



# MÜTIGERE VÄTER BRAUCHT DAS LAND

*Kindererziehung ist auch Vatersache. Was eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist in der Wissenschaft noch weit davon entfernt, zum gelebten Alltag zu gehören. Viele Forscher, obwohl sie ihre Vaterrolle gerne mehr ausfüllen würden, trauen sich nicht, dazu zu stehen. Denn in der Wissenschaftscommunity wird immer noch das Vorurteil gepflegt, dass sich praktiziertes Elternsein und wissenschaftliche Exzellenz ausschließen. Änderung ist nur in Sicht, wenn auch die männlichen Wissenschaftler den Mut aufbringen, persönlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kämpfen*

**TEXT: MAREIKE KNOKE**



## **„EINE VON PROGNOSE IM AUFTRAG DES BUNDESFAMILIENMINISTERIUMS ERSTELLTE STUDIE ZEIGT: 68 PROZENT DER BEFRAGTEN 750 UNTERNEHMEN SCHÄTZEN SICH SELBST ALS VÄTERFREUNDLICH EIN – DOCH NUR 38 PROZENT DER VÄTER TEILEN DIESE ANSICHT“**

Dr. Christopher Degelmann ist Historiker an der Humboldt-Universität zu Berlin. Degelmann arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter an seiner Habilitation, sein Ziel: die Professur. Dieser Weg wird flankiert von Konferenzbesuchen, Forschungsreisen und natürlich vielen Publikationen in Fachjournalen. Der 37-Jährige ist aber nicht nur Wissenschaftler, sondern auch Vater einer sechsjährigen Tochter, die ihm sehr wichtig ist.

Er bringt seine Tochter zur Schule und holt sie nach Möglichkeit auch ab: Fifty-fifty bei der Kinderbetreuung, das war immer so geplant. „Das klappt oft, aber nicht immer, weil ich eben doch mal für ein, zwei Wochen für meine Forschung auf Tagungen oder in Archiven unterwegs bin“, räumt der Althistoriker ein. „Meine Frau trägt meistens deutlich mehr zum Familienmanagement bei. Weil sie früher selbst in der Wissenschaft gearbeitet hat, hat sie aber viel Verständnis und möchte, dass ich meine Habilitation fertigstellen kann.“

Es gibt keine belastbaren repräsentativen Erhebungen zur Situation von Vätern in der Wissenschaft, wohl aber zur Situation in der Wirtschaft. Dass viele Männer, wie Christopher Degelmann, mehr Familienarbeit übernehmen wollen, die Arbeitgeber aber strukturell immer noch hinterherhinken, zeigt eine aktuelle, repräsentative Umfrage der Prognos im Auftrag des Bundesfamilienministeriums. 68 Prozent der befragten 750 Unternehmen schätzen sich selbst als väterfreundlich ein – doch nur 38 Prozent der Väter teilen diese Ansicht.

An Hochschulen, aber auch wenn es um die Organisation von Tagungen und Konferenzen geht, die zunehmend wieder in Präsenz stattfinden, scheint es mit dem Verständnis für El-

tern, speziell für Väter, tatsächlich auch noch zu hapern. Als Degelmann vor Kurzem wegen eines Familientermins nicht an einer Konferenz teilnehmen konnte, witzelte ein Kollege von einer anderen Hochschule: „Warum – hast du keine Frau zu Hause?“ Den Wissenschaftler ärgern solche Sprüche, die er schon mehrfach zu hören bekommen hat. Und als Mitglied der Jungen Akademie weiß er: Anderen Nachwuchswissenschaftlern, die Väter sind, ergeht es mitunter ähnlich. „Da scheinen vielfach noch die klassischen Rollenbilder vorzuherrschen“, sagt Degelmann. „Die Frau erledigt die Hauptfamilienarbeit, der Mann widmet sich hundertprozentig der Forschung.“ Hat sich wirklich nichts geändert, seit die Autorin dieses Textes 2010 schon einmal zum Thema „Väter in der Wissenschaft“ recherchierte? Damals begründete der Politikwissenschaftler Prof. Dr. Peter Döge das oft mangelnde Verständnis für ein (Familien-)Leben neben der Wissenschaft unter anderem so: „Der deutschen Wissenschaft merkt man immer noch an, dass sie ihre Wurzeln in der zölibatären Gemeinschaft von Mönchen hat, die sich, in ihren Klöstern vergraben, ohne Ablenkung dem Forschen und Schreiben gewidmet haben.“ Der Gelehrte als Mensch ohne Unterleib – dieses Bild scheint sich sehr hartnäckig bis heute gehalten zu haben. In einigen eher strukturalistischen Fächern wie etwa Jura, Geschichte oder Medizin ist das womöglich stärker ausgeprägt als in Erziehungswissenschaften oder Soziologie.

