

Dr. Astrid Ebenberger
Vizepräsidentin des Katholischen Familienverbandes

„Spannendes Erzieherleben“

Vortrag zur 30. Sommerakademie der KMB: „Männerleben“, Schwerpunkt: „Spannung Arbeitswelt – Familienwelt“, 14. Juli 2016

1. Der Mann als Erziehungspartner in Bildungseinrichtungen

Ein Erfahrungsbeispiel: *Die Mutter versucht mit den schulischen Problemen ihres Jüngsten möglichst alleine zu Recht zu kommen. Ihre Rolle ist der vermehrte Kontakt mit der Schule. Gemeinsam versucht man nach Lösungen. Diese greifen nicht, die Situation um das Kind (macht weiterhin keine Hausübungen, lässt Leistungsfeststellungen verschwinden, ist in dieser Rolle aber der Klassenstar....) entspannt sich nicht. Das Kind wird dementsprechend negativer beurteilt. Der Plan, eine weiterführende Schule zu besuchen, ist gefährdet. Dem Vater reicht es. Er tritt massiv in der Schule auf und zweifelt lautstark die pädagogischen Kompetenzen der Lehrerin und der Schulleiterin an.*

Eine immer wieder erlebte Situation, wenn Väter den Weg in die Schule finden. Eine andere Aussage: *„Ich hoffe, ich schaffe es bis zum Laternenfest, ... bis zum Klassenkonzert, bis zum ...“*

Väter treten als Erziehungs- und Kommunikationspartner in Bildungseinrichtungen noch wenig in Erscheinung. Und wenn, dann meistens „wenn Gefahr im Verzug“ ist. Den „normalen“ Kontakt zum Kindergarten, zur Schule etc. pflegen vorwiegend die Mütter. Selbst bei muslimischen Familien sind es vorwiegend die Mütter, die kommen. Sind sie der Sprache wenig oder schlecht mächtig, nehmen sie männliche Verwandte (ältere Söhne, Neffen etc.) mit. Die Väter sind während der Öffnungszeiten der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen vorwiegend werktätig. Um hier Möglichkeiten zu eröffnen, finden Feiern, Sprechtag etc. auch immer wieder nach den regulären Arbeitszeiten statt. Dadurch steigt die Erreichbarkeit und eine leicht ansteigende Väterbeteiligung ist bemerkbar.

Warum geschieht Kommunikation vorwiegend über die Frauen? Neben der Erreichbarkeit könnte es das Gegenüber sein. Väter stehen vor allem weiblichen Pädagoginnen gegenüber. Diese Tatsache verlangt von beiden Seiten eine entsprechende Wertschätzung, Kommunikation auf Augenhöhe, Anerkennung der Professionalität einerseits und der elterlichen Erziehungskompetenz andererseits.

Ein weiterer Grund könnte die Zuweisung der Bedeutsamkeit sein. Wir leben noch immer in einer Gesellschaft, in der nicht die Stärken sondern die Schwächen im Vordergrund stehen. Diese Systematik entwickelt sich im Laufe des Besuchs von Bildungseinrichtungen. Im Kindergarten sind die Eltern noch eingeladen zu Präsentationen ihrer Kleinen, diese zeigen dann, was sie können (Beispiel: Gedicht zum Muttertag, Rollenspiele etc.). In der Schule diente lange Zeit der Elternsprechtag zur Übergabe der „Schuldliste“ an die Erziehungsberechtigten. „Mann“/Vater setzte sich dem nur ungern aus. Wenn Eltern nachfragen ließen, ob sie erscheinen sollten, war die Antwort häufig: „Nicht notwendig, bei dir passt eh alles.“

Mit der Einführung von Portfolios, Kinder-Eltern-Lehrer-Gesprächen – alles unter der neuen Prämisse, die „Stärken zu stärken“ – ergab sich ein neuer Zugang. Ob deswegen mehr Väter in die Schule kommen, ist datenmäßig noch nicht erhoben worden. Persönliche Beobachtungen deuten allerdings nicht auf einen wesentlichen Wandel hin. Nach wie vor nimmt „Mann“/Vater sich Zeit, wenn „etwas geregelt“ werden muss. Das „Tagesgeschäft“ wird den Müttern überlassen, diese trifft dann auch die Schuldzuweisung, wenn etwas nicht funktioniert.

