbeit in der jeweiligen Einrichtung
- Finanzierungsquellen der Väterarbeit
- Kosten der Väterangebote für die Teilnehmer
- Angebote für Multiplikator_innen/externe Fachleute zum Thema Väterarbeit
- Explizit schriftliche Verankerung spezifischer Väterarbeit
- Großväterbeteiligung in den Väterangeboten der Einrichtungen
- Anteil der Väter mit Migrationshintergrund in den Väterangeboten
- Teilnehmer nach Angebotsformen (für das Jahr 2012)
- Anzahl der Teilnehmer und Verteilung auf die Anbieter

Die befragten Experten der Projektpartner gaben den Fragebogen entweder ausgefüllt zurück oder er wurde zu Beginn des leitfadengestützten

Experteninterviews im Beisein des Interviewers ausgefüllt und wurde von den Befragten manchmal als Gelegenheit genutzt, zu den Fragebereichen auch noch differenziertere Aussagen zu treffen, die dann auch Eingang in die Auswertung der qualitativen Expertengespräche fanden (siehe Kap. 4.3).

3.2.2 Quantitative Väterbefragung

Mit der standardisierten Väterbefragung sollen Erkenntnisse gewonnen werden über die Erfahrungen und Einschätzungen der Väter mit den jeweiligen Väterangeboten, Selbsteinschätzungen zu ihrer Väterlichkeit, ihren Erziehungskompetenzen bzw. ihrem Erziehungsverhalten. Die so zu ermittelnden Informationen sollen Erkenntnisse zur Beantwortung der Fragestellung liefern, inwiefern die Väterangebote das Selbstverständnis von Väterlichkeit der Befragten und vor allem die (Selbsteinschätzungen zu) väterlichen Erziehungskompetenzen der Teilnehmer beeinflussen.

Die Auswertung der Befragungen soll dazu dienen, die Wirkungen der Väterprojekte auf die Erfahrungen und Einstellungen der Väter zu ermitteln, die mit der Teilnahme an den Väterangeboten in Zusammenhang stehen.

Konstrukte des Fragebogens und Fragebogenentwicklung

Im Folgenden werden die Fragen und Konstrukte des Fragebogens dargestellt, der insgesamt 67 Fragen umfasst: Grundlegende soziodemographische Informationen über die Väter bzw. ihre Familie, des Migrationshintergrundes, der Bildung und des Familieneinkommens, der Kinder usw. wurden mit Hilfe von 16 Fragen erhoben. Dann wurden 20 Fragen aufgenommen zu Erfahrungen und Einschätzungen der Väter im jeweiligen Väterprojekt, die selbst entwickelt wurden. Gefragt wurde dabei insbesondere nach Selbsteinschätzungen der Väter zu folgenden Lernmotiven bzw. Erwartungen, die sich auf die Teilnahme an den Väterangeboten richten:

Zusammen mit den Kindern öfter Spaß haben und spielen; mehr Zeit mit den Kindern verbringen; die Beziehung zu den Kindern verbessern; die Entwicklung der Kinder besser fördern; besser darin werden, positiv und gewaltfrei zu erziehen; den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern; Erfahrungen mit anderen

Vätern austauschen; die Beziehungen in der Familie verbessern; über die Rolle als Vater nachdenken.

Dann wurden drei Fragen zu Wünschen an Väterangebote allgemein selbst entwickelt, d.h. nicht bzgl. der Angebote, an denen der Vater teilgenommen hatte. So sollten Bedürfnisse ermittelt werden, welche die Befragten an die Person und Kompetenz der leitenden Fachkraft richten. Allgemein gefragt wurde auch danach, welche Bedeutung die befragten Väter den Kosten des Väterangebots und der mehrheitlich verwendeten Sprache (Deutsch und/oder Muttersprache) beimessen.

Sieben Fragen zum väterlichen Erziehungsstil und Erziehungsverhalten wurden einer Kurzfassung der deutschen Erweiterung des Alabama Parenting Questionnaire (APQ) entnommen. Aufgenommen wurde dabei das je trennschärfste Item zu den Konstrukten „inkonsistentes Elternverhalten“, „positives Elternverhalten“, „Involviertheit“, „verantwortungsbewusstes Elternverhalten“, „elterliches Monitoring der Kinder“, „machtvolle Durchsetzung“ und „körperliche Strafen“ (vgl. Reichle/Franiek 2009).

Acht Fragen aus der Kurzfassung des Konstanzer Väterinstruments (vgl. Wengerschittenhelm/Walter 2002) wurden aufgenommen, um Selbsteinschätzungen zur Väterlichkeit zu erheben. Aus diesem Väterinstrument wurde jeweils das trennschärfste Item der acht Skalen Globale Kompetenz, Geduld, Zeit, Beziehung, Durchsetzen, Freilassen, Bereicherung und Belastung in den Fragebogen übernommen. Ergänzend wurden noch fünf selbst entwickelte Fragen zu Kontextvariablen väterlicher Erziehungskompetenzen bzw. des Erziehungsverhaltens eingebaut, um die väterlichen Selbsteinschätzungen bzgl. der Balance der Bereiche Beruf und Familie, die Zufriedenheit der Partnerin/Mutter der Kinder mit der väterlichen Erziehung der Kinder und die Muster der partnerschaftlichen Arbeitsteilung des Befragten mit seiner Partnerin/Ehefrau zu ermitteln.

Interessant erschien es auch, drei Fragen zur Unterstützung des sozialen Umfeldes aus dem Parental Stress Index (PSI) in der Kurzform von Heinrich Tröster (1999, vgl. bei Grimm 2006: S. 145-148) aufzunehmen. So sollten Tendenzen zum vorhandenen sozialen Unterstützungsnetz der Väter ermittelt werden. Dafür wurde auch noch eine Frage bzgl. der väterlichen Inanspruchnahme von Unterstützung durch das professionelle Hilfesystem aufgenommen, die aus einem US-amerikanischen

Evaluations-Handbuch von Maßnahmen der Väterbildung stammt (vgl. Office of Family Assistance 2010).

Angesichts der großen Bedeutung der väterlichen Präsenz in der frühen Kindheit wurden vier Fragen über Wissen zum Elterngeld und zur Bewertung der Elterngeldnutzung von Vätern eingebracht, von denen drei selbst entwickelt und eine wörtlich aus einer Studie zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung der Bertelsmann-Stiftung (2011: S. 27) entnommen wurde.

Durchführung der Befragung

Im Folgenden werden das Vorgehen und die Durchführung der Befragung kurz dargestellt. Die Projektpartner erhielten den Entwurf des Fragebogens und gaben Hinweise zur Überarbeitung, um einige Fragestellungen leichter verständlich zu formulieren. Dann wurde ein Pretest bei einem der beteiligten Projektpartner durchgeführt. Der im Pretest Befragte gab die Rückmeldung, dass er die Länge bzw. Dauer und Verständlichkeit insgesamt als gut zu bewältigen empfand. Der Pretest konnte auch genutzt werden, um kleinere sprachliche Korrekturen zur besseren Verständlichkeit für Befragte mit eingeschränkten Deutschkenntnissen vorzunehmen. Der verwendete Fragebogen ist im Anhang zu finden (Siehe Anhang 7.2.4). Die Ansprache der Befragten mit der Bitte um Mitwirkung erfolgte über die Väterprojekte. Die Fachkräfte der beteiligten Väterprojekte verteilten schriftliche Anfragen mit der Bitte um Mitwirkung an die Teilnehmer ihrer Väterangebote, die auch eine Datenschutzerklärung beinhaltete (Siehe Anhang 7.2.5.).

Für die statistische Väterbefragung wurde den Teilnehmern der beteiligten Projektpartner dann der quantitative Fragebogen zum schriftlichen Ausfüllen vorgelegt, in der Regel von den Verantwortlichen der beteiligten Projekte.

Auswertung und Methodik

Durch die gute Unterstützung der beteiligten Projektpartner konnte ein hoher Rücklauf von 60 auswertbaren Fragebögen erreicht werden. Zur Vorbereitung und Unterstützung der Auswertung wurde ein Codebuch erstellt, das alle Interviewfragen und die ihnen jeweils zugeordneten Variablen der Erhebung in der Statistiksoftware SPSS darstellt. Auf dieser Basis wurde dann eine SPSS-Datenmaske erstellt, in welcher die Dateneingabe erfolgte.

Von den verschiedenen statistischen Auswertungsschritten, die mit der Statistiksoftware SPSS vorgenommen wurden, werden im Folgenden alle komplexeren Vorgehensweisen kurz erläutert: die Konstruktion bzgl. des Prä-Post-Vergleichs der Lernmotive und Erwartungen der Väter, die hierarchische Clusteranalyse zur Bildung der Vätertypen und die logistische Regression bzgl. des Einflusses verschiedener Merkmale auf die Zugehörigkeitswahrscheinlichkeit zu den jeweils gebildeten Vätertypen.

Prä-Post-Vergleich

Zunächst wird der Prä-Post-Vergleich der Teilnahmemotive vorher und der Erwartungserfüllung nachher vorgestellt: Zur Einschätzung der Erfolge aus Sicht der Väter wurden zwei Fragestellungen erhoben, denen die väterlichen Einschätzungen im Vergleich vor und nach dem Angebot entnommen werden können. Gestellt wurde zuerst eine Frage (A11), die sich auf die Zeit vor der Maßnahme bezieht: „Bitte versetzen Sie sich zurück in die Zeit VOR Ihrer Teilnahme an dem Väterangebot: Im Folgenden werden nun einige Gründe genannt, die Sie eventuell zur Teilnahme an den Väterangeboten motiviert haben könnten. Inwieweit treffen die folgenden Gründe für Sie zu? Ein Angebot für Väter war für mich interessant, denn ich wollte ...“ (siehe Antworten unten).

Die zweite Frage (A17) zielte auf Einschätzungen eigener Lernerfolge nach der Maßnahme. Hier lautete die Frage: „Ich habe durch das Väterangebot gelernt oder erfahren, wie ich...“ (siehe Antworten unten).

Diese beiden Fragen sollten nun von den Vätern hinsichtlich der Items folgender Motivationen bzw. Lernerfahrungen beantwortet werden:

- ... zusammen mit den Kindern öfter Spaß haben und spielen
- ... mehr Zeit mit den Kindern verbringen
- ... die Beziehung zu den Kindern verbessern
- ... die Entwicklung der Kinder besser fördern
- ... besser darin werden, positiv und gewaltfrei zu erziehen
- ... den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern
- ... Erfahrungen mit anderen Vätern austauschen
- ... die Beziehungen in der Familie verbessern
- ... ich wollte über meine Rolle als Vater nachdenken.⁴

Ein Vergleich der Ergebnisse beider Fragen ermöglicht es nun, auch mit der Befragung der Väter zu lediglich einem Zeitpunkt (während oder nach der Teilnahme), Tendenzen zu den Motiven/Lernebenen vor und nach der Maßnahme zu erhalten. Das für dieses Projekt realistische methodische Vorgehen ermöglicht immerhin eine Annäherung an Ergebnisse, die beim alternativ meist üblichen Prä-/Post-Design, d.h. der Erhebung zu zwei Zeitpunkten vor und nach der Maßnahme, selbstverständlich genauer, jedoch kosten- und zeitintensiver wären. Die Abfrage erfolgte in Form einer Skalierung mit fünf Antwortmöglichkeiten (abgestuft von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“). Das Item „Erfahrungen unter Vätern austauschen“ kann nicht in den Prä-Post-Vergleich aufgenommen werden, weil die beiden Fragen zu diesem Motiv-/Lernbereich nicht wie bei den übrigen Lernbereichen in den Prä- und Post-Frageblöcken in gleicher Formulierung gestellt wurden.

Die Auswertung des Prä-/Post-Vergleichs erfolgt dann in zwei Schritten: erste Ergebnisse bzgl. der Erfüllung der Erwartungen werden ermittelt über eine neue Antwortgruppierung, bei der die beiden jeweils ablehnenden und zustimmenden Antworten zusammengefasst werden.

⁴ Bezüglich der Reflexion der Vaterrolle wurde der Lernerfolg nach dem Väterangebot in einer eigenen Frage erhoben (Frage A19), weil das Thema aus sprachlichen Gründen nicht in die Liste der Lernerfolge (Frage A17) aufgenommen werden konnte.

So ergeben sich drei neue Ausprägungen mit den neuen Abstufungen „trifft nicht zu“, „trifft teils/teils zu“ und „trifft zu“, anhand derer nun Mittelwerte gebildet und im Folgenden interpretiert werden (siehe Abbildung 34). Bei dieser Betrachtung der durchschnittlichen Erwartungserfüllung auf Seiten der Väter sind die Einzelfälle der Befragung jedoch nicht mehr erkennbar bzw. abbildbar. Der Anteil eventueller Fälle, bei denen die Erwartungen im Prä-/Post-Vergleich nicht erfüllt wurden, können auf diese Weise beispielsweise nicht nachvollzogen werden.

Deshalb wird in einem weiteren Schritt geprüft, inwiefern die Befragten vorher und nachher gleiche oder unterschiedliche Angaben bzgl. der Erwartungen und ihrer Erfüllung machten, was durch gleich hohe, höhere oder geringere Zustimmungen zu bestimmten Bereichen von Erwartungen vorher und der Erwartungserfüllung nachher sichtbar wird. Um dies abzubilden, wird für jede der bereits genannten Bereiche möglicher Erwartungen an die Väterprojekte eine neue Variable erstellt, welche diesen Sachverhalt beinhaltet und zudem den erwünschten Prä-/Post-Vergleich mit Hilfe lediglich einer Variable abbildet. Hierzu werden jeweils vier Ausprägungen der Variable konstruiert, welche den Prä-/Post-Vergleich für jeden Einzelfall hinreichend darstellen.

Für den Fall, dass die Zustimmung zu einem Erwartungsbereich zunimmt, ist davon auszugehen, dass die Erwartungen mehr als erfüllt wurden. Bei gleichbleibendem Niveau des Antwortverhaltens bezüglich der Erwartungen vorher und der Erwartungserfüllung nachher, ist eine Erfüllung der Erwartungen anzunehmen. Liegt die Antwort der Befragten hinsichtlich der Erwartungserfüllung hingegen unter dem Niveau der zuvor geäußerten Erwartungen, ist vielmehr davon auszugehen, dass die Erwartungen der Befragten an das Väterangebot nicht erfüllt wurden. Diese Ausprägung muss allerdings noch in sich ausdifferenziert werden. Daher wird ein Verfahren angewandt, mit Hilfe dessen ermittelt werden kann, ob sich die Fälle abnehmender Zustimmung auf einem hohem oder niedrigem Niveau befinden, d.h. ob sie grundsätzlich eher im Bereich der Zufriedenheit („teils/teils“ und größer) oder der Unzufriedenheit (unter „teils/teils“) liegen. So werden an dieser Stelle folgende zwei Ausprägungen konstruiert: bei der Ausprägung „Erwartungen nicht ganz erfüllt“ liegt die angegebene Erwartungserfüllung im Prä-/Post-Vergleich zwar unter dem Niveau der zuvor geäußerten Erwartungen an die Vätergruppe, aber mindestens bei einem Wert der Zustimmung von „teils/teils“ oder größer.

Die Ausprägung „Erwartungen nicht erfüllt“ beinhaltet hingegen alle vorliegenden Fälle, bei denen ebenfalls der Wert der Erwartungserfüllung unter dem der vorher angegebenen Erwartung liegt, dieser allerdings zudem unterhalb der Zustimmung „teils/teils“ liegt.

Mit Hilfe dieses Vorgehens ist es nun möglich, eine differenzierte, den Einzelfall einbeziehende, Betrachtung des Prä-/Post-Vergleichs vorzunehmen (siehe Abbildung 35). Die folgende Tabelle fasst das geschilderte Vorgehen der Variablenkonstruktion nochmals zusammen.

Abbildung 1: Tabellarische Darstellung der neuen Variablen für den Prä-Post-Vergleich

Ausprägungen der Variablen	Inhaltliche Bedeutung
„Erwartungen mehr als erfüllt“	Erwartungserfüllung liegt auf einem höheren Niveau als die zuvor geäußerten Erwartungen
„Erwartungen erfüllt“	Erwartungserfüllung liegt auf gleichem Niveau wie die zuvor geäußerten Erwartungen
„Erwartungen nicht ganz erfüllt“	Erwartungserfüllungen liegen unter dem Niveau der zuvor geäußerten Erwartungen, wurden allerdings mindestens „teils teils“ erfüllt
„Erwartungen nicht erfüllt“	Erwartungserfüllungen liegen unter dem Niveau der zuvor geäußerten Erwartungen und wurden nicht einmal „teils teils“ erfüllt

Clusteranalyse: Vätertypen

Jetzt wird die Clusteranalyse zur Bildung verschiedener Typen väterlichen Engagements präsentiert: Bei der Konstruktion des Fragebogens bzw. der Zusammenstellung der Konstrukte und Items war das Ziel, eine zumindest grobe und tendenzielle Zuordnung der Befragten in verschiedene Typen väterlichen Engagements vornehmen zu können.

Als zentrales Instrument zur Beantwortung dieser Fragestellung wurde das „Konstanzer Väterinstrument“ (KoVi) von Heinz Walter und Helge Wenger-Schittenhelm (2002) in einer gekürzten Fassung eingesetzt. Dazu wurde der umfangreiche KoVi von ursprünglich 71 auf 8 Items gekürzt. Auch wenn der vorliegenden Väterbefragung die kleine Stichprobe von N=60 zugrunde liegt, soll

geprüft werden, inwiefern sich dennoch evtl. verschiedene Ausprägungen väterlichen Engagements im Sinne von Typen in den Daten finden lassen.

Walter und Wenger-Schittenhelm (2002) verwenden acht Konstrukte, von denen hier zwei nicht zur Typenbildung herangezogen werden: die von Walter und Wenger-Schittenhelm (2002) verwendeten Konstrukte „Bereicherung“ und „Belastung“ betreffen das subjektive Selbstkonzept des Vaters und werden als weniger aussagekräftig bzw. weniger relevant bewertet für das Konstrukt engagierter Väterlichkeit. Deshalb werden hier die Konstrukte „Bereicherung“ und „Belastung“ nicht zur Bestimmung engagierter Väterlichkeit herangezogen, weil von den übrigen sechs eher kind- und erziehungsbezogenen Konstrukte und Items mehr Aussagekraft für das Konstrukt engagierter Väterlichkeit erwartet werden kann. Folgende sechs Konstrukte wurden in den Fragebogen aufgenommen, die zur Bildung verschiedener Typen väterlichen Engagements herangezogen werden mit den jeweils trennschärfsten Items, die der Itemanalyse bei Walter/Wenger-Schittenhelm (2002: S. 432-438) entnommen wurden:

1. Globale Kompetenz: „Ich glaube, dass ich meine väterlichen Aufgaben gut erfülle.“
2. Geduld: „Leider reagiere ich meinem Kind gegenüber häufig gereizt.“
3. Zeit: „Ich spiele zu wenig mit meinem Kind.“
4. Beziehung: „Ich sollte meinem Kind mehr Liebe und Geborgenheit vermitteln.“
5. Durchsetzen: „Ich bin meinem Kind gegenüber zu nachgiebig.“
6. Freilassen: „Ich sollte meinem Kind mehr Freiraum lassen.“

Darüber hinaus werden weitere Konstrukte und Items ausgewählt, um die sechs Konstrukte des KoVi mit weiteren relevanten Konstrukten/Items zu ergänzen, um evtl. Typen engagierter Väterlichkeit bilden zu können. Folgende ergänzende Konstrukte werden hierzu verwendet: Zum einen wird die Frage zur Einschätzung väterlicher Elternzeitnutzung, die in gleicher Formulierung bereits in einer interkulturell vergleichenden Studie der Bertelsmann-Stiftung (2011: S. 27) verwendet wurde, in die Clusteranalyse mit einbezogen:

Einschätzung väterlicher Elternzeitnutzung: „Was ist Ihre Einstellung zur Elternzeit für Väter? Sind Sie eher dafür oder eher dagegen?“

Zum anderen werden drei Items aus der Kurzfassung DEAPQ-EL-GS (vgl. Reichle/Franiek 2006) ausgewählt:

1. Positives Elternverhalten: „Sie sagen Ihrem Kind, dass es etwas gut gemacht hat.“
2. Involviertheit: „Sie gehen zu Elternbeiratssitzungen, Elternsprechtagen oder anderen Treffen in den Kindergarten oder in die Schule Ihres Kindes.“
3. Verantwortungsbewusstes Elternverhalten: „Sie erklären Ihrem Kind, wie man sich in einer bestimmten Situation benimmt.“

Insgesamt werden demnach zehn Items ausgewählt, deren gebündelte Merkmale als Indikatoren für eine engagierte Väterlichkeit zur Clusteranalyse verwendet werden:

1. D1: Ich glaube, dass ich meine väterlichen Aufgaben gut erfülle. (+), Globale Kompetenz K1 (4-stufige Antwortskalierung)
2. D2: Leider reagiere ich meinem Kind gegenüber häufig gereizt. (–), Geduld G1 (4-stufige Antwortskalierung)
3. D3: Ich spiele zu wenig mit meinem Kind. (–), Zeit Z1 (4-stufige Antwortskalierung)
4. D4: Ich sollte meinem Kind mehr Liebe und Geborgenheit vermitteln. (–), Beziehung B1 (4-stufige Antwortskalierung)
5. D5: Ich bin meinem Kind gegenüber zu nachgiebig. (–), Durchsetzen D1 (4-stufige Antwortskalierung)
6. D6: Ich sollte meinem Kind mehr Freiraum lassen. (–), Freilassen F1 (4-stufige Antwortskalierung)
7. E2: Was ist Ihre Einstellung zur Elternzeit für Väter? Sind Sie eher dafür oder eher dagegen? (5-stufige Antwortskalierung)
8. F1: Sie sagen Ihrem Kind, dass es etwas gut gemacht hat. Positives Elternverhalten. (5-stufige Antwortskalierung)
9. F5: Sie erklären Ihrem Kind, wie man sich in einer bestimmten Situation benimmt. Verantwortungsbewusstes Elternverhalten. (5-stufige Antwortskalierung)
10. F7: Sie gehen zu Elternbeiratssitzungen, Elternsprechtagen oder anderen Treffen in den Kindergarten oder in die Schule Ihres Kindes. Involviertheit. (5-stufige Antwortskalierung)

Nun wird auf die Durchführung der Clusteranalyse im Rahmen der Auswertung mit der Statistiksoftware SPSS eingegangen: Zum grundlegenden Verfahren ist zu sagen, dass ein clusteranalytisches Auswertungsverfahren das primäre Ziel verfolgt, anhand einbezogener Konstrukte homogene Cluster oder auch Subgruppen zu bilden, die eine möglichst große Heterogenität im Vergleich zu anderen Gruppen aufweisen (vgl. Bacher 2010: S. 15). Demnach ist an dieser Stelle die Bildung von Vätertypen das Ziel, welches nun nach hierarchischer Clusteranalyse erreicht werden soll. Diese ist besonders bei geringen Fallzahlen geeignet (vgl. Schendera 2010: S. 16). Vorbereitend werden zunächst nach dem statistischen Verfahren der Z-Wert-Transformation die verwendeten Variablen standardisiert, um die vorliegenden vier- und fünfstufigen Antwortskalen zu vereinheitlichen (vgl. Schendera 2010: S. 13 f.).

Bei der Anwendung der hierarchischen Clusteranalyse werden zunächst die zwei ähnlichsten Fälle in einem ersten Cluster zusammengefasst. Mit Hilfe dieses ersten gebildeten Cluster werden die vorliegenden Fälle beziehungsweise später gebildeten Cluster hinsichtlich des Maßes der höchsten Ähnlichkeit fortwährend gruppiert, bis schließlich ein alle Fälle beinhaltendes Cluster vorliegt (vgl. Schendera 2010: S. 23). Mit Hilfe der sogenannten Ellenbogenmethode wird nun hinterfragt, an welcher Stelle dieses Clusterprozesses sprunghaft größere Abstände zwischen den neu gebildeten Clustern zu beobachten sind, um zum einen die ideale Anzahl zu bildender Cluster zu bestimmen und zum anderen, um mögliche stark abweichende Fälle identifizieren zu können. So können mehrere stark abweichende Fälle beobachtet werden, die sich von den sonst zwei gefundenen Gruppen abheben und demnach als Ausreißer zu klassifizieren sind. Im Zuge einer Einzelfallprüfung ist zu erkennen, dass alle auf diese Weise identifizierten Ausreißer Väter mit älteren, d.h. erwachsenen Kindern sind, deren Antwortverhalten einem aussagekräftigen Ergebnis der Clusteranalyse im Wege steht. Denn diese Befragten gehen für erwachsene Kinder z.B. nicht mehr zu Elternsprechtagen (vgl. das entsprechende Item Nr. 9) und haben deshalb wohl dort öfter eine geringe Zustimmung angegeben, obwohl sie sonst engagierte Väter sind. Das erklärt, warum diese Väter (N=6) nicht in die Cluster passen.

Daher wird vor der Clusterbildung eine Fallauswahl anhand des Alters der Kinder als Filter vorgenommen: Aussortiert werden Befragte, deren Kinder zum Zeitpunkt der

Befragung volljährig und älter waren, d.h. für die Clusteranalyse weiterhin verwendet werden die übrigen Fälle Befragter mit einem Alter der Kinder von 0 bis 18 Jahren.

Als Ergebnis der Clusteranalyse werden schließlich auf Basis der zehn zuvor aufgelisteten Variablen zwei Typen von Väterlichkeit gebildet. Diese gewählte Anzahl der Cluster wird zusätzlich zur Ellenbogenmethode anhand der graphischen Darstellung eines Dendogramms untersucht, welches die gewählte Clusterzahlösung zusätzlich bestärkt.

Nach der Durchführung der Clusteranalyse ergibt sich nun eine neue dichotome Variable mit zwei Ausprägungen, welche die vorliegenden Fälle in zwei möglichst homogene Gruppen hinsichtlich der ausgewählten Variablen zur Abbildung väterlichen Engagements unterteilt. Das zentrale Ergebnis beziehungsweise die inhaltliche Interpretation der Typenentwicklung beinhaltet, dass die zwei gebildeten Typen weder „weniger“, noch „nicht engagierte Väter“ aufweisen. Es lassen sich also nur unterscheidbare Gruppen von zwei Typen engagierter Väterlichkeit finden, die im Folgenden „engagiert“ und „sehr engagiert“ genannt werden. Dies ist durch das durchschnittliche Antwortverhalten beider Typen für alle einbezogenen unabhängigen Variablen zu begründen, welches stets in Richtung hohes väterliches Engagement tendiert (siehe auch Abbildung 56).

Letztlich liegt nach der beschriebenen Filterung und nötigen Fallausschlüssen aufgrund nicht vorliegender Antworten für mindestens eine der einbezogenen Variablen eine Fallzahl von $N=44$ vor. Diese unterteilt sich in 23 Väter, die einer „engagierten Vaterschaft“ zugeteilt werden, während 21 Befragte gemäß der vorgenommenen Clusteranalyse und diesbezüglicher Interpretation einer „sehr engagierten Vaterschaft“ zugerechnet werden. Dies beschreibt eine sehr ausgewogene Verteilung der vorliegenden Vätertypen.

Binär logistische Regression

Im weiteren Verlauf der Auswertung der Daten erfolgt schließlich die Durchführung einer binär logistischen Regression, um mögliche Einflussfaktoren hinsichtlich der Zugehörigkeit zu den zuvor gebildeten Vätertypen zu untersuchen. Die Grundidee dieses Verfahrens besteht darin, anhand verschiedener unabhängiger Variablen eine „Eintrittswahrscheinlichkeit für das empirisch beobachtete Ereignis“ (Backhaus 2008: S. 245), d.h. die betrachtete dichotome abhängige Variable zu ermitteln.

In diesem Fall soll also mit Hilfe des Verfahrens der binär logistischen Regression hinterfragt werden, auf welche Weise verschiedene (soziodemographische) Merkmale die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, zur Gruppe der „engagierten“ im Vergleich zur Gruppe der „sehr engagierten Väter“ zu gehören.

Die Merkmale, die an dieser Stelle als unabhängige Variablen herangezogen werden, sind das Bildungsniveau, die Erwerbskonstellation innerhalb der Partnerschaft, das Alter und letztlich die Migrationsgenerationszugehörigkeit der Befragten.

Der Durchführung der hier vollzogenen binär logistischen Regression liegt ein schrittweises Vorgehen zugrunde. D.h., dass die einzelnen unabhängigen Variablen Schritt für Schritt in die Analyse aufgenommen werden, so dass nach jedem Schritt der Einfluss der Hinzunahme des jeweiligen Merkmals gezielt betrachtet werden kann. Zudem hat diese Vorgehensweise den Vorteil, dass mögliche Effekte zwischen den einbezogenen unabhängigen Variablen sichtbar werden können.

Sowohl der Einbezug als auch die Reihenfolge des Einbezugs der unabhängigen Variablen in die Analyse beruhen auf inhaltlichen Beobachtungen entsprechend aufgeführter Kreuztabellen im weiteren Verlauf des vorliegenden Berichts. So wird gemäß der vermuteten Stärke des Einflusses absteigend mit dem Einbezug des vermeintlich einflussstärksten Merkmals begonnen. (siehe Abbildungen 60 – 63)

Hinsichtlich der Auswertung der Ergebnisse der durchgeführten logistischen Regression soll insbesondere ein Augenmerk auf die sogenannten Odds geworfen werden. Diese geben in diesem Fall die Chance wieder, entweder zur Gruppe der „engagierten“ oder zur Gruppe der „sehr engagierten“ Väter zu gehören. Demnach ist bei einem Odd-Wert von „ < 1 “, davon auszugehen, dass die Chance zur Gruppe der „sehr engagierten Väter“ zu gehören durch die entsprechende Ausprägung der Variable im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie sinkt, während ein Odd-Wert von „ > 1 “ eine steigende Chance skizziert. Weitergehend wird im Folgenden betrachtet, ob das ausgewiesene Ergebnis eine Signifikanz aufweist. Ist dies der Fall, kann von einem überzufälligen statistischen Zusammenhang ausgegangen werden. Des Weiteren soll der Likelihood – Ratio – Test herangezogen werden, mit Hilfe dessen die Erklärungskraft der unabhängigen Variablen beurteilt werden soll.

Demnach steht ein sinkender 2 - Log - Likelihood - Wert im Verlauf des schrittweisen Vorgehens des Regressionsverfahrens für eine steigende Erklärungskraft des vorliegenden Modells.

Um zum Schluss die Güte des vorliegenden Modells zu bewerten, wird das Nagelkerke - R^2 betrachtet, welches versucht, „den Anteil der erklärten ‚Variation‘ des logistischen Regressionsmodells zu quantifizieren.“ (Backhaus 2008: 263) Hierbei können Werte zwischen 0 und 1 beobachtet werden. Für den Fall, dass der vorliegende Wert über 0,5 liegt, kann von einem guten Modellfit gesprochen werden. Bezüglich der Betrachtung der Ergebnisse der durchgeführten binär logistischen Regression muss letztlich darauf hingewiesen werden, dass aufgrund des Ausschlusses von Fällen, die für mindestens eine der einbezogenen unabhängigen Variablen keine Antwort abgaben, lediglich eine Fallzahl von $N=36$ in die Analyse einbezogen wird. Demnach müssen die vorliegenden Ergebnisse auch aus ebendiesem Blickwinkel einer sehr geringen Fallzahl mit Vorsicht betrachtet werden.

3.2.3 Qualitative Experten-Interviews

Es wurden mit den hauptamtlichen Fachkräften der beteiligten Väterprojekte leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. Gegenstand der qualitativen Experteninterviews sind allgemein die Ziele, Inhalte, Aufgabenfelder und Ergebnisse der Projekte. Das Ziel ist, detailreiche Informationen über die einzelnen Väterprojekte zu ermitteln, insbesondere zu den unterschiedlichen Entstehungsgeschichten, Angeboten und Ansätzen, Zielen/Zielgruppen, lokalen Rahmenbedingungen und Ressourcen usw. Gefragt wurde auch, welche Erfolge erreicht werden und die Frage, welche Maßnahmen zur Optimierung bzw. Weiterentwicklung die befragten Fachkräfte sehen, damit eine weitere Professionalisierung nachhaltig unterstützt werden kann. Den leitfadengestützten Experteninterviews wird zunächst eine grobe Struktur von Konzepten zugrunde gelegt, die zur Untersuchung der vielfältigen Facetten fachlicher Arbeit in den Väterprojekten der beteiligten Träger als angemessen erscheinen.

Diese grundlegende Struktur der Projekte wurde zu Projektbeginn entwickelt aus theoretischen Konzepten und den bekannten Informationen über die Projekte. Konkret wurden vorher folgende Konzeptbereiche bestimmt:

1. Rahmenbedingungen und Ressourcen der anbietenden Träger,
2. Zielgruppen (umfasst Ansprache/Erreichen und Beschreibung der Gruppe),
3. Ziele,
4. Themen und Inhalte,
5. Methoden und Arbeitsformen,
6. Ressourcen und Kompetenzprofil der Fachkräfte,
7. Kooperation und Vernetzung,
8. Erfolgskontrolle,
9. Dokumentation und
10. Öffentlichkeitsarbeit.

Wie bereits erwähnt, sind die Rahmenbedingungen und Ressourcen der anbietenden Träger hauptsächlich Gegenstand der quantitativen Expertenbefragung (siehe Kap. 4.1), sie kommen aber kurz dennoch in den qualitativen Experteninterviews vor, insbesondere im Punkt der weiteren Entwicklungsbedarfe (siehe Kap. 4.3.8).

Zur Beantwortung der folgenden Fragestellung des Gesamtprojekts liefern die leitfadengestützten Experteninterviews elementare Daten, die dann im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Väterbefragungen betrachtet werden: Inwiefern beeinflussen mögliche Unterschiede in diesen zehn inhaltlichen Bereichen und in der pädagogischen Arbeit der einzelnen Väterprojekte die väterlichen Erziehungskompetenzen der Teilnehmer?

Leitfadenentwicklung

Als eine Basis der Leitfadenentwicklung wird der Fragebogen zur Väterarbeit von Martin Verlinden zur Bestandsaufnahme der Väterarbeit in NRW (vgl. MGSFF NRW 2004: S. 96-100) herangezogen, aber auch andere vorhandene Studien dienen zur Orientierung für die Konkretisierung der Fragebereiche und ihrer Strukturierung. Als Ergebnis dieses Prozesses entsteht der Leitfaden für die Experten-Interviews, der sich in vier Frageblöcken mit 55 Einzelfragen aufgliedert:

Der erste Fragenblock befasst sich mit der Praxis der Väterarbeit, die ungefähr entsprechend des chronologischen Verlaufs der Arbeitsabläufe strukturiert wurden.

Dort werden folgende Themen abgedeckt: Anlass für erste Väterangebote, Angebotsstart, Ziele und Zielgruppenerreichung, Angebotsformen, Weiterentwicklungen der Angebote, pädagogische Grundlagen, Teilnehmerbedürfnisse, Kinderbeteiligung, Alltagsthemen der Väter, Nachfrage bzw. Beliebtheit, Erfolgskontrolle und Reflexion (21 Fragen).

Im zweiten Frageblock folgen weitere Fragen zu wichtigen Konzeptbereichen der Väterarbeit in den Einrichtungen (23 Fragen), wie Kompetenzprofil der Fachkräfte, Vorbildfunktion Leitung, Einzelfallansatz, Lernerfolg, Alltagstransfer, Empowerment, informelle Lernprozesse, Mitbestimmung, Diversität der Zielgruppe, Niedrigschwelligkeit, trägerinterne/lokale Kooperation, überregionale Kooperation, Dokumentation, Öffentlichkeitsarbeit, Angebotsmix.

Die beiden letzten Frageblöcke richten sich auf die Bedarfe für zukünftige Entwicklungen, teils auf lokaler, teils auf überregionaler bzw. übergeordneter Ebene: Konkret setzt der dritte Fragenblock bei Fragen zur Bewertung der Väterarbeit auf lokaler Ebene an, d.h. beim jeweiligen Träger der Väterprojekte, um dort Bedarfe zukünftiger Weiterentwicklung und Professionalisierung zu erheben (sechs Fragen). Der vierte Fragenblock fokussiert auf zukünftige Entwicklungen, Strukturen und Rahmenbedingungen auf überregionaler, gesellschaftlicher und politischer Ebene (fünf Fragen). Diesen letzten Fragebereich schließt eine Abschlussfrage zu Visionen zukünftiger interkultureller Väterprojekte ab: „Stellen Sie sich vor, sie hätten ganz freie Hand, viel Geld und alle anderen nötigen Ressourcen: Wie würde für Sie ein ideales interkulturelles Väterprojekt aussehen?“ (siehe auch im Anhang 6.2.2).

Als eine wichtige Frage im letzten Fragebereich kann die Folgende hervorgehoben werden: „Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Väterarbeit und Migrations-/Integrationsarbeit hinsichtlich der Väterangebote Ihrer Einrichtung ein?“

Bei Bedarf wurde die vertiefende Nachfrage gestellt: „Verstehen Sie Ihre Väterarbeit gar nicht, gleichermaßen, größtenteils oder ausschließlich als Migrations-/Integrationsarbeit?“ Diese Frage erscheint als sehr bedeutsam, weil mit ihr wechselseitige Verwobenheiten zwischen den beiden Querschnittsthemen Väter (Gender) und Migration/Interkulturalität bzw. mögliche Akzentsetzungen in einem der

beiden Handlungsfelder geklärt werden sollen, insbesondere bzgl. der konkreten praktischen Arbeit.

Bei der Leitfadententwicklung stellt sich die Herausforderung, die Fragen so angemessen zu formulieren, dass sie der Heterogenität der Träger und Väterprojekte, der Ansätze, dem breiten Spektrum des Alters der Kinder und gleichermaßen den kurz- wie langzeitpädagogischen Ansätzen gerecht werden können.

Einige der Fragen werden auch zu dem Zweck erhoben, um Informationen der Befragten zu erhalten, damit als ein erster Schritt der Bearbeitung und Auswertung ein umfassendes und facettenreiches Gesamtbild des Arbeitsansatzes des Projektpartners entsteht, das aber selbst nicht in allen Facetten wieder gegeben und vorgestellt werden soll. Denn die Informationen dienen unterschiedlich stark (bzw. zumindest auch) dazu, Hintergrund- bzw. Kontextwissen zur Beantwortung bestimmter Fragen oder Fragenbereiche der Praxisforschung zu geben. Beispielsweise sind Informationen zur Breite der Angebotsformen, den Formen der Kinderbeteiligung oder der Mitbestimmung teils Hintergrund- bzw. Kontextwissen, teils gehören sie zu den Fragestellungen der Praxisforschung. Insofern befinden sich die Fragen auf unterschiedlichen Ebenen und haben sicher nicht eine gleich hohe Priorität zur Beantwortung der gestellten Fragen.

Die so gewonnenen Erkenntnisse sollen einerseits dazu dienen, die Erfolge der Väterprojekte sichtbar zu machen, andererseits sollen eventuelle Entwicklungs- und Unterstützungsbedarfe erhoben werden. Denn die vorgefundenen Informationen zur Wirkung einzelner Erfolgsfaktoren können als Basis dienen, die Schritte der weiteren Professionalisierung und Strategien nachhaltiger Sicherung zu ermitteln. Die konkreten Fragestellungen des qualitativen Experteninterviews mit den Fachkräften der Väterprojekte sind im angehängten Leitfaden (vgl. 6.2.2) zu sehen.

Durchführung und Auswertung

Zur Vorbereitung auf das Experten-Interview erhielten alle beteiligten Projektpartner vorab den Leitfaden, ergänzt durch ein Anschreiben für die Träger bzw. zuständigen Verantwortlichen, welches über das Projekt und die Expertenbefragung informierte. Die Interviews wurden dann in der Regel in den Räumen der Projektbeteiligten durchgeführt, mit einem Aufzeichnungsgerät mitgeschnitten und in einem

Ergebnisprotokoll zusammengefasst, d.h. paraphrasiert (vgl. Meuser/Nagel 2005: S. 83 f.). Die Durchführung der Experten-Interviews erfolgte im Zeitraum von Juni 2013 (Pretest in Unna) bis zum November 2013. Ergänzende kurze Gespräche zur Vertiefung fanden statt mit dem KI Herne zum Thema der Zusammenarbeit zwischen haupt- und nebenamtlichen Fachkräften (am 29.01.14), mit der Honorarkraft für Väterarbeit der AWO Düsseldorf (am 06.02.14) und in einem Nachgespräch des dortigen Väterinterviews über die Situation prekär lebender und aus Drittstaaten neu zugewanderter Väter (am 04.05.2014) beim BIFF e.V. in Dortmund.

Die Ergebnisprotokolle der Interviews wurden dann entlang der Fragestellungen ausgewertet, orientiert am Konzept der qualitativen Inhaltsanalyse von Jochen Gläser und Grit Laudel (2010). Die Auswertung wurde computergestützt mit der Software MaxQDA (Version 11) im Sinne des Ansatzes von Udo Kuckartz (2010) durchgeführt.

3.2.4 Qualitative Väter-Interviews

Die konkreten Themen und Fragestellungen der qualitativen Interviews mit den teilnehmenden Vätern sind der standardisierten Väterbefragung zwar ähnlich, geben den antwortenden Vätern aber Offenheit und Raum für eigene Schwerpunkte, Akzentuierungen und ganz individuelle Erfahrungen ihres Lebensalltags. In diesem Modul entfaltet daher das qualitative Verfahren seine Stärke, subjektive Deutungen und Sinnwelten rekonstruierend zu erschließen. Gegenstand der leitfadengestützten qualitativen Interviews mit Teilnehmern der Projektpartner sind die drei Themenbereiche „Alltag von Familienleben und Vatersein“, „Erfahrungen in den Väterprojekten“ sowie „Verbesserungsvorschläge der Befragten für zukünftige Väterangebote“.

Bei der Leitfadenenentwicklung dienen verschiedene Väterstudien als Orientierung. Für alle Fragen werden vertiefende Nachfragen und insbesondere Beispiele formuliert, für Interviewsituationen, falls Befragte Fragestellungen nicht beim ersten Mal verstehen.

Der erste Fragenblock richtet sich auf das Thema Vatersein (Acht Fragen): Durchschnittlicher Tagesablauf, Arbeitsteilung der Kindererziehung mit Partnerin/Mutter der Kinder (einschließlich der Aufgaben als Vater), Zufriedenheit mit dieser Arbeitsteilung, Selbstverständnis von Vatersein, Erwartungen an Vatersein

(inklusive der Einflüsse gesellschaftlicher Leitbilder eines guten oder engagierten Vaters), lebensgeschichtliche Erfahrungen mit dem eigenen Vater.

Der zweite Fragenblock enthält Fragen zum Thema Vatersein (Dreizehn Fragen): Teilnahmemotivation und Wünsche/Erwartungen, Erfahrungen bei Teilnahme, Alltagstransfer, Einzelgespräche mit den Fachkräften, Nutzen und Erfolge (auch aus Kindersicht und Sicht der Ehefrau/Partnerin), Austausch mit Ehefrau/Partnerin über Väterangebot, Einschätzung zur Zufriedenheit der Ehefrau/Partnerin mit der väterlichen Kindererziehung.

Im dritten Fragenblock sollen die Befragten ihre Erfahrungen zusammengefasst bewerten, d.h. die allgemeine Erfüllung der Erwartungen, einschließlich einer strukturierten Abfrage von Bereichen: a) zusammen mit den Kindern öfter Spaß haben und spielen, b) mit meinen Kindern mehr Zeit verbringen, c) die Beziehung zu den Kindern verbessern, d) die Entwicklung des Kindes besser fördern, e) besser positiv und gewaltfrei erziehen, f) den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern, g) die Beziehungen in der Familie verbessern und h) über eigene Vaterrolle nachdenken (gleiche Bereiche wie in der statistischen Väterbefragung). Außerdem werden die Rolle des Gruppenleiters für mögliche Lernerfolge und Verbesserungsvorschläge für zukünftige Väterangebote (Abfrage von Visionen) erfragt (Insgesamt: 23 Fragen, siehe Leitfaden im Anhang 6.2.2).

Zur Planung der Stichprobe ist zu sagen, dass zwei Väter pro Projekt zu einem Zeitpunkt befragt werden sollen, idealerweise nach längeren Erfahrungen in einem Väterangebot des beteiligten Projektpartners. Bei der Akquise und Auswahl dieser zwei teilnehmenden Väter ist angestrebt, dass ein breites Spektrum der Zielgruppe interkultureller Väterarbeit der Träger in der Erhebung vertreten ist, um die Vielfalt der erreichten Zielgruppe widerzuspiegeln (ähnlich wie auch in der statistischen Väterbefragung). Als Kriterium für die Auswahl der Väter dient auch, dass der Vater in deutscher Sprache sowie möglichst offen und narrativ über seine Erfahrungen berichten können sollte. Nach größeren Problemen der Akquise von Interviewpartnern wird kurz vor Erhebungsende noch eine türkische Übersetzung des Leitfadens angefertigt, die in zwei Fällen auch genutzt wird.

Der Ablauf während der Erhebung erfolgt standardisiert: Nach der Begrüßung gibt der Interviewer Information zum Forschungsprojekt und den Fragestellungen mit Gelegenheit für Nachfragen.

Kurz vor Start des Interviews und der Aufzeichnung werden alle Befragten noch mal ausdrücklich nach dem Einverständnis zur Aufzeichnung und der Verwendung der anonymisierten Aussagen im Praxisforschungsprojekt gefragt.

Selbstverständlich versichert der Interviewer auch noch mal, dass alle persönlichen Daten der Befragten geschützt werden, indem die im Interview gewonnenen Daten anonymisiert und streng vertraulich behandelt werden, so dass später Dritte keine Verbindung zwischen den Angaben der Befragten und der Person herstellen können. Im ersten Teil des Interviews werden den Gesprächspartnern soziodemographische Fragen gestellt, um detaillierte Angaben über die interviewte Person zu erhalten, die zur Rekonstruktion der Aussagen wichtig sind, d.h. Alter, Schulbildung, Erwerbstätigkeit (Berufsfeld, Stundenumfang), Höhe des Familieneinkommens, Migrationshintergrund (inkl. Grund für Zuwanderung, Einwanderungszeitpunkt) und Religionszugehörigkeit. Gefragt wird auch nach Informationen zu den Kindern (Anzahl, Alter und Geschlecht) und Daten zu den Ehefrauen bzw. Partnerinnen der Befragten, deren Migrationshintergrund (inkl. Grund für Zuwanderung, Einwanderungszeitpunkt/Aufenthaltsdauer), Bildungsstand und Art/Umfang der Erwerbstätigkeit (siehe dazu die Vorstellung der Interviewpartner in Kap. 4.4.1).

Information zur Durchführung: Orte der Interviews waren mehrheitlich die Einrichtungen der Väterprojekte: zehn Interviews fanden in den Einrichtungen der Väterprojekte bzw. bei einem Kooperationspartner (wie Kita) statt. In Absprache mit den Befragten und auf deren Wunsch hin fanden zwei Interviews in öffentlichen Cafés und eines in der Privatwohnung des Interviewpartners statt. Die Durchführung und Erhebung der qualitativen Väter-Interviews erfolgte im Zeitraum vom 21.11.2013 (Pretest beim Coach e.V.) bis 04.05.2014. Leider konnte das Kommunale Integrationszentrum in Unna trotz intensiver Bemühungen der Akquise lediglich einen Vater gewinnen und zum Interview vermitteln, so dass 13 statt 14 Interviews erhoben wurden.

Zur Transkription ist zu sagen, dass bei der Erstellung der elf vollständigen, wörtlichen Transkripte keine Glättung des Satzbaus vorgenommen wird, so dass z.B. Abbrüche erhalten bleiben.⁵ Besonders auffällige Äußerungen wie z.B. Betonungen, lange Sprechpausen oder Lachen werden mittranskribiert.

⁵ Weiter unten in der Auswertung werden als Quellenangabe von Zitaten aus Transkripten jeweils die Absatz-Nummern angegeben, wie sie in der Software MaxQDA vergeben sind.

Lediglich bei Befragten, die starke Fehler im Deutschen machen, werden kleine sprachliche Korrekturen durchgeführt. Für die zwei Interviews für die Caritas Düsseldorf wurden lediglich paraphrasierende Kurzprotokolle erstellt, weil die Väter nach nur kurzer Teilnahme über wenige Erfahrungen im Väterprojekt berichten konnten.

Die Auswertung der Interviews orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philip Mayring (2008). Und wie auch bei den qualitativen Experteninterviews wird die Auswertung der leitfadengestützten Interviews mit Teilnehmern der Väterprojekte mit Hilfe eines computergestützten Instruments unterstützt. Zum Einsatz kommt dazu erneut die Software MaxQDA (Version 11), ebenfalls orientiert am Ansatz von Udo Kuckartz (2010). Das Tool hat u.a. den Vorteil, dass sich die Daten der qualitativen Experteninterviews und der leitfadengestützten Väterinterviews in der gleichen Datei bearbeiten lassen, was Vergleiche der Aussagen zu verwandten Themen möglich macht und die Auswertung erleichtert.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in der gleichen Struktur wie die Darstellung im vorangegangenen Kapitel.

4.1 Ergebnisse der quantitativen Expertenbefragung

Im Rahmen des Projekts werden sieben Experten zu den Rahmenbedingungen und Ressourcen der Väterarbeit in ihren Einrichtungen anhand eines standardisierten Fragebogens (siehe Anhang 7.2.3) befragt. Bei den Experten der Väterprojekte handelt es sich um die im Facharbeitskreis interkulturelle Väterarbeit in NRW beteiligten sieben Projekte:

AWO Integrationsagentur Düsseldorf, Der BIFF e.V. in Dortmund, die Caritas in Düsseldorf, der Coach e.V. in Köln und die Kommunalen Integrationszentren in Aachen, Herne und Unna (siehe detaillierter in Kap. 4.3.1.3). Die Erhebung gibt insbesondere Auskunft über die Ressourcen und Rahmenbedingungen der Väterarbeit der Projektpartner sowie über die teilnehmenden Väter aus Expertensicht.

Zusammengefasst zeigen sich einerseits knappe Ressourcen der interkulturellen Väterarbeit in NRW, andererseits ein großes Potential, zahlreiche Väterangebote und eine hohe Anzahl erreichter Väter.

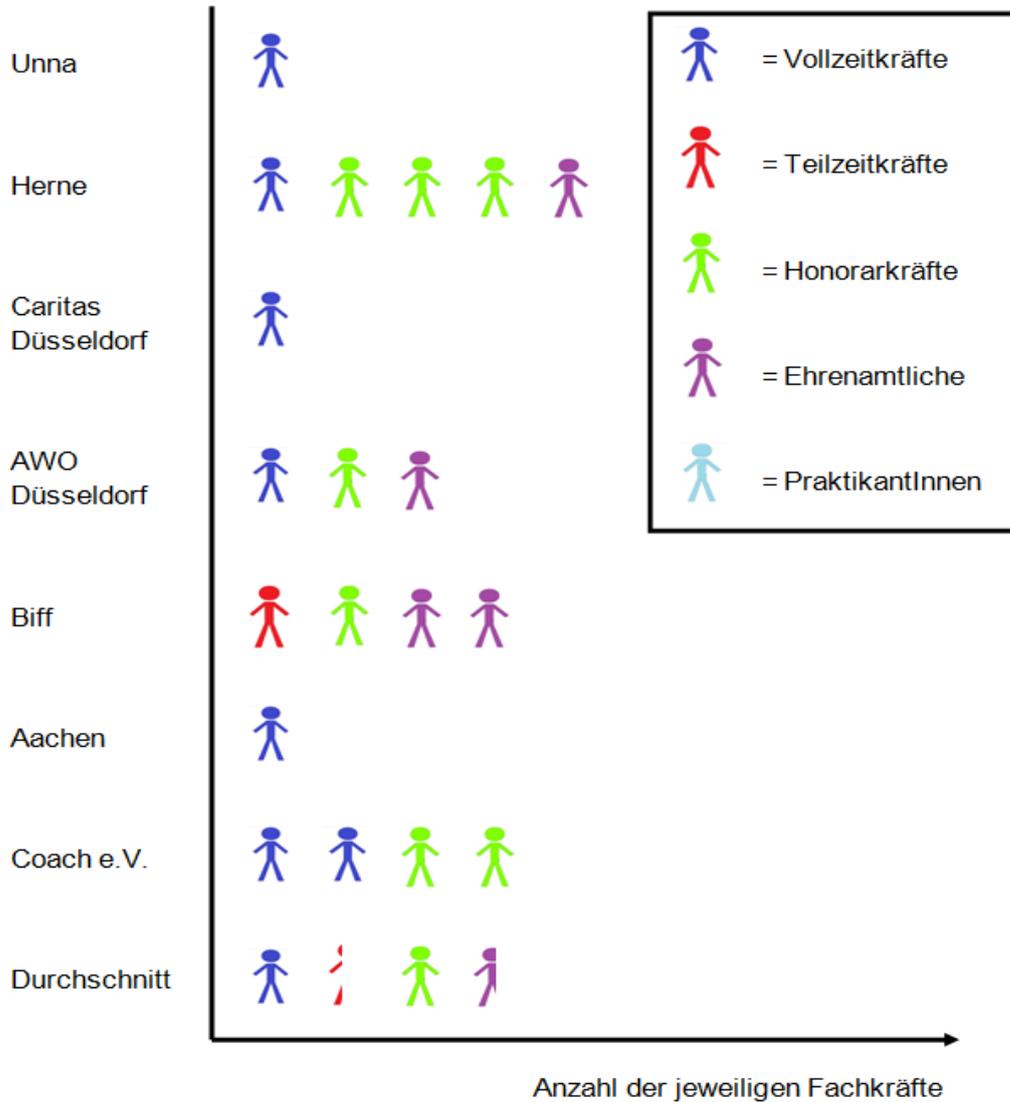
Abbildung 2: Arbeitsschwerpunkte der Väterarbeit der Einrichtungen



(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen, Frage 02)

Die Arbeit der Väterarbeit in den Einrichtungen streut sehr breit über verschiedene Tätigkeiten. Die in der Abbildung dargestellten Nennungen zeigen, dass Gruppenarbeit eine Methode aller Projektpartner ist. Am zweithäufigsten genannt werden die Aufgaben „Fachkräfte gewinnen“ und „Angebote entwickeln“, gefolgt von Fachtagungen. Dann folgen ein breites Spektrum von acht Arbeitsbereichen mit mittelhäufiger Nennung (3 und 4 mal) von konzeptioneller Arbeit bis Einzelfallberatung. Die Ergebnisse zeigen also ein breites Spektrum an Aktivitäten und Tätigkeitsfeldern der Projektpartner.

Abbildung 3: Verteilung der Fachkräfte in der Väterarbeit, nach Beschäftigungsverhältnissen



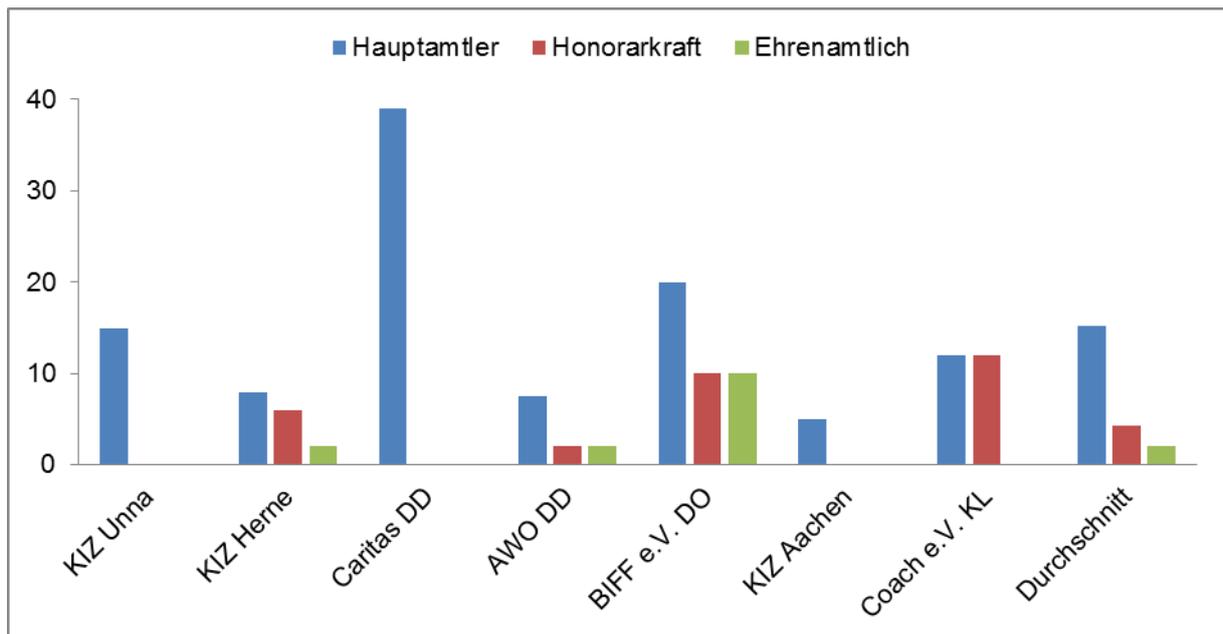
(Anzahl Personen, Frage 04, gesamt: 19 Tätige)

Betrachtet man die Personalressourcen aller Projektpartner insgesamt, ergibt sich bzgl. der Verteilung auf verschiedene Arbeitsverhältnisse folgendes Bild: Von den insgesamt 19 Tätigen sind sieben in Vollzeit beschäftigte Fachkräfte, eine in Teilzeit beschäftigte Fachkraft (1/2 Stelle), sieben Honorarkräfte und vier Ehrenamtliche. Die Mitarbeit von Praktikant_innen gibt kein Projektpartner an.

In einer weiteren Frage (Frage 04.1 und 04.2) war Thema, wie langjährig erfahren diese Fachkräfte im Feld der Väter- und Migrationsarbeit sind.

Von den insgesamt 19 Tätigen sind mit 12 Personen gut zwei Drittel seit mehr als 3 Jahren im Bereich Väterarbeit tätig. Und 15 der 19 Mitarbeiter der Väterarbeit sind seit über 3 Jahren in der Migrationsarbeit tätig.

Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden für Väterarbeit



(Anzahl wöchentliche Arbeitsstunden, Frage 05)

Hinsichtlich der Einordnung der gerade erwähnten 19 Beschäftigten bei den Projektpartnern ist zu bedenken, dass die meisten hauptverantwortlichen Fachkräfte lediglich einen Anteil ihrer Wochenstunden für die Väterarbeit nutzen können, da sie außer der Väterarbeit zumeist noch für ein breites Spektrum anderer Aufgabenfelder zuständig sind. Lediglich ein Hauptamtlicher kann seine gesamte Arbeitszeit (39 Wochenstunden) für Väterarbeit verwenden. Zur präzisen Angabe der Personalressourcen aller hauptverantwortlichen Fachkräfte kann daher lediglich der Anteil Wochenstunden gerechnet werden, welche diese ausschließlich in die Väterarbeit einbringen können. Die angegebene Gesamtsumme der Wochenstunden aller hauptverantwortlichen Fachkräfte für Väterarbeit der Projektpartner beträgt 116,5 Wochenstunden, was nicht ganz dem Umfang von drei Vollzeit-Stellen entspricht.

Um den gesamten Stundenumfang an Personalressourcen aller in der Väterarbeit Tätigen der beteiligten Projektpartner zu erhalten, lassen sich dann noch die 44 Wochenstunden der anderen Arbeitsverhältnisse hinzurechnen, bestehend aus denen der Honorarkräfte (30 Std./W.) und der Ehrenamtlichen (14 Std./W.). Nimmt man die Wochenstunden aller Akteure und Tätigkeitsarten zusammen, kommt man insgesamt auf ca. 150,5 Wochenstunden, die umgerechnet keine 4 Vollzeitstellen ergeben. Dabei sind allerdings dann nicht die Stunden von Fachkräften eingerechnet, die bei Kooperationsveranstaltungen hinzukommen (wie z.B. Erzieher_innen der Kitas). Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Umfang der Personalressourcen der sieben Projektpartner unerwartet gering ist.

Gefragt wurde auch nach dem Anteil, den die Väterarbeit der Projektpartner insgesamt im Verhältnis zum Gesamtumfang des Personals im Bereich Pädagogik/Soziale Arbeit in der jeweiligen Einrichtung (Frage 06.2) in Anspruch nimmt. Der Anteil liegt bei den fünf großen Trägern unter 10% (teils sogar unter 5%). Bei kleineren Trägern liegt er höher, wie z.B. beim BIFF in Dortmund (zwischen 34-49%) und beim Coach e.V. (10-33%).

Die Geschlechter-Verteilung und Teamkonstellation der Kräfte der Väterarbeit in den Einrichtungen (Fragen 07 und 16)

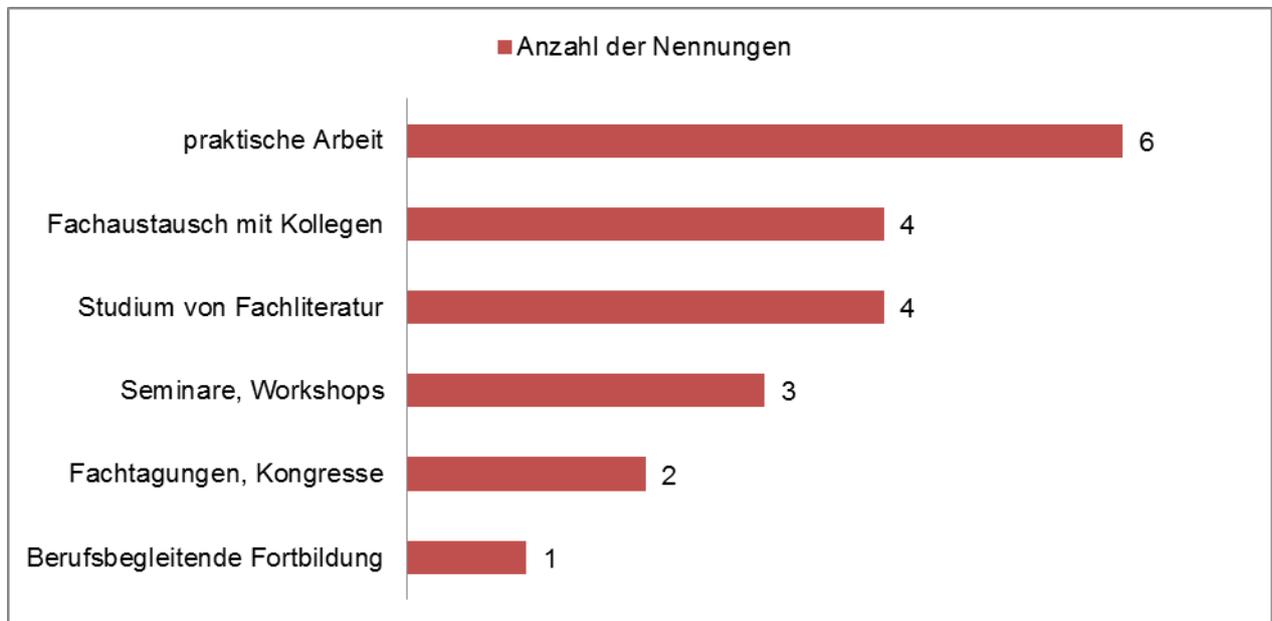
In allen Einrichtungen sind die tätigen Fachkräfte männlich, einschließlich der Honorarkräfte und der Ehrenamtlichen. Lediglich bei Kooperationsangeboten mit KiTas oder Familienzentren sind Frauen der dortigen Einrichtungen beteiligt, so dass dann gemischte Teams entstehen. In der Regel arbeiten die männlichen Fachkräfte allein, insbesondere bei den Vätergruppen. Allerdings kommt es bei einigen Projektpartnern auch teilweise bzw. ausnahmsweise zu Konstellationen, in denen zwei männliche Fachkräfte eine Vätergruppe oder ein Väterangebote leiten.

Qualifikation (Abschlüsse) der Mitarbeiter der Väterarbeit (Frage 08)

Bis auf einen Väterarbeiter mit BWL-Abschluss (und pädagogischer Zusatzqualifikation) sind alle hauptamtlich Tätigen Dipl.-Sozialarbeiter oder Dipl. (Sozial)Pädagogen. Die nebenamtlich auf Honorarbasis Tätigen sind meist Lehrer, es gibt auch einen Sozialwissenschaftler und einen Theologen.

Die Ehrenamtlichen haben verschiedene Qualifikationen wie Sozialwissenschaftler, Lehrer, Ingenieur oder Pädagoge.

Abbildung 5: Spezifische Qualifizierung für die Väterarbeit

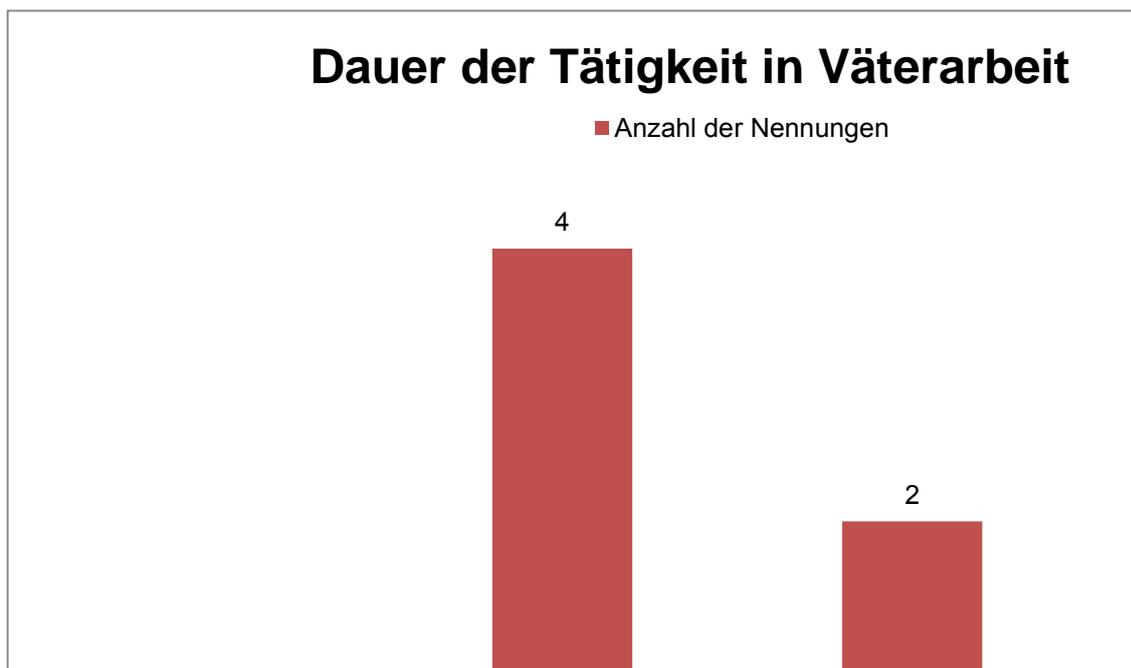


(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen, Frage 09)

Die Väterexperten der Projektpartner nennen als häufigste Art der eigenen Qualifizierung, die sie spezifisch für ihre Väterarbeit genutzt haben, die praktische Arbeit (im Sinne des „learning by doing“, sechs Nennungen). Mittelhäufig genannt werden (drei/vier Mal) der Fachaustausch mit Kollegen, das Studium von Fachliteratur und Seminare/Workshops. Eine berufsbegleitende Fortbildung hat nur einer der Befragten absolviert. Dies weist darauf hin, dass professionelle Qualifizierung im Bereich der Väterarbeit noch eine Ausnahme darstellt und hier Bedarf gesehen wird.

Im freien Eingabefeld wird von den Väterexperten der Projektpartner als qualifizierend für Väterarbeit zusätzlich genannt: Weiterbildung/Qualifizierung, der Facharbeitskreis, internationaler Austausch und biographische Arbeit.

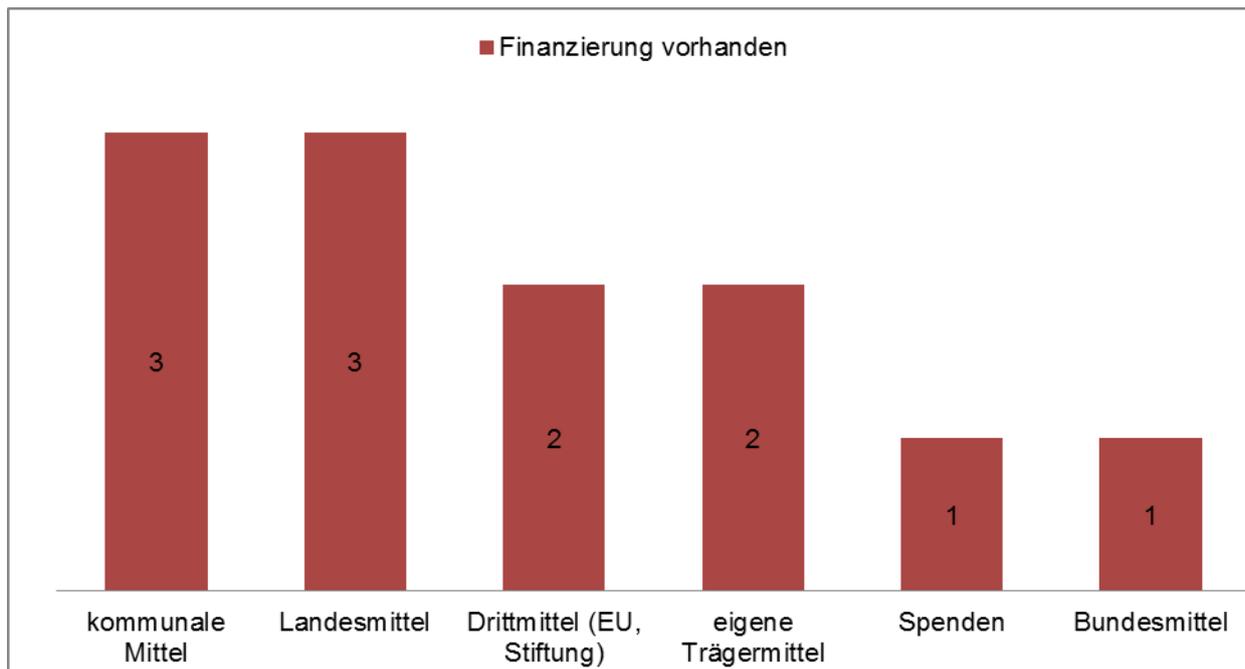
Abbildung 6: Dauer der Tätigkeit in der Väterarbeit nach Einrichtungen



(Anzahl der Nennungen, Frage 10)

Den Väterexperten aller Projektpartner wird auch die Frage gestellt, seit wie vielen Jahren in ihrer Einrichtung Väterarbeit durchgeführt wird. Vier Väterprojekte sind seit 3 bis 5 Jahren in der Väterarbeit aktiv, zwei seit 6 bis 10 Jahren und ein Projektpartner über 10 Jahren. Diese inzwischen langjährige Berufserfahrung der Fachkräfte in den Projekten dokumentiert den Fortschritt in der Professionalisierung der Väterarbeit.

Abbildung 7: Finanzierungsquellen der Väterarbeit



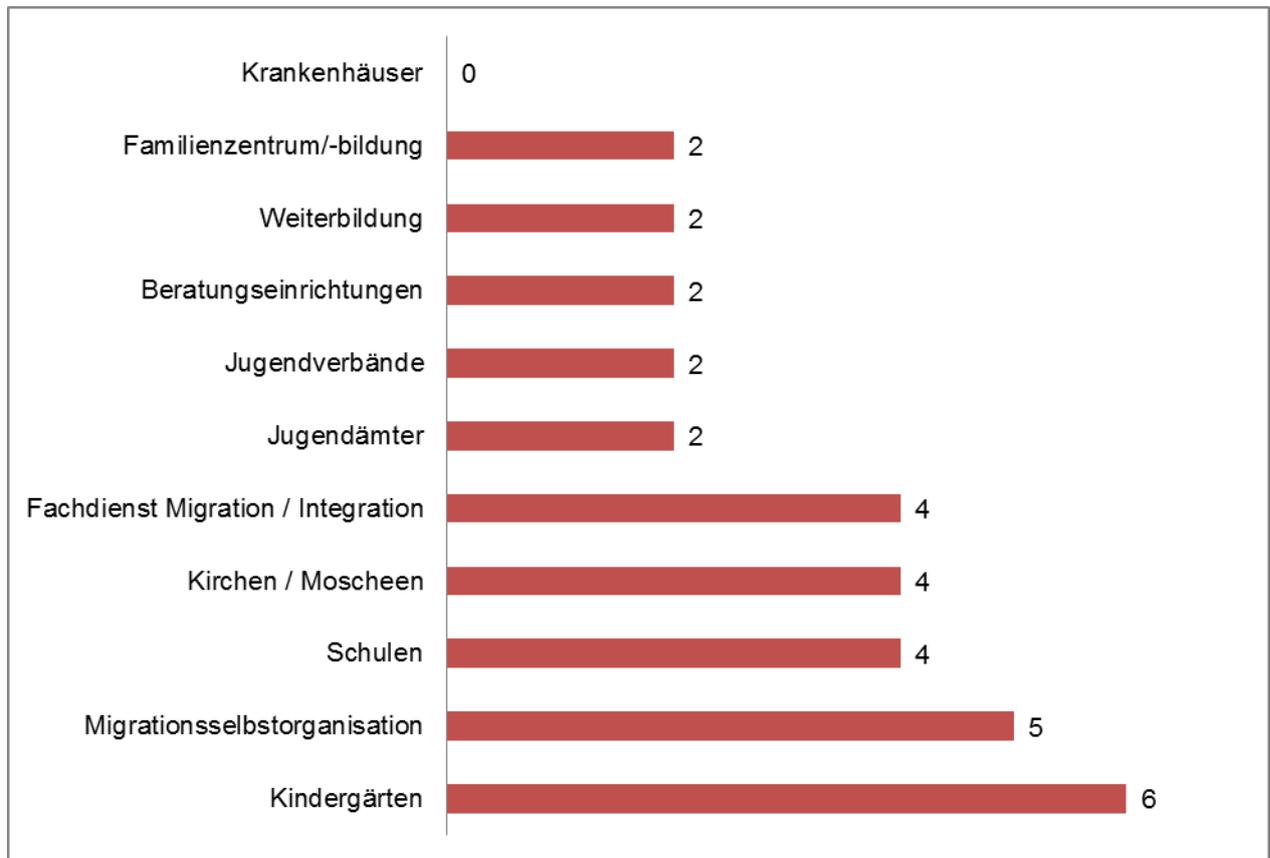
(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen, Frage 11)

In der Abbildung 7 wird erkennbar, dass die Projektpartner verschiedene Quellen zur Finanzierung ihrer Väterarbeit nutzen. Allerdings lässt sich so auch rückschließen, dass zu bestimmten Finanzierungsquellen bisher kein oder kaum Zugang besteht.

Kosten der Väterangebote für die Teilnehmer (Fragen 12 und 13)

Bei allen sieben Projektpartnern sind die Vätergruppen für die Teilnehmer kostenlos. Zwei der Väterprojekte geben an, die Väter an den Unkosten für Einzelveranstaltungen zu beteiligen, allerdings in geringem Umfang. Beispielhaft lassen sich eine Wochenendveranstaltung des Kommunalen Integrationszentrums Aachen (Kostenbeteiligung der TN: ca. 30 %) und Ausflüge/Exkursionen des BIFF Dortmund (Kostenbeteiligung der TN: 5-10 %) nennen.

Abbildung 8: Angebote für Multiplikator_innen/Fachleute zum Thema Väterarbeit



(Anzahl der Nennungen, Frage 14)

Fünf der sieben Projektpartner machen Angebote für Multiplikator_innen oder externe Fachleute zum Thema Väterarbeit, vor allem für Kindergärten und Migrantenselbstorganisationen, oft auch an Schulen, Fachdiensten für Migration/Integration und Kirchen bzw. Moscheen (Seelsorge). Selten richten sich Angebote an Krankenhäuser, Jugendverbände, Jugendämter, Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen.

Explizit schriftliche Verankerung spezifischer Väterarbeit (Frage 17)

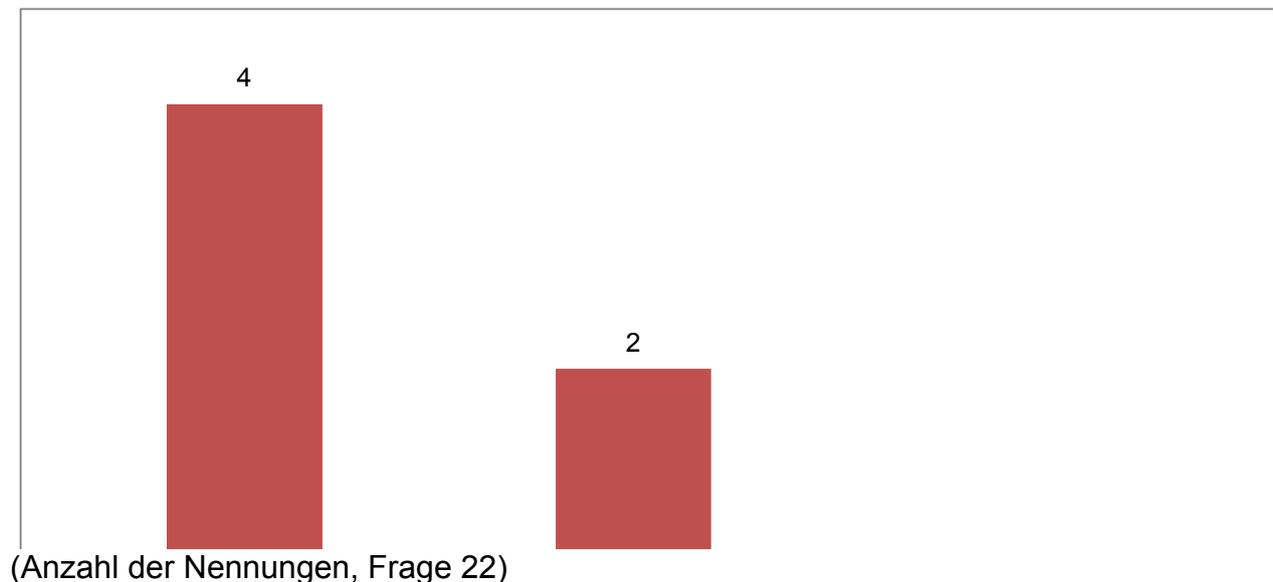
Gefragt wird auch danach, ob und in welcher Form Väterarbeit bei den befragten Einrichtungen explizit schriftlich verankert ist. Als Antwortmöglichkeiten wird eine Vielfalt der Möglichkeiten schriftlicher Verankerung angeboten: Satzung, Richtlinien u.ä., im Migrations-/Integrations-Konzept, in einem Väter-Konzept, im Konzept der Einrichtung.

In drei Einrichtungen ist Väterarbeit nicht in diesen genannten Formen explizit schriftlich verankert (Caritas DD, BIFF Dortmund, Kommunales Integrationszentrum Aachen). Bei keinem der beteiligten Träger ist Väterarbeit in Satzungen oder Richtlinien grundgelegt. Von den vier Väterprojekten, die eine schriftliche Verankerung der Väterarbeit angeben, wird (bei möglichen Mehrfachnennungen) „im Migrations-/Integrations-Konzept“ drei Mal und „in einem Väter-Konzept“ (Kommunales Integrationszentrum Unna, Coach Köln) sowie „im Konzept der Einrichtung“ (Kommunales Integrationszentrum Herne, Coach Köln) je zwei Mal genannt. Diese insgesamt mittlere Verankerung verdeutlicht, dass es für die weitere Professionalisierung sinnvoll und wichtig sein kann, eine spezifische Väterarbeit explizit schriftlich zu verankern, insbesondere in großen Trägern.

Großväterbeteiligung in den Väterangeboten der Einrichtungen (Frage 21)

Während in fünf Väterprojekten keine Großväter in den Angeboten teilnehmen, beteiligen zwei Projektpartner (Caritas DD, BIFF Dortmund) gelegentlich auch Großväter – auch wenn niemand gezielte Angebote für diese Zielgruppe vorhält.

Abbildung 9: Anteil der Väter mit Migrationshintergrund in den Väterangeboten



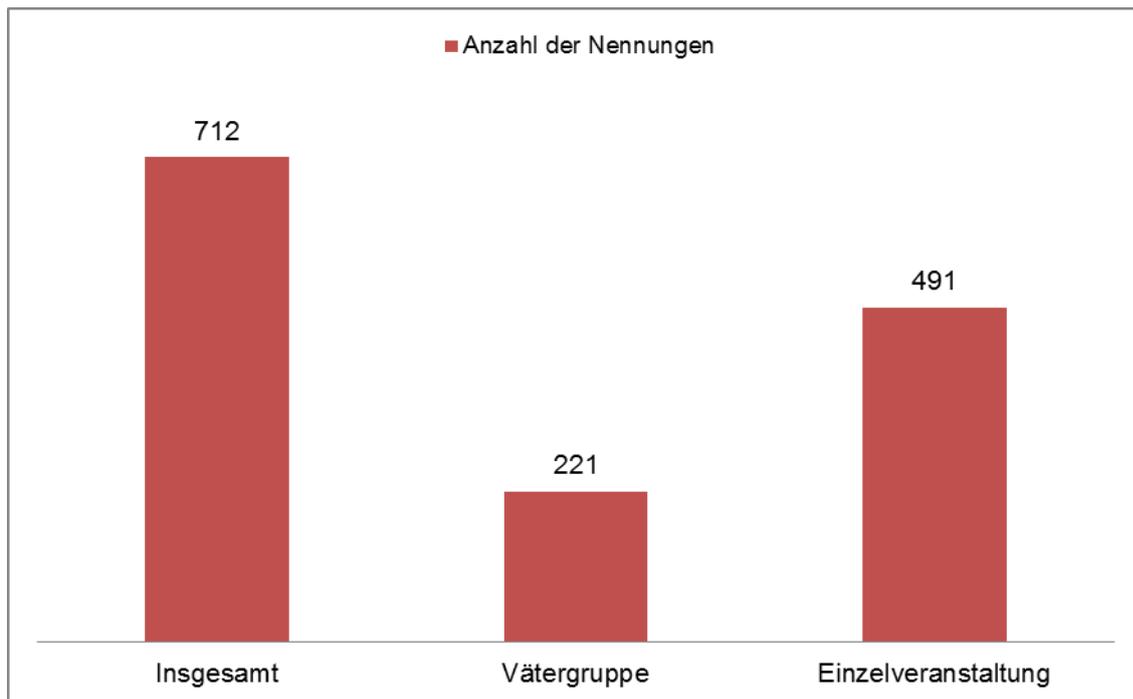
Die Fragestellung nach dem Migrationshintergrund berührt eine zentrale Fragestellung der Praxisforschung.

Wie erwartet zeigt sich, dass die Projektpartner sich ganz überwiegend und meist explizit auf die Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund konzentrieren, für diese Zielgruppe Väterangebote konzipieren und diese erreichen. Vier Projektpartner geben an, ausschließlich Väter mit Migrationshintergrund zu erreichen, 2 Träger haben einen Migrationsanteil von 91-100 % und ein Träger beziffert den Anteil der Teilnehmer mit Migrationshintergrund auf unter 67 % (siehe Abb. 9). Die beteiligten Projektpartner machen einer Zielgruppe Angebote, die bekanntermaßen von der „allgemeinen“ Väterarbeit sehr wenig oder gar nicht erreicht wird. Die Folge der gewachsenen Spezialisierung im Feld der Väterarbeit ist, dass die Zielgruppen der Väter mit und ohne Migrationshintergrund aktuell stark voneinander getrennt mittels spezifischer Angebote erreicht werden, sehr selten noch in gemischten Gruppen aus Vätern mit und ohne Migrationshintergrund. Diese Herausforderung wird sicher zukünftig noch zu bearbeiten sein.

Bezüglich der Hintergrundnationalitäten, denen die Fachkräfte die teilnehmenden Väter zuordnen, ist das Spektrum der Teilnehmer bei den Projektpartnern stark auf Väter mit türkischem Migrationshintergrund fokussiert: Zwei Väterprojekte erreichen ausschließlich Väter mit türkischem Migrationshintergrund (Kommunales Integrationszentrum Unna und Herne), zwei weitere überwiegend Väter mit türkischem Migrationshintergrund (Kommunales Integrationszentrum Aachen, Coach e.V. Köln). Vier Väterprojekte nennen weitere Hintergrundnationalitäten, aus denen sich die Teilnehmer rekrutieren, deren Reihenfolge ihrer Nennung jedoch keine Häufigkeit ausdrückt: Marokko, Osteuropa und arabischer Raum. Dazu kommen dann einzelne Väter aus anderen Ländern/Kontinenten wie Afrika oder Lateinamerika, die aber seltener genannt werden. Daher sind noch weitere Anstrengungen nötig, um die Breite verschiedener in NRW vorhandener Hintergrundnationalitäten zu erreichen.

Die Väterexperten werden auch befragt nach der Anzahl der teilnehmenden Väter im Jahr 2012, differenziert nach den Angebotsformen Vätergruppe und Einzelveranstaltung (Besucher mehrerer Väterangebote werden dabei nur einmal gezählt, Frage 24).

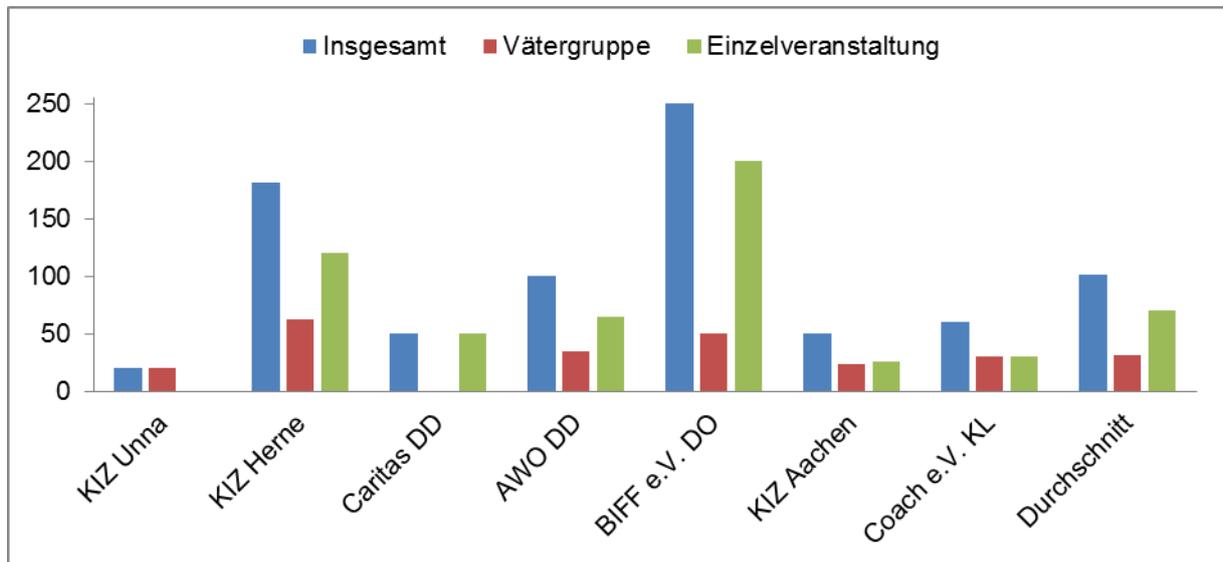
Abbildung 10: Teilnehmer nach Angebotsformen (insgesamt)



(Anzahl der Nennungen, insgesamt, Fragen 24 und 25)

Insgesamt werden im Jahr 2012 laut Angaben der Projektpartner 712 Väter erreicht, davon 221 Teilnehmer in Vätergruppen und 491 Teilnehmer bei Einzelveranstaltungen (Vater-Kind-Spieltreff, -Wochenende, Väterseminare und Ausflüge usw.).