Ebenfalls 2010 berichtete Prof. Dr. Matthias Klatt, ein junger Rechtswissenschaftler und Juniorprofessor an der Universität Hamburg, dass er am Lehrstuhl der Einzige sei, der auch mal über seine Kinder spreche, und dass es ihm wichtig sei, Zeit für sie zu haben. Heute ist Klatt seit etlichen Jahren schon

## **„ES EXISTIERT IMMER NOCH DIESES KLISCHEE VON FORSCHENDEN, DIE GAR NICHT MEHR EXZELLENT SEIN KÖNNEN, WEIL SIE FAMILIENPFLICHTEN HABEN“**

Professor an der Universität Graz und seine Töchter sind erwachsen. An der österreichischen Hochschule erlebte er eine entspanntere Atmosphäre, was die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie anbelangt, nicht nur bei den Professorinnen und Professoren, auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

Mit Blick auf seine alte Heimat sagt er heute: „Es existiert immer noch dieses Klischee von Forschenden, die gar nicht mehr exzellent sein können, weil sie Familienpflichten haben.“ Das sei Unsinn – vielmehr sei das Gegenteil der Fall: „Die Top-Wissenschaftler, die richtig gut performen, sind oft die, die auch viel in der Familie engagiert sind. Denn: Durch Familienarbeit lernt man, die übrige Zeit besonders effektiv zu nutzen.“ So erlebe er es in seinem Umfeld.

Trotz der viel gepriesenen Flexibilität des deutschen Uni-Arbeitsalltags ist der Karrieredruck speziell für Wissenschaftler unterhalb der Professur immens. Die anstehende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die insgesamt weniger Zeit für den Weg von der Promotion zur unbefristeten Stelle einräumen wird, dürfte wenig zur Entspannung beitragen. Forscher wie Christopher Degelmann sind Vertreter der „Generation Y“ – der Millennials, die, deutlicher als junge Wissenschaftler vor 15, 20 Jahren, beides möchten: Freude an der wissenschaftlichen Arbeit, aber mindestens genauso viel Zeit für Partnerschaft und Kinder. Das Netz ist voll von Studienarbeiten, Medienbeiträgen und Blogs zum Thema, die das belegen.

Hier soll es nicht darum gehen, Männer gegen Frauen auszuspielen. Dass Frauen in der Wissenschaft und in der Wirtschaft um Chancengleichheit und mehr Repräsentanz kämpfen, dass Gleichstellungsbeauftragte und Familienbüros in Unternehmen und an Hochschulen sie darin unterstützen, ist schon häufig thematisiert worden. Ebenso, dass sie noch immer das Gros der Care- und Mental-Care-Arbeit wuppen und auch an Hoch-

schulen den Gender Pay Gap zu spüren bekommen. Das belegen Erhebungen an der Humboldt-Universität und an der Technischen Universität in Berlin: Demnach bekommen W3-Professorinnen knapp 800 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen.

Was an den meisten Hochschulen und Forschungseinrichtungen aber noch kaum im Fokus steht: Wenn Männer mit der gleichen Selbstverständlichkeit ihre Zeit zwischen Job und Familie teilen, wenn sie ebenso oft und lange Elternzeit nehmen wie Frauen, schafft das zugleich mehr berufliche Freiräume und Entlastung für ihre Partnerinnen. Dann nämlich würde das Etikett „Wir müssen im Sinne der Chancengleichheit dafür sorgen, dass du Karriere und Care-Arbeit besser unter einen Hut bekommst“ nicht so penetrant vor allen an den Frauen kleben.

Laut der genannten Prognos-Studie würden 40 Prozent der Väter gerne in Teilzeit arbeiten – doch nur etwa acht Prozent tun das wirklich. Warum? „Das Thema Geld spielt natürlich eine Rolle, aber auch die Unternehmenskultur“, sagt Volker Baisch, Gründer des Väternetzwerks „Conpadres“. Baisch startete sein Unternehmen zunächst als Beratung für Väter. 2005/2006 führte er im Auftrag des Hamburger Senats eine der ersten qualitativen und quantitativen Erhebungen über Väter in der Arbeitswelt durch.