Wo Väter offensichtlich stärker in Erscheinung treten sind die Elternvereine, als Obmänner, in den Vorständen etc. Aufgrund der Eigenverantwortung ist hier proaktives Handeln möglich und reaktives Vorgehen seltener notwendig.

Was bedeuten diese Darstellungen für Väter und Schule? „Bedeutsamkeit“ und „Wertschätzung“ sind in diesem Kontext die Zauberwörter.

Väter müssen die Zeit, die die Kinder in Bildungseinrichtungen verbringen, als POSITIV bedeutsam erleben und daran ihren Anteil haben wollen. Sie sollen die Möglichkeit in Anspruch nehmen, sich ihr Bild vom Erzieher/der Erzieherin, dem Pädagogen/der Pädagogin zu machen. Was aber nicht bedeuten soll, dass – wie früher – daraus ein Bündnis GEGEN das Kind wird. Es steht immer dessen Wohl im Mittelpunkt.

Auch Arbeitgeber müssen dazu ihren Beitrag leisten. Ich erlaube mir zu behaupten, dass „Arztbesuche“ und „Amtswege“ eher verständnisvoll akzeptiert werden als der Weg in die Schule des Kindes. Kann das nicht die Frau/Mutter erledigen?

Wertschätzung und Bedeutsamkeit muss aber auch von Lehrer/innenseite spürbar sein. „Belehrung“ und „Schuldzuweisungen“ sind zu keiner Zeit angebracht. Erziehungskompetenzen dürfen nicht angezweifelt werden. „Mann“ muss seinen Platz als Erziehungs-partner gemeinsam mit seiner Frau in der Schule sehen und damit zum Teil des **aktiven, positiven und synergetischen** Netzwerkes des Kindes werden. Die elterliche (nicht nur mütterliche) Präsenz muss (nicht nur lt. Gesetzesvorgaben) Teil jedes Schulkonzepts sein¹. (S. 69)

2. Rolle des Vaters als Kinderbetreuer bzw. Präsenz des Vaters in der Kleinkindphase

Dazu gibt es eine Reihe rechtlicher Möglichkeiten

- **Kinderbetreuungsgeld**

Nach der Geburt eines Kindes besteht (aktuell auf bis zu drei Jahre) Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Derzeit stehen fünf Varianten zur Auswahl; vier Pauschalvarianten und eine einkommensabhängige Variante; je nach Variante sind für die Väter mindestens zwischen zwei und sechs Monate Kinderbetreuungsgeld reserviert. Die Väterbeteiligungsquote liegt je nach Variante zwischen 3 und 10 Prozent.

¹ Omer, H., v. Schlippe, A. (2014): Autorität ohne Gewalt. Bristol, USA: Vandenhoeck & Ruprecht

Generell gilt: je kürzer die Bezugsvariante desto höher die Väterbeteiligungsquote. Wenn ein Vater Kinderbetreuungsgeld bezieht, heißt das nicht zwingend, dass er das Kind auch betreut.

Mit Ende Juni 2016 bezogen insgesamt 126.516 Personen Kinderbetreuungsgeld; davon 120.298 Mütter und 6.218 Väter. Das ist eine Väterbeteiligungsquote von knapp 5 Prozent. (Quelle: BMFJ, Abt. I/3.)

Mit **März 2017** tritt beim **Kinderbetreuungsgeld wieder eine Reform** in Kraft. Die vier Pauschalvarianten (30+6; 20+4; 15+3, 12+2) verschmelzen zu einem flexiblen Kindergeldkonto. Das Betreuungsgeld beträgt max. 15.449 Euro; die Bezugsdauer kann flexibel zw. 12 und 28 Monaten für einen Elternteil bzw. zw. 15,5 und 35 Monaten für beide Elternteile gewählt werden.