Abbildung 11: Teilnehmer nach Angebotsformen (Verteilung auf die Anbieter)

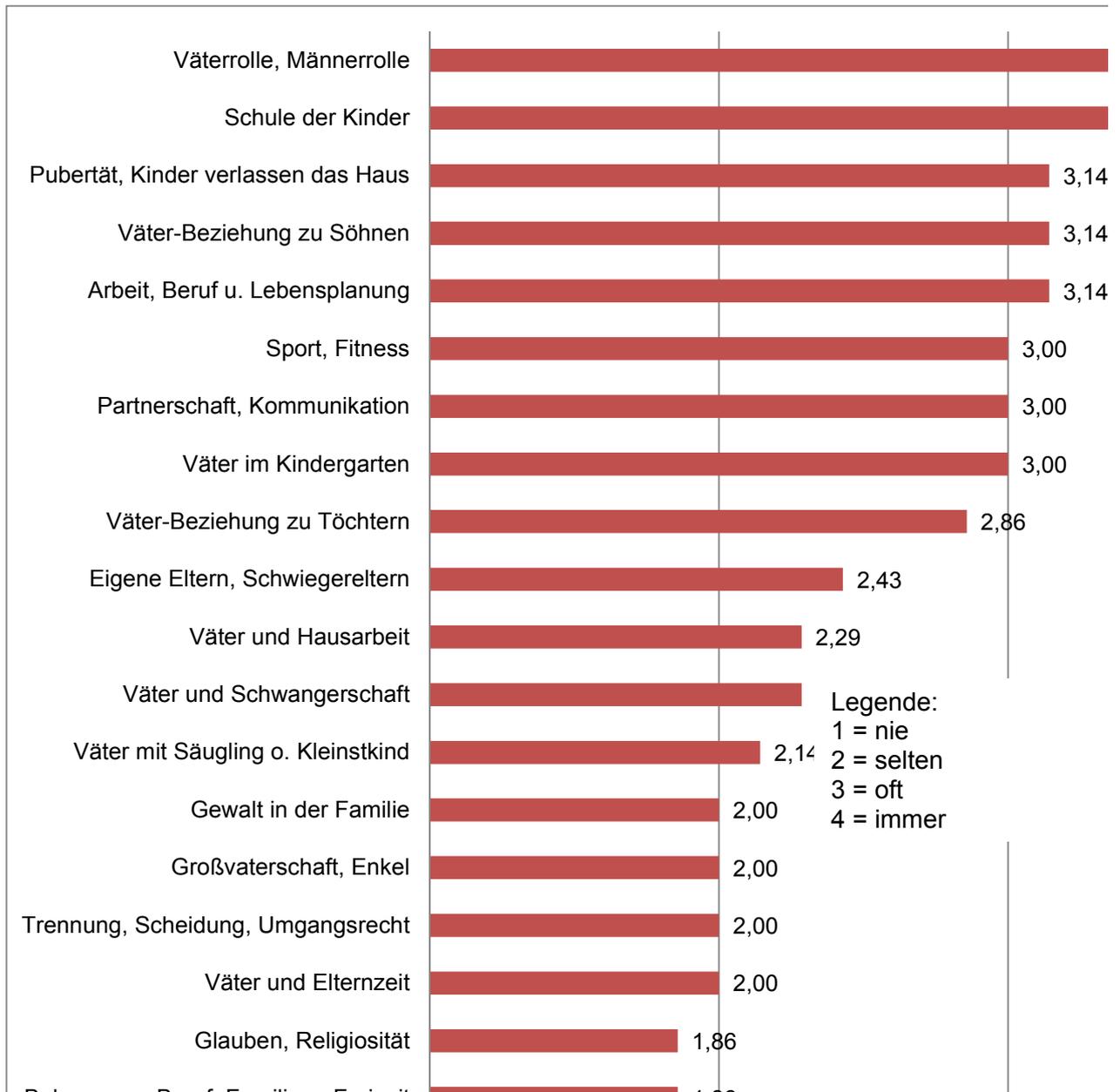


(Anzahl der Teilnehmer, Verteilung auf die Anbieter, Fragen 24 und 25)

Die Abbildung 11 gibt an, wie viele Teilnehmer die befragten Fachkräfte in den Vätereinrichtungen der einzelnen Einrichtungen im Jahr 2012 insgesamt nennen (Frage 25), wieder differenziert nach den Angebotsformen Vätergruppe und Einzelveranstaltung (Vater-Kind-Spieltreff, -Wochenende, Väterseminare und -ausflüge usw.). Im Durchschnitt erreicht jeder der Projektpartner im Jahre 2012 insgesamt ca. 100 Väter, davon ca. 30 in einer Vätergruppe und ungefähr 70 in Einzelveranstaltungen (siehe Balken ganz rechts in der Abbildung).

Die Fachkräfte in den Vätereinrichtungen beantworten auch die Frage, wie häufig sie insgesamt im Durchschnitt Kontakt zu diesen Teilnehmern in den Vätereinrichtungen ihrer Einrichtung im Jahr 2012 haben (Frage 25). Bei der Angebotsform der Vätergruppe haben die Fachkräfte 2012 durchschnittlich jeweils über 10 mal Kontakt zu den Vätern. Im Fall der Einzelveranstaltungen liegt der Durchschnitt des Kontakts bei 2 bis 5 mal (Vater-Kind-Spieltreff, -Wochenende, Väterseminare und -ausflüge usw.).

Abbildung 12: Durchschnittliches Vorkommen von Themen in Väterangeboten



Den Experten der Väterprojekte wird eine Liste mit den Themen vorgelegt, welche für Teilnehmer von Väterangeboten relevant sein können (Themenabfrage per Liste, im Fragebogen auf S. 11, vgl. Anhang). Mögliche Antwortkategorien für die Befragten sind, ob sie glauben, dass ein Thema nie, selten, oft oder immer vorkommt. Es zeigt sich, dass nach Einschätzung der Projektpartner im Durchschnitt fast immer die Themen „Väterrolle, Männerrolle“ (3,57) und „Schule der Kinder“ (3,43) vorkommen.

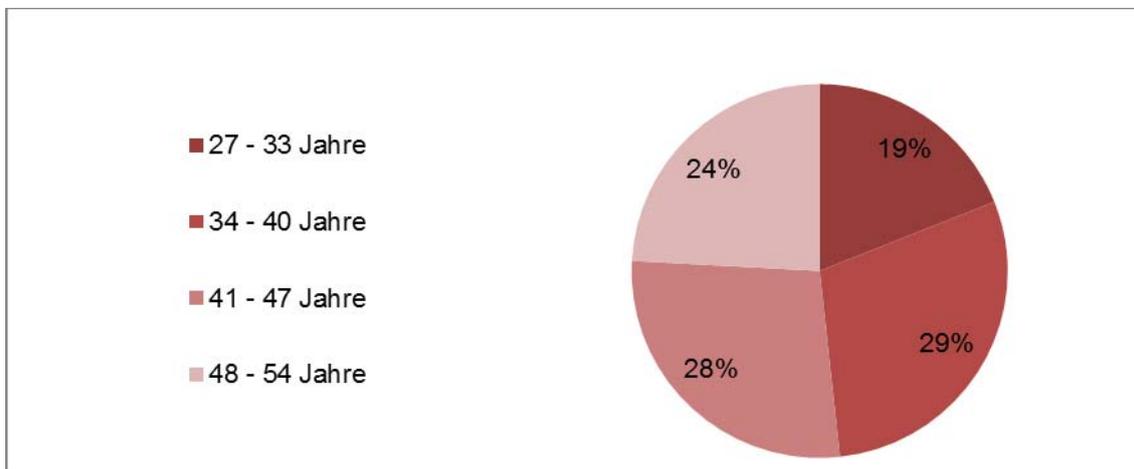
Nach Meinung der Befragten sind „oft“ ein Thema „Väter-Beziehung zu Söhnen“ (3,14), „Pubertät, Kinder verlassen das Haus“ (3,14), „Arbeit, Beruf und Lebensplanung“ (3,14), „Sport, Fitness“ (3), „Partnerschaft, Kommunikation“ (3), „Väter im Kindergarten“ (3) und „Väter-Beziehung zu Töchtern“ (2,86). Zwischen „selten“ und „oft“ sprechen Väter aus Sicht der Befragten Experten über „Eigene Eltern, Schwiegereltern“ (2,43). Die befragten Väterexperten geben an, dass die Themen „Väter und Hausarbeit“ (2,29), „Väter und Schwangerschaft“ (2,29), „Väter mit Säugling oder Kleinstkind“ (2,14), „Gewalt in der Familie“ (2), „Großvaterschaft, Enkel“ (2), „Trennung, Scheidung, Umgangsrecht“ (2), „Väter und Elternzeit“ (2) „selten“ besprochen werden. Mit größerer Wahrscheinlichkeit selten aber noch häufiger als nie schätzen die Befragten Väterarbeiter die Häufigkeit ein, mit der die Themen „Väter und Schulden“ (1,86), „Vätergesundheit“ (1,86), „Balance zw. Beruf, Familie u. Freizeit“ (1,86) und „Glauben, Religiosität“ (1,86) in Väterangeboten Thema sind. Zwischen „selten“ und „nie“ geben die befragten Experten an, dass die Themen „Treue, Untreue, andere Paarkrisen“ (1,57) und „Sexualität“ (1,57) behandelt werden. Themen, die selten besprochen werden, brauchen nach Meinung der Väterexperten einen besonders intensiven Prozess des Vertrauens- und Beziehungsaufbaus. Dafür sind auch die Rahmung der Gruppendynamik mittels eines in der Gruppe verabredeten Schutzraums und die Verpflichtung zur Verschwiegenheit begünstigende Faktoren, um heiklere Themen ansprechen zu können (vgl. dazu auch in Kap. 3.2.2).

4.2 Ergebnisse der quantitativen Väterbefragung

Zu Beginn der Ergebnis-Präsentation soll zunächst die Stichprobe vorgestellt und beschrieben werden. Wir haben 60 auswertbare Fragebögen der quantitativen Väterbefragung aus den Väterprojekten zurück erhalten. Wie lassen sich diese Väter nun nach soziodemographischen Merkmalen beschreiben?

Alter der Befragten

Abbildung 13: Alter der Väter



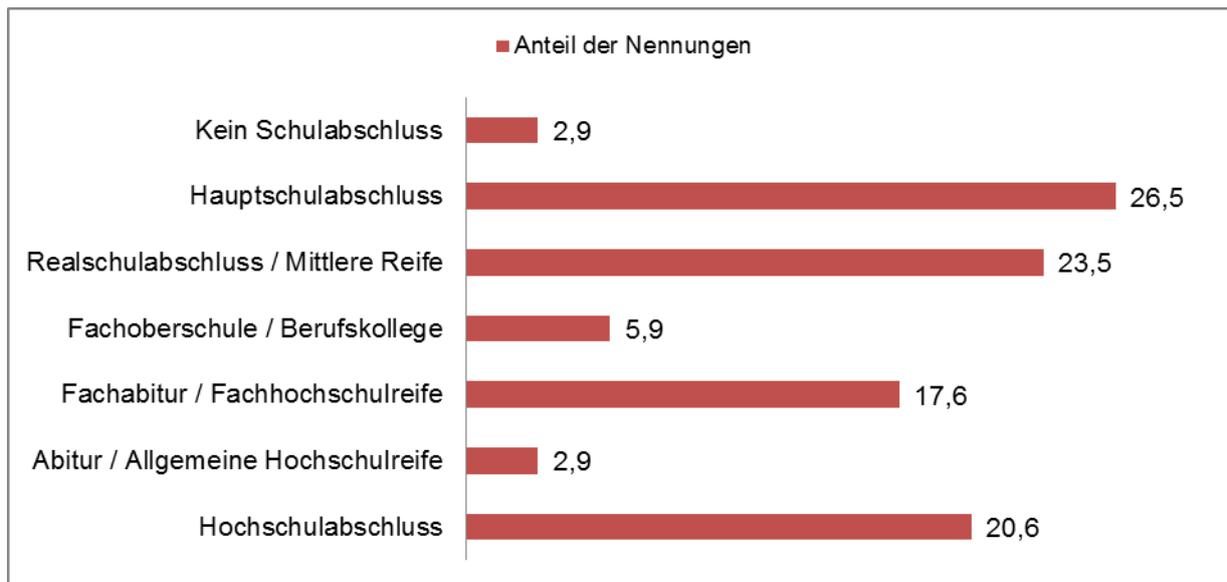
(Anteile in Prozent, Frage C01)

Die Altersspanne reicht von 27 bis 54 Jahre, im Durchschnitt sind die Väter 40 Jahre alt. Aus den Angaben der Befragten zu ihrem Alter in Jahren werden neue Altersgruppen im Spektrum vom jüngsten Befragten (27 Jahre alt) und dem ältesten Befragten (54 Jahre alt) erstellt, so dass die in der Abbildung 13 sichtbaren Altersgruppen konstruiert werden: Väter von 27-33 Jahren, Väter von 34-40 Jahren, Väter von 41-47 Jahren und Väter von 48-54 Jahren. Die Verteilung über diese Altersgruppen ist sehr gleichmäßig mit einem Schwerpunkt in der Altersgruppe 34 - 40 Jahre.

Bildungsabschlüsse der Befragten

Auf die Frage, in welchem Land der höchste Schulabschluss erworben wird, geben 58,6 % der Befragten Deutschland an und 41,4% sagen, sie haben ihn im Ausland erworben.

Abbildung 14: Letzter Schulabschlüsse in Deutschland



(Anteile in Prozent, Frage C02a)

Von den 34 Vätern, die ihren höchsten Schulabschluss in Deutschland erworben haben, ist die Reihenfolge nach Häufigkeit Hauptschulabschluss (26,5%), Realschulabschluss (23,5%) und Hochschulabschluss (20,5%). Erstaunlich ist jedoch der hohe Anteil von Vätern mit Abitur oder Hochschulausbildung, was als unerwartetes Ergebnis hervorzuheben ist.

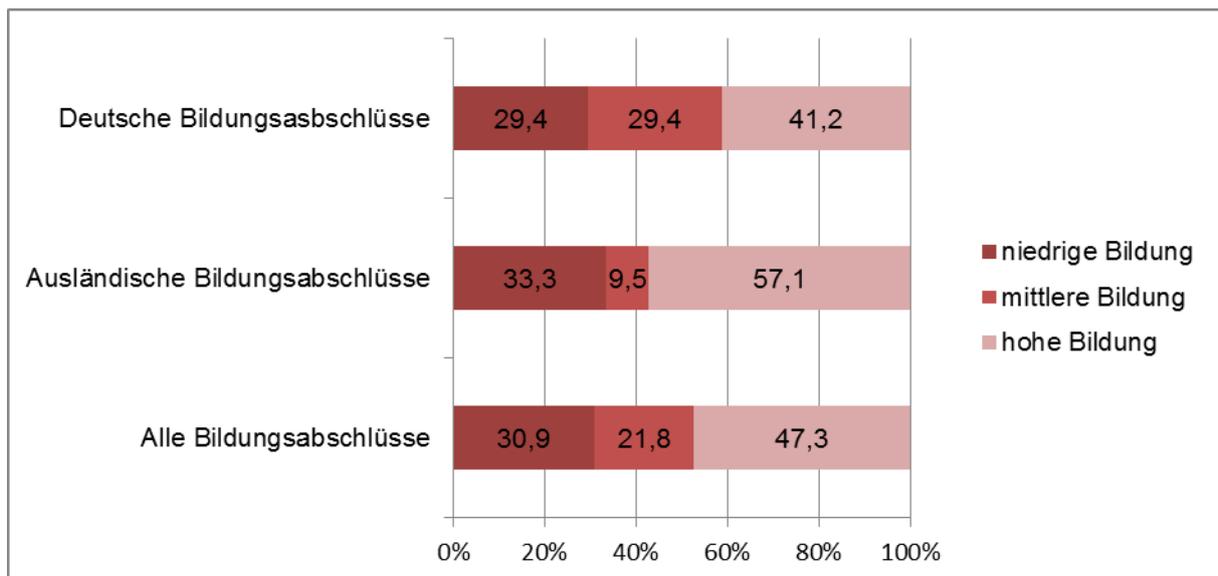
Um einen Vergleich deutscher und ausländischer Abschlüsse darzustellen, werden dann neue Gruppen gebildet. Dazu werden in einem ersten Schritt aus den Angaben der Befragten zu den in Deutschland erworbenen Bildungsabschlüssen drei Subgruppen konstruiert: demnach werden der Gruppe "geringe Bildung" kein Schulabschluss, Hauptschulabschluss und Abschluss einer Sonderschule/Förderschule zugeordnet, die Bildungsabschlüsse Realschulabschluss/Mittlere Reife und Fachoberschule/Berufskollege werden zusammengefasst in der Gruppe "mittlere Bildung" und in der Gruppe "hohe Bildung" gesammelt werden die Abschlüsse Fachabitur/Fachhochschulreife, Abitur/Allgemeine Hochschulreife und Hochschulabschluss.

Ähnlich verfahren wird mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die jeweils mit Einzelfallprüfung manuell den drei Subgruppen „niedrige Bildung“, „mittlere Bildung“ und „hohe Bildung“ zugeordnet werden. Dabei werden in der Türkei erworbene Bildungsabschlüsse wie folgt zugeordnet: die fünfjährige Grundschule (Ilk Okul) und der Abschluss der Mittelschule (Orta Okul) werden als „geringe Bildung“ eingestuft.

Wenn Befragte im Anschluss an die Grund- und Mittelschule (ca. acht Jahre) eine ca. drei- bis fünfjährige Lehre absolviert haben, wird diese Qualifikation der Gruppe „mittlere Bildung“ zugeordnet. Das Abitur der Türkei (Lise) und dortige Hochschulabschlüsse werden der Gruppe „hohe Bildung“ zugeordnet. Andere türkische Abschlüsse sind unter den Befragten nicht vertreten.

So ergeben sich zunächst die drei Subgruppen „niedrige Bildung“, „mittlere Bildung“ und „hohe Bildung“ für deutsche und ausländische Bildungsabschlüsse getrennt. Diese drei Subgruppen beider Gruppen sind dann im letzten Schritt zusammengefasst in eine gemeinsame Gruppe aller in Deutschland und im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse, wieder gruppiert in die drei Subgruppen „niedrige Bildung“, „mittlere Bildung“ und „hohe Bildung“. So ergibt sich die in der Abbildung Bildungsabschlüsse erkennbare Verteilung auf die drei Subgruppen.

Abbildung 15: Verteilung der Bildungsabschlüsse



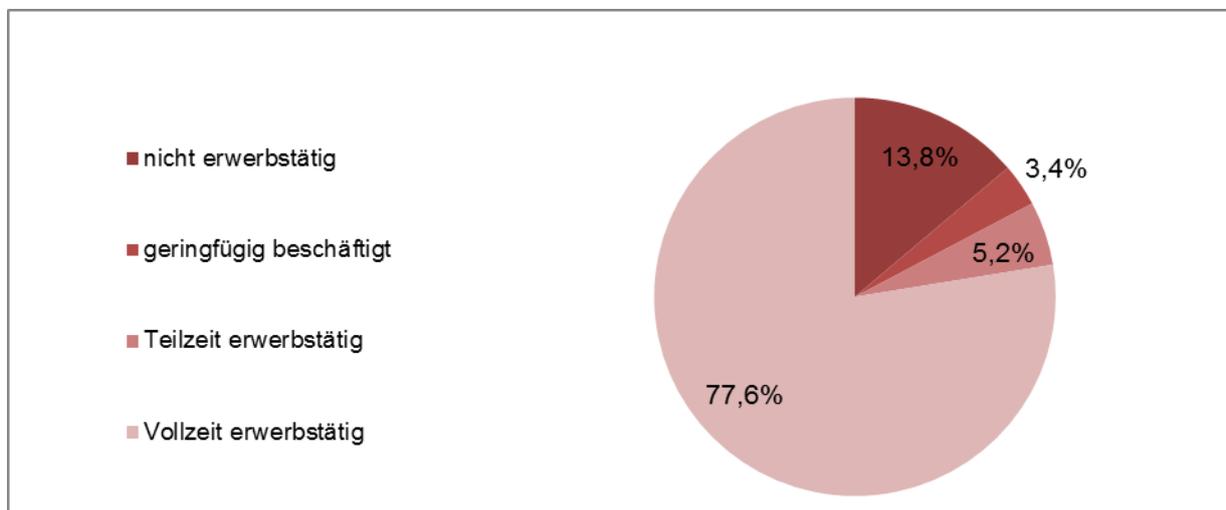
Bei der Verteilung der Bildungsabschlüsse fällt auf, dass der Anteil hoher Bildungsabschlüsse insgesamt unerwartet hoch liegt. Nicht ausgeschlossen werden kann, dass dieses Ergebnis nicht ganz die reale Bildungsverteilung der Teilnehmer vor Ort wieder gibt. Denn es könnte möglicherweise einen kleinen Verzerrungseffekt dadurch geben, dass besser gebildete Teilnehmer (auch bzgl. der deutschen Sprachkompetenz) etwas häufiger zur Beteiligung an der statistischen Väterbefragung bereit waren.

Wichtig ist auch zu bedenken, dass Väter mit deutschem Bildungsabschluss der 2. und Väter mit ausländischem Bildungsabschluss der 1. Migrantengeneration zuzurechnen sind.

Dennoch bleibt auch im Vergleich ausländischer und deutscher Bildungsabschlüsse das Ergebnis, dass die Väterangebote der untersuchten Träger im Facharbeitskreis sogar deutlich mehr hoch gebildete als mittel oder gering gebildete Väter erreichen.

Erwerbssituation der Befragten

Abbildung 16: Art der Erwerbstätigkeit der Väter

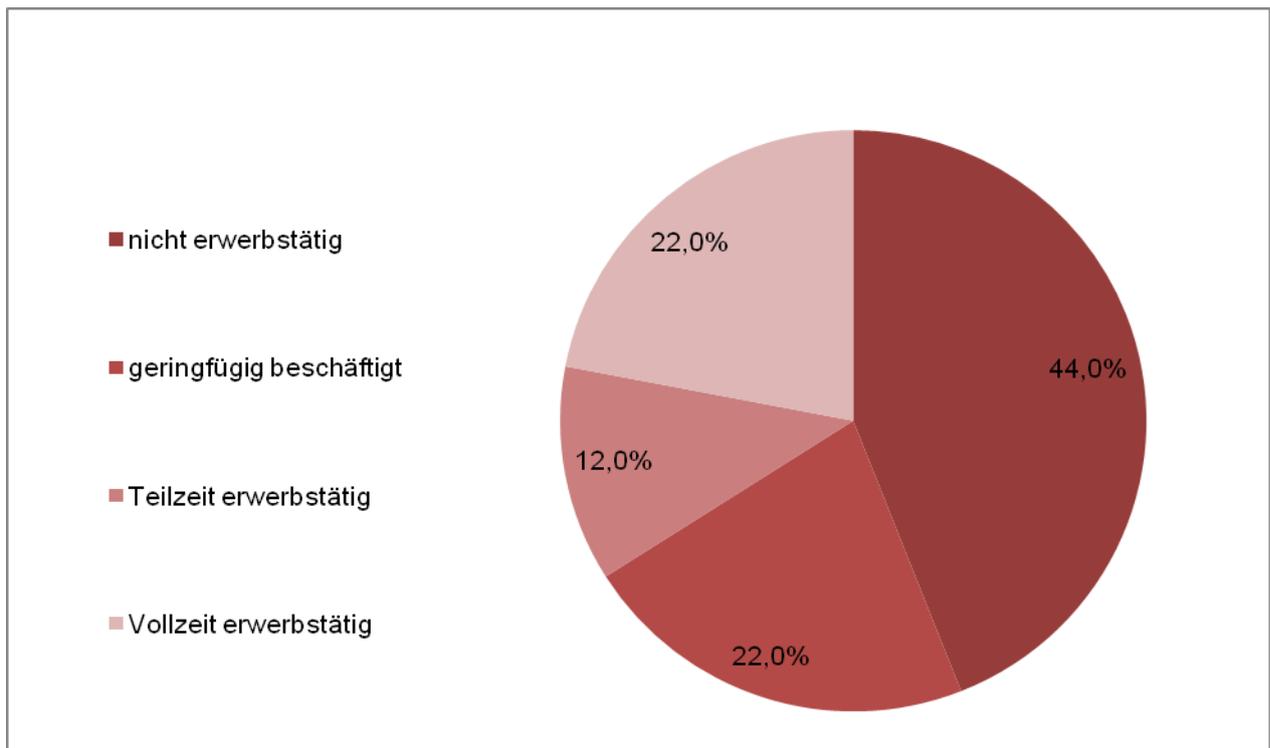


(Anteile in Prozent, Frage C03a/b)

Acht (13,8%) der befragten Väter sind nicht erwerbstätig. Der Anteil erwerbstätiger Väter in Vollzeit beträgt 77,6%, d.h. im Umfang von 34 Wochenstunden oder mehr (siehe Abbildung 16). Geringfügig beschäftigt (bis ca. 400,- € monatlich) sind 3,4% und in Teilzeit (mehr als 400 Euro, aber weniger als 34 Wochenstunden) 5,2%.

Um ein Bild der geschlechtlichen Arbeitsteilung der Eltern zu erhalten, wird auch nach der Erwerbstätigkeit der Partnerinnen/Ehefrauen gefragt (96,2% der befragten Väter sind verheiratet).

Abbildung 17: Art der Erwerbstätigkeit der Mütter



(Anteile in Prozent, Frage C04 & C05)

Die Ehefrauen sind zu 44% nicht und zu 56% erwerbstätig. Der Anteil erwerbstätiger Mütter in Vollzeit beläuft sich auf 22% (34 Wochenstunden oder mehr), 12% sind in Teilzeit (weniger als 34 Wochenstunden/mehr als 400 Euro) und geringfügig beschäftigt (bis 400 Euro monatlich) 22%.

Um die Erwerbskonstellation innerhalb eines Paares genauer abzubilden, werden in einem ersten Schritt die Angaben der Befragten über die Art ihrer eigenen Erwerbstätigkeit in die Gruppen „nicht erwerbstätig“, „Teilzeiterwerbstätigkeit“ und „Vollzeiterwerbstätigkeit“ eingeteilt. Genauso wird mit den Aussagen der Väter zur Erwerbstätigkeit der Partnerin/Ehefrau verfahren, die ebenfalls den Gruppen „nicht erwerbstätig“, „Teilzeiterwerbstätigkeit“ und „Vollzeiterwerbstätigkeit“ zugeordnet werden. Daraus können schließlich folgende Subgruppen von Erwerbskonstellationen des Paares konstruiert werden:

Erwerbskonstellationen 1: „Beide arbeitslos“

Erwerbskonstellationen 2: „Beide teilzeitbeschäftigt“

Erwerbskonstellationen 3: „Beide in Vollzeit tätig“

Erwerbskonstellationen 4: „Mann arbeitslos / Frau Teilzeit“

Erwerbskonstellationen 5: „Mann arbeitslos / Frau Vollzeit“

Erwerbskonstellationen 6: „Mann Teilzeit / Frau arbeitslos“

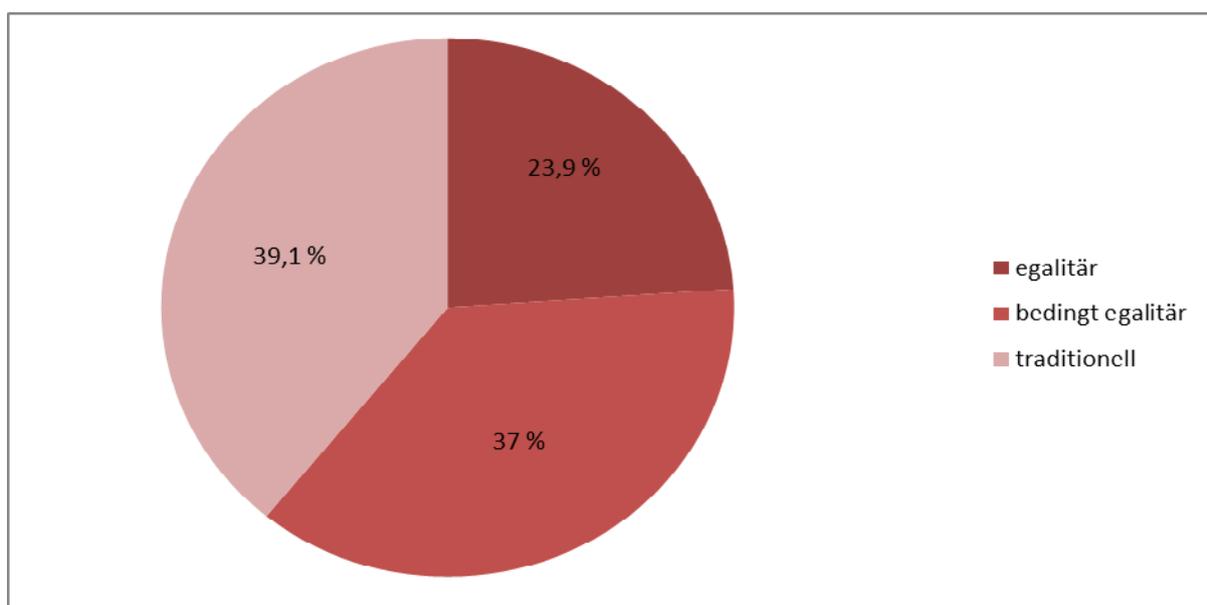
Erwerbskonstellationen 7: „Mann Teilzeit / Frau Vollzeit“

Erwerbskonstellationen 8: „Mann Vollzeit / Frau arbeitslos“

Erwerbskonstellationen 9: „Mann Vollzeit / Frau Teilzeit“

Zwar können aus diesen Mustern von Erwerbskonstellationen nicht automatisch bestimmte im Paar praktizierte Muster partnerschaftlicher Arbeitsteilung geschlossen werden, sie liegen aber dennoch als Tendenzen in Richtung von eher traditionellen, bedingt egalitären oder egalitären Mustern geschlechtlicher Erwerbskonstellationen vor. Daher werden folgende drei Subgruppen von Erwerbskonstellationen als egalitär, bedingt egalitär und traditionell konstruiert: als eher egalitäre Erwerbskonstellationen gruppiert werden Nr. 3 „Beide in Vollzeit tätig“, Nr. 5 „Mann arbeitslos / Frau Vollzeit“ und „Mann Teilzeit / Frau Vollzeit“. Als bedingt egalitär zugeordnet wird die Erwerbskonstellationen 9: „Mann Vollzeit / Frau Teilzeit“. Als eher traditionelle Erwerbskonstellation wird Nr. 8: „Mann Vollzeit / Frau arbeitslos“ eingestuft. Die Erwerbskonstellationen Nr.1, 2, 4 und 6 liegen in der gezogenen Stichprobe nicht vor, so dass sie an dieser Stelle nicht weiter in die neu gebildeten Erwerbskonstellationsausprägungen eingeordnet werden.

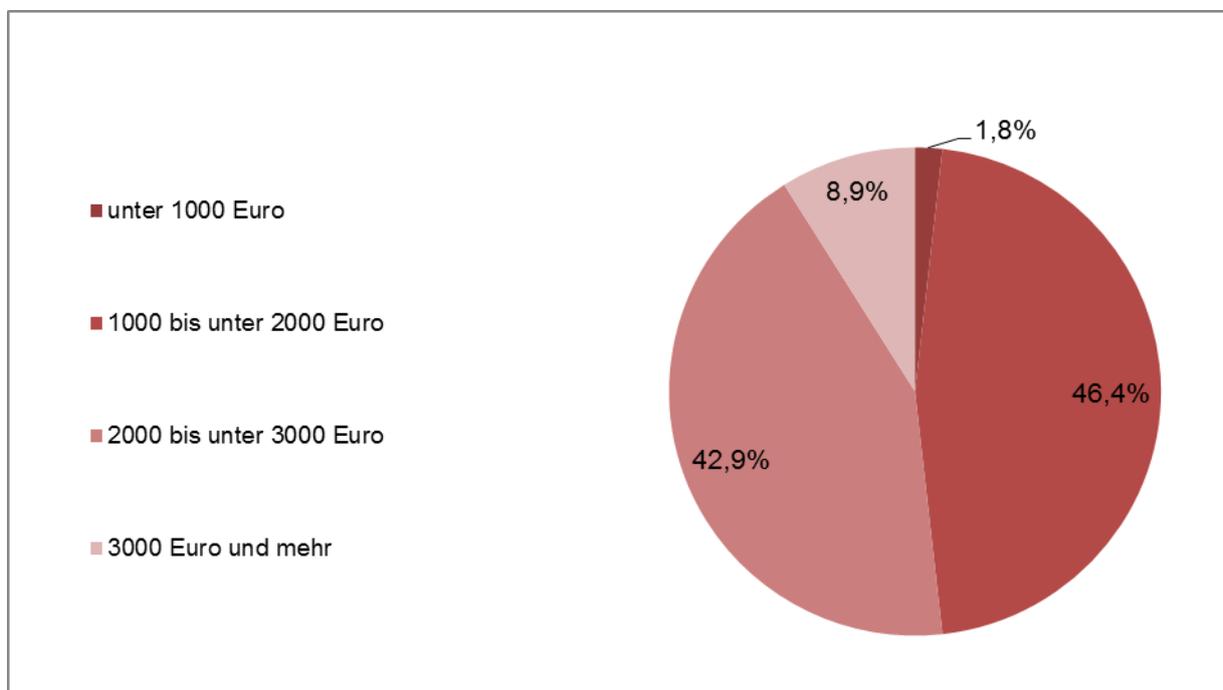
Abbildung 18: Verteilung der Erwerbskonstellationen



Ein Blick auf die Verteilung der vorliegenden Erwerbskonstellationen zeigt, dass ein traditionelles Modell der Erwerbskonstellationen mit 39,1% den größten Anteil ausmacht. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss, dass immerhin 60,9% der Befragten in einer Partnerschaft leben, welche mindestens eine bedingt egalitäre Aufteilung der Erwerbstätigkeit aufweist. Hiervon besteht mit 23,9% ein recht großer Anteil der Befragten aus Vätern, die in einer egalitär gestalteten Partnerschaft leben.

Einkommenssituation der Befragten

Abbildung 19: Netto-Einkommen der Haushalte

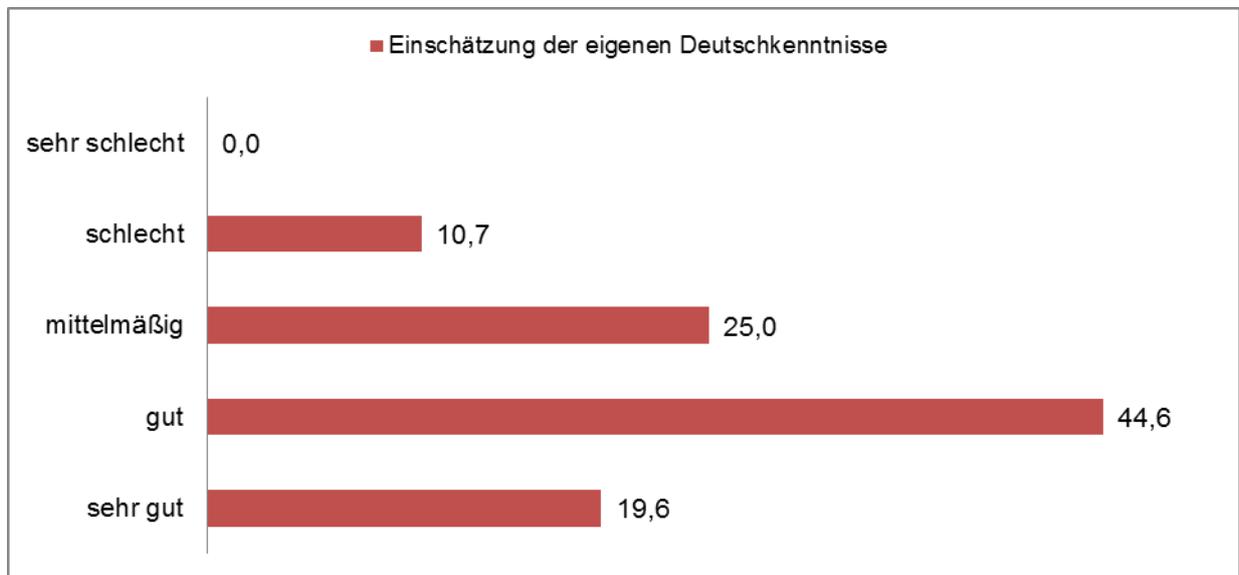


(Anteil in Prozent, Frage C08)

Bezüglich des Einkommens-Niveaus der Väter ist zu sagen, dass hohe und sehr niedrige Einkommen der Befragten selten sind. Zwischen 1000,- und 2000,- € Einkommen beziehen 46% der Befragten, 42,9% geben an, ein Netto-Haushaltseinkommen zwischen 2000,- und 3000,- € zur Verfügung zu haben.

Deutschkenntnisse der Befragten

Abbildung 20: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse

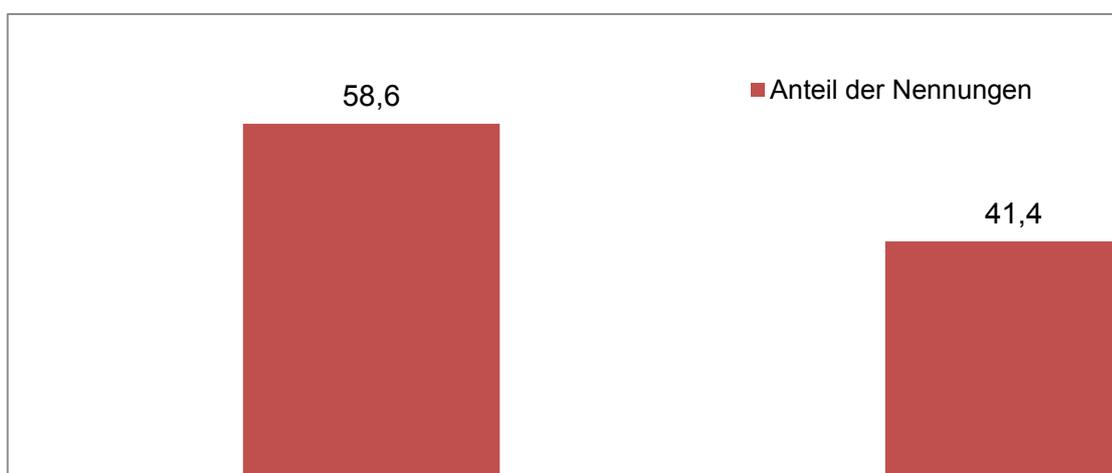


(Anteile in Prozent, Frage C09)

Ungefähr zwei Drittel der befragten Väter schätzt die eigenen Deutschkenntnisse als mittelmäßig (25%) oder gut (44,6%) ein. Und fast ein Fünftel (19,6%) ist der Meinung, sogar sehr gut Deutsch zu sprechen. Nur ca. 10% finden die eigenen Deutschkenntnisse schlecht. Niemand schätzt seine deutschen Sprachkenntnisse als sehr schlecht ein.

Migrationshintergrund der Befragten und deren Partnerin

Abbildung 21: Zugehörigkeit 2. Migrantengeneration

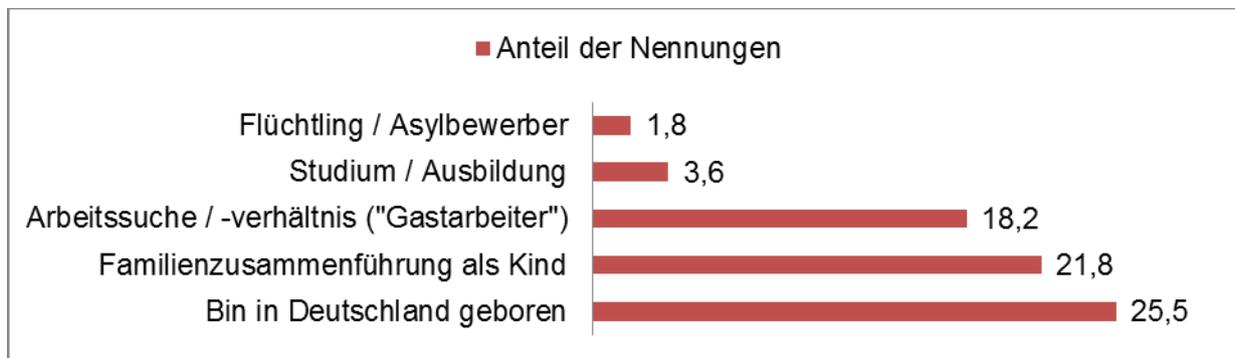


(Anteile in Prozent, Frage C02)

Zur Konstruktion des Migrationshintergrundes nutzt das Projekt das Kriterium, dass Befragte ihren Schulabschluss in Deutschland erworben haben müssen, um der 2. Migrantengeneration zugerechnet zu werden.

24 der befragten Väter (58,6%) gehören mit dieser Definition der 2. Migrantengeneration an und 34 Väter (41,4%) der 1. Migrantengeneration. Mit dem so gefassten Konstrukt der Angehörigen der 1. Generation ist ihr Anteil der befragten Väter, die an Angeboten der Projektpartner teilnehmen, mit 41,4% recht hoch.

Abbildung 22: Zuwanderungsgrund der Väter



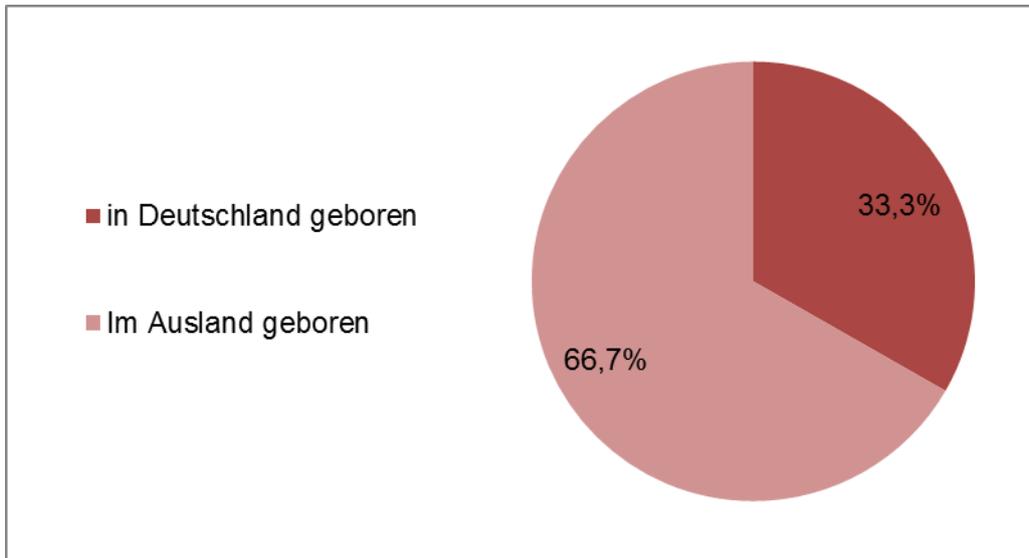
(Anteile in Prozent, Frage C12)

Von den 41 Vätern, die nicht in Deutschland geboren sind, ist rund ein Drittel als Kind mit den Eltern zusammen eingewandert (Familienzusammenführung als Kind). 16 Befragte (39,02%) geben an, im Rahmen der „Zusammenführung als Ehepartner“ eingewandert, d.h. per Heiratsmigration nach Deutschland gekommen zu sein. Der recht hohe Anteil dieser Zuwanderergruppe war vorher nicht zu erwarten gewesen und verdient es sicher, zukünftig noch genauer analysiert zu werden.

Religionszugehörigkeit der Väter

Von den befragten Vätern gibt nur einer an, keiner Religion anzugehören. Daher ist der Anteil der Väter, die sich einer Religion zugehörig fühlen, mit 98% sehr hoch.

Abbildung 23: Migrationshintergrund der Partnerin/Ehefrau

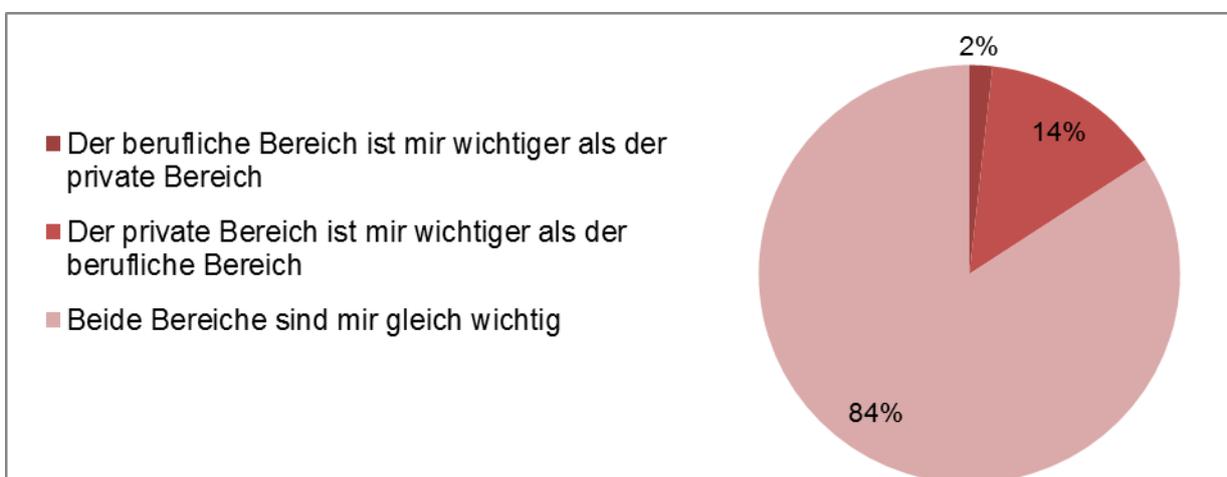


(Anteile in Prozent, Frage C13)

Die Väter werden zur Herkunft ihrer Frau danach gefragt, ob diese in Deutschland oder im Ausland geboren wurde. Zwei Drittel (66,7%) der Ehefrauen sind im Ausland und ein Drittel (33,3%) in Deutschland geboren.

Privater Lebensbereich

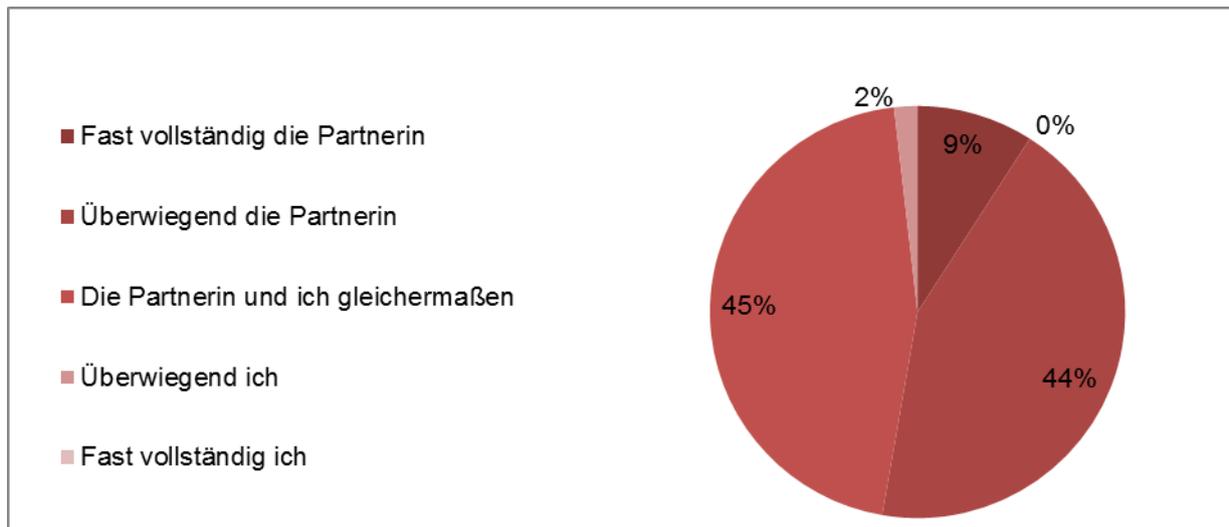
Abbildung 24: Wichtigkeit beruflicher und privater Lebensbereich



(Anteile in Prozent, Frage E05)

Nur ein Vater (2%) gibt an, dass ihm der berufliche Bereich wichtiger ist als der private Bereich. Eine Mehrheit von 48 Vätern (84%) sagt, dass ihnen beruflicher und privater Bereich gleich wichtig sind. Acht Väter (14%) äußern sogar, dass ihnen der private Bereich wichtiger ist als der berufliche Bereich.

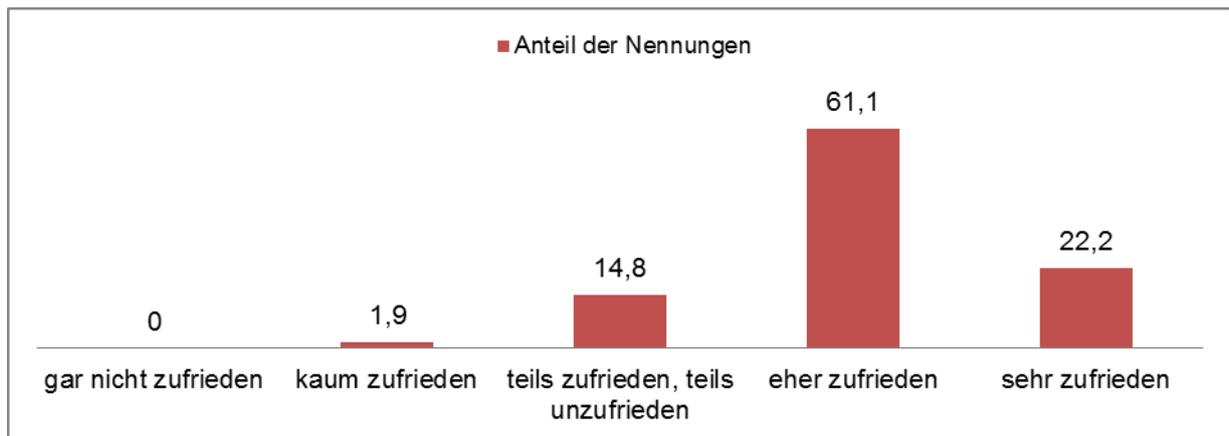
Abbildung 25: Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung



(Anteile in Prozent, Frage E06)

Kein Vater gibt an, fast vollständig für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig zu sein und nur ein Vater (2%) sieht sich überwiegend dafür zuständig. Im Modell gleich verteilter Arbeitsteilung zwischen den Eheleuten sehen sich 25 (45,5%) der Väter. Die überwiegende Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung in Zuständigkeit der Mütter sehen 24 (43,6%) der Väter. Und fünf Befragte (9%) äußern, dass ihre Ehefrau fast vollständig für Haushalt und Kinderbetreuung verantwortlich ist.

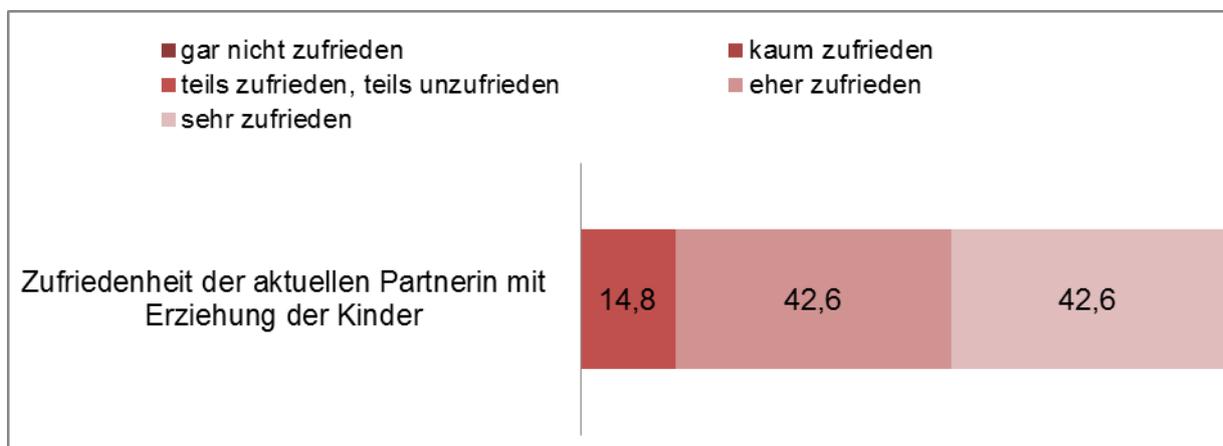
Abbildung 26: Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung



(Anteile in Prozent, Frage E07)

Die Väter äußern sich insgesamt stark zufrieden mit dieser Form der Arbeitsteilung, denn die Summe beider Zustimmungen ergeben eine Zufriedenheit von 83,3%, davon 33 Väter (61,1%) eher zufrieden und 12 Väter (22,2%) sehr zufrieden.

Abbildung 27: Zufriedenheit der Partnerin mit väterlicher Erziehung



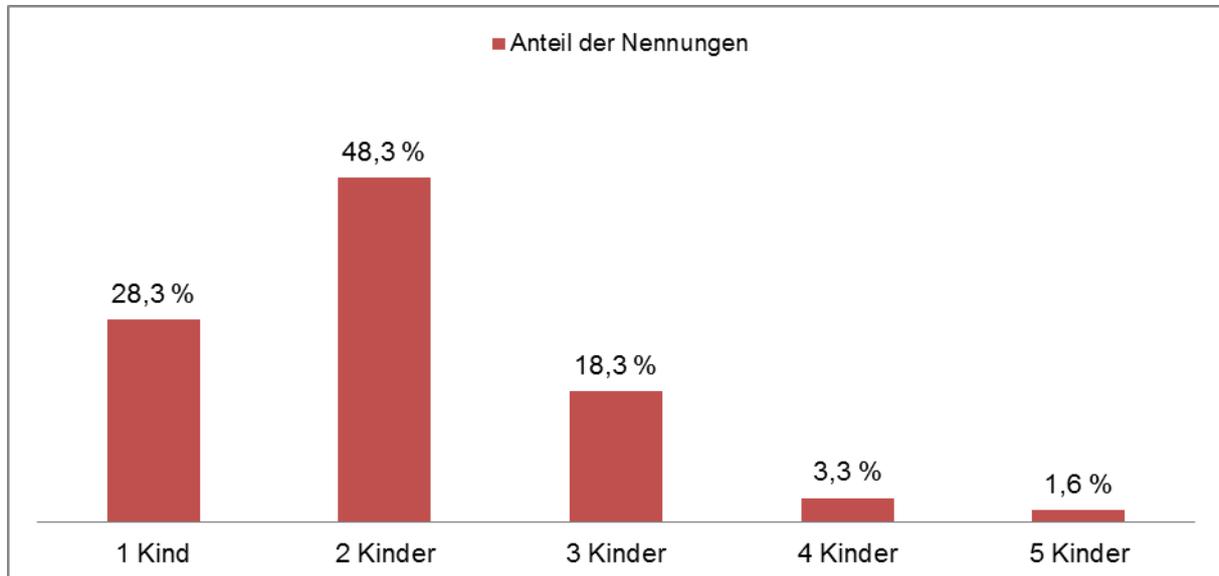
(Anteile in Prozent, Frage E08)

Den Vätern wird die Frage gestellt „Wie zufrieden ist Ihre aktuelle Partnerin mit Ihrer Erziehung der Kinder als Vater?“ Die Zustimmung ist insgesamt hoch.

Interessant ist, dass keiner der befragten Väter angibt, die Ehefrau sei mit seiner Erziehung gar nicht oder kaum zufrieden. Zu je gleichen Teilen sehr zufrieden und eher zufrieden äußern sich 23 Väter (42,6%) zum Thema der Zufriedenheit der Partnerinnen mit der väterlichen Erziehung der Kinder, während 8 Väter (13,3%) damit teils zufrieden, teils unzufrieden sind.

Anzahl und Alter der Kinder

Abbildung 28: Anzahl Kinder



(Anteil in Prozent, Frage A03)

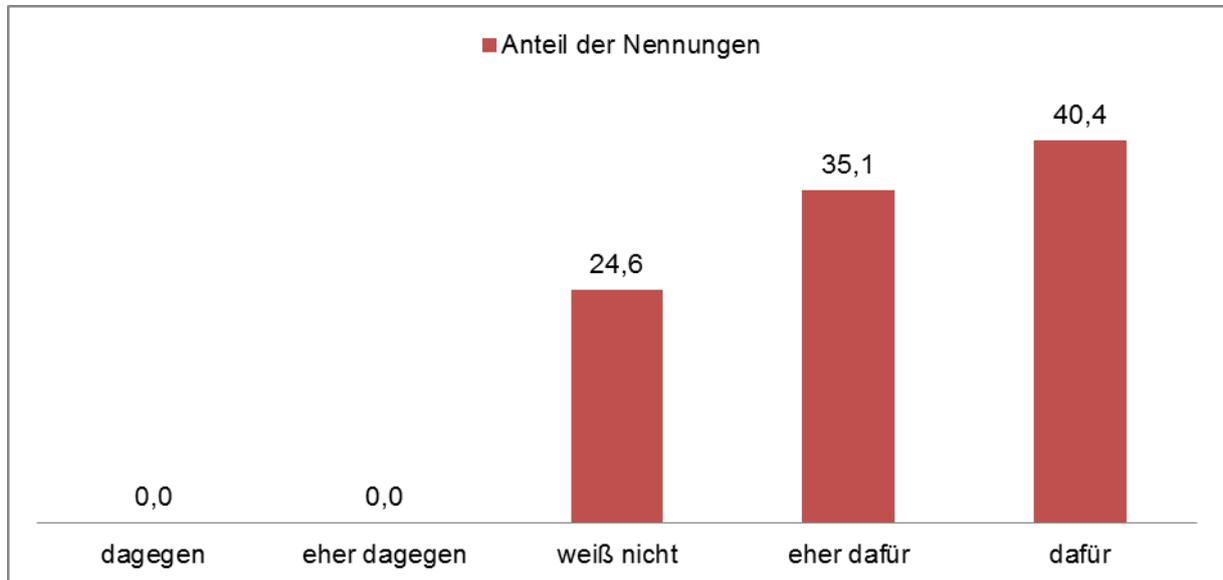
Von den insgesamt 124 Kindern der befragten Väter sind 67 Söhne (54%) und 57 Töchter (46%). Ungefähr die Hälfte der Befragten hat 2 Kinder (siehe auch Abbildung 28). Das Durchschnittsalter der Kinder der befragten Väter liegt bei ungefähr 12 Jahren, die Anzahl der Kinder beträgt im Durchschnitt 1,87 pro Vater. Die durchschnittliche Haushaltsgröße der Familien liegt bei etwas unter 4 Personen.

Familiensituation der Befragten

Nur zwei Väter geben an, dass sie gegenwärtig in einer Familie leben, in welche die aktuelle Partnerin leibliche Kinder aus einer vorangegangenen Partnerschaft eingebracht hat (Frage A04), d.h. sie leben in einer so genannten Patchworkfamilie. Die typische familale Konstellation ist somit Vater, Mutter und zwei Kinder, d.h. eher die bürgerliche Kleinfamilie. Darüber hinaus besteht aber eine breite Streuung nach vielfältigen Merkmalen wie Schulbildung, Migrationsverlauf usw.

Zustimmung zur Elternzeit für Väter

Abbildung 29: Zustimmung zur Elternzeit für Väter



(Anteile in Prozent, Frage E02)

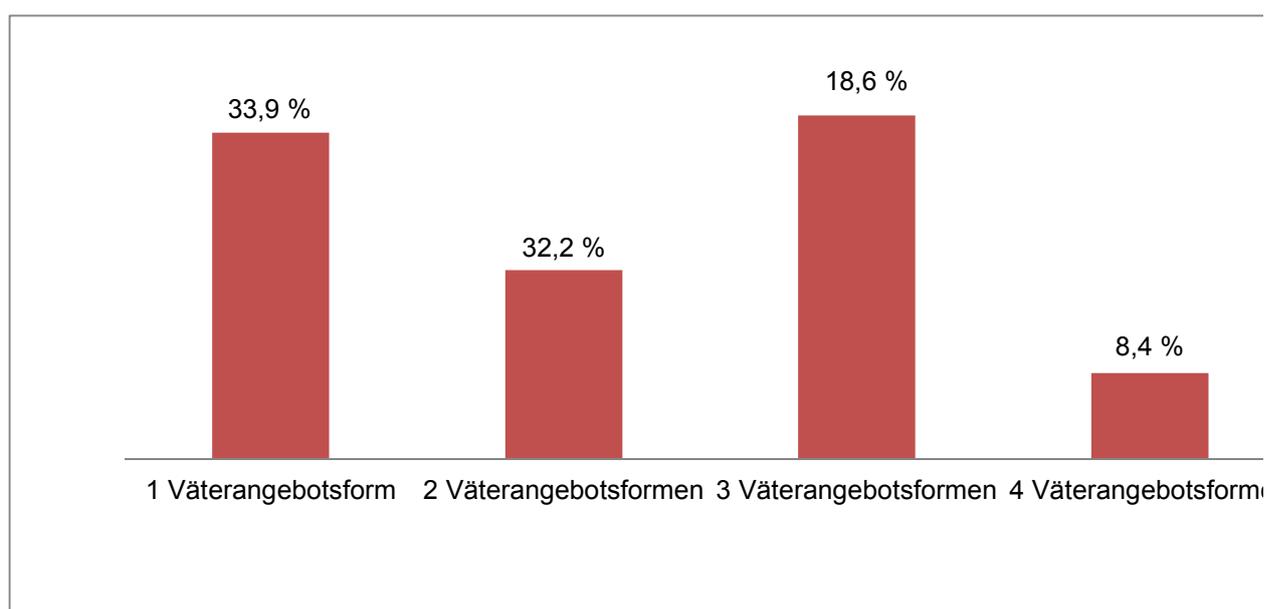
Angesichts der abgefragten Zustimmung zur Elternzeit für Väter wird deutlich, dass generell eine hohe Zustimmungstendenz der Befragten vorliegt. Demnach äußert sich keiner der Väter negativ hinsichtlich einer solchen beruflichen Auszeit zugunsten der Familie. Vielmehr stimmen genau drei Viertel der Befragten tendenziell einer Elternzeitnutzung auf Seiten des männlichen Elternteils zu. 40,4 % dieses Anteils positionieren sich mit ihrem Antwortverhalten sogar klar für die Elternzeit. Die restlichen 24,6% der befragten Väter können keine eindeutige Meinung bezüglich dieses Sachverhaltes äußern und ordnen ihre Antwort zwischen Zustimmung und Ablehnung ein. An dieser Stelle lohnt sich ein Vergleich mit der Bertelsmann Studie (2011: S. 27), welche ebenfalls die Zustimmung zur Elternzeitnutzung für Väter untersucht hat. Diese kommt zu dem Ergebnis, dass 84% der Befragten, in diesem Fall sowohl Männer als auch Frauen mit Migrationshintergrund, einer väterlichen Auszeit vom Beruf zustimmen. Gleichzeitig ist dort aber auch zu sehen, dass immerhin 13% der Befragten eine solche Handlungsweise ablehnen. Zwar können die Angaben der hier vorliegenden Stichprobe aufgrund der unterschiedlichen Antwortskalen und Zielgruppen hinsichtlich des Geschlechts nicht direkt miteinander verglichen werden.

Es kann aber doch dennoch darauf hingewiesen werden, dass die hier vorliegenden Ergebnisse durchaus positiv zu bewerten sind, da nicht einer der Befragten eine Elternzeit für Väter zumindest tendenziell ablehnt. Demnach ist durchaus denkbar, dass eine reine Betrachtung der männlichen Befragten der Bertelsmann Stiftung dazu führen könnte, dass die hier vorgestellten Ergebnisse entweder an Wert verlieren oder vielmehr an positiver Aussagekraft gewinnen. Dieses Gedankenmodell ist an dieser Stelle nur hypothetisch durchzuführen, doch es bedeutet mit der Hypothese, dass Frauen tendenziell eher einer Elternzeitnutzung auf Seiten der Väter zustimmen als Männer, einen interessanten Ansatzpunkt für zukünftige Forschung.

Einschränkend muss angemerkt werden, dass es bei den übrigen Fragenkonstruktionen bzgl. väterlicher Elterngeldnutzung wohl zu Missverständnissen bei der Beantwortung kam, so dass wegen unzureichender Datenqualität keine gewinnbringende Auswertung möglich ist. Die Probleme des Antwortverhaltens der Befragten und somit der Auswertbarkeit liegen vermutlich größtenteils darin begründet, dass ein großer Teil der Väter mit inzwischen älteren Kindern nicht von der seit 2007 geltenden Neuregelung des Elterngeldes profitieren kann.

Formen besuchter Väterangebote

Abbildung 30: Anzahl besuchter Väterangebotsformen

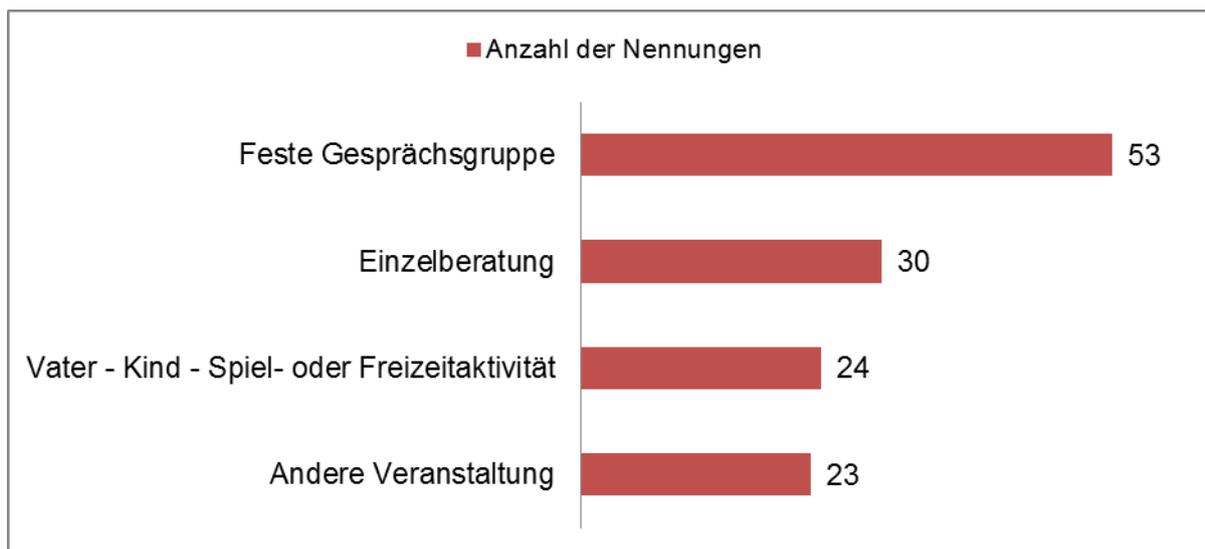


(Anteile in Prozent, Frage A05)2

Interessant ist, dass die Mehrheit der befragten Väter mehrere Angebote in Anspruch nimmt. Ein Drittel der befragten Väter besucht 3 Väterangebote und lediglich ein weiteres Drittel nimmt nur eine Art von Väterangebot wahr. Ungefähr ein Fünftel nutzt 2 Angebotsformen, 8,4% nehmen vier Arten und 6,7% sogar fünf Angebotsformen wahr.

Gefragt wird auch danach, welche Formen von Angeboten die Väter nutzen. Von den befragten Vätern geben 53 an, eine feste Gesprächsgruppe für Väter zu besuchen (oder besucht zu haben), die sich z.B. wöchentlich oder alle zwei Wochen usw. trifft (siehe Abbildung 31). Einzelberatungen haben 30 Väter wahrgenommen und 24 Teilnehmer Vater-Kind-Spiel- oder Freizeitaktivitäten.

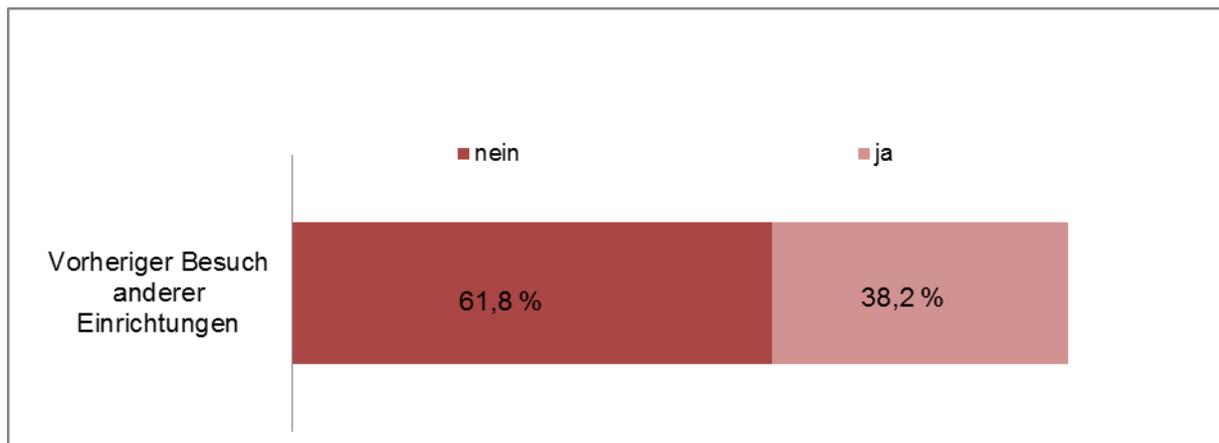
Abbildung 31: Besuchte Formen von Väterangeboten



(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich, Frage A05)

Die 23 Befragten, die „Andere Veranstaltung“ angegeben haben, ergänzen im freien Eingabefeld handschriftlich folgende Angebotsformen (in zufälliger Reihenfolge, ohne Häufigkeitsverteilung): Vater-Kind-Spieltag, Seminare, Besichtigungen, Gruppenreise, Brüsselfahrt, Infoabende, Infoveranstaltung, Musikveranstaltung, Kunstveranstaltung, Kabarettabend, Konzerte, Kulturfest, Tanztheater, Konzerte der Vater-Kind Musiker, Fotoausstellung, Kanu und Fahrrad, Bauernhofwochenende mit Übernachtung, Vater-Kind-Frühstück.

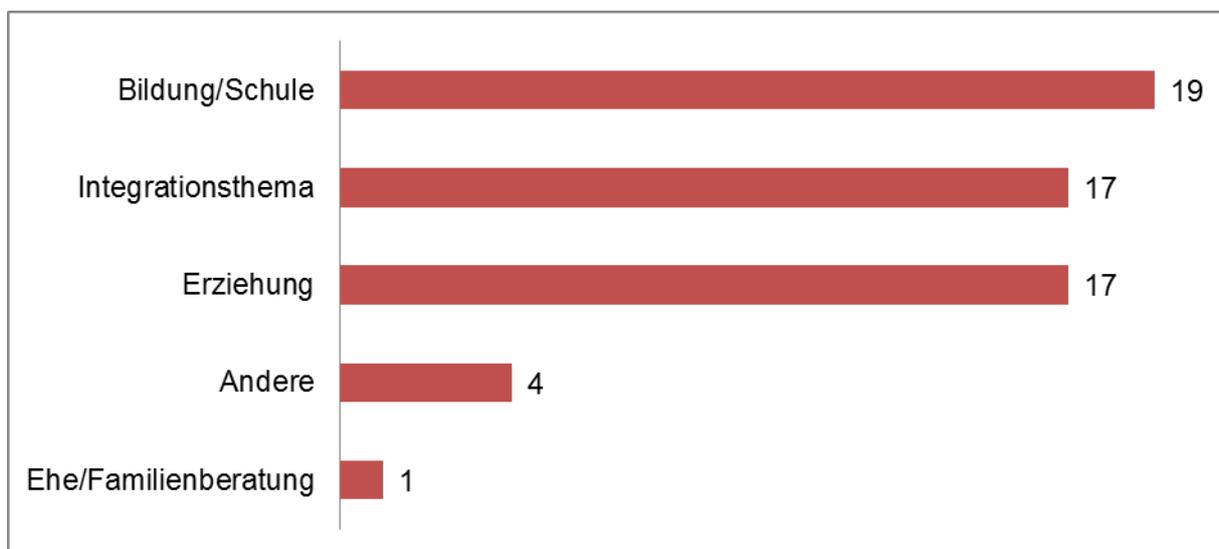
Abbildung 32: Nutzung anderer Angebote bei der gleichen Einrichtung



(Anteile in Prozent, Frage A09)

Um Informationen zum Zugang der Zielgruppe zu erhalten, wird gefragt, ob Väter bereits vor dem Väterangebot andere Angebote bei der gleichen Einrichtung wahrgenommen haben. Von den befragten Vätern geben 21 an (38,2%), bereits vor dem aktuellen Väterangebot ein Angebot bei der gleichen Einrichtung wahrgenommen zu haben. Daher kann man sagen, dass bereits vorhandene Kontakte für die Zielgruppenerreichung der Väter genutzt werden können.

Abbildung 33: Themen anderer Angebote beim gleichen Träger



(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich, Frage A10)

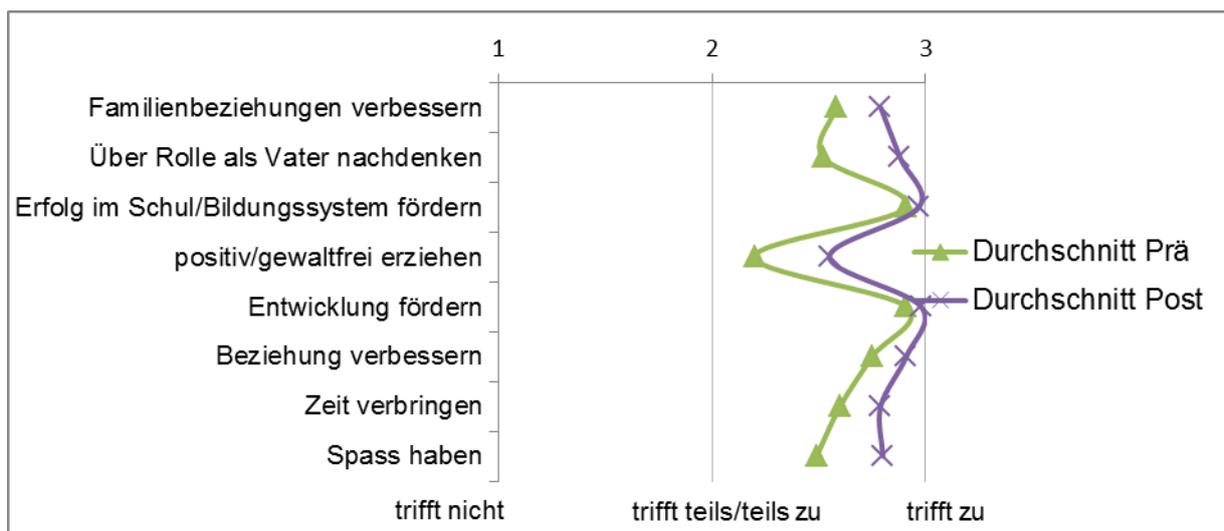
Die befragten Väter, die bereits an anderen Angeboten der Einrichtung teilgenommen haben, geben am häufigsten an (Mehrfachnennungen möglich), sich dabei mit dem Thema „Bildung/Schule“ zu befassen (19 Nennungen).

Ebenfalls häufig befassten sich die Väter in der gleichen Einrichtung vorher mit den Themen Integration und Erziehung (je 17 Nennungen). Im freien Eingabefeld „Andere“ geben die befragten Väter zusätzlich die Themen Ernährungskultur für Kinder und Computer an.

Motivation zur Teilnahme und Lernerfolge

Die Motivation der Väter vor ihrer Teilnahme und ihre Lernerfolge nachher bildet eine der wichtigsten Fragestellungen der Evaluation (siehe Abbildung 34 und 35).

Abbildung 34: Vergleich der Teilnahmemotive vorher mit den Lernerfolgen nachher (Prä-Post-Vergleich):



Jetzt werden zuerst kurz die Erwartungen der Väter vor der Teilnahme an den Angeboten dargestellt, d.h. Antworten auf die Frage, was die Befragten zur Teilnahme an den Väterangeboten motiviert hat. Für die Zeit vor der Teilnahme geben die Befragten die höchste Zustimmung an für die Motive „die Entwicklung der Kinder besser fördern“ (2,91), „den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern“ (2,91) und „Erfahrungen mit anderen Vätern austauschen“ (2,88).

Besonders interessant ist es dann, sich die Mittelwerte der Veränderungen im Vergleich vorher/nachher anzuschauen, d.h. im Prä-Post-Vergleich:

Die Zustimmung zum Thema „positiv und gewaltfrei erziehen“ hat sich von vorher 2,20 auf 2,50 nachher gesteigert und liegt damit auf dem niedrigsten Niveau.

Dabei fällt auf, dass sich lediglich geringe Unterschiede ausmachen lassen, wenn man sich die Items der Entwicklungsförderung (vorher: 2,91 / nachher: 2,98) und des Schul- bzw. Bildungserfolgs (vorher: 2,91 / nachher: 2,97) anschaut. Allerdings ist zu beachten, dass die befragten Väter bei diesen Interessensbereichen schon vor dem Väterangebot sehr stark zustimmend geantwortet haben. Das lässt die Vermutung zu, dass die befragten Väter den Motiven Entwicklungsförderung und schulischen Förderung wohl mit großer Wahrscheinlichkeit grundsätzlich eine hohe Bedeutung beimessen. Und in diesen Fällen kann man von Erfolgen der Väterangebote sprechen, weil die Teilnehmer in den Bereichen, an denen sie vorher großes Interesse hatten, auch große Lernerfolge signalisieren. Man kann folglich vermuten, dass in diesen Bereichen ihre Erwartungen erfüllt werden. Die geringste Zustimmung hat vorher das Motiv „besser darin werden, positiv und gewaltfrei zu erziehen“ (2,20), welche allerdings immer noch auf einem hohen und somit positiven Niveau liegt.

Im Überblick auf die Ergebnisse der Mittelwerte aller Items insgesamt lässt sich erkennen, dass der von den Befragten genannte Lernzuwachs im Durchschnitt nach Besuch des Väterangebots in allen Fällen höher ausfällt als das vor dem Väterangebot ausgedrückte Interesse und zudem eine insgesamt sehr große Erwartungserfüllung andeutet.

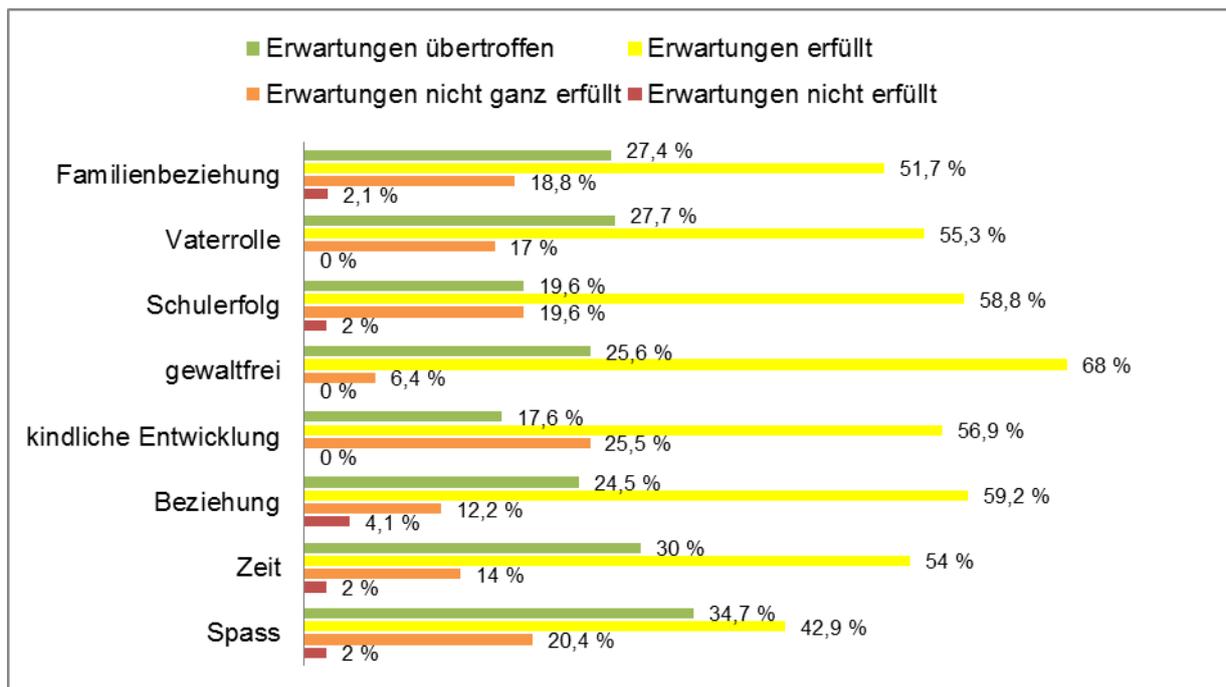
Bei der statistischen Auswertung des Prä-Post-Vergleichs wird dann genauer angeschaut, ob es evtl. trotz der berichteten, durchschnittlich hohen Erfolge auch einzelne Teilnehmer gibt, bei denen die Zustimmung im Prä-Post-Vergleich abnimmt, d.h. bestimmte Erwartungen womöglich nicht erfüllt werden. Dazu wird (wie oben im Methodenteil geschildert, vgl. Kap. 3.2.2) jedes Lernthema einzeln geprüft, inwiefern die Entwicklungen des Antwortverhaltens im Prä-Post-Vergleich neutral ist (Post-Antworten auf gleichem Niveau der Zustimmung), positiv (Post-Antworten auf höherem Niveau der Zustimmung) oder negativ (Post-Antworten auf niedrigerem Niveau der Zustimmung), was als geringe Erfüllung der Erwartungen gedeutet werden kann.

In Einzelfällen finden sich durchaus negative Entwicklungen des Antwortverhaltens im Prä-Post-Vergleich, d.h. ein paar Fälle mit Post-Antworten auf niedrigerem Niveau der Zustimmung als vor dem Angebot.

Eine genaue Prüfung ergibt, dass aber der Großteil negativer Entwicklungen des Antwortverhaltens im Prä-Post-Vergleich doch auf hohem Zustimmungsniveau (größer als „trifft teils/teils zu“) liegt.

Daher werden vier statt drei Subgruppen der Erwartungserfüllung konstruiert: Erwartungen nicht erfüllt, Erwartungen nicht ganz erfüllt, Erwartungen erfüllt, Erwartungen übertroffen (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Spektrum der Erwartungserfüllung



Am häufigsten geben die teilnehmenden Väter bei allen Erwartungsbereichen nachher eine gleich hohe Zustimmung an bzgl. der Themenfelder wie vorher, so dass man sagen kann, dass bei über der Hälfte der Teilnehmer die Erwartungen erfüllt werden (gelber Balken). Bei jeweils knapp einem Viertel werden die Erwartungen sogar übertroffen (grüner Balken). Hinter der Gruppe der übererfüllten Erwartungen ist eine Gruppe von Vätern, deren Erwartungen nicht ganz erfüllt wurden, sie stimmen aber bzgl. der Lernerfolge nachher immer noch mindestens mit „teils/teils“ zu (oranger Balken). Nur bei wenigen einzelnen Vätern haben sich die Erwartungen vor Angebotsbeginn nicht erfüllt, d.h. sie geben nachher eine geringere Zustimmung an bzgl. der Themenfelder als vorher und zwar nachher geringer als eine Zustimmung auf dem Niveau „teils/teils“ (roter Balken). Positiv ist an dieser Stelle der Prä-Post-Vergleich hinsichtlich des Themenfeldes gewaltfreier Erziehung

hervorzuheben. Diesbezüglich gibt es keinen Fall in der Stichprobe, wo Erwartungen hierbei nicht erfüllt werden. Vielmehr werden für 93,6% der Väter die Erwartungen mindestens erfüllt. Für ein Viertel dieser Befragten (25,6%) werden die Erwartungen sogar übertroffen.

Negativ oder vergleichsweise gering hinsichtlich der vorliegenden Erwartungserfüllung ist keiner der einbezogenen Themenbereiche hervorzuheben. Am ehesten fallen die Themenbereiche „kindliche Entwicklung“ und „Spaß haben“ negativ ins Gewicht, in denen für nahezu ein Viertel der Befragten die Erwartungen zumindest nicht ganz erfüllt werden. Allerdings ist an dieser Stelle zu sagen, dass somit auch circa drei Viertel der Väter ihre Erwartungen mindestens als erfüllt ansehen. Hinsichtlich des Themengebiets des Spaß Habens gibt sogar ein gutes Drittel der Väter an (34,7%), dass die Erwartungen vielmehr übertroffen werden. Insgesamt zeigt aber auch diese differenzierte Analyse des Vergleichs von Teilnahmemotiven und Lernerfolgen deutlich, welche Leistungen und Erfolge die Väterprojekte erreichen.

Die Väter haben im Fragebogen auch die Möglichkeit, in einem offenen Eingabefeld selbst Interessen aufzuschreiben, die sie vor der Teilnahme am Väterangebot hatten. Davon machen fünf Väter Gebrauch, die folgende Motive nennen:

- Über eigene Fehler nachdenken
- Interesse an Erfahrungen anderer Väter und Fachkräfte
- Auch was für mich machen
- Gute Vorbildfunktion
- Meine Kultur, Spaß, Kinder genießen

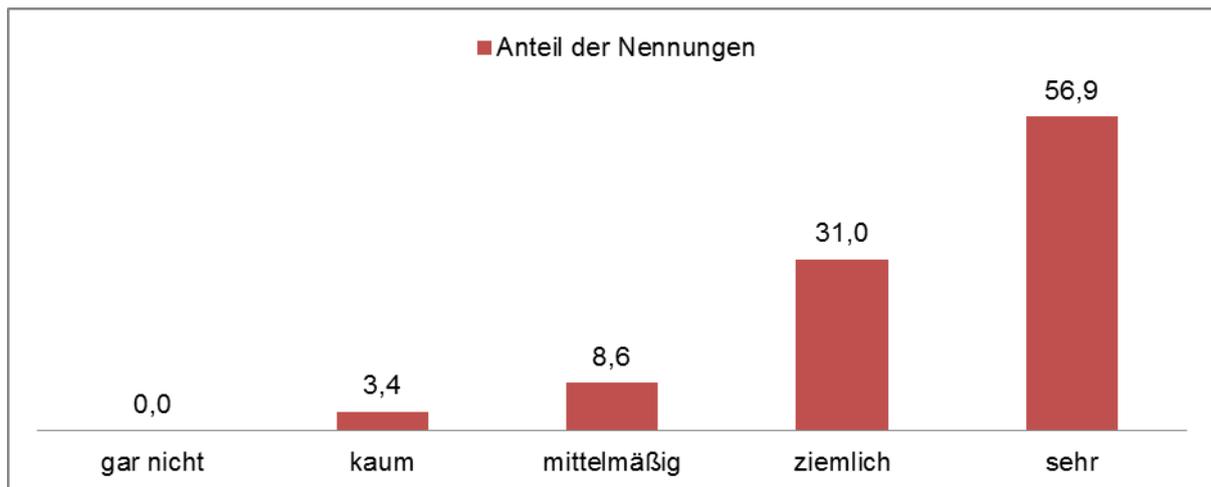
Die Väter können dann in einem offenen Eingabefeld wiederum selbst etwas aufschreiben, falls Sie etwas Anderes gelernt haben als das, was bei den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten aufgeführt ist. Als Lernerfolge nachher werden dort genannt:

- Ich bin nicht allein, Papas sind alle gleich
- dass wir ähnliche Probleme haben
- Selbstbewusst sein

Man kann zusammenfassen, dass der Vergleich der geäußerten Interessenbekundungen vor und die angegebenen Lernzuwächse nach der Teilnahme der Befragten am Väterangebot klar auf große Erfolge der Projektpartner hinweisen.