Sein Team befragte 1000 Väter bei Airbus und dem Versorger Hamburg Wasser nach ihrem Berufsalltag und nach ihren Wünschen. „Die Unternehmensleitung bei Airbus bekam einen gehörigen Schreck, weil herauskam, dass so viele Väter gerne Elternzeit, auch längere Elternzeit, nehmen würden“, erinnert sich Baisch. Die Studie sorgte damals für Aufsehen, mit dem Resultat, dass Baisch heute Unternehmen berät, wie sie bessere familien- und väterfreundliche Strukturen schaffen können. – *Fortsetzung auf Seite 27*

# VÄTER- ARBEIT IN DER WIRTSCHAFT

## BEISPIEL: BEIERSDORF

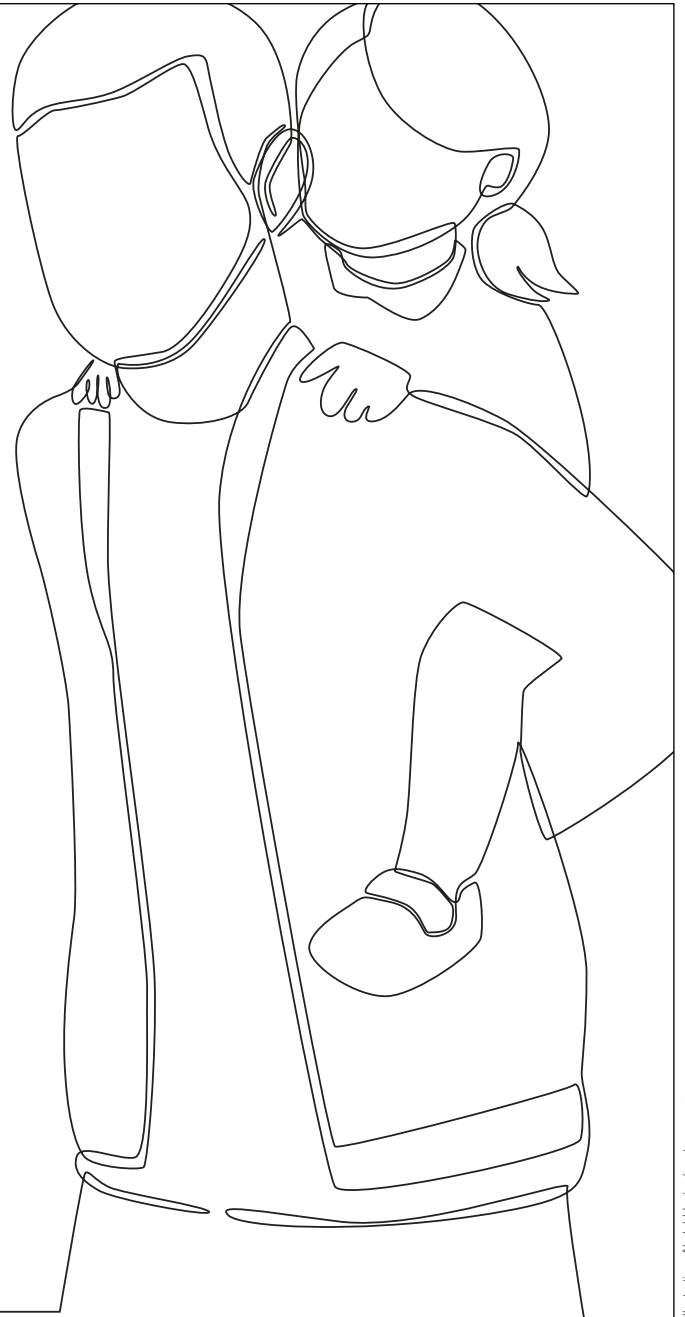


Illustration: Abdul Hasim / vecteezy.com

Gut ausgebildete Nachwuchskräfte haben oft die Wahl – und entscheiden sich dann lieber für einen Arbeitgeber, der familienfreundliche Strukturen bietet, nicht nur für Frauen, auch für Männer. Das belegt die Studie von Prognos zu väterfreundlicher Wirtschaft ([www.prognos.com/de/projekt/vaeterfreundliche-wirtschaft](http://www.prognos.com/de/projekt/vaeterfreundliche-wirtschaft)).

Wir haben mal bei Beiersdorf nachgefragt. Das Unternehmen ist Mitglied von „Conpadres“, einem unternehmensübergreifenden Netzwerk für mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit aus Väter-sicht. Der Kosmetikhersteller bietet flexible Arbeitsmodelle, etwa Job-Sharing. Dabei teilen sich zwei Beschäftigte

als Job-Tandem eine Position im Unternehmen, wenn diese sich dafür anbietet. Das ist in dem Hamburger Konzern auch als „Joint Leadership“ oder „Top-Sharing“ in der mittleren beziehungsweise obersten Führungsebene möglich. Darüber hinaus gibt es ein Online-Portal für werdende Eltern unter den Mitarbeitenden und zwei „Parental Leavers“-Programme: eines für Führungskräfte, eines auch für alle anderen Mitarbeitenden. Sie basieren auf einer Online-Plattform, die es den Frauen und Männern auch während der Elternzeit ermöglichen soll, mit dem Unternehmen in Verbindung zu bleiben, zu Netzwerken und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.