Generell bringt die Reform aus unserer Sicht mehr Nachteile als Vorteile. *(Eine Presseaus-sendung mit den wesentlichen Kritikpunkten dazu liegt hinten bei den Unterlagen auf.)*

Was bei der Reform aber aus Sicht der Väter auf jeden Fall positiv ist:

- Der Papamonat

Ab März 2017 können Väter nach der Geburt einen Papamonat (ca. 700 Euro) in Anspruch nehmen. Rechtsanspruch darauf gibt es keinen, der Papamonat muss mit dem Arbeitgeber ausverhandelt werden. Für Beamte gibt es den Papamonat schon jetzt.

- Einen Partnerschaftsbonus

Wenn sich Eltern die Bezugsdauer zu annähernd gleich aufteilen, gibt es einen Partnerschaftsbonus in Höhe von 1.000 €. Das ist ein positiver Ansatz; die Realität wird aber zeigen, wie oft das in der Praxis tatsächlich möglich ist, dass die Eltern halbe/halbe machen. (Stichwort: gesellschaftliche Akzeptanz in ländlichen Regionen; familienfreundliche Arbeitgeber/innen, viele Klein- und Mittelbetriebe; Männer verdienen meist mehr als Frauen). Argumente, die übrigens auch für den Papamonat gelten.

Weitere rechtliche Möglichkeiten zur Väterbeteiligung

- Väterkarenz

Karenz – befristete Freistellung von der Arbeit bis zum 2. Geburtstag des Kindes – kann auch vom Vater in Anspruch genommen werden; die Karenzdauer muss mindestens zwei Monate betragen!

- Karenzmonate aufheben

Beide Eltern haben die Möglichkeit, drei Monate ihrer Karenz bis zum 7. Geburtstag bzw. bis zum Schuleintritt des Kindes aufzuschieben.

- Elternteilzeit

Bis zum 7. Geburtstag des Kindes gibt es, abhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit einen gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit. Väter können damit ihre Arbeitszeit vermindern bzw. die Arbeitszeiten ändern.

- **Pflegefreistellung**

Wenn das Kind krank wird oder ins Krankenhaus muss, hat der Vater Anspruch auf zumindest eine Woche Pflegefreistellung; unter bestimmten Voraussetzungen besteht auch Anspruch auf eine zweite Woche.

- **Familienhospizkarenz**

Wenn ein Kind schwer krank ist, haben Väter die Möglichkeit, sich für längstens fünf Monate karenzieren zu lassen oder ihre Arbeitszeit zu ändern; Entgelt gibt es keines.

Die finanzielle Abgeltung und eine arbeitsrechtliche Absicherung sind nur Puzzleteile, die Väter stärker dazu motivieren werden, Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Genauso wichtig sind die gesellschaftliche Akzeptanz, familienfreundliche Arbeitgeber/innen und ein Aufbrechen traditioneller Familien- und Rollenbilder.

In erster Linie muss es die tatsächliche Möglichkeit sein, sich dem eigenen (Wunsch)kind intensiv zu widmen. Die ersten Lebensmonate und –jahre sind die entscheidenden. Sie prägen den Menschen, die Entwicklung verläuft in dieser Zeit sehr schnell. Was in dieser Zeit nicht miterlebt und mitgestaltet wird, bleibt verloren. Wenn hier nicht Bindung erfolgt und durch die gemeinsame Zeit verstärkt wird, geschieht diese in dieser Urform nicht mehr. Diese „Familienzeit“ ist nicht nur für das Kind bedeutsam, sie ist wichtig für die Partnerschaft, die gesamte Familie. Weil das so wichtig ist, hat der Familienverband das Projekt „Wir trauen uns mit Recht“ ins Leben gerufen. Bei diesem Projekt geht es darum, Paaren einen Leitfaden mitzugeben, wie sie ihre Beziehung und Kindererziehung partnerschaftlich gestalten können. Ebenso notwendig wäre hier auch, die Wirtschaft in ihre Pflicht zu nehmen. Sie muss hier deutlich auf ihre Rolle in der Entwicklung einer gesunden Gesellschaft hingewiesen werden!