Zufriedenheit mit Väterangebot

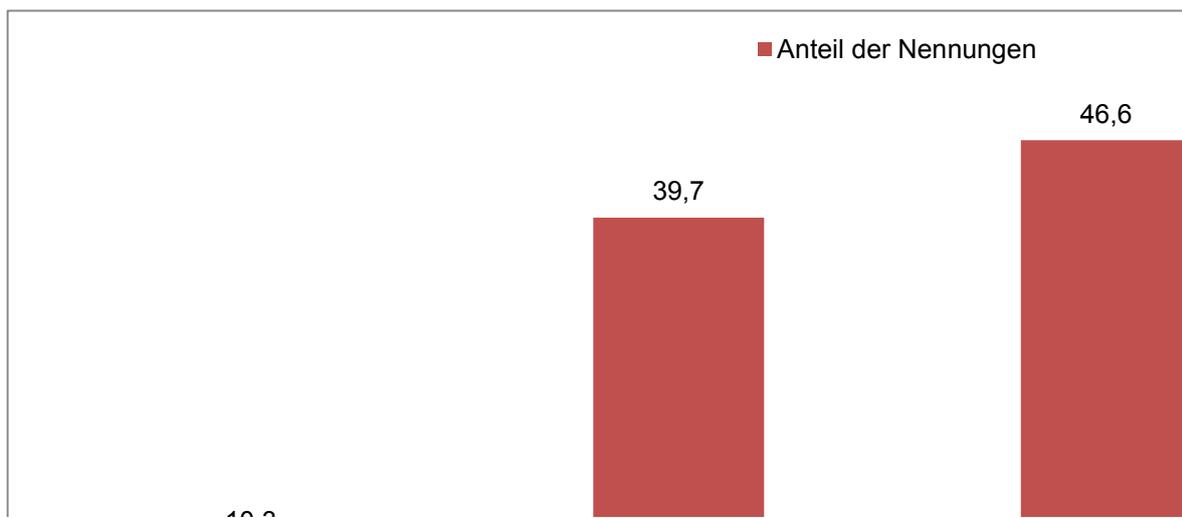
Abbildung 36: Kosten des Väterangebots, Wichtigkeit



(Anteil der Nennungen, Fragen B3)

Es wird gefragt, inwiefern es für die Teilnehmer wichtig ist, dass Väterangebote kostenlos oder kostengünstig sind (Frage A12, ohne Abbildung). Die befragten Väter äußern zu 94,3%, dass sie kostenlose Angebote wahrnehmen. Darüber hinaus ist auch von Interesse, inwiefern für die Väter ein kostenloses bzw. kostengünstiges Angebot wichtig ist (Frage B3, Abbildung 36): Die beiden zustimmenden Antworten „ziemlich wichtig“ (31%) und „sehr wichtig“ (56,9%) zusammen genommen ergeben, dass für fast 88% ein kostenloses bzw. kostengünstiges Angebot wichtig ist.

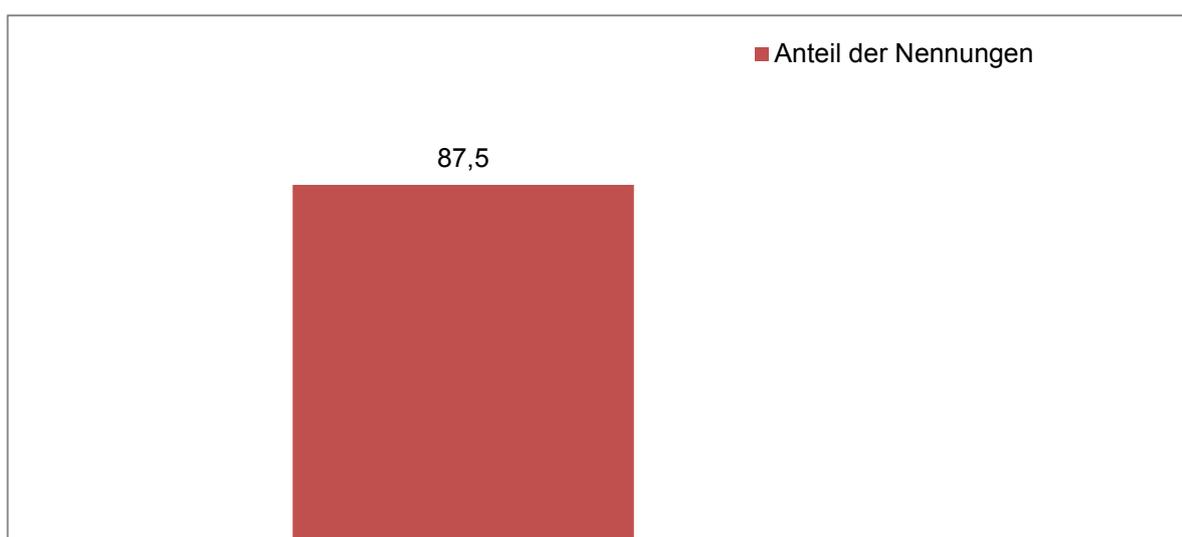
Abbildung 37: Sprachpraxis im Väterangebot



(Anteil der Nennungen, Frage A13)

Eine interessante Fragestellung betrifft die Sprache, die in den Väterangeboten gesprochen wird. Da ungefähr die Hälfte der Befragten angibt, nur (3,4%) oder überwiegend (46,6%) eine nichtdeutsche Herkunftssprache (meist Türkisch) in den Väterangeboten zu nutzen, erkennt man die recht große Bedeutung von nichtdeutschen Herkunftssprachen für die Väter. Diese Angaben lassen sich ergänzen mit den Antworten der Befragten auf die Frage danach, inwiefern es Teilnehmern wichtig ist, im Väterangebot die eigene Muttersprache zu sprechen.

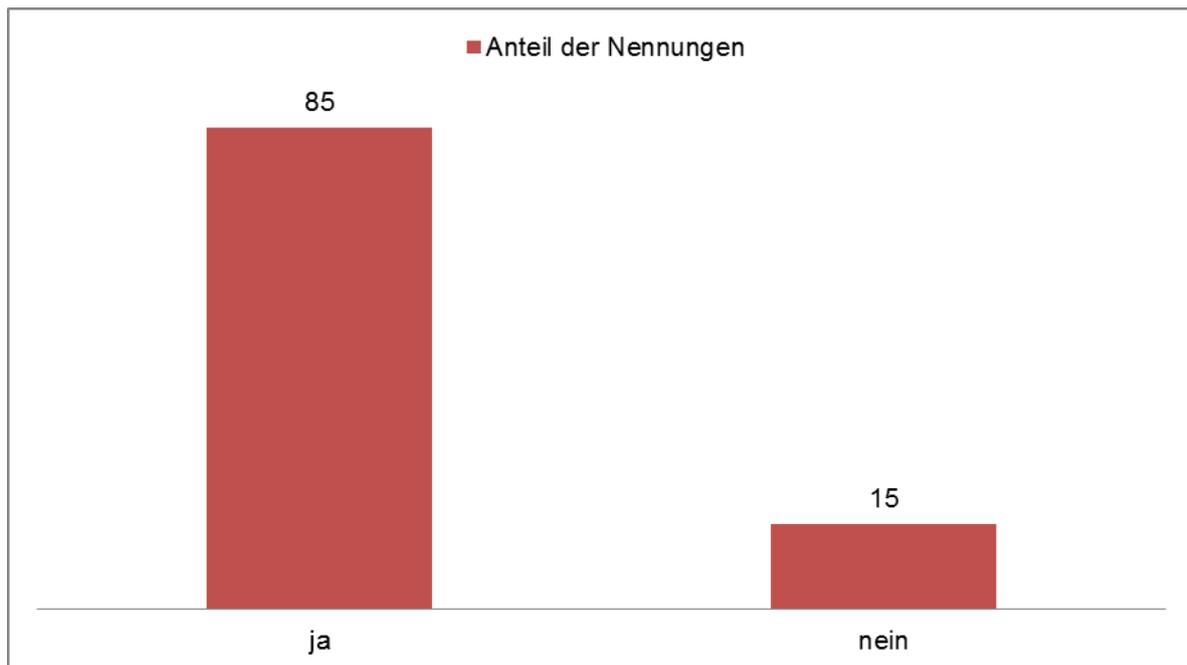
Abbildung 38: Wichtigkeit der Muttersprache im Väterangebot



(Anteil der Nennungen, Frage B02.1)

Für eine Mehrheit von 87,5% der Väter ist die Möglichkeit zur Nutzung der Muttersprache im Väterangebot wichtig (Abbildung 38). Interessant ist, dass trotzdem 85% der befragten Teilnehmer zufrieden damit sind, dass im Väterangebot Deutsch gesprochen wird (Abbildung 39).

Abbildung 39: Zufriedenheit mit der Sprache Deutsch im Angebot



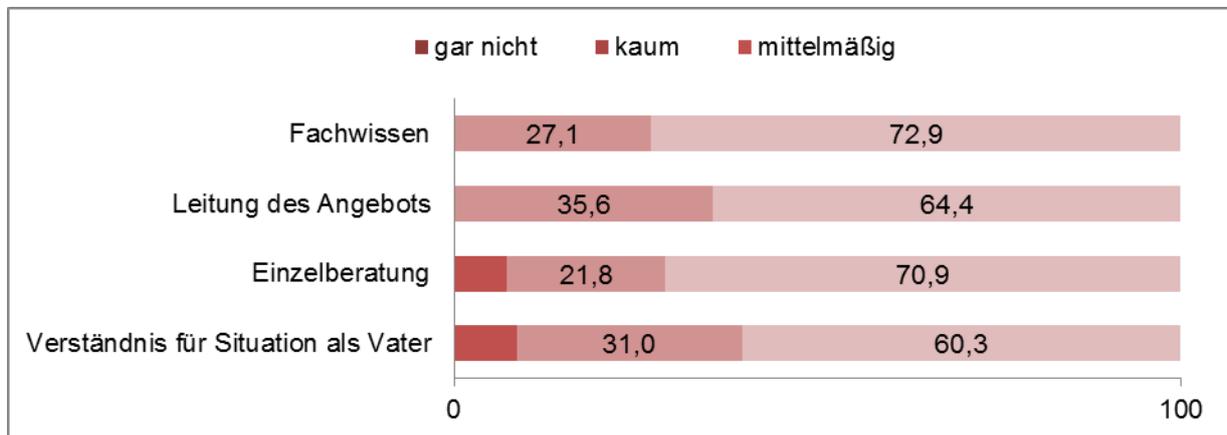
(Anteil in Prozent, Frage B02.2)

Beide Ergebnisse der Abbildungen zur Sprache zusammen betrachtet, enthalten den Widerspruch, dass ein guter Anteil der Väter zwar gut und teils auch mit Zufriedenheit Deutsch spricht, trotzdem aber gern auch die Möglichkeit zur Nutzung der Herkunftssprache hat.

Hinsichtlich dieser Frage der Sprachpraxis ist es diese Widersprüchlichkeit der Ergebnisse, die erklärungsbedürftig ist: Deutsch gut zu sprechen ändert nichts an dem Wunsch der Väter nach der Möglichkeit, ihre Muttersprache zu sprechen. Als Grund dafür kann vermutet werden, dass die Väter emotionale und evtl. heikle Themen vermutlich lieber in der Muttersprache besprechen. Andererseits birgt die vorhandene hohe Sprachkompetenz der befragten Väter auch das Potenzial, zukünftig verstärkt multikulturelle Gruppen von Vätern mit und ohne

Migrationshintergrund zu entwickeln – weil zumindest die vorhandene Sprachkompetenz ein geringeres Hindernis als erwartet darstellen könnte.

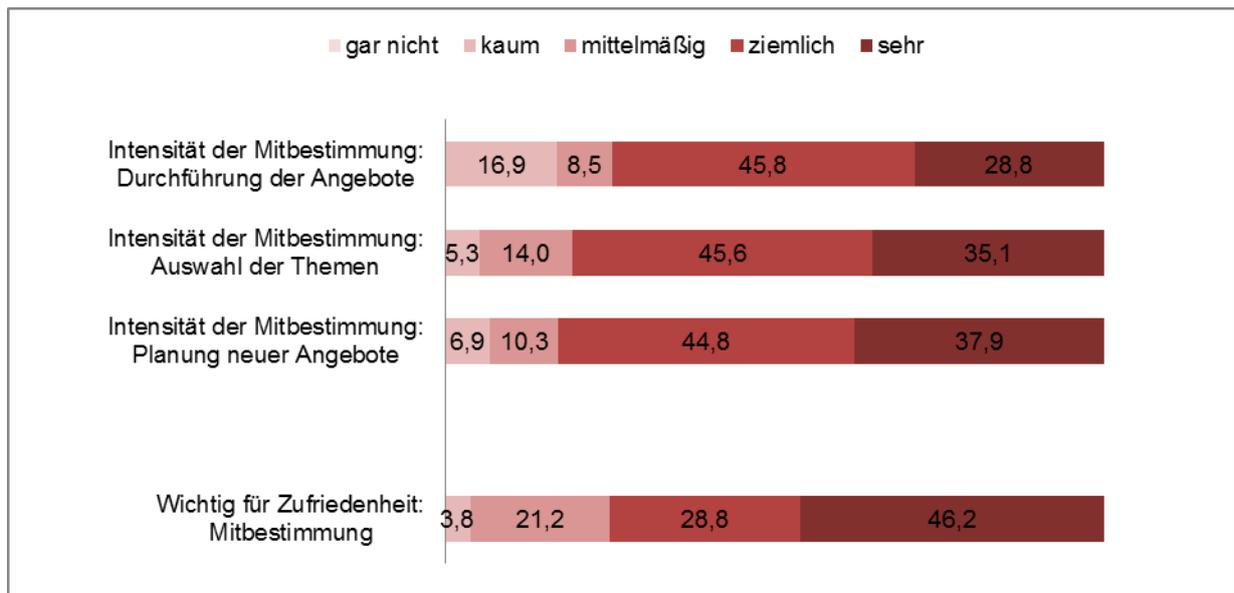
Abbildung 40: Zufriedenheit mit Kompetenzen der Fachkraft



(Anteile in Prozent, Frage A14)

Den Vätern wird auch die Frage vorgelegt, wie zufrieden sie mit den Kompetenzen der Fachkraft im Väterprojekt sind. Die befragten Väter äußern eine insgesamt sehr hohe Zufriedenheit mit den Kompetenzen der Fachkraft der Projektpartner. Die beiden Antwortmöglichkeiten „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ zusammen genommen ergeben bei allen Kompetenzbereichen über 90%. Die sehr große Zufriedenheit variiert kaum bei den Kompetenzbereichen der Väterexperten: Die höchste Zufriedenheit besteht mit dem Fachwissen (72%), gefolgt von der Einzelberatung (70,9%), der Leitung (64,4%) und dem Verständnis für die Situation als Vater (60,3%). Die Antwortmöglichkeiten „kaum“ und „gar nicht“ werden von keinem Vater genannt.

Abbildung 41: Mitbestimmung der Teilnehmer im Väterangebot



(Anteile in Prozent, Frage A15)

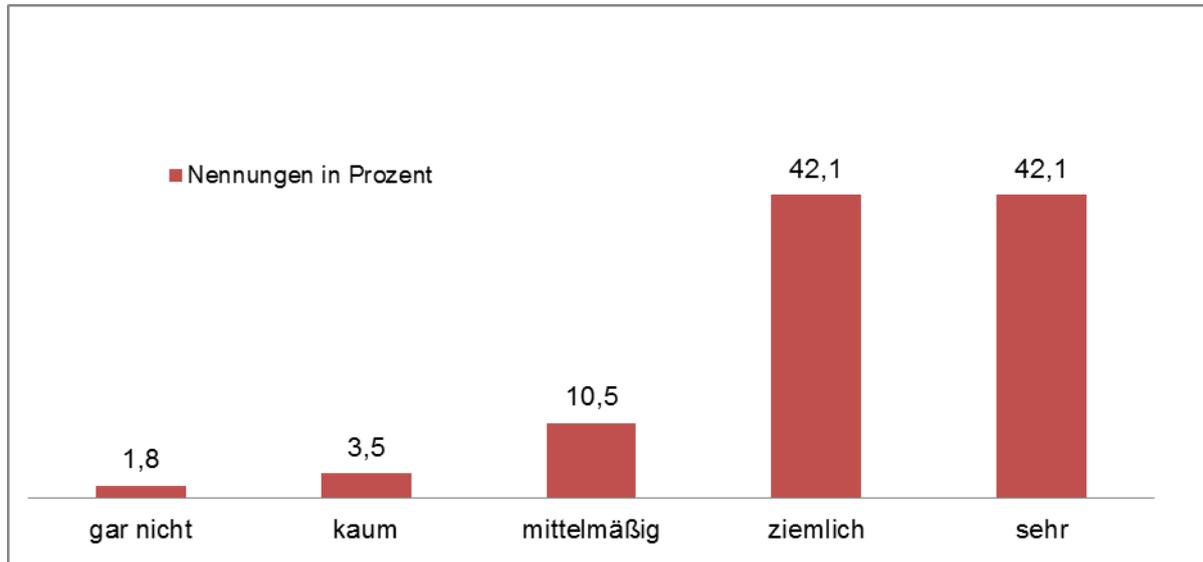
Gefragt werden die Väter auch danach, wie intensiv sie in verschiedenen Bereichen des Väterangebots mitbestimmen können. Dabei ist Mitbestimmung den teilnehmenden Vätern sehr wichtig (siehe Abbildung 41):

- 82,7% bestimmen ziemlich/sehr intensiv mit bei der Planung neuer Angebote.
- 80,7% bestimmen ziemlich/sehr intensiv mit bei der Auswahl der Themen.
- 74,6% bestimmen ziemlich/sehr intensiv mit, wie Angebote durchgeführt werden (z.B. Zeit, Ort usw.).

Auf die darauf folgende Frage „Wie wichtig war es für Ihre Zufriedenheit mit dem Angebot, dass Sie mitbestimmen konnten?“ (Frage A16, ohne Abbildung) antworten fast die Hälfte der Väter (46,2%), dass die Möglichkeit zur Mitbestimmung für sie sehr wichtig für ihre Zufriedenheit ist. Ziemlich wichtig nennen Mitbestimmung 28,8%, mittelmäßig 21,2% und kaum 3,8%. Kein Vater empfindet Mitbestimmung als gar nicht wichtig.

Die große Relevanz der Mitbestimmung für die Väter gibt einen Hinweis darauf, dass Möglichkeiten zur Mitbestimmung auch für die Zufriedenheit der Väter mit einem Väterangebot eine Rolle spielen.

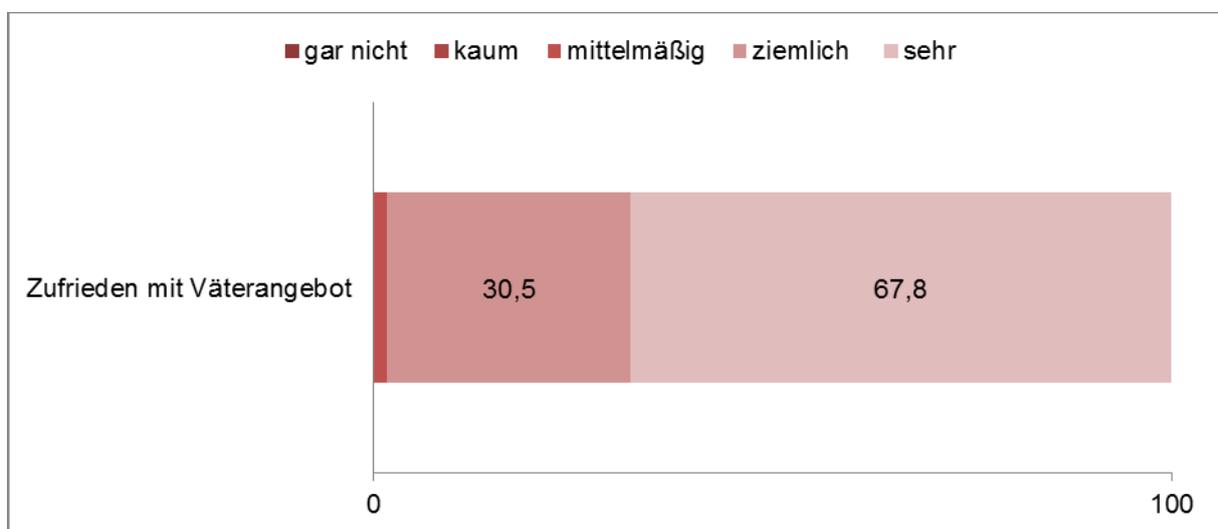
Abbildung 42: Nutzen des Erfahrungsaustausches unter Vätern



(Anteil in Prozent, Frage 18b)

Auf die Frage danach, wie stark der Nutzen des Erfahrungsaustausches unter Vätern eingeschätzt wird, ist die Zustimmung gleich hoch für einen ziemlich und sehr hohen Nutzen von je 42,1% (je 24 Teilnehmer). Demgegenüber geben nur 1,8% (1 Teilnehmer) und 3,5% (2 Teilnehmer) einen geringen Nutzen an. Auch diese Angaben der Befragten geben Hinweise auf gute Erfolge der Väterprojekte, die sich auch in der globalen Zufriedenheit niederschlagen.

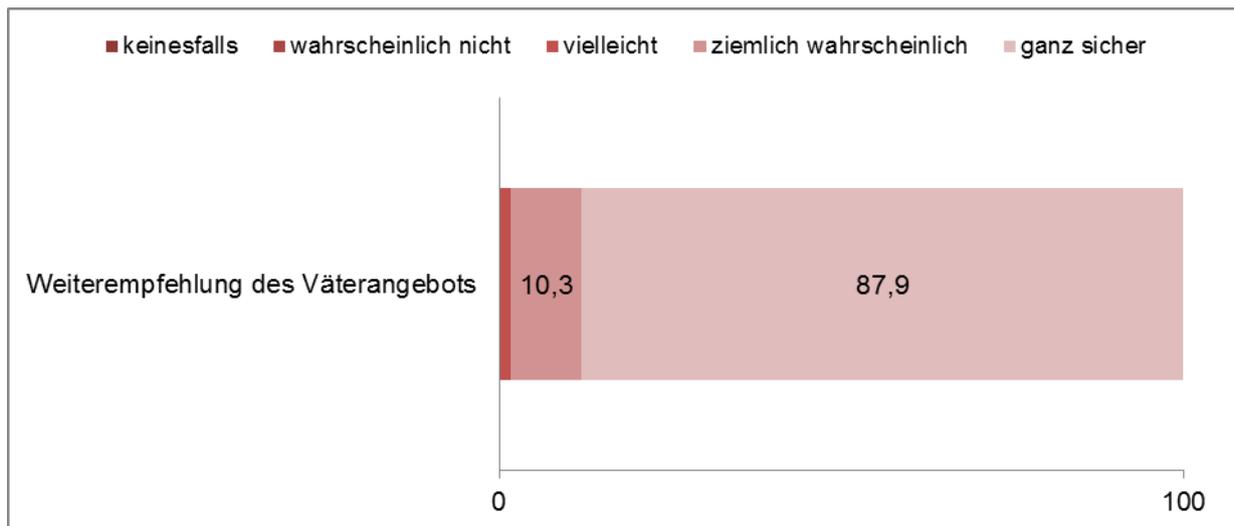
Abbildung 43: Globale Zufriedenheit mit Väterangebot



(Anteile in Prozent, Frage A21)

Zu der für die Evaluation wichtigen Frage äußern sich die befragten Väter sehr zufrieden mit den Väterangeboten (siehe Abbildung 43) 67% sind sehr zufrieden und 30,5% sind ziemlich zufrieden. In der Summe ergeben diese beiden Äußerungen eine Zufriedenheit von 98,3%. Diese sehr große Zufriedenheit spiegelt sich wider beim Thema Weiterempfehlung.

Abbildung 44: Weiterempfehlung der Väterangebote des Trägers



(Anteile in Prozent, Frage A22)

Neben der globalen Zufriedenheit können Angaben über die Weiterempfehlung als guter Indikator gelten, wie zufrieden die Väter mit dem Väterangebot sind (Abbildung 44): 87,9% der Väter geben an, die Väterangebote des Trägers ganz sicher weiter zu empfehlen, ziemlich wahrscheinlich 10,3%. Damit stimmen 98,2% einer Weiterempfehlung zu.

Eine wichtige Frage der Evaluation ist auch, ob die befragten Teilnehmer bzgl. der Väterangebote Verbesserungsvorschläge haben – und falls ja, welche das sind. Daher wird im Fragebogen ein freies Eingabefeld angeboten, in dem die Väter ihre Vorschläge dokumentieren können: „Eventuell gibt es etwas, dass Sie sich im Väterangebot anders gewünscht hätten oder was Ihnen fehlte. Bitte schreiben Sie jetzt all das auf, was man bei zukünftigen Väterangeboten verbessern könnte“ (A23).

Die Angaben im freien Eingabefeld mit Vorschlägen oder Wünschen der Väter lassen sich in folgende Punkte zusammenfassen:

- Acht Väter geben an, dass sie öfter bzw. mehr Treffen wünschen.
- Sechs Äußerungen betreffen die zeitlich Organisation der Väterangebote: Drei Väter wünschen sich Rücksicht auf Schichtarbeit bzw. äußern Bedarf nach flexiblen/wechselnden Angebotszeiten. Drei weitere Väter hätten gern mehr Aktivitäten/Angebote an Wochenenden
- Drei Väter hätten gern mehr Zeit für das Kind. Dabei ist unklar, ob sich das auf den eigenen familiären Alltag oder die Väterangebote richtet.

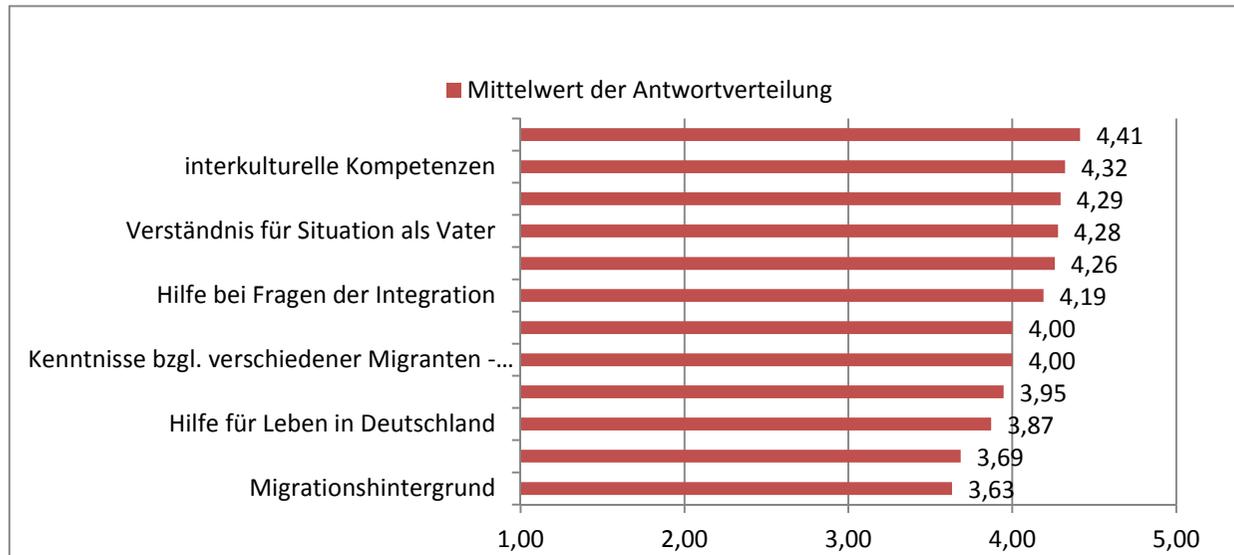
Als weitere verschiedene Inhalte werden jeweils von einem Vater genannt:

- Es sollte Muttersprachler unter den Gruppenleitern geben
- Noch transparenter und mehr Mittel für zukünftige Projekte
- Bitte mehr Projekte
- Berufsberatung öfter einladen
- Fachanwalt für gesetzliche Angelegenheiten einladen
- Gruppenaustausch mit deutschen Vätern
- Die Mütter mehr zum Programm heranziehen
- Mehr Beteiligung
- Mehr Ausflüge

Auch wenn einige der Formulierungen nicht ganz eindeutig bzw. mehrdeutig sind bzw. ohne Einordnung in einen Kontext nicht immer klar zu verstehen sind, geben sie doch wichtige Hinweise auf Fragen, denen man sich im Zuge der Weiterentwicklung und nachhaltigen Sicherung widmen sollte.

Die Väter werden auch nach allgemeinen Einschätzungen zu Väterangeboten gefragt. Sie haben so die Möglichkeit, Wünsche und Bedürfnisse zu Themen zu äußern, die sich nicht auf die konkreten Väterangebote der Einrichtung beziehen, bei dem sie Angebote wahrnehmen. Sondern die Väter sollen ausdrücklich Einschätzungen zu (interkulturellen) Väterangeboten im Allgemeinen abgeben. In diesem Bereich ist es eine wichtige Frage, detaillierte Informationen zu Bedürfnissen der Befragten zum Thema des Kompetenzprofils der Leitung von Väterangeboten zu erhalten.

Abbildung 45: Wichtigkeit bzgl. Eigenschaften der Leitung von Väterangeboten, Mittelwerte der Antwortverteilung



(Frage B01)

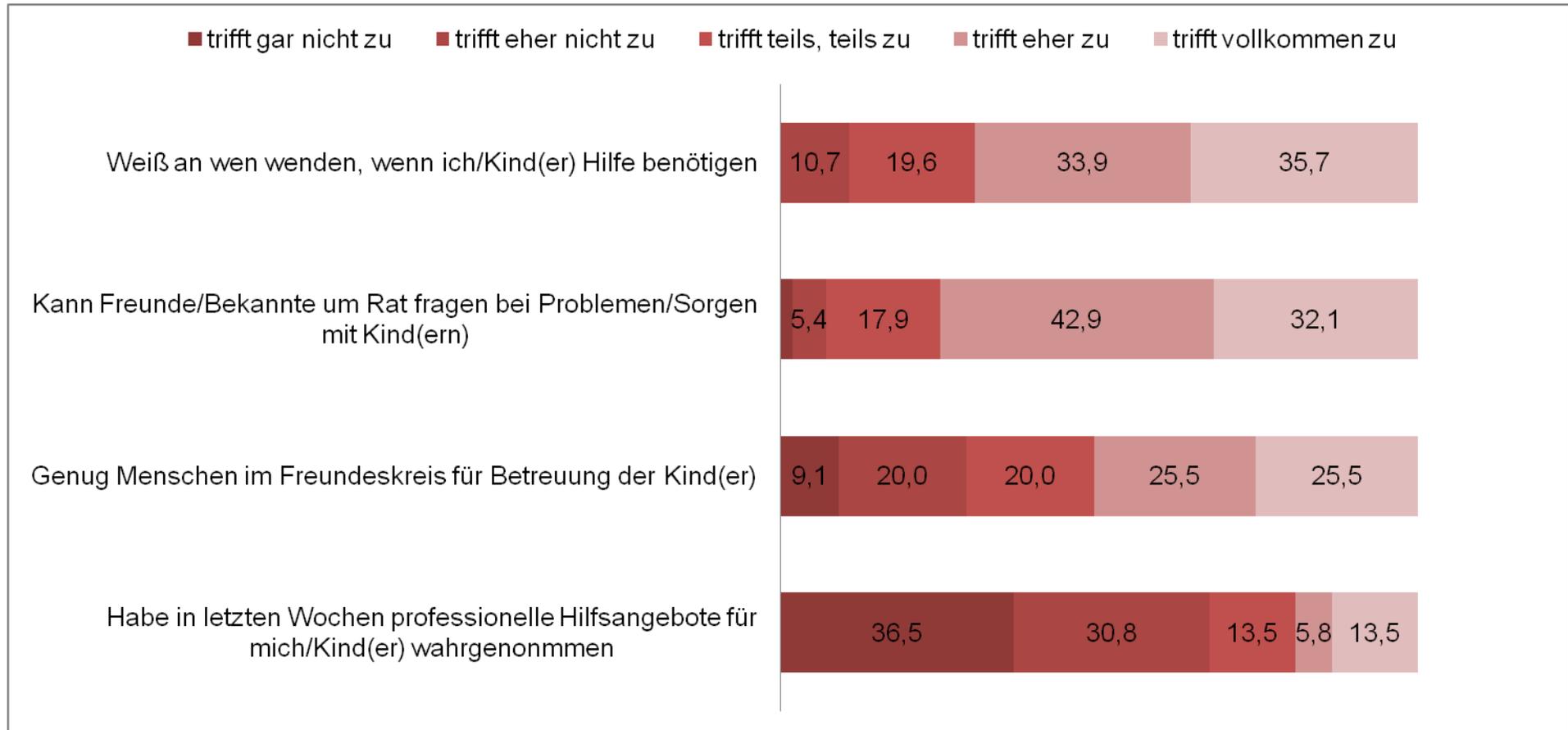
Zu dem von den Befragten gewünschten Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Väterarbeit (siehe Abbildung 45) lässt sich sagen, dass solche Eigenschaften eine hohe Zustimmung erhalten, die eng mit konkreten Bedürfnissen des praktischen Alltags des Vater-seins der Befragten zusammenhängen. Denn die befragten Väter erwarten von einer guten Fachkraft der Väterarbeit, dass sie sich insbesondere mit Fragen der Erziehung und kindlicher Entwicklung auskennt (4,41), selbst Vater ist und diese Erfahrung einbringt (4,29), Verständnis für die Situation als Vater hat (4,28) und die Väter beim Erfolg der Kinder im deutschen Schul- und (Aus-)Bildungssystem gut unterstützen kann.

Ebenfalls hohe Wichtigkeit haben Kompetenzen wie „interkulturelle Kompetenz“ (4,32) oder „kann bei Fragen der Integration helfen“ (4,19). Zwar immer noch hoch in der Ausprägung, aber als relativ weniger wichtig bewerten die befragten Väter demgegenüber personenbezogene Eigenschaften oder Merkmale wie Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht (3,69) oder „hat einen Migrationshintergrund“ (3,63).

Elterliche Unterstützung und Elternstress aus Väter Sicht

Zur Frage, ob Eltern über Möglichkeiten der Unterstützung verfügen oder Elternstress empfinden, werden die Väter um Einschätzungen gebeten, die in der folgenden Abbildung 46 dargestellt sind. Die Äußerungen der befragten Väter weisen auf die Tendenz hin, dass die Väter für sich Möglichkeiten der Unterstützung ihrer Elternverantwortung wahrnehmen, auf die sie bei Bedarf zugreifen können. So geben 69,6% der Väter an, dass sie wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie für sich selbst oder das Kind/die Kinder Hilfe benötigen. Drei Viertel der Väter geben an, dass sie genügend Menschen in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis haben, die zeitweise die Betreuung des Kinder/der Kinder übernehmen können. Immerhin noch 51% machen die Angabe, über genug Menschen im Freundeskreis zur Betreuung der Kinder zu verfügen. Geringe Zustimmung (19,3%) erhält die Frage, ob Väter in den letzten Wochen für sich oder das Kind/die Kinder professionelle Hilfsangebote zur besseren Lebensbewältigung wahrgenommen haben. Dem kann man entnehmen, dass eher ein kleiner Anteil Väter einen drängenden Handlungs- oder Hilfebedarf empfindet, so dass die befragten Väter bei sich selbst wohl tendenziell recht gute Ressourcen/Kompetenzen zur Ausübung ihrer Väterlichkeit wahrnehmen.

Abbildung 46: Elterliche Unterstützung und Elternstress



(Anteile in Prozent, Fragen E2)

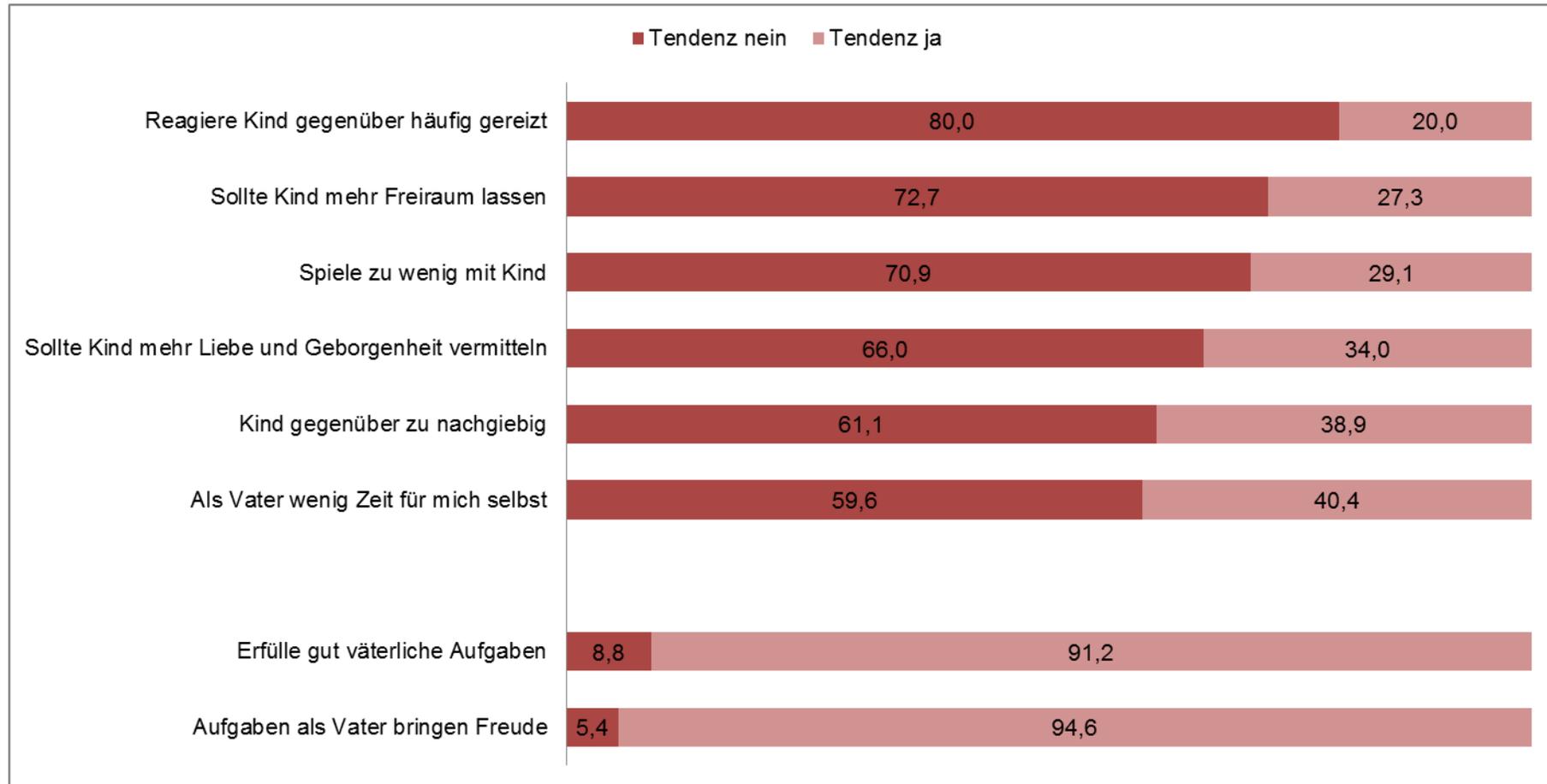
Selbsteinschätzung der Befragten zu ihrer Väterlichkeit

Das nächste wichtige Thema, zu dem die Väter befragt werden, sind Einschätzungen zu ihrem Selbstbild als Vater (siehe Abbildung 47). Zu beachten ist, dass das zweite bis sechste und das achte Item im verwendeten Väterinstrument negativ formuliert sind, d.h. die Konstrukte Geduld, Zeit, Beziehung, Durchsetzen, Freilassen und Belastung erfordern die Angabe „trifft nicht zu“, um z.B. aus einer Ablehnung „reagiere gereizt auf das Kind“ auf eine entspannte Reaktion des Vaters schließen zu können. Lediglich das erste und vorletzte Item „Bereicherung“ und „globale Kompetenz“ sind positiv gepolt. Daher werden sie in der Abbildung getrennt voneinander dargestellt.

Die Darstellungsform wird so konstruiert, dass die Selbsteinschätzungen der Befragten zu ihrer Väterlichkeit jeweils zu zwei Antwortkategorien zusammengefasst werden, indem die beiden zustimmenden und die beiden ablehnenden Antworten zusammen genommen werden. Die höchste Zustimmung erhalten interessanterweise die beiden positiv formulierten Aussagen „meine Aufgaben als Vater bringen mir viel Freude“ (94%) und „Ich glaube, dass ich meine väterlichen Aufgaben gut erfülle“ (91,2%). Das Selbstbild der Mehrheit der Befragten über ihre Väterlichkeit ist also klar positiv. Dann folgen in absteigender Reihenfolge nach Intensität der Ablehnung:

Item Geduld: „Leider reagiere ich meinem Kind gegenüber häufig gereizt“ = 80% nein. Item Freilassen: „Ich sollte meinem Kind mehr Freiraum lassen“ (72,7%). Item Zeit: „Ich spiele zu wenig mit meinem Kind“ (70,9%). Item Beziehung: „Ich sollte meinem Kind mehr Liebe und Geborgenheit vermitteln“ (66%). Item Durchsetzen: „Ich bin meinem Kind gegenüber zu nachgiebig“ (61,1%). Item Belastung: „Als Vater habe ich zu wenig Zeit für mich selbst“ (59,6%). Beim zuletzt genannten Item lässt sich aus der geäußerten Ablehnung eine eher als gering empfundene Belastung der Väter entnehmen. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass viele der befragten Väter ein Selbstbild als „positiv“ und „kompetent“ haben.

Abbildung 47: Selbsteinschätzung der Befragten zu ihrer Väterlichkeit



(Anteile in Prozent, Fragen D1 bis D8)

Kreuztabellen interessierender Merkmale

Im Folgenden werden Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen geprüft, die vertiefende Erkenntnisse ermöglichen.

Abbildung 48: Kreuztabelle Erwerbskonstellationen und Bildungsgruppen

	Niedrige Bildung	Mittlere Bildung	Hohe Bildung	Gesamt
Egalitär	2	0	9	11
Bedingt egalitär	7	5	4	16
Traditionell	3	5	10	18
Gesamt	12	10	23	45

Bei der Betrachtung der Kreuztabelle zwischen angegebenen Erwerbskonstellationen und Bildungsniveau ist zu erkennen, dass ein großer Teil der egalitär geführten Paarbeziehungen vor allem von hochgebildeten Vätern ausgelebt wird. Allerdings muss gleichzeitig darauf hingewiesen werden, dass innerhalb der Gruppe der hochgebildeten Väter zum größten Teil traditionelle Erwerbskonstellationen vorliegen. Angesichts dessen ist eine eindeutige Interpretation der vorliegenden Werte eher nicht möglich.

Abbildung 49: Kreuztabelle Zuständigkeit und Zufriedenheit mit Haushaltsaufteilung

	Tendenz Frau	Gleichgestellt	Tendenz Mann	Gesamt
Tendenz unzufrieden	1	0	0	1
Teils zufrieden, teils unzufrieden	6	2	0	8
Tendenz zufrieden	22	22	1	45
Gesamt	29	24	1	54

Beim insgesamt sehr hohen Niveau der Zufriedenheit fällt eine klare Interpretation der vorliegenden Tabelle schwer. Dennoch kann festgehalten werden, dass die durchschnittlich höchste Tendenz zur Unzufriedenheit dann geäußert wird, wenn vorrangig die Frau für die Hausarbeit zuständig ist. So zeigt sich eine Tendenz, dass Väter mit gleich verteilter Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung mit etwas größerer Wahrscheinlichkeit zufriedener sind als wenn die Partnerin überwiegend für diesen Bereich verantwortlich gesehen wird.

Abbildung 50: Kreuztabelle Wichtigkeit der Muttersprache im Väterangebot und Migrationsgeneration

	1. Migrationsgeneration	2. Migrationsgeneration	Gesamt
Ja	23	26	49
Nein	0	7	7
Gesamt	23	33	56

Deutlich wird, dass der Gebrauch der Muttersprache für alle Väter der ersten Migrationsgeneration wichtig ist. Bei den Vätern der zweiten Migrationsgeneration sagt immerhin ein Fünftel, dass der Gebrauch der Muttersprache nicht wichtig ist. Dies ist ein recht klares Ergebnis, welches aufgrund des Aufwachsens in Deutschland tendenziell so zu erwarten war.

Abbildung 51: Kreuztabelle Zufriedenheit mit deutscher Sprache im Väterangebot und Migrationsgeneration

	1. Migrationsgeneration	2. Migrationsgeneration	Gesamt
Ja	14	20	34
Nein	3	3	6
Gesamt	17	23	40

Hinsichtlich des Sprachgebrauchs der deutschen Sprache in Väterangeboten und der damit verbundenen Zufriedenheit zeigt sich ein ähnliches, aber deutlich abgeschwächtes Bild. Sowohl für die erste als auch die zweite Migrationsgeneration gilt, dass lediglich ein sehr geringer Anteil der Befragten nicht mit dem deutschen Sprachgebrauch in Väterangeboten zufrieden ist. Prozentual gesehen ist dieser Anteil allerdings noch geringer auf Seiten der Väter der zweiten Generation.

Abbildung 52: Kreuztabelle Wichtigkeit der Muttersprache im Väterangebot und Bildungsgruppen

	Niedrige Bildung	Mittlere Bildung	Hohe Bildung	Gesamt
Ja	14	10	22	46
Nein	2	1	4	7
Gesamt	16	11	26	53

Wird der Sprachgebrauch bezogen auf das Bildungsniveau betrachtet, zeigt sich kaum ein aussagekräftiges Bild. Die Bildung scheint anhand der vorliegenden Zahlen keinen Einfluss auf die Wichtigkeit des Sprachgebrauchs der Muttersprache im Väterprojekt zu nehmen.

Abbildung 53: Kreuztabelle Zufriedenheit mit deutscher Sprache im Väterangebot und Bildungsgruppen

	Niedrige Bildung	Mittlere Bildung	Hohe Bildung	Gesamt
Ja	8	7	18	33
Nein	3	1	1	5
Gesamt	11	8	19	38

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem deutschen Sprachgebrauch in Väterprojekten und dem Bildungsniveau der Befragten zeigt sich allerdings ein klareres Bild. Bei den Vätern mit niedrigem Bildungsstand ist mit einem knappen Viertel ein deutlich größerer Anteil derer wiederzufinden, die nicht mit dem deutschen Sprachgebrauch innerhalb eines Väterangebots zufrieden sind. Für die Gruppe der hochgebildeten Väter fällt dieser Anteil hingegen nur marginal aus, so dass vermutet werden kann, dass das Bildungsniveau im Zusammenhang mit der hier behandelten Zufriedenheit steht.

Abbildung 54: Kreuztabelle Ausreichendes Unterstützungsnetzwerk bzgl. Kinderbetreuung und Erwerbskonstellationen

	Egalitär	Bedingt egalitär	Traditionell	Gesamt
Tendenz Nein	2	6	3	11
Teils, teils	1	4	4	9
Tendenz Ja	6	7	10	23
Gesamt	9	17	17	43

Die Betrachtung eines möglichen Zusammenhangs zwischen ausreichend vorliegendem Unterstützungsnetzwerk bezüglich der Kindererziehung und angegebener Erwerbskonstellation ist kaum ergiebig. Zwar geben Väter, die in egalitären Partnerschaften leben, zum größten Teil an, dass ein ebensolches Netzwerk vorliege, doch wird diese Beobachtung durch den hohen Anteil der Väter, die in traditionellen Paarbeziehungen leben und ebenfalls ein ausreichendes Unterstützungsnetzwerk angeben, relativiert. Insgesamt ist eine klare Interpretation der vorliegenden Daten kaum möglich.

Abbildung 55: Kreuztabelle Nettohaushaltseinkommen und Migrationsgeneration

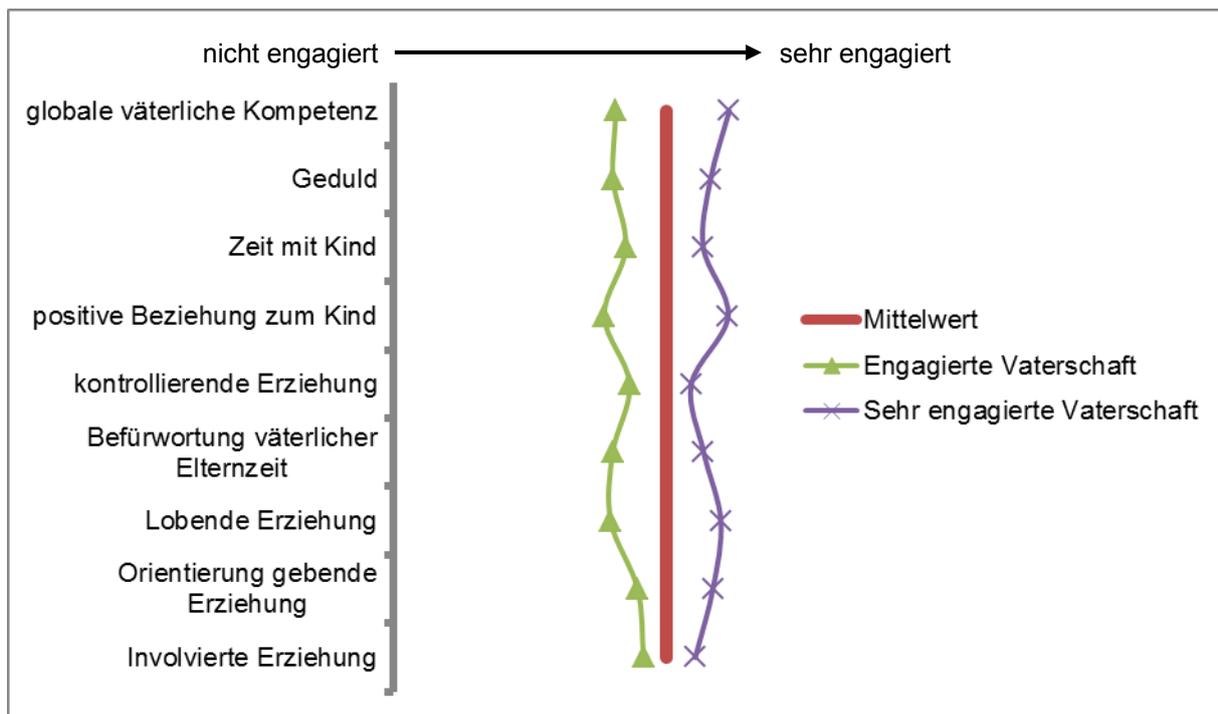
	1. Migrationsgeneration	2. Migrationsgeneration	Gesamt
Unter 1000	0	1	1
1000 bis 2000	14	12	26
2000 bis 3000	6	17	23
3000 und mehr	2	3	5
Gesamt	22	33	55

Ein möglicher Zusammenhang zwischen dem vorliegenden Nettohaushaltseinkommen und der Migrationsgenerationszugehörigkeit ist anhand der vorliegenden Daten kaum feststellbar.

Ermittlung der Typen „engagierte Väter“ und „sehr engagierte Väter“

Mittels der weiter oben im Methodenteil vorgestellten Clusteranalyse werden die zwei Typen von Väterlichkeit anhand der zehn Variablen bzw. Merkmale berechnet, die in der Liste zu sehen sind.

Abbildung 56: Bildung der Typen „engagierte Väter“ und „sehr engagierte Väter“



Die grafische Darstellung wurde so konstruiert, dass für jede der in die Clusteranalyse einbezogenen Variablen der verhältnismäßige durchschnittliche Abstand der beiden Typen „engagierter“ und „sehr engagierter“ Väter zum insgesamt vorliegenden Mittelwert der jeweiligen Variablen zu sehen ist. Dies beruht darauf, dass die Werte, wie im Methodenteil oben beschrieben, im Zuge einer vorangegangenen Z-Transformation standardisiert wurden und somit nicht direkt in Form einer Abbildung miteinander zu vergleichen sind.

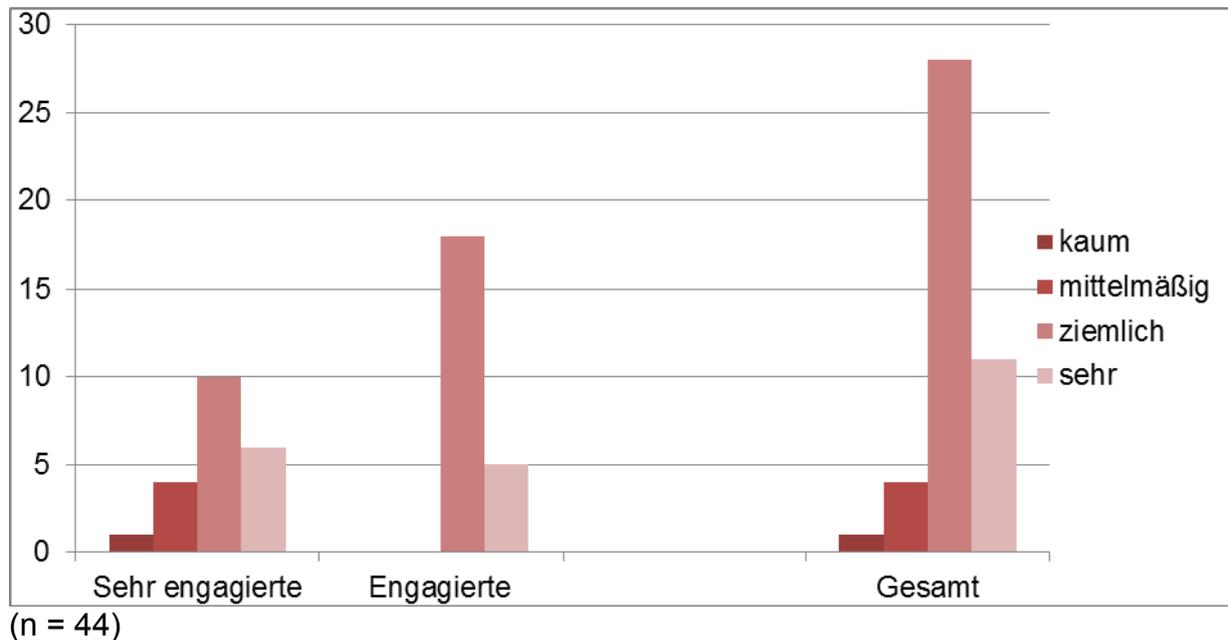
Insofern ist zu bedenken, dass die Abbildung keine absoluten Werte bzgl. des Antwortverhaltens zeigt. Dennoch können der Darstellung mehrere Aussagen entnommen werden. Ganz allgemein ist hier festzuhalten, dass das durchschnittliche Antwortverhalten der Väter hinsichtlich ihres väterlichen Engagements deutlich positiv ausfällt und demnach zwischen den Bereichen einer „engagierten“ und „sehr engagierten“ Vaterschaft liegt. Darauf aufbauend ist zu erwähnen, dass die gebildeten Cluster und deren inhaltliche Interpretation mit dieser ersten Beobachtung einhergehen. Demnach ist zu sehen, dass das durchschnittliche Antwortverhalten der „engagierten Väter“ immer unterhalb und das der „sehr engagierten Väter“ immer oberhalb des allgemeinen Durchschnitts der vorliegenden Stichprobe (N=44) liegt. Letztlich ist auch das zentrale Ergebnis der Typenentwicklung erkennbar: unter allen Befragten gibt es keine Fälle, welche durch die vorgenommene Clusteranalyse einer „weniger“ oder „nicht engagierten“ Vaterschaft zugeordnet werden könnten. Es lassen sich also nur unterscheidbare Gruppen unter engagierten Vätern finden, eben als „engagierte“ und „sehr engagierte“ Väter. Sind für diese beiden Typen lediglich geringe Abstände zum Mittelwert zu erkennen, sind die Unterschiede zwischen den Gruppen geringer, wie bei „Involvierte Erziehung“. Große Abstände, wie etwa bei „positive Beziehung zum Kind“, zeigen größere Unterschiede zwischen engagierten und sehr engagierten Vätern an.

Deskriptive Betrachtung der Vätertypen

Im Folgenden sollen die neu gebildeten Vätertypen einmal auf deskriptiver Ebene analysiert werden.

Zunächst soll betrachtet werden, inwiefern Unterschiede zwischen „sehr engagierten“ und „engagierten“ Vätern hinsichtlich der Frage, ob das besuchte Väterangebot dabei geholfen hat, die Erziehung zu verbessern, zu finden sind. Hierbei sind keine deutlichen Auffälligkeiten zu beobachten, da beide Gruppen mehrheitlich angeben, dass das Väterangebot ihnen ziemlich dabei geholfen hat, die Erziehung zu verbessern. Erkennbar ist allerdings, dass es nur bei sehr engagierten Vätern überhaupt einzelne Nennungen mit geringer Zustimmung gibt. Das könnte als vorsichtiger Hinweis darauf gedeutet werden, dass diese Väter weniger Bedarf sehen, ihre Erziehung zu verbessern.

Abbildung 57: Verbesserung der Erziehung durch Väterangebot



Ein weiterer Blick gilt den geäußerten Erwartungen der Väter vor dem Väterangebot für die beiden gebildeten Vätertypen. An dieser Stelle ist zu erkennen, dass die Gruppe der „sehr engagierten Väter“ im Vergleich zu „engagierten Vätern“ mehrheitlich niedrigere Erwartungen an die Väterprojekte gestellt haben. Demnach ist für alle Themenbereiche außer denen des Spaß Habens und des Erfahrungsaustausches eine geringere Erwartungshaltung bezüglich der Väterangebote zu beobachten. Dieser Sachverhalt könnte darauf hin deuten, dass bereits sehr engagierte Väter eher geringere Erwartungen an das Väterprojekt hinsichtlich ihrer Erziehung knüpfen, da sie diesbezüglich schon sehr gut aufgestellt sind. Dies würde mit der zuvor skizzierten Beobachtung einhergehen, dass „sehr engagierte Väter“ weniger Bedarf sehen, ihre Erziehung zu verbessern als „engagierte Väter“. Vielmehr scheint es dieser Gruppe der Väter vorrangig darum zu gehen, sowohl auf Spaß bedachte Zeit mit ihren Kindern als auch mit anderen Vätern zu verbringen. Dementsprechend auffallend ist, dass hingegen jeweils 100% der „engagierten Väter“ hohe Erwartungen an die Bereiche der Beziehungsverbesserung, der Entwicklungsförderung und des Erfolgs im Bildungssystem äußern. Der Punkt des Spaß Habens wird hingegen nur von 50% der „engagierten Väter“ als klare Erwartung an das besuchte Väterangebot formuliert.

Abbildung 58: Erwartungen an das Väterprojekt für die Vätertypen „sehr engagierte“ und „engagierte“ Väter

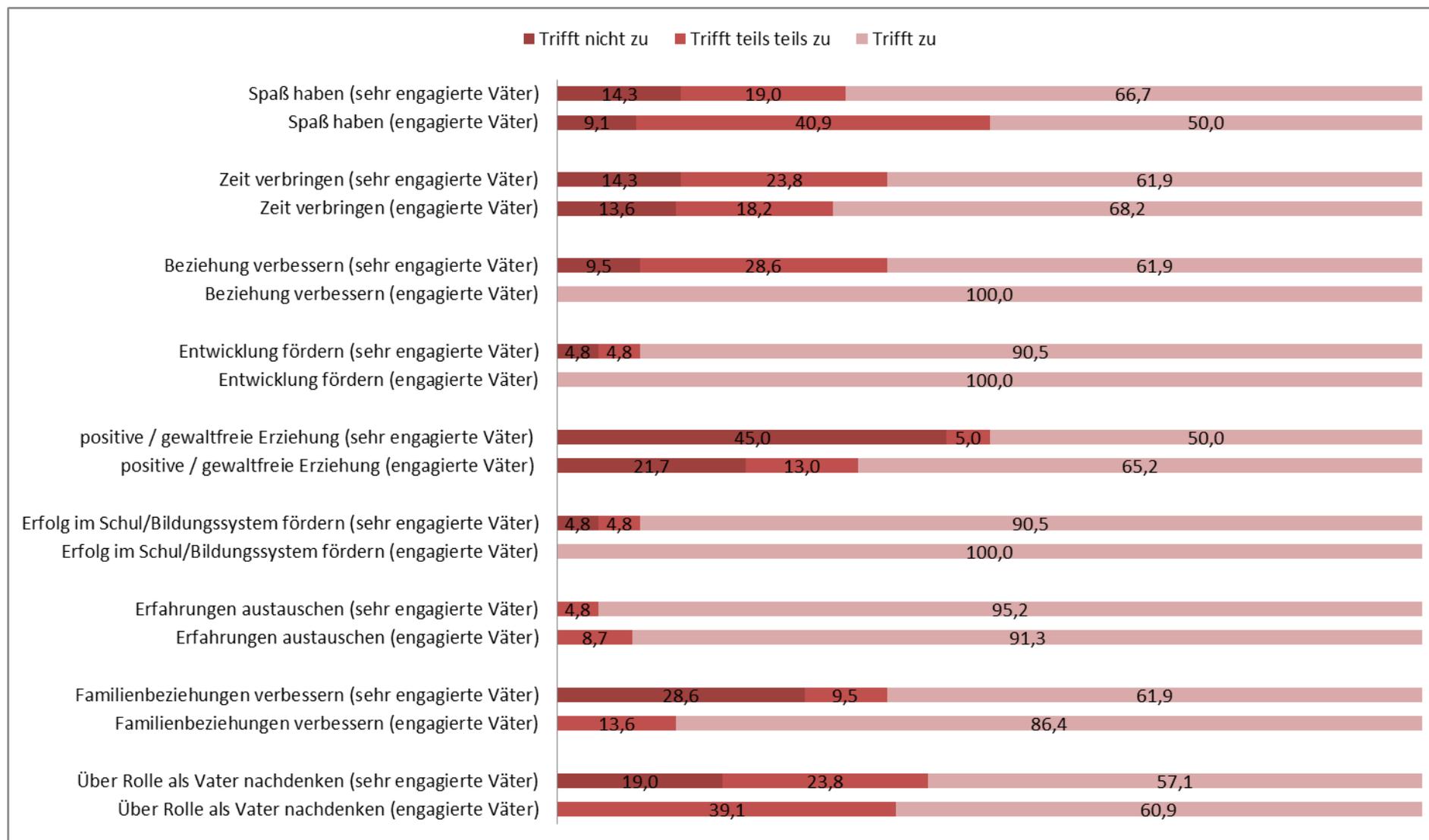


Abbildung 59: Kreuztabelle Vätertypen und Zufriedenheit der Partnerin mit väterlicher Erziehung

	Teils zufrieden, teils unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden	Gesamt
Engagierte Vaterschaft	4	13	5	22
Sehr engagierte Vaterschaft	2	6	12	20
Gesamt	6	19	17	42

Zunächst soll ein Blick auf das Verhältnis von Zufriedenheit der Partnerin mit der väterlichen Erziehung und den gebildeten Vätertypen geworfen werden. Demnach geben sehr engagierte Väter deutlich häufiger an, dass die Partnerin mit der Erziehung durch den Befragten sehr zufrieden ist. Sehr engagierte Väter sehen demnach wohl ihr Engagement stärker durch ihre Partnerin anerkannt und wertgeschätzt. Allerdings ist zu bedenken, dass ja nicht die Partnerinnen selbst befragt wurden, sondern die Väter nach ihrer Einschätzung der Zufriedenheit ihrer Partnerin. Dieser Befund verweist auf die in der Literatur dokumentierten Befund, dass Väter sich dann leichter gut engagieren können, wenn die Mutter mit dem väterlichen Engagement zufrieden ist. Damit kann jedoch zu möglichen Effekten eines „Maternal Gate-Keeping“, bei dem der Grad der Unterstützung durch die Partnerin für den Vater als fördernd oder bremsend diskutiert wird, keine Aussage getroffen werden. Eine Richtung des Kausalzusammenhangs ist an dieser Stelle nur schwer zu beurteilen, da ebenfalls die Möglichkeit besteht, dass sich das hohe väterliche Engagement auf die Zufriedenheit der Partnerin auswirkt.

Abbildung 60: Kreuztabelle Vätertypen und Bildungsgruppen

	Niedrige Bildung	Mittlere Bildung	Hohe Bildung	Gesamt
Engagierte Vaterschaft	10	5	6	21
Sehr engagierte Vaterschaft	2	5	13	20
Gesamt	12	10	19	41

Des Weiteren soll das Verhältnis von vorliegender Bildung und Typen engagierter Vaterschaft betrachtet werden. Hierbei ist zu erkennen, dass tendenziell eher höher gebildete Väter der Gruppe der „sehr engagierten Väter“ angehören, während Befragte mit niedriger Bildung tendenziell mehr in der Gruppe der „engagierten Väter“ zu finden sind. So kann insgesamt die Hypothese abgeleitet werden: Je höher das Bildungsniveau, desto engagierter die Vaterschaft.

Interessant ist es ebenfalls, sich den Zusammenhang zwischen den Vätertypen und den gruppierten Erwerbskonstellationen anzuschauen (siehe Kreuztabelle).

Abbildung 61: Kreuztabelle Vätertypen und Erwerbskonstellationen

	Egalitär	Bedingt egalitär	Traditionell	Gesamt
Engagierte Vaterschaft	1	8	9	18
Sehr engagierte Vaterschaft	8	5	6	19
Gesamt	9	13	15	37

Diese Kreuztabelle ist sehr interessant, denn sie zeigt einen tendenziellen Zusammenhang zwischen gebildeten Vätertypen und Erwerbskonstellationen. Die Gruppe „sehr engagierter Väter“ weist einen deutlich größeren Anteil Befragter in egalitären Erwerbskonstellationen auf als die der „engagierten Väter“. Demnach kann mit Blick auf die Kreuztabelle die Hypothese formuliert werden: Je egalitärer die im Paar praktizierte Erwerbskonstellaton, desto engagierter die Vaterschaft.

Abbildung 62: Kreuztabelle Vätertypen und Altersgruppen

	27 - 33 Jahre	34 - 40 Jahre	41 - 47 Jahre	48 - 54 Jahre	Gesamt
Engagierte Vaterschaft	4	7	5	7	23
Sehr engagierte Vaterschaft	6	6	8	1	21
Gesamt	10	13	13	8	44

Weitergehend soll ein Blick auf das Verhältnis von Vätertypen und Altersgruppen geworfen werden. Hierbei ist auffällig, dass vor allem in der ältesten Gruppe der Befragten von „48 - 54 Jahren“ nur ein Fall zu finden ist, der zum Typ der „sehr engagierten Väter“ gehört. Für die jüngste Altersgruppe ist hingegen ein höherer Anteil „sehr engagierter Väter“ zu finden, was eine erste Hypothese im Sinne von „je jünger der Vater, desto engagierter die Vaterschaft“ nahelegt. Allerdings ist mit Blick auf die Kreuztabelle ebenso zu erkennen, dass beispielsweise die Gruppe im Alter von „41 - 47 Jahren“ ebenfalls mehr „sehr engagierte Väter“ als „engagierte“ Väter aufweist. Demnach bleibt zu konstatieren, dass ein klarer, linearer Zusammenhang von Alter und Vätertypen nicht vermutet werden kann.

Abbildung 63: Kreuztabelle Vätertypen und Migrantengeneration

	2. Migrationsgeneration	1. Migrationsgeneration	Gesamt
Engagierte Vaterschaft	8	15	23
Sehr engagierte Vaterschaft	9	12	21
Gesamt	17	27	44

Letztlich soll ein möglicher Zusammenhang zwischen Vätertypen und Migrationsgenerationszugehörigkeit mit Hilfe einer diesbezüglichen Kreuztabelle eruiert werden. So ist an dieser Stelle zu erkennen, dass Väter, die der zweiten Migrationsgeneration angehören, mehr Väter des Typs „sehr engagiert“ vorweisen, während für Befragte der ersten Migrationsgeneration das Gegenteil der Fall ist. Allerdings muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die quantitativen Unterschiede hinsichtlich der Verteilung beider Vätertypen nur geringfügig sind.

Dennoch kann die vorsichtige Hypothese formuliert werden: Bei Zugehörigkeit zur zweiten Migrationsgeneration steigt die Wahrscheinlichkeit einer „sehr engagierten Vaterschaft“.

Einflussfaktoren auf die Zugehörigkeit zu den zwei gebildeten Vätertypen

Nachdem potentielle Zusammenhänge verschiedener Variablen und den gebildeten Vätertypen in einem ersten Schritt beleuchtet wurden, soll die Durchführung der binär logistischen Regression betrachtet werden, deren methodisches Vorgehen bereits weiter oben erläutert wurde (siehe Kapitel 3.2.2). Demnach wird überprüft, inwiefern die Merkmale Bildung, Erwerbskonstellation innerhalb der Partnerschaft, Alter und Migrationsgenerationszugehörigkeit der Befragten die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, den Vätertypen der engagierten oder aber sehr engagierten Väter anzugehören. Die Auswahl dieser Merkmale beruht auf den zuvor vorgestellten Kreuztabellen und diesbezüglich formulierten Hypothesen.

Die unabhängige Variable der Zufriedenheit der Partnerin mit der väterlichen Erziehung wird an dieser Stelle nicht in die Analyse einbezogen, da kein eindeutiger Kausalzusammenhang zu erkennen ist. Ebenso wird die Abfrage der Erwartungen vor dem Väterangebot außen vor gelassen, da diese nicht in das Design des hier vorliegenden Regressionsverfahren passt. Begonnen wird mit dem vermeintlich stärksten Merkmal der Bildung, über die Erwerbskonstellation, die Altersgruppen hin zur Migrationsgenerationszugehörigkeit. Die Ergebnisse der durchgeführten Regression sind in der folgenden Abbildung 64 zu finden.

Hierbei ist zu erkennen, dass im ersten Schritt der Analyse, d.h. dem Einbezug des Bildungsmerkmals, ein hohes Bildungsniveau der Befragten im Vergleich zur Referenzkategorie des niedrigen Bildungsniveaus der Väter zu einer überzufällig höheren Wahrscheinlichkeit einer sehr engagierten Vaterschaft führt.

Diese Beobachtung ist im zweiten Schritt des Regressionsverfahrens beizubehalten. Zudem ist zu erkennen, dass anhand der vorliegenden Daten die Wahrscheinlichkeit einer sehr engagierten Vaterschaft sinkt, wenn sowohl eine bedingt egalitäre als auch eine traditionelle Erwerbskonstellation innerhalb der Partnerschaft im Vergleich zu einem egalitären Modell vorliegt.

Abbildung 64: Aufbereitete Tabelle der binär logistischen Regression

Unabhängige Variable	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 3	Schritt 4
Mittleres Bildungsniveau (Niedriges Bildungsniveau)	3,200	8,378	10,356*	11,027*
Hohes Bildungsniveau (Niedriges Bildungsniveau)	9,600**	12,874*	13,064*	11,126*
Bedingt egalitäre Erwerbskonstellation (Egalitäre Erwerbskonstellation)		0,059*	0,042*	0,042*
Traditionelle Erwerbskonstellation (Egalitäre Erwerbskonstellation)		0,046**	0,046*	0,043*
Alter: 34 – 40 (Alter: 27 – 33)			0,282	0,273
Alter: 41 – 47 (Alter: 27 – 33)			0,283	0,305
Alter: 48 – 54 (Alter: 27 – 33)			0,072*	0,059*
2. Migrationsgeneration (1. Migrationsgeneration)				2,337
Fallzahl N	36	36	36	36
- 2Log - Likelihood	42,970	35,935	31,719	31,224
Nagelkerkes R²	0,234	0,429	0,529	0,540

Ausgewiesen sind die Exp(B) („Odds“). Signifikanz: * p < 0,1; ** p < 0,05; *** p < 0,01. In () hinter den unabhängigen Variablen stehen jeweils die Referenzkategorien.

Durch den Einbezug des Altersmerkmals im dritten Schritt sind neben ansonsten tendenziell gleichbleibenden Ergebnissen zwei neue Beobachtungen von Interesse. Zum einen ist nun auf signifikantem Niveau auch für Befragte mit mittlerem Bildungsniveau eine höhere Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zur Gruppe der „sehr engagierten“ Väter zu beobachten im Vergleich zu denen mit niedrigem Bildungsniveau. Zum anderen sinkt die Chance einer „sehr engagierten“ Vaterschaft für Befragte der ältesten Altersgruppe von 48 - 54 Jahren im Vergleich zur Gruppe der jüngsten Väter im Alter von 27 - 33 Jahren.

Letztlich wurde das Merkmal der Migrationsgenerationszugehörigkeit in die Analyse einbezogen. Diesbezüglich ist anhand der vorliegenden Daten zu sagen, dass dieses Merkmal die Wahrscheinlichkeit eines hohen oder sehr hohen väterlichen Engagements kaum beeinflusst.

Nach Abschluss des vierten Schrittes ist demnach zusammenfassend festzuhalten, dass das vorliegende Modell zum einen darauf hinweist, dass das Merkmal der Bildung die Wahrscheinlichkeit der Vätertypenzugehörigkeit überzufällig bedingt. So kann anhand der ausgewiesenen Odds formuliert werden, dass für Befragte mittleren Bildungsniveaus eine um den Faktor 11,027 erhöhte Wahrscheinlichkeit vorliegt, der Gruppe der sehr engagierten Väter anzugehören im Vergleich zu Vätern mit niedriger Bildung. Für hoch gebildete Väter liegt dieser Wert sogar noch leicht höher, so dass hier ein Faktor von 11,126 zu nennen ist. Demnach lässt sich die Vermutung bestätigen: Je gebildeter die Väter, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer sehr engagierten Vaterschaft.

Auch das Merkmal der Erwerbskonstellation weist nach Abschluss der Analyse signifikante Ergebnisse auf. Demnach sinkt im Vergleich zur Referenzkategorie der Väter in egalitären Erwerbskonstellationen auf signifikantem Niveau sowohl für Väter in bedingt egalitären (um 95,8%) als auch in traditionellen Erwerbskonstellationen (um 95,7%) die Wahrscheinlichkeit, der Gruppe der sehr engagierten Väter anzugehören. An dieser Stelle bleibt festzuhalten: Liegt keine egalitäre Erwerbskonstellation vor, ist die Chance eines vorliegenden sehr hohen väterlichen Engagements geringer.

Auch für das Merkmal des Alters ist nach Abschluss der Analyse ein signifikantes Ergebnis zu beobachten. So ist hier zu konstatieren: Für die ältesten Väter zwischen 48 und 54 ist im Vergleich zur Referenzkategorie der 27 – 33-jährigen zu sagen, dass diese mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit von 94,1% der Gruppe der sehr engagierten Väter angehören.

Für das Merkmal der Migrationsgenerationszugehörigkeit bleibt, wie bereits skizziert, festzuhalten: Anhand der vorliegenden Daten ist kein signifikanter Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer engagierten oder sehr engagierten Vaterschaft zu beobachten.

All diese Beobachtungen gehen grundsätzlich mit den oben aufgestellten Hypothesen einher, die bei der Betrachtung der Kreuztabellen hinsichtlich der Vätertypen formuliert wurden.

In Anbetracht des ebenfalls aufgeführten 2-Log-Likelihood-Werts ist zu sagen, dass dieser bei jedem der Analyseschritte abnimmt und somit auf eine positiv steigende Erklärungskraft durch die einbezogenen unabhängigen Variablen hindeutet. Während in den ersten drei Schritten eine deutliche Abnahme eben jenes Wertes zu beobachten ist, ist nach Einbezug der Migrationsgenerationszugehörigkeit nur eine geringfügige Abnahme zu beobachten, da diese Variable scheinbar kaum Erklärungskraft besitzt.

Auch die Betrachtung des Nagelkerke- R^2 unterstreicht eine positive Modellgüte. Im Zuge der einzelnen Analyseschritte nimmt die Modellgüte sukzessive zu, so dass letztlich ein Wert von 0,54 zu beobachten ist. So kann gesagt werden, dass das vorliegende Modell zu 54% die Zugehörigkeit zur Gruppe der „engagierten“ oder „sehr engagierten“ Väter erklären kann. Somit ist insgesamt von einem guten Modellfit auszugehen.

Die Ergebnisse der durchgeführten Regressionsanalyse sind in Abbildung 65 visualisiert und zusammengefasst. Demnach ist dort gemäß der Farbabstufung der Pfeile zu erkennen, dass vor allem die Merkmale der Bildung, aber auch der praktizierten Erwerbskonstellation innerhalb der Partnerschaft einen entscheidenden Einfluss darauf nehmen, ob eine „engagierte“ oder aber „sehr engagierte“ Vaterschaft auf Seiten der Befragten vorliegt. So kann anhand der Analyse vermutet werden, dass ein steigendes Bildungsniveau dazu führen könnte, dass sich das väterliche Engagement erhöht.

Sowohl Väter mit mittlerer Bildung, als auch Väter mit hoher Bildung legen demnach mit höherer Wahrscheinlichkeit ein sehr engagiertes Vaterschaftsverhalten an den Tag als Väter mit niedrigem Bildungsniveau. Bezüglich der vorliegenden Erwerbskonstellation zeigt sich ein ähnlich prägnantes Bild. Hierbei scheint eine nicht egalitäre partnerschaftliche Erwerbskonstellation dazu zu führen, dass mit höherer Wahrscheinlichkeit ein väterliches Engagement vorliegt, welches nicht auf sehr hohem Niveau liegt.

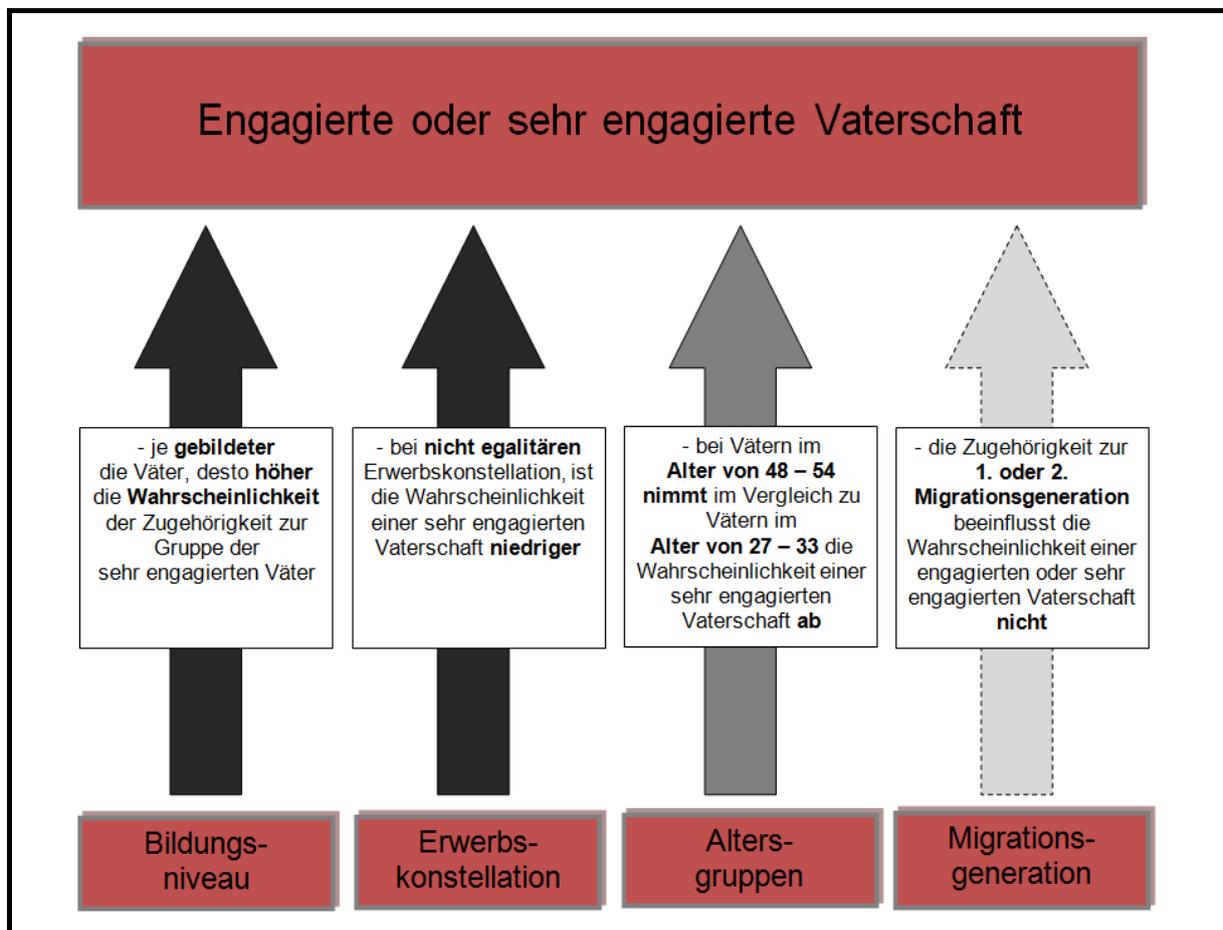
Auch das Merkmal des Alters weist zumindest teilweise einen nicht zufälligen Zusammenhang im Hinblick auf das väterliche Engagement auf. So kann festgehalten werden, dass für die älteste Altersgruppe der Stichprobe von „48 – 54 Jahren“ eine geringe Chance vorzuliegen scheint, dass Väter dieser Gruppe dem „sehr engagierten“ Vätertyp angehören, als für Väter der jüngsten Altersgruppe von „27 – 33 Jahren“. Dennoch kann anhand der Daten nicht davon ausgegangen werden, dass ein steigendes Alter dazu führt, dass das väterliche Engagement abnimmt.

Keinen Einfluss auf das Ausmaß des väterlichen Engagement scheint hingegen die Zugehörigkeit zur ersten oder aber zweiten Migrationsgeneration zu besitzen. Weder für Väter mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren sind oder dort ihren Schulabschluss gemacht haben, noch für Migranten, die ihren Schulabschluss im Herkunftsland erworben haben und dann erst nach Deutschland kamen, ist eine größere Wahrscheinlichkeit auszumachen, der Gruppe der „engagierten“ oder „sehr engagierten“ Väter anzugehören, weshalb der diesbezügliche Wirkungspfeil in Abbildung 65 lediglich mit einer gestrichelten Linie eingefasst ist.

Insgesamt birgt die durchgeführte Regressionsanalyse also durchaus interessante und aussagekräftige Ergebnisse. Zwar müssen diese aufgrund der geringen Fallzahl mit Vorsicht betrachtet werden, doch geben sie mindestens einen Fingerzeig auf mögliche, einflussreiche Faktoren, wenn es darum geht, väterliches Engagement hinsichtlich seines Ursprungs zu hinterfragen. Daher wäre es von besonderem Interesse, ebendiese Ergebnisse weitergehend zu überprüfen.⁶

⁶ Die präsentierten Erkenntnisse zu den Vätertypen lassen keine Rückschlüsse darauf zu, wie erfolgreich und kompetent die befragten Väter erziehen. Die Experteninterviews (vgl. in 4.3.6.2 und 4.3.6.3) und Väterinterviews (vgl. in 4.4.1) offenbaren vielmehr differenziert Ressourcen und Kompetenzen aller Väter. Insofern bleibt es Aufgabe weiterer Forschung, die vielfältigen

Abbildung 65: Visualisierung der Ergebnisse der logistischen Regression



Einflussfaktoren auf väterliches Engagement in ihrer Gesamtwirkung zu erforschen, auch im qualitativ-quantitativen Methodenmix (siehe auch Kap. 5.3).

4.3 Ergebnisse der qualitativen Experten-Interviews

Die Strukturierung der Ergebnisse erbringt, zusätzlich orientiert am Modell der Einrichtungskonzeption nach Pedro Graf und Monika Spengler (2013: S. 113), folgende Konzeptbereiche:

- Ziele und Zielgruppen
- Inhaltlich-fachliche Grundlagen
- Umsetzung durch fachliches Handeln
- Kompetenzprofil der Fachkräfte
- Kooperation und Vernetzung
- Erfolge der Väter, Erfolgskontrolle
- Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit
- Entwicklungsbedarfe
- Besondere Themen

Dabei umfasst die Fragestellung zwar auch die vorhandenen Ressourcen der Träger und der Fachkräfte, allerdings werden diese Informationen bereits im Rahmen der quantitativen Expertenbefragung beantwortet (siehe oben in Kap. 4.1).

Bezüglich der Darstellung der Ergebnisse der leitfadengestützten Experteninterviews ist zu beachten, dass die gestellten Fragen sich auf mehrere Funktionen und Ebenen (auch bzgl. der Konzeptaspekte und der Struktur) beziehen: Einige der Fragen werden eben auch zu dem Zweck erhoben, um Informationen der Befragten zu erhalten, damit als ein erster Schritt der Bearbeitung und Auswertung ein umfassendes und facettenreiches Gesamtbild des Arbeitsansatzes des Projektpartners entsteht, das aber selbst nicht in allen Facetten im Bericht wieder gegeben und vorgestellt werden soll. Denn die Informationen dienen unterschiedlich stark (bzw. zumindest auch) dazu, Hintergrund- bzw. Kontextwissen zur Beantwortung bestimmter Fragen oder Fragenbereiche der Praxisforschung geben zu können. Beispielsweise sind Informationen zur Breite der Angebotsformen, den Formen der Kinderbeteiligung oder der Mitbestimmung teils Hintergrund- bzw. Kontextwissen, teils gehören sie zu den Fragestellungen der Praxisforschung. Insofern befinden sich die Fragen auf unterschiedlichen Ebenen und haben sicher nicht eine gleich hohe Priorität zur Beantwortung der gestellten Fragen.

4.3.1 Ziele und Zielgruppen

In diesem Kapitel werden zuerst die Gründe der befragten Projektpartner dafür vorgestellt, dass es zur Entwicklung von Angeboten für die Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund kam. Dann folgt die Darstellung der Aussagen der Interviewpartner über ihre Ziele der Väterarbeit und die Vielfalt der Angebotsformen. In diesem Kapitel werden auch grob die Angebote jedes beteiligten Projektpartners einzeln pro Träger zusammenfassend dargestellt. Das letzte Unterkapitel präsentiert die Ergebnisse der Interviewaussagen zum Thema der Zugangswege zur Zielgruppe bzw. der Ansprache der Zielgruppe.