Am Standort Hamburg gibt es zudem einen Betriebskindergarten mit über 100 Betreuungsplätzen.

Speziell für die Belange von Vätern hat sich bei Beiersdorf 2022 das Väternetzwerk „DAD.icated“ gegründet, eine Gemeinschaft von Vätern, werdenden Vätern und anderen an dem Thema Interessierten, die dazu ermutigen, ihre eigene Vorstellung von einem Leben als Vater zu verwirklichen. Das Netzwerk hat einen regelmäßigen Stammtisch initiiert.

Über „DAD.icated“ ist Beiersdorf Partner der Väter-Initiative „Conpadres“.  
<https://conpadres.de>



## „RUND 450 000 VÄTER IN DEUTSCHLAND – SO DIE PROGNOSE-STUDIE – HABEN SCHON MAL DEN ARBEITGEBER ZUGUNSTEN EINER BESSEREN VEREINBARKEIT VON JOB UND FAMILIE GEWECHSELT“

Fortsetzung von Seite 24 – Mittlerweile gehören viele Großunternehmen wie Beiersdorf, Bayer oder die Deutsche Bank zum „Condpadres“-Netzwerk (siehe auch Seite 25). Hochschulen sind noch nicht dabei. „Hochschulen, speziell Universitäten, sind in vielen Fachbereichen noch sehr patriarchal aufgebaut“, sagt Baisch. „Während in vielen Unternehmen Hierarchien abgebaut wurden, ist der einzelne Professor wie ein kleiner König an seinem Lehrstuhl. Besonders stark ist das zum Beispiel in der Hochschulmedizin ausgeprägt. Und das verhindert aus meiner Sicht Veränderungen hin zu mehr und besserer Väterarbeit.“

Tatsächlich gibt es an einer Handvoll deutscher Hochschulen bereits ehrenamtliche Väterbeauftragte für das wissenschaftliche Personal, hauptsächlich in der Medizin, an Unikliniken. Dr. Stefan Zöllner, Kindermediziner, Wissenschaftler in der Uniklinik Essen und selbst Vater dreier kleiner Kinder, ist einer von ihnen. Er sei damals mit dem Willen gestartet, sich für seine Kollegen zu engagieren, habe eine Befragung unter den Vätern starten wollen, sagt er. Dann kam Corona und Zöllner konnte den Plan nicht umsetzen. Dabei wären gerade die Belastungen von Eltern während der Pandemie ein dankbarer Aufhänger gewesen. Mittlerweile ist Zöllner ernüchtert. „Nur wenige Männer haben bislang das Gespräch mit mir als Väterbeauftragtem gesucht, und wenn, dann ging es oft um Formalia zur Elternzeit, die auch das Familienbüro der Uniklinik hätte beantworten können.“ Ähnliches berichten andere Väterbeauftragte (siehe Interview ab Seite 30).

Gleichwohl hat der 38-Jährige von Fällen gehört, wo Druck auf Bewerber ausgeübt wurde: „Etwa dass der Bewerber nur dann seine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter anfangen könne, wenn er später und kürzer als geplant Elternzeit nehme. Als ob es so etwas wie eine gelebte gleichberechtigte Beziehung, in der sich Elternpaare vorab darauf verständigen, wer wann Elternzeit nimmt, gar nicht gibt.“

Nach wie vor erlebe er auch in seinem klinisch-wissenschaftlichen Umfeld, dass viele Kollegen nur einen Vätermonat nähmen und dies damit begründeten, dass sie Probleme mit ihrer Arbeit bekämen, wenn sie länger wegblieben. Zöllner fragt

sich: „Hat die junge Millennial-Generation keine Macht?“ Und gibt sich selbst die Antwort: „Es gibt leider immer noch genug Leute, die die aktuellen Verhältnisse akzeptieren und damit stützen.“ Dabei wäre wohl gerade die Hochschulmedizin, wo forschende Mediziner in den meisten Fällen auch für die Patientenversorgung zuständig sind und zugleich Ärztinnen und Ärzte dringend gesucht werden, ein gutes Feld, um Forderungen nach mehr Familienfreundlichkeit durchzusetzen.

Rund 450 000 Väter in Deutschland – so eine weitere Erkenntnis der Prognose-Studie – haben nämlich schon einmal den Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Job und Familie gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter denken darüber häufig oder zumindest manchmal nach. Diese hohe Wechselbereitschaft – etwa, wenn der Arbeitgeber sich beim Wunsch nach Teilzeit, längeren Elternzeiten oder mehr Homeoffice querstellt – ist gerade in Zeiten von Fachkräftemangel ein großes Unternehmensrisiko. Deshalb reagieren viele Unternehmen darauf.

Für Hochschulen gilt dies, abgesehen vielleicht von der Medizin, nicht im gleichen Maße. Weil viele Postdocs um wenige Professuren oder andere unbefristete Stellen in der Wissenschaft konkurrieren, fehlt den Vätern in der Wissenschaft von Fall zu Fall ein Druckmittel, um ihre Wünsche durchzusetzen. Was in der Wirtschaft mittlerweile möglich gemacht wird – Teilzeit und Job-Sharing auch auf Führungsebene – ist an Hochschulen praktisch nicht vorhanden. Auf Professurebene wird es durch das Beamtenrecht erschwert. Die Job-Sharing-Willigen müssten dann auf ihren Beamtenstatus verzichten.

Das macht deutlich: Das Thema Väterarbeit und Väterfreundlichkeit muss auf Leitungsebene unterstützt werden. Das sieht auch Prof. Dr. Dorit Schumann, Präsidentin der Hochschule Trier, so. Ihr eigenes Präsidium sei ein gutes Beispiel, sagt Schumann: „Unser Präsidium besteht aus drei Frauen und einem Mann. Und unser Kollege signalisiert im Arbeitsalltag, dass er auch Familienpflichten zu erfüllen hat.“ Darauf weise er etwa in Sitzungen ausdrücklich hin und sehe sich dabei durchaus in einer Vorbildfunktion. Sie hoffe, betont Schumann, dass dies auch andere Väter ermuntert, sich Familien-



**„IN IHREN LEBENSLÄUFEN  
SCHWEIGEN WISSENSCHAFTLER  
LIEBER ÜBER ELTERNZEIT UND  
SONSTIGE AUSZEITEN. WICHTIGER  
SIND PUBLIKATIONEN UND  
AUSZEICHNUNGEN“**



zeit zu nehmen. „Wenn wir als Präsidium zum Neuberufenentreffen einladen, sprechen wir beispielsweise auch über die Familiensituation der neuen Kolleginnen und Kollegen und tauschen uns mit ihnen aus.“

Als Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) erlebt Schumann auf Workshops mit Hochschulleitungen und Dekanaten, dass Familienfreundlichkeit wichtiger wird, wenn es darum geht, exzellente Professorinnen und Professoren zu gewinnen. Zur Väterarbeit an Hochschulen sagt die Wissenschaftlerin, das Audit familiengerechte Hochschule könne hier eine gewisse Hebelwirkung entwickeln: „Es wäre sicherlich bedenkenswert, ein Engagement für Väter oder eine wirkungsvolle Väterarbeit mit entsprechenden Angeboten an der Hochschule ebenfalls in den Kriterienkatalog für Familienfreundlichkeit mitaufzunehmen.“ Bislang ist das noch nicht der Fall.

Auch Forschende treibt das Thema um. Die Soziologin Prof. Dr. Julia Reuter hat 2008 gemeinsam mit einem Kollegen das Buch „Professor mit Kind“ veröffentlicht. Damals war Reuter Juniorprofessorin mit Kleinkind und die damals befragten Männer gehörten teils einer sehr viel älteren Generation an. Die heutige Lehrstuhlinhaberin an der Uni Köln sagt: „Natürlich hat sich seither sehr viel zum Besseren verändert: Es gibt deutlich mehr Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten schon für Kleinkinder und Ganztagsschulen. Und deutlich mehr der Partnerinnen sind voll erwerbstätig und fordern

eine gleichberechtigte Aufteilung der Familienarbeit ein.“ Trotzdem stellt sie klar: „Am Karrieresystem in der Wissenschaft hat sich leider nichts geändert: In ihren Lebensläufen schweigen Wissenschaftler lieber über Elternzeit und sonstige Auszeiten. Wichtiger sind Publikationen und Auszeichnungen“, sagt Reuter. „Verschärfend kommt noch hinzu: Männer werden heute im Schnitt deutlich später Väter, und oft fällt das dann, wie bei den Frauen, in die karrieretechnisch wichtige Postdocphase.“

Reuter nimmt an ihrem eigenen Lehrstuhl etwas den Druck heraus: Meetings finden hybrid statt, damit Mitarbeitende mit Familienterminen oder kranken Kindern von zu Hause oder von unterwegs teilnehmen können, und Homeoffice ist regelmäßig möglich.