4.3.1.1 Gründe für Angebotsentwicklung

Als erste Frage wird jetzt vorgestellt, was der Anlass der Träger bzw. deren Motivation war, Angebote für Väter mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Nach fachlicher Einschätzung aller befragten Experten fehlten spezielle Angebote für Väter mit Migrationshintergrund, auch wenn diese vereinzelt bereits erreicht wurden. Sie geben verschiedene Bedarfe der Väter an, diese in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken. Fachkräfte von fünf der befragten Projekte geben an, dass dort bereits vorher Angebote für Frauen oder Mütter mit Migrationshintergrund durchgeführt wurden. Dort ist es in allen Fällen auch so, dass die Frauen selbst anregen oder den Wunsch äußern, die Einrichtung solle ihren Partnern/Ehemännern bzw. den Vätern Angebote machen, oft weil Veränderungen in der Familie oder für die Entwicklung der Kinder sich sonst nicht würden umsetzen lassen.

Der Mitarbeiter vom Kommunalen Integrationszentrum in Herne berichtet von folgender Aussage einer Mutter: "wenn ich meinem Mann sage, dass er sich mit den Kindern beschäftigen soll, hat er immer Kopfschmerzen. Aber bei Fußball nicht".

Der Experte des BiFF e.V. in Dortmund nennt zusätzlich als Ergebnis seiner Erfahrungen der pädagogischen Praxis Bedarfe für die Zielgruppe der Väter, dass er die teils wahrnehmbaren Wandlungsprozesse von Männlichkeits- und Väterbildern als Anlass nimmt, Väterprojekte zu initiieren. Sein Ansatzpunkt ist, den verbreiteten negativen Stereotypen über Väter mit Migrationshintergrund durch die Stärkung engagierter Väterlichkeit etwas entgegen setzen zu können.

Viele Experten nennen ihre Einschätzung, dass bei Elternbildungsangeboten in Schulen oder Kitas wenige Väter teilnehmen. Bei den Kommunalen Integrationszentren in Unna und Aachen sind die Erfahrungen mit Mütterangeboten ein wichtiger Auslöser: Das Kommunale Integrationszentrum in Unna stellte in der Evaluation der Rucksack-Projekte fest, dass ca. 95 bis 99% der Teilnehmenden in diesen Projekten Mütter mit Migrationshintergrund waren. Diese Mütter berichteten, dass die Väter bei gewünschten Veränderungen nicht immer mitziehen würden, so dass manchmal neu gesteckte Erziehungsziele oder Veränderungen an der mangelnden Väterbeteiligung scheitern würden.

Bereits vor ca. zehn Jahren entnahm das Kommunale Integrationszentrum in Aachen den Erfahrungen der Begleiterinnen von Rucksack-Elterngruppen das Feedback teilnehmender Mütter, dass es zu geringe Entwicklungen bei Vätern gäbe. Als die daraufhin begonnenen Väterangebote in Aachen bereits liefen, lernte der Mitarbeiter ca. 2009 das Väterunterstützungsprogramm (BADEP) des türkischen Trägers AÇEV kennen, was den Impuls gab für den Start der Väterkurse mit diesem Ansatz.

Der Coach e.V. aus Köln erkennt wenig versorgte Bedarfe der Väter zwar auch aus der Arbeit mit der örtlichen Müttergruppe, zusätzlich geben aber auch Erfahrungen aus den Jugendangeboten und Einzelgesprächen mit verschiedenen Familienangehörigen Anlass dazu, Väter stärker in die Prozesse einzubeziehen.

Der Experte der Caritas Düsseldorf bezieht sich bzgl. der Motivation zur Angebotsentwicklung auf die Ziele des Vorgängerprojekts „Väterstolz“, entwickelt diese jedoch basierend auf einer Bedarfsanalyse stadtweit und für die Zielgruppe der Drittstaatler weiter.

4.3.1.2 Ziele der Väterarbeit

Zum zentralen Thema der Ziele ihrer Väterarbeit machen die Befragten vielfältige Aussagen:⁷ Der Mitarbeiter der AWO Integrationsagentur in Düsseldorf gibt an, dass für ihn das Ziel ist, Väter darin zu unterstützen, dass sich deren Kinder durch das fürsorgende Engagement der Väter gut entwickeln und so ihr Leben erfolgreich meistern können.

⁷ Ergänzend zu den Interviewaussagen der Befragten werden in diesem Kapitel teilweise die in den Reporten genannten Ziele mit aufgenommen.

Das Kommunale Integrationszentrum im Kreis Unna hat das Ziel, dass die Teilnehmer Kindererziehung klar als väterliche Verantwortung anzunehmen und sie darin gestärkt werden, so dass Vater und Mutter die Erziehungsverantwortung gemeinsam wahrnehmen, wobei der Vater aus seiner teils unsicheren, eher mithelfenden Rolle heraus stärker aktiviert werden soll. Von dem Mitarbeiter aus Unna liegen auch Aussagen zu den Zielen des Väterunterstützungsprogramms (BADEP) vor, das demokratische Kommunikationsformen fördern und die Rolle der Väter in der kindlichen Entwicklung stärken will. Väter sollen auch unterstützt werden, um den schulischen Bildungsprozess des Kindes gut zu fördern, Zeit mit ihm verbringen und Nähe zu ihm zu entwickeln (vgl. dazu auch Report Nr. 3).

Ähnliche Ziele strebt das Kommunale Integrationszentrum in Aachen an: Auch dort sollen Väter für die Bedeutung des Vaters für die kindliche Entwicklung sensibilisiert und die väterliche Erziehungskompetenz gestärkt werden.

Der Mitarbeiter der Caritas Düsseldorf nennt als Ziel, dass Väter, vorwiegend solche mit Migrationshintergrund und aus Drittstaaten, in ihrer väterlichen Erziehungskompetenz motiviert und gestärkt werden sollen, auch indirekt durch Fortbildungsmaßnahmen für (frühe) Bildungseinrichtungen. Die Väter sollen so aktiviert werden, dass sie in der Beziehung zu ihren Kindern (bei Väterstolz: insbesondere den Söhnen) unterstützt werden. Väter sollen sich durch Vernetzung und Austausch auch gegenseitig unterstützen.

Der Mitarbeiter des Coach e.V. Köln gibt als Ziel der Väterarbeit an, dass die Handlungsmöglichkeiten der Väter erweitert werden sollen, damit diese ihre Erziehungsaufgaben besser wahrnehmen und ihre Kinder in Kita, Schule und bis zur beruflichen Entwicklung unterstützen sollen, verstanden als Begleitung eines eigenverantwortlichen Lebens. Dazu sollen vorhandene Ressourcen der Väter aktiviert werden.

Der Mitarbeiter vom Biff e.V. in Dortmund verfolgt das Ziel, insbesondere Männer aus arabisch-orientalischen Communities bei der Reflexion ihres Rollenbildes als Vater zu unterstützen, so dass diese es zum Wohl ihrer Familien und der eigenen Person verändern können. So sollen Entwicklungen der Väter gefördert werden, um indirekt auch in der Regel bereits laufende Emanzipationsprozesse der Ehefrauen zu flankieren.

Der Prozess in der Vätergruppe mit seiner Stärkung und Sensibilisierung der Teilnehmer, auch im Sinne von Empowerment und väterlicher Emanzipation, soll u.a. auch eine Brücke bilden in die Strukturen der Regeldienste, so dass die Väter dort bei spezifischen Fragen oder Probleme Hilfe annehmen und wahrnehmen können.

Das Väterprojekt des Kommunalen Integrationszentrums in Herne verfolgt das Ziel, die Vater-Kind-Beziehung zu stärken und die Erziehungskompetenz der Väter zu fördern, insbesondere mittels einer Reflexion ihres praktizierten Erziehungsstils.

Hinter diesen globalen Zielen liegen verschiedene Teilziele, die sich vor allem zum Angebotsstart auf das erfolgreiche Erreichen und Binden der Väter richten. Fast alle Träger führen auch spiel-, freizeit- oder erlebnispädagogische Vater-Kind-Aktivitäten durch, die einerseits das Ziel verfolgen, dass Väter und ihre Kinder miteinander eine intensive bzw. wertvolle Zeit erleben und die Vater-Kind-Beziehung und -bindung gestärkt wird. Der Aachener Väterarbeiter sieht zusätzlich in spiel-, freizeit- oder erlebnispädagogischen Vater-Kind-Ansätzen das Ziel, Impulse zur Selbstreflexion der Väter zu geben, d.h. sich und ihr väterliches Engagement zu reflektieren.

Andererseits geben die Befragten an, dass Vater-Kind-Angebote teils auch die Funktion haben, mittels ihrer Sensibilisierung auf vertiefende, nachhaltig wirksamere Angebote wie kontinuierlich und längerfristig stattfindende Vätergruppen vorzubereiten bzw. den Einstieg zu erleichtern, auch durch das Auflösen evtl. vorhandener Zugangsbarrieren (siehe dazu auch in Kap 4.3.2.6).

Die Väterexperten werden auch gefragt, inwiefern sie andere nicht väterspezifische Angebote Ihres Trägers zur Ansprache und zum Erreichen der Väter nutzen können. Über die Hälfte der Befragten nutzt zur Ansprache die Frauen der Zielgruppe, was angesichts der oben genannten Motivation aus Mütterangeboten nahe liegt.

Die Antworten zeigen, dass insbesondere und mehrheitlich Angebote des eigenen Trägers für Mütter zur Ansprache und zum Erreichen der Zielgruppe genutzt werden können, gefolgt von der direkten Ansprache über Mütter in Angeboten im lokalen Kooperationsverbund, die zu den eigenen Angeboten gezählt werden können, auch wenn sie in Zusammenarbeit mit Kitas, Schulen, der Familienbildung oder anderen Partnern im Stadtteil durchgeführt werden.

Der Mitarbeiter der AWO kann zusätzlich durch die Kooperation mit einer DITIB-Zentralmoschee und teils über die persönliche Ansprache bei verschiedenen Angeboten in seiner Integrationsagentur Teilnehmer gewinnen.

Das Kommunale Integrationszentrum in Unna macht auch gute Erfahrungen mit der direkten persönlichen Ansprache der Mütter für den Zugang zu den Vätern. Im dortigen Väterprojekt gibt es positive Erfahrungen, wenn möglich viele Teammitglieder der Kitas und Familienzentren, also die Erzieher_innen und Leitungskräfte, die Ansprache der Väter unterstützen und Rückfragen der Mütter und Väter beantworten können, so dass sie die Teilnahme befürworten und bestärken können. Der Fachmann aus Unna gibt an, dass er in seinem Träger mit klassischen Werbeträgern wie Flyern oder Handzetteln schlechte Erfahrungen in der türkischen Community macht.

Das Kommunale Integrationszentrum in Herne erreicht die Väter anfangs nicht nur über die Ansprache der Mütter, es können auch Väter direkt angesprochen werden, die vereinzelt bei Bildungsveranstaltungen anwesend sind (teils in türkischer Sprache und zusammen mit muttersprachlichen Lehrkräften).

Unabhängig von den Müttern im örtlichen Rucksack-Projekt ist in Aachen das Bewerben der Väterangebote über den institutionellen Zugang kooperierender Einrichtungen erfolgreich.

4.3.1.3 Vielfalt der Angebotsformen

Gefragt werden die Interviewpartner auch nach attraktiven und erfolgreichen Angebotsformen für die Phase des Angebotsstarts. Im Folgenden wird nun aber über diese Frage hinaus die Breite der Angebotspalette vorgestellt, nach der an anderer Stelle gefragt wird, auch im Zuge der Angebotsveränderungen oder -entwicklungen im Laufe der Jahre. Daher beinhaltet das Kapitel auch einen stark zusammenfassenden Überblick auf die Breite der Angebotsformen der Väterprojekte, der nicht den Anspruch auf Vollständigkeit hat, sondern grob die Vielfalt der Angebotsformen vorstellt.

AWO Integrationsagentur Düsseldorf

Zu Beginn wurden Vater-Kind-Angebote in Kooperation mit Kitas (z.B. Kochen, Fußball-Turnier) aufgebaut und regelmäßig weiter durchgeführt. Der Väterarbeiter macht auch Einzelveranstaltungen zu verschiedenen Themen, mal nur für Väter, mal zusammen mit den Frauen oder für die ganze Familie.

Schrittweise wurden zwei Vätergruppen aufgebaut. Die eine Vätergruppe fand in Kooperation mit einer DITIB-Gemeinde statt und besteht nicht mehr. Seit Jahren aktiv ist eine Vätergruppe, die sich in Kooperation mit einer Grundschule entwickelte und bei der AWO trifft.

BIFF e.V. Dortmund

Der BIFF e.V. aus Dortmund betont bzgl. der Ansprache der Zielgruppe, dass es am schwierigsten ist, die ersten Teilnehmer zu erreichen, um starten zu können. In der Startphase war daher Ausdauer für den Aufbau erfolgreicher Angebote wichtig. Denn wenn schon ein paar Personen erreicht wurden und teilnahmen, war es leichter, weitere Teilnehmer im Schneeball-Verfahren zu gewinnen (Mund-zu-Mund-Propaganda). Dieser Väterexperte aus Dortmund gibt an, dass sich für die Startphase Angebote wie Kochen, Fußball anschauen und offene Erzählrunden als gut erwiesen hatten. Nach und nach baute er dann eine Vätergruppe auf. Der Befragte führte auch ein Vater-Kind-Wochenende durch und berät bei Bedarf Väter in Einzelgesprächen. Der BIFF-Mitarbeiter bietet auch Einzelveranstaltungen zu spezifischen Themen an. Auch einen offenen Väter-Treff bietet BIFF e.V. an, der zuerst Kultur-Cafe und jetzt VäterCafé genannt wird.

Coach e.V. Köln

Der Coach e.V. bietet Seminare zu Bildungsthemen an, so genannte Elternseminare, die meistens an Abendterminen, aber teils auch ganztätig oder an Wochenenden durchgeführt werden, d.h. Seminarfahrten. Angeboten werden auch Väterseminare, d.h. Einzelveranstaltungen zu verschiedenen Themen, teils mit externen Referent_innen. Auch diese Väterseminare dauerten teils länger als einen Abend. Die Einrichtung führt auch Ausflüge bzw. Tagesexkursionen mit den Vätern durch und es gab auch eine Wochenend- bzw. Seminarfahrt. Kern der Arbeit ist die regelmäßig stattfindende Vätergruppe, die mehrere Jahre lief. Die Arbeit der Vätergruppe wird flankiert durch Einzelmaßnahmen, insbesondere in Form von Beratungsgesprächen in unterschiedlichen Konstellationen: Einzelgespräche für Väter, mal zusammen mit dem Kind und/oder der Ehefrau.

Auch andere Einzelveranstaltungen zu spezifischen Themen werden angeboten, mal zusammen mit den Müttern, mal nur für die Väter. Es gibt auch Freizeit-Treffs wie ein Grillen für die Väter.

Caritas Düsseldorf

Für den Angebotsstart wählt der Fachmann der Caritas Düsseldorf auch ein Bewerbungstraining, um die Zielgruppe der von Arbeitslosigkeit betroffenen Väter niedrigschwellig anzusprechen. Insgesamt führte der Befragte vor allem Vätertreffs durch, d.h. so genannte VäterCafés als niedrigschwellige offene Treffs, die je zusammen mit Kooperationseinrichtungen wie Kitas auch Vätertreff oder Väter-Stammtisch genannt wurden. Nach einem Ersten Treffen entstanden Einzelveranstaltungen wie Vater-Kind-Ausflüge, Vater-Kind-Wandern, Vater-Kind-Übernachtung, Väter-Grillen und Kreativ- und Bastelangebote. Eine kontinuierliche und regelmäßig stattfindende Vätergruppe gibt es nicht.

Kommunales Integrationszentrum der Städteregion Aachen

Der Väterexperte in Aachen nutzt ansprechende wie attraktive Aktivitäten für den Start mit Vätern von Kindergartenkindern, wie z.B. das Vater-Kind-Fußball-Turnier. Über die Vorliebe der Männer bzw. Väter für das Thema Fußball erreichte er auch viele Väter, die vorher keine Angebote des Kommunalen Integrationszentrums wahrgenommen hatten. Er führt auch Vater-Kind-Spieltage an Samstagen durch, bei denen er Väter und Kind über das Legospielen erreicht. Später begann er mit der Durchführung von Väterkursen nach dem BADEP-Konzept.

Kommunales Integrationszentrum Herne

Die Einrichtung in Herne bietet seit Jahren regelmäßig viele spiel-, freizeit- und erlebnispädagogische Angebote an, mal ganztägig, mal an Wochenenden, d.h. Ausflüge mit Familien, Vater-Kind-Kanufahrten, Vater-Kind-Fußball-Turniere, Fahrradtouren usw. Der Väterarbeiter führt auch Einzelveranstaltungen zu verschiedensten Themen durch, die mit Familie, Erziehung und Schule bzw. Bildung zu tun haben.

Nach und nach baute der Mitarbeiter sechs Vätergruppen auf, meist in Kooperation mit Grundschulen, die in der Vielzahl mindestens ein (Schul)Jahr, teils aber auch länger dauern. Aus einer Vätergruppe entstand auch ein Fotoprojekt. In der Einrichtung bietet die Fachkraft auch Einzelberatung an, flexibel nach Bedarf und Absprache mit den Vätern. Seit Jahren gibt es auch die aus der Vätergruppe entstandene Vater-Kind-Musikgruppe, die auch zusammen Konzerte geben.

Kommunales Integrationszentrum Unna

Das Kommunale Integrationszentrum in Unna hat im Angebotsaufbau mit Vater-Kind-Spieltagen, die an Samstagen und in Kooperation mit Kitas stattfanden, gute Erfahrungen gemacht. Da die angemeldeten Väter beim ersten Mal nicht alle kamen, war die persönliche Ansprache der einzelnen Väter wichtig und erfolgreich. Der Zugang über das spielerische Lernen spricht die Väter an, sie haben nach der Spielaktion Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch, beispielsweise über Fragen der Kommunikation mit dem Kind, dem väterlichen Selbstverständnis, dem pädagogischen Einsatz von Spielzeug oder dem väterlichen Erziehungsalltag bzgl. des Umgangs damit, Regeln zu setzen und einzuhalten. Gerade die Phase des Erfahrungsaustausches ist ein guter Türöffner, um die Väter für vertiefende Angebote zu sensibilisieren. Der Befragte führt weitere Einzelveranstaltungen durch wie Spieltreffs oder die Vater-Kind-Olympiade, bei der er ähnlich vorgeht. Die Angebotspalette vergrößerte sich dann später durch das Angebot von Väterkursen nach dem BADEP-Konzept.

4.3.1.4 Zugangswege und Ansprache

Hinsichtlich der Zielgruppenerreichung werden die Väterexperten nach ihren bevorzugten Zugangswegen befragt, die im Spannungsfeld von zugehenden Ansätzen und solchen liegen, die mehr auf das aktive Kommen der Teilnehmer setzen.

Die Caritas Düsseldorf hat einen institutionellen Zugang über Kitas und Schulen gewählt, um die Väterangebote erst im fachlichen Netzwerk vorzubereiten und auch abgestimmt mit den dortigen Fachkräften und zusammen mit diesen Einrichtungen Väterangebote entwickelt und durchgeführt.

Viele Eltern wenden sich an den Coach e.V. wegen schulischer Probleme oder dem Bedarf nach ergänzender Lernförderung für den Schulerfolg ihrer Kinder, kommen also oft zunächst aus Eigeninitiative zum Träger. Dann stellt das Team von Coach e.V. die Eltern- und Väterseminare auch als eine Art Pflichtveranstaltung dar, welche die Arbeit mit dem Kind ergänzt. Dennoch ist für den Coach e.V. der beste Zugang die persönliche Ansprache bzw. die persönliche Einladung. Neben der telefonischen Einladung vor den Väterangeboten lassen sich jüngere Väter gut über neue Medien erreichen, so dass der Coach e.V. inzwischen sogar per sms, Whats App oder die eigene facebook-Seite Einladungen an die Väter ausspricht. Dann ersetzt die Zusage bzw. das "Ja" über diese Medien die telefonische Zusage.

Die AWO Düsseldorf nutzt einen zugehenden Ansatz, dort hält man in der Migrationssozialarbeit insgesamt eine Komm-Struktur, die auf das aktive Kommen der Zielgruppe zur Einrichtung setzt, für ungünstig. Der Väterexperte sagt: "In der Migrationssozialarbeit muss man sich viel bewegen (...) Man muss die Menschen dort abholen, wo sie sind."

Das Kommunale Integrationszentrum in Herne reklamiert für sich eine Mischung aus einer Komm- und Gehstruktur. Der Väterarbeiter und seine Kollegen gehen grundsätzlich auf die Eltern zu, insbesondere in der Kooperation mit Schulen. Oft entsteht daraus der Erstkontakt zu den Vätern, z.B. wenn Lehrkräfte Bedarf bei Eltern/Vätern sehen und den Kontakt herstellen bzw. vermitteln. Zusätzlich empfehlen auch die Erziehungsberatungsstellen Väter. Mit Flyern oder Plakaten allein sieht der Väterexperte keine Möglichkeiten, Väterangebote zu starten und Teilnehmer zu finden. Er wirbt auch in seinen Einzelberatungen bei Vätern, wo er einen Bedarf sieht und einschätzen kann, dass sie in die Gruppe passen.

Der Experte im Kommunalen Integrationszentrum Aachen nutzt vielfältige Wege: Die konventionellen Wege, wie Flyer oder Poster, sind nicht erfolgreich. Erfolgreich ist die persönliche Ansprache, die dann über Freunde, Bekannte und Familie weiter kommuniziert wurde. Für seinen zugehenden Ansatz nutzt er die enge Zusammenarbeit mit Kindertageseinrichtungen und Familienzentren, wo er über die Beziehungsebene in Kontakt kommen kann. Diesen Zugangsweg über den direkten persönlichen Kontakt bewertet er für die Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund und im Sinne der Angebotsziele als angemessen und erfolgversprechend.

Die Frage nach der Entstehung der Angebote bestätigt die bisherigen Aussagen und ergänzt kaum neue Akzente: Für die Entwicklung neuer Zugangswege fehlen nach Angabe des Kommunalen Integrationszentrums Herne aktuell Personalressourcen, so dass er immer noch geeigneten Fachkräften in kooperierenden Bildungseinrichtungen sucht, mit denen er etwas neu aufbauen kann. Gerade mit Lehrkräften des muttersprachlichen Unterrichts macht er da gute Erfahrungen.

Der letzte Punkt in diesem Kapitel befasst sich mit den Bedürfnissen der Zielgruppe und damit, inwiefern sich die Fachkräfte in den Väterangeboten an diesen Bedürfnissen bzw. auch Erwartungen orientieren und sie berücksichtigen.

Dabei lassen sich zwei Ebenen unterscheiden, die von den Fachkräften ermittelten Bedarfe bzw. Bedürfnisse und die von den Vätern selbst geäußerten Erwartungen und Bedürfnisse im Zusammenhang mit Väterangeboten.

Der BIFF e.V. in Dortmund stellt auf Basis langer Erfahrung der interkulturellen Elternarbeit den Bedarf der Väter nach einem neutralen Ort des Austauschs unter Vätern fest, der insbesondere außerhalb von Moscheen oder Kirchen nötig ist. Zwar sieht die Fachkraft in Dortmund viel Bedarf bei Vätern mit Migrationshintergrund nach solchen Räumen für Väter. Den Bedarf würden aber wenige Männer direkt äußern, was der Experte teils mit den Männlichkeitsbildern konservativer Milieus erklärt, denen zufolge leider vermeintlich oder tatsächlich hilfsbedürftige Männer bzw. Väter oft als schwach angesehen wären. Daher sind einige Väter von der Stigmatisierung bedroht oder betroffen, als hilfsbedürftiger Mann von Frauen oder anderen Männern der eigenen Familie als "Weichei" abgewertet zu werden. Ein Indiz für die Unsicherheit, sich mit bestimmten Fragen und Problemen zu zeigen, ist für den Dortmunder Väterarbeiter, wenn Teilnehmer ihr Anliegen nicht als persönlichen Bedarf nennen, sondern als das eines Freundes, Bekannten oder Verwandten vorstellen. Auch das Angeben der Bedarfe Dritter entspricht sicher in mancher Hinsicht nicht oft der Wahrheit, häufiger kann der Experte nach seinen Erfahrungen aber klar erkennen, dass Väter aus Vorsicht und zu ihrem Schutz so mit Bedürfnisäußerungen umgehen. Insofern fragt er als Fachmann dann in Väterangeboten auch teils indirekt nach Bedarfen: "Kennt ihr evtl. einen Freund/Bekanntem, der dieses oder jenes das Problem hat?"

Häufig erst nach erfolgtem Beziehungs- und Vertrauensaufbau würden daher Väter klar das Bedürfnis äußern: "Wir brauchen was, was die Frauen auch haben", verstanden als Raum des Austauschs unter Vätern. Ein weiteres Bedürfnis, das sich den Dortmunder Erfahrungen zufolge eher im Laufe des Arbeitsprozesses zeigt, ist, dass sie als Väter auch gute Zeiten und Erfahrungen mit ihren Kindern erleben möchten. Die Fachkraft zitiert einen Vater: "Ich möchte mein Kind genießen". Die Väter wollen aber auch ihren Erziehungsauftrag gut erfüllen. Väter von Söhnen sagen, dass sie ihre Söhne begleiten wollen, um sie vor vielen der eigenen Probleme oder Leiden ihrer Lebensgeschichte zu bewahren. Insofern möchten diese Väter ein Vorbild für ihre Kinder (teils auch für die eigene migrantische oder religiöse Community) sein, für das sie neue Werte und Erfahrungen suchen. Sie erleben aber auch die Erfahrungen der Eltern oder Großeltern meist nicht als passend für ihren Familien- und Erziehungsalltag als Vater hier in Deutschland. Viele der migrantischen Väter empfinden aber auch einige der Angebote, die sie in der mehrheitsdeutschen Gesellschaft bzgl. der Werte und Verhaltensweisen von Vätern wahrnehmen, für sie als nicht passend.

Der Väterexperte des Coach e.V. in Köln sieht sehr unterschiedliche und vielfältige Bedürfnisse der Väter. Einerseits gibt es Väter, die über einen langen Zeitraum in der Vätergruppe gar nichts sagen, so dass deren Bedürfnisse zunächst oft nicht klar werden. Auf Nachfrage sagen solche eher stillen Väter dann, dass ihnen die Teilnahme über das Zuhören viel gibt, d.h. indirekt und vermittelt über die Erfahrungen aktiver Teilnehmer, deren Erfahrungsaustausch sowie die Ratschläge bzw. Tipps der Gruppenleitung. So erfahren auch diese stillen Väter, dass sie mit ihren Problemen nicht allein sind. Andererseits äußern viele Väter klar ihre Bedürfnisse, teils erst spät im Gruppenprozess oder rückblickend: Die Kölner Fachkraft hatte viele Väter bei einer Seminar-Wochenendfahrt interviewt und gefragt, warum bzw. mit welcher Motivation sie zur Vätergruppe gekommen waren bzw. kontinuierlich teilnehmen. Er hörte von den meisten ein ähnliches Motiv, nämlich, dass die Väter ihre Kinder besser dabei unterstützen wollen, damit diese in der Schule oder in der Berufsausbildung (bei älteren Jugendlichen) zurechtkommen oder erfolgreicher werden. Der Väterarbeiter des Coach e.V. ermittelt insofern klar als das stärkste Motiv der Teilnehmer, dass die Väter ihre Kinder bzgl. der schulischen Entwicklung besser unterstützen möchten.

Andere, weitere konkrete Bedarfe der Väter richten sich auf Probleme mit der Pubertät der Kinder oder den Übergang von der Schule zum Beruf, z.B. wenn ein Kind einen Berufswunsch äußert, der nicht den Vorstellungen der Eltern entspricht. Zusammenfassend sieht der Fachmann in diesen Motiven der Väter im Kern natürlich auch den Wunsch, eine gute Beziehung zum Kind zu haben oder diese zu verbessern.

Der Düsseldorfer AWO-Väterarbeiter gibt an, dass er und sein Kollege, ein Türkisch-Lehrer an einer Grundschule, die Bildungsförderung und den Schulerfolg der Kinder als stärkstes Bedürfnis der Väter wahrnehmen. Die Väter erwarten von ihren Kindern zwar gute Noten, sind aber oft zu wenig unterstützend aktiv, z.B. durch Hilfe bei den Hausaufgaben. In den Väterangeboten der AWO in Düsseldorf zielt man auf diese Bedarfe auch zuweilen mit kritischen Fragen, die zum Nachdenken anregen sollen: "Wie können Sie von Ihrem Kind gute Noten erwarten, wenn Sie selbst sich keine oder wenig Zeit nehmen, um sich auch darum zu kümmern, dass es auch gute Noten erreichen kann?" Andere Bedürfnisse, wie das Ziel, die eigene Erziehung zu verbessern, würden sich meist erst später im Prozess der Gruppenarbeit entwickeln. Für den Zugang zu solchen Bedarfen sind auch methodische Ansätze nötig, wie z.B. das Erfragen biographischer Erfahrungen aus der eigenen Kindheit und zur Vater-Kind-Beziehung mit dem eigenem Vater. Gerade, weil vielen Teilnehmern der eigene Vater oft fehlte oder nicht immer als förderlich erlebt wurde, wollen sie ihren Kindern ähnliche Erfahrungen dann eher ersparen und sind so zu größerem väterlichem Engagement motiviert.

Im Kommunalen Integrationszentrum Unna macht der Fachmann bzgl. der väterlichen Erwartungen die Erfahrung, dass Väter von sich aus zunächst kein Bedürfnis nach väterspezifischen Angeboten äußern. Erst im Zuge der Teilnahme an meist kurzzeitigen Väterangeboten wie einem Vater-Kind-Spieltag würde erkennbar, dass die Väter mit Freude und Erfolg dabei sind. Insofern sind die positiven Erfahrungen mit den Vater-Kind-Spieltreffs Ausdruck dessen, dass die Väter interessiert sind und dass es Bedarfe gibt: die gute Entwicklung der Teilnahme bewertet er als Indiz und starkes Signal, dass Väter an solchen Angeboten grundsätzlich Interesse haben. Der Väterexperte aus Unna sieht in diesen Erfahrungen auch die weit verbreiteten Vorurteile widerlegt, dass Väter mit Migrationshintergrund zu solchen Angeboten nicht kommen würden.

Ein Bedarf dieser teilnehmenden Väter ist aus seiner Sicht auch, dass die Väter auf Gleichgesinnte treffen, mit denen sie sich austauschen können.

Der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Herne nennt als Bedarfe der teilnehmenden Väter, dass sie die Väterangebote nutzen möchten, um bei Pubertäts- und Schulproblemen ihrer Kinder vorwärts zu kommen oder Möglichkeiten für ihre Kinder suchen, um sie bewusster fördern zu können. Solche teils akuten Erziehungsprobleme wie Probleme mit schlechten Schulleistungen der Kinder nennen die Väter oft entweder im Voraus oder auf Nachfrage direkt. Und andere Themen, wie z.B. das Stärken der Beziehung zum Kind, entwickeln sich eher erst im Laufe des Angebots. Aus Sicht des Väterarbeiters in Herne nennen die Väter zu vielen Themen nicht immer selber oder direkt ihre Bedarfe, aber Erziehungsthemen wären immer wichtig und relevant, wie z.B. der Umgang mit Regeln in der Erziehung oder der Beziehung zwischen Geschwistern (Streit, Eifersucht). Erkennbar wäre auch im Prozessverlauf, dass die Väter ihr Wissen erweitern wollen, unter anderem in Bezug auf den pädagogischen Einsatz von Spielen oder die Mediennutzung, d.h. z.B. zu der Frage, wie oft und lange man dem Kind das Fernsehen erlauben könnte. Einen väterlichen Bedarf identifiziert der Fachmann aus seiner Expertensicht, nämlich den Erfahrungsaustausch unter Vätern, wenn deren Kinder in einer großen Altersspanne vom Kleinkind bis hin zum erwachsenen Kindern in der Gruppe vertreten sind: Dann würden die erfahreneren Väter mit älteren Kindern den Vätern jüngerer Kinder von ihren persönlichen Erfahrungen mit ihren Kindern erzählen, und wie sie die Probleme seinerzeit gelöst haben.

Zur Frage, inwiefern die Väterarbeiter der beteiligten Projektpartner Konsequenzen für ihre Arbeit aus den genannten Bedarfen und Erwartungen der Väter ziehen und ihre Väterangebote bedürfnisorientiert ausrichten, zeichnen sich zwei Ebenen ab: Auf einer ersten, fachlich-inhaltlichen Ebene vertiefen nicht alle Väterexperten ihre Aussagen zum vorangegangenen Punkt, weil sie dort das Wichtigste bereits gesagt haben oder dazu weiter unten Aussagen im Bereich inhaltlich-fachlicher Grundlagen machen. Viele Befragte betonen aber auf einer zweiten Ebene, dass sie in ihrer Planung und praktischen Durchführung darauf achten, Angebote väterfreundlich bzw. vätergerecht zu organisieren, z.B. bzgl. der Auswahl von Ort, Zeit oder Rhythmus der Angebote/Treffen der Vätergruppen. Diese Erfahrungen werden im Folgenden den Schwerpunkt bilden.

Der Väterexperte in Unna hebt hervor, dass er auf einen flexiblen Umgang mit väterfreundlichen Zeiten achtet, wobei er die Väter bei der Entscheidungsfindung beteiligt: Das flexible Reagieren auf die jeweilige Teilnehmergruppe sichert seiner Ansicht nach bedürfnisgerechte Väterangebote.

Die Fachkraft des BIFF e.V. in Dortmund betont, dass man gerade sensible Themen oder Tabuthemen sehr vorsichtig angehen muss. Er beschreibt sein Vorgehen als schrittweises Herantasten, weil er die Grenzen der Väter beachten will, z.B. zum Thema der vorsichtigen Bedürfnisäußerung (siehe auch weiter oben). Auch wenn Väter selbst bestimmte Themen/Probleme ansprechen, fragt er nach Grenzen des Austauschs über Persönliches. Nach dem Vertrauens- und Beziehungsaufbau greift er die genannten Bedürfnisse der Väter dann oft auch direkt auf.

Der Kölner Väterfachmann merkt zur Ansprache von Themen Ähnliches an wie der Mitarbeiter von BIFF e.V. Dortmund, dass sensible und heikle Themen wie z.B. Homosexualität einen Vorlauf der Gruppendynamik und des Vertrauensaufbaus erfordern, bevor man sie ansprechen kann. Zur Bedürfnisorientierung gehört auch dieses Achten von Grenzen.

Auch der AWO-Väterarbeiter berichtet davon, dass ihm und dem Kollegen väterfreundliche Termine der Vater-Kind-Aktionen (am Samstag) und der laufenden Vätergruppe (wöchentlich am Freitagabend, als offener Treff) wichtig sind, die den Bedürfnissen der Teilnehmer entsprechen.

Der Düsseldorfer Väterarbeiter der Caritas stellte fest, dass einige Väter im Vorfeld eine Unsicherheit empfinden und manchmal ausdrücken, um was es bei Väterangeboten geht und er hört bzw. spürt die Sorge, hinsichtlich einer guten Erziehung belehrt zu werden. In der Regel nimmt er darauf Rücksicht und sieht das als Bestandteil seines bedarfs- und beteiligungsorientierten Ansatzes, den er als einen Erfolgsfaktor beschreibt.

Hinsichtlich des Umgangs mit Bedürfnissen und Erwartungen der Väter merkt der Väterexperte aus Herne an, dass es Bedürfnisse und Erwartungen in Bezug auf den Austausch über Fragen von Politik und Religion gibt, die er bewusst nicht aufgreift. Denn er versucht, soweit es geht, diese Themen zu vermeiden, neutral zu bleiben und so das Bedarfsspektrum der ganzen Gruppe und nicht nur eines Teils der Gruppe im Blick zu haben.

Auch er berücksichtigt Bedürfnisse der Teilnehmer bzgl. väterfreundlicher Zeiten seit Beginn seiner Väterangebote und spricht die Zeiten immer mit den Vätern ab, um auch eine hohe Teilnehmerzahl sicherstellen zu können. Er hat z.B. keinen festen Wochentag, sondern wechselt bewusst die Tage, damit sich die Terminprobleme bei einzelnen Wochentagen gleichermaßen auf alle Teilnehmer verteilen.

Der Aachener Väterarbeiter stellt noch fest, dass das Bedürfnis nach Erfahrungsaustausch selten von den Vätern direkt kommt, der Bedarf wird eher für ihn indirekt spürbar und je nach Angebotsform verschieden aufgegriffen. Er hat im Kommunalen Integrationszentrum teils auch mit einem anderen, d.h. weniger flexiblen Umgang bzgl. der Angebotstermine und -zeiten, sehr gute Erfahrungen gemacht: Beim BADEP-Programm hat er den Mittwochabend als Termin des Väterkurses als Leitung festgesetzt, obwohl da immer viele Fußballspiele stattfinden. Der Väterexperte stellte erstaunt fest, dass der Termin überhaupt kein Problem war und die Väter trotzdem zahlreich teilnahmen.

Bei den Alltagsthemen im Väterangebot nennen die befragten Experten eine große Breite von Themen. Dazu wird ja allen Interviewten die Themenliste zur quantitativen Einschätzung der Häufigkeit des Vorkommens vorgelegt (siehe dazu weiter oben, Abb. 12 in Kap. 4.1). Daher werden die dort dargestellten Themen im Folgenden nicht mehr vertieft, sondern es werden die Antworten auf die offener formulierte Frage nach Alltagsthemen der Teilnehmer im Väterangebot präsentiert.

Der Dortmunder Väterexperte zählt als Alltagsthemen der Väter zunächst allgemein auf: Macht, Gewalt, Sorgen um die Kinder, neue Medien, Verwestlichung der Kinder (bei konservativen Vätern), finanzielle und existenzielle Sorgen (auch bzgl. der Zukunft der Kinder), Krisen in den Herkunftsländern (z.B. bei Neuzugewanderten aus Süd- und Osteuropa), Druck, Erwartungen als Mann/Vater nicht erfüllen zu können (Machtlosigkeit), Drogen, Wohnungssituation, Pubertät der Kinder (erste Liebe und Partnersuche).

Der Fachmann des Coach e.V. Köln nennt als zweitwichtigstes Thema der Teilnehmer im Väterprojekt (nach dem Schulerfolg der Kinder) den Umgang mit dem Erwachsenwerden der Kinder/Jugendlichen, d.h. auch die Fragen und Probleme mit den diesbezüglichen Individualisierungs- und Ablöseprozessen der Jugendlichen.

Als weiteres häufig nachgefragtes Thema beschreibt der Väterexperte den Umgang der Kinder mit Neuen Medien, wo es einigen Vätern oft an Wissen bzw. eigenen Erfahrungen mangle.

Bezüglich der Alltagsthemen der Väter nennt der Väterexperte der AWO (jenseits des Bildungserfolgs der Kinder), dass die Väter sich ein gutes und harmonisches Miteinander in der Familie wünschen. Manchmal wird dann über Stress und Streit in der Ehe gesprochen, insbesondere über negative Effekte häufiger elterlicher Streitereien auf die Kinder. Die Honorarkraft der AWO Düsseldorf erwähnt noch, dass das Feiern des türkischen Kindertags genutzt wird, um kindliche Entwicklung und Kinderrechte zum Thema in der Vätergruppe zu machen.

Dieser Überblick auf Themen, die Väter aus ihrem Alltag heraus in die Väterangebote hereintragen, schließt das Kapitel zu Zielen, Zielgruppen einschließlich der Bedarfe und Erwartungen der Väter ab.

4.3.2 Inhaltlich-fachliche Grundlagen

Einleitend muss hier hingewiesen werden auf die Tatsache, dass sich die Aspekte und Unterpunkte in den Kapiteln der inhaltlich-fachlichen Grundlagen (4.3.2) und des Kapitels Umsetzung durch fachliches Handeln (vgl. 4.3.3) schwer voneinander abgrenzen lassen, weil sie eng miteinander verflochten sind und zum Zwecke der Analyse bzw. strukturierten Darstellung hier in der vorgestellten Weise getrennt werden.

Im Rahmen der Auswertungen des jetzt folgenden Bereichs der inhaltlich-fachlichen Grundlagen werden die Ergebnisse zu der Orientierung an Bildungsansätzen und Elternprogrammen (vgl. 4.3.2.1), den pädagogischen Grundlagen der Väterangebote (vgl. 4.3.2.2), der Haltung, Ressourcenorientierung und des Empowerment (vgl. 4.3.2.3), den Erfolgen durch Mitbestimmung (vgl. 4.3.2.4), dem Einzelfallansatz (vgl. 4.3.2.5) und der Mischung von Angebotsformen (vgl. 4.3.2.6) vorgestellt.

Die Alltagsthemen der teilnehmenden Väter werden weniger aufgegriffen, dazu haben sich die Experten im Rahmen einer strukturierten Abfrage bereits weitgehend geäußert (siehe Abb. 12 in Kap. 4.1). Daher werden an dieser Stelle lediglich noch einige detailliertere Angaben der Experten über Alltagsthemen der teilnehmenden Väter vorgestellt.

4.3.2.1 Orientierung an Bildungsansätzen und Elternprogrammen

Als Einstieg in das breite Themenfeld inhaltlich-fachlicher Grundlagen in den Väterprojekten der befragten Experten eignet sich die Frage danach, inwiefern sich die Vätergruppenarbeit an einem weithin bekannten Bildungsansatz oder Elternprogrammen wie STEP, Triple P, Starke Eltern - Starke Kinder usw. orientiert. Falls das der Fall ist, wird dann auch die Frage gestellt, inwiefern diese an örtliche Gegebenheiten angepasst werden und warum.

Keine Orientierung an weithin bekannten Elternprogrammen sieht der Befragte der Caritas Düsseldorf oder der AWO-Mitarbeiter aus Düsseldorf, der bei Umsetzungschancen solcher Ansätze die Gefahr der Überforderung von Vätern sieht, die er vermeiden möchte.

Sehr eindeutig nach einem strukturierten Bildungsprogramm arbeiten die Kommunalen Integrationszentren in Unna und Aachen, deren Vätergruppen den BADEP-Ansatz des türkischen Bildungsträgers AÇEV umsetzen.⁸ Das Väterunterstützungsprogramm BADEP („Baba destek Programı“) wird in der Türkei von der Stiftung Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) in Kooperation mit dem dortigen Bildungs- und Schulministerium entwickelt und umgesetzt. Die Fachmänner aus den Kommunalen Integrationszentren in Unna und Aachen besuchten dann die AÇEV-Fortbildung, die zur Durchführung des BADEP-Programms qualifiziert. Der Väterkurs richtet sich in Deutschland aktuell noch an die türkische Community, soll aber im Zuge der Übersetzung ins Deutsche ausgeweitet und für eine breitere Zielgruppe angeboten werden. Das Väterunterstützungsprogramm BADEP arbeitet über ca. 13 Wochen mit neun Pflicht- und drei Wahlthemen. Bei der Auswahl der Themen für die Abende mit Wahlthemen werden die Väter beteiligt. Der Väterkurs wird immer abends (wegen Berufstätigkeit) wöchentlich in einem Familienzentrum für 2,5 Std. durchgeführt. Der Ort Familienzentrum war für die Durchführung wichtig, weil die Väter so das Familienzentrum näher kennen lernen konnten, in dem viele Väter wegen ihrer Berufstätigkeit sehr selten oder noch gar nicht waren. Das Ziel des BADEP-Väterkurses ist es, die Teilnehmer in ihrem Vater-sein zu stärken und zu festigen, insbesondere mittels der sehr stark am Alltag ausgerichteten Fallbeispiele und aktivierenden Methoden.

⁸ Vgl. dazu vertiefend den Report NR. 3 von Gökhan Kabaca, wo auf S. 4 auch alle Themen des BADEP-Väterkurses genannt werden.

Darüber hinaus nutzen die Fachkräfte aus Unna und Aachen in den Vater-Kind-Angeboten auch andere pädagogische Grundlagen, z.B. aus der Spiel-, Freizeit- und Erlebnispädagogik.

Der befragte Väterarbeiter des BIFF e.V. aus Dortmund sagt, dass sein Ansatz der Väterarbeit sich orientiert am Konzept "Schlaue Kinder starker Eltern" der spanischen Vereine und Weiterbildungs-Akademie, das als Grundlage dient und an die Bedürfnisse der Vätergruppe angepasst wird. Der Interviewpartner orientiert sich darüber hinaus am Bildungsansatz der "Pädagogik der Unterdrückten" und der Bildung als Praxis der Freiheit von Paolo Freire und Noam Chomsky. Der Väterexperte wurde zur Anwendung dieses Bildungsansatzes von dem Freire-Schüler Jesús Hernández fortgebildet. Dem Befragten nach zählt es zu den Grundgedanken des Ansatzes, dass die Betroffenen ihre Themen selbst bestimmen und sie selbst die Experten ihrer Geschicke sind. Den Grundsatz, dass Vätergruppenleiter und Teilnehmer gemeinsam lernen, würden Teile der Zielgruppe anders sehen, weil es in bestimmten Kulturen (auch vieler arabischstämmiger Menschen) erwartet würde, dass ein Experte leitet und Fachwissen weitergibt. Daher wird der Grundsatz der Zielgruppe angepasst, um an solchen mitunter bei Teilnehmern vorhandenen Erwartungen ansetzen zu können, damit umzugehen und die genannte spezifische Haltung der "Pädagogik der Unterdrückten" schrittweise einzuführen. Diesen Grundgedanken, dass die Teilnehmer Experten sind und die Arbeitshaltung ist, "Wie können wir das gemeinsam lösen?", nimmt der Dortmunder Fachmann als Ausgangspunkt seiner Väterarbeit. Benachteiligte, zu denen der Befragte viele der Väter rechnet, sollen dem Dortmunder Mitarbeiter zufolge die Erfahrung machen, dass sie ähnliche Themen oder Probleme haben wie die anderen Väter, an denen man dann ansetzt. Als Beispiel sei Folgendes angeführt: Er richtet bezüglich der Ziele der Väterarbeit, wie die Förderung der Bildung der Kinder, den Fokus auf Gemeinsamkeiten zur Stärkung der Väter (trotz unterschiedlicher Kulturen und Religionen), von wo aus man später auch auf Unterschiede oder Besonderheiten Einzelner schauen kann. Als Beispiel dafür, dass Väter Experten sind und ihre Themen selbst bestimmen, berichtet er davon, dass er einmal das geplante Programm des Kochens zugunsten eines für die Väter wichtigen Themas ausfallen ließ. Damit stellt der Väterexperte eine Verbindung her zwischen der Haltung, dass die Väter Experten sind, und dem von Empowerment getragenen Ressourcenansatz der Väterarbeit (siehe unten).

Der Interviewpartner des Kölner Trägers sieht den Ansatz der Coach-Vätergruppe am ehesten in der Nähe des Ansatzes des Kinderschutzbundes "Starke Eltern - Starke Kinder". Denn die Förderung der Erziehungskompetenz der Väter (wie der Mütter) hat ja auch beim Coach e.V. das Ziel, über die Elternansätze die Kinder zu stärken. Immer auch in der Kommunikation mit den Ehefrauen werden dann Angebote für Väter gemacht, die die übrigen Angebote des Trägers ergänzen. Oft kommen Mütter und Väter gemeinsam zu den gemischt stattfindenden Elternseminaren. Die Themen der Elternseminare werden dann manchmal in der Vätergruppe noch mal vertieft oder aufgearbeitet. Allerdings arbeitet die Coach-Vätergruppe, anders als der Elternkurs des Kinderschutzbundes, nicht nach einem klar strukturierten Kurskonzept bzw. als Training mit festen Modulen. Es gibt keinen festgelegten Ablauf von Modulen, sondern bestimmte Themen und Inhalte werden den Vätern bedarfsgerecht angeboten. Allerdings gibt es durchaus Themen, die in der Vätergruppe immer behandelt werden. Zum Beispiel gibt es immer das Thema bzw. die Methode der Biographiearbeit, weil für den Coach e.V. die individuelle Lebensgeschichte der Ansatzpunkt ist, um mit den Teilnehmern zu reflektieren, wo die Väter herkommen und was sie in ihrer Rolle als Mann/Vater geprägt hat. Bei der Bearbeitung anderer Themen, wie den schul- oder lernbezogenen Fragestellungen, ist die Mischung sowohl von Anteilen der Wissensvermittlung als des Austauschs persönlicher Erfahrungen der Teilnehmer etwas, was so auch in verschiedenen Elternprogrammen den Grundsatz bildet.

Der Befragte vom Kommunalen Integrationszentrum in Herne berichtet davon, dass er anfangs ohne festes Konzept gearbeitet hat, welches sich dann im Prozess vieler Jahre schrittweise herausbildete. Rückblickend und insgesamt bewertet er sein flexibles, an den Bedürfnissen der Väter orientiertes Konzept als zu den Zielen und der Zielgruppe passend und wirkungsvoll. Bei seiner Kombination aus Vater-Kind-Angeboten und der Vätergruppe sieht er keine direkte Orientierung bzw. Verbindung zu bestehenden Elternprogrammen. Hinsichtlich der Grundgedanken des Programms "Starke Eltern - Starke Kinder" sieht er aber Parallelen, was den gruppenpädagogischen sowie dem ressourcen- und erfahrungsorientierten Ansatz betrifft.

4.3.2.2 Pädagogische Grundlagen der Väterangebote

Die Fachkräfte der beteiligten Projektpartner werden auch gefragt, welches insgesamt gesehen die pädagogischen Grundlagen ihrer Väterangebote sind. Neben bestimmten Ansätzen, auf welche die Befragten sich beziehen, sind es zwei Aspekte bzw. Ebenen, auf denen Aussagen zu pädagogischen Grundlagen konkretisiert werden: Die Ansätze der Gruppenarbeit und die Haltung gegenüber der Zielgruppe. Beim ersten Aspekt berichten die Interviewpartner davon, auf welche Grundlagen gruppenpädagogischer Arbeitsweisen oder Methoden sie sich beziehen oder die sie praktisch anwenden. Dabei sind dann die Angebotsformen der Vätergruppe oder der Einzelveranstaltungen wie Vater-Kind-Aktivitäten zu unterscheiden, bei denen Grundlagen der Spiel-, Freizeit- oder Erlebnispädagogik angewendet werden.

Die Grundlage aller Ansätze bilden, wenn auch mehr oder weniger ausdrücklich, die neueren Erkenntnisse der entwicklungspsychologischen Väterforschung. Die zentral wichtige Verantwortung des Vaters für die kindliche Entwicklung bildet für alle Befragten das Fundament, von dem aus sie dann die zur Erziehung nötigen Ressourcen und Kompetenzen mit den Vätern reflektieren und diese pädagogisch fördern. Die weiter oben bei den Zielen genannte Stärkung und Förderung der Väter umfasst hier, den Vätern Raum zu geben, damit diese ihre bereits vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen zur Erziehung und Förderung der kindlichen Entwicklung wahrnehmen und sich dann um Verbesserungen bemühen.

Zu den grundlegenden Arbeitsweisen der Gruppenpädagogik mit den Vätern zählen für die Anbieter der Vätergruppen auch Absprachen zur Zusammenarbeit oder so genannte Kommunikations- und/oder Gruppenregeln. Um Vertrauen und den nötigen Schutzraum für einen offenen Erfahrungsaustausch unter den Vätern zu schaffen, gehören zum Setting der Gruppenarbeit Verschwiegenheit bzw. die gegenseitige Zusicherung, dass alles Gesprochene vertraulich behandelt wird. Darüber hinaus berichten Fachkräfte davon, dass sie insbesondere beim Austausch persönlicher Erfahrungen darauf achten, dass Teilnehmer Fragen stellen, anstatt bewertende Kommentare zu äußern. In Einzelfällen, wie beim BIFF e.V., wird auch der Ausschluss von Vätern aus der Gruppe angekündigt, falls die Absprache zur Verschwiegenheit gebrochen werden sollte (was bislang noch nicht vorkam). Für diese Umgangsweise sieht der Gruppenleiter das eigene Vorbild der Kommunikation mit den Vätern als besonders wichtig und wirksam an.

Der Aspekt der Haltung hängt eng zusammen mit anderen Themen bzw. Fragen wie der Ressourcenorientierung und des Empowerment, die daher auch in einem gemeinsamen Punkt zusammengefasst dargestellt werden.

4.3.2.3 Haltung, Ressourcenorientierung und Empowerment

Alle befragten Väterprojekte nennen, mehr oder weniger ausdrücklich bzw. ausführlich, ihre Haltung der Wertschätzung von vorhandenen Ressourcen der Väter und der Zusammenarbeit auf Augenhöhe, teils bezogen auf den Ansatz des Empowerment.

Mit dem Thema der Haltung setzt sich die Fachkraft im BIFF e.V. intensiv auseinander, für ihn die Väter sind Experten ihrer Situation. Er orientiert sich an der Haltung "Der Vater mag Teil des Problems, er ist dann aber zugleich Teil der Lösung." Diese Haltung bewertet er für seine Einrichtung als sehr entscheidend und von dort aus machen sich dann die Fachkräfte gemeinsam mit den Vätern auf den Weg, nach dem Motto: "Väter sind Lehrmeister, von denen Fachkräfte lernen". Nötig ist daher insbesondere eine hohe Flexibilität in der Arbeit mit vorhandenen Ansätzen bzw. Methoden. Er wirft die Frage auf: Wie können Väter mit Migrationshintergrund damit umgehen, dass sehr oft nicht ihre Ressourcen, sondern ihre Defizite gesehen werden? Denn die Väter berichten dem Befragten manchmal, dass ihnen als Migrant, als Muslim oder als muslimischer Mann mit Migrationshintergrund selten zugetraut würde, die Kinder gut zu erziehen. Diese Erfahrungen können zu Gefühlen des Opferseins, der Ohnmacht oder Machtlosigkeit führen und Lösungen blockieren. Insofern setzt sich manchmal so etwas wie die Einstellung fest, "Ich bin das Problem oder ein Teil davon, jemand anderes muss mir helfen." Das gilt es, bei der Reflexion und im Erfahrungsaustausch mit den Vätern im Kopf zu haben, denn da möchte der Interviewpartner eine Umdeutung erreichen, die positiv an Ressourcen ansetzt und eine (neue) Haltung der Väter fördert: "Ich mag zwar (manchmal) auch ein Teil des Problems sein, aber zugleich bin ich Teil der Lösung bzw. habe ich die Lösung in mir."

Auch der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Unna arbeitet in der an Ressourcen orientierten Haltung und glaubt daran, dass jeder Vater bestimmte Kompetenzen hat und mitbringt.

Diese Ressourcenorientierung sieht er auch Grundlage des BADEP-Programms; und nicht den Ansatz an Defiziten der Väter. Manchmal kann es nötig sein, diese Erziehungskompetenzen der Väter wiederzuentdecken. Väterliche Erziehungskompetenzen zu erkennen, ist Aufgabe des Moderators im BADEP-Programm und dann auch, diesen positiven Ansatz bei der Arbeit konsequent zu verfolgen. Insbesondere die Arbeit mit Fallbeispielen ermöglicht es den Vätern, eigenständig und alltagsnah Erkenntnisse zu gewinnen.

Zur Frage der Ressourcenorientierung passt eine Aussage des Väterarbeiters aus Herne, für den es wichtig und unumgänglich ist, Männer bzw. Väter auf der Gefühlsebene anzusprechen und zu erreichen, um mit Ihnen zusammen arbeiten bzw. Veränderungen anzustoßen und zu begleiten. Diese Fokussierung auf emotionale, erfahrungsorientierte Arbeitsansätze ist sogar schon bei der Ansprache der Väter wichtig, wenn man sie erreichen will. Denn in der Ansprache reagierten die Väter oft sehr skeptisch und fragten den Mitarbeiter dann, ob er denn Defizite der Väter als Grund für die Teilnahme sieht. Die befragte Fachkraft macht den Vätern dann deutlich, dass es nicht um die Defizite geht, sondern darum, dass die Väter mit allen vorhandenen Ressourcen versuchen wollen, etwas für Ihre Kinder zu erreichen, damit sie in ihrer Schul- und Berufslaufbahn Erfolg haben.

Nach der Arbeit im Sinne des Empowerment-Ansatzes wird auch direkt gefragt, d.h. danach, inwiefern die Fachkräfte die teilnehmenden Väter durch Empowerment stärken wollen?

Zur Stärkung gehört es nach Aussage des Mitarbeiters des BIFF e.V. in Dortmund auch, dass die Väter ihre eigenen Schwächen zu (er)kennen und wissen, wo sie (falls nötig) Hilfe finden. Damit die Väter ihre Ressourcen auch sehen, rät er den Vätern, die Haltung eines Kaufmanns einzunehmen: "Ich habe 50 %, statt mir fehlen 50 %" oder "Das Glas ist halbvoll statt halbleer." Denn zur Stärkung der Väter gehört es nach Aussage dieses Befragten, vorhandene Unsicherheiten aufzugreifen und schrittweise vorhandene Kompetenzen zu entdecken. Der Befragte setzt manchmal z.B. da an, wenn Väter so etwas sagen wie: "Ich kann mein Kind nicht erziehen", "Warum sollte ich zu Elternabenden in die Schule gehen", "Das ist doch Frauensache", "Ich weiß nicht, wie ich mein Kind loben soll" oder "Ich weiß nicht, wie ich mein Kind oder meine Tochter umarmen kann oder zärtlich mit ihnen sein kann".

Solche Aussagen oder Fragen enthalten ganz oft Unsicherheiten, die mit lebensgeschichtlichen Erfahrungen und der Rolle als Mann oder Vater in der Familie bzw. Gesellschaft zu tun haben können. Manchmal lädt er dann dazu ein, sich in die Rolle von anderen Beteiligten einer geschilderten Situation einzufühlen, um an diesen Fragen anzusetzen.

Der Befragte des Coach e.V. in Köln sagt zur Ressourcenorientierung noch, dass er beim Austausch zu Erziehungsthemen oft Fragen der Väter in die Gruppe zurückgibt. Er nimmt dann eine ihm teils zugeschriebene Expertenrolle oft nicht an, und holt Erfahrungen aus der Gruppe zur Problemlösung ein: "Was würdet ihr in dem Fall machen oder wie würdet ihr reagieren?". Diese Arbeitsweise sieht er als wichtig für den Erfolg an, nicht nur um die vorhandenen Kompetenzen der Vätergruppe einzubeziehen, sondern, weil sich die Väter so im Verlauf des Gruppenprozesses zunehmend häufiger mit eigenen Erfahrungen einbringen, d.h. mit vorhandenen Ressourcen helfen oder einen Prozess voranbringen können.

Für den Fachmann des Coach e.V. in Köln betrifft Förderung von Empowerment einerseits das Thema, dass die Väter unterstützt werden, sich in der Schule z.B. im Rahmen der Klassen- und Elternpflegschaft stärker einzubringen. Andererseits werden die Väter angeregt, ihre gewonnenen Erfahrungen auch nach außen zu tragen, z.B. den Coach e.V. bei öffentlichen Präsentationen der (Väter)Arbeit auf Veranstaltungen bzw. im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen. Als Beispiel berichtet der Befragte davon, wie er einen Vater aus der lang erfahrenen Vätergruppe zum Start einer neuen Vätergruppe mitnimmt. Dort berichtet der Vater als Multiplikator den Interessierten von seinen eigenen Erfahrungen, warum er ein Väterangebot wahrnimmt, was daran für ihn wichtig ist und, warum er den Interessierten zur Teilnahme rät. Oder es gibt die Entwicklung, dass einzelne Väter im Zuge der Vätergruppenarbeit mit einem Deutschkurs oder einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung beginnen. Diese erwähnten Väter fragt der Coach e.V. dann auch, ob sie sich evtl. zutrauen würden, auch selbst eine Vätergruppe leiten zu wollen. Die Väter wünschen sich dabei zwar Unterstützung durch den Coach e.V., sehen da aber durchaus bei sich Ressourcen bzw. Kompetenzen, bis dahin gehend, dass sie bei sich selbst Qualitäten sehen, evtl. perspektivisch als Leiter einer Vätergruppe aktiv werden zu können – auch wenn das noch wenige Väter sind.

Der Väterarbeiter der AWO Düsseldorf möchte auch mit der Väterarbeit die teilnehmenden Väter durch Empowerment stärken, wofür er die vorhandenen Ressourcen der Väter nutzt: Da setzt er an der vorhandenen Haltung der Väter an: "Mein Kind ist mir sehr wichtig, es ist meine Zukunft." Konkret fragt der AWO-Mitarbeiter bei Vater-Kind-Aktion die Väter beispielsweise: "Wenn du heute nicht hier wärst, was würdest du dann jetzt gerade tun?" Der Düsseldorfer Fachmann sammelt dann die Antworten der Väter (wie z.B. Kaffee trinken, spazieren gehen, in die Kneipe gehen, Fernsehen oder ein Video anschauen) und nutzt dann diese Aussagen zur Sensibilisierung dafür, dass im Vergleich die mit dem Kind verbrachte Zeit für das Kind und seine Entwicklung vielleicht wichtiger ist. Seinen ressourcenorientierten Ansatz fasst der Befragte so zusammen, „Über die ressourcenorientierte Haltung die Herzen der Väter zu gewinnen“.

Für die Fachkraft aus Herne wird Empowerment auch dann erreicht, wenn gute fachliche Väterarbeit, die vorhandenen Ressourcen der Väter stärkt. Das kann geschehen durch den Austausch über bestimmte Erziehungsfragen und -themen, wo Väter selbst Lösungsvorschläge aus eigenen guten Erfahrungen einbringen. Auch bei Rollenspielen würden Väter ihre vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen einbringen. Als Beispiel für Empowerment nennt der befragte Experte das Aufgreifen der Ressourcen von Vätern, wie bei einem Fotoprojekt. Er gibt einen Raum dafür, dass die Väter sich untereinander Ratschläge geben und eigene Erfahrungen einbringen.

Für die Fachkraft des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen gehören Empowerment und Ressourcenorientierung zusammen. Väterarbeit kann die Teilnehmer stärken, wenn die konkreten Angebote so gestaltet sind, dass sie "mit der Denkweise von Vätern" gemacht sind. Er bezieht sich dabei auf die Haltung, die er auch in der Migrationsarbeit bzw. der Arbeitsansätze für Menschen mit Migrationshintergrund beachtet: "Gemeinsam statt über die Köpfe der Leute hinweg arbeiten." Das gilt für ihn insofern auch in der Väterarbeit, dass Angebote Raum dafür geben sollten, dass die Teilnehmer sich selbst in Frage stellen können, d.h. wo das möglich bzw. erlaubt ist. Der Interviewpartner möchte den Vätern Impulse zur Selbstreflexion geben und sichtbar machen, welche Erfolge sie mit ihren Bemühungen haben oder auch nicht.

Aber der Befragte gibt keine Maßstäbe vor, was gut und was nicht gut ist - im Sinne von Wertungen. Die Väter würden im Erfahrungsaustausch lernen, wie sie sich bzgl. ihrer Ziele guter Erziehung selbst helfen können, wobei die Väter immer selbst bestimmen, was für sie gute Erziehung ist. Sein Väteransatz will dann die Väter stärken, dieses je eigene, individuelle Ziel mittels der Selbstreflexion gut erreichen zu können. Diese Förderung der Erziehungskompetenz sieht der Aachener Väterexperte als Element seines Bildungsansatzes, der mittels Selbstreflexion der Väter zur Selbststärkung führt, also zu Empowerment.

4.3.2.4 Erfolg durch Mitbestimmung

Abgesehen vom klar vorstrukturierten BADEP-Väterkurs sehen alle befragten Experten die Mitbestimmung der Väter als wichtige Grundlage ihrer pädagogischen Arbeit, die sie auch als Erfolgskriterium darstellen. Praktiziert wird Mitbestimmung insbesondere bei für das Väterangebot wichtigen organisatorischen Entscheidungen, wie Terminfindung, die Zeit und manchmal Dauer von Väterangeboten. Insofern sichert Mitbestimmung, dass die interviewten Fachkräfte sich intensiv an den Bedürfnissen der Zielgruppe orientieren. Um väterfreundliche Termine und Zeiten zu bestimmen, beteiligen die befragten Väterexperten die Teilnehmer an diesbezüglichen Entscheidungsprozess, mal vor Angebotsbeginn, mal im Prozessverlauf. In dem meist auch vorhandenen, aber weniger weitreichenden Bereich der Mitbestimmung stimmen die Fachkräfte auch die Themen mit den Teilnehmern ab, insbesondere in der Vätergruppenarbeit, oft aber auch bei der Planung von Vater-Kind-Aktivitäten. Insofern ist es für einige Prozesse auch zutreffend, vom Vorgehen der Väterbeteiligung zu sprechen, das die Interviewpartner aus den Projekten praktizieren. Zuerst werden die Väterexperten nach den praktizierten Formen oder Bereichen der Mitbestimmung gefragt und die zweite Frage richtete sich darauf, inwiefern die Mitbestimmung sich auf die Erfolge auswirken kann.

Der BIFF e.V. lässt die Väter die Themen oder Aktivitäten bestimmen. Auch wenn sich erst im Verlauf eines Treffens herausstellt, dass vorgeschlagene oder sogar bereits begonnene Themen nicht (mehr) den konkreten Bedarfen oder Problemen der Teilnehmer entsprechen, reagiert der Gruppenleiter mit einer Programmänderung.

Insofern gibt er auch in Fällen, wo er selbst Impulse setzt, den Vätern das Signal, dass er für neue Vorschläge bzw. Veränderungen des Verlaufs offen bleibt. Das kann dann nötig sein, wenn sich Teilnehmer nicht trauen, bestimmte heikle Themen direkt anzusprechen und der Fachmann mit feinfühligem Gesprächsführung spürt, dass sich hinter einem Thema andere, dringendere Bedürfnisse oder Themen verbergen.

Der Coach e.V. in Köln gibt den Vätern auch bei der Themenfindung sehr stark die Möglichkeit zur Mitbestimmung: "Was sind Themen, die euch interessieren? Welche Seminare sollen wir anbieten? Welche Themen sollen wir noch mal vertiefen usw." Der interviewte Fachmann stellt fest, dass es den Vätern wichtig ist, dass sie mit ihren Themenwünschen ernst genommen werden. Die Väter wollen nicht das Gefühl haben, dass sie zum Coach e.V. kommen und denken: "Ich komme hier hin und die erzählen mir immer, was ich machen soll. Oder sie erzählen mir immer von den Themen, die denen wichtig sind. Sondern ich kann jederzeit meine Fragen einbringen. Und sollten wir an diesem Abend nicht darauf eingehen, bin ich aber sicher, dass sich einer der nächsten Abende mit diesem Thema beschäftigen wird." Diese konsequente Umsetzung inhaltlicher Mitbestimmung bzgl. der Themenauswahl führt dem Befragten zufolge auch dazu, dass die Väter sich an die Gruppe binden. Die Mitbestimmung von Ort und Zeitpunkt scheint nach seiner Einschätzung den Vätern weniger wichtig zu sein, weil sie da auf eine gute d.h. väterfreundliche Organisation des Coach e.V. vertrauen.

Auch der Väterarbeiter der AWO Düsseldorf bewertet die Mitbestimmung der Väter als sehr wichtig, insbesondere bezüglich der Inhalte. Er lässt die Väter ebenfalls mitbestimmen, beispielsweise bei der Planung von Vater-Kind-Aktivitäten. Das hat für ihn den pädagogischen Effekt, dass die Väter sich ernst genommen fühlen und ihre Bedürfnisse beachtet sehen bzw. er die Väterangebote bedürfnisorientiert gestalten kann. Wenn die Väter an den Entscheidungsprozessen beteiligt sind, sprechen sie offener über ihre Bedürfnisse und handeln diese aus. Insofern fördern Beteiligung und Bedürfnisorientierung auch die Kommunikation der Väter.

Für den Fachmann des Kommunalen Integrationszentrums in Herne ist die Mitbestimmung der Väter ein sehr wichtiger Erfolgs-Faktor. So könnten die Väter nämlich zur Sprache bringen, was sie wollen und benötigen. Manchmal erscheint es ratsam, diese Prozesse der Themenfindung nicht nur zu moderieren, sondern etwas zu steuern oder zu lenken, aber immer im Rahmen der Themenvorgaben der Väter.

Thematische Vorgaben von oben wären aus Sicht des Befragten weder günstig noch erfolgversprechend. Insofern sorgen für ihn solche Räume der Mitbestimmung dafür, Väterangebote bedarfsorientiert durchzuführen, auch bei der Themen- bzw. Aktionsauswahl im Rahmen der freizeit- und erlebnispädagogischen Angebote.

Das Kommunale Integrationszentrum in Aachen setzt die Beteiligung der Väter auch bei Angebotsform wie den Vater-Kind-Aktivitäten um, wo die Teilnehmer in einem gegebenen Rahmen bei der Inhalts- und Programmgestaltung mitbestimmen können. Dabei beteiligt der Väterarbeiter die Teilnehmer, um auf ihre Themen, Bedürfnisse oder Wünsche eingehen zu können.

In Einzelfällen haben sich im Rahmen der Ressourcenorientierung und der gewährten Mitbestimmung auch Teilnehmer so selbständig engagiert, dass sie im Sinne von Selbsthilfe aktiv wurden. In einer Vätergruppe brachten die Teilnehmer eine Projektidee ein und verwirklichten diese sehr selbständig, nämlich als Kinder die Lebensgeschichten der Vätergeneration als Angehörige der ersten Generation der Arbeitsmigranten in Deutschland zu erzählen. Für das Projekt „Gastarbeiter“ suchten die Väter aktiv Teilnehmer, die ihre Lebensgeschichte im Rahmen dieses generationenüberschreitenden Austausches erzählten. Der Gruppenleiter des befragten Väterprojekts war lediglich beratend und bei der Organisation finanzieller Ressourcen tätig.

Der Experte der AWO Düsseldorf verfolgt das Ziel, dass die Väter untereinander Kontakte knüpfen, um selbständig zum Thema Vater-sein aktiv zu werden. Das geht auch über informelle und selbstorganisierte Treffen der Väter hinaus. Die Eigeninitiative der Väter ist als Teil des Lernprozesses zwar gewünscht, kann aber nicht immer systematisch gefördert werden. Aus den informellen Treffen entstand die Idee, einen Väterverein zu gründen. Die Begleitung dieses Prozesses war hinsichtlich der Zeitressourcen für die AWO-Fachkräfte aber schwierig zu realisieren und es kam nicht zur Gründung eines Vätervereins, weil es sehr unterschiedliche Wünsche und Erwartungen gab bzw. die klare Zielsetzung der Förderung engagierter Väterlichkeit von anderen Themen überlagert wurde. Grundsätzlich bewertet er diesen Gedanken der Selbstorganisation aber als wichtige Chance.

4.3.2.5 Einzelfallansatz

Die Kommunalen Integrationszentren in Unna und Aachen sehen in ihren Ansatz der Väterarbeit wenig Bedarf für Einzelfallarbeit oder Beratung, vermitteln Väter aber bei Beratungsbedarfen an entsprechende Fachstellen weiter. Die Caritas in Düsseldorf und die AWO in Düsseldorf verfolgen konzeptionell auch keinen Beratungsansatz, führen aber teilweise Einzelgespräche mit Vätern. Außerdem hat der Mitarbeiter der AWO-Integrationsagentur vielfältige Möglichkeiten, an verschiedene Beratungsangebote innerhalb des eigenen Träger zu verweisen, wie z.B. die Migrations- bzw. Migrationserstberatung oder die Erziehungsberatung der AWO.

Sehr stark für den Einzelfallansatz plädieren die Befragten aus Köln und Herne, die das Ineinandergreifen des Gruppen- und Einzelfallansatzes als Erfolgsfaktor beschreiben. Zur Einzelberatung des Fachmanns aus Herne kommen viele Väter, auch wenn die Vätergruppe schon länger beendet ist.

Im Folgenden wird jetzt diskutiert, welche Kombinationen verschiedener Angebotsformen aus Sicht der befragten Experten besonders gute Erfolge bringen.

4.3.2.6 Mischung von Angebotsformen

Die interviewten Projektpartner sehen positive Effekte der konzeptionellen Verbindung verschiedener Angebotsformen insbesondere auf zwei Ebenen:

Zum einen nutzen die befragten Einrichtungen je spezifische Mischungen von kurzzeit- und langzeitpädagogischen Väterangeboten, d.h. von Einzelveranstaltungen wie Vater-Kind-Aktivitäten oder Bildungsveranstaltungen oder die langfristige Vätergruppenarbeit. Zum anderen sehen die Väterprojekte in Köln, Herne und Dortmund besondere Chancen, wenn die breite Angebotspalette der Väterangebote durch Einzelberatungen und andere Maßnahmen für einzelne Väter ergänzt werden, die von der Fachkraft/den Fachkräften der Väterprojekte selbst durchgeführt werden.

Nach Meinung des Befragten vom BIFF e.V. in Dortmund sollten die Vätergruppenarbeit idealerweise mit der Möglichkeit zu Einzelgespräche kombiniert sein, wenn die Ressourcen da sind. Denn er nimmt da Bedarfe der Teilnehmer wahr, weil sie ergänzend zur Gruppe immer wieder Räume für Einzelgespräche brauchen. Bei der Umsetzung ist das teilweise ein Problem der Personal- und Zeitressourcen. Allerdings sollte man Beratung und Therapie klar trennen.

Oft können die Fachkräfte von BIFF e.V. den Bedarf nach Einzelgesprächen mit ihrer Beratungskompetenz erfüllen. In manchen Einzelfällen empfiehlt der Dortmunder Fachmann den Vätern jedoch therapeutische Maßnahmen bei entsprechenden psychologischen Diensten. Dann dienen die Einzelgespräche der Klärung, welche Hilfe ein Vater braucht bzw. wie man die Vermittlung an andere Stellen organisiert. Für diesen Interviewpartner sind solche Möglichkeiten auch deshalb wichtig, um dem Vater das Vertrauen zu geben, dass andere (psychologische) Dienste auch erfolgreich helfen können. Eine günstige Option wäre es, psychologische Fachkräfte bei Bedarf direkt ergänzend zum Gruppenprozess hinzuziehen zu können, wenn im Prozess Einzelne ergänzend Einzelgespräche bräuchten. Das ist jedoch mit den vorhandenen Ressourcen nicht zu leisten. Eine solche multiprofessionelle Teamkonstellation mit psychologischen Fachkräften wäre günstig, weil stark Betroffene einerseits mit ihren Themen die Gruppendynamik stören oder zu stark bestimmen. Andererseits wäre es gut, dass diese Väter sofort und vor Ort Beratung von psychologischen Fachkräften begleitend zur Gruppenarbeit erhalten könnten.

Der interviewte Mitarbeiter des Coach e.V. bezieht ausführlich Position zur Bedeutung der Einzelgespräche oder Einzelberatung in der Väterarbeit seiner Einrichtung, die dort konzeptionell unverzichtbar als ergänzende Möglichkeit neben der Vätergruppenarbeit besteht. Er nimmt auch Stellung dazu, inwiefern diese Kombination idealerweise auch über seine Einrichtung hinaus grundsätzlich für den Erfolg von Väterarbeit wichtig ist. Der Interviewte formuliert zugespitzt, dass Väterarbeit ohne Einzelfallhilfen auf Dauer nicht funktioniert. Man kann Väter sicher für einen Kurs im Sinne von "Starke Väter - starke Kinder" mit einem festen Kursterminkontingent von ca. zehn Einheiten oder für Kurse wie BADEP von AÇEV gewinnen und auch viele Ziele erreichen. Nach diesem Kölner Fachmann kann man es aber nur schaffen, Väter wirklich nachhaltig in einer Einrichtung und stärker in den Erziehungsprozess in den Familien einzubinden, wenn man Väterangebote mit Einzelfallhilfen kombiniert. Dabei wird erkennbar, dass es gerade für den Vertrauens- und Beziehungsaufbau wichtig ist, dass ein Träger der Väterarbeit ansprechbar ist für Einzelfallhilfen bzw. Beratung und diese auch anbietet, weil man so eher vertiefende und nachhaltige Erfolge erzielen kann. Das formuliert der Befragte auch ausdrücklich anders herum: Väterarbeit geht ohne Einzelfallhilfen nicht. Das bewertet der Interviewte als Quintessenz der langjährigen Arbeit im Coach e.V., was sich so auch in den Rückmeldungen der Väter widerspiegelt.

Das ist nach den Kölner Erfahrungen auch eine wichtige Erkenntnis, die er für den Start neuer Väterprojekte als entscheidenden Erfolgsfaktor sieht.

Der Väterexperte aus Herne geht so weit, dass für ihn Väterarbeit ohne begleitende Einzelberatung gar nicht nachhaltig erfolgreich realisierbar wäre. Denn in den Einzelberatungen bauen die Väter Vertrauen auf und spüren, dass ihnen geholfen wird, sei es bei bestimmten Problemen, bei Bewerbungen, schriftlichen Anträgen für Ämter oder auch bei der Kontaktaufnahme mit den Schulen (z.B. bei Konfliktberatungen).

Einzelberatungen sind auch deshalb von enormer Wichtigkeit, da einige Probleme natürlich nicht in der Gruppe besprochen werden können. So sind einige Väter zurückhaltender als Andere und wollen gewisse Probleme auch nicht in der Gruppe ansprechen. Dabei besteht natürlich teilweise die Sorge, dass in der kleinen Stadt Herne vielleicht doch sensible Aussagen außerhalb der Gruppe bekannt werden könnten - trotz der Verabredung zur Verschwiegenheit. Er hebt hervor, dass es eine Kombination aus Vätergruppe und Einzelberatung geben muss. Der Befragte vertritt die Ansicht, dass viele Väter ohne individuelle Hilfe in Einzelberatungen oder sogar Krisenintervention die Motivation für die Gruppe verlieren würden bzw. nicht so lange wie im Fall von Herne aufrecht halten könnten.

Verglichen mit den Aussagen der übrigen Träger gibt es hier einen auffälligen Dissens in dieser Frage, der sicher weiterer Diskussion bedarf. Möglicherweise ist diese Frage auch abhängig davon, welche Altersspanne von Kindern der Väter bestimmte Einrichtungen schwerpunktmäßig ansprechen und erreichen. Das lässt sich aber im Rahmen der Ergebnisse dieser Praxisforschung nicht klären.

Weniger umstritten und eher Konsens ist die zweite Ebene, dass eine breite Palette mit kurzzeit- und langzeitpädagogischen Väterangeboten gute Erfolgsaussichten hat. Für den Düsseldorfer Väterarbeiter der AWO ist die Orientierung an den Bedürfnissen der Väter entscheidend für die Erfolge: Manche Väter suchen mehr aktions- oder bewegungsorientierte Angebote, so dass sie Vater-Kind-Aktionen bevorzugen. Andere suchen eher ruhigere, auf Gespräche ausgerichtete Angebote, wo weniger Aktion bzw. Bewegung gefordert wird. Die Frage nach einem bestimmten Angebotsmix stellt sich daher gar nicht für alle Väter gleichermaßen.

Dennoch ist das Vorgehen, dass man durch freizeit- und erlebnispädagogische Ansätze die Chance hat, Väter niedrigschwellig zu erreichen und danach evtl. für die Vätergruppe zu motivieren, ein begrüßenswerter und erfolgversprechender Ansatz.

Der Väterexperte aus Herne bewertet seinen Mix aus kurzzeit- und langzeitpädagogischen Väterangeboten als einen sehr wichtigen Erfolgsfaktor.

Diese Kombination aus beiden Ansätzen, d.h. der Vätergruppe und der spiel- und erlebnispädagogischen Angebote, ist von Anfang an die Konzeptidee dieses Väterexperten, auch schon in der Gruppengründungsphase. Diese Mischung beider Ansätze wird auch von den Vätern gewünscht. Damit sind auch Spaß und Freude sowie fachlich-inhaltlich wichtige Aspekte ausgewogen. Der Mitarbeiter aus Herne würde diesen Mix aus kurzzeit- und langzeitpädagogischen Väterangeboten daher auch anderen Trägern empfehlen.

Allerdings ist auch zu bedenken, dass dieser Väterexperte (ähnlich wie der Coach-Ansatz) Synergien zwischen dem Arbeitsfeld der Väterarbeit und seinen Tätigkeiten für die Kinder/Jugendliche nutzt. Insofern verfolgt der Väterexperte aus Herne einen ganzheitlichen Ansatz, in dessen Rahmen er sich nicht allein für die Väter, sondern für die ganze Familie verantwortlich fühlt, einschließlich der Kinder und Mütter. Diese Chance ist aber davon abhängig, dass ihm sein Arbeitskontext bzw. der Träger diese Möglichkeit eröffnet.

Der Mitarbeiter des BIFF e.V. aus Dortmund befürwortet auch, dass eine Mischung beider Angebotsformen für den Erfolg entscheidend sind: "Das Eine geht ohne das andere nicht." Gerade in der Startphase kann es wichtig sein, zuerst niedrigschwellige Aktivitäten anzubieten, in denen Väter eher ihre Ressourcen zeigen können, wie in Vater-Kind-Aktionen. Sie können Fußball spielen, Basteln und allgemeine Gespräche über den Alltag von Arbeit oder Familie Chancen bieten, um im Rahmen von Einzelveranstaltungen mit dem Erfahrungsaustausch anzufangen. Denn im Laufe solcher Prozesse würden dann meist weitere Bedürfnisse der Väter sichtbar, weil sie Bedarfe zu konkreten Themen anmelden und Fragen dazu stellen, wie sie bisher gemachte Erfahrungen vertiefen können oder wie sie etwas im Alltag weiter umsetzen können. So entstehen dann oft Gruppentreffen, wo die Väter sich immer mehr für Themen öffnen und langfristige Planungen entwickeln.

Manchmal sind auch spiel-, freizeit- oder erlebnispädagogische Angebote begleitend im Prozess neben der Vätergruppe immer wieder wichtig, sind aber in der Startphase

besonders wichtig. Bei einem Vater-Kind-Spielangebot ergeben sich beispielsweise Themen, die oft an Fragen der Kinder ansetzen. Denn viele Väter haben Schwierigkeiten, schwierige Fragen selbst kleiner Kinder gut zu beantworten, so dass dann Elternmedien wie z.B. die Elternbriefe des Arbeitskreises Neue Erziehung (ANE) gut eingesetzt werden können. Solche Themen lassen sich aber oft erst mit Vätern besprechen, wenn bereits in niedrigschwelligen, erlebnispädagogischen Angeboten Vertrauen aufgebaut wurde, wie z.B. beim Basteln, Kochen, Klettern usw.

Der Fachmann des Coach e.V. äußert sich auch dazu, inwiefern eine breite Angebotspalette besonders erfolgversprechend ist, d.h. wenn Einzelveranstaltungen oder kurzzeitige Angebote, Einzelfallhilfen bzw. Beratung bis hin zu länger dauernden oder fortlaufenden Langzeitmaßnahmen wie einer Vätergruppe kombiniert werden. Der Befragte betont zunächst, dass es bezüglich der Vielfalt verschiedener Angebotsformen in der Väterarbeit kein Entweder-Oder gibt. Jedes Angebot, das ein Träger ermöglichen kann, wie z.B. nur drei, vier Einzelveranstaltungen (Vater-Kind-Angebot usw.) ist eine gute Möglichkeit, um Väter in der Erziehungskompetenz zu stärken und die innerfamiliäre Kommunikation zu verbessern. Für eine nachhaltige Stärkung der Väter und Steigerung väterlicher Erziehungskompetenz sieht der Interviewpartner die vom Coach e.V. gewählte Methode des Mix aus einzelnen Bildungsveranstaltungen, der Vätergruppe und Einzelfallhilfen als eine sehr erfolgreiche Möglichkeit. Das begründet er auch mit den Rückmeldungen der teilnehmenden Väter bzgl. ihrer Erfolge und er sieht es an der kontinuierlichen Einbindung der Väter in den Coach e.V.

Die Chancen einer Mischung in der Angebotspalette erläutert der Väterexperte des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen wie folgt: Er arbeite mit spiel- freizeit- und erlebnispädagogischen Einzelveranstaltungen und der länger dauernden Vätergruppe (BADEP). Seiner Meinung nach hat dieser Mix sich bewährt. Das erklärt der Befragte damit, dass die spiel- freizeit- und erlebnispädagogischen Vater-Kind-Angebote den Vätern Spaß machen und zu einer ersten Sensibilisierung der Väter führen. Wichtig wäre aber zu sehen, dass nicht alle Väter danach in das Väterthema tiefer einsteigen wollen und sind daher mit den Vater-Kind-Angeboten oft zufrieden. Außerdem können Väter auch mit dem BADEP-Väterkurs ohne Vorerfahrungen beginnen. Für einen guten Einstieg kann es wichtig sein, wenn die Väter vor dem

BADEP-Programm über Vorerfahrungen spiel- freizeit- und erlebnispädagogischen Vater-Kind-Angebote, d.h. schon durch erste Schritte, sensibilisiert werden. Das sieht der Interviewpartner als positiv, weil so der Väterarbeiter oder Träger bereits Kontakt zu den Vätern hat. Andererseits muss man diesem Aachener Befragten zufolge beachten, dass die kurzzeit- und langzeitpädagogischen Angebote ja unterschiedliche Ansätze sind: beide Arbeitsformen sind konzeptionell klar fixiert und haben daher je eigene Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen, die auch Erfolge bringen. Insofern können erlebnispädagogische Angebote vorbereitend und sensibilisierend hilfreich sein, müssen es aber nicht zwangsläufig.

Der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Unna sieht auch Chancen in der breiten Angebotspalette: Nach seiner Erfahrung erreichen Vater-Kind-Aktionen wie der Spieltag evtl. eher Väter, die von sich aus stärker motiviert sind bzw. eher von sich aus aktiv kommen. Andererseits sind vermutlich die stark zugehenden Werbeaktivitäten über die nachdrückliche Ansprache der Mütter auch ein Erfolgsfaktor für die Teilnahmeentwicklung: "Über diese familiäre Kommunikation erreichen wir vielleicht noch 10 bis 20 % der Väter, die sonst evtl. nicht kommen würden." Bei Väterkursen wie BADEP schätzt der Befragte aus Unna das Teilnahmeverhalten der Väter anders ein. Zwar würde die Werbung mehr Vorlauf und Zeit brauchen, bis die Zielgruppe erreicht wird. Die Väter, die sich dann zur Teilnahme entscheiden, haben aber oft eine hohe Verbindlichkeit und Motivation, was man an der geringen Fluktuation erkennt. Insofern würde so ein Väterkurs seiner Ansicht nach eher Väter erreichen, die man sonst im Alltag der beteiligten Einrichtungen nicht oder weniger erreichen würde.

Für einen Väterkurs in Einrichtungen der Frühpädagogik zu werben, wo diese Angebotsform in den gegebenen Rahmenbedingungen nicht üblich ist, erscheint ihm auch grundsätzlich schwieriger. Eine zweite Vergleichsebene bzgl. der Bedürfnisse der Väter sieht er darin, dass die Vater-Kind-Angebote auf Deutsch stattfinden, während der Väterkurs die Möglichkeit zur Nutzung der Herkunftssprache bietet. Die Tatsache, dass die Kommunikation auf Türkisch möglich ist, transportiert sicher ein Willkommen und eine Wertschätzung für die Herkunftssprache und kann sich evtl. bei einigen Vätern positiv auswirken.

Für diesen Befragten sind kurzzeitpädagogische Vater-Kind-Angebote auch deshalb teilweise eine Chance für den Einstieg in langzeitpädagogische Angebote wie den Väterkurs, weil er im ersten Schritt Unterschiede erkennt, was die Verankerung von

Väterangeboten in den Kitas/Familienzentren betrifft: Bei der Durchführung eines Vater-Kind-Spieltages kann der Väterexperte schauen, ob eine Einrichtung Väterangebote wirklich langfristig begleiten und unterstützen will. Da sind die Rahmenbedingungen der Kitas/Familienzentren unterschiedlich förderlich. Eine gute Unterstützung seitens der Kitas/Familienzentren, insbesondere die Leitung, zeigen ihm das ernsthafte Interesse an Väterangeboten: "Kommt sie nur zum Auf- und Zuschließen oder wie sehr interessiert ist sie wirklich?" Hinsichtlich der nachhaltigen Etablierung sieht er schon Unterschiede: "Nach einem erfolgreichen Spieltag weiß ich, dass man in dieser Einrichtung ein nachhaltigeres Angebot wie das BADEP-Programm ganz klar andocken kann. Auch, weil man bei den Vätern, die schon da waren, Werbung machen kann." Denn bei den eintägigen Vater-Kind-Aktionen entsteht ein Kontakt zu den Vätern und es stellt sich bei der Feedbackrunde nach einem Vater-Kind-Spieltag oft die Frage, wie es danach weiter gehen könnte. Da kann der Väterarbeiter dann einhaken und den Vätern sagen, dass er noch ein weiteres Angebot (BADEP-Programm) machen kann. Andererseits ist es manchmal auch so, dass ein Angebot wie z.B. eine Vater-Kind-Olympiade in einer Einrichtung auch bei lediglich einmaliger Durchführung als erfolgreich zu sehen ist. Und auch falls eine Maßnahme wie ein Spieltag oder die Vater-Kind-Olympiade schon vor Durchführung als einmalige Aktion geplant war, bleibt das für Väter und Kinder wunderbar und zufriedenstellend, ohne dass dem zwingend weitere vertiefende Angebote folgen müssen.

4.3.3 Umsetzung im fachlichen Handeln

Die Bereiche der Umsetzung im fachlichen Handeln, die in diesem Kapitel präsentiert werden, sind Aussagen zu Methoden (vgl. 4.3.3.1), der Sprachpraxis (vgl. 4.3.3.2), der Diversität der Teilnehmer (vgl. 4.3.3.3) und zum Ansatz niedrigschwelliger Väterarbeit (vgl. 4.3.3.4).

Viele Angebotsveränderungen sind bereits an anderer Stelle dargestellt, so z.B. die Entwicklungen hin zu der genannten, breiten Angebotspalette der beteiligten Projektpartner. Die Väterexperten werden aber auch gefragt, wie sich die Arbeitsweisen der Angebote von Beginn bis zum Befragungszeitpunkt entwickelt haben.

Falls es Veränderungen gibt, wird nach dem Anlass für Anpassungen oder Entwicklungen gefragt. Viele Befragte haben ihren erfolgreichen Ansatz fortgeführt, was der Coach e.V. Köln angibt und die AWO in Düsseldorf, wo der Fachmann keine Änderungsbedarfe sieht, weil sich die Mischung aus Vätergruppenarbeit und Vater-Kind-Aktionen bewährt hat. In den Kommunalen Integrationszentren in Unna und Aachen kommt der BADEP-Väterkurs neu dazu.

Teils kann der bestehende Ansatz ausgeweitet bzw. vergrößert werden, wie in Herne. Dort entstehen immer wieder neue Ideen aus laufenden Väterangeboten oder den Gesprächen in den Vätergruppen. Der Einsatz von Referent_innen war anfangs nicht vorgesehen, doch deren Beteiligung hat mit der Zeit zugenommen. Mittlerweile ist die Beteiligung von Referent_innen, d.h. zusätzlichen Professionellen wie Rechtsanwält_innen, Erziehungsberater_innen, Berufsberater_innen und auch Lehrer_innen zum Teil des Konzepts geworden. Grund für die Veränderungen sind immer die Bedürfnisse der Väter, an denen der Väterexperte das Konzept orientiert. Je nach vorhandenen Bedürfnissen informiert er sich, welche Fachkräfte man noch einladen könnte. Er sieht sich daher in der Rolle als "Brückenbauer", der die Väter, Kinder und teils Professionelle zu gewünschten Themen zusammenbringt, wodurch wieder neue Projekte wie z.B. das Tanz-Theater entstehen.

Darüber hinaus werden jetzt weitere Aspekte für Angebotsentwicklungen oder -veränderungen vorgestellt, die auch mit den vor Ort praktizierten Methoden und Arbeitsweisen zusammenhängen.

Bezogen auf den Zeitverlauf entstanden beim BIFF e.V. in Dortmund die Konzepte anfangs, basierend auf Vorerfahrungen, im Sinne eines "Learning by doing". Im Laufe der ersten Angebote haben die Väter mit der Zeit spezifische Angebote oder Themen nachgefragt, wie z.B. Informationen bzgl. des Schulsystems oder zu Erziehungsfragen. Beim Setting gibt es interessante Entwicklungen, so etwa, dass konservative Väter zu besonderen Themen die Anwesenheit ihrer Frauen wünschen. Daher werden einzelne Veranstaltungen wie zum Thema Schulsystem oder über weiterführende Schulformen als gemeinsame Themenabende, d.h. als Elternabende zusammen mit Müttern, durchgeführt.

Mit der Zeit entwickeln sich die Arbeitsformen weiter, was die Rolle und Arbeitsweise der externen Expert_innen betrifft. An diese wird zunehmend der Anspruch gerichtet, die Väter stärker aktiv miteinzubinden und mit erfahrungsorientierten Methoden zu arbeiten.

Methoden wie Open Space oder Brainstorming werden von den Teilnehmenden positiv aufgenommen. Schrittweise äußern die teilnehmenden Väter auch den Wunsch, einzelne pädagogische Methoden selbst zu lernen und mit damit zu arbeiten. Der Befragte nennt als Beispiel theaterpädagogische Methoden, z.B. die Entwicklung und Aufführung des Märchens "Frau Holle auf Arabisch". Die Märchenarbeit und -aufführung resultierte aus den Entwicklungen bzw. Rückmeldungen nach einem Vorleseabend. Denn es gibt weniger lesekompetente Väter oder auch welche, die Analphabeten sind und nur schwer in ein Vorleseprojekt einbezogen werden können. Als Ansatz wurde nicht das Lesen, sondern das Erzählen von Geschichten gewählt, weil da alle Väter über Erfahrungen und Kompetenzen verfügen. Dann wurden Geschichten gesammelt, erzählt, teils übersetzt, die dann später weiter entwickelt wurden zu der Märchen-Aufführung, die in einer Bücherei vorgeführt wurde.

4.3.3.1 Methoden

Zum Einsatz von Methoden äußern sich die Experten im Rahmen der Angebotsentwicklung wie folgt:

Der Fachmann des Coach e.V. in Köln nutzt die Arbeit mit Filmen, die für ihn viele Chancen bietet. Wenn die Väter sich noch nicht so gut kennen, dienen Filme als gutes Medium zur Anregung des Austauschs. Das Zeigen von Filmen wie "Almanya", "Evet, ich will", "Wut" oder andere, bieten die Chance, über den Film, die dargestellten Familienkonstellationen und Handlungen zu diskutieren. Denn der Austausch über Filme eröffnet die Möglichkeit, dass die Väter indirekt von ihren Themen oder über ihre Meinungen/Positionen sprechen können, ohne jedoch immer von eigenen individuellen Erfahrungen berichten zu müssen. Der Coach e.V. legt zwar großen Wert darauf, dass sich aus den Themen Religion und Politik keine Diskussion ergeben. Ausnahmen bilden gezielt aufgegriffene religiöse oder politische Themen, die konkret die Väter oder ihre Familien betreffen. Wenn Wahlen sind, wird das beispielsweise alltagsnah aufgegriffen oder wenn es aktuell bildungspolitische Entscheidungen gibt, die sich auf den Alltag der Kinder auswirken können, wird das besprochen.

Als ein Beispiel für ungewollte, problematische und eher wenig produktive Diskussion nennt der Interviewpartner die Gezi-Park-Proteste in Istanbul, weil es dabei zum Streit verschiedener politischer Lager in Veranstaltungen kam, der sich hätte ausweiten können. Daher wurde das Thema nur kurz sachlich erwähnt, die Argumente der Beteiligten aber nicht vertieft, um nicht über Wertungen oder Urteile zu streiten. Entscheidend ist an der Stelle, dass der Coach e.V. in solchen Diskussion, die zu Themen rund um Religion und Politik aufkommen, neutral bleibt und nicht Partei bezieht. Das ist ein großer und wichtiger Anspruch des Trägers, um eine produktive Zusammenarbeit sicher zu stellen.

Der Dortmunder Väterarbeiter setzt Rollenspiele in den Väterangeboten ein, als Methode der Gruppenarbeit, um mit den Teilnehmern Perspektivenwechsel und neue Sichtweisen auf Probleme und Lösungswege zu erproben. Die Väter stellen dabei eigene Themen oder Probleme dar, d.h. Alltagsthemen wie die Frage von Gewalt in der Erziehung bzw. gewaltfreie Erziehung. Das Rollenspiel griff diesbezüglich zum Beispiel die fiktive Frage auf: "Soll ich mein Kind schlagen?" Es gibt auch Rollenspiele zum Thema Diskriminierungserfahrungen eines Kindes oder Vaters in Schulen. Der Fachmann skizziert dann eine Szene und vergibt dann allen Vätern die nötigen Rollen eines entsprechenden Falles, d.h. des Vaters, des Lehrers, der Mutter, der Kinder etc. Er lässt dann zunächst positive und negative Verläufe der Situationen darstellen, lässt die Väter die Szenen abwandeln und spricht von den Spielszenen aus über die Erfahrungen oder Einschätzungen der Väter. Dabei entscheidet die Gruppe gemeinsam, wie das Problem gelöst werden kann. Er setzt insofern Rollenspiele als aktivierende Gruppenmethode ein, anhand der Alltagsthemen mit Beteiligung der Väter besprochen werden können, für die Antworten oder neue Lösungen gesucht werden.

4.3.3.2 Sprachpraxis

Für die Umsetzung der Väterarbeit im fachlichen Handeln werden die Väterexperten auch danach gefragt, welche Sprachen in den Väterangeboten der Projektpartner gesprochen werden, wie evtl. mit Sprachwechseln und Mehrsprachigkeit umgegangen wird und, welche Bedeutung die Sprache der Väterangebote für den Erfolg hat.

Der Väterarbeiter der AWO Düsseldorf geht mit der Sprachnutzung flexibel um: Wenn Väter Sprachprobleme im Deutschen haben, nutzt er für Informationen und Gespräche oft das Türkische. Mit anderen Vätern, die gut Deutsch sprechen, verwendet er auch gern die deutsche Sprache, weil sich dann oft beide Seiten im Deutschen sicherer fühlen. In dieser Einrichtung sind die Vater-Kind-Aktionen, die zusammen mit den Kitas durchgeführt werden, immer auf Deutsch. In der Vätergruppe werden Deutsch und Türkisch gemischt, je nach Konstellation und den Vorlieben der Väter. Auch größere Einzelveranstaltungen sind fast immer auf Deutsch.

Die Fachkraft des Coach e.V. berichtet, dass sich die Sprachpraxis in der immerhin mehrjährigen Gruppenzeit verändert hat: Im ersten Jahr der Väterarbeit war die Sprachmischung so, dass zu ca. 60% der Zeit vom türkeistämmigen Gruppenleiter Türkisch gesprochen wurde; von beiden Leitenden ca. 40% Deutsch. Zu Beginn gab es in der Vätergruppe längere Zeitsequenzen, die ausschließlich in türkischer Sprache stattfanden, so dass der befragte deutsche Fachmann nicht beteiligt war. Gegen Ende der Vätergruppe hat sich der Anteil der deutschen Sprache auf ca. 90% erhöht und der Anteil des Türkischen ist auf ca. 10% gesunken. Das Sprechen des Deutschen wird auch von den Vätern eingefordert bzw. gewünscht, weil auch Väter aus Syrien oder Afrika in die Gruppe kommen. Die zum Befragungszeitpunkt neu startende Vätergruppe soll fast ausschließlich auf Deutsch stattfinden, um das Einbinden von Vätern über türkeistämmige Teilnehmer hinaus zu erleichtern. Eine andere neue Gruppe ist ethnisch-kulturell stärker gemischt mit Vätern aus der Türkei, Marokko, Syrien und Afrika und wird in deutscher Sprache durchgeführt. Für den Start der Väterarbeit ist die türkische Sprache wichtig, weil das für den Austausch über gerade emotional besetzte Themen unabdingbar ist: "Über Gefühle konnten oder wollten die Teilnehmer anfangs nur auf Türkisch reden." Beim Coach e.V. hat sich selbstverständlich auch die deutsch-türkische Konstellation der beiden Leitungspersonen ausgewirkt, die von einem Vater mit einem vielsagenden Bild zur Sprachnutzung beschrieben wurde: Der Vater sah sich und die anderen Teilnehmer auf einer Seite eines Flusses. Den deutschen Gruppenleiter sah er auf der anderen Seite des Flusses. Der türkische Gruppenleiter hätte die Väter dann bis zur Hälfte der Brücke über den Fluss begleitet. Ab der Hälfte der Brücke nahm das Bedürfnis nach Türkisch ab, so dass der deutsche Gruppenleiter von da an ebenso gut begleiten konnte.

Die Teilnehmer würden sich selbstverständlich weiter die Anwesenheit des türkischen Gruppenleiters wünschen, weil sie ihn sehr schätzen. Aber seine geschilderte Brücken-Funktion bzgl. des sprachlichen Verstehens war im späteren Verlauf nicht mehr so wichtig wie zum Angebotsbeginn. Es gab aber auch mal eine Diskussion über die Frage der Sprachpraxis in einer Veranstaltung der Vätergruppe, bei der ein Vater vorschlug, zukünftig öfter Deutsch zu sprechen, denn bei Gesprächen in der Schule und mit den Lehrern müssten ja schließlich auch jene Deutsch sprechen, die da noch Probleme hätten. Insofern ist eine zusätzliche Motivation da, in der Vätergruppe mehr Deutsch miteinander zu sprechen. Gerade weniger Sprachkompetente können es dann als Zugewinn begreifen, häufiger die deutsche Sprache zu nutzen. In Einzelfällen, falls ein Vater im Deutschen nicht alles versteht, wird ihm das sofort auf Türkisch übersetzt oder es wird kurz in die türkische Sprache gewechselt.

Die befragte Fachkraft des Kommunalen Integrationszentrums in Unna berichtet zur Sprachnutzung, dass die Vater-Kind-Spieltage auf Deutsch und Türkisch stattfinden, weil deutsche Väter ohne Migrationshintergrund genauso willkommen und dabei sind. Bei der Durchführung der Vater-Kind-Spieltage läuft ja die Kommunikation dann viel über das Kind, so dass der Befragte dann die jeweilige Herkunftssprache fördert. Insofern nutzt der Fachmann mal die deutsche Sprache und mal beide Sprachen je nach Person, Situation und Kontext. Das Thema der Mehrsprachigkeit ist dem Interviewpartner aus Unna wichtig, das man grundsätzlich im Rahmen interkultureller Öffnung der Bildungsinstitutionen stärker fokussieren und stärken sollte. Die nicht muttersprachlich deutschen Teilnehmer melden der Gruppenleitung bzgl. der Mehrsprachigkeit in den Väterangeboten zurück, dass sie diese als positiv bzw. als Anerkennung erleben.

Dem Mitarbeiter des BIFF e.V. in Dortmund ist ein sensibler und flexibler Umgang mit Sprachwechseln und Mehrsprachigkeit für den Erfolg wichtig, teils ergänzt durch Angebote in den Muttersprachen. Meistens wird in den Väterangeboten Deutsch gesprochen, weil das insbesondere für hier Geborene oft günstiger ist. Teilweise zieht der Fachmann seinen Kollegen mit zusätzlicher arabischer Sprachkompetenzen hinzu, der beim Start oder einzelnen Themen durch Übersetzung begleitet. Im Deutschen weniger sprachkompetente Väter lernen ja auch dann die Sprache besser, wenn sie in der Gruppe angewendet wird. Einzelne Themen finden in Ausnahmen mal überwiegend in einer anderen Sprache als Deutsch statt.

Die Aufnahme neuer Gruppenmitglieder ist manchmal ein Anlass, eine Zeit lang zusätzliche Sprachen ergänzend einzubeziehen, für die dann entsprechende Kollegen zuständig sind. Eine neue Vätergruppe ist ethnisch-kulturell und sprachlich gemischt (deutsch, arabisch, berberisch, französisch und spanisch), so dass dort mehr Deutsch gesprochen wird. Meistens regelt die Gruppe das flexibel selbständig untereinander, auch dadurch, dass die Leitung oder mal Teilnehmer bei Bedarf übersetzen. Für die Etablierung interkultureller Väterarbeit sollten möglichst immer Ressourcen für sprachliche Vielfalt im Fachteam der Väterarbeit vorhanden sein.

4.3.3.3 Diversität der Teilnehmer

Die Väterexperten werden gefragt, wie sie damit umgehen, dass die teilnehmenden Väter teils unterschiedlich sind bzgl. ihrer Lebensgeschichte, Migrationserfahrung, ihres sozialen und Bildungsmilieus, ihrer Persönlichkeit, familiären Lebens- und Arbeitssituation. Sie sollen etwas dazu sagen, wie diese Vielfalt der Zielgruppe sich zeigt und wie diese Diversität in der Arbeit zu berücksichtigen ist.

Dabei wird deutlich, dass alle die große Vielfalt innerhalb der Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund sehen und sie insbesondere bzgl. der Sprachkompetenz oder auch der Heterogenität der sozialen Lage, des sozialen oder Bildungsmilieus der Väter beachten. Insofern ist das Thema der Diversität eng verbunden mit der Frage, wie auch gering Gebildete oder sozial prekär lebende Väter mittels niedrigschwelliger Ansätze inkludiert werden können (siehe weiter unten). Auch die Vielfalt der vorhandenen Sprachen bzw. der unterschiedlichen Kompetenz-Niveaus im Deutschen und Mehrsprachigkeit wird als Dimension von Diversität gesehen und praktisch gestaltet, wie weiter oben bereits ausgeführt wurde.

Auf die Frage, wie er mit der Diversität in der Gruppe umgeht, antwortet die Honorarkraft der Vätergruppe der AWO Düsseldorf, dass er nicht ausdrücklich auf Unterschiede eingeht, sondern die Gemeinsamkeiten als Vater in den Vordergrund stellt. Gemeinsame oder verbindende Themen der meisten Väter sind aus Sicht dieses Fachmanns die Verantwortung für die Kinder, gute Bildung und Integration, gesundheitliche Belastungen oder soziale Nachteile in der Gesellschaft, z.B. auch durch Diskriminierung.

Der hauptamtliche Mitarbeiter der AWO Düsseldorf sieht ebenfalls die Vielfalt der Väter mit Migrationshintergrund, auch bzgl. ihrer Bildung, empfindet diese aber als Bereicherung. Auch in seiner praktischen Väterarbeit greift er die Gemeinsamkeiten der Väter auf statt bei Unterschieden anzusetzen.

Der Väterarbeiter im Kommunalen Integrationszentrum Aachen sieht den bewussten Umgang mit der Diversität als Teil der pädagogischen Arbeit, um den sehr unterschiedlichen Vätern gerecht zu werden. Der Befragte sieht in den Vater-Kind-Aktionen junge Väter, ältere Väter, erfahrene Väter und weniger erfahrene Väter. Bei Aktionen hat der Fachmann den Eindruck, dass z.B. jüngere Väter oft mehr Bedarfe an Unterstützung und Begleitung haben. Denn außer bei den BADEP-Väterkursen arbeitet er in Kitas oft mit multikulturellen Gruppen, d.h. er erreicht Väter mit und ohne Migrationshintergrund, die Mehrheit hat jedoch Migrationshintergrund. Außer seiner Reflexion der Unterschiede geht er in der praktischen Arbeit auf vorhandene Unterschiede nicht aktiv von sich aus ein, auch weil ein Vater, der evtl. weniger gut da steht, sonst Nachteile hätte: "Indem man das gar nicht groß zum Thema macht oder darauf Wert legt, sondern sagt: Du bist Ali, du bist Hasan, du bist Ibrahim. Ihr seid jetzt erst mal alle hier. Das ist der Ansatzpunkt." Insofern ist seine Haltung, dass alle Väter nicht als gleich, aber gleichwertig behandelt. Um Väter in prekären Lebenslagen einbeziehen zu können, lässt der Befragte Mitfahrgelegenheiten gründen oder erlässt diesen Vätern manchmal auch die Teilnahmegebühr ganz. Das Beachten von Essengewohnheiten der Väter ist dem Befragten sehr wichtig, d.h. das Rücksicht-nehmen auf religiöse Besonderheiten wie beim Thema Alkoholkonsum oder, dass Lebensmittel bzw. Fleisch haläl sein sollte.

Der Fachmann des Coach e.V. in Köln sieht und berücksichtigt die Vielfalt der Zielgruppe, indem er sich zuallererst ein genaues Bild der Person macht, mit der es zu tun hat. Ganz am Anfang seiner pädagogischen Tätigkeit vor vielen Jahren hatte er selbst durchaus bestimmte Ideen über der Zielgruppe der Menschen bzw. Väter mit (türkischem) Migrationshintergrund im Hinterkopf. Der Befragte ist dann über die vielen Jahre seiner praktischen Arbeit bis jetzt mitunter sehr von der Vielfalt unter den Vätern der 2. bzw. 3. Migrantengeneration überrascht worden. Er beklagt, dass es aktuell an wissenschaftlichen Informationen sowie praktisch-fachlichen Konzepten mangelt, die dieser Vielfalt gerecht werden.

Auch wenn sich viele dieser Väter der türkischen Community zugehörig fühlen, findet der Interviewpartner ein breites Spektrum von Lebensentwürfen, Erziehungsvorstellungen, -werten oder -stilen vor. Das hat zur Folge, in der Arbeit mit der Zielgruppe der Väter mit türkischem Migrationshintergrund zu beachten, dass es nötig ist, auch den teilnehmenden Vätern diese Vielfalt von Lebensentwürfen, Vorstellungen, Werten und Verhaltensweisen erst bewusst machen muss. Ganz konkret gilt es wahrzunehmen, um ein Beispiel zu nennen, dass sich ein Istanbuler Vater mit gymnasialer Bildung oder ein gering gebildeter Vater, der in Zentralanatolien aufgewachsen ist, evtl. stark unterscheiden können. Diese Unterschiedlichkeit sollte auch in der Vätergruppenarbeit beachtet und gestaltet werden. Insofern bewertet es der Kölner Väterexperte als wichtig, beim Kontakt zu Vätern nicht davon auszugehen, dass die Tatsache, einen türkischen Migrationshintergrund zu haben, irgendwie schon eine Gemeinsamkeit der Väter begründen könnte, die jenseits vom Bildungshintergrund, Lebensentwurf oder von Werten und Verhaltensweisen der Einzelnen wirksam ist. Man kann nicht genug betonen, dass sich aus dem Komplex dieser Einflussfaktoren eine große Heterogenität zwischen den verschiedenen Vätern mit türkischem Migrationshintergrund ergibt. Die praktische Konsequenz daraus ist, den Teilnehmern mit einer offenen, fragenden Haltung zu begegnen: "Wie gehst du in deiner Familie damit um? Wie ist das für dich als Vater, aus deiner Geschichte heraus?"

Der Befragte des BIFF e.V. in Dortmund schildert ausführlich und sehr eindrücklich die Vielfalt unter Vätern mit gleichem Migrationshintergrund (aus Nordafrika) und verdeutlicht die Folgen für die praktische Väterarbeit, am Beispiel der Väter mit Migrationshintergrund aus Marokko bzw. Tunesien: Denn er erlebt eine große Vielfalt bzw. mehrere Unterschiede unter den Vätern mit Migrationshintergrund aus Marokko, entlang von (Schul-)Bildung, Beruf, sozialem Milieu (Arbeiter/Akademiker), Generationszugehörigkeit/Alter, Religiosität und der Vielfalt der Sprachen (Arabisch, Spanisch, Französisch, mehrere Berbersprachen). Der Dortmunder Väterexperte sieht diese Vielfalt als Chance, denn die Väter würden trotz vorhandener Differenzen dann ihre Gemeinsamkeiten erkennen, weil sie als Väter gleiche oder ähnliche Sorgen haben bzgl. der Kinder. Anfangs haben diese Väter selbst teils

Gemeinsamkeiten untereinander aufgrund gleicher Herkunft angenommen bzw. vorausgesetzt, erkennen aber nach und nach vorhandene Unterschiede.

Insofern verstehen auch die Väter teils erst im Verlauf der Gruppenprozesse, dass ihre Vielfalt kein Problem oder störend sein muss. Insofern machen die Teilnehmer der Vätergruppen dann neue Erfahrungen, bei der die Erfahrungen als Vater das Verbindende sind. Allerdings kann diese Diversität auch zu Konflikten führen, wie der befragte Fachmann am Beispiel einer Vätergruppe darstellt, in der es unter den Vätern mitunter zu heftigen Diskussionen kam: Die Väter tauschten sich darüber aus, welche teils ähnlichen oder unterschiedlichen Lebensentwürfe ihre Frauen anstreben oder leben. Bei den Vätern aus Tunesien war es so, dass sie sehr stark am Bildungserfolg der Kinder interessiert waren ("Die Kinder sollen zum Gymnasium gehen"). Ein Mann aus Tunesien hatte auch den Wunsch, dass seine Frau Deutsch lernt, um arbeiten gehen zu können, obwohl es in seinem Herkunftsland nicht üblich ist. Ein in Frankreich aufgewachsener Vater mit marokkanischem Migrationshintergrund hatte andere Themen: Ihm war es wichtig, dass seine Kinder seine Religion kennen lernen und praktizieren. Dieser Vater interessierte sich für die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, um auch für seine Frau die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Kinderbetreuung abzusichern. Weil dieser Mann in Frankreich groß geworden war, gehört es für ihn selbstverständlicher zum Lebensentwurf, dass die Frau integriert ist und auch arbeiten geht. Im Gespräch über diese Werte, Einstellungen und Lebensentwürfe gab es Spannungen, die erst reflektiert und sortiert werden mussten. Denn der Alltag und die Sorgen dieser Väter waren unterschiedlich, aber das Vater-sein war die Möglichkeit, von gemeinsamen Themen auszugehen, sich anzunähern und von- und miteinander zu lernen.

Zusammenfassend betont der Befragte, dass es häufig Anlässe gibt, wo auch die Teilnehmer in Väterangeboten vermeintliche oder angenommene Zugehörigkeiten (auch bzgl. möglicher Gemeinsamkeiten/Unterschiede) reflektieren und im Erfahrungsaustausch besprechen bzw. klären (müssen). Aber die vorhandenen Unterschiede geraten bei anderen Themen auch dann in den Hintergrund, wenn es um Alltagserfahrungen mit Institutionen der Mehrheitsgesellschaft geht, d.h. um Schulprobleme mit den Kindern an der gleichen Schule oder den Schwierigkeiten mit Lehrkräften dort usw. Dann bildet sich eine neue (migrantische) "Wir"-Gruppe wieder anders oder nach anderen Dynamiken, weil erlebte Nachteile wie z.B. Diskriminierungserfahrungen die Väter miteinander verbinden. Der Befragte beklagt

aber auch, dass es an diesen Erfahrungen/Kompetenzen mit der Diversität der Väter mit Migrationshintergrund in vielen Regeldiensten sozialer Arbeit und in Bildungsinstitutionen leider noch mangeln würde.

Der Väterarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Unna sieht den Umgang mit der Vielfalt der Väter im Rahmen des BADEP-Väterkurses als gut zu handhaben: Das BADEP-Programm macht in den ersten Wochen die Rahmenbedingungen der Gruppenarbeit zum Thema, was üblicherweise das Einführen von Regeln für den Gruppenprozess beinhaltet. Für ihn ist die Diversität in der Praxis der Väterarbeit auch verbunden mit der Herausforderung, stillen Vätern gegenüber den gesprächsfreudigen Vätern Raum zu geben, so dass möglichst alle Väter gleichermaßen am Kommunikationsprozess beteiligt sind. Das gehört im Sinne einer guten Gesprächsführung und Moderation zur pädagogischen Grundqualifikation, auf die im BADEP-Väterkurs Wert gelegt würde. Allerdings berichtet der Interviewpartner zum Thema Diversität auch, dass in seiner Einrichtung über die Programme Rucksack und Griffbereit bereits häufig ein Milieu erreicht wird, das sonst schwer erreichbar ist, z.B. auch in vielen Kitas oder Familienzentren. Das müssen nicht unbedingt sozial benachteiligte Menschen oder Familien mit Migrationshintergrund sein. Aber die Rucksack- und Griffbereitgruppen erreichen seiner Ansicht nach schon allerdings mehr Mütter aus sozial benachteiligten Familien. Wenn er dann über die Mütter die Väter dieser Familien erreicht, lässt sich schlussfolgern, dass seine Ansätze insbesondere sozial benachteiligte Väter mit Migrationshintergrund erreichen. Das schließt natürlich andere Väter, auch ohne Migrationshintergrund, nicht aus. Denn auch wenn die Väteransätze des Kommunalen Integrationszentrums bislang sozial benachteiligte Väter etwas mehr im Fokus haben, sind selbstverständlich nicht nur alle interessierten Väter willkommen, sondern werden zum Teil auch erreicht. Es sollte daher zukünftig über eine Verbreiterung des Ansatzes bzgl. der Diversität nachgedacht werden.

Der Fachmann der Väterarbeit im Kommunalen Integrationszentrum in Herne stellt zwei Aspekte seines Umgang damit vor, dass die Väter teils unterschiedlich sind bzgl. ihrer Lebensgeschichte, Migrationserfahrung, ihres sozialen und Bildungsmilieus, ihrer Persönlichkeit sowie der familiären Lebens- und Arbeitssituation. Der Befragte bewertet die Vielfalt der unterschiedlichen Persönlichkeiten, der unterschiedlichen Biographien und Bildungsmilieus für die Gruppenarbeit als sehr wertvoll. Er nimmt diese Vielfalt wahr und fördert sie, weil die

Väter gerade in der Gruppe viel voneinander lernen und nicht (nur) von einem Pädagogen.

Denn das Spektrum der sozialen Lagen geht vom Arbeitslosen bis zum Akademiker oder zum Unternehmer, so dass aus dieser Mischung Kooperation entsteht oder Väter sich gegenseitig informieren.

Allerdings, und das ist der zweite Punkt seiner Handhabung der Diversität, achtet der Väterexperte auf eine ausgewogene soziale Mischung der Gruppe, soweit das beeinflussbar ist. Er begrenzt klar die Aufnahme von Vätern mit größeren Problemen, die ihm das Jugendamt oder Erziehungsberatungsstellen schicken möchte. Von solchen Vätern nimmt er immer nur ca. zwei bis drei in eine Vätergruppe, weil ein zu großer Anteil problematischer Väter die Gruppendynamik zu sehr belasten könnte. Auch weil der sonst positive Effekt, dass die Väter aus dem Austausch eigener Erfahrungen lernen, sonst schwächer wäre, lehnt er Anfragen der Erziehungsberatungsstellen oder des Jugendamtes an einem bestimmten Punkt ab, um Überforderungen der Gruppendynamik zu vermeiden. Sehr zu betonen ist aber auch die Schlussfolgerung, die der Väterexperte auch anders herum formuliert: Wenn sich die Gruppen mit Blick auf ihre Zusammensetzung zu ähnlich sind, fehlt es an Austausch und Dynamik. Gerade die Vielfalt unterschiedlicher Bildungsmilieus oder Berufe ist ihm daher wichtig, die er durch Begrenzung von Vätern mit mehrfachen Problemlagen steuert. Unter diesen geschilderten Bedingungen sieht er in der Diversität unter Vätern mit Migrationshintergrund ein wichtiges Potenzial, das er als Erfolgsfaktor der Väterarbeit sieht.

4.3.3.4 Niedrigschwellige Väterarbeit

Bei der Frage danach, wie niedrigschwellige Väterarbeit gelingen kann, die sozial Benachteiligte inkludiert, gibt es Überschneidungen zu den oben bereits dargestellten Aussagen der Befragten zur Diversität.

Allerdings fokussiert die im Interview gestellte Frage nach der Niedrigschwelligkeit klarer auf das Problem sozialer Ungleichheit, oder gar Armut als die offene Frage nach Diversität, wobei zu bedenken ist, dass sich auch die Effekte sozialer und ethnisch-kultureller Zugehörigkeit (oder teils auch stigmatisierender Zuschreibung) wechselseitig beeinflussen können.

Der Mitarbeiter des BIFF e.V. kritisiert, dass viele Ansätze der Väterarbeit, auch in der Literatur, sich durch einen Mittelschichtbezug auszeichnen, so dass er für niedrigschwellige Ansätze und seine Zielgruppe der spanischen, muslimischen oder arabischen Väter weniger Vorbilder sieht, die er für seine Väterarbeit nutzen kann und gezwungen ist, sich aus verschiedenen Zugängen heraus das für seine Arbeit Passende selbst zu entwickeln. Dem Dortmunder Befragten zufolge muss die Väterarbeit insgesamt, unabhängig von der Bildung der Teilnehmer, sehr niedrigschwellig gestaltet werden. Praktisch ist das nicht immer einfach, weil besser Gebildete bereits über bestimmte Erfahrungen verfügen, so dass sie sich teils unterfordert fühlen oder weniger Nutzen sehen. Sie geraten mitunter in eine Art ambivalente Expertenrolle, die mal hilfreich ist, mal kompliziert, weil sie anderen Vätern "etwas vormachen wollen und die Anderen gar nicht zu Wort kommen lassen." Andere weniger Gebildete, prekär Lebende, Arbeitslose oder auch Analphabeten, sind schon deshalb schwerer einzubeziehen, weil die sich im belasteten Alltag schon überhaupt Zeit für die Gruppe nehmen müssen. Mit dieser Vielfalt umzugehen erfordert große Sensibilität. Bezüglich der sozialen Mischung ist sensible Gesprächsführung für den guten Umgang mit dieser Vielfalt wichtig und eine angepasste Methodenauswahl, damit niemand sich ausgeschlossen fühlt. Für Niedrigschwelligkeit stellt sich praktisch z.B. auch die Frage bzgl. der Beteiligung von Analphabeten: Wie können Teilnehmer, die nicht lesen und/oder schreiben können, miteinbezogen werden? Dies war bspw. im Märchenprojekt (siehe oben in Kap. 4.3.3) zur Aktivierung der Ressourcen gelungen. Anders als die Mütter tun sich nach Ansicht dieses Interviewpartners viele Väter schwerer, zu ihrem Analphabetismus zu stehen. Er vermeidet daher Übungsformen, die von der Gruppe schriftlich bearbeitet werden müssen. Teilweise bildet er Kleingruppen so, dass jeweils Paare von Vätern zusammen arbeiten, von denen mindestens einer lesen/schreiben kann. Alternativ nutzt der Fachmann andere Ausdrucksmittel, um auch vorhandene Stärken zu nutzen, Malen, Geschichten erzählen usw. statt schreiben. Falls gewünscht, vermittelt er dann im Einzelfall auch Alphabetisierungskurse. Um Gefühle der Scham zu vermeiden, nutzt er vorhandene Ressourcen, um sie auch in der Gruppendynamik so zu unterstützen, dass sie von anderen Vätern respektiert und wertgeschätzt werden.

Der hauptamtliche Mitarbeiter der AWO Düsseldorf reflektiert bei der Angebotsdurchführung zuerst, inwiefern ein Wissen über sozial benachteiligte Väter für das konkrete Väterangebot wichtig ist. Gelegentlich kann dann die Sprache das niedrigschwellige Erreichen sichern, wenn z.B. ein Angebot für Väter zum deutschen Schulsystem auf Türkisch durchgeführt wird, kultursensibel und in gut verständlicher Sprache vermittelt ist. Wenn dann Fragen kommen von Vätern in prekären Lebenslagen oder solchen, die von Armut betroffen sind, versucht er, diese Teilnehmer an andere Stellen weiter zu vermitteln. Das können auch Angebote der Integrationsagentur oder der AWO sein. Die Honorarkraft der AWO Düsseldorf sagt zum Anspruch, niedrigschwellig zu arbeiten, dass er in seiner Vätergruppe die Haltung praktiziert, dass alle willkommen sind. Der Väterarbeiter stellt dann manchmal direkt die Rückfrage an einen Vater: „Fühlen sie sich wohl?“. Falls stille Väter eher nur zuhören, ist das akzeptiert, weil diese dann von den anderen Teilnehmern lernen können.

Niedrigschwelligkeit erachtet der Befragte des Coach e.V. Köln als eine grundlegende Voraussetzung der Väterarbeit, so etwa, dass die Angebote zweisprachig, in deutscher und türkischer Sprache, durchgeführt werden. Niedrigschwelligkeit bedeutet für den Kölner Experten sonst außerdem, dass Väter nicht das Gefühl bekommen sollten, sich in den Väterangeboten öffnen oder etwas von sich erzählen zu müssen (z.B. sehr stille Väter). Darüber hinaus trägt zur Niedrigschwelligkeit bei, mit einem breiten Medieneinsatz zu arbeiten, d.h. z.B. mit Zeitungsartikeln, Radio- und Fernsehbeiträgen, Filmen usw. So kann die Leitung mit Vätern verschiedener Bildungsmilieus einen gut verständlichen Gesprächseinstieg finden in Themen wie z.B. Erziehungswerte und -vorstellungen, Familienkonstellationen usw. Sehr wichtig für eine niedrigschwellige Arbeit im Coach e.V. ist es, dass die Väterangebote in der Regel kostenlos sind. Das ist schon für relativ viele Väter wichtig, weil sie für Väterangebote kaum oder nicht unbedingt Geld ausgeben können oder wollen.

Auch für die Institution ist es wichtig, auf die Differenzen und Probleme der teilnehmenden Väter Rücksicht zu nehmen, denn dieses Bild spiegelt auch das Bild der Zuwanderer in der Gesellschaft wider.

Die Tatsache, dass in den Vätergruppen des Befragten aus Herne sowohl Väter mit hohem Bildungsniveau, als auch Väter mit weniger hohem Bildungsniveau teilnehmen, beinhaltet die Herausforderung für die Institution, auch Programme und Möglichkeiten für die Väter mit weniger hohem Bildungsniveau anzubieten, von denen sie profitieren können. Der Befragte ist der Meinung, dass gerade diese Väter Unterstützung brauchen und gefördert werden müssen, damit sie sich in die Gesellschaft einordnen können. Aber dennoch muss darauf geachtet werden, ihnen Vorbilder „aus der eigenen Heimat“ bzw. gleicher Zugehörigkeit darzustellen und ihnen zu verdeutlichen, dass sie es auch schaffen können. Diesbezüglich gibt es wieder einen Bezug zum Thema der sozialen Mischung der Gruppe. Der Interviewpartner muss jedoch nur wenige Anfragen des Jugendamts ablehnen. Wären es mehr Väter, die er nicht aufnehmen könnte, würde er mit dem Jugendamt und intern im Haus überlegen, welches spezielle Angebot für Väter mit mehrfachen Problemlagen zu entwickeln wäre. Hin und wieder lassen sich solche Jugendamtsanfragen durch Einzelberatungen lösen, so dass keine Gruppenteilnahme geboten erscheint.

Der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Unna hat an anderer Stelle zum Erreichen sozial benachteiligter Väter bzgl. der Diversität schon viel gesagt. Bezüglich der Niedrigschwelligkeit betont er dann noch, dass es sozial Benachteiligte unter den Vätern mit und ohne Migrationshintergrund gibt: Eine Väterarbeit für alle, so wie er sie befürwortet, will auch sozial Benachteiligte erreichen. Diese ist vom Ansatz her aber immer zuerst Väterarbeit.

Diese letzte Aussage im Kapitel Diversität und Niedrigschwelligkeit leitet gut über zur nächsten Frage nach dem Verhältnis von Väterarbeit und Integration-/Migrationsarbeit, das wesentlich das Kompetenzprofil der Fachkräfte betrifft.

4.3.4 Kompetenzprofil der Fachkräfte

Neben vielen anderen Kompetenzen der befragten Fachkräfte für das Handlungsfeld der interkulturellen Väterarbeit, die bereits in den übrigen Kapiteln der Experteninterviews enthalten sind, soll jetzt zuerst die Verbindung von interkulturellen Kompetenzen und Väterkompetenz, die als herausragendes Qualitätsmerkmal hervorgehoben wird, analysiert werden.

4.3.4.1 Verhältnis von Väter- und Migrationsarbeit

Die Fachkräfte der beteiligten Projektpartner werden auch danach gefragt, wie sie das Verhältnis zwischen Väterarbeit und Migrations-/Integrationsarbeit hinsichtlich ihrer Väterangebote einschätzen. Je nach Interviewverlauf wird manchmal die ergänzende Nachfrage gestellt, inwiefern sie ihre Väterarbeit gar nicht, gleichermaßen, größtenteils oder ausschließlich als Migrations-/Integrationsarbeit verstehen.

Die Befragten reflektieren diese Frage von Wechselwirkungen der sich überschneidenden Querschnittsthemen sehr differenziert. Und bereits die Aussagen zur Diversität der Väter mit Migrationshintergrund haben offenbart, dass bei den Interviewpartnern in der praktischen Arbeit eine hohe Sensibilität für die Vielfalt der Teilnehmer da ist, die aber in den Angeboten nicht oder nicht immer gezielt zum Thema gemacht wird (siehe oben).

Der Befragte Experte des Kommunalen Integrationszentrum in Aachen wird gefragt, ob er seinen Ansatz einfach als Väterarbeit versteht oder inwiefern Migrations-/Integrationsthemen eine Rolle spielen. Für den Interviewpartner sind Migrations-/Integrationsthemen sehr wichtig, wie schon die Fokussierung der Väter mit türkischem Migrationshintergrund im BADEP-Väterkurs zeigt, deren Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen. Gerade bei der Form der Ansprache bzw. der Zugangswege ist für den Aachener Fachmann die interkulturelle Kompetenz sehr wichtig und entscheidend. Denn die von ihm ausgeführten besonderen Formen der Ansprache erfolgen auf Basis kompetenter Migrations-/Integrationsarbeit. Ab dem Moment, das betont der Befragte, ab dem die Väter dann im Väterangebot teilnehmen, orientiert sich die praktische Arbeit vorwiegend an bestimmten Arbeitsweisen von Väterarbeit allgemein. Insofern müssen Zugangswege oder vorhandene Barrieren auch auf der Ebene der anbietenden Organisation beachtet, umgesetzt bzw. gut gelöst sein. Hinsichtlich der Förderung der Erziehungskompetenz sind dann, gerade bezogen auf die große Diversität der Väter, die Arbeitsweisen spezifisch für pädagogisch gute Väterarbeit. Der interviewte Fachmann gibt das Beispiel, dass alle Kinder Regeln einhalten können müssen und wie ein Vater damit umgeht, weitgehend unabhängig davon, ob das Kinder deutsch und türkisch ist.

Insofern betreffen die Besonderheiten im Sinne der der Migrations-/Integrationsthemen dann mehr die Ebenen Zielgruppenansprache und Organisation, für die interkulturelle Kompetenzen und das Wissen der Migrations-/Integrationsarbeit maßgebend sind, über die viele Träger, die deutsche Väter ohne Migrationshintergrund erreichen, nicht verfügen. Und diese Mischung der Kompetenzen in Bezug auf Väter und Interkulturalität zeichnet nach Meinung des Väterexperten den Ansatz interkultureller Väterarbeit aus.

Der Befragte des BIFF e.V. Dortmund vertritt auch die These, dass das Verhältnis von Kompetenzen der Väterarbeit und der Migrations-/Integrationsarbeit sich im Laufe der Angebotsdurchführung verschiebt: Während am Anfang in der Phase der Ansprache und Zielgruppenerreichung die interkulturellen Kompetenzen wichtiger sind, haben Kompetenzen der Väterarbeit in der späteren Arbeitsphase größere Priorität. Zur Begründung bezieht sich der interviewte Fachmann auf seine Aussagen zur Diversität, weil die im Angebot angekommenen Teilnehmer schnell zu dem Punkt kommen, an dem sie Gemeinsamkeiten als Väter wahrnehmen und besprechen. Es wird sozusagen interkulturell sensibel ein Raum geschaffen, in dem dann grundsätzliche Fragen des männlichen wie väterlichen Selbstverständnisses oder Verunsicherungen mit lebhaften Lebensentwürfen besprochen werden können, auch bezogen auf Erziehungsfragen. Insofern sind für die Väter dann später oft fast nur noch Gemeinsamkeiten wichtig; er schätzt diese auf über 90 %. Das alltagsnahe Wissen um Werte und Verhaltensweisen von Männern bzw. Vätern mit Migrationshintergrund gehört für den Dortmunder Interviewpartner zur männerbezogenen Genderkompetenz jeglicher Sozialer Arbeit/Pädagogik.

Der Interviewpartner des Coach e.V. in Köln sagt zum Verhältnis zwischen Väter- und Migrations-/Integrationsarbeit, dass der Anteil der Väterarbeit den größeren Stellenwert einnimmt. Er ist aber auch der Meinung, dass innerhalb der Väterarbeit für die Zielgruppe des Coach e.V. der migrationspezifische Blick von großer Bedeutung ist. Denn die Väter mit Migrationshintergrund brauchen, das macht er stark, ganz sicher andere und zusätzliche Angebote als die in der klassischen Väterarbeit in Familienbildungsstätten usw. vorhandenen. Denn die Väter, wie sie der Coach e.V. erreicht, werden dort meist nicht erreicht bzw. gehen dort nicht hin.

Deswegen braucht es für die große Gruppe der Väter mit Migrationshintergrund Angebote, wie sie von Trägern wie dem Coach e.V. und im Facharbeitskreis erprobt und angeboten werden. Künftig müssen diese verstetigt werden.

Der interviewte Fachmann der AWO in Düsseldorf äußert sich zum Verhältnis zwischen Väterarbeit und Migrations-/Integrationsarbeit dahingehend, dass er das Bewusstsein für die durchaus vorhandenen Unterschiede zwischen Vätern mit und ohne Migrationshintergrund genau heraus stellt: Väter ohne Migrationshintergrund sieht der Befragte als aktiver an, z.B. auch bei anderen Vereinen wie Sportvereinen usw. Dort sind aber weniger Väter mit Migrationshintergrund vertreten. Väter ohne Migrationshintergrund nehmen aus Erfahrung dieses Düsseldorfer Väterarbeiters mehr am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teil. Für solche Fragen sind dann aber manchmal eher Bildungsunterschiede wichtig, z.B. gibt es ein paar akademisch gebildete Migrantenväter, die etwas mehr am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teilhaben. Insofern nimmt der Interviewpartner bei einigen Vätern mit Migrationshintergrund größere Bedarfe wahr. Beispielsweise kommen nach seiner Meinung Väter ohne Migrationshintergrund besser mit dem Schulsystem klar, teils auch wegen der Sprachkompetenz im Deutschen. Zugespitzt formuliert dieser Fachmann, dass sein Ansatz eine ausgewogene Mischung aus Väter- und Migrations-/Integrationsarbeit ist.

Die Honorarkraft der AWO Düsseldorf betont, dass die Väter sich nicht nur als Teilnehmer eines AWO-Angebots sehen, sondern mehr als eine unabhängige Gruppe. Sie sind nicht nur Teilnehmer, die etwas im Erfahrungsaustausch lernen. Die Väter sind aktiv als Multiplikatoren, die sich für die Ausweitung der Aktivitäten einsetzen und auch aktiv nach außen gehen, gerade um in der Schule für ihre Kinder etwas zu bewegen. Insofern sieht der Befragte eine Kombination aus dem Erfahrungsaustausch unter den Vätern und dem Ziel, als Multiplikatoren nach außen aktiv zu sein, wie z.B. bei Veranstaltungen in der Schule (Vorlesetag). Wenn dann die Väter Anerkennung für ihr engagiertes Vatersein bekommen, die Leistung der Väter wertgeschätzt wird und die Kinder auf die Väter stolz sind, kann das auch für die Hypothese sprechen, dass das aktive nach außen gehen als engagierter Vater wichtig sein kann, um den verbreiteten Vorurteilen über Väter mit Migrationshintergrund in der Öffentlichkeit entgegenzuwirken.

Der interviewte Fachmann des Kommunalen Integrationszentrums Unna macht Aussagen zum Zusammenwirken beider Aspekte Migration/Interkulturalität und Väter: Er versteht seinen Ansatz der Väterarbeit ganz klar als Kombination beider Facetten d.h. als interkulturelle Väterarbeit. Der Ansatz des Kommunalen Integrationszentrums soll Interkulturalität vorantreiben und keine Väter ausgrenzen. Würde der Interviewte den Ansatz allgemein als Väterarbeit bezeichnen, würde er Migrantenväter nicht ausschließen, weil über Interkulturalität gerade vorhandene Kompetenzen gesehen und angesprochen werden können.

Im Fokus interkultureller Väterarbeit sollten nach Meinung dieses Interviewpartners aus Unna insbesondere schwerer ansprechbare Zielgruppen von Vätern sein, die bisher (noch) nicht zu vorhandenen Väteraktionen in die pädagogischen Einrichtungen wie z.B. Kitas kommen. Dieses Bemühen um bisher weniger erreichte Zielgruppen der Väter sollte diesem Befragten zufolge ein besonderes Merkmal interkultureller Väterarbeit sein. Ein Wesensmerkmal interkultureller Väterarbeit ist insofern dann das Wahrnehmen und Überwinden von Zugangsbarrieren, d.h. das Erreichen von Vätern, die sich aus verschiedensten Gründen auf Angebotsebene nicht angesprochen fühlen. Dieses Vorgehen sieht er auch als besondere Stärke des Ansatzes interkultureller Väterarbeit. Damit sieht der Interviewpartner auch eine Verbindung zu den Themen Diversität und Niedrigschwelligkeit, die weiter oben bereits ausgeführt wurden. Der Väterexperte sieht es als Bestandteil des Ansatzes bzw. als Stärke interkultureller Väterarbeit, schwerer erreichbare Väter anzusprechen und zu erreichen.

Bezüglich des Verhältnisses zwischen Väterarbeit und Migrations-/Integrationsarbeit möchte der Interviewpartner des Kommunalen Integrationszentrums Herne beides nicht voneinander trennen. Der Befragte sieht es, angefangen von der Zielgruppenansprache und -erreichung und durchgängig im ganzen Arbeitsprozess als wichtig an, sensibel zu sein für Migrations-/Integrationsthemen. Beispielsweise umfasst das auch die Sensibilität für das Thema der Diskriminierungserfahrungen, die Väter im Alltag und oft auf Ämtern machen. Dort machen Väter mit Sprachproblemen öfter schlechte Erfahrungen; die Lösungen für ihre Themen dauern dann länger. In erweiterter Perspektive sind daher flankierend auch Maßnahmen interkultureller Sensibilisierung von Behörden bzw. Verwaltungen nötig.

Der Interviewte sieht insofern den Bedarf, dass in der Väterarbeit insgesamt immer interkulturelle Kompetenz vorhanden sein muss, was die Konfliktlösungs- und Kommunikationskompetenz einschließt. Darüber hinaus sind aber Prozesse auf der Ebene der Organisationen und der Organisationsentwicklung wichtig, weil dort angesetzt werden muss, um Lernprozesse bzgl. des Personals strukturell anzugehen. Viele Erfahrungen macht der befragte Fachmann in Elterngesprächen mit Lehrkräften, die ihm zufolge manchmal über zu wenige Kompetenzen in der Gesprächsführung verfügen. Dann würden Missverständnisse entstehen, der Rückzug von Eltern in den Schulen nach Konflikten mit Lehrenden werde aber oft den Migranten zugeschrieben, als wären sie nicht an guter Bildung ihrer Kinder interessiert bzw. inkompetent. Für weitere Verbesserungen (interkulturell) sensibler Gesprächsführung und allgemein interkultureller Kompetenz der Lehrkräfte, in Verwaltungen oder anderen Organisationen sind daher für diesen Interviewpartner Anstrengungen interkultureller Öffnung (auch strukturell) zu vertiefen.

Der Fachmann des BIFF e.V. in Dortmund bezieht das Verhältnis zwischen Väterarbeit und Migrations-/Integrationsarbeit auch auf Probleme der Regeldienste. Die inzwischen bekannten Probleme mangelnder interkultureller Kompetenz oder interkultureller Öffnung von Organisationen wären auch dann für seine Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund kompliziert, obwohl bereits erste Schritte interkultureller Öffnung gelungen wären: Wenn der Dortmunder Fachmann mit etablierten Trägern auf Bedarfe der Angebote z.B. für ältere, Spanisch und griechisch sprechende Männer hinweist, würde er dann oft auf die vorhandene, junge, Türkisch sprechende Fachfrau verweisen, die aber diese Zielgruppe nur schwer gut versorgen kann. In dieser Konstellation sind dann für diese Zielgruppen kompetente Migrantenselbstorganisationen für die Umsetzung wichtig, die aber oft nicht zu fairen Bedingungen beteiligt werden. Das betrifft auch die Väterarbeit, bei der sich Migrantenselbstorganisationen (wie auch BIFF e.V.) inzwischen den Formen asymmetrischer Zusammenarbeit verweigern. Die strukturellen Probleme interkultureller Öffnung verbinden sich da unglücklicherweise mit der Ebene der Gender-/Männer- und Väterkompetenz, weil sich die Personalstruktur und der große Anteil weiblicher Fachkräfte als ein Hindernis für das Ansprechen und erfolgreiche Arbeiten mit Vätern mit Migrationshintergrund erweisen.

Zugespißt formuliert hat er den Eindruck, dass in Regeldiensten die negativen Vorurteile gegenüber Vätern mit Migrationshintergrund als schwer erreichbare Problemgruppe manchmal sogar genutzt würden, um eigene strukturelle Probleme zu verdecken.

Die vorangegangenen Ausführungen lassen auch deutlich werden, dass viele Befragte den eigenen Ansatz des Zusammenspiels aus interkultureller Arbeit und Väterarbeit vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen präsentieren, dass die Struktur der Regeldienste die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe Väter mit Migrationshintergrund (noch) zu wenig erfüllt, jeweils auch aus Mangel der vorhandenen Kompetenzen, die mal mehr bzgl. der Väterkompetenz oder Öffnung für Väter und ein anderes Mal mehr bzgl. der interkulturellen Öffnung. Daher werden jetzt die Aussagen der befragten Experten zum Thema der Kooperation und Vernetzung vorgestellt.

4.3.4.2 Vorhandene Kompetenzen

Die Befragten werden danach gefragt, welche ihrer Kompetenzen oder persönlichen Eigenschaften sie in der Väterarbeit als besonders förderlich erleben und wie sich Kompetenzen im zeitlichen Verlauf seit Beginn der Väterarbeit bis zum Befragungszeitpunkt entwickelt haben. Über Einschätzungen zu den konkret vorhandenen Kompetenzen der Interviewpartner hinaus sollen dabei auch grundsätzlich die für die Väterarbeit wichtigen Kompetenzen von Fachkräften ermittelt werden.

Coach e.V.: Für die fachliche Kompetenz von Fachkräften der Väterarbeit sollte eine erzieherische, pädagogische oder psychologische Grundqualifikation vorhanden sein, um Erfolg versprechende Konzepte oder die Beratung von Vätern durchführen zu können. Selbst Vater zu sein ist für viele Prozesse der Väterarbeit sehr hilfreich, aber nicht zwingend nötig. Der Befragte kann ganz persönliche Erfahrungen seiner langjährigen Jugendarbeit, insbesondere der Jungenarbeit einsetzen, d.h. der Kompetenzen mit Ansätzen geschlechtsbewusster Pädagogik.

Der Mitarbeiter der AWO Düsseldorf hält grundlegende pädagogische Kompetenzen für wichtig, über die er selbst als Ergebnis seiner langjährigen Berufserfahrung verfügt, auch durch seine Arbeit im Ausländerbeirat und Integrationsrat.

Hilfreich ist es für den Interviewpartner, kompetent relevante Informationen für die Väterarbeit zu recherchieren und zu bündeln. Ebenfalls als notwendig bewertet er seine Kompetenz der Netzwerkarbeit und eine hohe kommunikative Kompetenz, inklusive einer guten Empathiefähigkeit. Hinzu kommt die private Motivation des Düsseldorfer Fachmanns, ausgehend von biographischen Erfahrungen mit seinem eigenen, weniger aktiven Vater, Väterarbeit mit Leidenschaft und von Herzen vorantreiben zu wollen.

Der Väterexperte vom Kommunalen Integrationszentrum in Unna nennt als wichtige Kompetenz seine pädagogische Qualifikation sowie seine Berufserfahrung als Mann im Feld der Elementarpädagogik bzw. im vorschulischen Bereich. Auch sein eigener Migrationshintergrund, die Erfahrung, dass er als akademisch gebildeter Mann mit Migrationshintergrund von den Teilnehmern oft als Vorbild, als erfolgreicher Aufsteiger gesehen wird, qualifizieren ihn. Als zentral bedeutsam betont der Interviewpartner, dass entwicklungspsychologisches Wissen über die Rolle des Vaters in Familie und Erziehung von Anfang an vorhanden sein sollten. Außerdem hat der befragte Fachmann die ACEV-Fortbildung für die BADEP-Väterkurse besucht und konnte dabei seine väterspezifischen Kompetenzen weiter entwickeln. Schlussendlich sind ganz allgemein Kompetenzen im Bereich der Gesprächsführung bedeutsam sowie Erfahrungen in der Gruppenarbeit und Moderation.

Der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Herne gibt an, dass seine pädagogischen wie persönlichen Kompetenzen wie Offenheit, Ehrlichkeit, Vertrautheit und vor allem Sensibilität von großer Bedeutung sind. Genauso wichtig sind auch sprachliche Kompetenzen im Türkischen, um mit den Teilnehmern auf anderer Ebene kommunizieren zu können und so u.a. Missverständnisse, die auf Sprachbarrieren basieren, zu vermeiden oder auszuräumen. Im Laufe der Väterarbeit weiter entwickelt hat er Kompetenzen zum Thema der Förderung mit Ansätzen der Integrationsarbeit, d.h. der Arbeit mit Bildungsboten und Sprach- und Kulturvermittlern. Der interviewte Väterexperte hat eine Zusatzausbildung als Deeskalationstrainer, aus der er Methoden einfließen lässt. Bei bestimmten Themen wie Gewalt oder Körperverletzung wendet er auch die Methoden der Konfrontativen Pädagogik an, wie z.B. in Rollenspielen.

Der Interviewpartner des Kommunalen Integrationszentrums Aachen nennt folgende zentrale Grundkompetenzen: Die Zielgruppe gut kennen, Empathie haben, auf Väter gut zugehen können und Spaß haben. Für Väterarbeiter ist dann auch wichtig, für Unerwartetes offen sein zu müssen bzw. damit umgehen können müssen sowie Flexibilität. Von Bedeutung ist für den befragten Fachmann auch der kompetente Umgang mit Diversität, so etwa mit Blick auf unterschiedliche Bildungshintergründe, aber auch mit Blick auf das breit gefächerte Spektrum der Berufe, die vom Türsteher bis zur Fachkraft im Personalmanagement reichen. Damit das BADEP-Konzept Erfolg hat, müssen mittels eines ressourcenorientierten Bildungsansatzes die Väter ihre Erfahrungen und damit auch ihre Kompetenzen aus dem Alltag einbringen können.

Der Mitarbeiter der Caritas Düsseldorf gibt an, dass über seine pädagogische Qualifikation hinaus auch wichtig ist, dass er selbst Vater ist und diese Erfahrungen einbringen kann, insbesondere beim Beziehungs- und Vertrauensaufbau.

Der Mitarbeiter im BIFF e.V. Dortmund findet, dass die Fachkräfte selbst Vater sein sollten, aber nicht müssen. Über eine allgemeine pädagogische Qualifikation hinaus betont dieser Befragte, dass er vielfältige Methodenkenntnisse als relevant erachtet. Bereits erwähnt hat dieser interviewte Fachmann die Haltung, dass die Väter Experten sind, von denen auch die Fachkräfte lernen können. Außer flexibel auf Bedürfnisse der Väter reagieren zu können, sollte die Fachkraft Fähigkeiten in ermutigender und grenzachtender Gesprächsführung haben, die auch die Ressourcen der Väter sieht. Die kompetente Gesprächsführung umfasst, einzelne Väter zu schützen und dann Grenzen zu setzen, wenn private Themen zu intim werden, u.a. durch Vermittlung Betroffener mit Gesprächsbedarf in Einzelgespräche.

4.3.4.3 Vorbildfunktion

Eine Vorbildfunktion sehen alle Befragten für sich; sie sehen jedoch darin viele unterschiedliche Facetten, die zum Teil als ambivalent bewertet werden. Zusammenfassend kann es für die Väterarbeit produktiv eingesetzt werden, wenn Fachkräfte eigene Lebenserfahrungen authentisch einbringen, was mal den eigenen Migrationshintergrund, mal das Vater-sein betreffen kann.

Der Befragte des BIFF e.V. in Dortmund sieht sich als Vorbild dafür, die Gruppenregeln wie z.B. den Grundsatz "fragen statt kommentieren" vorzuleben.

Auch er nutzt immer wieder eigene Lebenserfahrungen, überwiegend aber als Impuls zur Gesprächsanregung. Ansonsten möchte der Dortmunder Interviewpartner die Rolle als Experte bewusst vermeiden und beschreibt seine Funktion im Gruppenprozess eher als die eines Katalysators: Er will den Vätern Hilfestellung geben, selbst Lösungen für Probleme zu finden. Das ist aber in der Umsetzung manchmal schwierig, weil die Väter immer wieder ihre Erwartungen nach Lösungen des Experten formulieren, denen er dann bei Bedarf manchmal nachkommt.

Der Fachmann des Coach e.V. aus Köln betont, dass man sich in der Verantwortung der Leitung von Väterangeboten die Vorbildrolle erst hart erarbeiten muss. Wenn man als Fachkraft ein Väterangebot neu startet, schreiben einem die Teilnehmer nicht unbedingt einfach qua Funktion als Gruppenleitung eine Vorbildrolle zu. Mit der Zeit baut sich eine Position als Vorbild und Vertrauensperson der Gruppe auf, wenn man auf Fragen der Teilnehmer zu seinem eigenen Vater-sein möglichst ehrlich reagiert bzw. antwortet, etwa dem Motto folgend: „Persönliche Erfahrung geht vor Lehrbuchmeinung.“ Die teilnehmenden Väter fragen die Gruppenleitung oft auch als Vater an: "Was würdest du tun, wenn das dein Kind wäre? Wie machst du das bei deinen Kindern oder wie hast du das selbst gemacht?" Das Einbringen eigener Erfahrungen kann dann den persönlichen Austausch der Väter motivieren, z.B. das Verständnis für die Lösung von Problemen. Insofern ist es in der Väterarbeit durchaus wichtig, dass die Gruppenleitung eigene persönliche Erfahrungen einbringt. Als sehr entscheidend für die Vertrauensbildung bewertet der Interviewpartner die gute Unterstützung der Väter in der Einzelberatung. Aber entgegen des bisher Gesagten muss die Gruppenleitung eigene Erfahrungen auch zurück nehmen können, um Ressourcen der Väter zu aktivieren.

Der Fachmann des Kommunalen Integrationszentrums in Unna sieht bei den Väterkursen Bedarf, in der Arbeit mit Fallbeispielen auch gezielt Erfahrungen aus dem Alltag der Kursleitungen einzubringen. Das hängt zusammen mit der Vorbildfunktion, welche die Kursleitungen oft für die teilnehmenden Väter haben, z.B. bezogen auf die erfolgreichen Berufslaufbahnen der Kursleitungen mit akademischen Abschlüssen. Der Befragte hat die Erfahrung gemacht, dass es dann hilfreich ist, den Vätern gegenüber persönliche Dinge auch offen zu erzählen, wie z.B. eigene Schwierigkeiten in der Schullaufbahn, die sich aber bewältigen ließen. Insofern kann er, gerade auf der Basis eigener Erlebnisse, den Vätern Wege aufzeigen, die sich mit sehr viel Engagement gehen lassen.

Der Fachmann des Kommunalen Integrationszentrums in Herne sieht es als eine Chance, seine eigene Lebensgeschichte für die Väterarbeit zu nutzen. Der Interviewpartner berichtet dann oft von der späten Zuwanderung nach Deutschland im Zuge der Eheschließung vor 14 Jahren, seinem Studium und, wie er einen Abschluss nachgeholt hat, da sein Abschluss aus der Türkei nicht anerkannt worden sei.

Denn einige Väter, die durch Heiratsmigration gekommen sind, haben nicht gut Fuß gefasst, haben sich aber teils ohne Berufsabschlüsse nicht oder nur prekär im Arbeitsmarkt integriert. Gerade für solche neu Zugewanderten in der Gruppe ist seine Erfolgsgeschichte wichtig, weil diese seinen Teilnehmern deutlich macht, dass es hier in Deutschland Wege und Möglichkeiten gibt, wenn man sich weiter bilden und etwas erreichen möchte. Er zeigt diesen Teilnehmern dann auch auf, dass man Unterstützung bekommt und schildert ihnen Wege, damit es funktioniert.

Nach Ansicht des Interviewpartners des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen hat das eigene Vater-sein in seiner Tätigkeit keine große Rolle gespielt. Er hat aber durchaus eigene Erfahrungen eingebracht und ist immer wieder beispielsweise mit eigenen Fehlern oder Stärken offen umgegangen. Insofern hat seine Authentizität für den befragten Experten eine Bedeutung. Dabei bewertet er die kompetente Rolle als Vorbild innerhalb der Vätergruppe und im Gruppenprozess als wirkungsvoller als das Einbringen eigener Erfahrungen als Vater.

4.3.5 Kooperation und Vernetzung

Das bei den Befragten vorhandene breite Netzwerk, das alle Projektpartner für ihre interkulturelle Väterarbeit nutzen, wird nicht im Detail vorgestellt.

Alle befragten Väterprojekte verfügen über Kooperations- und Vernetzungsstrukturen bzw. -aktivitäten, die nach Meinung aller Befragten wesentlich zum Erfolg interkultureller Väterarbeit beitragen. Mehr oder weniger intensiv kooperieren alle Experten der befragten Projektpartner mit:

- Einrichtungen der Erwachsenen-/Familienbildung
- KiTas/Familienzentren
- Fachleuten der Gemeinwesen- bzw. Stadtteilarbeit
- (anderen) Integrationsagenturen oder (anderen) Einrichtungen der Migrations-/Integrationsarbeit

- (anderen) kommunalen Integrationszentren
- kommunalen Einrichtungen wie Jugendämtern, Erziehungsberatungsstellen
- Schulen

Hinzu kommt, dass viele Interviewte angeben, dass sie zusammenarbeiten mit verschiedensten Fachkräften aus den Bereichen Gesundheitswesen oder mit Beratungseinrichtungen, Rechtsanwälten, dem Kinderschutzbund, Integrationsbeiräten. Mit religiösen Einrichtungen wie Kirchengemeinden oder Moscheegemeinden wird seltener kooperiert. Kooperationen zu diesem Thema nennen die AWO Düsseldorf, KI Herne und der BIFF e.V.

Auf die Darstellung mitunter vorhandener trägerspezifischer Akzente im Bereich der Kooperation und Vernetzung wird verzichtet, weil das zu tief in praktische Einzelprojekte der Befragten hineinführt. Eine Vertiefung würde zwar weitere Praxiserfahrungen in der Zusammenarbeit offenbaren, wird aber für die Frage, inwiefern Kooperations- und Vernetzungsstrukturen bzw. -aktivitäten ein Erfolgsfaktor sind, als wenig aussagekräftig eingeschätzt.

Als letztes Thema zur Kooperation und Vernetzung werden jetzt noch wichtige Aussagen dazu wieder gegeben, inwiefern das Kompetenzprofil von Kooperationspartnern der befragten Projektpartner den Erfolg der Väterangebote mit beeinflusst. Denn die Chancen und Möglichkeiten der vielen Väterangebote, welche die befragten Experten zusammen mit lokalen Kooperationspartnern wie Kitas oder Schulen durchführen, hängen in entscheidendem Maß davon ab, inwiefern Väter- und interkulturelle Kompetenzen gleichermaßen bei den Kooperationspartnern vorhanden sind. Weil zu diesem Thema schon viele Aussagen präsentiert wurden, sollen jetzt lediglich neue Aspekte ergänzt oder Vertiefungen vorgestellt werden.

Der Befragte des BIFF e.V. berichtet von der Zusammenarbeit mit vielen lokalen und überregionalen Akteuren, die er mit besserer Ressourcenausstattung gerne vergrößern würde. Denn als Ergebnis der guten Praxiserfahrungen nehmen das Interesse an und der Bedarf nach Angeboten für Väter mit Migrationshintergrund zu. Insofern wecken die bisherigen Väterangebote von BIFF auch neue Bedarfe, die bisher in vorhandenen Strukturen der Regeldienste nicht ausreichend versorgt werden.

Auch für den Umgang mit diesem Dilemma braucht er Räume der Reflexion und des fachlichen Austauschs. Kooperationspartnern gelingt es aufgrund von Vorurteilen nicht oder zu wenig, vorhandene Ressourcen der Zielgruppe wahrzunehmen. Mit der Zeit werden sich die kooperierenden Organisationen jedoch immer mehr bewusst, dass Angebote für Väter wichtig und nötig sind. Auch in klassischen Trägern steigt die Bereitschaft vor Ort, für Väter mit Migrationshintergrund etwas zu tun. Aber die eigenen Trägerressourcen etablierter Anbieter sind oft zu knapp, so dass sie gern Konzepte anderer (wie auch des BIFF e.V.) übernehmen bzw. einkaufen wollen, aber nicht immer zu fairen Bedingungen. Diesbezüglich lehnt der Interviewpartner inzwischen unterfinanzierte Nachfragen zur Kooperation sehr klar ab.

Der AWO-Mitarbeiter in Düsseldorf vermisst Väterkompetenz noch bei vielen Einrichtungen, mit denen er kooperiert. Er sieht es aber auch als zentral an, dass Anbieter mehr Väterkompetenz haben. Manchmal würden Träger ihre Angebote als Vätersätze vorstellen, aber im Detail werden sie dann doch eher als allgemeine und noch zu wenig väterspezifische Ansätze erkennbar. Denn Familien- oder Eltern- bzw. Vater-Mutter-Kind-Arbeit ist oft noch keine spezifische Väterarbeit. Auch dieser Interviewpartner äußert die Kritik, dass es Einrichtungen gibt, die sagen "Väterarbeit machen wir schon". Bei genauem Hinschauen fehle aber ein gezielter, väterspezifischer Ansatz. Wenn Väter z.B. an allgemeinen Angeboten für Eltern oder Familien teilnehmen (wie z.B. eine offene Informationsveranstaltung), bewertet er das noch nicht als Väterarbeit im engeren Sinne. Solchen Trägern versucht er zwar manchmal Hinweise oder Erklärungen bzgl. gezielter väterspezifischer Angebote zu geben. Er hat aber dann gelegentlich keinen Erfolg damit, fragt aber dann nicht mehr nach, so dass sich die Chancen für eine weitere Zusammenarbeit verschlechtern. Manchmal ist er inzwischen auch sehr vorsichtig mit seinem Feedback an weniger väterkompetente Träger oder verzichtet darauf, weil er mit den Versuchen der Sensibilisierung nicht immer Gehör findet: "Denn wenn man sagt, ihr macht keine Väterarbeit, sind die beleidigt. Das mache ich nicht."

Die vorhandenen Kompetenzen von Kooperationspartnern der Befragten zum Thema der Väter mit Migrationshintergrund schätzt der Kölner Väterarbeiter als weniger wichtig ein für eine erfolgreiche Kooperation.

Aber das Thema der Väter und Väterarbeit hat inzwischen einen höheren Stellenwert eingenommen, der sich in vielen Anfragen findet oder widerspiegelt, z.B. von Kitas, Schulen oder der Offenen Jugendeinrichtungen. Diese Organisationen wollen zunehmend etwas für Väter anbieten, weil sie diese Zielgruppe stärker wahrnehmen und anerkennen.

Insgesamt verfügt das Kommunale Integrationszentrum in Unna über gute Erfahrungen in der Kooperation mit Kitas, das ganze Team und insbesondere Leitungskräfte würden den befragten Fachmann unterstützen. An der Intensität der Unterstützung erkennt er das teilweise unterschiedlich große Engagement für das Väterthema der kooperierenden Einrichtung. Es gibt auch Fälle, wo ein Vater-Kind-Spieltag nicht so gut läuft und der Befragte es dann bei der einmaligen Durchführung einer Veranstaltung in dieser Einrichtung belässt. Immer dann, wenn er eine gute Unterstützung erhält, geht er eher den nächsten Schritt in Richtung der Planung von Folgeangeboten mit der betreffenden Einrichtung, wie z.B. auch der Durchführung des BADEP-Väterkurses. Eine hohe Sensibilität für Väterthemen und die Bereitschaft zur Unterstützung in kooperierenden Einrichtungen sind für diesen Interviewpartner einer der Erfolgsfaktoren guter Väterarbeit in einem Kooperationsverhältnis mit Dritten.

Der Väterexperte der Caritas Düsseldorf gibt an, dass nicht alle Kitas, die vorgeben, Väterarbeit zu leisten, aus Sicht des Fachmanns auch wirklich über ausgearbeitete Konzepte in diesem Feld verfügen. Der Fachmann hat den Eindruck, dass nach einer anfänglichen Distanz von Kitas auch eine Delegation erfolgt, die dazu führt, dass viele Einrichtungen das Väterthema zwar als positiv begrüßen, es aber oft allein an den Befragten als Fachkraft delegiert haben, so dass es schwer ist, die Einrichtungen in einen Prozess der Verbesserung ihrer Väterkompetenz einzubinden.

Die Aussagen der Befragten zur Väterkompetenz der kooperierenden Organisationen enthalten demnach viele Hinweise darauf, wo welche Fortbildungsbedarfe gesehen werden, die beim Thema der Entwicklungsbedarfe (siehe 3.3.8) vorgestellt werden.

4.3.6 Erfolge der Väter, Erfolgskontrolle

Im Folgenden werden die für die Fragestellungen der Praxisforschung besonders zentralen Themen der Erfolge und der Erfolgskontrolle präsentiert. Dieses Kapitel umfasst die Aspekte der Formen von Erfolgskontrolle, der väterlichen Lernerfolge, einschließlich der Unterstützung des Transfers in den Alltag und die Reflexion der Fachkräfte. Zu Beginn werden jetzt die Formen der Erfolgskontrolle dargestellt, zu denen die Väterexperten befragt wurden. Dabei wird auf die Vorstellung indirekter Formen der Erfolgskontrolle, die Fachkräfte an Veränderungen der Väter erkennen können, hier verzichtet, da diese Gegenstand der Ergebnisse zur Frage väterlicher Lernerfolge (siehe unten) sind.

4.3.6.1 Formen der Erfolgskontrolle

Der Mitarbeiter des BIFF e.V. in Dortmund gibt an, dass er die Entwicklung der Teilnahme beobachtet und als Erfolgskriterium sieht: „Warum kommen Väter nicht oder evtl. mal weniger? (...) Die Väter stimmen mit den Füßen ab“. Er nutzt auch ganz direkte Nachfragen, weiß aber aus Erfahrung, dass viele Väter aus Höflichkeit nichts Negatives sagen wollen. Beim „Feedback einholen“ geht der Dortmunder Fachmann teilweise so vor, dass er die Teilnehmer nach Veranstaltungen Schulnoten geben lässt und dann nach der Begründung für die Notenvergabe fragt: "Was hat gefallen und was nicht?" Manchmal fragt er auch im Rückblick, was los war, wenn bei einem letzten Termin sehr wenige Väter da waren. Seiner Ansicht nach kann es zu geringer Teilnahme auch dann kommen, wenn Väter ein Thema selbst gewählt hatten, er fragt dann: „Sollen wir das noch mal so versuchen, das gleiche Thema anders angehen oder sollen wir das Thema lieber ganz fallen lassen?“ Dann geben die Väter meist klare Antworten, die er dann umsetzt.

Der Coach e.V. in Köln arbeitet zur Erfolgskontrolle nicht mit schriftlichen Feedback-Auswertungen. Der Träger holt Rückmeldungen persönlich im Einzelgespräch oder in der Gruppe ein. Der Fachmann hat nach einer Wochenendfahrt mit einem Teil der Väter umfassende und strukturierte Abschluss-Interviews geführt und die Ergebnisse nach Themen gebündelt zusammengefasst. Dann berichtet der Kölner Mitarbeiter noch vom Reflexionsprozess, als die erste, vierjährige Vätergruppe kurz vor dem Erhebungszeitpunkt (Oktober 2013) beendet und aufgelöst wurde.

Zusammen mit dem zweiten Väterexperten der Einrichtung und mit den in dieser Gruppe beteiligten Vätern wurde ein langer und intensiver Reflexionsprozess der Vätergruppen-Arbeit durchgeführt, der sich über ca. zwei, drei Termine erstreckte. Konkret wurden Antworten der Väter auf folgende Fragen gesammelt "Auf was sollten wir beim Start neuer Väterangebote achten, wenn wir oder andere Träger da etwas neu anfangen wollen? Welche Formen der Ansprache sind günstig? Was war euch am wichtigsten, welche Themen? Wie wäre es, wenn auch weibliche Fachkräfte Väterarbeit machen würden?"

Der Mitarbeiter der AWO Düsseldorf gibt bzgl. der örtlichen Formen der Erfolgskontrolle an, dass nach Abschluss einer Veranstaltung, z.B. einer Vater-Kind-Aktion, immer eine Feedbackrunde in der Gruppe durchgeführt würde, meist beim Stuhlkreis zum Angebotsende. Ähnlich verfährt auch der für die AWO Düsseldorf zuständige Honorarmitarbeiter, der Feedback manchmal in der Vätergruppe mündlich einholt.

Im Kommunalen Integrationszentrum Unna erfragt der Mitarbeiter nach den Vater-Kind-Spieltagen mittels einer Feedbackrunde am Tagesende die Sicht der Teilnehmer. Anfängliche Versuche, ein schriftliches Feedback der Väter zu bekommen, waren wenig erfolgreich, weil die Väter ungern frei etwas schreiben wollten. Auch einen Fragebogen mit Ankreuz-Möglichkeiten hatte der Väterexperte entwickelt, der auch nicht gut angenommen wurde. Daher lässt der Fachmann aus Unna sich nur noch mündlich Rückmeldung der Teilnehmer nach den Väterangeboten geben, die er sich dann auch notiert. Er sieht die Feedbackrunden als wichtig an und nimmt die Ergebnisse sehr ernst, auch um seine Angebote eng an den Bedürfnissen der Väter zu orientieren, gerade für weitere Runden von Väterangeboten. Die Feedbackrunden im BADEP-Programm sind fester Bestandteil des vorgegebenen Konzepts: So beginnt z.B. jedes Treffen damit, das Thema der letzten Woche zu wiederholen und zu fragen "Wie war die letzte Woche? Wie haben euch die Übungen gefallen? Wie habt ihr das Thema im Alltag ausprobiert? Gibt es zu dem Thema noch Fragen?" Der Kursträger AÇEV hat aber auch Fragebögen zur Abschlussreflexion beim Kursende entwickelt, die von den Vätern bearbeitet werden. Am Ende des BADEP-Programms werden zwei Feedback-Formen genutzt, die (von AÇEV vorgegebene) schriftliche und eine selbst entwickelte mündliche Form, die methodisch und grafisch unterstützt ist.

Der befragte Väterexperte in Herne macht selten Feedbackrunden im klassischen Sinne, außer wenn Referenten anwesend waren. Dann ist es ihm wichtig zu hören, ob die Väter einen Referenten/eine Referentin gern noch mal oder z.B. zu einem anderen Thema einladen möchten. Statt des mündlichen Feedback nutzt er seine eigenen Beobachtungen bzgl. der Zufriedenheit, die er an der Teilnahmeentwicklung erkennen kann: Wenn die Teilnehmer regelmäßig kommen, geht er davon aus, dass die Väter gerne kommen, etwas mitnehmen und Spaß haben. Ansonsten hört er Rückmeldungen aus vielfältigen Gesprächen mit den teilnehmenden Vätern.

4.3.6.2 Lernerfolge der Väter aus Expertensicht

Außer nach den Formen der Erfolgskontrolle werden die Interviewpartner der beteiligten Väterprojekte auch nach den Lernerfolgen der Väter gefragt. Dieses Thema wird auf zwei Ebenen fokussiert: Die Expertensicht auf Lernerfolge der Väter („An welchen Veränderungen bei den Vätern stellen Sie die Erfolge der Väterangebote Ihrer Einrichtung fest? Bitte nennen Sie Beispiele“) und den Lernerfolgen aus Sicht der Väter, selbstverständlich nach Einschätzung der befragten Fachkräfte („Was sind die Ergebnisse dieser Reflexion aus Vatersicht?“).

Im Folgenden werden zuerst die Sichtweisen der Experten auf die Lernerfolge der Väter vorgestellt, die diese an Veränderungen der Väter erkennen können.

Im Väterprojekt des Coach e.V. in Köln spüren die Verantwortlichen die Erfolge der Väter vielfach an den Kindern/Jugendlichen, die seitens der Einrichtung wahrgenommen oder aus Erfahrungen der Jugendlichen zu Veränderungen der Väter rückgemeldet werden. Denn die Kinder und Jugendlichen berichten oft in Einzelberatungen davon, dass bzw. wie sich die Familiensituation beruhigt und sagen z.B.: "Ich kann jetzt mit meinem Vater über dieses oder jenes reden." Aus den persönlichen Rückmeldungen der Väter hört der Kölner Fachmann, dass sie besser und ruhiger mit Situationen umgehen können. Im Fall des Coach e.V. ist diese Form der Erfolgsmessung die direkte Folge der Arbeitsteilung in der Einrichtung: Der Coach e.V. kümmert sich um die schulische Förderung der Kinder, wobei der Vater informiert bzw. im Prozess mitgenommen wird, z.B. bei der Wahl der weiterführenden Schule usw. Ziel dieses Ansatzes ist es, dass die Mütter und Väter auch teilweise entlastet werden können, weil sie einen Teil der Verantwortung an den Coach e.V. abgeben.

Insofern wird es im Kölner Väterprojekt auch als Erfolg der Väterarbeit gesehen, dass es den Teilnehmern zunehmend besser gelingt, dieses Angebot anzunehmen und so entlastet werden.

Der Väterarbeiter auf Honorarbasis der AWO in Düsseldorf gibt als Erfolg der Väter an, dass sie neue Kontakte haben und ihr soziales Netzwerk erweitern. Viele Väter verzeichnen Lernerfolge beim Impuls zur kindlichen Entwicklung auf Türkisch vom Referenten Arif Ünal. Beim Erfahrungsaustausch zu diesem Thema merken die Väter, was sie noch verbessern möchten.

Der Väterexperte des Kommunalen Integrationszentrums Aachen erzählt beispielhaft für andere Väter vom Lernerfolg eines Vaters aus dem BADEP-Programm: Ein Vater erzählte davon, dass er seinem Kind zuhörte, als es dem Vater davon berichtete, Geld aus seinem Portemonnaie gestohlen zu haben. Der Vater gibt zu, dass er das Kind vor der Kursteilnahme sehr wahrscheinlich geschlagen hätte. Durch die Erfahrungen im Kurs konnte er die Situation ganz anders lösen: Er konnte dem Kind zuerst zuhören und sich erstmals in das Kind hineinversetzen. Das Kind hätte dem Vater auch die Rückmeldung gegeben, dass er sich ganz anders als sonst verhalten hätte, was für den Vater natürlich ein toller Erfolg war. Dieser Fachmann berichtet auch davon, dass Väter auch Veränderungen auf der Paarebene mit ihrer Ehefrau festgestellt hätten. Die Teilnehmer hätten erkannt, wie wichtig die Beziehungsebene zwischen Mann und Frau ist, auch für die ganze Familie und die Kindererziehung. Auf die Nachfrage zu den Erfolgen der Väter in Feedbackrunden hat der befragte Experte allerdings den Eindruck, dass diese Form der Selbstoffenbarung für viele Väter ungewohnt ist. Das könnte auch dadurch motiviert sein, dass Väter mitunter ungern gleichzeitig mit Aussagen über gewonnene Lernzuwächse evtl. auch Schwächen oder Informationslücken offenbaren würden, im Sinne der Botschaft: "Das wusste ich vorher nicht". Allgemein sieht er es für viele Väter als Lernerfolg, dass sie ihre Erfahrungen darüber reflektieren, wie sie mit dem Kind reden, wie sie dem Kind zuhören, wie sie loben, wie sie kritisieren usw. In diesem Sinne nimmt der Interviewte des Aachener Väterprojekts in nahezu allen möglichen Facetten des Erziehungsalltags der Väter Veränderungen wahr, dass die Väter über diese Erfahrungen sprechen können.

Zu den Lernerfolgen der Väter sagt der Experte des BIFF e.V. in Dortmund, dass die Väter selbstbewusster werden. Oft hat sich die Haltung der Väter verändert und sie haben gelernt, Selbstkritik zu üben.

Er sieht die Lernerfolge auch daran, dass die Väter schneller bereit sind, sich mit ihren persönlichen Themen zu öffnen und mit einer anderen Haltung zu erzählen. Sie überwinden eine teils problematische Opferhaltung, nennen klarer ihre Bedürfnisse bzw. Hilfebedarfe und fragen "Wo kann ich Hilfe bekommen?" Insofern ist für den Dortmunder Fachmann einer der wichtigsten Erfolge, dass Väter es im Laufe des Gruppenprozesses gelernt haben, Hilfe von außen anzunehmen. Darin äußert sich für ihn manchmal auch eine Distanzierung von traditioneller Männlichkeit, weil die Väter teils in der Kindheit Gelerntes ablegen oder es mindestens reflektieren bzw. verändern wollen: "Ein Mann stellt keine Fragen, darf nicht schwach sein und nimmt keine fremde Hilfe an". Teilweise nimmt der Mitarbeiter vom BIFF e.V. eine veränderte Ausstrahlung der Väter wahr: "Die kommen mit einem Lächeln". Dem Väterarbeiter zufolge sind die Lernerfolge der Väter ganz oft verbunden mit dem Wort "Geduld". Viele Teilnehmer sagen, dass sie durch die Väterangebote geduldiger geworden sind und es ihnen besser gelingt, auch in stressigen oder angespannten Situationen, Ruhe zu bewahren. Gerade weil die Väter sich Sorgen um die kindliche Entwicklung machen, reagieren sie oft auf Probleme der Kinder gestresst und angespannt. Die Väter nehmen diese Schwächen oder schwierige Verhaltensmuster wahr, können besser darüber sprechen, reflektieren sie und können Hilfe annehmen. Der Väterexperte des Kommunalen Integrationszentrum in Unna hat die Erfahrung gemacht, dass sich in den Vätergruppen ein Vertrauensverhältnis aufbauen lässt, in dem Väter offen über ihre Probleme reden: "Dann platzt der Knoten und die Väter reden offen über ihre Dinge". So kann ein Vater dann z.B. davon erzählen, dass er sein Kind geschlagen hat. Dessen Situation wird dann in der Vätergruppe besprochen und reflektiert: Der Vater hat keine andere Lösung gefunden und hat mit dem Schlagen die Situation nach seinem Willen erledigt. Ein paar Wochen später stellt er aber fest, dass das gleiche Problem wieder auftaucht, so dass er mit der Gewalt nur eine Situation und nicht das zugrunde liegende Problem gelöst hat. Im Austausch in der Vätergruppe erkennt der Vater selbst seinen Fehler und erhält Hilfestellung. Denn der Vater lernt, dass ein Gespräch zwischen Vater und Kind, einschließlich der Vermittlung wichtiger Erziehungswerte und -regeln an das Kind wirkungsvoller sind als Gewaltanwendung. Insofern sind Diskussionen über Fallbeispiele, z.B. auch zu Themen wie den Umgang mit Fehlern der Kinder, Regeln, Verboten oder Sanktionen, und der Erfahrungsaustausch für den langfristigen Erfolg der Väterkurse wichtig.