Derzeit sondiert die Professorin mit ihrer Kollegin Dr. Hanna Haag mögliche Fragestellungen für ein Forschungsprojekt zum Thema Väter in der Wissenschaft. Haag, 40, selbst Mutter dreier Kinder, ist wissenschaftliche Koordinatorin des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen in Frankfurt. Sie sagt: „Männer meiner Altersgruppe und jünger setzen sich heute zum Teil sehr intensiv mit der Frage auseinander: Verpasse ich nicht etwas sehr Wichtiges, wenn ich so sehr damit beschäftigt bin, den Erwartungen der Wissenschaftscommunity zu entsprechen? Und sie merken dann oft auch: Mehr Zeit für die Familie ist möglich, ich muss es nur versuchen!“ //

# EINE FRAGE DER KULTUR

TEXT: MAREIKE KNOKE



Illustration: akum udama/vecteezy.com

Der Biophysiker Dr. Severin Ehret hat versucht, seinen anspruchsvollen Wissenschaftlerjob mit seinem Familienleben besser zu vereinbaren. Mit der Konsequenz jedoch, dass er derzeit nicht mehr in der Wissenschaft arbeitet. Ehret und seine Frau sind Eltern zweier kleiner Kinder. Beide zogen für Postdocstellen von Berlin nach Würzburg. „Für mich kam einiges zusammen: Ein neues Forschungsfeld, in das ich mich einarbeiten musste, eine neue Umgebung, die Coronazeit und zwei kleine Kinder, die natürlich häufiger mal krank sind und für die ich dann, ebenso wie meine Frau, da sein möchte.“

Seine Vorgesetzte hatte dafür wenig Verständnis – Ehrets Vertrag wurde in der Probezeit gekündigt. Seither arbeitet er als Fahrradkurier, mit flexiblen Arbeitszeiten. „Natürlich hätte ich mich in ganz Deutschland oder weltweit nach einer anderen Postdoc-Stelle umsehen können. Ich hätte dann vielleicht über große Entfernungen pendeln müssen. Aber genau das wollten und wollen meine Frau und ich nicht, weil uns das gemeinsame Familienleben wichtig ist“, sagt der 37-Jährige. Und er betont: „Ich werde mich nicht aus der Wissenschaft verabschieden, sie liegt mir am Herzen. Aber ich sehe derzeit keinen direkten Weg, um weiterhin eine wissenschaftliche Karriere zu machen. Wenn ich mich in angewandten Feldern möglich sein, etwa in Bereichen, die noch neu und nicht stark formalisiert sind.“

Der Soziologe Dr. Markus Gamper, Akademischer Rat am Lehrstuhl von Prof. Dr. Julia Reuter an der Universität zu Köln, Vater einer sechsjährigen Tochter, bestätigt: „Ich möchte gar nicht diesem Bild des Homo Universitatis entsprechen. Ich liebe meinen Job, aber ich liebe auch meine Familie.“ Gampers Frau hat vor einiger Zeit ein zweites Studium in Koblenz begonnen und das bestimmt die Organisation des Familienlebens. „Ich war in den letzten Jahren auf kaum einer Tagung“, sagt Gamper. Das sei zwar nicht ideal, aber die Familie gehe gerade vor. Kinderbetreuung wird auf Fachtagungen und -konferenzen

meistens nicht angeboten.

Dr. Simon Wolfgang Fuchs, Islamwissenschaftler und bis vor Kurzem noch Akademischer Rat an der Uni Freiburg, wollte sich damit nicht abfinden. „An meiner Hochschule habe ich immer volle Unterstützung bekommen. Gleiches kann man auch von Konferenzveranstaltern erwarten, finde ich“, sagt er. Seine sechsmonatige Elternzeit hatte gerade begonnen, als er an einer wichtigen Orientalisten-Tagung teilnehmen wollte. Schon Monate vorher hatte er Bedarf an Kinderbetreuung angemeldet, weil klar war, dass er sich dann um den kleinen Sohn kümmern würde. „Erst kam keine Antwort, dann hieß es: ‚Dafür haben wir kein Geld.‘ Ich habe mich beschwert, habe richtig Stunk gemacht und es eskalieren lassen. Denn: Die haben sich darüber einfach keine Gedanken gemacht!“, erinnert sich der 41-Jährige. Am Ende organisierten die Veranstalter dann doch eine Kinderbetreuung – nur für Fuchs' Sohn und ein weiteres Kind.

An einer anderen Tagung wiederum nahm er nicht teil. „Viele Veranstalter kalkulieren zum Beispiel bei den Kosten ein, dass teilnehmende Mütter eine Begleitperson mitbringen, die das Baby beaufsichtigen kann. Für mich als Vater hätte es dort diese Möglichkeit nicht gegeben.“ Doch dieses Problem wird Fuchs vermutlich bald nicht mehr haben. In wenigen Wochen wird er eine Professur antreten – nicht in Deutschland, sondern in Israel, in Jerusalem. Seine Frau wird von dort aus remote für ihre Firma arbeiten können.