Einen Erfolg des BADEP-Programms sieht der Fachmann aus Unna insbesondere beim Thema der partnerschaftlichen Aufteilung von Erziehungsaufgaben zwischen Mutter und Vater. Es gelingt, geschlechterstereotype Verhaltensmuster von Eltern zu reflektieren, was über Beispiele erfolgt: Der Vater nimmt den Sohn mit zur Arbeit in die Werkstatt, während die Mutter die Tochter zur Hausarbeit mit in die Küche nimmt. Diese zuweilen unbewusste Vermittlung von Geschlechterstereotypen, auch als Thema der geschlechtssensiblen Erziehung der Kinder, wird einerseits intensiv besprochen; andererseits hört der Väterarbeiter beim Erfahrungsaustausch zu diesem Thema, dass viele Väter das entweder bisher kaum wahrgenommen haben oder das weitergeben, was sie selbst gelernt haben. Hier sieht es der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Unna bereits als Erfolg, dass die Väter bei diesem Thema oft nachdenklich werden: "Eigentlich hast du ja recht."

Der Väterarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Herne erzählt zum Thema der Lernerfolge der Väter das Beispiel eines Jungen, der lange Probleme mit seinem Stiefvater hatte, bevor dieser an der Vätergruppe teilnahm. Der Stiefvater "flippte früher immer sehr schnell aus" und sei im Zuge der Gruppenteilnahme jetzt geduldiger. Der Junge war sehr erstaunt über diese Entwicklungen und Veränderung seines Stiefvaters, der im Gegensatz zu früher in Konfliktsituationen gelassener und ruhiger reagierte.

4.3.6.3 Lernerfolge der Väter aus Väter Sicht

Auf eine weitere Ebene der Lernerfolge zielt die Frage, inwiefern die Väter selbst von Lernerfolgen berichten, hier aus Sicht der befragten Fachkräfte („Was sind die Ergebnisse dieser Reflexion aus Väter Sicht?“). Von solchen Erfahrungen berichtet auch ein Teil der befragten Väterprojekte, die jetzt dargestellt werden.

Der Väterarbeiter der AWO Düsseldorf erzählt davon, dass ihm teilnehmende Väter manchmal dann von Lernerfolgen berichten, wenn der Mitarbeiter den Vätern vom Feedback der Ehefrauen erzählt, das er wiederum von den Frauen selbst hört. Beispiele für Veränderungen im alltäglichen Väterengagement sind: Der Vater hilft zu Hause mehr mit, macht mehr Unternehmungen mit dem Kind/den Kindern oder er begleitet öfter die Hausaufgaben der Kinder. Diesem befragten Experten zufolge können die Väter das vermittelte Mütter-Feedback meist gut annehmen.

Denn der AWO-Mitarbeiter kommuniziert den Vätern gegenüber ganz offen, dass es hier und da mal eine direkte Kommunikation zwischen dem AWO-Fachmann und den Frauen gibt. Nach Aussage des interviewten Väterexperten würden die Väter sich dadurch nicht kontrolliert fühlen. Außerdem betrifft das ja auch nicht alle Väter, sondern lediglich wenige Einzelfälle. Andererseits melden es die Frauen teilnehmender Väter manchmal auch zurück, wenn trotz langer Teilnahme keine positiven Veränderungen eintreten: "Der war jetzt schon 15 Mal bei dir, aber hier zu Hause tut sich nichts". Daraufhin spricht er den betreffenden Vater bei nächster Gelegenheit darauf an und fragt nach dessen Sicht auf diese Entwicklungen. In diesem Prozess ist teils auch die Kritik der Ehefrau, die über den Väterarbeiter vermittelt wird, produktiv für Einzelfälle, wo ein Vater nach einer Phase geringer positiver Veränderungen neue Impulse bzw. Anstöße für Lernprozesse aufnimmt.

Im Kommunalen Integrationszentrum in Unna erhält der Väterarbeiter bei Vätern in den BADEP-Kursen ganz konkret Rückmeldungen zu Veränderungen aus Väterpersicht. Es gibt einen Vater, der erzählt, dass er sein Kind wegen der Berufstätigkeit lange Zeit nie aus der Kita abgeholt hat. Als er dann sein Kind einmal abholen will, wird ihm der Zugang verweigert, weil ihn dort keiner kennt. Das kann nur so gelöst werden, dass die Mutter telefonisch die Identität des Vaters bestätigt und er das Kind abholen kann. Für diesen Vater ist es nach der Teilnahme am BADEP-Programm klar, dass er regelmäßiger in der Kita präsent sein sollte oder dort an Angeboten teilnehmen sollte. Allerdings gibt es auch in der Vätergruppe dann die Diskussion über väterliche Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn der lange in der Kita nicht aktive Vater arbeitet nämlich im Vier-Schichtdienst und nimmt sich dann für die Zukunft vor, zumindest an seinen freien Tagen Präsenz in der Kita zu zeigen.

Der Fachmann im Kommunalen Integrationszentrum in Herne stellt auch dar, dass die Väter selbst von ihren Erfolge berichten würden. Ein Vater erzählte z.B. davon, dass er sein Kind nach Teilnahme an der Vätergruppe viel öfter ausreden lassen würde statt es zu unterbrechen, wie er es früher sehr häufig getan hatte. Die Väter würden sogar Folgen der eigenen Veränderungen im Verhalten der Kinder wahrnehmen. Insofern reflektieren die Teilnehmer der Vätergruppen selbst, welche positiven Entwicklungen es bei den Kindern gibt. Der Väterexperte erzählt, dass viele Väter laut eigener Aussage geduldiger geworden wären.

Die Väter würden sich nicht so schnell überfordert fühlen, so dass sie infolgedessen auch weniger streng reagieren würden. Das sei, nach Berichten der Väter, auch eine

Folge von Tipps und Hinweisen, die sie aus der Gruppe entnommen zu Hause anwenden könnten. Als wertvoll bewertet es der befragte Mitarbeiter in Herne, dass die Väter sich untereinander Tipps geben und ihre Erfahrungen weiter geben würden. Insofern entnimmt er den Erzählungen der Väter über Effekte des Erfahrungsaustauschs unter den Vätern, dass die Teilnehmer im Zuge der Gruppenarbeit mehr Möglichkeiten hätten, mit Problemen und schwierigen Situationen in anderer Weise anzugehen.

4.3.6.4 Alltagstransfer

Den gerade präsentierten Facetten von Erfolgen aus Vatersicht ähnlich ist die Fragestellung nach väterlichen Lernerfolgen, von denen die Fachkräfte im Rahmen ihrer Aufgabe berichten, dass bzw. wie sie den Transfer des Gelernten in den Alltag der Väter wahrnehmen und unterstützen.

Der befragte Experte des Coach e.V. in Köln stellt bzgl. des Alltagstransfers dar, mit Hilfe welcher Ansätze oder Übungen der Coach e.V. mit den Vätern alltagsnah arbeitet. Er gibt ein Beispiel: Die Kinder sollen ja z.B. lernen, selbständig einen Kalender zu führen, d.h. Termine verantwortungsbewusst zu planen und wahrnehmen, wozu der Coach e.V. auch pädagogisch mit den Kindern/Jugendlichen arbeitet. Mit den Vätern wird dann konkret besprochen, welche Rolle die Väter für dieses konkrete Lernziel und die entsprechenden Lernprozesse ihrer Kinder haben und wie sie die Kinder dabei unterstützen können. Den Alltagstransfer reflektiert der Coach e.V. zusammen mit den Vätern, wenn Gespräche zur Zielüberprüfung hinsichtlich aktueller Entwicklungen (insbesondere der Kinder) geführt werden. Diese Einzelgespräche ermöglichen es, den konkreten Erfolg von angestrebten Veränderungen im Alltag zu prüfen und ggfs. zu unterstützen. Der Kölner Fachmann nennt ein weiteres Beispiel: Mit einem Sohn wird vereinbart, dass er über zwei Monate lang versucht, nicht mehr als eine Stunde täglich am PC zu spielen. Beim Gespräch zur Zielüberprüfung wird mit dem Sohn (mal mit, mal ohne Beisein des Vaters) dann reflektiert, wie gut das gelungen ist bzw. was geholfen hat, die Begrenzung einzuhalten.

An diesem Prozess wird dann entweder der Vater beteiligt oder mit dem Vater wird dann darüber gesprochen, wie er diese Entwicklung mit fördern kann. Der Väterexperte gibt ein weiteres Beispiel für den Alltagstransfer: Es gibt auch immer

wieder Väter, die in der Gruppe über Probleme in der Erziehung klagen, wo andere Väter dann oft einsteigen und Rückfragen stellen: "Aber wir haben doch beim letzten Mal besprochen, dass du deswegen dies oder das ausprobieren wolltest. Hast du das denn gemacht? (Vater: Nee) Ja, dann musst du dich ja nicht wundern und wir brauchen das ja gar nicht weiter besprechen." Zum Thema des Alltagstransfers leisten insofern auch gruppendynamische Prozesse, bei denen teilnehmende Väter sich gegenseitig Feedback geben und sich so aktiv unterstützen, einen wichtigen Beitrag.

Der Väterarbeiter des BIFF e.V. in Dortmund gibt an, dass er den Transfer in den Alltag bei Bedarf anspricht, teils indirekt. Als häufigste Methode dafür nennt er das Nachfragen, wenn Väter aus dem Alltag erzählen. Der Befragte nennt als Beispiel die mehrsprachige Erziehung und Förderung der deutschen Sprache, wo es Unsicherheiten der Väter gibt. Im Deutschen wenig sprachkompetente Väter sprechen manchmal zu selten ihre Muttersprache und der Fachmann rät dann dazu, häufiger die Muttersprache zu verwenden. Beispielsweise ermutigt er arabische Väter, dem Kind abends eine Gute Nacht-Geschichte auf Arabisch vorzulesen oder zu erzählen, anfangs zuerst ca. fünf Minuten lang. Bei späterer Nachfrage durch den interviewten Experten sagt der Vater, dass er das Vorlesen in die gemeinsamen Aktivitäten des Alltags eingebunden hat, vor allem wegen der positiven Rückmeldung seines Kindes. Insofern sind die Rückfragen zu diesem Thema bei späteren Gruppentreffen eine Gelegenheit zur Reflexion des Alltagstransfers der Väter. Denn auch andere Kinder haben das Erzählen/Vorlesen dankbar angenommen und fordern längere Geschichten. Der Dortmunder Väterarbeiter sieht es als ein Zeichen von Vertrauen und des Erfolgs, wenn Väter von Misserfolgen beim Transfer in den Alltag berichten und schrittweise lernen, sich auch darüber in der Gruppe auszutauschen. Dieses offene Zugeben von Fehlern und Misserfolgen ist für einige Väter ein eigener, wichtiger Lernschritt. Das konkretisiert er am Beispiel familiärer Kommunikation: Manchmal merken die Väter, dass Konflikt- oder Klärungsgespräche mit Kindern zwar im Ergebnis keinen Erfolg haben.

Aber durch die Reflexionsgespräche in der Vätergruppe stellen die Teilnehmer fest, dass sie ihre Art und Weise der Kommunikation mit dem Kind aber evtl. trotzdem verbessert haben, auch ohne einen Erfolg im Ergebnis bei konkreten Erziehungsthemen. Auch eine Ausdauer bei Umsetzungsproblemen gewünschter Veränderungen ist eine Facette davon, dass Väter mehr Geduld haben mit

Entwicklungen oder Lernprozessen. Aber auch allgemein nennt es der befragte Fachmann für einen Erfolg der Väter, dass sie sich im Verlauf der Gruppenarbeit als geduldiger im Umgang mit den Kindern erleben.

Der Umgang mit Nachfragen zum Alltagstransfer erfordert die Geduld der Gruppenleitung, bei Gruppengesprächen nicht mit Lösungsvorschlägen vorzugreifen, sondern die Väter selbst Antworten finden zu lassen. Da ist das Vorbild des Gruppenleiters bei der Moderation sehr wichtig, weil damit auch der Umgang der Teilnehmer mit solchen Erzählungen anderer Teilnehmer aus ihrem Alltag verbessert werden kann. Der Fachmann bringt das in Zusammenhang mit der Gruppenregel, dass die Teilnehmer im Austausch nicht kommentieren, sondern Fragen stellen sollen. Und er macht den Vätern klar, dass die Arbeitsweise in der Gruppe auch Vorbild dafür sein kann, wie Väter sich in der Familie verhalten können. Beispielsweise lernen es die Väter so besser, auch den Kindern mehr Fragen zu stellen statt wie häufig sofort Antworten oder Kommentare zu bringen.

Der Väterarbeiter der AWO Düsseldorf unterstützt auch den Transfer von Lernerfolgen in den Alltag der Väter. Er nennt das Angebot des gemeinsamen Kochens in Väter-Kind-Aktionen, wo die Väter direkte Erfolge sehen, die auch von den Frauen bzw. der Familie oft auch direkt wertgeschätzt würden. Auf Nachfrage bei weiteren Treffen mit Vätern, wie es denn mit dem Kochen im Alltag nach dem Angebot ist, erzählen ihm auch oft die Mütter, dass Väter bzgl. des Kochens etwas aktiver werden. Der Fachmann nutzt das Thema des Kochens, weil es alltagsnah einen guten Zugang zur Familie ermöglicht. Durch die Väterangebote sieht der Befragte auch die Rolle der Väter bei der schulischen Entwicklung der Kinder gestärkt. Der Interviewpartner erfährt, dass Väter stärker motiviert sind, auch an Elternsprechtagen teilzunehmen. Das sieht er als Ergebnis der Diskussionen mit den Teilnehmern in den Väterangeboten, sich auch an Elternabenden zu beteiligen.

4.3.6.5 Reflexion der Experten

Zum Bereich der Erfolgskontrolle lässt sich auch die Frage an die Experten zählen, welche Formen der Reflexion die Befragten nutzen und inwiefern sie diese evtl. nutzen, um die Arbeit fachlich oder methodisch weiter zu entwickeln. Alle Befragten berichten davon, wie sie innerhalb des Teams oder im Väterprojekt Möglichkeiten zur Reflexion nutzen. Es werden jetzt nur ein paar kurze, ausgewählte Beispiele für den

Nutzen der Reflexion dargestellt, weil das Vorgehen sich im Vergleich der Projekte kaum unterscheidet. Von Erfahrungen mit Supervision berichtet kein Interviewpartner.

In Reflexionsgesprächen geschildert und besprochen werden beim BIFF e.V. in Dortmund manchmal Einzelfälle oder Fragestellungen, um sich im internen Väterexpertenteam Hilfe und Feedback zu holen.

Im Team des Kommunalen Integrationszentrums in Herne sind Reflexion/Feedback recht eng und schnell möglich, allerdings lediglich zwischen dem Hauptamtlichen und den Honorarkräften der Väterarbeit, da der Befragte im pädagogischen Team der Einrichtung als einziger Väterarbeit leistet.

Der Befragte des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen arbeitet meist allein und hat daher weder Bedarf noch Möglichkeiten, Reflexion in einer Teamkonstellation wahrzunehmen.

Auf kurzem Weg möglich sind Reflexionen auch im Team des Coach e.V. in Köln, wo die Väterangebote, wie z.B. ein Väterabend, nachher ausgewertet werden. Ergänzend berichtet das Väterteam auch im monatlichen Großteam des Coach e.V. und tauscht sich dazu aus. Bezüglich der Paarperspektive ist dem Befragten auch der Austausch mit der Mitarbeiterin wichtig, welche die Mütterarbeit durchführt.

Der Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums Unna nutzt den Austausch über die Väterarbeit sehr gern, insbesondere die Reflexion in einem Team des Verbunds der kommunalen Integrationszentren, die den Bereich der Väterarbeit als Schwerpunkt verfolgen.

4.3.7 Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit

Formen der Dokumentation sind bei allen Väterprojekten in unterschiedlich großem Umfang vorhanden. In der Regel werden die weiter oben genannten fachlichen Ergebnisse der Reflexion verschriftlicht, mal für die Weiterentwicklung der Ansätze und zur Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit.⁹ Ein anderes Mal wird die Praxis der Väterarbeit dort dokumentiert, wo es konzeptionell wie praktisch nützlich oder von Mittelgebern erwartet wird.

Oft werden Medien zur Dokumentation verwendet wie z.B. Fotos. Der Coach e.V. in Köln hat gute Erfahrungen damit gemacht, bei einer Wochenendveranstaltung eine Video-Dokumentation der Gruppenarbeit zu machen, die den Vätern danach gezeigt wurde.

Viele halten Informationen zu Aktivitäten oder bereits durchgeführten oder gewünschten Themen in Form kurzer schriftlicher Notizen fest, um so die Planungen weiterer Väterangebote strukturiert zu unterstützen. Der Fachmann des Kommunalen Integrationszentren in Herne macht sich für den internen Gebrauch im Rahmen der Gruppentreffen Notizen über die behandelten Gesprächsthemen der Väter und ihrer Familien aus Einzelgesprächen oder dem Gruppenprozess. Er notiert, welche Problemstellungen oder Themen (wie besondere Merkmale) der Familie vorhanden sind und nutzt diese Notizen für die Planung von Angeboten oder dafür, um ein angesprochenes Thema oder Problem später evtl. noch mal aufzugreifen, d.h. den Faden laufender Prozesse nicht zu verlieren.

Bei den beiden Kommunalen Integrationszentren in Aachen und Unna, die während der Durchführung des BADEP-Väterkurses bzw. zum Erhebungszeitpunkt die Arbeit nicht dokumentieren, wird es evtl. im Rahmen der geplanten, zukünftigen Verankerung des Ansatzes auch eine Dokumentation der bisherigen BADEP-Väterkurse geben, zusammen mit dem Träger ACEV.

Die Möglichkeiten der Dokumentation erscheinen insgesamt als noch ausbau- und entwicklungsfähig, insbesondere um die erreichten Erfolge für die Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen. Daher werden im Folgenden Aussagen der Befragten zu ihrer Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt, die im Projektverlauf professionalisiert wurde.

⁹ Dabei ist zu beachten, dass zum Zeitpunkt der Erhebung die Reporte und die Webseite iva-nrw.de noch im Status der Planung waren.

Alle Befragten stellen die Erfahrungen aus ihrer Väterarbeit mit verschiedenen Formen der Öffentlichkeit oder Fachöffentlichkeit vor. Ein Erfolg gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit sind die beiden großen Veranstaltung des Facharbeitskreises am 03. Dezember 2011 im Signal-Iduna-Park in Dortmund und am 30. Oktober 2014 in Essen. Darüber hinaus gelingt es den interviewten Projektpartnern, die lokalen Aktivitäten ihres jeweiligen Väterprojekts über verschiedene Wege wie Radio, Printmedien oder Online-Medien öffentlich zu präsentieren.

Der Befragte vom Kommunalen Integrationszentrum in Aachen berichtet, dass gute Kontakte zur Presse und zu den Medien insgesamt bestehen, so dass es bereits Berichte im WDR, im Radio, Fernsehen und in der lokalen Presse über Väterarbeit gibt. Die Funktion dieser Formen von Öffentlichkeitsarbeit richtet sich allerdings nicht auf die Zielgruppe, sondern hat eher eine strategische Bedeutung, um die Arbeit vor Ort zu legitimieren (z.B. gegenüber den beteiligten Kommunen der Städtereion) und so nachhaltig zu sichern, indem die Erfolge der Väterarbeit transportiert werden.

Der Interviewpartner des Kommunalen Integrationszentrums in Herne präsentiert die Erfahrungen seiner Väterarbeit in bestimmten Gremien oder auf Veranstaltungen wie z.B. der interkulturellen Woche. Auch in den Medien war sein Ansatz bereits präsent und es gibt regelmäßig auch Infoveranstaltungen an Schulen oder Familienzentren, die er wegen knapper Personalressourcen nur teilweise zur Werbung nutzt. Wichtiger ist diesem Fachmann, die Potenziale und nicht die Defizite der Väter bzw. die Erfolge der interkulturellen Väterarbeit öffentlich zu zeigen.

Der Coach e.V. in Köln macht auch Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. einen großen Zeitungsartikel in der lokalen Presse oder einen Radio-Bericht in Funkhaus Europa. Der befragte Experte sieht es als wichtige, kontinuierliche Aufgabe an, die Erfolge der Väterarbeit des Coach e.V. öffentlich zu zeigen, auch um die stereotype Wahrnehmung der Männer/Väter mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft zu verändern. Die Verantwortlichen dieses Projektpartners erhalten regelmäßig überraschte Rückmeldungen von Menschen, die Vätern mit Migrationshintergrund ein so engagiertes Vater-sein nicht zugetraut hätten. Diese sensibilisierende Funktion der Öffentlichkeitsarbeit sieht er als wichtiger an als die Chance, durch Präsentation der Erfolge des Coach e.V. evtl. auch neue Aufträge im Bereich interkultureller Väterarbeit erhalten zu können. Außerdem stellt der Interviewte es als wichtig dar, dass die Väter so eine Wertschätzung ihres Engagements erhalten.

Bezogen auf die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit des Facharbeitskreises sieht er die Aufgabe, die Erfolge interkultureller Väterarbeit langfristig in die Öffentlichkeit und insbesondere in politische Gremien zu transportieren und dort im Bewusstsein zu halten.

Es lässt sich zusammenfassend feststellen, dass sich der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich professionalisiert hat, so dass viele der im vorliegenden Bericht dokumentierten Erfolge inzwischen zunehmend öffentlich bekannt werden, was zur nachhaltigen Sicherung der Ansätze interkultureller Väterarbeit in NRW beiträgt (siehe auch Kap. 4.5).

4.3.8 Entwicklungsbedarfe

Als Unterkapitel der Fragestellung, welche Entwicklungsbedarfe die befragten Experten wahrnehmen, werden Fortbildungsbedarfe (vgl. 4.3.8.1), die Positionierung von Väterarbeit als eigenständiges Arbeitsfeld (vgl. 4.3.8.2), Entwicklungsbedarfe im Schnittfeld von Gender/Interkulturalität (vgl. 4.3.8.3), überregionale Entwicklungsbedarfe (4.3.8.4) und Zukunftsvisionen für die Entwicklung interkultureller Väterarbeit (vgl. 4.3.8.5) dargestellt.

4.3.8.1 Fortbildungsbedarfe

Der Aspekt der Fortbildungen, welche die befragten Experten im Feld der Väterarbeit wahrgenommen haben, betrifft zwar das weiter oben dargestellte Thema des Kompetenzprofils der Fachkräfte, soll aber hier als erster Aspekt im Rahmen zukünftiger Entwicklungsbedarfe vorgestellt werden. Hintergrund ist die Tatsache, dass keiner der Befragten von eigenen Erfahrungen mit spezifischen Fortbildungen zur Väterarbeit berichten kann, ausgenommen die Interviewpartner des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen und Unna, welche sich durch die Fortbildung zum BADEP-Väterkursleiter von ACEV für Väterarbeit qualifiziert haben. Es muss also konstatiert werden, dass alle übrigen Befragten mangels vorhandener Angebote zur Fort- und Weiterbildung im Feld der Väterarbeit dringenden Handlungsbedarf für Möglichkeit der Qualifizierung zur Fachkraft für Väterarbeit sehen.¹⁰

¹⁰ Eine Fortbildung zur „Fachkraft für die Arbeit mit Vätern“ bieten das Väterzentrum Berlin und die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin in Kooperation an (April 2014 bis April 2015). URL:

Die Interviewpartner werden gefragt, welche Bedeutung die Fort- und Weiterbildung für die Weiterentwicklung und Qualität der Väterarbeit hat, einerseits für die eigene Einrichtung und andererseits für das Handlungsfeld der Väterarbeit allgemein.

Der Befragte des Kommunalen Integrationszentrums in Herne sieht Fortbildungsbedarf bei Anbietern, die nach eigenen Angaben bereits Väterarbeit machen würden. Wenn man dann genauer hinschaut, sind es oft lediglich vereinzelte kurzzeitpädagogische Maßnahmen wie Vater-Kind-Aktionstage oder ähnliches, die zwar ein guter Einstieg, aber für sich genommen noch kein Ansatz der Väterarbeit im engeren Sinne sind.

Der Väterarbeiter des BIFF e.V. in Dortmund betont, dass noch mehr kompetente Referent_innen benötigt werden. Er sieht bei Rahmenbedingungen für Fortbildungen dringenden Bedarf, mehr Ressourcen und finanzielle Mittel zur Verfügung zu haben. Insofern ist die aktuelle Situation unbefriedigend, weil man z.B. Studierenden der Sozialen Arbeit oder den Vätern, die nach langer Vätergruppenpraxis Multiplikatoren werden wollen, sehr wenig oder gar nichts empfehlen oder anbieten kann. Für Neueinsteiger im Feld interkultureller Väterarbeit, auch zur Gründung neuer Vätergruppen, sieht der Interviewpartner Fortbildungsbedarf zu den Themen Lobbyarbeit, lokale Vernetzung, Gesundheit und Sucht, zur Öffentlichkeitsarbeit und zur Finanzierung. Gerade für nicht oder geringer fachlich Qualifizierte ist die mangelnde Beratungskompetenz ein Thema, z.B. wenn lange erfahrene und aktive Teilnehmer die Gründung einer neuen Vätergruppe im Rahmen von Selbstorganisation planen. Denn wer nicht Sozialarbeiter/Psychologe ist, kann keine Beratung im engeren Sinn anbieten und kann evtl. aber mindestens einen Clearingprozess begleiten, so dass für eine gute Weiterempfehlung von Vätern an zuständige Fachdienste gesorgt werden kann. Außerdem sieht der Dortmunder Fachmann die Förderung interreligiöser Kompetenzen als wichtig an, um in Prozessen des Fallverstehens verschiedene Einflussfaktoren in ihrer Wirkung voneinander zu unterscheiden: "Was ist evtl. religiös bedingt, was evtl. ethnisch-kulturell? Was ist durch andere Faktoren beeinflusst?"

Einen weiteren Bedarf der Fort- und Weiterbildung nennt der Kölner Väterarbeiter des Coach e.V., demzufolge die Expertise noch wichtig und entwicklungsbedürftig erscheint, wie man Menschen unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit mehrerer Gruppen ins Gespräch bringen kann. Bedarfe sieht er für die Gründung multikultureller Vätergruppen, für die grundsätzlich die Diversitäts-Kompetenz pädagogischer Praxis noch zu steigern ist. Dann sieht er auch noch Chancen, wenn man das Thema der gewaltfreien Kommunikation kompetent in die Väterarbeit einbezieht.

Die Erfahrungen, welche die interviewten Väterarbeiter weiter oben zu den Themen Kooperation und Vernetzung sowie zum Verhältnis von Väter- und Migrationsarbeit berichten, dokumentieren eindrücklich, dass die Befragten vielfältige Fortbildungsbedarfe sehen, damit die Regeldienste zukünftig die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe Väter mit Migrationshintergrund besser erfüllen als aktuell. Ansatzpunkt von Fortbildungen können Kompetenzen in pädagogischen Organisationen oder Diensten sein, die sich mal mehr auf die Väterkompetenz oder Öffnung für Väter und ein anderes Mal mehr auf die interkulturelle Öffnung, insbesondere aber auf das Zusammenspiel dieser beiden Kompetenzbereiche beziehen.

4.3.8.2 Väterarbeit als eigenständiges Arbeitsfeld

Die Interviewpartner treffen alle eine klare Positionierung, dass der begonnene Prozess des Aufbaus eines eigenständigen Arbeitsfeldes interkultureller Väterarbeit trotz bisheriger Erfolge weiter fortgesetzt werden muss.

Es lässt sich noch sagen, dass alle Befragten mit den Rahmenbedingungen der eigenen Träger oder Einrichtungen insgesamt gesehen zufrieden sind. Lediglich in Richtung seines eigenen Trägers äußert der Befragte des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen den Wunsch, dass alle Kommunalen Integrationszentren in NRW Väterarbeit als zusätzlichen Schwerpunkt aufnehmen müssten, ergänzend zu den bisherigen Arbeitsfeldern Elementarpädagogik, Schule und Übergang Schule/Beruf und anderen. Das könnte eine Aufgabe sein für die Landeskoordinierungsstelle aller Kommunalen Integrationszentren in NRW.

Zusammenfassend gewinnt man aber beim Überblick auf die Aussagen zu Entwicklungsbedarfen den Eindruck, dass die maßgeblichen Chancen weiterer Entwicklungen der örtlichen interkulturellen Väterprojekte zum größeren Teil davon abhängig sind, wie gut sich die allgemeinen strukturellen Rahmenbedingungen für (interkulturelle) Väterarbeit im Land und Bund weiterentwickeln.

Den Interviewpartnern wird auch die Frage gestellt, inwiefern das Ineinandergreifen von Ansätzen der Väterarbeit mit Angeboten in den Handlungsfeldern Familien-, Eltern-, Frauen-/Mütter und Kinder-/Jugendarbeit den Erfolg von Väterangeboten beeinflusst.

Die Mitarbeiter des Kommunalen Integrationszentrums in Herne und der AWO Düsseldorf positionieren sich dahingehend, dass Väterarbeit eng mit anderen Arbeitsbereichen bzw. Angeboten für andere Familienangehörigen oder die ganze Familie verknüpft werden muss. Die Befragten äußern die Einschätzung, dass man ohne Möglichkeiten, die ganze Familie in Arbeitsansätze mit einzubeziehen, mit Väterarbeit mitunter geringere oder weniger nachhaltige Wirkung erzielen kann. Anders herum ist die Erfahrung, dass Väterarbeit in Verbindung mit Ansätzen für die Familie bzw. die Kinder/Jugendlichen und Frauen/Mütter wirksamer ist.

Dem befragten Fachmann der AWO Düsseldorf zufolge sollte Väterarbeit eng verbunden sein mit verwandten Angeboten für Familien, Eltern/Paare, Frauen/Mütter und Kinder, weil ein solcher ganzheitlicher und umfassender Ansatz als wirkungsvoller eingeschätzt wird. Er betont aber, dass dafür zunächst die Voraussetzung ist, dass gezielte Ansätze interkultureller Väterarbeit als feste Regelangebote strukturell etabliert und verankert sein müssen.

Auch der interviewte Väterexperte des BIFF e.V. aus Dortmund betont, dass es schon lange Zeit wichtig war und noch ist, Väterarbeit als eigenständiges Arbeitsfeld zu etablieren. Anfangs wurde er für sein diesbezügliches Engagement mitunter belächelt. Seine bereits erwähnte Aussage, dass Väter als Teil des Problems, aber auch als Teil der Lösung gesehen werden müssen, stellt die Verknüpfung mit anderen Familienangehörigen her, sozusagen in familiensystemischer Sicht. Insofern muss Väterarbeit ein eigenständiges Arbeitsfeld sein und bleiben, sollte aber mit Angeboten für andere Familienangehörige verbunden sein.

Auch der Coach e.V. in Köln plädiert für die gerade genannte Kombination von Angebotsformen für verschiedene Zielgruppen, was zum nächsten Punkt überleitet.

4.3.8.3 Entwicklungsbedarfe im Schnittpunkt von Gender/Interkulturalität

Einleitend soll kurz vorweggeschickt werden, dass es bzgl. der Entwicklungsbedarfe der Väterarbeit keine ausdrückliche Frage zum Schnittpunkt von Gender und Interkulturalität gab, aber es wird im Zuge der Auswertung offensichtlich, dass dieses Zusammenwirken der beiden Querschnittsthemen Gender und Interkulturalität mit Blick auf die Entwicklungsbedarfe interkultureller Väterarbeit zu reflektieren und zu diskutieren ist.

Aus Sicht des Befragten des BIFF e.V. aus Dortmund sollte man perspektivisch bzgl. der Entwicklung des Handlungsfeldes auch reden über die Einbindung von Fachfrauen in die Praxis der Väterarbeit. Denn Veränderungen der Väter betreffen immer auch die Paardynamik, weil die Männer ein für engagierte Väterlichkeit förderliches Paararrangement brauchen. Dieses Thema bedarf oft einer Reflexion und begleitender Unterstützung im Rahmen von Väterangeboten. Für diese Fragestellungen bietet das Einbeziehen von Fachfrauen, welche die Frauenperspektive noch mal anders in Vätergruppenprozesse einbringen können, eine Chance. Außerdem weisen neuere geschlechterpädagogische Ansätze (insbesondere der Jugendarbeit) bzgl. der Fragen von Cross-Work auf derartige Entwicklungen hin, die man möglicherweise für die Erwachsenen- sowie Frauen-/Mütter- und Männer-/Väterbildung diskutieren und übertragen kann. Denn der Befragte sieht durchaus Chancen darin, Fachfrauen in die (interkulturelle) Väterarbeit einzubeziehen.¹¹

Zu dieser Themenstellung passt eine Aussage des Befragten vom Coach e.V., der davon berichtet, dass und wie innerhalb seiner Einrichtung im Verlauf der Zeit immer mehr geschlechterbewusste Ansätze innerhalb der Angebote für Familien mit Migrationshintergrund entwickeln, die auch perspektivisch in der Zukunft noch weiter entwickelt werden sollen: Anfangs wurden zunächst die Angebote der (koedukativen) Jugendarbeit geschlechterbewusst erst zur Mädchen- und dann zur Jungenarbeit weiter entwickelt. Genauso verfahren wurde dann später auch in der Elternarbeit, wo sich inzwischen geschlechterbewusste Ansätze der Mütter- und Väterarbeit entwickelt haben.

¹¹ „Cross Work bezeichnet die Geschlechterpädagogik von Frauen mit Jungen und Männern mit Mädchen mit besonderer Aufmerksamkeit für die Wirkung gegengeschlechtlicher Generationenbeziehungen“ (Schweighofer-Brauer 2011: S. 80).

Denn es zeigt sich, dass alle diese Gruppen jeweils eigene Bedarfe haben, teils geschlechtshomogene Räume, Konzepte und Angebote brauchen.¹² Dieses Beispiel des Coach e.V. liefert also Erfahrungen für ein Modell ineinandergreifender Teilkonzepte, die in ihrem Zusammenwirken bestimmte Erfolge und Synergieeffekte hervorbringen können: Von diesen Kölner Erfahrungen ausgehend lässt sich gleichermaßen dafür plädieren, die die Entwicklung eigenständiger Ansätze von Väterarbeit weiter fortzusetzen bzw. dauerhaft zu implementieren und gleichzeitig die enge Verbindung zu Ansätzen der (interkulturellen) Frauen-/Mütterarbeit zu gestalten.

4.3.8.4 Überregionale Entwicklungsbedarfe

Mehr oder weniger deutlich signalisieren alle befragten Experten, dass sie überregionale Entwicklungsbedarfe insbesondere in der Förderung landesweiter Strukturen für Väterarbeit allgemein sehen. Alle Interviewpartner fordern mehr Möglichkeiten finanzieller Förderung für Väterarbeit, ob nun in Verantwortung der öffentlichen Hand oder in der Stiftungslandschaft. Die begrenzten Ressourcen bei der finanziellen und personellen Ausstattung werden von den Befragten an verschiedenen Stellen als Problem benannt, das eine nachhaltige Sicherung ernsthaft gefährdet oder aber mindestens sehr erschwert.

Als weiteren Bedarf nach überregionaler Entwicklung äußert der Befragte des Kommunalen Integrationszentrums in Herne, dass es dringend mehr Forschung geben muss, um die Lücken der wissenschaftlichen Debatten über Väter mit Migrationshintergrund zu schließen.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass unter den Befragten großer Bedarf gesehen wird, die Väter- und interkulturellen Kompetenzen und Öffnungsprozesse zu steigern, gemeint als umfassende Strategien der Personal- und Organisationsentwicklung, die über die örtlichen Gegebenheiten der Befragten hinausgeht.

¹² Der Coach e.V. strebt an, alle diese geschlechterbewussten Ansätze strukturell zu verankern. Der Interviewte merkt dazu aber an, dass diese strukturelle Verankerung leider immer auch davon abhängt, welche Möglichkeiten der finanziellen Förderung akquiriert werden können.

Die Fortbildungsstrategie nach dem Motto „Von der Arbeit mit Vätern zur Väterarbeit“ kann also, im Zusammenwirken mit der Kompetenzvermittlung bzgl. interkultureller und Diversity-Kompetenz, als erfolgversprechendes Vorgehen aus Sicht der Interviewpartner bezeichnet werden, um das Feld interkultureller Väterarbeit nachhaltig zu sichern und zu professionalisieren. Aber auch dafür müssen an vielen Stellen erst Strukturen geschaffen werden, für die wiederum Mittel erforderlich sind.

4.3.8.5 Zukunftsvisionen

Den Abschluss des Fragebereichs nach Entwicklungsbedarfen auf verschiedenen Ebenen bildet die so genannte Visionen- oder Zauberfrage: „Stellen Sie sich vor, sie hätten ganz freie Hand, viel Geld und alle anderen nötigen Ressourcen: wie würde für Sie ein ideales interkulturelles Väterprojekt aussehen?“

Das Spektrum der Antworten zu geäußerten Zukunftsvisionen reicht von neuen Facetten bei Entwicklungsbedarfen über spezifische Einzelthemen bis hin zu konkreten Projektideen.

Der befragte Hauptamtler der AWO Düsseldorf sieht das Jugendamt zur Unterstützung von Väterarbeit in der Pflicht, das mit Trägern von Väterprojekten gemeinsam Hilfen bzw. Angebote für spezifische Problemlagen von Vätern entwickeln und finanzieren könnte. Der Befragte sieht es als wichtig an, schon von Beginn an, d.h. im Feld der Geburtsvorbereitung oder Geburtshilfe Vätern ins Boot zu holen, z.B. durch ein Projekt wie Väterlotse, das ähnlich wie die „Kinder Willkommen“-Ansätze Vätern sofort bei der Geburt des ersten Kindes anspricht.¹³ Solche Väterlotsen würden spezifische Angebote vermitteln, die Vätern mit Neugeborenen und kleinen Kindern sofort nutzen können. Diese Ideen zielen darauf, das Thema der Väter in der Frühpädagogik bzw. in den Frühen Hilfen zu verankern. Das Ziel sollte sein, Väter sofort nach der Geburt des Kindes mit Angeboten zu unterstützen, durch Schulungen zur Rolle des Vaters in der kindlichen Entwicklung (Vater als zentrale Bindungsperson) und den stärkeren Einbezug bei Vorsorgeuntersuchungen (U-Untersuchungen).

¹³ Ansätze zur Väterbeteiligung in der Geburtshilfe können zwar Bezug nehmen auf die bekannten KiWi-Ansätze ("Kinder willkommen") im Sinne eines präventiven Ansatzes, sollten aber angepasst werden für Väter mit Migrationshintergrund.

Außerdem sollte man die Väter allgemein zum Thema Kindergesundheit (Impfungen) informieren sowie sie darüber aufklären, welche der Chancen und Möglichkeiten der Betreuung für unter zweijährige Kinder durch Kitas es gibt. Der auf Honorarbasis in der AWO-Vätergruppenarbeit tätige Fachmann nennt als neue, zu erreichende Zielgruppe noch die Väter aus sogenannten binationalen Familien. Denn für diese wichtige und stetig wachsende, engagierte Gruppe kennt er bisher keine Angebote. Väter aus binationalen Familien sieht der Interviewte vor der Herausforderung, wie man den Erziehungsalltag, die -werte und -stile zweier Kulturen zusammenbringt. Die besonderen Chancen binationaler Familien sieht er darin, dass dort die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb einer Familie gelebt wird, so etwa, was große Ressourcen und Kompetenzen für mehrsprachige Erziehung betrifft, die mehr gefördert werden sollte. Der Fachmann des Kommunalen Integrationszentrums in Herne sieht es als wichtig an, die Zielgruppe von der bisher stark auf türkeistämmige oder ein paar wenige andere Migranten konzentrierte interkulturelle Väterarbeit zu öffnen. Seine Vision ist, dass man in Zukunft die Väter mit und ohne Migrationshintergrund nicht getrennt, sondern zusammen herkunftsübergreifend anspricht, erreicht und gemeinsam arbeitet. Mit den aktuell schon vorhandenen lokalen Vernetzungen und Kontakten zu Trägern, die auch deutsche Väter ohne Migrationshintergrund vermitteln können, startet er jetzt jedoch noch nicht, weil er Probleme hinsichtlich seiner Zeitressourcen hat. Insofern sieht er es als wichtig an, die strukturellen und personellen Ressourcen im Feld der Väterarbeit zu vergrößern. Auch wenn der Befragte sich wünscht, den Dialog mit den deutschen Vätern ohne Migrationshintergrund vor Ort zu fördern, bewertet es jedoch aktuell zunächst als wichtiger, vorerst die bisher schwerer erreichbaren Väter mit Migrationshintergrund zu mobilisieren und diese dann schrittweise für den Dialog vorzubereiten, z.B. durch Väterangebote in Moscheegemeinden. Möglicherweise wäre es dann in ein oder zwei Jahren aussichtsreicher, deutsche Väter ohne Migrationshintergrund mit ins Boot zu nehmen und multikulturelle Väterangebote zu etablieren. Auf Nachfrage erläutert der Interviewpartner, dass ein Versuch der Kooperation einer städtischen und einer evangelischen Einrichtung scheiterte, deutsche und türkische Väter in einer Gruppe zu vereinen.

Der Befragte des BIFF e.V. in Dortmund wünscht sich für die Zukunft, dass vor Ort viele Gruppen von Vätern da sind, die auch multikulturell bzw. herkunftsheterogen sind.

Er hätte vor Ort hauptamtliche Kräfte und die interkulturelle Öffnung wäre vollzogen, so dass er im BIFF Ressourcen hätte und in die Lage versetzt würde, die Nachfrage der Väter selbst zu erfüllen. Er nennt den Bedarf nach mehr Forschung im Feld Väter(arbeit) mit Migrationshintergrund. In seiner Zukunftsvision gibt es auch eine Männerquote in der Sozialen Arbeit/Pädagogik, die leichter zu erfüllen sein wird als heute, weil der Beruf besser bezahlt würde als heute. Die heutige Tendenz der Feminisierung von Institutionen früher Bildung wäre verschwunden, weil es in der Vision des Befragten ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Sozialen Arbeit/Pädagogik bzw. Bildungsarbeit gibt, die durch strukturelle Projektansätze wie „Männer in Kitas“ erreicht wird.

Zur Vision des Dortmunder Interviewpartners gehört es, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen fachlich kompetent zu Gender- bzw. Frauen- und Männerthemen äußern. Insofern gehört es zur Wunschvorstellung des Väterexperten für die Zukunft, dass auch Männer/Väter mit Migrationshintergrund leicht zugängliche Räume und Möglichkeiten zur Entwicklung positiver Bilder von Männlichkeit und Väterlichkeit haben, sozusagen auch als Emanzipation von Männern/Vätern. Verbunden sein sollten diese Ansätze der Väterarbeit mit Reflexionen, die Teilnehmerinnen sich in der Frauen-/Mütterarbeit stellen: „Wie war/ist die Rolle des eigenen Vaters und anderer männlicher Bezugspersonen in der Lebensgeschichte? Welches Bild von Männlichkeit/Väterlichkeit sollen die Kinder, insbesondere die Söhne, mitbekommen und lernen?“ Anders herum gehört es zur Väterarbeit, die Bilder von Weiblichkeit und Mütterlichkeit zu reflektieren und diese bei der Vermittlung an die Kinder zu klären.

Das ist bei gewalttätigen Vätern und Müttern oder in konflikthaften Trennungskonflikten oft für die Eltern bzw. Kinder sehr schwer. In der Zukunftsvision des Fachmanns sind präventive Ansätze vorhanden, so dass sich die heute große Zahl wütender, aggressiver und gewaltbereiter oder sogar gewalttätiger Jungen oder junger Männer mit schlechten Bildungs- und Zukunftsaussichten verringert hat. Um bei diesem Thema etwas zu bewegen, bewertet er in breiter Fläche vorhandene Maßnahmen der Männer-/Väterarbeit als einen wichtigen Faktor für Veränderungen. Der Väterexperte des Kommunalen Integrationszentrums in Aachen würde gern eine volle, feste Stelle für Väterarbeit in seinem Träger bzw. den gleichen Trägern auf Landesebene schaffen. Diese Fachkraft sollte zu 100% nur für Väterarbeit zuständig sein und das Arbeitsfeld weiter aufbauen.

Denn diesem Interviewpartner zufolge darf Väterarbeit kein Randthema mehr sein, sondern sollte gut besetzt und mit Ressourcen ausgestattet sein, um professionell arbeiten zu können. Der Befragte spricht sich also klar für die strukturelle Verankerung als Vision für die Zukunft aus.

Weniger visionär bzw. näher an realistischen Planungen antwortet der Befragte des Coach e.V. in Köln, der bedauert, dass man eben nicht eine Art Generalschlüssel entwickeln könne, mit dem man für die ganze Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund wirksame Projektkonzepte erhalten kann. Im Rahmen seiner Arbeit in der Landeskoordinierung interkultureller Väterarbeit in NRW und durch viele eingehenden Anfragen kann er sagen, dass er eine so große Vielfalt von individuellen Trägern, Anlässen und Kontexten erlebt, in denen man mit Väterarbeit starten kann, als das dass man sagen könnte, dass es eine Art Generalkonzept geben könnte. Der Befragte gibt aber neue Hinweise auf erfolgversprechende weitere Schritt: Man könnte vorhandene Elternkurse wie "Starke Eltern - Starke Kinder", STEP oder Triple P daraufhin untersuchen, inwieweit dort Väterarbeit als eigenständiger Baustein vorhanden ist und dieses Wissen nutzen, um von da aus etwas zu entwickeln, um Einrichtungen Methoden an die Hand zu geben, damit sie Väter mit Migrationshintergrund als eigenständige Zielgruppe überhaupt erst mal ansprechen und erreichen können.

Der Interviewpartner sieht noch Entwicklungschancen, die sich auf die BADEP-Väterkurse der Kommunalen Integrationszentren richten. Er kann sich vorstellen, diese Kursreihe so zu erweitern, dass man statt des Endes nach den ca. 13 bisher schon konzeptionell bestehenden Kursterminen das Väterangebot nicht beendet, sondern die bestehende Vätergruppe fortführt und weiter begleitet. Das würde weitere unterstützende Angebote umfassen, wie z.B. auch durch Auffrischungstermine oder thematische Vertiefungen, die flexibel an die Bedürfnisse der Väter angepasst werden. Solche denkbaren Erweiterungen erscheinen dem Kölner Väterexperten als nachhaltig wirksamer als das bisherige, in sich abgeschlossene Kurskonzept. Bezüglich der für Väterarbeit nötigen Rahmenbedingungen sieht der Interviewte den Bedarf, dass es dauerhaft eine pädagogische Fachkraft geben müsste, der nicht nur einzelne Maßnahmen wie z.B. Vätergruppen oder -kurse durchführt, sondern die so ausgestattet ist, dass sie als fester Ansprechpartner der Väterarbeit kontinuierlich tätig sein kann.

4.3.9 Besondere Themen

Dieses Kapitel stellt verschiedene Themen dar, die sich nicht direkt auf Fragen des Leitfadens beziehen, sondern im Auswertungsprozess aus den Interviews gewonnen werden: die strukturelle Weiterentwicklung durch Teambildung/-vergrößerung, die Zielgruppe der prekär lebenden Väter und Drittstaatler und die angestrebte Erweiterung der Zielgruppen, so etwa den stärkeren Einbezug der Vielfalt ethnisch-kultureller Zugehörigkeiten bzw. der Herkunftsländer.

4.3.9.1 Strukturelle Weiterentwicklung durch Teambildung/-vergrößerung

Insgesamt zeigen die bisher vorgestellten Ergebnisse große Erfolge, was sich an den guten Erfahrungen in den zuletzt genannten Bereichen erkennen lässt. Ein grundsätzliches strukturelles Problem im Feld der Väterarbeit ist für die in den Väterprojekten Beschäftigten, dass viele Angebote in Zeiten außerhalb klassischer Arbeitszeiten von Fachkräften fallen. Auch das Wachstum des Arbeitsfeldes der interkulturellen Väterarbeit verlangt hohe Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung und bringt die Fachkräfte, die zumeist selbst Familie haben, teils an ihre Belastungsgrenzen ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die dann auch zu Grenzen der Entwicklung des Handlungsfeldes werden können bzw. neue Lösungen erfordern.

Während auf der einen Seite die bisher aufgebauten Ansätze und Strukturen erst noch weiter gesichert werden müssen, zeigen sich gleichzeitig bereits gute Schritte weiterer Professionalisierung, was sich insbesondere in der Entwicklung herauskristallisiert, dass zunehmend nicht nur einzelne Fachkräfte, sondern lokale Teams aus hauptamtlichen Fachkräften und nebenamtlichen Honorarkräften bilden. Die Rolle der Väterarbeiter in einigen Projekten verändert sich dadurch weiter in Richtung der Koordination im Zuge dieser Teambildung oder -vergrößerung. Es kann als Zeichen der Professionalisierung und des Wachstums des Feldes interkultureller Väterarbeit beschrieben werden, dass zunehmend mehr Honorarkräfte die hauptamtlichen Fachkräfte unterstützen. Das soll nun kurz am Beispiel des Kommunalen Integrationszentrums in Herne ausgeführt werden: der Aufbau von zum Befragungszeitpunkt fünf Vätergruppen war nur möglich, weil dort zwei Honorarkräfte die hauptamtlichen Fachkräfte unterstützen.

Denn die steigende Zahl der Vätergruppen, der Abendveranstaltungen (wie z.B. die Treffen der Vätergruppe) und der Wochenend-Veranstaltungen (wie ganztägige Vater-Kind-Aktivitäten oder sogar Wochenend-Veranstaltungen) ist für eine hauptamtliche Fachkraft allein nicht mehr zu bewältigen. Die ergänzend nötigen Ressourcen können aber durch den Einsatz nebenamtlich auf Honorarbasis tätiger Väterarbeiter bereit gestellt werden, die allerdings erst qualifiziert, eingearbeitet und selbstverständlich auch finanziert werden müssen.¹⁴ Diese nebenamtlich auf Honorarbasis tätigen Väterarbeiter müssen nicht unbedingt Fachkräfte aus sozialer Arbeit/Pädagogik sein, sollten aber über einschlägige Erfahrungen in diesem Feld verfügen. Dadurch wird aus dem Kooperations-Verhältnis zu teils in bis zwei Honorarkräften manchmal eine Art Team, das die Hauptamtler koordinieren und leiten. Denn mehr Überstunden in Familienzeiten sind in der ohnehin angespannten Vereinbarkeitssituation der Fachkräfte, die ja zumeist selbst Väter sind, nicht leistbar und zumutbar.

Diese neue Arbeitskonstellation kann den weiter oben genannten fachlichen Entwicklungen der Angebotsentwicklung und Reflexion nutzen und der Professionalisierung dienen, allerdings passen die zu geringen Personalressourcen nicht zu dieser gewachsenen Aufgabe. Die ersten Ansätze dieser Entwicklungen offenbaren zwar Chancen, aber auch Risiken, wenn nicht die strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen erhalten oder gar verbessert werden. Denn diese wichtige Aufgabe der Koordination und der insbesondere on-the-job-Qualifizierung neuer auf Honorarbasis tätiger Väterarbeiter wird in engen Grenzen knapper Personalressourcen der Hauptamtler kaum adäquat umsetzbar sein, so dass hier das Risiko besteht, dass mögliche Entwicklungen evtl. weit hinter den vorhandenen Kompetenzen und Chancen in den Väterprojekten zurück bleiben könnten. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die sich abzeichnende strukturelle Weiterentwicklung durch Teambildung/-vergrößerung Chancen beinhaltet, wie den möglichen Aufbau eines Pools von Honorarkräften sowie der entsprechenden Fortbildung bzw. Qualifizierung.

¹⁴ Für diese Frage des Aufbaus von ausreichenden Personalressourcen und -strukturen kann der Ansatz der Männerarbeit der EKD als vorbildhaft gelten, der durch vielfache Durchläufe einer Fortbildungsreihe zum Trainer bzw. Seminarleiter für Väterangebote im Umfang von 7 Modulen mit 120 Stunden einen auf Honorarbasis tätigen, nebenamtlichen Pool von Fachkräften aufgebaut hat.

Dieser entscheidende Schritt nachhaltiger Sicherung bzw. weiterer Professionalisierung bedarf allerdings einer Bereitstellung dafür nötiger Ressourcen und Rahmenbedingungen, an denen es aktuell noch mangelt.

4.3.9.2 Prekär lebende Väter und Drittstaatler

Prekär lebende Väter, teils mit unsicherem Aufenthalt, arbeitslos usw., sind zunächst über den vorhandenen Zugang zu Vätern, die von den Projektpartnern erreicht werden, kaum im Blick. In den Expertengesprächen, insbesondere bei befragten Projektpartnern, deren Zielgruppe nicht hauptsächlich aus Vätern mit türkischem Migrationshintergrund besteht, wie bei der Caritas Düsseldorf und dem BIFF e.V. in Dortmund, kommen aber zunehmend Väter als Zielgruppe in den Blick, die sich als engagierte Väter grundsätzlich für Väterangebote offen zeigen. In deren Lebensalltag überlagern aber existenzielle Probleme oder Sorgen die Wünsche oder Möglichkeiten, dem Vater-sein Raum zu geben, auch für evtl. vorhandene Unterstützungsbedarfe.

Zum Beispiel setzt das Projekt in Düsseldorf den Fokus auf die Zielgruppe der Drittstaatler. Der befragte Experte hat ein Bewerbungstraining für arbeitslose Väter angeboten, das Zugang zu mitunter prekär lebenden Vätern ermöglicht. Insbesondere der Väterexperte des BIFF e.V. in Dortmund sieht sich in der praktischen Arbeit mit einer schwierigen Situation und Problematik der Neuzuwanderer aus Drittstaaten konfrontiert, die ihn vor große Herausforderungen stellt. Der Interviewpartner berichtet z.B. davon, dass er sich intensiv um aus Nordafrika stammende und zuletzt aus Spanien Neuzugewanderte kümmert. Neben der Aufnahme dieser Zielgruppe in seine Väterangebote unterstützt er diese Väter dadurch, dass er deren Prozesse der Selbsthilfe, wie die Gründung einer eigenen Migrantenselbstorganisation, fördert und begleitet. Denn diese Väter sehen sich mit vielfältigen Problemen konfrontiert, sie werden aber nach Ansicht des befragten Experten von den Regeldiensten und den Anbietern der Migrations-/Integrationsarbeit bislang nicht zufriedenstellend versorgt, insbesondere zur Vermeidung von Armut.

Denn nach aktuellen Daten der europäischen Statistikbehörde Eurostat sind Drittstaatenangehörige in der EU im Durchschnitt ungefähr doppelt so häufig von Armut betroffen wie EU-Staatsbürger: Fast die Hälfte aller EU-Ausländer (48,7 %) sind von Armut oder sozialer Exklusion bedroht. Das Armutsrisiko von EU-Staatsbürgern liegt bei 22,8 %, in Deutschland leben EU-Ausländer mit 40,4 % in dieser sehr prekären Situation (vgl. Netzwerk Migration in Europa e.V. 2014: S. 7). Das Erreichen dieser Zielgruppe bedeutet nach Meinung des Dortmunder Befragten eine Herausforderung für die Anbieter von Migrations-/Integrationsarbeit, bezogen auf neue Konzepte und Projekte, weitere Personal- und Organisationsentwicklung und die Erweiterung des bei den Fachdiensten vorhandenen Spektrums der Sprachkompetenz. Diese Fragestellung leitet nun bereits über zum nächsten Aspekt, der angestrebten Zielgruppenerweiterung der befragten Projektpartner.

4.3.9.3 Zielgruppenerweiterung

Alle befragten Väterexperten der beteiligten Projektpartner geben an, dass es ihnen wichtig ist, das Spektrum der Zielgruppe bzgl. der Heterogenität unter den Vätern mit Migrationshintergrund zu erweitern. Das bedeutet, zumindest für die drei Kommunalen Integrationszentren in Aachen, Herne und Unna sowie den Coach e.V. in Köln, dass sie Strategien zur Zielgruppenerweiterung über türkeistämmige Väter hinaus benötigen.

Mehrere der befragten Väterexperten geben an, über den Zielgruppenschwerpunkt der Väter mit Migrationshintergrund hinaus perspektivisch Väter auch ohne Migrationshintergrund einbeziehen zu wollen. Dem Befragten des BIFF e.V. in Dortmund zufolge verlangen das auch die bei ihm teilnehmenden Väter mit Migrationshintergrund. Die wichtige Gruppe der prekär lebenden Väter und Drittstaatler wurde als neue Zielgruppe im vorangegangenen Kapitel bereits thematisiert.

Es wird als Strategie zur Zielgruppenerweiterung vorgeschlagen, evtl. mit Migrantenselbstorganisationen zusammenzuarbeiten, die bestimmte Herkunftsgruppen bzw. Communities erreichen und idealerweise bereits Eltern- oder sogar Väterangebote machen oder planen.

Auf diesem Weg sollte auch das vorhandene Spektrum der Sprachkompetenz verbreitert werden, d.h. mehr als Türkisch, die übrigen Sprachen der Arbeitsmigration (italienisch, griechisch, spanisch usw.) sowie Russisch, das im Zuge der Zuwanderung aus Osteuropa durch Aussiedler/Spätaussiedler immer mehr Menschen sprechen.

Der Mitarbeiter der AWO Düsseldorf sieht Bedarf bei der Zielgruppenerweiterung für Neuzugewanderte im Rahmen der EU-Freizügigkeit aus Rumänien und Bulgarien, darunter viele Roma-Familien. Die Honorarkraft der AWO Düsseldorf nennt als neue Zielgruppe, die man ansprechen sollte, die Väter aus meist sogenannten binationalen Familien. Diese Zielgruppe hat evtl. Bedarfe bei mehrsprachiger Erziehung oder der Erziehung mit verschiedenen ethnisch-kulturellen und/oder religiösen (Erziehungs-)Werten und -normen, verfügt aber auch über große Ressourcen, weil die Vielfalt der multikulturellen, deutschen Gesellschaft dort bereits innerhalb einer Familie selbstverständlich gelebt wird. Über Erfahrungen mit der Zielgruppe der binationalen Familien verfügt der Verband Binationaler, der in Leipzig ein interkulturelles Väterprojekt für diese Zielgruppe etabliert hat (vgl. Verband Binationaler 2014). Insofern wäre dieser Träger, beispielsweise über die Landesgeschäftsstelle in NRW in Bonn, sicher ein interessanter Projektpartner für den Facharbeitskreis.

4.4 Ergebnisse der qualitativen Väter-Interviews

Die Darstellung von Aussagen der befragten Väter in den leitfadengestützten Interviews fokussiert im folgenden Kapitel insbesondere auf deren Lernerfolge, weil das die zentrale Fragestellung der Evaluation betrifft. Bis auf die zwei Väter der Caritas Düsseldorf waren alle Befragten seit längerer Zeit aktive Teilnehmer in einer Vätergruppe der Projektpartner. Bevor die Aussagen der Väter zu ihren Lernerfolgen vorgestellt werden, sollen jetzt Informationen zu den Interviews und den befragten Väter vorgestellt werden.

4.4.1 Die interviewten Väter

Die Gesamtdauer aller 13 Interviews beträgt ca. 21 Stunden, d.h. ein Interview dauert durchschnittlich ca. 97 min., etwas mehr als 1 ½ Stunden. Das längste Interview dauert drei Stunden, weil eine simultane Übersetzung Spanisch/Deutsch nötig ist. Das kürzeste Interview dauert 52 min., weil der Teilnehmer eines Vater-Kind-Spieltreffs zu vielen vertiefenden Fragen nicht von Erfahrungen berichten kann.

Zehn Interviews werden in deutscher Sprache durchgeführt, ein Interview auf Türkisch, eins auf Spanisch. In einem deutsch geführten Interview nutzt der Befragte zweimal kurz das Angebot, ins Türkische zu wechseln, was zur Auswertung ebenfalls ins Deutsche übersetzt wird. Die beiden nichtdeutschen Interviews werden zur Auswertung ins Deutsche übersetzt.

Nun folgen die Informationen zu den befragten Vätern: Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei ca. 41 Jahren, der jüngste Vater ist 31 Jahre alt und die zwei ältesten Väter sind beide 50 Jahre alt. Bei der Gesamtzahl von 28 Kindern lässt sich sagen, dass ein Vater im Durchschnitt 2,15 Kinder hat. Ein Vater hat sechs Kinder, so dass der Durchschnitt, gerechnet ohne diesen Vater, auf 1,83 Kinder pro Vater sinkt. Der Altersdurchschnitt pro Kind liegt bei 12,8 Jahren, das jüngste Kind ist ein Jahr alt, das älteste Kind ist 27 Jahre, aber mit einem jüngsten Geschwisterkind von 9 Jahren. Die Geschlechterverteilung der Kinder hat einen hohen Anteil Mädchen, die Väter haben 18 Töchter und 10 Söhne. Von den interviewten 13 Vätern ist nur ein Vater (krankheitsbedingt) nicht erwerbstätig. Bis auf einen Vater in Teilzeit (mit 25 Wochenstunden) arbeiten alle Väter in Vollzeit.

Nur ein Vater hat zum Haushaltseinkommen keine Angabe gemacht, weil er wohl ein sehr hohes Einkommen hat. Das durchschnittliche Netto-Einkommen liegt bei ca. 2600,- €, ein arbeitsloser Vater gibt an, unter 1000,- € zur Verfügung zu haben.

Zum Thema Glauben geben drei Väter eine christliche Religionszugehörigkeit an (zweimal römisch katholisch, einmal evangelisch), zehn Väter nennen eine muslimische Religionszugehörigkeit (zwei davon alevitisch).

Zum Thema der Partnerschaft ergibt sich das Bild, dass 12 der 13 Befragten verheiratet sind, ein unverheirateter Befragter ist mit seiner Freundin seit fünf Jahren zusammen. Die Dauer der Ehen oder der Partnerschaft (im Fall des einen unverheirateten Befragten) ist hoch, sie beträgt durchschnittlich 23,5 Jahre.

Teils haben die Befragten jung geheiratet: Ein Befragter mit 16 Jahren, zwei mit 18 Jahren, das höchste Alter bei einer Eheschließung war 39 Jahre.

Alle befragten Väter haben einen Migrationshintergrund: von den 13 Interviewpartnern haben neun einen türkischen Migrationshintergrund, vier andere sind nicht aus der Türkei, aber ebenfalls von außerhalb der EU Zugewanderte (Angehörige der 1. Migrantengeneration aus Kamerun, Venezuela, Kolumbien und Marokko). Von den neun Türkeistämmigen sind sieben Kinder der Arbeitsmigrant_innen (davon 3 in Deutschland geboren), d.h. Angehörige der 2. Migrantengeneration. Das durchschnittliche Einwanderungsalter der vier als Kind zugewanderten Befragten liegt bei ca. 11 Jahren. Zwei Neuzugewanderte, die per Heiratsmigration als Erwachsene kamen, haben als durchschnittliches Einwanderungsalter als Erwachsener ca. 24,5 Jahre. Drei der vier Zuwanderer aus Drittstaaten (außerhalb der EU, nicht Türkei) sind zum Studium nach Deutschland gekommen, mit einem durchschnittlichen Einwanderungsalter von ca. 27 Jahren, einer im Rahmen der EU-Freizügigkeit aus Spanien (zur Arbeitsaufnahme).

Es kommen in zwölf Familien beide Elternteile der Befragten aus dem gleichen Herkunftsland. Bei einer Familie stammen die Elternteile aus verschiedenen Herkunftsländern (Deutschland/Kolumbien). Das gilt ganz ähnlich für die Herkunft der Partnerinnen: nur eine Ehefrau eines Drittstaatlers ist Deutsche ohne Migrationshintergrund (auch beide Elternteile sind Deutsche ohne Migrationshintergrund). Bei allen neun Ehefrauen mit türkischem Migrationshintergrund stammen auch beide Elternteile aus der Türkei, vier dieser neun Ehefrauen wanderten per Heiratsmigration ein. Bei drei der Zuwanderer aus Drittstaaten außerhalb der EU haben auch beide Elternteile einen Migrationshintergrund (Kamerun/Kamerun, Marokko/Marokko, Venezuela/Spanien).

Die Bildung der Befragten ist auf eher hohem Niveau: Ein Interviewter hat einen geringen Bildungsabschluss (Grundschule), sechs Väter verfügen über mittlere Bildung (dreimal Hauptschule/Ausbildung, je einmal Realschule/Ausbildung und Gesamtschule/Ausbildung) und sechs Befragte erreichten hohe Bildungsabschlüsse, d.h. Hochschulabschluss (davon ein ausländischer). Als Berufe und Berufsfelder geben die Befragten an: Reinigungskraft, Techniker, zwei Schlosser, Industrieproduktion Autoteile, Betriebswirtschaft, Fertigungs-, Elektro- und Energietechnik, Statistik, Lehrer, Fahrer im Transportwesen.

Die Bildungsabschlüsse der Ehefrauen bzw. der Partnerin liegen etwas unter dem Niveau der Befragten: Zwei Mal gaben die Befragten an, dass die Ehefrau einen Grundschulabschluss im Ausland erworben hat. Vier der befragten Männer sagen, dass die Partnerinnen einen Abschluss einer türkischen Mittelschule erreicht haben. Drei Mal wird das türkische Abitur als höchster Bildungsabschluss der Partnerin genannt. Ein Mann gibt als Qualifikation der Ehefrau einen Hauptschulabschluss an, den sie in Deutschland erworben hat. Zweimal nennen die Befragten einen Hochschulabschluss; und ein Bildungsabschluss der Frau wird nicht angegeben. Erwartungsgemäß sind die Ehefrauen der befragten Väter seltener erwerbstätig: Erwerbstätig sind sechs Partnerinnen, davon zwei in Vollzeit und vier in Teilzeit. Sieben Partnerinnen sind nicht erwerbstätig, eine davon in Elternzeit, eine Ehefrau erhält wegen Berufsunfähigkeit Erwerbsminderungsrente.

4.4.2 Kurzschilderungen der Lernerfolge

Jetzt folgen Kurzschilderungen der befragten Väter der qualitativen Väterinterviews, mit denen sinngemäß und zusammenfassend pointiert dargestellt wird, in welcher Breite sich die Lernerfahrungen der Befragten zeigen.¹⁵

1. „Ich habe durch die Vätergruppe jetzt mehr Ruhe und Gelassenheit im Alltag und bei Auseinandersetzungen mit den Kindern, auch bzgl. der Entwicklungen der Kinder, die nicht immer so verlaufen, wie wir uns das als Mutter und Vater wünschen. Herr Bayram ist kultureller Brückenbauer und das Team hier fängt die Kinder/Jugendlichen gut auf. Und mir es tut gut zu spüren bzw. es wirkt entlastend, dass es vielen anderen Vätern so ähnlich geht, dass sie mit vergleichbaren Themen und Problemen unterwegs sind, für man nach besseren Lösungen sucht.“ (Interview-Nr. IT01, Coach e.V. Köln, 50 Jahre alter Vater, hohe Bildung, 2 Kinder, 18 und 20 Jahre alt).

¹⁵ Es wird darauf hingewiesen, dass diese Kurzschilderungen, trotz Verwendung der „Ich-Form“, grobe Zusammenfassungen der Interpretationen des Autors sind. Die Aussagen sind keine Zitate, sondern eine Verdichtung der Erfahrungen und Lernerfolge, die den Lesenden einen Eindruck aus Sicht der Interviewten vermitteln sollen, ungeachtet der jeweils im Einzelfall vorhandenen Feinheiten.

2. "Die Angebote wie Vater-Kind-Frühstück und Vater-Kind-Freizeitaktivitäten nutze ich einerseits, um Spaß und gute Zeit mit meiner Tochter zu haben. Andererseits möchte ich gern Vorbild für die Tochter sein und daher nicht nur weiter aktiv bei Treffen teilnehmen, sondern mich auch ehrenamtlich in die weitere Entwicklung der hiesigen Väterarbeit einbringen." (Interview-Nr. IT02, Caritas Düsseldorf, 44 Jahre alt, hohe Bildung, 2 Kinder, 2 und 4 Jahre alt).
3. „Durch den engen Kontakt über den Gruppenleiter Herrn Onay (Muttersprachenlehrer Türkisch) in und zu unserer Grundschule, findet in der Gruppe ein produktiver wie hilfreicher Austausch insbesondere zu Schul- und Bildungsthemen der Kinder statt. Über Aktivitäten wie ein Vorleseprojekt oder die Mitgestaltung des türkischen Kinderfestes wollen wir uns als Väter für unsere Kinder engagieren und in der Schule aktiv sein, so dass sich hoffentlich zukünftig noch mehr Väter beteiligen.“ (Interview-Nr. IT03, AWO Integrationsagentur Düsseldorf, 42 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 2 Kinder, 7 und 9 Jahre alt).
4. „Für mich war es gut, in der Erziehung meines Sohnes den Umgang mit Absprachen und Regeln, insbesondere bzgl. der Mediennutzung von Fernsehen, Internet, Handy und Computerspielen zu verbessern. Inzwischen setze ich einerseits klare Regeln/Grenzen, schaffe es aber besser, diese im engen Kontakt mit dem Kind zu vermitteln, zu verhandeln und auch umzusetzen, weil ich z.B. die Mediennutzung in Grenzen zulasse, statt wie vorher wenig erfolgreich um Verbote zu streiten.“ (Interview-Nr. IT04, Coach e.V. Köln, 41 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 2 Kinder, 8, 14 Jahre alt).
5. „Bei meiner kleinen Tochter bin ich jetzt als Vater viel aktiver in der Erziehung als bei meinen beiden inzwischen fast erwachsenen Kindern. Da waren die Erfahrungen im Väterkurs wertvoll, um nicht nur die Erziehung z.B. bzgl. der Regeln und Vereinbarungen zu verbessern, sondern auch eine gute Kommunikation und enge Beziehungen zu den Kindern zu pflegen. Gerade, weil ich rückblickend gern schon früher bei den Großen Vieles hätte anders machen wollen, bin ich jetzt besonders stolz auf meine erreichten Erfolge.“ (Interview-Nr. IT05, Kommunales Integrationszentrum Unna, 39 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 3 Kinder, 3, 16 und 18 Jahre alt).

6. "Ich hatte selbst einen tollen Vater und will, dass meine Kinder auch über mich so denken. Daher bin ich da, nehme mir Zeit und versuche es, eine beschützende und doch Grenzen setzende (z.B. bzgl. gesunder Ernährung) bzw. klare Werte (wie Respekt usw.) vermittelnde Erziehung zu praktizieren. Der Väterkurs hat mir beispielsweise sehr geholfen, dass ich ruhiger bleibe und mich weniger schnell aufrege. Auch eine Vater-Kind-Kur, zu der ich ohne die Erfahrungen in der Gruppe evtl. nicht gefahren wäre, hat mir auch viel gebracht." (Interview-Nr. IT06, Kommunales Integrationszentrum der Städteregion Aachen, 33 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 2 Kinder, 3 und 6 Jahre alt).
7. „In der Erziehung meines heute erwachsenen Sohnes habe ich in dessen Jugendzeit bzgl. der Schulleistungen und seines Verhaltens mit Hilfe der Vätergruppe und Herrn Uçan viele Probleme gelöst und mich verbessert. Auch, weil ich gelernt habe, ruhiger und gelassener zu bleiben, konnte ich meinen Sohn besser fördern. Mein Sohn hat noch gut die Kurve gekriegt und heute ist meine Beziehung zu ihm enger, wir machen zusammen Musik und als Bildungsbote gebe ich meine Erfahrungen sogar an andere Familien weiter.“ (Interview-Nr. IT07, Kommunales Integrationszentrum der Stadt Herne, 46 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 1 Kind, 19 Jahre alt).
8. „Im Väterkurs habe ich Vieles gelernt, u.a. eine klarere und direktere Kommunikation, wenn es zum Beispiel um Regeln oder Vereinbarungen in der Erziehung geht. Gerade die Rollenspiele sowie die Erfahrungen anderer Väter haben mich weiter gebracht, weil ich so viele Impulse erhielt, über mich als Vater und mein Verhalten nachzudenken.“ (Interview-Nr. IT08, Kommunales Integrationszentrum der Städteregion Aachen, 42 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 2 Kinder, 12, 16 Jahre alt).
9. „Über das verbindende Element unseres Engagements als Väter in der Grundschule unserer Kinder, versuche ich mich auch in Aktivitäten zur schulischen Förderung der Kinder einzubringen. Als Pädagoge gelingt mir meine väterliche Erziehung insgesamt ganz gut und ich sehe da weniger Lernbedarfe für mich, bei der eine Vätergruppe mir helfen könnte. Mir geht es mehr darum, selbst für andere Väter aktiv zu werden, wie z.B. bei Aktivitäten wie die Feier des türkischen Kinderfestes in der Schule.“ (Interview-Nr. IT09, AWO Integrationsagentur Düsseldorf, 34 Jahre alter Vater, hohe Bildung, 2 Kinder, 3 und 9 Jahre alt).

10. „Der Auslöser, mich auf den Weg zu machen, waren ja Probleme mit unserer Tochter, der ich zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet hatte. Durch die tollen Erfahrungen in der Gruppe lernte ich viel, mir wurde klarer, wie wichtig Zeit für das Kind, gutes Zuhören und bestimmte Grundsätze der Kommunikation mit der Tochter und der Erziehung sind, auch wenn es mal schwierig ist. Ich habe danach auch häufiger nachgefragt, wie es ihr geht oder wie ihr Tag so war. Ehrlich gesagt, bin ich für den Kontakt zur Gruppe und Herrn Uçan so dankbar, dass mir mein Leben ohne sie nicht vorstellen möchte.“ (Interview-Nr. IT10, Kommunales Integrationszentrum der Stadt Herne, 43 Jahre alter Vater, mittlere Bildung, 2 Kinder, 20 und 25 Jahre alt).
11. „Als nicht leiblicher Vater kann und will ich meiner kleinen Tochter ein guter Vater sein, indem ich da bin und Zeit für sie habe, auch die Kleinkindpflege wie Füttern oder Baden übernehme und dann zukünftig für gute Erziehung, Bildung und Wertevermittlung Sorge. Ansonsten ist es mir wichtig, mehr Männer in der afrikanischen Community für Väterthemen zu begeistern und für sie Angebote aufzubauen. Dabei hat mir Antonio Diaz sehr geholfen.“ (Interview-Nr. IT11, Biff e.V. Dortmund, 31 Jahre alter Vater, hohe Bildung, 1 Kind, 1 Jahr alt).
12. „Für mich ist es besonders wichtig, mehr Kontakte zu anderen Vätern zu haben, für gemeinsame Unternehmungen zusammen mit den Kindern und zum Erfahrungs- und Informationsaustausch unter Vätern.“ (Interview-Nr. IT12, Caritas Düsseldorf, 35 Jahre alter Vater, hohe Bildung, 1 Kind, 4 Jahre alt).
13. „Mir als aus Spanien neu eingewanderter Vater mit maghrebinischen Wurzeln ist die gute Bildung und sichere Zukunft meiner Kinder sehr wichtig. Dafür muss aber nicht nur ich bzw. müssen nicht nur die Familien und v.a. Väter viel leisten, sondern es braucht insgesamt mehr Angebote und Hilfen für uns, damit unsere Kinder und Jugendlichen angesichts großer Schwierigkeiten hier eine Chance bekommen. Dafür engagiere ich mich mit der Migrantenselbstorganisation unserer Community, mit der ich hier etwas bewegen will, auch zusammen mit Vätern und Antonio Diaz.“ (Interview-Nr. IT13; Biff e.V. Dortmund, 50 Jahre alter Vater, niedrige Bildung, 6 Kinder, 9, 13, 18, 22, 25 und 27 Jahre alt).

4.4.3 Selbstbild von Väterlichkeit

In den folgenden beiden Unterkapiteln werden jetzt Auswertungen der qualitativen Väterinterviews dargestellt. Aus Ressourcengründen liegt der Fokus auf jenen Aspekten, die entlang der zentralen Forschungsfrage, welche Veränderungen bei den Vätern im Zuge der Teilnahme eingetreten sind, ausgewertet und beantwortet werden:

1. Welches Selbstbild von Väterlichkeit präsentieren die befragten Väter? (Einschließlich der Erwartungen an sich als Vater, mit Bezug zur Lebensgeschichte und der Beziehung zum eigenen Vater).
2. Von welchen Veränderungen oder Erfolgen berichten die Väter im Zuge der Vätergruppenteilnahme, die evtl. Effekte der Maßnahme hinweisen können?

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Väter sehen recht klar ihre Verantwortung als Vater für die Entwicklung ihrer Kinder, was insbesondere eine gute schulische und berufliche Laufbahn betrifft. Die in dieser Studie befragten Väter zeigen auch die in vielen Studien bestätigte hohe Bildungsorientierung in Migrantenfamilien. Fast alle Väter sehen jedoch Bedarfe, ihre Erziehungskompetenzen zur besseren Förderung der Kinder durch die Teilnahme an Väterangeboten zu stärken bzw. zu verbessern. Die entsprechenden geäußerten Wünsche oder Ziele umfassen auch das Zeit haben für Kinder und eine gute bzw. enge Beziehung zu den Kindern, unabhängig vom Alter oder Geschlecht der Kinder.

Die Aussagen zum Selbstbild der befragten Väter bzw. ihrer subjektiven Konzepte von Väterlichkeit werden im Folgenden strukturiert vorgenommen. Denn im Zuge der Auswertung, insbesondere was die Lebensgeschichte der Befragten oder die Beziehung zum eigenen Vater betrifft, zeigen sich grob drei Formen der Positionierung: Eine erste Gruppe von drei Befragte gibt an, eine gute oder eher gute Beziehung zum eigenen Vater zu haben und sieht diesen sehr oder eher als Vorbild für das eigene Vater-sein. Eine zweite Gruppe von drei Interviewpartnern stellt das Verhältnis zum eigenen Vater als ambivalent vor, so dass sich diese Interviewpartner mit ihren subjektiven Konzepten von Väterlichkeit sich teils vom Vater abgrenzen, sich teils aber auch positiv auf ihn beziehen. Interviewte der dritten und größten Gruppe mit sieben Interviewten nehmen stark oder eher abgrenzend Stellung zum eigenen Vater und sehen ihn daher gar nicht oder eher nicht als Vorbild für ihr Selbstverständnis.

Es muss aber betont werden, dass sich aus diesen Formen der Positionierung kein Rückschluss darauf ziehen lässt, welches Modell die befragten Väter für sich präferieren oder, wie zufrieden sie selbst damit sind, die an sich selbst als Vater gestellten Ziele oder Erwartungen mehr oder weniger gut umzusetzen. Es besteht zwischen den lebensgeschichtlichen Wegen zum eigenen subjektiven Konzept von Väterlichkeit (auch mit Blick auf die Zufriedenheit mit der eigenen Vaterbeziehung) und der Zufriedenheit damit, wie gut die Befragten eigene Erwartungen umsetzen, kein Zusammenhang.

Selbstbilder mit Vater als Vorbild

Am stärksten als Vorbild schildert ein befragter Teilnehmer seinen Vater, den er als seinen Held und sein Idol beschreibt („Mein Vater ist mein Leben“, Absatz 28) und der hofft, dass seine eigenen Kinder ihn auch als Vorbild sehen. Da erstaunt es wenig, dass er auch auf die Frage, was für ihn Vater sein heißt, bei seiner guten Vaterbeziehung beginnt. Auf Rückfrage, wie denn der Held seiner Kinder werden möchte, nennt der Interviewte seine Ziele:

„Ich passe für die Familie auf. Ich passe auf meine Kinder auf und ich versuche, immer bei denen zu sein oder bei den Kindern zu sein, wenn die Hilfe brauchen. Wenn die mal auf den Boden fallen, wo die dann sagen, ich will zu Papa, dass ich dann als Papa da bin. Und, dass ich da nicht sage, ach komm, lass mich in Ruhe. Ich gucke jetzt mal Fernsehen oder ich lese jetzt meine Zeitung. Dass ich das nicht mache. Wo er dann irgendwie eine Schulter sucht, wo er dann seinen Kopf dran hält“ (IT06, KI AA, 33 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 3, 6, Absatz 30).¹⁶

Dieser Vater sieht sich auch als Vater in der Verantwortung, den Kindern Werte wie Respekt und Hilfsbereitschaft zu vermitteln.

¹⁶ Bei allen in der Auswertung verwendeten Zitaten aus Transkripten sind am Ende in Klammern folgende Angaben vorhanden: 1. Interview-Nummer (Abkürzung: IT); 2. Kürzel des Trägers; 3. Alter des Vaters; 4. Bildungsstand; 5. Anzahl der Kinder; 6. Alter der Kinder; 7. die Absatz-Nummer aus der Software MaxQDA als Quellenangabe. Mit Klammern innerhalb des Zitats sind Auslassungen markiert.

Ebenfalls als gutes Vorbild schildert ein anderer Interviewpartner seinen Vater:

„Mein Vater ist zwar die erste Generation, aber er hatte ziemliche moderne Gedanken gehabt. Der war, wie gesagt, Vater auch, als ein Freund. Der war ein guter Zuhörer. Ich konnte jederzeit zu ihm hingehen, mit ihm reden. Ich konnte ihn fragen, nach seiner Meinung“ (IT05, KI UN, 39 Jahre, mittlere Bildung, 3 Kinder, 3, 16,18, Absatz 134).

Auf Basis der guten Vater-Sohn-Beziehung entwickelt dieser Befragte dann seine Vorstellung von Väterlichkeit, er nennt als Ziele seines Vaterseins:

„Eine große Verantwortung, Vorbildfunktion. Da sein für die, zuzuhören. Einfach Vorbildfunktion, als ein guter Vater dazustehen (...), in Punkten Vater sein und in Punkten auch ein Freund sein. Dass das Kind mit einem reden kann“ (IT05, KI UN, 39 Jahre, mittlere Bildung, 3 Kinder, 3, 16,18, Absatz 86-88).

Ein anderer Befragter mit guter Beziehung zum eigenen Vater nennt seinen Vater als Vorbild, insbesondere bei der Vermittlung wichtiger Werte wie Disziplin, Regeln einhalten, Ordnung und Pünktlichkeit. Von diesen Erfahrungen ausgehend ist für diesen Interviewpartner wichtig, da zu sein und Zeit zu haben. Er strebt eine enge Bindung und Beziehung an und nennt Vater-sein Liebe, Verantwortung und Verpflichtung. Dieser interviewte Teilnehmer eines Väterprojekts bezeichnet Vatersein als ein „Super-Gefühl“ (IT02, CA DD, 44 Jahre, hohe Bildung, 2 Kinder, 2, 4, Kurzprotokoll).

Selbstbilder teils mit Abgrenzung, teils mit Vorbild

Ein Befragter bezieht sich ambivalent auf das väterliche Vorbild, denn er stellt ihn als autoritär dar, gleichzeitig sagt der Interviewte, der Vater hat ihm den Rücken gestärkt und Sicherheit gegeben und ihn geschützt. Der Teilnehmer der Vätergruppe antwortet dann auf die Frage, was für ihn Vatersein heißt:

„(...) einfach Vater sein, einfach vorleben, einfach Vatersein ist, versorgen. Vatersein ist auch ernähren, also, für die Kinder, für die Familie sorgen (...). Ich glaub da, dieses Vatersein, ist nicht für die Türken was anderes als für die Deutschen (...)“ (IT01 CO KL, 50 Jahre, hohe Bildung, 2 Kinder, 18, 20, Absatz 40).

Ein Interviewpartner nennt auch positive und negative Seiten des eigenen Vaters, der wegen seiner Ernährerverantwortung und klassischer Arbeitsteilung weniger präsent war:

„Mein Vater war sehr streng, aber auch gleichzeitig ein Freund zu mir (...). Mein Vater ist nicht schwimmen gegangen mit mir, mein Vater ist mit mir nicht wandern gegangen, mein Vater ist mit mir kein Fahrrad gefahren, mein Vater hat nur einen Gedanken gehabt, die Familie zu ernähren, das Geld zu verdienen, nach Hause zu bringen (...) Der Vater arbeitet, die Mutter kocht, wäscht und kauft ein.

I.: Hatten Sie eine enge Beziehung zu Ihrem Vater, wie war die?

IT10: Eigentlich die enge Beziehung hatte ich schon, nur halt, ich habe von meinem Vater noch mehr erwartet (...)“ (IT10, KI HE, 43 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 20, 25, Absatz 74-78).

Der Interviewte deutet an, dass er dieses Modell einfach unreflektiert übernommen hat. Allerdings ist dieser Teilnehmer eines Projektpartners auch bereits im jungen Alter von 18 Jahren Vater geworden. Bei der Antwort auf die Frage nach seinem Vatersein fließen wohl schon die Erfahrungen der Vätergruppe ein.

„Also für mich heißt Vatersein die Familie zu ernähren, für die Familie da zu sein, also für die Kinder da zu sein in jeder Situation, für die Kinder da zu sein, auch wenn Probleme da sind. Dass man die Probleme mit den Kindern zusammen löst nicht als Papa bzw. als Kind, dass man sich hinsetzt, was hast du jetzt gemacht?“ (IT10, KI HE, 43 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 20, 25, Absatz 92).

Der Interviewpartner nennt dann noch als Ziel, dass er versucht, gut zuzuhören und in Ruhe gemeinsam mit den Kindern nach Lösungen zu suchen.

Ein Interviewpartner grenzt sich teils vom Vater ab (Vater war streng, schlug ihn, Nähe fehlte), teils wertschätzt er dessen väterliche Aktivitäten aber auch (Klavierunterricht ermöglicht, beim Sport ermutigt, sich für dessen Hobbys interessiert). Auf die Frage danach, was für ihn Vater-sein bedeutet sagt er:

„Vater sein bedeutet in erster, allererster Linie Verantwortung übernehmen für das Kind. Sprich: sorgen dafür, dass das Kind in einer gute Umgebung ist. Dass das Kind ausgeglichen ist. (...) Dass es eine gute Erziehung bekommt, Schule und dann Beruf, Studium, Beruf. (...) Und Werte, Werte natürlich weitergeben, die für mich dann ganz wichtig sind, christliche Werte, Nächstenliebe, an Gott, Familie. Und, auch natürlich hart arbeiten“ (IT11, BI DO, 31 Jahre, hohe Bildung, 1 Kind, 1, Absatz 40-44).