Der Islamwissenschaftler weiß schon jetzt, dass er und seine Frau es dort als Eltern leichter haben werden, auch vor dem Hintergrund, dass ihr Sohn noch Geschwister bekommen könnte. „Mein Eindruck ist, dass dort fast alle Kolleginnen und Kollegen Eltern sind. Das gehört in der israelischen Gesellschaft einfach selbstverständlich dazu.“ An der Uni gibt es Betreuungsmöglichkeiten schon für Babys. Es ist eben alles eine Frage der Kultur. //

# „DEN VÄTER- AUSTAUSCH FÖRDERN“

*Was bringt gezielte Väterarbeit und wie wird sie wahrgenommen?  
Das erläutern Claudia Musso aus dem Familienservice-Team  
der RWTH Aachen und Thomas Queck, der ehrenamtliche  
Väterbeauftragte der Hochschule (Fotos rechts)*

## INTERVIEW: MAREIKE KNOKE

*Frau Musso, welche  
Unterstützung bieten Sie  
Familien, speziell Vätern?*

Claudia Musso: Es gibt an der RWTH Aachen seit etwa 20 Jahren den Familienservice des Gleichstellungsbüros: mit Beratungen und Workshops für Eltern und werdende Eltern, mit Auszeichnungen für besonders familienfreundliches Führungspersonal an den Instituten und in der Hochschulverwaltung. Seit 2011 gibt es bei uns auch spezielle Angebote für Väter. Dafür haben wir eine Projektförderung des Wissenschaftsministeriums in NRW bekommen. Die Resonanz war gut und die Ergebnisse der Evaluierung ebenfalls, sodass die Hochschule das Angebot weiterführte.

*Welche spezielle Aufgabe  
hat Ihr Väterbeauftragter?*

Claudia Musso: Dank Thomas Queck konnten wir unsere Väterarbeit durch niedrigschwellige Gesprächsangebote ergänzen – mit einem Ansprechpartner, der in einer ähnlichen Situation wie viele andere Väter an unserer Hochschule ist.

Thomas Queck: 2012 bin ich selbst Vater einer Tochter geworden. Meine Frau und ich wollten künftig für unsere Elternrolle beide Arbeitszeit reduzieren, um uns die Familienarbeit aufzuteilen. Meine Frau sollte nicht stärker beruflich zurückstecken müssen als ich.

*Hilft Ihr Beispiel  
anderen Vätern?*

Thomas Queck: Ich hatte tatsächlich schon den einen oder anderen Fall, wo ein werdender Vater, der überlegte, sich

als Wissenschaftler an der RWTH zu bewerben, zunächst das Gespräch mit mir gesucht hat, um Tipps zu bekommen, wie man die Doppelrolle gut hinbekommt oder was bei der Bewerbung zu beachten ist. Aber es gibt keine Patentreue – wichtig ist, dass Väter sich darüber klar sind, welche Prioritäten sie in ihrem Leben setzen wollen. Ist ihnen Familie wichtig, sollten sie auch mit dieser klaren Haltung ins Bewerbungsgespräch gehen. Ich habe von einigen Fällen gehört, wo dies im Gespräch gut ankam.

*Frau Musso, was bieten Sie  
denn allgemein für Väter an?*

Claudia Musso: Zum einen Freizeit- und Bildungsveranstaltungen für Väter mit ihren Kindern, die vorzugsweise am Wochenende stattfinden. Ein Ziel ist es, Väter ungezwungen miteinander ins Gespräch zu bringen. Die zweite Säule sind Info-Veranstaltungen und Workshops rund um die Themen Familiengründung, Geburtsvorbereitung, Elternsein, Familienarbeit, Beziehung. Es geht auch um Erziehungsfragen – vom Baby bis zum Pubertierenden. Derzeit sind wir dabei zu planen, das Modell des Väterbeauftragten weiterzuentwickeln, etwa, indem wir weitere Väter aus ganz verschiedenen Statusgruppen einsetzen. Außerdem wollen wir mehr Diversität hineinbringen und neue Familienformen wie auch queere Elternschaft abbilden: gleichgeschlechtliche Paare, transidente Elternteile, Mehrelternschaft und Co-Parenting.

*Nehmen viele Wissenschaftler  
die Väterangebote wahr?*

Claudia Musso: Ja, rund die Hälfte der Teilnehmer sind Wissenschaftler oder Studenten.



Fotos: links: Helke Lachmann, rechts: RWTH Aachen

*Haben Sie in den zurückliegenden zehn, zwölf Jahren Veränderungen beobachtet – etwa gestiegenes Interesse?*

Claudia Musso: Vor zehn Jahren gab es hier und da Veranstaltungen, die mangels Teilnehmern abgesagt werden mussten. Das passiert heute deutlich seltener, das Interesse hat erkennbar zugenommen. Interessant finde ich, dass an Info-Veranstaltungen auch Studenten teilnehmen, die noch keine werdenden Väter sind oder teils aktuell gar keine feste Beziehung haben. Rein aus Interesse. Vor 20 Jahren hätte es das so sicherlich noch nicht gegeben.

*Wie erklären Sie sich das?*

Claudia Musso: Die jetzige Studierendengeneration hat vielfach andere Familien- und Lebensmodelle erlebt als noch die Generation davor – etwa, dass es selbstverständlich ist, sich die Familienarbeit mit der Partnerin oder dem Partner zu teilen. Deshalb machen sich viele junge Männer schon frühzeitig Gedanken über dieses Thema. Das ermöglicht speziell in den Workshops einen spannenden Austausch, denn an den Veranstaltungen nehmen ja Männer aller Alters- und wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen teil.

*Herr Queck, kommen ins Einzelgespräch auch Wissenschaftler, die sich an ihrem Institut unter Druck gesetzt fühlen, wenn sie beispielsweise gerne längere Zeit Elternzeit nehmen wollen? Denn viele klagen ja darüber.*

Thomas Queck: Ehrlich gesagt: eher nicht. Es geht vor allem um Fragen des Vaterseins und wie es den Alltag und auch die Beziehung mit der Partnerin ändert. Es geht auch um arbeitsrechtliche Möglichkeiten, die jedem Vater offenstehen. Viele stehen ja vor der Situation, sich innerhalb einer bestimmten Zeit für eine Professur qualifizieren zu müssen. Da ist es beispielsweise wichtig zu wissen, dass die Elternzeit angerechnet wird und die Qualifizierungszeit dadurch nach hinten raus verlängert werden kann.

*Ist ein Väterbeauftragter nicht auch dafür da, zu erfahren, wenn an einem Institut Hürden für Väter errichtet werden?*

Thomas Queck: Männer vernetzen sich in der Regel sehr stark untereinander und bereden solche Probleme dann innerhalb ihrer Peergroup. Ich sehe es deshalb auch als meine Aufgabe, ihnen zu verdeutlichen, dass diese klassischen Männernetzwerke manchmal nur zu Insellösungen führen, statt strukturell für alle Betroffenen etwas zu ändern.

*Wo müsste man da ansetzen?*

Thomas Queck: Als ich selbst noch gar nicht in der Familienplanung war, hat mein damaliger Chef die hochschulinterne Auszeichnung „FAMOS“ für besonders familienfreundlich agierende Chefs und Chefinnen in allen Bereichen der RWTH verliehen bekommen. Solche öffentlich sichtbaren Anreize finde ich wichtig, denn sie können aus meiner Sicht dazu beitragen, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass es eben nicht nur auf die Mütter, sondern auch auf die Väter ankommt: Bringt sich der Vater mehr ein, verbessert das auch die Karrierechancen der Mutter. Entsprechende Impulse für die Leitungsebene kommen allerdings weniger aus Einzelgesprächen mit mir, sondern eher aus unseren Workshops, weil unter den Teilnehmern auch Professoren oder Arbeitsgruppenleiter sind.

Claudia Musso: Wirkung hat natürlich auch, dass jene, die heute Professoren sind, häufig schon ihre Qualifizierungsphase an der RWTH durchlaufen und bereits als Doktoranden oder Postdocs – vor fünf oder zehn Jahren – erlebt haben, dass Väterarbeit im Hochschulalltag wichtig ist. Dies wie auch der Austausch mit anderen prägt und beeinflusst ihren Blick als Führungskraft auf das Thema – das ist zumindest unsere Hoffnung.

*Spielt die geplante Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Ihren Beratungsgesprächen derzeit eine größere Rolle?*

Thomas Queck: Das Thema Befristung und der daraus resultierende Druck auf Nachwuchswissenschaftler spielt immer eine Rolle. Hinzu kommt die Erwartung seitens der Hochschule, mit gewährten Fördermitteln optimale Ergebnisse zu erzielen. Diese Spannung verstärkt sich in dem Maße, in dem sich Nachwuchswissenschaftler mit klaren Work-Life-Balance-Vorstellungen auf Qualifizierungsstellen oder Professuren bewerben. Ich sehe jedoch, zumindest an der RWTH, eine klare Tendenz, für dieses Spannungsfeld Lösungen zu finden und mehr Flexibilität zuzulassen. //