Selbstbilder mit Abgrenzung

Ein Befragter, der sich vom eigenen Vater abgrenzt, weil er ihn als streng und distanziert erlebt hat, sieht diesen auch weniger als Vorbild dafür, wie er die Kinder erzieht. Sein Verständnis von Vatersein beschreibt er so:

„Das sind natürlich ganz viele Sachen. Also, zum einen sprechen wir ja von Erziehung, das Kind zu erziehen. Zum anderen spricht man davon, dem Kind Sachen mitzugeben, jetzt nicht materiell, Sachen mitzugeben, damit es standfest ist, damit es gut integriert, jetzt nicht nur in die Gesellschaft, sondern in allen Lebenslagen ist und ähm, gute Voraussetzung hat. Dann kommen natürlich auch die materiellen Sachen dazu, dass man dem Kind halt auch materielle Sachen in gewissem Maße bietet“ (IT03 AW DD, 42 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 7, 9, Absatz 28).

Ein Interviewpartner beantwortet die Frage nach seinem Vater-sein zuerst damit, dass ihm bis zum Alter von elf Jahren der Vater fehlte, wo er ihn erst richtig kennenlernte, weil er vorher bei der Familie in der Türkei aufwuchs. Daher will er zu seinem Sohn eine gute Beziehung von Anfang an, ihn in der Schule gut unterstützen und betont auch die Nähe zu seinem Kind als Teil seines Selbstverständnisses von Vater-sein:

„Ich, merke für mich jetzt, dass ich das, was mir verloren gegangen ist, bisschen nachhole, mit meinen Kindern. So Kuschneln und umarmen, das kennt man von früher eigentlich nicht. (...) Es ist ja auch im Grunde für mich so, weil ich, das von früher gar nicht kenne, diese Beziehung, diese Wärme, nicht hatte, aber, wenn ich jeden Tag mit meinen Kindern zusammen bin, ich sag, allein schon Kuschneln, oder ein Küsschen geben, zur Schule, das ist schon, sehr befriedigend für mich, tut schon gut“ (IT04, CO KL, 41 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 8, 14, Absatz 87).

Ein Befragter, der sich vom eigenen Vater abgrenzt, hat ihn bis zum Alter von 12 Jahren nur als „Urlaubspapa“ erleben können, weil der Vater in Deutschland und er als Sohn in der Türkei gewesen sei:

„Ich kam hier als ich 12 Jahre alt war. Ich habe keinen Vater gehabt. Und da fehlte mir, wie (...) man ein Vater hat, so Liebe und so was. Ich hab nur Opa gehabt. Wie mein Vater, kann man sagen, ich habe nur Opa gehabt. Das hat für mich gefehlt. Und jetzt als mein eigenes Kind hatte. Was von meinem Vater damals bis 12 Jahre für mein Kindheit nicht gegeben hat, ich habe mein Kind gegeben“ (IT07, KI HE, 46 Jahre, mittlere Bildung, 1 Kind, 19, Absatz 26).

Dieser Interviewpartner nennt als Ziele seines Vater-seins dann gute Erziehung, gute Schulbildung und will dem Sohn Werte vermitteln wie Respekt, Freundlichkeit und Menschlichkeit. Zur Unterstützung und Verwirklichung dieser hohen Bildungsorientierung versucht er dem Sohn bei Problemen zu helfen.

Eine abgrenzende Haltung zum eigenen Vater hat ein Interviewter so stark, das als erstes auf die Frage nach dem Vater-sein sagt „Das ist was ganz anderes (...) Vater-sein für mich ist sehr wichtig, was anderes“ (IT08, KI AA, 42 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 12, 16, Absatz 28). Zur Lebensgeschichte ist allerdings auch noch zu sagen, dass der befragte Teilnehmer eines Projektpartners aus sehr armen Verhältnissen kommt und seit dem Alter von acht Jahren arbeiten musste. Insofern stellt er mit der Aussage auch eine Distanz her zu der in der eigenen Kindheit erlebten Armut. Seine Verantwortung als Vater beschreibt er so:

„Wir müssen immer mit den Kindern sprechen, wenn Kinder Probleme haben, müssen wir die lösen und wir müssen immer hinter den Kindern bleiben, weil sonst sind sie draußen und man weiß nicht mit wem sie draußen sind, weil die jetzige Zeit ist sehr schlecht, also die Stadt, in der wir wohnen, ist keine so gute Stadt, weil alle Jungs gehen in die Spielothek und die streiten sich immer, viele Sachen, die ich höre deswegen bleibe ich hinter unseren Kindern (...)“ (IT08, KI AA, 42 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 12, 16, Absatz 31).

Dieser Vater äußert ebenfalls eine sehr hohe Bildungsorientierung und sagt, dass er selbst kein Geld braucht, solange nur die Kinder sich gut entwickeln, was er als das Wichtigste überhaupt bezeichnet.

Das eigene Selbstverständnis entwickelt auch ein anderer Befragter in Abgrenzung zum eigenen, eher distanzierten Vater, den er nicht als Vorbild hat:

„Als Vater ist die Verantwortung groß. Ich gebe Mal ein Beispiel aus meiner Kindheit. Als ich ein Kind war, ich komme aus einem Dorf aus Anatolien, vor ungefähr 30 Jahren war ich Kind, da konnten Väter ihren Kindern keine Zuneigung geben, konnten sie nicht umarmen, Küsschen geben. Ich kann mich nicht daran erinnern, dass mich mein Vater Mal umarmt hat und mir ein Küsschen geben hat, weil ich diese Zuneigung nie erfahren habe, versuche es aber meinen Kindern zu geben. Ich umarme meine 9 jährige Tochter, man muss Kindern seine Zuneigung zeigen, man muss es ihnen zeigen. Also ich denke, ich muss meine Liebe meinen Kindern zeigen“ (IT09, AW DD, 34 Jahre, hohe Bildung, 2 Kinder, 3, 9, Absatz 17).

Ein Interviewpartner grenzt sich auch vom Vater ab, zu dem er eine schlechte Beziehung hat und der ihn schlug. Sein Vater-sein zielt auf gute Bildung und Entwicklung der Kinder, d.h. darauf, den Kindern die bestmögliche Erziehung zukommen zu lassen, damit sie gut im Leben klar kommen (IT12, CA DD, 35 Jahre, hohe Bildung, 1 Kind, 4, Kurzprotokoll).

Der letzte Interviewpartner hat auch keine Möglichkeit mit dem Vater aufzuwachsen, hat auch eine schwere, entbehrungseiche Kindheit und muss auch schon früh selbst hart arbeiten. Dieser Befragte strengt sich jetzt sehr an, damit es seine Kinder mal besser haben und eine gute Bildung erhalten (IT13; BI DO, 50 Jahre, niedrige Bildung, 6 Kinder, 9, 13, 18, 22, 25, 27).

Zum Schluss kann zum Vorgehen noch selbstkritisch angemerkt werden: Rückblickend auf die Auswertung (siehe auch statistische Väterbefragung) kommt auch hier das Ziel der Väter stark zum Ausdruck, dass sie sich eine gute Zukunft und Bildung für die Kinder wünschen. Möglicherweise war die Fragestellung, die einzelne Väter bzgl. der Anforderung nach Reflexion und Abstraktion herausgefordert hat, nicht für alle Väter der Zielgruppe passend, weil sie stärker am Vater-sein und den diesbezüglichen Vorstellungen oder Leitbildern ansetzt. Anders herum: Gerade bei weniger gebildeten Vätern wäre es evtl. leichter gewesen, gut einzusteigen über eine Frage wie: „Was wünschen Sie sich für die Zukunft ihrer Kinder?“ Nach den Antworten darauf wäre die Folgefrage evtl. stärker erzählgenerierend gewesen: „Was ist ihr Beitrag als Vater und in der Erziehung, dass die Kinder das auch schaffen?“

Es lässt sich zusammenfassend sagen: Bei den Selbsteinschätzungen der befragten Teilnehmer zeigen sich sowohl eine Vielfalt von Kompetenzen bzw. Ressourcen als auch spezifische Problem- und Hilfebedarfe, die zum Teil bereits oben in der quantitativen Väterbefragung bereits erkennbar werden. Das leitet über zur Frage, welche Erfolge die Väter als Folge der Teilnahme an Maßnahmen der untersuchten Väterprojekte sehen.

4.4.4 Lernerfolge aus Vatersicht

Das folgende Kapitel stellt die Auswertungsergebnisse der Lernerfolge aus Sicht der befragten Väter vor.¹⁷ Dabei muss zunächst betont werden, dass die Väter gute oder zumeist große Lernerfolge beschreiben, die sie selbst darauf zurückführen (auch mit konkreten Beispielen), dass sie an der Vätergruppe oder (nur in zwei Fällen) an Vater-Kind-Aktivitäten teilgenommen haben.¹⁸

Zu Beginn der Auswertungen der Lernerfolge, von denen die befragten Väter berichten, werden zunächst zwei Väter vorgestellt, die für sich selbst eher große Bedarfe oder Veränderungen sehen.

Der Auslöser, dass ein Befragter an der Vätergruppe teilnimmt, sind schlechte Schulleistungen des Sohnes, der auch Verhaltensauffälligkeiten zeigt. Für diesen Befragten ist es hilfreich, als Reaktion auf folgende stark zugespitzte Interviewfrage etwas zum Thema der Lernerfolge zu sagen: „Wie hast du das früher gemacht? Wie machst du das heute?“ Als Lernerfolg nennt der Interviewpartner daraufhin und mit ausgelöst durch die Frage, was sein Sohn bzgl. der Lernerfolge des Vaters antworten würde, falls er da wäre, dass es ihm besser gelingt, ruhig zu bleiben und zuerst zuzuhören:

*„Ganz früher, bevor ich hierhin kam, ich war sofort stressig, nervös. (...) Ich will nur, dass er machen soll, was ich sage. Aber später, habe ich gesagt, nein, das geht nicht so. Die müssen mich stoppen. Ich muss ihm auch zuhören, was er sagt. (...) Jetzt, äh, wenn mein Sohn irgendein Problem hat zum Beispiel, bin ich nicht mehr wie früher sofort nervös. Und ich gehe nicht sofort darauf ein, erstmal höre ich meinem Sohn zu.“
(IT07, KI HE, 46 Jahre, mittlere Bildung, 1 Kind, 19, Absatz 119-121).*

Für verschiedene Fragen, was er verändern oder tun kann, um die Schulleistungen des Sohnes verbessern zu helfen, gibt er an, durch den Austausch in der Gruppe oder in Einzelgesprächen für ihn im Alltag handhabbare Lösungen gefunden zu haben.

¹⁷ Verzichtet wird darauf, die Lernerfolge nach einzelnen Lernbereichen strukturiert vorzustellen (wie z.B. mehr Zeit für die Kinder haben, die Entwicklung der Kinder besser fördern usw.). Zwar gaben diese detaillierten Fragen in den Interviews wichtige Erzählimpulse, von Erfolgen zu berichten. Für einen systematischen Vergleich fehlen aber Daten dazu in größerer Breite und Dichte.

¹⁸ Im Folgenden wird bei den Befragten der einfachen Lesbarkeit halber immer von „Teilnehmern in Vätergruppen“ gesprochen, weil nur die beiden Befragten der Caritas Düsseldorf (IT 02 und IT 12) nicht an einer Vätergruppe, sondern an Vater-Kind-Aktivitäten teilgenommen haben.

Ein anderer befragter Vater hat mit der jugendlichen Tochter Probleme, als er zu der Vätergruppe kommt. Anfangs hat der Befragte den Grund für seinerzeit vorhandene Aggressivität der schwierigen Jugendzeit der Tochter zugeschrieben und nahm seine Verantwortung für die Situation nicht wahr, wofür die Gruppe und insbesondere die Unterstützung des Gruppenleiters ihn dann im Zuge der Zusammenarbeit sensibilisiert.

„Zum Beispiel wenn meine Tochter mal Probleme hatte und ich habe sie mal nicht zugehört, dass sie weiter aggressiv wurde, dass sie ihre Probleme weiterhin hatte. Und dann habe ich gelernt, dem Kind einfach mal zuzuhören, mal für das Kind da zu sein. Dass das Kind, wo ich dann gesehen habe, dass sie sich beruhigt hat, dass das Kind gesehen hat, der Papa ist da, dass sie einfach nicht schreit (...)“ (IT10, KI HE, 43 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 20, 25, Absatz 98).

Dieser Interviewpartner gibt auch an, dass er die Kommunikation insgesamt sehr verbessern konnte, da er vorher sehr selten z.B. danach gefragt hat, wie denn der Tag seiner Tochter war oder, was sie so erlebt hat. Da haben dem Interviewten auch die Erfahrungen anderer Väter und der Erfahrungsaustausch geholfen.

Ein anderer Befragter berichtet davon, wie ihn die Rollenspiele im BADEP-Väterkurs dafür sensibilisiert haben, dem Kind erst zuzuhören und dann in Ruhe nach Lösungen zu suchen. Die Erfahrungen dieses interviewten Vaters geben auch einen Hinweis darauf, dass stillere Väter, die sich weniger am Erfahrungsaustausch beteiligen, dennoch einen Nutzen für sich sehen. Diese Erfahrung wird ja auch weiter oben aus Sicht der Experten dargestellt. Der Vater sagt:

„Allein das andere Väter von ihren Problemen erzählt haben, hat mich dazu ermutigt über meine Situation mit meinen Kindern nachzudenken. (...) Dann kann ich jetzt darüber nachdenken, der Vater hat falsch reagiert, deswegen wird das Problem noch größer. Deswegen mache ich es nicht so und das ist für das Kind und für mich besser. Weil für die Familie und für das Kind ist es besser oder wir müssen viel reden. Der Vater hat nicht viel mit seinem Kind geredet. Er hat einfach gesagt: ‚So ist es und fertig. Du musst es so machen‘. Aber das Kind hat nicht so gehandelt und dadurch wurde das Problem größer. Immer reden ist für mich besser, reden ist wichtig, weil: Du musst dir das Problem zuerst anhören, um es zu lösen, ansonsten gibt es immer Probleme“ (IT08, KI AA, 42 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 12, 16, Absatz 81).

Bezüglich der Lernerfolge ist bei diesem Vater noch interessant, dass er für sich selbst vor der Gruppenteilnahme keinen Bedarf für eine Teilnahme sieht, was er rückblickend nach Teilnahme am BADEP-Väterkurs korrigiert:

„Ich habe vorher gesagt: ich bin der beste Vater, warum soll ich dahin gehen. Ich brauche das nicht. Aber jetzt weiß ich, ich habe diese Fehler und jene Fehler“ (IT08, KI AA, 42 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 12, 16, Absatz 40).

Ein anderer befragter Vater, der auch an einem BADEP-Väterkurs teilgenommen hat, kann zur Beantwortung der Frage nach Lernerfolgen gut die Frage nutzen, was denn seine Tochter auf die Frage nach den Lernerfolgen des Vaters antworten würde, falls sie da wäre. Dieser Interviewpartner nennt als Lernerfolge, dass er sich im Zuge der Vätergruppenarbeit jetzt mehr Zeit für die Tochter nimmt und ihr besser zuhört:

„Ich nehme mir ja mehr Zeit jetzt für meine kleine Tochter. Und jetzt durch diesen Programmen viel mehr, als wie vorher“ (IT05, KI UN, 39 Jahre, mittlere Bildung, 3 Kinder, 3, 16,18, Absatz 225).

Dieser Befragte reflektiert auch sehr intensiv, inwiefern er bei den beiden älteren Kindern Fehler gemacht hat, die er mit Unterstützung des BADEP-Väterkurses jetzt weniger macht. Er sieht also Veränderungen im Lebenslauf und unterschiedlich in Bezug auf die älteren Kinder und das Jüngste:

„Ich sage mal so, früher war das mal so, dass ich durch die Arbeit nach Hause gekommen bin, dass die mal gefragt haben, dass ich gesagt habe: "Später, später". Oder: „lasst uns mal, lass mich mal zufrieden. Klär das mit deiner Mutter." Das ist ganz anders, ich nehme mir jetzt die Zeit. Ich höre zu, versuche zuzuhören. Auch wenn es mir nicht passt. Weil ich merke, dass es ihr wichtig ist. Die will mit mir was teilen, aber wenn ich wenig zuhöre. Diesen Fehler habe ich früher sehr oft gemacht“ (IT05, KI UN, 39 Jahre, mittlere Bildung, 3 Kinder, 3, 16,18, Absatz 225).

Ein anderer befragter Vater nennt als Lernerfolg auch, dass er im Umgang mit den Kindern inzwischen mehr Ruhe und Gelassenheit entwickelt hat:

„Also, die Vätergruppe hat mich wirklich gelassener gemacht, bei den Problemen. Dinge, die mir am Anfang, zu Hause sagt man, (...) schwer zu schaffen gemacht haben. Also, ich wurde gelassener einfach“ (IT01 CO KL, 50 Jahre, hohe Bildung, 2 Kinder, 18, 20, Absatz 156).

Dieser Vater beschreibt sich als aktiven Vater, der im Sportverein des Sohnes aktiv ist und sich auch in der Elternpflegschaft engagiert. Daher erhält er nicht nur für

seinen Alltag bei Bedarf Unterstützung, er sieht den Erfahrungsaustausch in der Vätergruppe als ein Geben und Nehmen:

„Ich war immer im Sportverein tätig als Trainer, als Verantwortlicher im Vorstand. Egal wo ich-, wo meine Kinder waren, da habe ich auch Verantwortung übernommen. Und ich habe versucht, diese Erfahrungen, den Eltern, mit denen ich hier-, immer zu vermitteln“ (IT01 CO KL, 50 Jahre, hohe Bildung, 2 Kinder, 18, 20, Absatz 156).

Ein Interviewpartner sieht es als Erfolg, an der Vätergruppe teilnehmen zu dürfen und gibt an, dass der Erfahrungsaustausch unter Vätern im Sinne eines Gebens und Nehmens etwas bewirkt:

„Ja, einfach, ein Gewinn für mich ist, dass ich teilnehmen darf, ja? Dass ich äh, wenn ich da in der Klasse bin, und Sachen vorlese. Äh, dass die Kinder das gut finden, dass die zuhören. (...) Ein anderer Gewinn für mich ist, dass ich viele Leute kennen lerne, mit denen ich mich vielleicht auch unterhalte. Die mir vielleicht auch was geben, oder denen ich vielleicht auch was geben kann. (...) Und ein Gewinn ist, dass wir überhaupt eine Gemeinschaft haben hier, die etwas bewirken will“ (IT03 AW DD, 42 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 7, 9, Absatz 107).

Die Erfahrungen und Gewinne dieses Befragten zeigen, dass er auch eine aktive Verantwortung der Gruppe sieht. Auch an anderer Stelle macht er diese Verantwortung klar, dass er als engagierter Vater in der Rolle eines Multiplikators dazu beitragen möchte, dass noch mehr Väter von Väterangeboten (insbesondere in der Schule) profitieren und so die Bildung ihrer Kinder unterstützen.

Ein anderer interviewter Vater macht sehr deutlich, dass ihn der Erfahrungsaustausch in der Gruppe insofern gestärkt hat, dass er spürt, mit bestimmten Problemen nicht allein zu sein:

"Siehste, du bist doch nicht allein damit. Und du bist doch nicht alleine damit. Die haben alle dieselben Probleme (lacht). Ich kann mir wenigstens sagen, du stehst nicht alleine da. Das ist schon ein sehr gutes Gefühl, denselben Hintergrund, dieselbe Problematik. Und, dass dann diese Problematik besprochen wird. Wo man auch zu Hause sieht, ja, das kann man so umsetzen. Man kann ja, wie ich schon gesagt habe, wie beim PC, den Leuten sagen, ich nehme dir nicht alles weg, aber du musst das schon eingrenzen. Das man auch diesen Halt von der Gruppe mitnimmt.

Und auch diese Problematik miteinander bespricht" (IT04, CO KL, 41 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 8, 14, Absatz 203).

Der Interviewpartner nennt auch den Transfer in den Alltag als konkreten Erfolg, in seinem Fall bzgl. der Begrenzung der PC-Nutzung des Sohnes. Halt gibt dem Befragten aber insbesondere das Gefühl, mit solchen Problemen der Erziehung nicht allein zu sein, was deutlich als Entlastung spürbar wird. Für diesen Befragten war die Nutzung neuer Medien ein besonderes Thema, zu dem er Unterstützung erhielt:

„Da war ich gerade in der Phase drin, wo ich mit meinem Junior ein Handy-Problem hatte (lacht leicht). Lässt du ihm das oder nimmst du ihm das weg? Und dann kam es dazu, dass viele Kollegen erzählt haben, so und so sieht das aus. Man hat dann diese Erfahrungen dann schon erhalten“ (IT04, CO KL, 41 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 8, 14, Absatz 187).

Ein Befragter ist nicht leiblicher und sozialer Vater eines sehr kleinen, erst einjährigen Kleinkindes seiner Ehefrau. Für ihn ist es wichtig, in der Verantwortung als aktiver Vater weiter ein starkes, souveränes Männlichkeitsbild zu bewahren. Die zum Befragungszeitpunkt ganz selbstverständliche Beteiligung in der Kleinkindpflege entwickelt bzw. verbessert er auch durch den Erfahrungsaustausch in der Vätergruppe:

„Aber die Sache erst mal auch, das Kind baden, das war für mich nicht so, am Anfang, selbstverständlich. Aber doch, durch das Gespräch habe ich dann gesagt ‚nee, ist dann doch wichtig‘, weil man, auch für später schon, also jetzt schon eine enge Beziehung mit dem Kind aufbaut. (...) Also, man wird das schon später merken. Also einer hat das auch erfahren. Und, es sind dann einfach diese Erfahrungen, die einem Orientierung bieten und dann bestärken, weiterzumachen und gewisse Aufgaben zu übernehmen, wo man gesagt hat ‚Äh, nee, mache ich nicht.‘ Oder ‚Das ist ein bisschen doof‘. Aber dann doch merkt, nee, das ist wichtig“ (IT11, BI DO, 31 Jahre, hohe Bildung, 1 Kind, 1, Absatz 174).

Deutlich wird, dass für den Interviewten die Erfahrungen eines anderen Vaters, was die positiven Effekte des Engagements in der Kleinkindpflege betreffen, wichtig sind, um die vorhandene Zurückhaltung aufzugeben. Das Beispiel des anderen Vaters kann er annehmen, um durch das Baden auch die Bindung und Beziehung zum Kind zu fördern.

Ein interviewter Vater berichtet, dass der BADEP-Väterkurs ihn nicht nur motiviert hat, bei gesundheitlichen Problemen der Tochter eine Vater-Kind-Kur zu machen, sondern auch, im Umgang mit der Tochter ruhiger zu bleiben:

„Also ich habe gelernt, wie ich ruhiger reagieren kann. Wie ich meinen Kindern halt irgendwas erzählen kann, ohne mich aufzuregen. Aber dass sie dann trotzdem hören. Hat geklappt, klappt es auch. Und ich schätze mal, wenn ich diese Vater-Kur, diese, äh, Vaterseminar nicht mitgemacht hätte. Ich glaube nicht, dass ich zur Kur gefahren wäre. Hätte ich eher meine Frau geschickt“ (IT06, KI AA, 33 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 3, 6, Absatz 110).

Vor dem Väterkurs und der Kur gelingt ihm das konsequente Grenzen setzen bei der Förderung einer gesunden Ernährung der Tochter schwer:

„Und am Anfang klappte das nicht, die erste Zeit, bevor wir in die Kur gefahren sind. Wie ich dann zurückgekommen bin, hab ich dann direkt gesagt, hör mal, ab jetzt habe ich meine festen Regeln, so und so viel Süßigkeiten. Es wird danach gehandelt (...)“ (IT06, KI AA, 33 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 3, 6, Absatz 56).

Zum Ende der Darstellung der Lernerfolge aus Vätersicht sollen im Folgenden besondere Auffälligkeiten der Auswertungen herausgearbeitet werden. Es ist auffällig, dass eine große Mehrheit der interviewten Väter als Lernerfolg angibt, im Zuge der Gruppenteilnahme mit mehr Ruhe und Gelassenheit den Alltag bzw. die Beziehung zum Kind/den Kindern zu leben. Dieser Befund gibt einen Hinweis darauf, dass die Befragten möglicherweise viel Erziehungsstress erleben oder diesen im Kontext von vorhandenen Erziehungsproblemen erfahren. Diese empfundenen Belastungen unterstreichen vorhandene Forschungsergebnisse, denen zufolge viele Eltern einen großen Druck wahrnehmen, wie die Bertelsmann-Studie „Eltern unter Druck“ belegt (Henry-Huthmacher/Borchard 2008). Das kann, außer mit grundsätzlichen Fragen des Erziehungsalltags (vgl. wahrgenommene Verbesserung der Kommunikation), auch damit zu tun haben, dass die Bildungsorientierung und die damit verbundenen Erwartungen der befragten Väter an die Kinder hoch sind.

Bis auf die zuerst genannten Väter, die für sich zu Beginn der Teilnahme eher starke Veränderungsbedarfe wahrnehmen, scheinen alle übrigen Befragten bzgl. der Selbsteinschätzung ihrer Lernzuwächse tendenziell eher oder ausdrücklich von einem Anfangspunkt gewünschter oder wahrgenommener Veränderungen auszugehen, der sich als gut oder zufriedenstellend beschreiben lässt.

Diese größere Gruppe lässt sich, was die wahrgenommenen Lernerfolge betrifft, mit dem Motto beschreiben: „Insgesamt gesehen bin schon ein recht guter Vater, möchte mich aber in bestimmten Bereichen noch verbessern.“ Einschränkend zu erwähnen ist jedoch: Die geäußerten Einschätzungen der Interviewten sind zu subjektiv und

von zu vielen Faktoren beeinflusst, um eindeutige Ergebnisse aus einem Vergleich zwischen Vätern ziehen zu können. Außerdem hängt das selbst wahrgenommene Maß an Verbesserungen sehr davon ab, wo in einem möglichen Spektrum von mehr oder weniger groß empfundener Veränderung (teils gekoppelt an die subjektiv wahrgenommene Zufriedenheit mit dem väterlichem Engagement) ein Vater seinen Ausgangspunkt bei der Einschätzung vor der Teilnahme an einer Maßnahme sieht. So kann ein Vater, der mit seinem Engagement vor der Teilnahme subjektiv sehr zufrieden ist, seinen Lernzuwachs womöglich ganz anders bewerten als ein Vater, der eher unzufrieden ist oder für sich (eher) große Veränderungsbedarfe sieht. Das lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht klären und würde ein weitaus umfangreicheres Vorgehen erfordern, so etwa mit mehr Informationen zum Hintergrund oder Kontext der Väter oder Familien.

Ein zweiter Eindruck betrifft das Verhältnis zwischen von den Befragten geäußerten Lernerfolgen und den Erwerbskonstellationen in der Familie: Es ist so, dass keine auffälligen Effekte erkennbar werden bei der Frage, inwiefern die Erwerbskonstellation der Familie bzw. die partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Vater und Mutter sich auf wahrgenommene Lernerfolge auswirkt. Das gilt nur für die Frage nach der Zeit mit dem Kind: Viele Väter, aber die meisten derjenigen, die in klassischer Arbeitsteilung (Mann: vollzeiterwerbstätig, Frau: nicht oder in Teilzeit erwerbstätig) leben, geben an, dass es ihnen wichtig ist, mehr Zeit mit dem Kind oder den Kindern zu verbringen. Aber es lässt sich dabei kein Rückschluss darauf ziehen, ob oder inwiefern die Väter mit einem als gering wahrgenommenen Zeitbudget für das Kind die Einschätzung haben, ihre Aufgabe als Vater gut oder eher gut zu erfüllen. Dieser Befund bestätigt Erkenntnisse der entwicklungspsychologischen Väterforschung, der zufolge mehr die Qualität als die Quantität väterlichen Engagements auf die enge Bindung zum Kind wirkt (vgl. Kindler et. al. 2002).

4.5 Bericht über Begleitmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit

Das Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) führte nicht nur die vorliegende Evaluation der beteiligten Projektpartner durch, es wurde auch vom Auftraggeber mit der Konzeptentwicklung und Durchführung der Öffentlichkeits- und Pressearbeit für die interkulturelle Väterarbeit in NRW beauftragt. Diese wurden

entwickelt und durchgeführt, um die Sichtbarkeit und die positive Wahrnehmung des Themas der interkulturellen Väterarbeit in NRW zu stärken.

Auf der Homepage www.iva-nrw.de findet sich ein Überblick über das Arbeitsfeld der interkulturellen Väterarbeit in NRW, die bestehenden Väterprojekte sowie aktuelle Berichte und Publikationen des Facharbeitskreises (freigeschaltet seit 13.01.2014). Ergänzend werden die meistgenutzten sozialen Medien facebook und twitter für die Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt (www.facebook.com/interkulturellevaeterarbeit und www.twitter.com/iva_nrw).

Die Veröffentlichung „Report: Berichte aus der Praxis und Forschung der interkulturellen Väterarbeit“ (kurz. Report) erscheint seit Januar 2014 monatlich als monothematisches Informationsheft und informiert über Erfahrungen guter Praxis im Bereich der interkulturellen Väterarbeit (bereitgestellt zum Download auf www.iva-nrw.de).

Während des Projektverlaufes wurden drei Veranstaltungen organisiert, um die aktiven Akteure und Ansätze im Bereich der interkulturellen Väterarbeit in NRW bekannt zu machen sowie die Sichtbarkeit des IVA NRW in der Fachöffentlichkeit zu stärken:

- Auftaktveranstaltung am 10.04.2014 in Essen (ZfTI), auf der die Projekte „Landeskoordinierungsstelle“ und „Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“ vorgestellt wurden.
- Pressekonferenz zum Start der öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten am 13.01.2014 in Essen (ZfTI), mit Freischaltung der Internetseite www.iva-nrw.de
- Fachtagung „Frag doch Papa! Interkulturelle Väterarbeit in NRW. Erprobt. Erforscht. Verankern...“ am 30.10.2014 in Essen, auf der auch Zwischenergebnisse der vorliegenden Evaluation präsentiert wurden.

5. Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Ausblick

Bevor die Ergebnisse der Praxisforschung präsentiert werden, soll noch einmal die an die zentrale Fragestellung erinnert werden:

Inwiefern beeinflussen mögliche Unterschiede in inhaltlichen Bereichen und in der pädagogischen Arbeit der einzelnen Väterprojekte die väterlichen Erziehungskompetenzen der teilnehmenden Väter?

Die zweite Frage lautet: Was sind Erfolge und die wirksamen Einflussfaktoren, die zum Erreichen der Erfolge beigetragen haben?

Mit der zweiten Frage nach den erreichten Erfolgen soll begonnen werden.

5.1 Zusammenfassung der Erfolge

Die Frage, welche Erfolge erreicht werden, soll im Gesamtblick über alle Träger beantwortet werden. Dargestellt werden jetzt die kurz gefassten zentralen Ergebnisse zu den Erfolgen der Maßnahmen entlang aller vier Erhebungsmodule, d.h. der quantitativen Expertenbefragung (Kapitel 3.2.1 und 4.2), der quantitativen Väterbefragung (Kapitel 3.2.2 und 4.2), der qualitativen Experten-Interviews (Kapitel 3.2.3 und 4.3) und der qualitativen Väter-Interviews (Kapitel 3.2.4 und 4.4).

5.1.1 Quantitative Expertenbefragung

Die 19 in allen Einrichtungen Tätigen (vgl. Abbildung 3), die zusammen genommen über Personalressourcen von ca. vier Vollzeitstellen verfügen (vgl. Abbildung 4) erreichen im Jahr 2012 laut Angaben der Projektpartner 712 Väter, davon 221 Teilnehmer in Vätergruppen und 491 Teilnehmer bei Einzelveranstaltungen (Vater-Kind-Spieltreff, -Wochenende, Väterseminare und Ausflüge usw.). Schaut man sich diese große Anzahl der erreichten Väter an, die immerhin auch an ressourcenintensiven Langzeitmaßnahmen wie Vätergruppen teilnehmen, kann man das gute Verhältnis zwischen Ressourcen und erreichten Vätern als Erfolg der Projektpartner sehen. Bei der Einschätzung der Anzahl erreichter Väter muss auch bedacht werden, dass viele Väter mehrere Väterangebotsformen besuchen, dabei aber nur einmal gezählt wurden (vgl. Abbildung 30), was die nötige Leistung für einzelne Väter und damit das Ausmaß des Erfolgs verstärkt.

Außerdem führen die Väterprojekte mit den genannten Ressourcen auch Angebote für die Zielgruppe, die Multiplikator_innen durch. Alle Träger machen Fortbildungen für Multiplikator_innen/Fachleute zum Thema Väterarbeit, die sich an viele verschiedene Organisationen richten (siehe Abbildung 8).

5.1.2 Quantitative Väterbefragung

Ein sehr zentrales Evaluationskriterium sind die Angaben der Befragten zu Lernerfolgen im Vergleich vorher/nachher: Die Erwartungen werden insgesamt in sehr großem Umfang erfüllt: Insgesamt ist zu erkennen, dass der von den Befragten genannte Lernzuwachs im Durchschnitt nach Besuch des Väterangebots in allen Fällen höher ausfällt als das vor dem Väterangebot ausgedrückte Interesse (vgl. Abbildung 34). Dieser positive Effekt bleibt auch erhalten, wenn man danach differenziert, wie stark die Erwartungen erfüllt wurden (vgl. Abbildung 35).

Zur Frage, wie zufrieden die Väter mit den Kompetenzen der Fachkraft im Väterprojekt sind, ergeben die beiden Antwortmöglichkeiten „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ zusammen genommen bei allen Kompetenzbereichen über 90% (vgl. Abbildung 40).

Die Väter profitieren sehr vom Erfahrungsaustausch unter Vätern (vgl. Abbildung 42) und geben auch eine sehr hohe globale Zufriedenheit mit den Väterangeboten an (vgl. Abbildung 43), was sich auch darin niederschlägt, dass fast alle befragten Väter angeben, die Väterangebote des Trägers weiter zu empfehlen (vgl. Abbildung 44).

5.1.3 Qualitative Experten-Interviews

Die leitfadengestützten Interviews zeigen vielfältige Erfolge, beispielsweise mit Blick auf Zugangswege und Ansprache, mit denen die Väterprojekte die Teilnehmer erreichen: Mittels eines zugehenden Ansatzes oder einer Mischung von Komm- und Gehstruktur erreichen die Väterprojekte die Väter anscheinend deshalb gut, weil diese Form den Bedürfnissen der Väter angepasst ist.

Außerdem legen die Befragten überzeugend dar, dass sie die Bedürfnisse der Zielgruppe wahrnehmen und ihre Väterangebote an diesen Bedürfnissen bzw. auch Erwartungen orientieren, d.h. sie arbeiten bedürfnisorientiert.

Die bedarfsgerechte Angebotsdurchführung erweist sich auch als flexibel, was väterfreundliche Zeiten betrifft. Die zur Ausweitung der Ansätze erforderliche Erweiterung der Zielgruppen wird angestrebt, die u.a. die Breite der Herkunft der Väter, prekär lebende Väter und Drittstaatler und deutscher Väter ohne Migrationshintergrund umfasst (vgl. Kap. 4.3.1.4).

Bezüglich der Erfolge im Bereich der inhaltlich-fachlichen Grundlagen werden die Ergebnisse gemäß der oben verwendeten Struktur vorgestellt:

Die Frage, ob sich die befragten Väterexperten an bestimmten Bildungsansätzen und Elternprogrammen orientieren, zeigt eine Vielfalt pädagogischer Ansätze, welche die Befragten als wichtig erachten, um ihre Ziele erfolgreich zu erreichen (vgl. Kap. 4.3.2.1).

Hinsichtlich der pädagogischen Grundlagen der Väterangebote nennen die Interviewpartner grundlegende Arbeitsweisen der Gruppenpädagogik, die sie als wichtig für die Erfolge einschätzen: die Anbieter der Vätergruppen treffen Absprachen zur Zusammenarbeit oder so genannte Kommunikations- und/oder Gruppenregeln, deren Einhaltung Vertrauen und einen Schutzraum für einen offenen Erfahrungsaustausch schaffen soll, wie z.B. die Verschwiegenheit und Vertraulichkeit der Gruppenprozesse gegenüber Dritten (vgl. Kap. 4.3.2.2).

Als besonders wichtig erscheinen die verschiedenen Facetten des pädagogischen Handelns der befragten Fachkräfte hinsichtlich der Haltung der Ressourcenorientierung und des Arbeitens nach einem Empowerment-Ansatz, den sie als Erfolg darstellen (vgl. Kap. 4.3.2.3).

Alle Interviewpartner geben an, Erfolge durch Mitbestimmung zu erzielen, was insbesondere den flexiblen Umgang mit Wünschen zu interessanten Themen oder der Entscheidung für Aktivitäten betrifft (vgl. Kap. 4.3.2.4).

Jene Einrichtungen, die mittels eines Einzelfallansatzes auch einzelne Väter persönlich unterstützen wie z.B. durch Einzelberatungen oder Einzelgespräche, berichten von guten Erfolgen damit (vgl. Kap. 4.3.2.5).

Die Frage, mit welcher Mischung verschiedener Angebotsformen die befragten Projektpartner Erfolg haben (vgl. Kap. 4.3.2.6), lässt sich allgemein nicht beantworten und wird weiter unten vertieft (siehe Kap. 5.2).

Hinsichtlich der Ressourcen und des Kompetenzprofils der Fachkräfte lässt sich zusammenfassen, dass die interviewten Väterexperten für sich selbst oder für das Arbeitsfeld grundsätzlich die Anforderung sehen, dass interkulturelle und Diversitätskompetenz vorhanden sind oder sein sollten (vgl. Kap. 4.3.3.3). Außerdem schildern sie Vorgehensweisen, mit denen versucht wird, die Väterangebote der Einrichtung niedrigschwellig zu gestalten, um möglichst viele Väter zu erreichen (vgl. Kap. 4.3.3.4). Mit Blick auf die Person der Fachkraft gibt es viele Aussagen der Interviewten, so etwa, dass sie es für wünschenswert halten, wenn Fachkräfte selbst Vater sind und/oder selbst einen Migrationshintergrund haben. Das wird bei der Vorbildfunktion (vgl. 4.3.4.3) oder des Vertrauens-/Beziehungsaufbaus als günstig bewertet, wird aber nicht als zwingendes Kriterium gesehen.

Neben den oben bereits genannten Facetten des Kompetenzprofils der Fachkräfte (vgl. Kap. 4.3.4) wird weiter oben das Zusammenspiel aus interkultureller und Väterkompetenz als Erfolgsfaktor auf der Kompetenzebene hervorgehoben. Den Befragten gelingt es offensichtlich, die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe Väter mit Migrationshintergrund u.a. auch deshalb zu erfüllen, weil sie über ineinandergreifende Kompetenzen in den beiden Querschnittsbereichen Gender/Väter und Interkulturalität verfügen, die einige Regeldienste erst noch steigern müssen (vgl. Kap. 4.3.4.1).

Hinsichtlich der Bedeutung von Kooperation und Vernetzung geben die Befragten eine breite Vernetzung an, die sie zur Verwirklichung der Väterangebote nutzen. Für viele Angebote, die z.B. in Kooperation mit Kitas, Schulen oder anderen Einrichtungen stattfinden, spielen die bei den Kooperationspartnern der Befragten vorhandenen interkulturellen und Väterkompetenzen eine wichtige Rolle. Zunehmend gelingt es den Interviewten, bestimmte erforderliche Standards der interkulturellen und Väterkompetenz der Kooperationspartner für sich selbst als wichtig zu setzen und die Kooperation immer wieder daran auszurichten. Für den Fall, dass Kooperationspartner der Befragten diese Standards nicht oder unzureichend erfüllen, wird die Fortsetzung der Kooperation geprüft, in Frage gestellt und in Ausnahmen auch abgebrochen (oder im Fall von Kooperationsanfragen manchmal nicht begonnen). In Einzelfällen können Fortbildungen oder Maßnahmen zur Sensibilisierung, welche die Befragten für Kooperationspartner durchführen, dazu beitragen, dass die Kooperationspartner ihre interkulturellen und Väterkompetenzen steigern können (vgl. Kap. 4.3.5).

Die Dokumentation wird als hilfreiches oder erforderliches Arbeitsgebiet ausgeführt, hat aber mit Blick auf mögliche Erfolge eher indirekte Effekte, weil gut dokumentierte Praxiserfahrungen oder Erfolge für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden können. Die Befragten nutzen ihre Öffentlichkeitsarbeit, die sie trotz enger Ressourcen leisten, um Erfolge ihrer Arbeit bekannt zu machen, was der Arbeit Anerkennung verschafft und so manchmal auch neue finanzielle Ressourcen zu erschließen hilft (vgl. Kap. 4.3.7).

5.1.4 Qualitative Väter-Interviews

Viele der interviewten Väter geben als Lernerfolg an, im Zuge der Gruppenteilnahme ruhiger und gelassener im Alltag bzw. in der Beziehung mit dem Kind/den Kindern umgehen zu können. Angesichts des möglichen Erziehungsstressses, für den das ein Indiz sein kann, erleben die Befragten das als eine Verbesserung, die sie auch ihrer Teilnahme an der Vätergruppe zurechnen.

Alle Väter nennen zwar vielfältige Lernerfolge, aber tendenziell scheinen viele wahrgenommenen Lernerfolge eher dem Motto zu entsprechen: „Insgesamt gesehen bin schon ein recht guter Vater, möchte mich aber in bestimmten Bereichen noch verbessern.“ Auch wenn man diese Hypothese vorsichtig sehen sollte, weisen die geäußerten Einschätzungen der Interviewten doch in diese Richtung. An dieser Stelle soll noch betont werden, dass für die genannte Hypothese auch der Befund der statistischen Väterbefragung spricht, der zufolge sich die dort befragten Väter den Gruppen engagierter oder sehr engagierter Väter zuordnen lassen. Aus dieser Position heraus wünschen sie sich weiter gehende Erfolge und erzielen auch teils von einem hohen Niveau ausgehend Lernzuwächse. Möglicherweise ist die beschriebene Tendenz bei den Leitfadengesprächen ähnlich zu sehen.

Die Form der partnerschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Vater und Mutter wirkt sich auf die Einschätzungen zur Frage nach der Zeit für das Kind aus: Viele Väter in klassischer Rollenteilung geben an, dass es ihnen wichtig ist, mehr Zeit mit dem Kind/den Kindern zu verbringen und haben das Väterangebot diesbezüglich als unterstützend erlebt.

Denn entweder ist das Väterangebot selbst Gelegenheit zu einer schönen mit dem Kind/den Kindern verbrachten Zeit (im Falle spiel-, freizeit- oder erlebnispädagogischer Aktivitäten) oder die Reflexion des eigenen Selbstverständnisses offenbart, dass Zeit für positive Veränderungen mit dem Kind ein wichtiger Faktor sein kann (vgl. Kap. 4.4.4).

Überhaupt ist die Reflexion des väterlichen Selbstverständnisses für viele Befragte ein wichtiger Schritt, bestimmte selbst gesteckte Ziele als Vater oder für die Kinder anzugehen oder auch zu erreichen (vgl. Kap. 4.4.3).

Über die weiter oben genannten Aspekte der Entwicklungsbedarfe hinaus soll an dieser Stelle betont werden, dass die Befragten eine bessere Ressourcenausstattung und Finanzierung als nötig ansehen, um die bestehenden Strukturen und Ansätze nachhaltig zu sichern (vgl. Kap. 4.3.8.4).

5.2 Ergebnisse zur Angebotsvielfalt

Eine Ebene von Erfolgsfaktoren, bei der Vergleiche zwischen den heterogenen Projektpartnern schwierig ist und sich aus einem Komplex von Einflussfaktoren ergibt, sind die Aspekte der Vielfalt der Angebotsformen der Befragten (vgl. Kap. 4.3.2.6).

Daher sollen Aspekte dieser Analyseebene hier lediglich verdichtet präsentiert werden, allerdings nicht, um Wertungen von Mischungskonstellationen des Angebotsmix zu bewerten, was weder möglich noch sinnvoll ist. Es muss betont werden, dass es eine große Vielfalt von Konstellationen erfolgversprechender Ansätze gibt, die sich kombinieren lassen. Erfolgreiche Väterarbeit kann bereits eine Einrichtung machen, falls sie es (evtl. aus Mangel an Rahmenbedingungen oder Ressourcen) lediglich schafft, ein einziges Väterangebot zu realisieren (z.B. macht eine Kita einen Vater-Kind-Spieltag). Schon mit der Durchführung von zwei Angebotsformen nutzt eine Einrichtung einen Angebotsmix. Es gibt also eine sehr große Fülle unterschiedlichster Konstellationen eines Angebotsmix, von dem keine per se, oder weil jemand mit einer besonders großen Anzahl von Angeboten arbeitet, als erfolgversprechender oder wirksamer als andere gelten kann. Da gilt das Motto: „Viele Wege führen zum Erfolg!“

Bedeutsam kann das Verständnis von Ansätzen und ihren Erfolgen dafür sein, welche Einflussfaktoren eines Angebotsmix auf folgenden Ebenen Väterprojekte nutzen und wie sie zusammenwirken. Als relevante Faktoren bzw. Ebenen lassen sich folgende nennen, die in Frageform vorgestellt werden:

1. Ist das Konzept (z.B. einer Vätergruppe) eher bzw. sehr flexibel oder ist es ein mehr/weniger stark strukturiertes Kurskonzept (wie z.B. BADEP)?
2. Richten sich ein Einzelangebot (nur Vater-Kind-Aktion oder Vätergruppe) bzw. eine Angebotsgruppe (Vater-Kind-Aktion und Vätergruppe) eines Trägers ausschließlich an die Zielgruppe der Väter oder verfügt der gleiche Träger über die Väterangebote hinaus über Angebote für die Zielgruppen für Familien, Mütter, die Kinder der Väter usw.?
3. Welche Kombination mehrerer Angebotsformen kann/möchte ein Träger anbieten, die sich aus Vätergruppe und/oder Vater-Kind-Aktivitäten und/oder einem Einzelfallansatz/Beratung bilden lassen?

Anhand von Beispielen sollen jetzt diese Ebenen kurz erläutert werden.

Zu 1.: Von guten Erfahrungen mit strukturierten Väterkursen berichten die befragten Väter, die bei den Kommunalen Integrationszentren in Aachen und Unna teilnehmen. Andere teilnehmende Väter berichten von den Vorteilen einer bedürfnisgerechten und sehr flexiblen Arbeitsweise.

Zu 2.: Das Ineinandergreifen der Ansätze für Väter und andere Zielgruppen im gleichen Träger, d.h. das Durchführen einer Vätergruppe und anderer Maßnahmen für andere Zielgruppen wie z.B. Mütter oder Kinder/Jugendliche. Diese Konstellationen können evtl. mittels eines Stadtteil- oder Sozialraumansatzes gut realisiert werden. Auch das NRW-Konzept der Familienzentren hat hier sicher Stärken, die man weiter ausbauen kann und zur Väterbeteiligung weiter stärken kann.

Zu 3.: Beispiele für den Umfang der Konstellationen: Das mögliche Spektrum kann größer oder kleiner sein, weil die Rahmenbedingungen bzw. Ressourcen und der Stand der Professionalisierung usw. sehr unterschiedlich sein können.

- Ein Träger oder eine Einrichtung bietet ausschließlich Vater-Kind-Aktionen an, diese aber evtl. mit vielen Trägern oder führt diese häufig durch (wie z.B. Caritas Düsseldorf).

- Ein Träger oder eine Einrichtung macht eine Kombination aus vielen Vater-Kind-Aktionen, mehreren Vätergruppen und führt bei Bedarf Einzelberatungen durch (wie z.B. das Kommunale Integrationszentrum in Herne).
- Ein Träger oder eine Einrichtung kombiniert Vater-Kind-Angebote mit einem Vätergruppen-Ansatz (alle Kommunalen Integrationszentren, die AWO Düsseldorf und der der BIFF e.V.).
- Ein Träger oder eine Einrichtung bietet eine Vätergruppe an und hat gleichzeitig die Möglichkeit, einzelne Väter zu beraten oder sie mit anderen Einzelfallmaßnahmen zu unterstützen (insbesondere beim Coach e.V., dem Kommunalen Integrationszentrum in Herne und dem BIFF e.V. in Dortmund).

Keine dieser Konstellationen ist grundsätzlich besser oder schlechter als eine andere. Denn diese Konstellationen haben eine Entstehungsgeschichte, folgen bestimmten Anforderungen oder Schwerpunkten einer Einrichtung, nutzen aufgrund von Möglichkeiten/Grenzen der Ressourcen bzw. Rahmenbedingungen mehr oder weniger Angebote oder gestalten Angebote auf eine bestimmte Art und Weise, weil sie das Ergebnis einer Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (wie Kitas oder Schulen) sind, so dass Kompromisse bei den Angebotsformen gefunden werden (müssen).

Diese Frage von Konstellationen des Angebotsmix bedarf sicher weiterer Präzisierung und der Prüfung, welche Konstellationen und welches Bündel von Einflussfaktoren bei den Erfolgen wirksam sind. Die Reflexion der beschriebenen Angebotskonstellationen soll aber als Vorschlag gesehen werden für ein Analyseraster, dass zu guten Teilen auch über das Feld interkultureller Ansätze von Väterarbeit zur Untersuchung von Erfolgen nützlich sein kann und zur Diskussion gestellt wird.

5.3 Forschungsbedarfe

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, an die hier vorgefundenen Erkenntnisse weitere Forschungen anzuschließen, die für die weitere Entwicklung der (interkulturellen) Eltern- und Väterarbeit wichtig oder sogar nötig sind. Die wichtigsten sollen im Folgenden vorgestellt werden.

5.3.1 Väterlichkeit, Diversität und kindliche Entwicklung

In den Experteninterviews wird bisweilen spürbar, inwiefern einzelne Väter die Erfahrung machen, dass ihnen wegen ihrer türkischen/arabischen Herkunft oder der islamischen Religionszugehörigkeit eine engagiertere Väterlichkeit zum Wohl der Kinder seltener zugetraut wird als evtl. Deutschen ohne Migrationshintergrund (siehe auch Kap. 2.2). Um solche kursierenden Vorurteile zu entkräften, sind interkulturell vergleichende Forschungen wichtig, welche die Wirkungen väterlichen Engagements bei Vätern mit und ohne Migrationshintergrund bzw. hinsichtlich ethnisch-kultureller Diversität untersuchen. Die befragten Experten nutzen die Ergebnisse entwicklungspsychologischer Väterforschung, um die teilnehmenden Väter für ihre Bedeutung in der Entwicklung ihres Kindes zu sensibilisieren. Und diese Reflexion und Sensibilisierung hat auch Erfolg.

Offen bleibt aber, inwiefern bessere Lösungen von Vereinbarkeitsproblemen oder egalitäre Arbeitsteilungsmuster bzw. Erwerbskonstellationen für Väter mit Migrationshintergrund eine wichtige Rahmenbedingung sind, um ihrer Erziehungsverantwortung zur Förderung kindlicher Entwicklung auch gerecht werden zu können. Insofern bedarf es auch zu diesen Fragestellungen weiterer Forschung. Das umfasst die Frage, die in zukünftigen Studien zu klären ist, inwiefern Effekte väterlichen Engagements davon abhängig sind, wie alt das Kind ist. Dieses Thema hat zwei Aspekte: Bei einem ersten Gesichtspunkt lässt sich klar aus Sicht der Bindungsforschung argumentieren, dass das Stärken der Bindung zum Kind insbesondere im Säuglings- und Kleinkindalter nachhaltig prägend ist. Es gibt diesbezüglich in den präsentierten Ergebnissen auch Hinweise darauf, dass es vorteilhaft ist, mit der Väterbeteiligung bzw. Väterangeboten bereits so früh wie möglich, d.h. beginnend mit der Geburtshilfe und in den Frühen Hilfen bzw. in der Elementarpädagogik, zu starten. Impulse dahingehend kommen von dem Interview mit dem Vater eines einjährigen Kindes (vgl. IT11, BI DO, 31 Jahre, hohe Bildung, 1 Kind, 1, vgl. ab Kap. 4.4.2), der die Bedeutung seines väterlichen Engagements zum Bindungsaufbau am Beispiel der Beteiligung an der Kleinkindpflege (Beispiel Baden) darstellt. Außerdem schildern viele Väter, dass sie rückblickend gern viel früher aktive Väter gewesen wären. Leider wussten sie entweder aber früher nicht von solchen Väterangeboten oder es gab sie noch gar nicht (vgl. die Aussagen der von IT10, KI HE, 43 Jahre, mittlere Bildung, 2 Kinder, 20, 25 und IT05, KI UN, 39 Jahre, mittlere Bildung, 3 Kinder, 3, 16,18).

Hinsichtlich des zweiten Aspekts muss ganz besonders das breite Spektrum des Alters der Kinder hervorgehoben werden, das sich in der Vielfalt von Bildungsträgern bzw. verschiedenen Konzepten der befragten Projektpartner widerspiegelt. Auch bei dieser Fragestellung sind vertiefende Erkenntnisse nötig, welche Bedeutung ein Vater mit Migrationshintergrund für die kindliche Entwicklung in verschiedenen Altersphasen aus Sicht der Väterforschung hat.¹⁹ Hier bedarf es großer Forschungsanstrengungen, um die Erziehungsleistungen von Vätern im interkulturellen Vergleich zwischen Männern mit/ohne Migrationshintergrund in allen Alters- bzw. Entwicklungsphasen ihrer Kinder zu untersuchen.

Schlussendlich gibt es weiteren Forschungsbedarf mit Blick auf die Frage der Elterngeldnutzung der Väter mit Migrationshintergrund: Das hohe Niveau der Zustimmung der befragten Väter zur Elternzeit (vgl. Abbildung 29) sollte Anlass sein, für die Zielgruppe der Mütter und Väter mit Migrationshintergrund passende Projekte zur Information über Elterngeld und das neue Elterngeld Plus zu entwickeln. Ergänzend zur bisher dominanten und weiter richtigen Argumentation über die Gleichstellungsthematik (Stichwort geschlechtergerechte Arbeitsteilung) sollten zusätzlich die Chancen einer besseren Väterbeteiligung in der Erziehungsverantwortung hervorgehoben werden, die für das Kindeswohl und gute kindliche Entwicklung förderlich sind.

Dazu sind auch weitere (auch interkulturell vergleichende) Forschungen zu evtl. vorhandenen Gemeinsamkeiten/Unterschieden in der Zeitnutzung wichtig, was die Effekte partnerschaftlicher Arbeitsteilungsmodelle und der Lösungen väterlicher Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf und Familie betrifft. Das sollte auch systematisch interkulturell vergleichend untersucht werden. Das Problem ist, dass nicht nur die ersten beiden Wellen, sondern auch die abgeschlossene dritte Welle der Zeitbudgetstudien keinen systematischen Vergleich der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erhoben hat. Diesbezüglich besteht dringender Handlungsbedarf, Menschen mit Migrationshintergrund systematisch in die nächste Welle der Zeitbudgetstudien zu integrieren.

¹⁹ Einen Überblick zu Wirkungen väterlichen Engagements in verschiedenen Altersphasen der Kinder, bezogen auf deutsche Väter ohne Migrationshintergrund sind z.B. zu finden bei Susanne Pfaff und Inge Seiffge-Krenke (2008).

5.3.2 Nicht-defizitäre Erforschung der Vielfalt parentaler Ethnotheorien

Der Vortrag von Berrin Özlem Otyakmaz bei der Vätertagung des Facharbeitskreises interkultureller Väterarbeit in NRW am 30.10.2014 stellte zu Recht die Frage, inwiefern (interkulturelle) Elternbildungsmaßnahmen explizite oder implizite Normalitätsvorstellungen davon zugrunde liegen, wie Väter und Mütter (mit Migrationshintergrund) sind. Denn oft werden Väter/Mütter mit Migrationshintergrund als Zielgruppe von Informations- und Bildungsangeboten als von einer bestimmten konstruierten Normalität (der Mehrheit) abweichend definiert (vgl. dazu Kap. 2.3).

Die aktuelle Forschung zu parentalen Ethnotheorien (vgl. Otyakmaz 2008) im interkulturellen Vergleich von Berrin Özlem Otyakmaz und Manuela Westphal²⁰ erforscht auch Väter mit Migrationshintergrund und ihre Vorstellungen zur Natur und Entwicklung des Kindes sowie seiner Erziehung und Förderung.

In diesem Sinne sind die bereits vorliegenden, internationalen Forschungen zum Wechselspiel zwischen Biologie und Kultur (vgl. Lamm/Keller 2012) auf Konzepte von Väterlichkeit und Mütterlichkeit zwar fruchtbar, sie bedürfen aber teils kritischer Reflexion und Weiterentwicklung im Sinne der Forschungsfragen des Forschungsprojekts von Manuela Westphal und Berrin Özlem Otyakmaz.

5.3.3 „Väter sind auch Männer“

Im Hintergrund der Konzepte von Vätern, wie sie väterliches Engagement sehen und praktizieren, sind auch Konzepte von Männlichkeit wirksam. Karsten Kassner (2008) weist auf dieses Wechselspiel der Konstruktionen von Väterlichkeit und Männlichkeit hin.

²⁰ Das Projekt „Frühe Kindheit, Entwicklung und Erziehung aus Sicht von Eltern in und aus der Türkei – Eine intra- und interkulturell vergleichende Untersuchung elterlicher Vorstellungen zur Natur und Entwicklung des Kindes sowie seiner Erziehung und Förderung“ der Universität Kassel stellt folgende Forschungsfragen: „Ziel ist es, die Erziehungs- und Entwicklungsvorstellungen einerseits zwischen der Türkei und Deutschland und andererseits innerhalb der beiden Länder im Hinblick auf die Dynamik und Gestaltung familiärer Modernisierungen zu untersuchen. Differenziert wird in der qualitativ angelegten Studie nach Geschlecht, Bildungsmilieu und regionaler Herkunft von Eltern sowie Migrationserfahrung.“

(Quelle: [http://www.uni-](http://www.uni-kassel.de/fb01/institute/sozialwesen/fachgebiete/sozialisation-migration/forschung.html)

[kassel.de/fb01/institute/sozialwesen/fachgebiete/sozialisation-migration/forschung.html](http://www.uni-kassel.de/fb01/institute/sozialwesen/fachgebiete/sozialisation-migration/forschung.html))

Das Festhalten am Konzept von Ernährermännlichkeit (vgl. Gesterkamp 2007) statt des Teilzeitmannes (vgl. Wiler/Zemp 2014) kann sich, abhängig von anderen Einflüssen wie der Bindungsqualität, auch über das Vater-sein auf die kindliche Entwicklung auswirken. Allerdings fehlen dazu Erkenntnisse, wie dieses Wechselspiel sich bei Männern bzw. Vätern mit Migrationshintergrund gestaltet.

Ein anderes Thema, das in den Ergebnissen der Praxisforschung immer wieder am Rande auftaucht, sind Diskriminierungs-/Rassismuserfahrungen der Befragten, die allerdings in den Experteninterviews (z.B. beim Mitarbeiter des BIFF e.V., vgl. Kap. 4.3.2.3) nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem väterlichen Engagement oder der kindlichen Entwicklung gesehen werden. Anders sieht das Eben Louw, der von Diskussionen der Vätertagung des Verbands Binationaler berichtet (vgl. auch Verband Binationaler 2014):

„Ein zentraler Aspekt in meinen Diskussionsrunden war die Wirkung von struktureller Diskriminierung und Alltagsrassismus auf die Vater-Kind-Beziehung. Ein Teilnehmer sprach davon, dass dies einen Bruch in der Vater-Kind-Beziehung hinterlassen habe. Dieses Bild beschreibt treffend, wie eine Art defizitäre Übertragung auf das Kind stattfindet. Das eigene Leid der Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen des Vaters wird weitergegeben, seine negativen Erfahrungen wirken bis in die nächste Generation hinein“ (Louw 2014: S. 20).

Der Ansatz des Väterprojekts des Verbands Binationaler zeichnet sich dadurch aus, dass das Zusammenspiel von Männlichkeiten/Väterlichkeiten mit ethnisierenden Zuschreibungen und Diskriminierungs-/Rassismuserfahrungen gesehen, diskutiert und kritisiert wird (vgl. bei Verband Binationaler 2014). Ähnliche Themen/Probleme schildern allerdings fast alle Befragten, die sagen, dass sich Diskurse und negative Stereotype über ethnisierte Männlichkeiten auf die Arbeit niederschlagen. Der Mitarbeiter des BIFF e.V. weist darauf hin, dass bei bestimmten (Gruppen-)Prozessen die Möglichkeiten oder Grenzen dessen, zu was Teilnehmer bereit sind, zusammenhängen mit den eher traditionellen, den eher modernen oder Mischungen aus traditionellen und modernen Männlichkeitsbildern, an denen sich die Teilnehmer orientieren (siehe Kap. 4.3.1.4).

Der Blick auf die Befragten in der vorliegenden Praxisforschung richtet sich schwerpunktmäßig auf die Verantwortung der untersuchten Männer als Väter.

Hinsichtlich ihrer Ernährerrolle und der väterlichen Probleme der Vereinbarkeit müssen aber Besonderheiten vieler Männer mit Migrationshintergrund gesehen werden: In einer Lebenslaufperspektive lässt sich erklären, inwiefern sich aus der Bildungsbenachteiligung einiger migrantischer Jungen bzw. männlicher Jugendlicher die Schlechterstellung bestimmter Väter mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ergeben kann. Denn im Vergleich mit Deutschen ohne Migrationshintergrund erreichen diese weniger qualifizierte Berufe, verfügen so über geringeres Einkommen und sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Bandorski/Harring/Karakaşoğlu/Kelleter 2009). Diese ungünstigere Positionierung im Erwerbsleben kann sich auf die Möglichkeiten auswirken, gewünschte Lebensentwürfe als Mann/Vater umzusetzen, die an die Ernährerfunktion gebunden sind. Die enge Kopplung von Lebensentwürfen an die Erwerbstätigkeit und Rolle als Familienernährer verursacht bei migrantischen Männern/Vätern mitunter größere Probleme als dies bei Deutschen ohne Migrationshintergrund der Fall ist. Insofern ist es wichtig, die unter bestimmten Umständen randständige Einbindung von Männern/Vätern in den familiären Raum zu thematisieren, die von der sozialen Lage, vom Migrationshintergrund und anderen Faktoren beeinflusst sein kann (vgl. Tunç 2008).

Das spitzt sich insbesondere für Väter aus Drittstaaten zu, wie oben in Kapitel 4.3.9.2 bereits dargestellt wird. Zur Diskussionen diesbezüglicher Fragestellungen lassen sich die Erkenntnisse über die Auswirkungen von Diskriminierungen auf die Bildungs- und berufliche Integration oder Ausgrenzung nutzen (vgl. dazu Uslucan/Yalcın 2012): Wenn Diskriminierungserfahrungen Integrationsprozesse blockieren, gilt das auch für Männer/Väter mit Migrationshintergrund, was allerdings in geschlechtssensibler Forschungsperspektive bisher nicht geklärt ist: Inwiefern bewältigen Männer/Frauen diese Dynamiken von Diskriminierungs- und Integrations-/Zugehörigkeitserfahrungen evtl. unterschiedlich?

Es entsteht der Eindruck, dass die Fokussierung auf tatsächliche oder vermeintliche Kulturdifferenzen oder Integrationsprobleme (Defizitblick) den Aspekt der Diskriminierung überlagert. Diese Fragestellungen sollten zukünftig intensiver untersucht werden als das im vorliegenden Bericht möglich ist.

5.3.4 Diversitätskompetenz

Die Ergebnisse der Praxisforschung dokumentieren nicht nur die Vielfalt von Ansätzen interkultureller Väterarbeit, sondern vor allem die große Diversität der teilnehmenden Väter bzgl. ihrer Migrationsbiographien bzw. der von Migration (teils der Eltern) geprägten Lebensgeschichten, der sozialen und Bildungsmilieus, der Familiengeschichten, der Arrangements partnerschaftlicher Arbeitsteilung von Erwerbs-, Familien-, Haushalts- und Erziehungsarbeit.

So erreichen die Väterprojekte ein breites Spektrum von Vätern unterschiedlicher Bildungsmilieus, d.h. viele mittel gebildete und sogar hoch gebildete Väter mit Migrationshintergrund.

Die befragten Experten geben an, was die Diversität (vgl. Kap. 4.3.3.3) und die Niedrigschwelligkeit betrifft (vgl. Kap. 4.3.3.4), so zu agieren, dass möglichst kein Vater ausgeschlossen wird. Wie bereits weiter oben festgestellt wird (vgl. Kap. 2.3), treffen solche Erfahrungen aber auf gesellschaftliche Umgangsweisen mit der Migrationsthematik in der Mehrheitsgesellschaft, die sich zum Teil immer noch nicht vom Defizitbild der Männer /Väter mit Migrationshintergrund lösen kann. Zu wenig im Blick sei, so kritisiert aktuell Barbara Thiessen, die kulturelle Diversität von Familien mit Migrationshintergrund, denn die Perspektive sei „verengt auf insbesondere türkische Familien bildungsferner Milieus“ (Thiessen 2014: S. 222).

Daher bedarf es weiterer Anstrengungen, die in der Öffentlichkeit wie auch in Fachdebatten der Eltern- und Väterbildung kursierenden homogenen Bilder der Familien bzw. Väter mit Migrationshintergrund zu ersetzen durch eine erweiterte Perspektive, in der die Breite von Herkunft und Milieus wahrgenommen, anerkannt und fachlich wie politisch gestaltet wird.

Aber welche Ebenen von Diversität sollen wie bedacht werden? An dieser Stelle kommt der Ansatz der Intersektionalität ins Spiel, der aus der Geschlechterforschung kommend (vgl. für Männlichkeit und Intersektionalität, Tunç 2012) auch in diversitätsbewussten Konzepten sozialer Arbeit verwendet wird (vgl. Altan et. al. 2009).

Die befragten Väterexperten treffen Aussagen zu ihrem Umgang mit Wechselverhältnissen zwischen interkultureller und Väterkompetenz (vgl. Kap. 4.3.4.1). Sie verwenden also einen mehrperspektivischen Ansatz, was die Perspektive Diversität betrifft, wie ihn Melahat Altan, Andreas Foitzik und Jutta Goltz (2009) mit dem Bild verschiedener Brillen geprägt haben.

Das ist für die Facetten migrationspädagogischer Eltern-, Mütter- und Väterarbeit relevant - wenn sie auch rassismuskritisch sein will. Denn Stärke des mehrperspektivischen Ansatzes von Altan et al. (2009) ist, die soziologische Kategorie der Ethnizität bzw. Verhältnisse der Migrationsgesellschaft genauer und praxisnah durchzubuchstabieren: Kulturdifferenz, Migrationsbewältigung und Rassismus/Diskriminierung sind die drei als wirksam angenommenen Ebenen natio-ethno-kultureller Zugehörigkeiten (vgl. Mecheril 2004)²¹, die in einigen pädagogischen Theoriedebatten leider noch zu oft als voneinander getrennte bzw. konkurrierende, d.h. leider sogar teils noch als sich gegenseitig eher ausschließende Ansätze im Sinne von „entweder/oder“ verhandelt werden.

Die im Praxisforschungsprojekt untersuchten und hier vorgestellten Ansätze verfolgen klar und mit Erfolg einen Ressourcenansatz, der sich von den Defizitansätzen unterscheidet. Die Fachkräfte der Projektpartner erleben aber im Rahmen ihrer Kooperation und Vernetzung immer noch, dass Entwicklungen weg vom Defizitansatz zum Ressourcenansatz weiter forciert werden müssen. Insofern sind noch vielfältige Anstrengungen nötig, um diese Veränderungen zu erreichen, zu denen der vorliegende Bericht beitragen möchte.

5.3.5 Entwicklungslinien

Das weiter oben in Kap. 2.4 genannte Thema der drei Entwicklungslinien des Handlungsfeldes Väterlichkeit und Migration/Integration bildet den Abschluss der Ergebnisdarstellungen.

Bereits weiter oben (vgl. Kap. 2.4) wurden grob drei Entwicklungslinien im Kontext von Väterlichkeit und Interkulturalität/Migration vorgeschlagen, verbunden mit den drei folgenden Fragestellungen:

1. Wie sind der Stand und die Entwicklungen interkultureller Öffnung allgemeiner Väterbildung einzuschätzen, wo Regeldienste Vätern Angebote machen, die sich bisher fast ausschließlich noch an Väter ohne Migrationshintergrund richten oder diese erreichen?

²¹ Mit der Formulierung „natio-ethno-kulturell“ macht Paul Mecheril klar, dass die Ausdrücke Kultur, Nation und Ethnizität in einer diffusen und mehrwertigen Weise begrifflich aufeinander verweisen, so dass er von natio-ethno-kulturellen (Mehrfach)Zugehörigkeiten spricht, die oft in dominanten Zugehörigkeitsordnungen nicht anerkannt werden (vgl. Mecheril 2004: S. 22ff.).

2. Inwiefern ist es bisher gelungen, mittels einer Öffnung für Väter in der interkulturellen Elternbildung die Zielgruppe der Väter mit Migrationshintergrund besser anzusprechen und diese mit spezifischen Väterangeboten zu erreichen?

3. Welche eigenständigen Entwicklung von Väterangeboten Väterkursen für Väter mit Schwerpunkt der Teilnehmer mit Migrationshintergrund (wie das BADEP-Programm von ACEV) existieren oder befinden sich in der Entwicklung?

Diese drei Aspekte können in der Praxis oft miteinander verbunden sein oder sich überschneiden, sie werden hier mehr zur Schärfung des analytischen Blicks auf mögliche Prozesse, Ebenen und der wirksamen Einflüsse auf die Professionalisierung der Ansätze im Feld von Väterlichkeit und Migration/Interkulturalität vorgeschlagen.

Jetzt soll kurz die Frage diskutiert werden, inwiefern sich die Aktivitäten des Facharbeitskreises oder der einzelnen dort vernetzten Projektpartner als ein Teil von oder in Beziehung zu diesen Entwicklungslinien sehen lassen.

Betont werden muss, und das soll als das letzte Ergebnis des Projekts Praxisforschung genannt werden, dass der Facharbeitskreis interkulturelle Väterarbeit in NRW zu Ebene 3 eigene, qualifizierte Ansätze beigetragen hat. Die Ansätze des Facharbeitskreises lassen sich sonst eher der zweiten oder dritten Ebene zuordnen. Allerdings besteht im Rahmen von Fort- und Weiterbildung die Möglichkeit, Aktivitäten in Bezug auf die erste Ebene zu entfalten, falls die hier im Ergebnisbericht dargestellten Erfahrungen zur interkulturellen Öffnung (auf der ersten Ebene) eingebracht werden können. Wenn man diese eigenständigen Ansätze mittels eines Transfers in die Fläche von NRW oder auf Bundesebene ausbreiten möchte, bieten sich dazu insbesondere Chancen auf der Ebene 2, d.h. dort, wo bisher interkulturelle Elternarbeit mit der Hauptzielgruppe der Mütter erfolgreich geleistet wird.

Wie weiter oben schon erwähnt, können diese Trends hinsichtlich der skizzierten Entwicklungslinien nur aufgeworfen, an dieser Stelle aber (noch) nicht beantwortet werden. Das bleibt weiterer zukünftiger Forschung überlassen, weil es dazu vergleichender Studien bedarf, welche die Vielfalt der Ansätze untersucht, die spezifisch auf Väter mit und ohne Migrationshintergrund bzw. multikulturelle Zielgruppen bei einer Vielfalt von Trägern stattfinden.

Es bleibt zu hoffen, dass der vorliegende Bericht dazu beitragen kann, dass die Erfahrungen guter Praxis und die hier dokumentierten Erfolge weitere Impulse auf allen der genannten drei Ebenen der Entwicklungslinien geben, was im besten Sinne eine nachhaltige Sicherung interkultureller Väterarbeit in NRW im Sinne der weiter oben dargestellten Projektziele bedeuten würde.

6. Literatur

- Altan, Melahat/Foitzik, Andreas/Goltz, Jutta (2009): Eine Frage der Haltung. Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft. Stuttgart: Ajs, Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg.
- Bacher, Johann/Pöge, Andreas/Wenzig, Knut (2010): Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung in Klassifikationsverfahren. 3. erg., vollst. überarb. Aufl. München: Oldenbourg.
- Backhaus, Klaus (2008): Multivariate Analyseverfahren. Eine anwendungsorientierte Einführung. 12., vollst. überarb. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Baisch, Volker (2003): Konzept des Modellprojektes: Väterbildung an Hamburger Elternschulen und Familienbildungsstätten. Im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung. (75 Seiten). URL: <http://vaeter-in-balance.de/cms/upload/PDFs/Modellprojekt-HH-Vaeterbildung.pdf> (zuletzt: 10.11.14).
- Bandorski, Sandra/Harring, Marius/Karakaşoğlu, Yasemin/Kelleter, Kai (2008): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Baden-Baden: Nomos.
- Barandun, Katharina (Hrsg.) (2011): Partizipation in interkulturellen Siedlungen. Erfolg durch Väterbeteiligung. Zürich: Seismo.
- Bertelsmann-Stiftung (2011): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vergleichsstudie von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann-Stiftung.
- Cyprian, Gudrun (2007): Väterforschung im deutschsprachigen Raum. Ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offenen Fragen. In: Mühling, Tanja/Rost, Harald (Hrsg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 23-48.

- Fthenakis, Wassilios E. (1985): Väter. Bd. 1. Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. München (u.a.): Urban & Schwarzenberg.
- Gesterkamp, Thomas (2007): Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. 2., überarb. Aufl. Münster: Lit.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experten-Interviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl. Wiesbaden: VS.
- Gonser, Ute/Helbrecht-Jordan (1994): "... Vater sein dagegen sehr!" Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern. Bielefeld: transcript.
- Graf, Pedro/Spengler, Maria (2013): Leitbild- und Konzeptentwicklung. 6. überarb. und erw. Aufl. Reihe Sozialmanagement Praxis. Hergensweiler: Ziel Verlag.
- Grimm, Katrin (2006): Evaluation des Kompetenztrainings für Eltern sozial auffälliger Kinder (KES). Dissertation an der Heilpädagogischen Fakultät der Universität zu Köln. URL: http://kups.ub.uni-koeln.de/volltexte/2007/1917/pdf/Dissertation_Katrin_Grimm.pdf (Zuletzt: 27.12.14).
- Henry-Huthmacher, Christine/Borchard, Michael (Hrsg.) (2008): Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus Sociovision im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. von Tanja Merkle und Carsten Wippermann. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- IMPULS Deutschland Stiftung e.V. (Hrsg.) (2014): Vater sein. Impulse und Hintergründe. Bremen. URL: <http://www.impuls-familienbildung.de> (zuletzt: 08.12.14).
- Kassner, Karsten (2008): Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“. In: Baur, Nina/Luedtke, Jens (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 141-163.
- Kindler, Heinz/Grossmann, Karin/Zimmermann, Peter (2002): Kind-Vater-Bindungsbeziehungen und Väter als Bindungsperson. In: Walter, Heinz (Hrsg.): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: psychosozial. S. 685-741.
- Kroth, Isabella (2010): Halbmondwahrheiten. Türkische Männer in Deutschland. Innenansichten einer geschlossenen Gesellschaft. München: Diederichs.
- Kuckartz, Udo (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. akt. Aufl. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Lamm, Bettina/Keller, Heidi (2012): Väter in verschiedenen Kulturen. In: Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hrsg.): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial. S. 77-88.
- Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung in Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2011): Echt stark - Väter in der Familienbildung. Impulse und Ideen für die Praxis. Düsseldorf. URL: www.familienbildung-in-nrw.de (Zuletzt: 21.12.14).
- Leyendecker, Birgit (2010): Sozialisation und Erziehung. Der Stellenwert der Familie. In: Fischer, Veronika/Springer, Monika (Hrsg.): Handbuch Migration und Familie. Grundlagen für die Soziale Arbeit mit Familien. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag. S. 240-249.
- Leyendecker, Birgit (2011): Integration und Migration. In: BMFSFJ (Hrsg.): Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie. Berlin. S. 36-37.
- Louw, Eben (2014): Welche Diskriminierungen erfahren Männer und Väter? In: iaf informationen. Nr. 2/2014. Frankfurt/Main. S. 20. URL: http://www.verband-binationaler.de/fileadmin/Dokumente/PDFs/info2_14_Tagung.pdf (zuletzt 28.11.2014)
- Mayring, Philip (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. UTB; 8229. 10. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2005): Expertinneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methoden, Anwendung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS. S. 71-93.
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2011): Väter mit Migrationshintergrund. Düsseldorf.
- Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW, MfKJKS (Hrsg.) (2010): Praxisleitfaden Interkulturelle Öffnung der Familienbildung. Düsseldorf. URL: <http://www.familienbildung-in-nrw.de> (zuletzt: 19.12.14).
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2004): Väterarbeit in NRW. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Düsseldorf.
- Netzwerk Migration in Europa e.V. (2014): Newsletter Migration und Bevölkerung. Nr. 9/2014. Berlin. URL: http://www.migration-info.de/sites/migration-info.de/files/attachments/mub-09-14_final.pdf (zuletzt: 12.12.14).

- Office of Family Assistance (Ed.) (2010): Evaluation Resource. Guide for Responsible Fatherhood Programs. Washington, D.C.. URL: <https://www.fatherhood.gov> (Zuletzt: 29.12.14)
- Otyakmaz, Berrin Özlem (2008): Erfassung des kognitiven Entwicklungsumfeldes von türkischdeutschen Kleinkindern. In: bildungsforschung. Jahrgang 5. Ausgabe 1. URL: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-01/kleinkinder/> (zuletzt: 23.12.14)
- Paritätisches Bildungswerk NRW (Hrsg.) (2004): Committed Fathers. Trainer manual-working with migrant fathers in family education. German Handbook. Köln. URL: https://www.paritaetische-akademie-nrw.de/fileadmin/user_upload/projekte/hbgerm.pdf (zuletzt: 10.12.14)
- Pfaff, Susanne/Seiffge-Krenke, Inge (2008): Die Bedeutung des Vaters für die körperliche und psychische Entwicklung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. In: Blickpunkt der Mann. Jg. 6. H. 4. S. 7-10. URL: <http://www.kup.at/kup/pdf/7463.pdf> (zuletzt: 23.12.14).
- Reichle, Barbara/Franiek, Sabine (2006): Erziehungsstil aus Elternsicht. Deutsche Erweiterung des Alabama Parenting Questionnaire für Grundschul Kinder (DEAPQ-EL-GS). In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie. Jg. 41. H. 1. S. 12-25.
- Sacher, Werner (2012): Differenzierende Elternarbeit. In: Stange, Waldemar/Krüger, Rolf/Henschel, Angelika/Schmitt, Christof (Hrsg.): Handbuch Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Elternarbeit in Kooperation von Schule, Jugendhilfe und Familie. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. S. 70-76.
- Sacher, Werner (2012a): Elternarbeit mit Migranten. In: Matzner, Michael (Hrsg.): Handbuch Migration und Bildung. Weinheim: Beltz. S. 301-314.
- Sacher, Werner (2013): Interkulturelle Elternarbeit – eine Maßnahme zur Verminderung der Bildungsbenachteiligung von Mitbürgern mit Zuwanderungsgeschichte. Expertise im Auftrag der Senatorin für Bildung und Wissenschaft der Freien Hansestadt Bremen, Projekt „Lernen vor Ort“. Bremen. URL: <https://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/sacher.pdf> (Zuletzt: 10.12.14).
- Schäfer, Eberhard/Schulte, Marc (2012): Wie Väter sich vernetzen und was Vätervernetzung bringt. Ein Bericht aus der Praxiswerkstatt Väterzentrum Berlin. In: Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hrsg.): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial. S. 601-607.

- Schäfer, Eberhard/Schulte, Marc/Nelles, Hans-Georg/Borner, Andreas (2009): Nicht Weicheier, sondern Trendsetter. Arbeit mit Vätern: Wege aus der Vereinzelung und wie sie beschritten werden könn(t)en. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. S. 326-344.
- Schendera, Christian F.G. (2010): Clusteranalyse mit SPSS. Mit Faktorenanalyse. München: Oldenbourg.
- Schweighofer-Brauer, Annemarie (2011): Cross Work. In: Ehlert, Gudrun/Funk, Heide/Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim: Juventa.
- Seehausen, Harald (2012): Das Aktionsforum »Männer & Leben - Vereinbarkeit von Familie und Beruf« Eine Initiative verändert die Rhein-Main-Region. In: Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hrsg.): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial. S. 609-622.
- Shears, Jeffrey K. (2007): Understanding Differences in Fathering Activities across Race and ethnicity. In: Journal of Early Childhood Research. Vol. 5. No. 3. pp. 245-261.
- SoWiTra/Reuyß, Stefan/Wolf, Hanna/Hundt, Alexander (2013): Evaluation der Arbeit des Väterzentrum e.V. Berlin. Berlin. URL: http://vaeterzentrum-berlin.de/resource/filename/584/Evaluationsbericht_Vaeterzentrum.pdf (Zuletzt: 07.12.14).
- Springer, Monika (2011): Elterntrainings und Familienbildung. In: Fischer, Veronika/Springer, Monika (Hrsg.): Handbuch Migration und Familie. Grundlagen für die Soziale Arbeit mit Familien. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag. S. 473-501.
- Thiessen, Barbara (2014): Alles so schön bunt hier? Kulturelle Diversität und Familien. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Thiessen, Barbara (Hrsg.): "Doing family - Familienalltag heute: Warum Familienleben nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim: Juventa. S. 222-235.
- Tunç, Michael (2008): „Viele türkische Väter fliehen von zu Hause.“ Mehrfache ethnische Zugehörigkeiten von Vätern und ihre Orientierungen im Spannungsfeld zwischen hegemonialer und progressiver Männlichkeit. In: Potts, Lydia/Kühnemund, Jan (Hrsg.): Mann wird man. Geschlechtliche Identitäten im Spannungsfeld von Migration und Islam. Bielefeld: transcript. S. 105-132.
- Tunç, Michael (2012): Männlichkeitsforschung und Intersektionalität. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Tunc.pdf> (zuletzt: 26.11.2014).

- Tunç, Michael (2014): Väterforschung im Einwanderungsland Deutschland. Ergebnisse, Rahmenbedingungen und Herausforderungen. In: Verband binationaler Familien und Partnerschaften (Hrsg.): Väter in interkulturellen Familien. Erfahrungen - Perspektiven - Wege zur Wertschätzung. Frankfurt/Main: Brandes & Apsel. S. 41-53.
- Uslucan, Hacı-Halil/Tunç, Michael (2012): Exposé zum „Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“. Unveröffentlichter Forschungsantrag des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung. Essen: ZfTI.
- Uslucan, Hacı-Halil/Yalcın, Cem Serkan/Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration. Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Essen.
- Verband binationaler Familien und Partnerschaften (Hrsg.)/Großer-Kaya, Carina/Karadeniz, Özcan/Treichel, Anja: Väter in interkulturellen Familien. Erfahrungen - Perspektiven - Wege zur Wertschätzung. Frankfurt/Main: Brandes & Apsel.
- Westphal, Manuela (2000): Vaterschaft und Erziehung. In: Herwartz-Emden, Leonie (Hrsg.): Einwandererfamilien. Geschlechterverhältnisse, Erziehung und Akkulturation. Osnabrück: Rasch-Verlag. S. 121-204.
- Westphal, Manuela (2014): Elternschaft und Erziehung im interkulturellen Vergleich. In: Bildung und Erziehung. Heft 2/2014. Band 67. S. 187-201.
- Wiler, Jürg/Zemp, Claudio (2014): Teilzeitmann. Flexibel zwischen Beruf und Familie. Oberhofen: Zytglogge.

7. Anhänge

7.1 Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Tabellarische Darstellung der neuen Variablen für den Prä-Post-Vergleich.....	22
Abbildung 2: Arbeitsschwerpunkte der Väterarbeit der Einrichtungen.....	36
Abbildung 3: Verteilung der Fachkräfte in der Väterarbeit, nach Beschäftigungsverhältnissen	37
Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden für Väterarbeit.....	38
Abbildung 5: Spezifische Qualifizierung für die Väterarbeit	40
Abbildung 6: Dauer der Tätigkeit in der Väterarbeit nach Einrichtungen	41
Abbildung 7: Finanzierungsquellen der Väterarbeit.....	42
Abbildung 8: Angebote für Multiplikator_innen/Fachleute zum Thema Väterarbeit ..	43
Abbildung 9: Anteil der Väter mit Migrationshintergrund in den Väterangeboten.....	44
Abbildung 10: Teilnehmer nach Angebotsformen (insgesamt)	46
Abbildung 11: Teilnehmer nach Angebotsformen (Verteilung auf die Anbieter)	47
Abbildung 12: Durchschnittliches Vorkommen von Themen in Väterangeboten	48
Abbildung 13: Alter der Väter.....	50
Abbildung 14: Letzter Schulabschlüsse in Deutschland	51
Abbildung 15: Verteilung der Bildungsabschlüsse.....	52
Abbildung 16: Art der Erwerbstätigkeit der Väter	53
Abbildung 17: Art der Erwerbstätigkeit der Mütter	54
Abbildung 18: Verteilung der Erwerbskonstellationen	55
Abbildung 19: Netto-Einkommen der Haushalte.....	56
Abbildung 20: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse	57
Abbildung 21: Zugehörigkeit 2. Migrantengeneration	57
Abbildung 22: Zuwanderungsgrund der Väter	58
Abbildung 23: Migrationshintergrund der Partnerin/Ehefrau	59
Abbildung 24: Wichtigkeit beruflicher und privater Lebensbereich	59
Abbildung 25: Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung.....	60
Abbildung 26: Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung	61
Abbildung 27: Zufriedenheit der Partnerin mit väterlicher Erziehung.....	61
Abbildung 28: Anzahl Kinder	62
Abbildung 29: Zustimmung zur Elternzeit für Väter	63

Abbildung 30: Anzahl besuchter Väterangebotsformen.....	64
Abbildung 31: Besuchte Formen von Väterangeboten	65
Abbildung 32: Nutzung anderer Angebote bei der gleichen Einrichtung.....	66
Abbildung 33: Themen anderer Angebote beim gleichen Träger	66
Abbildung 34: Vergleich der Teilnahmemotive vorher mit den Lernerfolgen nachher (Prä-Post-Vergleich):	67
Abbildung 35: Spektrum der Erwartungserfüllung	69
Abbildung 36: Kosten des Väterangebots, Wichtigkeit	71
Abbildung 37: Sprachpraxis im Väterangebot.....	72
Abbildung 38: Wichtigkeit der Muttersprache im Väterangebot	72
Abbildung 39: Zufriedenheit mit der Sprache Deutsch im Angebot	73
Abbildung 40: Zufriedenheit mit Kompetenzen der Fachkraft.....	74
Abbildung 41: Mitbestimmung der Teilnehmer im Väterangebot	75
Abbildung 42: Nutzen des Erfahrungsaustausches unter Vätern	76
Abbildung 43: Globale Zufriedenheit mit Väterangebot	76
Abbildung 44: Weiterempfehlung der Väterangebote des Trägers	77
Abbildung 45: Wichtigkeit bzgl. Eigenschaften der Leitung von Väterangeboten, Mittelwerte der Antwortverteilung	79
Abbildung 46: Elterliche Unterstützung und Elternstress	81
Abbildung 47: Selbsteinschätzung der Befragten zu ihrer Väterlichkeit.....	83
Abbildung 48: Kreuztabelle Erwerbskonstellationen und Bildungsgruppen	84
Abbildung 49: Kreuztabelle Zuständigkeit und Zufriedenheit mit Haushaltsaufteilung	85
Abbildung 50: Kreuztabelle Wichtigkeit der Muttersprache im Väterangebot und Migrationsgeneration	86
Abbildung 51: Kreuztabelle Zufriedenheit mit deutscher Sprache im Väterangebot und Migrationsgeneration	86
Abbildung 52: Kreuztabelle Wichtigkeit der Muttersprache im Väterangebot und Bildungsgruppen.....	87
Abbildung 53: Kreuztabelle Zufriedenheit mit deutscher Sprache im Väterangebot und Bildungsgruppen.....	87
Abbildung 54: Kreuztabelle Ausreichendes Unterstützungsnetzwerk bzgl. Kinderbetreuung und Erwerbskonstellationen	88
Abbildung 55: Kreuztabelle Nettohaushaltseinkommen und Migrationsgeneration ..	88

Abbildung 56: Bildung der Typen „engagierte Väter“ und „sehr engagierte Väter“ ...	89
Abbildung 57: Verbesserung der Erziehung durch Väterangebot.....	91
Abbildung 58: Erwartungen an das Väterprojekt für die Vätertypen „sehr engagierte“ und „engagierte“ Väter.....	92
Abbildung 59: Kreuztabelle Vätertypen und Zufriedenheit der Partnerin mit väterlicher Erziehung	93
Abbildung 60: Kreuztabelle Vätertypen und Bildungsgruppen.....	94
Abbildung 61: Kreuztabelle Vätertypen und Erwerbskonstellationen.....	94
Abbildung 62: Kreuztabelle Vätertypen und Altersgruppen	95
Abbildung 63: Kreuztabelle Vätertypen und Migrantengeneration.....	96
Abbildung 64: Aufbereitete Tabelle der binär logistischen Regression.....	98
Abbildung 65: Visualisierung der Ergebnisse der logistischen Regression	102

7.2 Leitfäden und Fragebögen

7.2.1 Leitfaden der qualitativen Experten-Interviews

(Stand: 20.09.13) Zunächst werden nur die Fragen in normaler Formatierung der linken Spalte gestellt. *Kursiv markiert sind Nachfragen, die evtl. je nach Antwort des Interviewten bzw. nur bei Bedarf gestellt werden.*

1. Fragen zur Praxis der Väterarbeit, die chronologisch sortiert sind, d.h. von der Motivation zum ersten Angebot über Weiterentwicklungen der Angebote (neue Angebotsformen, Zielgruppen usw.) bis zur Reflexion	<i>Erklärungen und weitere Nachfragen. Anweisungen für Interviewer sind kursiv markiert.</i>
1.1. Wodurch wurden Sie (bzw. der Träger) dazu motiviert, spezifische Angebote für Väter mit Migrationshintergrund zu entwickeln und durchzuführen?	
1.2. Inwiefern konnten Sie <u>nicht</u> väterspezifische Angebote Ihres Trägers zur Ansprache und zum Erreichen der Väter nutzen?	
1.3. Was wurde als erstes Angebot für Väter geplant? Welche Angebotsform oder welches Thema hat sich besonders für den Beginn geeignet und warum? Welches weniger?	<i>Nachfragen, falls dazu nichts gesagt wird: Was war die Arbeitsweise der ersten Angebote? Was waren Ziele der ersten Angebote?</i>
1.4. Wie wurde und wird die Zielgruppe erreicht?	<i>Darauf achten, ob über Komm-Struktur, Geh-Struktur oder eine Mischform gesprochen wird: sonst danach fragen.</i>
<i>Nachfragen, falls dazu nichts gesagt wird: Mit welchen Formen der Ansprache oder den Zugangswegen zur Zielgruppe haben Sie gute Erfahrungen gemacht? Mit welchen eher schlechte Erfahrungen? Bitte geben Sie Beispiele.</i>	
1.5. Insgesamt gesehen d.h. im Blick auf alle Väterangebote von Beginn an bis heute: Mit welchen Arbeitsformen arbeiten Sie?	<i>Interviewer kreuzt die Angebotsformen, die der Interviewte nennt, an und fragt nach: Gibt es weitere</i>

	<i>Angebotsformen? Arbeiten Sie evtl. mit folgender Angebotsform ...</i>
<input type="checkbox"/> <i>feste, kontinuierlich fortlaufende Gesprächsgruppe für Väter</i>	<input type="checkbox"/> <i>Freizeiten und Exkursionen</i>
<input type="checkbox"/> <i>andere Gruppenangebote für Väter, nämlich:</i>	<input type="checkbox"/> <i>offene Angebote wie Vätertreffs</i>
<input type="checkbox"/> <i>Vater-Kind-Aktivitäten, wie Vater-Kind-Spieltreff oder Aktionstag</i>	<input type="checkbox"/> <i>Beratung für Väter</i>
<input type="checkbox"/> <i>Seminare, Projekttag oder Workshops für Väter, welche Themen?</i>	<input type="checkbox"/> <i>Vater-Kind-Wochenende</i>
1.6. Falls Sie eine Vätergruppe anbieten: Orientiert sie sich an einem weithin bekannten Bildungsansatz oder Elternprogrammen wie STEP, Triple P, Starke Eltern starke Kinder usw.? Wenn ja, an welchem? Wurde das Vorbild genau übernommen oder an örtliche Gegebenheiten angepasst? Falls sie angepasst wurden: inwiefern und warum?	<i>Falls nein, weiter zur nächsten Frage.</i>
1.7. Wie häufig und bei welchen Väterangeboten Ihrer Einrichtung sind die Kinder der teilnehmenden Väter beteiligt?	
1.8. Welche Bedeutung hat die Kinderbeteiligung für ihre Ziele und Erfolge der Väterangebote Ihrer Einrichtung?	Wie evtl. je nach Angebotsform?
1.9. Wie haben sich die Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen der Angebote im Blick auf alle Väterangebote von Beginn an bis heute entwickelt und evtl. verändert? Falls es Veränderungen gab: Was war der Anlass?	
1.10. Wie entstehen Angebote mit Vätern in Ihrer Einrichtung in der Regel?	<i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten nichts gesagt wird:</i>
<i>... auf Nachfrage der Väter oder Mütter, durch Initiative der Fachkraft für Väterarbeit, auf Vorschlag des Trägers?</i>	
1.11. Welche Bedürfnisse und Erwartungen der Väter nehmen sie wahr, die an den Väterangeboten Ihrer Einrichtung teilnehmen?	<i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten nichts gesagt wird:</i>

<i>... mehr Zeit mit Kindern verbringen, Beziehung zu Kindern stärken, Wissen über Erziehung erweitern, Wissen über Schul-/Bildungssystem erweitern, Tipps zur Erziehung im Alltag erhalten, Erfahrungsaustausch mit anderen Vätern oder Spaß haben</i>	
1.12. Wie berücksichtigen Sie diese Bedürfnisse und Erwartungen der Väter in den Väterangeboten Ihrer Einrichtung?	<i>Wie evtl. je nach Angebotsform? Nachfragen, falls zu folgendem Thema nichts gesagt wird:</i>
<i>... inwiefern berücksichtigen Sie die Bedürfnisse der Väter bzgl. einer väterfreundlichen Organisation der Väterangebote Ihrer Einrichtung, z.B. hinsichtlich von Ort, Zeit und Durchführung usw.?</i>	
1.13. Was sind die inhaltlichen/pädagogischen Grundlagen der Väterarbeit Ihrer Einrichtung?	<i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten nichts gesagt wird:</i>
<i>... Persönlichkeitsförderung, sozialpädagogische Konzepte, gewaltpräventive Ansätze, Erziehungskompetenz oder kindbezogene Themen. Gibt es andere inhaltliche/pädagogische Grundlagen?</i>	
1.14. Inwiefern sind diese inhaltlichen/pädagogischen Grundlagen für den Erfolg der Väterangebote Ihrer Einrichtung wichtig?	
1.15 Welche Themen des Alltags der Väter kommen in den Angeboten vor? Beispiele: Kommunikation, Beziehungen in der Familie, Beruf und Vereinbarkeit Beruf/Familie? Erziehungsthemen? Gewalt usw.?	<i>Wie evtl. je nach Angebotsform? <u>Nach Antwort auf offene Frage die Liste im Anhang S. 11 vorlegen und Themen einzeln beantworten lassen.</u></i>
1.16 Falls Sie mehrere Angebote haben: Welche werden bei Vätern am stärksten nachgefragt oder sind besonders beliebt? Was sehen Sie als Gründe an, warum gerade diese Angebote beliebt sind?	
1.17 Wie stellen Sie fest, welchen Erfolg die Väterangebote Ihrer Einrichtung aus Sicht der Teilnehmer selbst haben?	<i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten nichts gesagt wird:</i>
<i>... Feedbackrunden im Väterangebot, mündliche Befragung, Fragebögen/Feedbackbögen zum Ende einer Veranstaltung oder Entwicklung der Teilnahme (Väter kommen regelmäßig)</i>	

1.18 Was sind die Ergebnisse dieser Reflexion aus Väter Sicht?	Bitte geben Sie Beispiele, evtl. je nach Angebotsform.
1.19 An welchen Veränderungen bei den Vätern stellen Sie die Erfolge der Väterangebote Ihrer Einrichtung fest? Bitte nennen Sie Beispiele.	<i>Wie evtl. je nach Angebotsform? Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten nichts gesagt wird:</i>
<i>... z.B. Selbstverständnis als Vater, Erziehungskompetenz, Arbeitsteilung der Eltern, Balance zwischen Beruf und Familie usw.?</i>	
1.20 Welche Formen der Reflexion im Team Ihrer Einrichtung oder mit Fachleuten nutzen Sie?	<i>Evtl. Beispiele nennen: Supervision, Feedback im Fachgespräch, einzeln oder in der Gruppe usw. Mit wem bzw. in welcher Teamkonstellation?</i>
1.21 Inwiefern nutzen Sie die Reflexion der Väterangebote Ihrer Einrichtung, um diese gegebenenfalls fachlich oder methodisch weiter zu entwickeln? Bitte geben Sie Beispiele.	

2. Weitere Fragen zu wichtigen Konzeptbereichen der Väterarbeit Ihrer Einrichtung:	
2.1. Zu Ihrer Person als Fachkraft der Väterangebote: welche Ihrer Kompetenzen oder Persönlichkeitseigenschaften erleben Sie in der Väterarbeit als besonders förderlich? Wie sehen die Entwicklung Ihrer Kompetenzen im zeitlichen Verlauf seit Beginn Ihrer Väterarbeit bis heute?	
2.2. Inwiefern sehen Sie sich als Vorbild für die Teilnehmer der Väterangebote Ihrer Einrichtung? Welche Erfahrungen haben sie damit gemacht, auch Vorbild für die Väter zu sein? Wie wirkt das auf die Teilnehmer aus? Bitte geben Sie Beispiele.	
2.3. Welche Sprachen werden in Ihren Väterangeboten gesprochen? Wie gehen Sie mit Sprachwechseln und Mehrsprachigkeit um? Welche Bedeutung hat die	<i>Wie evtl. je nach Angebotsform? Was ist bzgl. der Sprachkompetenz für die Ausweitung von Angeboten für</i>

Sprache, in der die Väterangebote stattfinden, für den Erfolg?	<i>Väter mit Migrationshintergrund zu beachten?</i>
2.4. Welche Bedeutung haben Einzelgespräche oder Einzelberatung in der Väterarbeit Ihrer Einrichtung, insgesamt gesehen? Wie sollte sie idealerweise mit den anderen Väterangeboten Ihrer Einrichtung verbunden/kombiniert sein?	Wie evtl. je nach Angebotsform?
2.5. Wie unterstützen Sie den Transfer von Lernerfolgen oder Erkenntnissen der Teilnehmer aus den Väterangeboten Ihrer Einrichtung in deren Alltag?	Wie evtl. je nach Angebotsform?
2.6. Väterarbeit soll die teilnehmenden Väter durch Empowerment stärken: Was heißt das für Sie konkret und wie setzen Sie das in Väterangeboten Ihrer Einrichtung um, insgesamt gesehen?	
2.7. Welche Bedeutung haben Ihrer Meinung nach informelle bzw. non-formale Lernprozesse bei den Vätern, d.h. Lernformen, die nicht an ihre Väterangebote oder Lernorte gebunden sind? Welche sind das?	
2.8. Für wie wichtig halten Sie es, dass die Teilnehmer bei den Väterangeboten mitbestimmen können? Welche Formen der Mitbestimmung gibt es bei Ihnen?	<i>Wie evtl. je nach Angebotsform? Beispiele: Inhalte auswählen, Programm oder Ablauf mitbestimmen? Raum für eigene Ideen?</i>
2.9. Welche Auswirkungen hat die Beteiligung der Väter für den Erfolg der Väterangebote Ihrer Einrichtung? Bitte nennen Sie Beispiele.	
2.10. Es wird oft festgestellt, dass eine fachlich gute Väterarbeit eine ressourcenorientierte Haltung erfordert: Was heißt das praktisch für Ihre Arbeit mit Vätern mit Migrationshintergrund? Welche Bedeutung hat dafür eine Kenntnis oder Nähe zur Lebenswelt der Väter mit Migrationshintergrund in Ihrer Einrichtung?	

2.11. Wie gehen Sie damit um, dass die Väter teils unterschiedlich sind bzgl. ihrer Lebensgeschichte, Migrationserfahrung, ihres sozialen und Bildungsmilieus, ihrer Persönlichkeit, familiären Lebens- und Arbeitssituation? Wie zeigt sich diese Vielfalt der Zielgruppe und berücksichtigen Sie das?	Wie evtl. je nach Angebotsform?
2.12. Inwiefern besteht für die Väterangebote Ihrer Einrichtung die Herausforderung, die Angebote niedrigschwellig zu gestalten, um z.B. Väter mit geringer Bildung und Sprachkompetenz oder in prekären Lebenslagen einbeziehen zu können? Welche Erfahrungen machen Sie damit?	
2.13. Welche Fortbildungen haben Sie gezielt für das Feld der Väterarbeit wahrgenommen? Welche für andere relevante Themen ihrer Väterarbeit?	
2.14. Welche Bedeutung hat Fort- und Weiterbildung aus Ihrer Sicht für die Weiterentwicklung und Qualität der Väterangebote in Ihrer Einrichtung?	Wie evtl. je nach Angebotsform?
2.15. Nun zum Thema Kooperation und Vernetzung: Mit wem kooperieren Sie trägerintern oder lokal im Zusammenhang mit den Väterangeboten Ihrer Einrichtung?	<i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten in der Liste nichts gesagt wird</i>
<input type="checkbox"/> <i>im Team Ihres Trägers bzw. mit anderen Fachkräften Ihres Trägers</i>	
<input type="checkbox"/> <i>mit Einrichtungen der Erwachsenen-/Familienbildung;</i> <input type="checkbox"/> <i>mit KiTas/Familienzentren</i>	
<input type="checkbox"/> <i>mit Fachleuten der Gemeinwesen- bzw. Stadtteilarbeit</i>	
<input type="checkbox"/> <i>mit Integrationsagenturen oder anderen Einrichtungen der Migrations-/Integrationsarbeit, nämlich:</i>	
<input type="checkbox"/> <i>mit der RAA bzw. kommunalen Integrationszentren</i>	
<input type="checkbox"/> <i>mit anderen kommunalen Einrichtungen, nämlich</i>	
<input type="checkbox"/> <i>in einer Arbeitsgemeinschaft o.ä. vor Ort zum Väterthema, nämlich</i>	
<input type="checkbox"/> <i>in einer Arbeitsgemeinschaft o.ä. vor Ort bzgl. Migration/Integration, nämlich</i>	
<input type="checkbox"/> <i>in einem Arbeitskreis im Träger oder Trägerverband, nämlich</i>	

Welchen Nutzen hat diese regionale Kooperation/Vernetzung für die Väterarbeit Ihrer Einrichtung? Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie gemacht?	
2.16. Welche überregionale Kooperation oder Vernetzung nutzen Sie, z.B. landesweit?	<i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeiten in der Liste nichts gesagt wird</i>
<input type="checkbox"/> überregionaler Arbeitskreis/Netzwerk zum Väterthema, nämlich:	
<input type="checkbox"/> mit einem Dach- oder Fachverband o.ä., nämlich:	
<input type="checkbox"/> gibt es andere Formen überregionaler Kooperation oder Vernetzung, z.B. überregionale Arbeitskreise/Netzwerke bzgl. Migration/Integration?	
2.17. Welchen Nutzen haben Kooperation/Vernetzung für die Väterarbeit Ihrer Einrichtung? Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie gemacht?	
2.18. Mit wem und wie intensiv kooperieren sie mit anderen Fachleuten speziell nur zum Thema Väter und Väterarbeit d.h. ganz unabhängig vom Migrationsthema? Welchen Nutzen hat speziell diese Kooperation/Vernetzung? Wie sind da Ihre Erfahrungen?	
2.19. Mit welchen Einrichtungen würden sie gern zum Thema Väter kooperieren, mit denen bisher keine Kooperation besteht? Warum? Und was wäre da noch zu verbessern?	
2.20. Jetzt geht es um die Einrichtungen, mit denen Sie in Kooperation Väterangebote durchführen, wie z.B. mit Kitas, Familienzentren o.ä.: Welche Bedeutung haben die Väterkompetenz bzw. –sensibilität in den kooperierenden Einrichtungen für den Erfolg Ihrer Väterangebote, die sie in Zusammenarbeit durchführen?	
2.21. Wie dokumentieren Sie die Väterangebote Ihrer Einrichtung? Wie nutzen Sie die Dokumentation ihrer Arbeit und der Ergebnisse für die Qualitätssicherung?	<i>Evtl. bei Bedarf vertiefende Nachfrage:</i>
<i>Inwiefern nutzen Sie Dokumentation in folgenden Bereichen? Lernerfolge der Väter, Weiterentwicklung der Angebote, neue Angebotsformen, neue bisher wenig erreichte Zielgruppen, Öffentlichkeitsarbeit, Sicherung der Rahmenbedingungen wie v.a. Finanzierung, d.h. gegenüber dem eigenen Träger oder Drittmittelgeldgebern usw.</i>	

<p>2.22. Welche Formen der Öffentlichkeitsarbeit nutzen Sie, um die Väterangebote Ihrer Einrichtung zu präsentieren? Welche Bedeutung hat die Öffentlichkeitsarbeit dafür, Ihre Väterarbeit nachhaltig zu sichern? Was möchten Sie evtl. in diesem Bereich noch verbessern?</p>	
<p>2.23. Es gibt ja eine große Angebotspalette von Einzelveranstaltungen oder kurzzeitigen Angeboten bis hin zu länger dauernden oder fortlaufenden Langzeitmaßnahmen wie einer Vätergruppe. Bitte schätzen Sie diesen Mix von Väterangeboten Ihrer Einrichtung jetzt insgesamt ein: Wie kam es zum aktuellen Mix verschiedener Angebotsformen Ihrer Väterarbeit? Wie hat er sich bewährt oder würden Sie da gern zukünftig etwas ändern?</p>	<p><i>Evtl. bei Bedarf ein Beispiel für den Mix von Angebotsformen geben: Beispielsweise nutzt man evtl. zum Einstieg einen Spieltreff, dann vertiefend eine Vätergruppe? Inwiefern finden Sie einen solchen Mix günstig und sinnvoll, insbesondere bzgl. der Bedürfnisse der angesprochenen Väter?</i></p>
<p>3. Fragen zur Bewertung der Väterarbeit in Ihrem Träger, auch als Ausblick auf zukünftige Entwicklungen, Strukturen und Rahmenbedingungen</p>	
<p>3.1. Wie verstehen sie die Väterarbeit Ihrer Einrichtung? Wie wichtig ist Ihnen diese als eigenständiges Arbeitsfeld? Oder inwiefern sehen sie diese eher als Ergänzung zur Arbeit mit Müttern, als Ergänzung zur Arbeit mit Kindern, als Übergang zur Arbeit mit Paaren? Und inwiefern sollte Väterarbeit verbunden sein mit verwandten Angeboten für Familien, Eltern/Paare, Mütter, Kinder?</p>	
<p>3.2. Wie zufrieden sind Sie mit dem Stellenwert, den die Väterarbeit innerhalb Ihres Trägers/Verbandes einnimmt? Oder gibt es diesbezüglich Wünsche für die Zukunft?</p>	

3.3. Was sehen Sie als mögliche Schritte an, um die Väterangebote in Ihrer Einrichtung zukünftig noch weiter zu entwickeln und nachhaltig zu sichern?	
3.4. Welche Bedeutung haben für die zukünftige Weiterentwicklung Ihrer Väterarbeit die Rahmenbedingungen Ihrer Einrichtung bzgl. Väterarbeit wie Finanzierung, Stundenanzahl, Räumlichkeiten und Ausstattung usw.? Sind evtl. Veränderungen nötig oder wünschenswert, um die Väterarbeit zukünftig evtl. noch weiter zu entwickeln oder zu stärken?	
3.5. Wo sehen Sie sonst evtl. noch Förder- und Entwicklungsbedarf im Bereich der Väterarbeit innerhalb Ihres Trägers/Verbandes?	
3.6. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Väterarbeit und Migrations-/Integrationsarbeit hinsichtlich der Väterangebote Ihrer Einrichtung ein?	<i>Evtl. ergänzende Nachfrage: verstehen Sie Ihre Väterarbeit gar nicht, gleichermaßen, größtenteils oder ausschließlich als Migrations-/Integrationsarbeit?</i>

4. Fragen zur Väterarbeit und der zukünftigen Entwicklung allgemein, d.h. über die Väterangebote Ihrer Einrichtung hinaus:	
4.1. Wie kann man die Ansätze der Väterarbeit insgesamt d.h. über Ihre Einrichtung hinaus weiter ausweiten (z.B. in NRW, im Bund)? Was sind für Sie da die aktuell wichtigsten Schritte, um das Feld der Väterarbeit insgesamt zu fördern und weiter zu entwickeln?	<i>Mögliche Nachfragen zur Vertiefung:</i>
<i>Wo sehen Sie Förder- und Entwicklungsbedarf im Bereich der Väterarbeit bzgl. der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, z.B. in der Kommune oder Region, Politik, Forschung usw.?</i>	

<p>4.2. Bezogen auf das Feld der Väterarbeit insgesamt, d.h. nicht nur auf Ihre Angebote: Wo sehen Sie Förder- und Entwicklungsbedarf im Bereich der Väterarbeit?</p>	<p><i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeit in der Liste nichts gesagt wird.</i></p>
<p><input type="checkbox"/> <i>Angebote für bisher wenig erreichte Zielgruppen, nämlich:</i></p>	
<p><input type="checkbox"/> <i>bei Arbeitgebern</i></p>	<p><input type="checkbox"/> <i>politische Akzeptanz</i></p>
<p><input type="checkbox"/> <i>Elternarbeit an Schulen</i></p>	<p><input type="checkbox"/> <i>Finanzierung</i></p>
<p><input type="checkbox"/> <i>kulturelle Veranstaltungen für Väter</i></p>	<p><input type="checkbox"/> <i>Darstellung der Väterrolle in Medien</i></p>
<p><input type="checkbox"/> <i>Ausbau neuer, attraktiver, väterspezifischer Angebote</i></p>	<p><input type="checkbox"/> <i>Fortbildung</i></p>
<p><input type="checkbox"/> <i>Sensibilisierung anderer Träger für Bedarfe der Väter mit Migrationshintergrund</i></p>	<p><input type="checkbox"/> <i>Vernetzung</i></p>
<p><input type="checkbox"/> <i>Ausbildung neuer Fachkräfte für Väterarbeit</i></p>	<p><input type="checkbox"/> <i>Forschung</i></p>
<p>4.3. Ich bitte Sie Einschätzungen zur Bedeutung der Väterarbeit allgemein, v.a. bzgl. der zukünftigen Entwicklung, Struktur und Rahmenbedingungen: Wie lange wird Ihre <u>derzeitige</u> Art der Väterarbeit Ihrer Ansicht nach noch notwendig sein?</p>	<p><i>Nachfragen, falls zu einer folgenden Möglichkeit in der Liste nichts gesagt wird:</i></p>
<p><i>... bis alle Väter zwischen Beruf, Familie und Freizeit ihre dynamische Balance gestalten können bzw. Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern erreicht ist? Inwiefern soll Väterarbeit immer notwendiger Bestandteil sozialpädagogischer Arbeit bleiben bzw. Väter dauerhaft in ihrer Verantwortung und Fürsorge für ihre Kinder unterstützen?</i></p>	
<p>4.4. Inwiefern hat Väterarbeit insgesamt gesehen für Sie eine wichtige Bedeutung als eigenständiges Arbeitsfeld und inwiefern sollte verbunden sein mit verwandten Angeboten für Familien, Eltern/Paare, Mütter, Kinder?</p>	
<p>4.5. Stellen Sie sich vor, sie hätten ganz freie Hand, viel Geld und alle anderen nötigen Ressource: wie würde für Sie ein ideales interkulturelles Väterprojekt aussehen?</p>	

Vielen Dank für das Gespräch und die Unterstützung des Projekts!

Diese Liste mit Themen wird bei Frage 1.14 (siehe Seite 3) vorgelegt und soll vom Interviewpartner ausgefüllt werden.

Wie oft tauchten die folgenden Themen insgesamt gesehen in den väterspezifischen Angeboten Ihrer Einrichtung auf?				
Vaterrolle, Männerrolle	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter und Schwangerschaft	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter mit Säugling o. Kleinstkind	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter und "Elternzeit"	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter im Kindergarten	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Arbeit, Beruf u. Lebensplanung	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter-Beziehung zu Töchtern	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter-Beziehung zu Söhnen	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Schule der Kinder	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Pubertät, Kinder verlassen das Haus	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Partnerschaft, Kommunikation	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Treue, Untreue, andere Paarkrisen	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Trennung, Scheidung, Umgangsrecht	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter und Hausarbeit	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter und Schulden	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Vätergesundheit	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Sport, Fitness	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Väter und Altwerden	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Großvaterschaft, Enkel	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Sexualität	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Balance zw. Beruf, Familie u. Freizeit	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Gewalt in der Familie	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Eigene Eltern, Schwiegereltern	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>
Glauben, Religiosität	<input type="checkbox"/> <i>nie</i>	<input type="checkbox"/> <i>selten</i>	<input type="checkbox"/> <i>oft</i>	<input type="checkbox"/> <i>immer</i>

7.2.2 Leitfaden der qualitativen Väter-Interviews

Leitfaden für die qualitativen Interviews mit teilnehmenden Vätern:

(Stand: 22.11.13)

Datum des Interviews: _____

Name des Vaters: _____ . Einrichtung: _____

Ablauf: Begrüßung und Einstieg

Interviewer gibt Information zum Forschungsprojekt:

Wir untersuchen für das Integrationsministerium NRW interkulturelle Väterprojekte in NRW und möchten wissen, wie Väterangebote ihre Erfolge erreichen. Die Ergebnisse unseres Forschungsprojekts sollen helfen, die Angebote für Väter mit Migrationshintergrund weiter zu entwickeln, auszuweiten und nachhaltig zu sichern.

Dazu befragen wir die Leiter der Vätergruppen über ihre Arbeit und die Erfahrungen. Wir befragen aber auch teilnehmende Väter wie Sie, denn uns interessiert besonders, welche Erfahrungen Sie als Teilnehmer in den Angeboten für Väter gemacht haben, in ihrem Fall von (*jeweils Träger nennen*).

Außerdem möchten wir etwas über ihren Alltag als Vater erfahren und Ihre Erfahrungen mit der Kindererziehung. Uns interessiert, inwiefern ihnen das Väterangebot etwas gebracht hat und ob Sie evtl. Vorschläge zur Verbesserung haben.

Start Interview:

Nun würde ich gern das Interview beginnen. Wie Sie wissen, werde ich unser Gespräch aufzeichnen.

Wir garantieren Ihnen den Schutz ihrer persönlichen Daten: Die im Interview gewonnenen Daten werden anonymisiert und streng vertraulich behandelt.

Wir garantieren, dass von Dritten keine Verbindung zwischen Ihren Angaben und Ihrer Person hergestellt werden kann.

Sind Sie mit der Aufzeichnung einverstanden?

Dann starte ich jetzt die Aufzeichnung (Aufzeichnung starten).

Soziodemographische Fragen:

Zuerst möchten wir Sie bitten, uns ein paar Angaben über Ihre Person zu geben, die für uns wichtig sind.

1) Wie alt sind Sie? Jahre	
2) Was ist ihr höchster Schulabschluß in Deutschland?	
2b) Falls nicht in Deutschland: In welchem Land?	In:	
Bitte nennen Sie den Schulabschluss:	
2c) Welchen Beruf haben Sie erlernt?		
3a) Sind Sie erwerbstätig?	<input type="checkbox"/> Nein (bitte weiter bei 3d)	<input type="checkbox"/> Ja
3b) Falls ja: In welchem Beruf sind Sie tätig?		
3c) Mit wie vielen Wochenstunden?		
3d) Falls nicht berufstätig: Warum? (Student, arbeitslos, Elternzeit, Hausmann, Rentner):		
4) Welcher Religion gehören Sie an?	<input type="checkbox"/> gehöre keiner Religion an
5) Wie hoch ist das monatliche Netto-Einkommen Ihres <u>Haushalts</u> insgesamt ungefähr?	Euro:	
6) Haben Sie einen Migrationshintergrund?		
6a) Sind Sie im Ausland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja, und zwar in:..... (Land)	<input type="checkbox"/> Nein
6b) Falls ja: Wie alt waren Sie als Sie nach Deutschland eingewandert sind?	Alter:	
6c) Ist Ihre Mutter im Ausland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja, und zwar in:..... (Land)	<input type="checkbox"/> Nein
6d) Vater ist im Ausland geboren	<input type="checkbox"/> Ja, und zwar in:..... (Land)	<input type="checkbox"/> Nein
7) Falls zugewandert: Zuwanderungsgrund?	<input type="checkbox"/> Familienzusammenführung als Ehepartner	
<input type="checkbox"/> Studium/Ausbildung	<input type="checkbox"/> Bin in Deutschland geboren	<input type="checkbox"/> Flüchtling/Asylbewerber
<input type="checkbox"/> Familienzusammenführung als Kind	<input type="checkbox"/> Arbeitsuche/-verhältnis („Gastarbeiter“)	

8) Leben Sie aktuell in einer Partnerschaft?	<input type="checkbox"/> Nein		<input type="checkbox"/> Ja, verheiratet?	
8b) Haben Sie vorher bereits in einer Partnerschaft gelebt?	<input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 9)		<input type="checkbox"/> Ja	
8c) Was ist Grund dafür, dass Sie nicht mehr in dieser Partnerschaft leben?				
8d) Gibt es Kinder aus der vorangegangenen Partnerschaft?	<input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 9)		<input type="checkbox"/> Ja	
8e) Alter und Geschlecht der Kinder?	Kind 1:		Kind 2:	
8f) In welchem Haushalt leben diese Kinder jetzt vorrangig?				
9) Sind Sie mit Ihrer aktuellen Partnerin verheiratet?	<input type="checkbox"/> Ja, seit: (Jahr)			<input type="checkbox"/> Nein
10) Falls Sie in einer Partnerschaft leben: Hat Ihre aktuelle Partnerin einen Migrationshintergrund?				
<input type="checkbox"/> ja, sie ist im Ausland geboren	Und zwar in:....., Eingewandert im Alter vom:			
<input type="checkbox"/> ja, ihre Mutter ist im Ausland geboren	Und zwar in:.....			
<input type="checkbox"/> ja, ihr Vater ist im Ausland geboren	Und zwar in:.....			
11) Welchen höchsten Schulabschluss hat die Partnerin?				
12) Berufsabschluss der Partnerin?				
13) Ist Ihre aktuelle Partnerin erwerbstätig?	<input type="checkbox"/> Ja			<input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 15)
14) Mit wie vielen Wochenstunden ist Ihre aktuelle Partnerin erwerbstätig? Std. pro Woche			
15) Fragen zu Ihrem Kind/Ihren Kindern: Wie viele:	1. Kind	2. Kind	3. Kind	4. Kind
Alter? (evtl. Geburtsjahr)				
Sohn oder Tochter?				
Leben Sie (größtenteils) in Ihrem Haushalt?				
Kind aus einer anderen Partnerschaft (Stiefkinder)?				
Hat an Väterangeboten teilgenommen? War Thema?				

Wir beginnen mit dem Thema Vatersein.	<i>Anmerkungen, vertiefende Nachfragen, Beispiele für Interviewer</i>
1. Bitte erzählen Sie mir, wie Ihr Alltag normalerweise von morgens bis abends so verläuft.	<i>Evtl. Nachfragen: Was machen sie so abends? Was machen Sie in Ihrer Freizeit (Hobby, Sport usw.)?</i>
2. Wie sind die Aufgaben der Erziehung Ihrer Kinder zwischen Ihnen und Ihrer Partnerin/Mutter der Kinder aufgeteilt? Was sind Ihre Aufgaben als Vater? Wie sind Sie zu dieser Aufteilung gekommen?	<i>Evtl. Bitte um Vertiefung (je nach Erzählung): Bitte erzählen Sie mehr davon, wie Sie und Ihre Partnerin/Ehefrau sich die Erwerbsarbeit, die Betreuung und Erziehung der Kinder und die Hausarbeit teilen?</i>
3. Wie zufrieden sind sie mit dieser Arbeitsteilung? Was läuft gut, was würden sie daran gerne verändern?	<i>Evtl. Bitte um Vertiefung (je nach Erzählung): Wie verlaufen Gespräche über die Aufgabenverteilung?</i>
4. Was heißt für Sie persönlich Vatersein? Was sehen Sie als Ihre Verantwortung als Vater für das Kind/die Kinder?	<i>Evtl. Nachfrage: Wie würde Ihre Partnerin ihr Vatersein beschreiben?</i>
5. Welche Erwartungen haben Sie an sich selbst als Vater? Welche werden von anderen an Sie gerichtet? Durch wen?	
6. Wie gut gelingt es Ihnen, ihre <u>eigenen</u> Erwartungen an Sie als Vater zu erfüllen? Wie gut gelingt es Ihnen, Erwartungen <u>von außen</u> an Sie als Vater zu erfüllen? Was gelingt Ihnen da gut, was weniger? Bitte geben Sie Beispiele.	<i>Evtl. Nachfrage: Wie gehen Sie mit eigenen Erwartungen oder denen von außen an Sie als Vater um?</i>
7. Es gibt in der Gesellschaft ja Bilder davon, wie ein „guter oder engagierter Vater“ sein sollte? Wie sehen Sie das? Beeinflusst sie das evtl.? Wenn ja, inwiefern?	<i>Als Erwartungen werden z.B. diskutiert: Väter sollten auch Elternzeit nehmen? Sie sollten engagiert ihre Kinder erziehen usw.?</i>
8. Bitte denken Sie jetzt einmal daran, welche Erfahrungen Sie als Sohn im Lebenslauf mit Ihrem eigenen Vater gemacht haben: ist/war er für Sie ein Vorbild für Ihr Vatersein? Wenn Sie Ihren Vater und sich vergleichen: Was möchten Sie selbst evtl. anders machen als Ihr Vater? Was evtl. ähnlich? Bitte geben Sie Beispiele.	

Wir kommen jetzt zu dem Väterangebot, an dem Sie teilnehmen oder teilgenommen haben:	<i>Anmerkungen, vertiefende Nachfragen oder Beispiele für den Interviewer</i>
9. Wie kam es dazu, dass Sie an einem Angebot für Väter teilgenommen haben? Was war Ihre Motivation?	<i>Kam evtl. die Anregung von Freunden, der Familie, KollegInnen oder Partnerin/Ehefrau usw.? Wie haben sie von dem Väterangebot erfahren?</i>
10. Was waren ihre Wünsche oder Erwartungen?	<i>Evtl. Beispiele geben: mehr Zeit mit Kindern verbringen, Beziehung zu Kindern verbessern, Erfolg der Kinder im Schul-/Bildungssystem unterstützen, sich mit anderen Vätern austauschen, über eigene Vaterrolle nachdenken, Spaß haben</i>
11. An welchem Angebot für Väter haben sie teilgenommen oder nehmen Sie teil? Was haben sie dort gemacht?	
12. Welche Aktivitäten oder Gespräche sind oder waren für sie besonders wichtig oder hilfreich? Bitte erzählen Sie davon.	
13. Haben Sie Erfahrungen aus Ihrem persönlichen Alltag in dem Väterangebot besprochen, wie z.B. die Beziehung zu Ihren Kindern, die Erziehung, Ihre Partnerschaft usw.? Wenn ja: welche Themen oder Probleme? Wie war das?	
14. Haben Ihnen Gespräche darüber oder Erfahrungen anderer Väter evtl. geholfen? Wenn ja: bitte geben sie Beispiele. Und hat oder hatte das für Sie Auswirkungen auf Ihre Erziehung oder Ihre Unterstützung der Entwicklung Ihres Kindes/Ihrer Kinder?	
15. Gab es einen Gewinn für Sie, für Ihren Alltag, den Sie aus dem Angebot „mitgenommen“ haben? Bitte geben Sie mir Beispiele.	<i>Evtl. Nachfrage: Was haben sie durch die Teilnahme an dem Väterangebot erfahren und gelernt? Inwiefern hat das Väterangebot evtl. dazu beigetragen, dass Sie die Erziehung Ihrer Kinder verbessern konnten oder die Entwicklung Ihrer Kinder gut besser unterstützen konnten?</i>
16. Konnten Sie Ihre Erfahrungen oder Lernerfolge in Ihrem Alltag nutzen? Wie hat sich das geäußert? Was hat sich verändert? Bitte geben sie Beispiele.	<i>Beispiele: Geduldiger sein, besser zuhören, mit Regeln oder Vereinbarungen anders umgehen, Streit anders schlichten usw. Evtl. Nachfrage: Inwiefern hat die Leitung des Väterangebots Sie dabei evtl. unterstützen können?</i>

17. Wir stellen uns einmal vor, Ihr Kind wäre hier. Was würde es uns evtl. dazu sagen können, ob sich durch das Väterangebot bei Ihnen etwas verändert hat? Was würde es sagen?	<i>Falls mehrere Kinder: für jedes einzeln fragen.</i>
18. Haben Sie ergänzend zu den Väterangeboten mit der Leitung Einzelgespräche gehabt oder sind Sie beraten worden? Wenn ja: was waren die Themen und wie verlief das? Bitte erzählen Sie mir davon.	<i>Falls ja: Inwiefern haben Ihnen diese Gespräche geholfen? Wie sehr haben Ihnen diese Einzelgespräche geholfen, ihren Alltag als Vater besser zu bewältigen bzw. ihre Kinder besser zu erziehen?</i>
19. Haben Sie über Ihre Erfahrungen im Väterangebot mit ihrer Partnerin/Ehefrau gesprochen? Wie verliefen diese Gespräche?	
20. Wir stellen uns einmal vor, Ihr Partnerin/Frau wäre hier. Was würde sie uns evtl. dazu sagen können, ob sich durch das Väterangebot bei Ihnen etwas verändert hat.	<i>Was würde sie sagen?</i>
21. Wie zufrieden ist Ihre aktuelle Partnerin mit Ihrer Erziehung der Kinder als Vater? Und wie gut fühlen Sie sich in ihrem Vatersein von ihrer Partnerin/Ehefrau anerkannt und unterstützt?	<i>Evtl. Nachfrage: Lobt oder kritisiert sie mehr, was sie als Vater in der Erziehung der Kinder leisten? Streiten Sie darüber? Bitte geben Sie Beispiele.</i>

Bei den folgenden Fragen interessiert uns besonders, wie Sie das Väterangebot fanden? Denn Ihre Erfahrungen können ja eventuell helfen, Väterangebote zukünftig zu verbessern. Zu dem Thema haben Sie zwar schon etwas gesagt, aber ich möchte Sie bitten, es noch einmal zusammenzufassen:	
22. Was hat Ihnen an dem Väterangebot besonders gefallen oder geholfen? Welche Themen oder Inhalte?	
23. Inwiefern hat das Väterangebot Ihre Wünsche oder Erwartungen erfüllt? <i>(Nach der Antwort auf diese offene Frage:)</i> Ich lese Ihnen nun verschiedene Erwartungen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils: hatten Sie diese Erwartung? Und inwiefern hat sich da etwas verändert?	a) zusammen mit den Kindern öfter Spaß haben und spielen, b) mit meinen Kindern mehr Zeit verbringen, c) die Beziehung zu den Kindern verbessern, d) die Entwicklung des Kindes besser fördern, e) besser positiv und gewaltfrei erziehen, f) den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern, g) die Beziehungen in der Familie verbessern, h) über eigene Vaterrolle nachdenken

<p>24. Welche Rolle spielte die Person des Gruppenleiters (oder Personen) für ihre Erfahrungen oder Lernerfolge? Was hat Ihnen an ihm gefallen, was nicht? Bitte geben sie Beispiele.</p>	<p><i>Evtl. für Vertiefung: War es sein Wissen, seine persönlichen oder fachlichen Erfahrungen, besondere Fähigkeiten? Kennt er sich in Fragen der Erziehung und kindlicher Entwicklung aus? Kann er unterstützen bei Fragen des Erfolges der Kinder im Schul-/Bildungssystem? Hat er Verständnis für Ihre persönliche Situation als Vater? Kann er bei Problemen gut beraten?</i></p>
<p>25. Wenn Sie das bisher Gesagte zusammenfassen: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Väterangebot, dass Sie wahrgenommen haben?</p>	
<p>26. Was war eventuell weniger hilfreich? Auf welche Aktivitäten oder Themen hätten Sie verzichten können?</p>	<p><i>Evtl. Beispiele: Hätten Sie mehr Zeit gebraucht? Gab es Themen, die weniger hilfreich waren? Fehlten Ihnen Themen oder hätten sie etwas gern intensiver behandelt?</i></p>
<p>27. Was hätten Sie sich anders gewünscht? Was könnte man noch verbessern? Bitte geben Sie Beispiele.</p>	<p><i>Wie man Väter anspricht? Ort und Zeit der Angebote? Themen und Inhalte zu Familie, Kinder, Erziehung? Was sollte die Leitung wissen/können?</i></p>
<p>28. Unsere Untersuchung will ja dazu beitragen, Angebote für Väter mit Migrationshintergrund insgesamt weiter zu entwickeln, über Ihr konkretes Angebot bei ... (Träger) hinaus: Stellen Sie sich vor, Sie würden Angebote für Väter selbst planen und durchführen und hätten alle erforderlichen Mittel und Rahmenbedingungen: Wie sollte das ideale Väterangebot für Sie aussehen? Was wäre Ihnen da besonders wichtig?</p>	<p><i>Stellen Sie sich vor, sie könnten zaubern ...</i></p>
<p>29. Was möchten sie abschließend zu den Themen/Fragen unseres Interviews noch sagen oder zu Themen/Fragen, die wir evtl. nicht besprochen haben?</p>	

Haben Sie vielen Dank für das Gespräch!

7.2.3 Statistischer Expertenfragebogen

Fragebogen für die standardisierte quantitative Expertenbefragung im Rahmen des Projekts „Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“	
Name des Projektes/der Einrichtung	
Rechtsform	
Träger (gemeint ist örtlicher Träger, nicht evtl. vorhandener Dachverband)	
Adresse	
Telefon	
Fax	
E-Mail	
Internet	
Öffnungszeiten	
Ansprechpartner (Name/Beruf/Funktion)	
1. In welchen dieser Bereiche ist Ihre Einrichtung tätig? (Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="checkbox"/> Erziehungsberatung	
<input type="checkbox"/> Familienberatung	
<input type="checkbox"/> Familienbildung	
<input type="checkbox"/> Kooperation mit Migrantenselbstorganisation	
<input type="checkbox"/> Bildungsträger	
<input type="checkbox"/> Integrations-/Migrationssozialarbeit	
<input type="checkbox"/> Selbsthilfegruppen	
<input type="checkbox"/> Sonstiges:	

2. Welche Arbeitsschwerpunkte hat die Väterarbeit Ihrer Einrichtung insgesamt? (Mehrfachnennungen möglich)
<input type="checkbox"/> Einzelfallberatung
<input type="checkbox"/> Gruppenarbeit
<input type="checkbox"/> Bildungskurse
<input type="checkbox"/> Fachtagungen veranstalten oder daran mitwirken
<input type="checkbox"/> Angebote entwickeln
<input type="checkbox"/> Fachkräfte gewinnen
<input type="checkbox"/> Fach-Diskurs
<input type="checkbox"/> Selbst-Evaluation
<input type="checkbox"/> Publizieren, Veröffentlichungen, Medien gestalten
<input type="checkbox"/> Forschung
<input type="checkbox"/> Ausbildung bzw. Lehre
<input type="checkbox"/> Ressourcen finden, konzentrieren
<input type="checkbox"/> Vermittlung und Unterstützung von Fachkräften
<input type="checkbox"/> Konzeptionelle Arbeit
<input type="checkbox"/> Sonstiges:
3. Wie viele Wochenstunden verwenden die Fachkräfte der Väterarbeit Ihrer Einrichtung im Schnitt insgesamt für Väterarbeit (einschließlich Organisation/Verwaltung)?
<input type="checkbox"/> unter 5 Std.
<input type="checkbox"/> 5-20 Std.
<input type="checkbox"/> 21-40 Std.
<input type="checkbox"/> 41-80 Std.
<input type="checkbox"/> mehr als 80 Std.
4. Über wie viele <i>ausdrückliche</i> Fachkräfte für Väterarbeit verfügt Ihre Einrichtung insgesamt in den genannten Beschäftigungsverhältnissen?
..... Vollzeit beschäftigt
..... Teilzeit beschäftigt
..... Honorarkräfte
..... Ehrenamtliche
..... PraktikantInnen
4.1 Wie viele dieser Fachkräfte sind seit über 3 Jahren in der Väterarbeit tätig? (bitte Anzahl angeben)
4.2 Wie viele dieser Fachkräfte sind seit über 3 Jahren in der Migrationsarbeit tätig? (bitte Anzahl angeben)
5. Wie viele Stunden pro Woche (= Std./W.) leisten folgende

Kräfte der Väterarbeit in Ihrer Einrichtung insgesamt?		
Vollzeit Beschäftigte: Std./W. insg.		
Honorarkräfte: Std./W. insg.		
Teilzeit Beschäftigte: Std./W. insg.		
Ehrenamtliche: Std./W. insg.		
6. Schätzen Sie jetzt bitte das Verhältnis ein zwischen dem Umfang der Väterangebote im Vergleich mit allen Tätigkeiten Ihrer Einrichtung: 6.1 Bitte schätzen Sie dafür zunächst die Personalkapazität Ihrer Einrichtung insgesamt ein:		
Welchen Umfang hat das gesamte Personal des Bereichs Pädagogik/Soziale Arbeit Ihrer Einrichtung, wenn Sie es zusammen nehmen in die Anzahl von Vollzeitstellen?		
..... Vollzeitstellen		
6.2 Bitte schätzen Sie jetzt den Anteil der Väterarbeit: Welchen zeitlichen Anteil umfasst die Väterarbeit Ihrer Einrichtung insgesamt gesehen im Verhältnis zu dem gerade geschätzten Gesamtumfang des Personals im Bereich Pädagogik/Soziale Arbeit Ihrer Einrichtung?		
<input type="checkbox"/> unter 10%		
<input type="checkbox"/> 10-33%		
<input type="checkbox"/> 34-49%		
<input type="checkbox"/> 50-66%		
<input type="checkbox"/> 67-90%		
<input type="checkbox"/> 91-100%		
7. Wie sind diese Kräfte der Väterarbeit in Ihrer Einrichtung insgesamt nach Geschlecht verteilt? (bitte Anzahl angeben) Frauen Männer
8. Über welche Qualifikation verfügen diese MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung? 8.1 Wie viele Fachkräfte im Bereich Väterarbeit haben die folgenden Abschlüsse? (bitte Anzahl angeben)		
..... ErzieherIn		
..... Dipl.-Soz.-Arb./Päd.		
..... LehrerInnen		
..... Dipl.-Päd.		
..... Dipl.-Psych.		
..... Theologische Ausbildung (Seelsorge)		
8.2 Verfügt die Väterarbeit Ihrer Einrichtung über Honorarkräfte? (Bitte ankreuzen)		

<input type="checkbox"/> Nein (bitte weiter bei 8.3)	<input type="checkbox"/> Ja
Falls ja: wie viele Honorarkräfte sind in der Väterarbeit Ihrer Einrichtung tätig? (bitte Anzahl angeben):	
Falls ja: Über welche Abschlüsse verfügen diese Honorarkräfte der Väterarbeit Ihrer Einrichtung? (bitte Abschluss angeben)	
8.3 Sind in der Väterarbeit Ihrer Einrichtung Ehrenamtliche tätig?	
<input type="checkbox"/> Nein (bitte weiter bei 9)	<input type="checkbox"/> Ja
Falls ja: wie viele Ehrenamtliche sind in der Väterarbeit Ihrer Einrichtung tätig? (bitte Anzahl angeben):	
Falls ja: Über welche Abschlüsse verfügen diese Ehrenamtliche der Väterarbeit Ihrer Einrichtung? (bitte Abschluss angeben)	
9. Was hat Sie spezifisch für die Väterarbeit qualifiziert? (Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="checkbox"/> Berufsbegleitende Fortbildung	
<input type="checkbox"/> Seminare, Workshops	
<input type="checkbox"/> Fachtagungen, Kongresse	
<input type="checkbox"/> die praktische Arbeit (learning by doing)	
<input type="checkbox"/> Studium von Fachliteratur	
<input type="checkbox"/> Fachaustausch mit Kollegen	
<input type="checkbox"/>	
10. Seit wann ist Ihre Einrichtung gezielt in der Väterarbeit tätig?	
<input type="checkbox"/> die Väterarbeit ist im Aufbau	
<input type="checkbox"/> seit weniger als 3 Jahren	
<input type="checkbox"/> seit 3-5 Jahren	
<input type="checkbox"/> seit 6-10 Jahren	
<input type="checkbox"/> seit mehr als 10 Jahren	
11. Wie wird die Väterarbeit Ihrer Einrichtung finanziert? Durch ... (Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="checkbox"/> eigene Trägermittel	
<input type="checkbox"/> kommunale Mittel	
<input type="checkbox"/> Landesmittel	
<input type="checkbox"/> Spenden/Sachspenden/Sponsoring	
<input type="checkbox"/> Bundesmittel	
<input type="checkbox"/>	
12. Sind diese Angebote für die Väter kostenpflichtig?	
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein (bitte weiter bei 14)

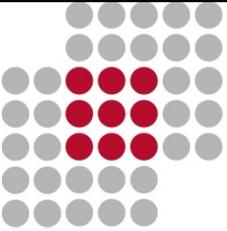
13. Falls für die Väter kostenpflichtig: Wie werden die Kosten gedeckt?	
<input type="checkbox"/> anteilig durch Teilnehmerbeiträge, zu ca. % (Restkosten: siehe Frage 11)	
<input type="checkbox"/> zu 100 % durch Teilnehmerbeiträge	
Ein üblicher Teilnehmerbeitrag pro 45 Minuten beläuft sich ca. auf Euro	
14. Macht Ihre Einrichtung Angebote für MultiplikatorInnen oder Fachleute zum Thema Väterarbeit?	
<input type="checkbox"/> Nein (bitte springen Sie zu Frage 16)	<input type="checkbox"/> Ja
14.1 Falls ja: Wie häufig macht Ihre Einrichtung Angebote für MultiplikatorInnen oder Fachleute zum Thema Väterarbeit?	
<input type="checkbox"/> ausschließlich	
<input type="checkbox"/> vorwiegend	
<input type="checkbox"/> manchmal	
<input type="checkbox"/> oft	
15. Für welche Einrichtungen macht Ihre Einrichtung Angebote für MultiplikatorInnen/Fachleute zum Thema Väterarbeit? (Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="checkbox"/> Kindergärten	
<input type="checkbox"/> Schulen	
<input type="checkbox"/> Jugendämter	
<input type="checkbox"/> Jugendverbände	
<input type="checkbox"/> Beratungseinrichtungen	
<input type="checkbox"/> Weiterbildung	
<input type="checkbox"/> Krankenhäuser	
<input type="checkbox"/> Kirchen/Moscheen (Seelsorge)	
<input type="checkbox"/> Fachdienst Migration/Integration	
<input type="checkbox"/> Migrantenselbstorganisation	
<input type="checkbox"/> für:	
16. In welcher Konstellation arbeiten sie als Fachkraft der Väterarbeit meistens?	
16.1 In Angebotsform 1: (Bitte Angebot nennen, z.B. Vätergruppe usw.)	
<input type="checkbox"/> alleine	
<input type="checkbox"/> im Männer-Team	
<input type="checkbox"/> im Frauen-Team	
<input type="checkbox"/> im gemischten Team	
16.2 In Angebotsform 2:	
<input type="checkbox"/> alleine	
<input type="checkbox"/> im Männer-Team	

<input type="checkbox"/> im Frauen-Team		
<input type="checkbox"/> im gemischten Team		
17. Ist die spezifische Väterarbeit explizit schriftlich als Bestandteil der Arbeit Ihrer Einrichtung verankert?		
<input type="checkbox"/> Nein (bitte weiter mit 18.)		<input type="checkbox"/> Ja
Falls ja: In welcher Form ist die spezifische Väterarbeit explizit schriftlich als Bestandteil der Arbeit Ihrer Einrichtung verankert? (Mehrfachnennungen möglich)		
<input type="checkbox"/> Satzung		
<input type="checkbox"/> Richtlinien u.ä.		
<input type="checkbox"/> im Migrations-/Integrations-Konzept		
<input type="checkbox"/> in einem Väter-Konzept		
<input type="checkbox"/> im Konzept der Einrichtung		
<input type="checkbox"/>		
18. Welcher Altersgruppe gehören die Teilnehmer der Väterangebote Ihrer Einrichtung an?		
<input type="checkbox"/> unter 25 Jahren		
<input type="checkbox"/> 25-39 Jahren		
<input type="checkbox"/> 40-55 Jahren		
<input type="checkbox"/> über 55 Jahren		
19. Welcher Berufsgruppe gehören die Teilnehmer der Väterangebote Ihrer Einrichtung vorrangig an?		
<input type="checkbox"/> arbeitslos		
<input type="checkbox"/> ungelernte Tätigkeit		
<input type="checkbox"/> Angestellte		
<input type="checkbox"/> Facharbeiter/Arbeiter		
<input type="checkbox"/> Akademiker		
20. In welchen Einkommensverhältnissen leben die die Teilnehmer der Väterangebote Ihrer Einrichtung vorrangig?		
<input type="checkbox"/> sehr wenig verdienend		
<input type="checkbox"/> wenig verdienend		
<input type="checkbox"/> durchschnittlich verdienend		
<input type="checkbox"/> gut verdienend		
<input type="checkbox"/> sehr gut verdienend		
21. Richten sich die Väterangebote Ihrer Einrichtung auch an Großväter?		
<input type="checkbox"/> Nein		<input type="checkbox"/> Ja
22. Wie hoch ist der Anteil der Väter mit Migrationshintergrund in den		

Väterangeboten Ihrer Einrichtung?	
<input type="checkbox"/> unter 67 %	
<input type="checkbox"/> 67-90%	
<input type="checkbox"/> 91-100%	
<input type="checkbox"/> 100%	
Hintergrundnationalitäten sind - in Reihenfolge ihrer Häufigkeit:	1.
	2.
	3.
23. Wie hoch ist Anteil der Väter mit nicht-christlicher Religion in den Väterangeboten Ihrer Einrichtung?	
<input type="checkbox"/> 0-10%	
<input type="checkbox"/> 11-33%	
<input type="checkbox"/> 34-66%	
<input type="checkbox"/> 67-90%	
<input type="checkbox"/> 91-100%	
24. Mit wie vielen verschiedenen teilnehmenden Vätern hatten Sie im Rahmen der Väterarbeit Ihrer Einrichtung insgesamt im Jahr 2012 ungefähr Kontakt? Bitte zählen Sie Besucher mehrerer Väterangebote dabei nur einmal.	
..... Väter	
25. Bitte schätzen Sie jetzt ein, wie häufig Sie mit den gerade in Frage 24. genannten Vätern (durchschnittliche Anzahl Teilnehmer in 2012) Kontakt hatten: Wie oft hatten Sie mit den teilnehmenden Vätern Kontakt, wenn Sie alle Väterangebote Ihrer Einrichtung im Jahr 2012 insgesamt im Durchschnitt betrachten?	
<input type="checkbox"/> 1 mal	
<input type="checkbox"/> 2-5 mal	
<input type="checkbox"/> 6-10 mal	
<input type="checkbox"/> über 10 mal	

Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

7.2.4 Statistischer Väterfragebogen

 <p>Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung</p> <p>Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi Vakfı</p> <p>Institut an der Universität Duisburg-Essen</p>	<p>„Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“</p> <p>Projektleitung: Michael Tunç Altendorfer Straße 3, 45127 Essen Telefon: 02 01 / 31 98 – 203 eMail: tunc@zfti.de Internet: www.zfti.de</p>
--	---

Fragebogen für die Väterbefragung im Rahmen des Projektes „Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“

Sehr geehrte Herren,

bitte nehmen Sie sich ca. 40 Minuten Zeit für diesen Fragebogen. Er ist anonym und wir garantieren Ihnen, dass von Dritten keine Verbindung zwischen Ihren Angaben und Ihrer Person hergestellt werden kann. Uns interessieren Ihre Einschätzungen zum Alltag Ihres Vaterseins, Ihre Erfahrungen mit der Kindererziehung und mit dem Angebot für Väter, an dem Sie teilgenommen haben.

Mit Ihren Antworten leisten Sie einen wichtigen Beitrag dazu, dass diese Arbeit mit Vätern weiter entwickelt und die Qualität nachhaltig gesichert wird. Bitte lesen und beantworten Sie aufmerksam die folgenden Fragen.

A) Informationen zum Väterangebot

1) Bei welchem Träger bzw. welcher Einrichtung haben Sie ein Angebot für Väter wahrgenommen?

Name der Einrichtung oder des Trägers:

Ort und Stadtteil:

Name der Gruppenleitung:

2) Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen?

..... Personen

3) Wie viele leibliche Kinder haben Sie?

..... Kinder

Bitte Angaben zu ALLEN Kindern.	1. Kind	2. Kind	3. Kind	4. Kind
Alter Jahre Jahre Jahre Jahre
Geschlecht	<input type="checkbox"/> Sohn <input type="checkbox"/> Tochter			
Lebt (größtenteils) in meinem Haushalt	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein			
Gemeinsames Kind mit meiner aktuellen Partnerin	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein			

4) Leben Sie gegenwärtig in einer Familie, in die Ihre aktuelle Partnerin leibliche Kinder aus einer vorangegangenen Partnerschaft eingebracht hat?

Nein (**Bitte weiter machen bei Frage 5**) Ja

4b) Falls Ja: Wie viele Kinder hat Ihre aktuelle Partnerin, die nicht ihre leiblichen Kinder sind, sondern leibliche Kinder der Partnerin? Kinder

	1. Kind der Partnerin	2. Kind der Partnerin
Alter Jahre Jahre
Geschlecht	<input type="checkbox"/> Sohn <input type="checkbox"/> Tochter	<input type="checkbox"/> Sohn <input type="checkbox"/> Tochter
Lebt (größtenteils) in meinem Haushalt	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

5) An welcher Art von Angeboten beim genannten Träger haben Sie teilgenommen? Wenn Sie an einem Angebot mehrfach teilgenommen haben, bitte geben Sie an, wie häufig Sie teilgenommen haben:

Art des Angebots (Mehrfachnennungen möglich):	Häufigkeit der Teilnahme
<input type="checkbox"/> Feste Gesprächsgruppe für Väter, die sich z.B. wöchentlich, alle zwei Wochen usw. trifft (Bitte geben Sie an, seit wann Sie ungefähr an dieser regelmäßigen Gesprächsgruppe für Väter teilnehmen)	Seit (Monat) im Jahr (Jahr)
<input type="checkbox"/> Einzelberatung mal wahrgenommen
<input type="checkbox"/> Vater-Kind-Spiel- oder Freizeitaktivität mal teilgenommen
<input type="checkbox"/> Vater-Kind-Wochenende mal teilgenommen
<input type="checkbox"/> Andere Veranstaltung Bitte angeben: mal teilgenommen

Wenn Sie lediglich an einer Art von Angebot des genannten Trägers teilgenommen haben, machen Sie bitte weiter mit Frage 7.

6) Wenn Sie an mehreren Angeboten für Väter dieses Trägers teilgenommen haben: Bei welcher Art von Angebot haben Sie am meisten gelernt? (nur ein Angebot angeben!)

Feste Gesprächsgruppe für Väter, die sich z.B. wöchentlich, alle zwei Wochen usw. trifft

Vater-Kind-Spiel- oder Freizeitaktivität

Vater-Kind-Wochenende

Andere Veranstaltung - bitte angeben:

**7) Im Hinblick auf welches Kind bzw. welche Kinder haben Sie das gerade von Ihnen genannte Väterangebot (siehe Frage 5 oder 6) wahrgenommen?
Bitte machen Sie Angaben zu ALLEN Kindern.**

1. Kind	war Thema in der genannten Vätergruppe	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	hat aktiv am genannten Väterangebot teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
2. Kind	war Thema in der genannten Vätergruppe	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	hat aktiv am genannten Väterangebot teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
3. Kind	war Thema in der genannten Vätergruppe	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	hat aktiv am genannten Väterangebot teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
4. Kind	war Thema in der genannten Vätergruppe	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	hat aktiv am genannten Väterangebot teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
1. Kind der Partnerin	war Thema in der genannten Vätergruppe	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	hat aktiv am genannten Väterangebot teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
2. Kind der Partnerin	war Thema in der genannten Vätergruppe	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	hat aktiv am genannten Väterangebot teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

WICHTIG: Bitte beziehen Sie sich bei Ihren Antworten auf die nun folgenden Fragen auf das Väterangebot dieses Trägers, das Sie gerade genannt haben (siehe Frage 5 oder 6).

8) Wie haben Sie von dem Angebot für Väter erfahren? Durch ...

<input type="checkbox"/> Freunde/KollegInnen	<input type="checkbox"/> Aushang, Handzettel oder Broschüre
<input type="checkbox"/> Fachkräfte des Väterangebotes	<input type="checkbox"/> Verwandte
<input type="checkbox"/> öffentliche Einrichtung	<input type="checkbox"/> Partnerin/Ehefrau
<input type="checkbox"/> Vereine, z.B. Migrantenorganisation	
<input type="checkbox"/> Andere:	

9) Haben Sie vor dem Väterangebot bereits andere Angebote bei der gleichen Einrichtung wahrgenommen?

Nein (Falls Nein, bitte weiter bei 11) Ja

10) Falls Ja: zu welchen Themen haben Sie dann Angebote bei der gleichen Einrichtung wahrgenommen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

Bildung/Schule der Kinder
 Erziehung der Kinder
 Ehe-/Familienberatung
 Integrationsthema
 Andere:

11) Bitte versetzen Sie sich zurück in die Zeit VOR Ihrer Teilnahme an dem Väterangebot: Im Folgenden werden nun einige Gründe genannt, die Sie eventuell zur Teilnahme an den Väterangeboten motiviert haben könnten. Inwieweit treffen die folgenden Gründe für Sie zu?

Ein Angebot für Väter war für mich interessant, denn ich wollte ...	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teils-teils zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
... zusammen mit den Kindern öfter Spaß haben und spielen	<input type="checkbox"/>				
... mehr Zeit mit den Kindern verbringen	<input type="checkbox"/>				
... die Beziehung zu den Kindern verbessern	<input type="checkbox"/>				
... die Entwicklung der Kinder besser fördern	<input type="checkbox"/>				
... besser darin werden, positiv und gewaltfrei erziehen	<input type="checkbox"/>				
... den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern	<input type="checkbox"/>				
... Erfahrungen mit anderen Vätern austauschen	<input type="checkbox"/>				
... die Beziehungen in der Familie verbessern	<input type="checkbox"/>				
... ich wollte über meine Rolle als Vater nachdenken	<input type="checkbox"/>				
... etwas Anderes, nämlich	<input type="checkbox"/>				

12) Ist das Väterangebot, an dem Sie teilnehmen oder teilgenommen haben, kostenlos? Ja Nein

13) In welcher Sprache sprechen Sie in Ihrem Väterangebot meistens miteinander? Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen.

Nur in deutscher Sprache
 Überwiegend Deutsch, teilweise
 (Bitte die weitere Sprache angeben)
 Überwiegend in einer anderen Sprache, und zwar
 (Bitte die weitere Sprache angeben)
 Nur in einer anderen Sprache als Deutsch, und zwar
 (Bitte die Sprache angeben)

14) Wie zufrieden sind Sie mit den Kompetenzen der Fachkraft Ihres Väterangebots?					
Ich bin mit ...	gar nicht	kaum	mittelmäßig	ziemlich	sehr
... dem Fachwissen, z.B. über Erziehung, kindliche Entwicklung usw. zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
... der Leitung des Angebots zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
... der Einzelberatung zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
... dem Verständnis für meine Situation als Vater zufrieden.	<input type="checkbox"/>				

15) Wie intensiv können oder konnten Sie in folgenden Bereichen des Väterangebots mitbestimmen?					
	gar nicht	kaum	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Ich kann/konnte mitbestimmen, wie Angebote durchgeführt werden (z.B. Zeit, Ort usw.)	<input type="checkbox"/>				
Ich kann/konnte die Auswahl der Themen mitbestimmen	<input type="checkbox"/>				
Ich kann/konnte die Planung neuer Angebote mitbestimmen	<input type="checkbox"/>				
Anderes:	<input type="checkbox"/>				

16) Wie wichtig war es für Ihre Zufriedenheit mit dem Angebot, dass Sie mitbestimmen konnten?					
<input type="checkbox"/> gar nicht <input type="checkbox"/> kaum <input type="checkbox"/> mittelmäßig <input type="checkbox"/> ziemlich <input type="checkbox"/> sehr					

17) Ich habe durch das Väterangebot gelernt oder erfahren, wie ich...					
	gar nicht	kaum	mittelmäßig	ziemlich	sehr
... zusammen mit den Kindern öfter Spaß haben und spielen kann	<input type="checkbox"/>				
... mit meinen Kindern mehr Zeit verbringen kann	<input type="checkbox"/>				
... die Beziehung zu den Kindern verbessern kann	<input type="checkbox"/>				
... die Entwicklung des Kindes besser fördern kann	<input type="checkbox"/>				
... besser positiv und gewaltfrei erziehen kann	<input type="checkbox"/>				
... den Erfolg der Kinder im Schul- und Bildungssystem besser fördern kann	<input type="checkbox"/>				
... die Beziehungen in der Familie verbessern kann	<input type="checkbox"/>				
..... (falls Sie etwas Anderes gelernt haben)	<input type="checkbox"/>				

18) Inwiefern treffen die folgenden Aussagen für Sie zu? Bitte 18a <u>und</u> 18b ausfüllen.					
	gar nicht	kaum	mittelmäßig	ziemlich	sehr
18a) Ich hatte die Möglichkeit, Erfahrungen aus dem Alltag meiner eigenen Familie einzubringen und mich darüber in der Gruppe auszutauschen	<input type="checkbox"/>				
18b) Dieser Austausch hat mir genutzt	<input type="checkbox"/>				

19) Inwiefern hat das Väterangebot dazu beigetragen, dass Sie intensiver über Ihre Vaterrolle nachdenken oder nachgedacht haben?

gar nicht kaum mittelmäßig ziemlich sehr

20) Wie sehr hat Ihnen das Väterangebot dabei geholfen, dass Sie die Erziehung ihres Kindes oder Ihrer Kinder verbessern konnten?

gar nicht kaum mittelmäßig ziemlich sehr

21) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Väterangebot dieses Trägers?

gar nicht kaum mittelmäßig ziemlich sehr

22) Würden Sie die Väterangebote dieses Trägers weiterempfehlen?

Keinesfalls wahrscheinlich nicht Vielleicht ziemlich wahrscheinlich ganz sicher

23) Eventuell gibt es etwas, dass Sie sich im Väterangebot anders gewünscht hätten oder was Ihnen fehlte. Bitte schreiben Sie jetzt all das auf, was man bei zukünftigen Väterangeboten verbessern könnte:

.....

.....

.....

.....

.....

B) Einschätzungen zu Väterangeboten allgemein

Die folgenden Fragen beziehen sich NICHT auf konkrete Väterangebote, die Sie beim oben genannten Träger wahrgenommen haben. Jetzt geht es um Ihre Einschätzungen zu Väterangeboten im Allgemeinen.

1) Wenn Sie ganz generell an Väterangebote denken: Wie wichtig ist es Ihnen, dass eine Leitung von Väterangeboten ...

	gar nicht	kaum	mittelmäßig	ziemlich	sehr
... selbst Vater ist und diese Erfahrungen einbringt	<input type="checkbox"/>				
... einen Migrationshintergrund hat	<input type="checkbox"/>				
... mir gegebenenfalls dabei helfen kann, mich gegen Ausgrenzung oder Diskriminierung zu wehren und diese Erfahrungen zu bewältigen	<input type="checkbox"/>				
... interkulturelle Kompetenzen besitzt	<input type="checkbox"/>				
... bei Fragen der Integration helfen kann	<input type="checkbox"/>				
... sich gut mit verschiedenen Migranten-Communities auskennt	<input type="checkbox"/>				
... mich für den Erfolg der Kinder im deutschen Schul- und (Aus-)Bildungssystem gut unterstützen kann	<input type="checkbox"/>				
... mir bzw. meiner Familie hilft, hier in Deutschland gut leben zu können	<input type="checkbox"/>				
... Verständnis für meine Situation als Vater hat	<input type="checkbox"/>				
... sich mit Fragen der Erziehung und kindlicher Entwicklung auskennt	<input type="checkbox"/>				
... mich bei persönlichen Problemen gut beraten kann	<input type="checkbox"/>				
... eine männliche Fachkraft ist	<input type="checkbox"/>				
..... (falls Ihnen etwas Anderes wichtig ist)	<input type="checkbox"/>				

2) Was wünschen Sie sich bezüglich der Sprache, in der das Vaterangebot stattfindet?

Mir ist es wichtig, dass ich in Väterangeboten meine Muttersprache sprechen kann.

Ja Nein

Ich bin zufrieden damit, dass im Väterangebot Deutsch gesprochen wird.

Ja Nein

3) Wie wichtig ist es für Sie, dass Väterangebote kostenlos oder kostengünstig sind?

gar nicht kaum mittelmäßig ziemlich sehr

C)- Soziodemographische Merkmale

1) Wie alt sind Sie? Jahre

2a) Haben Sie Ihren letzten Schulabschluß in Deutschland erworben? Ja (bitte weiter bei 2c) Nein

2b) Falls Nein: In welchem Land? In:

Bitte nennen Sie den Schulabschluss:

2c) Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie in Deutschland erworben?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Kein Schulabschluss | <input type="checkbox"/> Fachoberschule/Berufskolleg |
| <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Fachabitur/Fachhochschulreife |
| <input type="checkbox"/> Sonderschule / Förderschule | <input type="checkbox"/> Abitur/Allgemeine Hochschulreife |
| <input type="checkbox"/> Realschulabschluss/Mittlere Reife | <input type="checkbox"/> Hochschulabschluss (Universität) |
| <input type="checkbox"/> Anderen Schulabschluss: | |

3a) Sind Sie erwerbstätig? Nein (bitte weiter bei 3c) Ja

3b) Falls Ja: Art der Erwerbstätigkeit

- Vollzeit erwerbstätig (34 Wochenstunden oder mehr)
- Teilzeit erwerbstätig (weniger als 34 Wochenstunden/mehr als 400 Euro)
- Geringfügig beschäftigt (bis 400 Euro monatlich)

3c) Falls Nein: Zu welcher Gruppe gehören Sie?

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Student | <input type="checkbox"/> Arbeitsloser |
| <input type="checkbox"/> Elternzeit | <input type="checkbox"/> Hausmann |
| <input type="checkbox"/> Rentner, Pensionär | |
| <input type="checkbox"/> Aus anderen Gründen nicht erwerbstätig: | |

4) Falls Sie aktuell in einer Partnerschaft leben (Ansonsten weiter bei 7): Ist Ihre aktuelle Partnerin erwerbstätig?

Ja Nein

5) Falls Ja: in welchem Umfang ist Ihre aktuelle Partnerin erwerbstätig?

Vollzeit erwerbstätig (34 Wochenstunden oder mehr)

Teilzeit erwerbstätig (weniger als 34 Wochenstunden/mehr als 400 Euro)

Geringfügig beschäftigt (bis 400 Euro monatlich)

6) Sind Sie mit Ihrer aktuellen Partnerin verheiratet? Ja Nein

7) Welcher Religion gehören Sie an? Religion:

Ich fühle mich keiner Religion zugehörig.

8) Wie hoch ist das monatliche Netto-Einkommen Ihres Haushalts insgesamt?

Unter 1000 Euro 2000 bis unter 3000 Euro

1000 bis unter 2000 Euro 3000 Euro und mehr

9) Wie gut schätzen Sie Ihre Deutschkenntnisse ein?

sehr gut gut mittelmäßig schlecht sehr schlecht

10) Uns interessiert, ob Sie einen Migrationshintergrund haben.

Ich bin im Ausland geboren: Nein Ja, und zwar in:

Meine Mutter ist im Ausland geboren: Nein Ja, und zwar in:

Mein Vater ist im Ausland geboren: Nein Ja, und zwar in:

11) Wenn Sie nicht in Deutschland geboren wurden: Seit wie vielen Jahren leben Sie bereits in Deutschland?	Seit Jahren
---	-------------------

12) Was war Ihr Zuwanderungsgrund?

Bin in Deutschland geboren Familienzusammenführung als Ehepartner

Familienzusammenführung als Kind Arbeitssuche/-verhältnis („Gastarbeiter“)

Flüchtling/Asylbewerber Studium/Ausbildung

Anderer Grund:

13) Falls Sie in einer Partnerschaft leben:

Hat Ihre aktuelle Partnerin einen Migrationshintergrund?

Sie ist im Ausland geboren: Nein Ja, und zwar in:

Ihre Mutter ist im Ausland geboren: Nein Ja, und zwar in:

Ihr Vater ist im Ausland geboren: Nein Ja, und zwar in:

D) Fragen zur Väterlichkeit

Inwieweit treffen die folgende Aussagen für Ihre Situation zu?

	Nein, trifft nicht auf mich zu	Trifft eher nicht auf mich zu	Trifft eher auf mich zu	Ja, trifft auf mich zu
1) Ich glaube, dass ich meine väterlichen Aufgaben gut erfülle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Leider reagiere ich meinem Kind gegenüber häufig gereizt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Ich spiele zu wenig mit meinem Kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Ich sollte meinem Kind mehr Liebe und Geborgenheit vermitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Ich bin meinem Kind gegenüber zu nachgiebig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Ich sollte meinem Kind mehr Freiraum lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Meine Aufgaben als Vater bringen mir viel Freude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Als Vater habe ich zu wenig Zeit für mich selbst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E) Familiäre Beziehungen/Arbeitsteilung/Unterstützung

1) Inwieweit kennen Sie die Möglichkeit, dass Mütter und Väter in Deutschland eine bezahlte Auszeit nach der Geburt eines Kindes (Elterngeld und Elternzeit) nutzen können?

gar nicht kaum mittelmäßig gut sehr gut

2) Was ist Ihre Einstellung zur Elternzeit für Väter? Sind Sie eher dafür oder eher dagegen?

dagegen eher dagegen weiß nicht eher dafür dafür

3a) Haben Sie selbst Elterngeld bezogen? Nein Ja Monate

3b) Haben Sie selbst Elternzeit genutzt? Nein Ja Monate

4) Falls Sie keine Elternzeit genutzt haben (Ansonsten weiter bei Frage 5): Aus welchen Gründen haben Sie weder Elterngeld noch Elternzeit genutzt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich hatte kein Interesse
- Das ist eher Sache der Mutter
- War finanziell die beste Lösung
- Ablehnung der Arbeitskollegen
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Angst vor Karriereknick
- Anderer Grund:

5) Wie schätzen Sie gegenwärtig die Wichtigkeit Ihres beruflichen Lebensbereichs im Vergleich zu Ihrem privaten Lebensbereich ein? (Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an)

- Der berufliche Bereich ist mir wichtiger als der private Bereich.
- Der private Bereich ist mir wichtiger als der berufliche Bereich.
- Beide Bereiche sind mir gleich wichtig.

Das Folgende bitte nur ausfüllen wenn Sie gegenwärtig in einer Partnerschaft leben: (Wenn Sie gegenwärtig nicht in einer Partnerschaft leben, bitte weiter bei E2)

6) Wer ist in Ihrer Partnerschaft für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig?

- Fast vollständig die Partnerin
- Überwiegend die Partnerin
- Die Partnerin und ich gleichermaßen
- Überwiegend ich
- Fast vollständig ich

7) Wie zufrieden sind Sie im Großen und Ganzen mit dieser Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrer aktuellen Partnerin?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| gar nicht zufrieden | Kaum zufrieden | Teils unzufrieden,
teils zufrieden | eher zufrieden | sehr zufrieden |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8) Wie zufrieden sind Sie im Großen und Ganzen mit der Beziehung zwischen Ihnen und Ihrer aktuellen Partnerin?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| gar nicht zufrieden | kaum zufrieden | Teils unzufrieden,
teils zufrieden | eher zufrieden | sehr zufrieden |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9) Wie zufrieden ist Ihre aktuelle Partnerin mit Ihrer Erziehung der Kinder als Vater?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| gar nicht zufrieden | kaum zufrieden | Teils unzufrieden,
teils zufrieden | eher zufrieden | sehr zufrieden |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

E2): Inwieweit treffen die folgende Aussagen für Ihre Situation zu?					
	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	Trifft teils teils zu	trifft eher zu	trifft vollkommen zu
1) Ich weiß an wen ich mich wenden kann, wenn ich für mich oder mein Kind/meine Kinder Hilfe brauche.	<input type="checkbox"/>				
2) Wenn ich mir Sorgen um mein Kind mache oder Probleme mit ihm habe, habe ich genügend Freunde und Bekannte, die ich um Rat fragen kann.	<input type="checkbox"/>				
3) Es gibt genügend Menschen in meinem Freundes- und Bekanntenkreis, die zeitweise die Betreuung meiner Kinder übernehmen können.	<input type="checkbox"/>				
4) In den letzten Wochen habe ich für mich oder mein Kind/meine Kinder professionelle Hilfsangebote wahrgenommen, um im Leben besser zurecht zu kommen.	<input type="checkbox"/>				

F) Erziehungsverhalten / Elternengagement

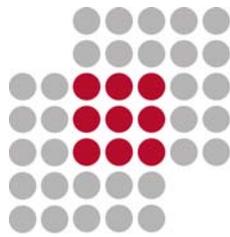
Im Folgenden geht es darum, wie Sie in Ihrer Familie miteinander umgehen. Geben Sie bitte bei *jeder* Möglichkeit an, wie oft dies *typischerweise* in Ihrer Familie vorkommt.

	fast nie	selten	manchmal	oft	immer
1) Sie sagen ihrem Kind, dass es etwas gut gemacht hat.	<input type="checkbox"/>				
2) Sie geben Ihrem Kind einen Klaps, wenn es etwas Falsches gemacht hat.	<input type="checkbox"/>				
3) Ihr Kind geht aus, ohne dass eine Zeit vereinbart ist, zu der es zurück sein muss.	<input type="checkbox"/>				
4) Es fällt Ihnen schwer, in Ihrer Erziehung konsequent zu sein.	<input type="checkbox"/>				
5) Sie erklären Ihrem Kind, wie man sich in einer bestimmten Situation benimmt.	<input type="checkbox"/>				
6) Wenn Ihr Kind anfängt zu verhandeln, sprechen Sie ein Machtwort.	<input type="checkbox"/>				
7) Sie gehen zu Elternsprechtagen oder anderen Treffen in den Kindergarten oder in die Schule Ihres Kindes.	<input type="checkbox"/>				

Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

7.2.5 Brief mit Bitte um Mitwirkung an der statistischen Väterbefragung, inklusive

Datenschutzerklärung



Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

**„Projekt Praxisforschung für nachhaltige
Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“**

Projektleitung: Michael Tunç
Altendorfer Straße 3, 45127 Essen
Tel.: 02 01 / 31 98 – 203
eMail: tunc@zfti.de
Internet: www.zfti.de

Information zur Befragung von Vätern durch das „Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“ des ZfTI

Sehr geehrte Herren,

wir wenden uns an Sie als Teilnehmer eines Angebots, das sich speziell an Väter mit Migrationshintergrund richtet. Das Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung erforscht auch die Einrichtung, in der Sie ein pädagogisches Angebot wahrnehmen bzw. wahrgenommen haben. Wir untersuchen neun Väterprojekte in NRW, um herauszufinden, wie es zum Erfolg der Väterprojekte kommt:

Was sind Gelingensfaktoren der Väterarbeit?

Die Ergebnisse unseres Forschungsprojekts dienen der Weiterentwicklung der Angebote für Väter mit Migrationshintergrund. Wenn Sie an der Befragung teilnehmen, leisten Sie einen wichtigen Beitrag dazu, dass diese Arbeit mit Vätern weiter entwickelt und die Qualität nachhaltig gesichert wird.

Wir bitten Sie als Vater, der an einem Angebot teilgenommen hat, um Mitwirkung bei der Befragung. Uns interessiert der Alltag Ihres Vaterseins, Ihre Erfahrungen mit der Kindererziehung und im Väterprojekt. Die Beantwortung des Fragebogens wird ungefähr 30 bis 40 Minuten dauern.

Wir garantieren Ihnen den Schutz ihrer persönlichen Daten: Die im Interview gewonnenen Daten werden anonymisiert und streng vertraulich behandelt. Nähere Informationen dazu gibt Ihnen unsere Datenschutzerklärung.

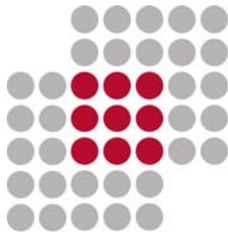
Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung:
per eMail an tunc@zfti.de und per Telefon unter 0201 / 31 98-203.

Wir bitten Sie, an der Befragung teilzunehmen, und würden uns über Ihre Beteiligung sehr freuen.

Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Michael Tunç



Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

**„Projekt Praxisforschung für nachhaltige
Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“**

Projektleitung: Michael Tunç
Altendorfer Straße 3, 45127 Essen
Tel.: 02 01 / 31 98 – 203
eMail: tunc@zfti.de
Internet: www.zfti.de

Datenschutzerklärung für teilnehmende Väter

zum „Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“

Sehr geehrte Herren,

hiermit bestätigen wir Ihnen, dass alle in der Befragung für unser **„Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“** erhobenen Daten vertraulich behandelt und verschlüsselt werden. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben, auch nicht an unseren Auftraggeber, das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die in der Befragung erhobenen Daten dienen ausschließlich den in diesem Projekt angestrebten Forschungsinteressen. Sie werden nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet und es wird gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Personen möglich sind. Auch der Abschlussbericht des Projektes wird nur anonymisierte Daten enthalten.

Ihre Adressdaten werden getrennt von den übrigen Daten aufbewahrt. Sie werden nach der Befragung in keiner Weise im Forschungsprozess verwendet und mit Abschluss des Forschungsprojektes vernichtet.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung:
per eMail an tunc@zfti.de und per Telefon unter 0201 / 31 98-203.

Wir bitten Sie, an der Befragung teilzunehmen, und würden uns über Ihre Beteiligung sehr freuen.

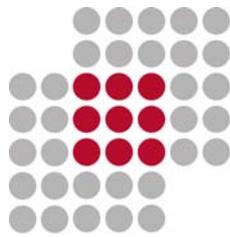
Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Michael Tunç

7.2.6 Brief mit Bitte um Mitwirkung an der qualitativen Väterbefragung, inklusive

Datenschutzerklärung



Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

**„Projekt Praxisforschung für nachhaltige
Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“**

Projektleitung: Michael Tunç
Altendorfer Straße 3, 45127 Essen
Tel.: 02 01 / 31 98 – 203
eMail: tunc@zfti.de
Internet: www.zfti.de

Informationen zum Interview mit Vätern durch das „Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“ des ZfTI

Sehr geehrte Herren,

wir wenden uns an Sie als Teilnehmer eines Angebots, das sich speziell an Väter mit Migrationshintergrund richtet. Das Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung erforscht auch die Einrichtung, in der Sie ein pädagogisches Angebot wahrnehmen bzw. wahrgenommen haben. Wir untersuchen neun Väterprojekte in NRW, um herauszufinden, wie es zum Erfolg der Väterprojekte kommt:

Was sind Gelingensfaktoren der Väterarbeit?

Die Ergebnisse unseres Forschungsprojekts dienen der Weiterentwicklung der Angebote für Väter mit Migrationshintergrund. Wenn Sie an der Befragung teilnehmen, leisten Sie einen wichtigen Beitrag dazu, dass diese Arbeit mit Vätern weiter entwickelt und die Qualität nachhaltig gesichert wird.

Wir bitten Sie als Vater, der an einem Angebot teilgenommen hat, um Mitwirkung bei der Befragung. Uns interessiert der Alltag Ihres Vaterseins, Ihre Erfahrungen mit der Kindererziehung und im Väterprojekt. Zu diesen Themen möchten wir ein Interview mit Ihnen führen und aufzeichnen, das ungefähr eine Stunde dauern wird. Diese Aufzeichnung dient uns lediglich zur Auswertung des Gesprächs, wird nur vom Interviewer angehört und nach der Auswertung gelöscht. Die Aufzeichnung wird nicht an Dritte, auch nicht an den Auftraggeber, weitergegeben. Nähere Informationen dazu gibt Ihnen unsere Datenschutzerklärung.

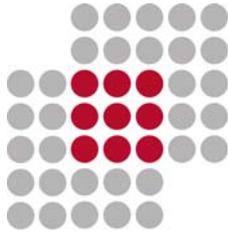
Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung:
per eMail an tunc@zfti.de und per Telefon unter 0201 / 31 98-203.

Wir bitten Sie, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen, und würden uns über Ihre Beteiligung sehr freuen.

Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Michael Tunç



Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

**„Projekt Praxisforschung für nachhaltige
Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“**

Projektleitung: Michael Tunç
Altendorfer Straße 3, 45127 Essen
Tel.: 02 01 / 31 98 – 203
eMail: tunc@zfti.de
Internet: www.zfti.de

Datenschutzerklärung für teilnehmende Väter

**zum „Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit
in NRW“**

Sehr geehrte Herren,

hiermit bestätigen wir Ihnen, dass alle in der Befragung für unser **„Projekt Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW“** erhobenen Daten vertraulich behandelt und verschlüsselt werden. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben, auch nicht an unseren Auftraggeber, das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die in der Befragung erhobenen Daten dienen ausschließlich den in diesem Projekt angestrebten Forschungsinteressen. Sie werden nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet und es wird gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Personen möglich sind. Auch der Abschlussbericht des Projektes wird nur anonymisierte Daten enthalten.

Ihre Adressdaten werden getrennt von den übrigen Daten aufbewahrt. Sie werden nach der Befragung in keiner Weise im Forschungsprozess verwendet und mit Abschluss des Forschungsprojektes vernichtet.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung:
per eMail: tunc@zfti.de und per Telefon unter 0201 / 31 98-203.

Wir bitten Sie, an der Befragung teilzunehmen, und würden uns über Ihre Beteiligung sehr freuen.

Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Michael Tunç