Mit der teilweisen oder ganzen Betreuungsübernahme ist aber auch eine persönliche Kompetenzzunahme in vielen Bereichen zu bemerken. Familien- und Hausarbeit ist anspruchsvoll, vielfältig, belastungsreich und mindestens gleichzusetzen mit vielen anderen Berufen. Viele überfachliche Kompetenzen werden dabei entwickelt: Organisationskompetenz, Selbstkompetenz, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Führungsfähigkeit, kreative Problemlösefähigkeit. Diese ergeben sich aus den Anforderungen, die die Kinder, der/die Partner/in, der Haushalt, vielleicht auch der Garten, die Netzwerke (Verwandte, Bekannte..), aber auch der Erwerb (d.h. die finanzielle Absicherung, der aktuelle Arbeitsplatz ...) und vor allem auch die eigene Persönlichkeit, das ICH an den betreuenden Vater (ebenso natürlich auch an die betreuende Mutter) stellt.

Diesen Mehrwert erkennen Gott sei Dank auch immer MEHR Väter. Noch sind es vielfach die mit einem eher unregelmäßigen oder einem Einkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit. Diese Erkenntnis sollte aber für noch viel mehr Väter gelten – allerdings auch für viele Mütter und besonders für die Wirtschaft. „Reich sein an Zeit“ muss leistbar werden!

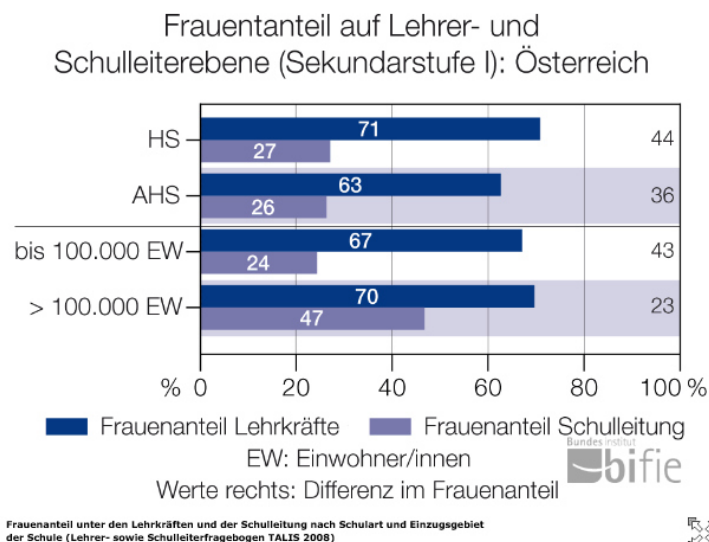
3. Der Mann als Pädagoge in Bildungseinrichtungen

Lehrer Lämpel war – männlich!! → Erinnerung an eigene Schulzeit. Wie hoch war der Anteil der männlichen Lehrer in Ihrer Volksschule? Hauptschule? Gymnasium, BHS? Universität?

Einige aktuelle statistische Daten:

Zur Betreuung: 2013 waren 56.334 Personen in Kindertagesheimen tätig, davon 55.191 Frauen und 1.143 Männer. Der Anteil der Männer hat sich seit 2004 nicht verändert und liegt unter 2%. (S. 23)

Zum Lehrpersonal: Erkenntnissen zu den für das Schuljahr 2014/15 erhobenen Zahlen: „Beinahe drei Viertel des Lehrpersonals an Österreichs Schulen sind Frauen. Im Volksschulbereich beträgt der Frauenanteil des Lehrpersonals 92,4%. Eine annähernde Geschlechterparität herrscht im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen vor. Jedoch ist der Anteil zwischen den einzelnen Zweigen des berufsbildenden Schulwesens recht unterschiedlich. So beträgt der Frauenanteil des Lehrpersonals an den Schulen für wirtschaftliche Berufe 79,2%, an den technischen und gewerblichen Schulen jedoch 27,4%.“³ Dazu kommt der Frauenanteil in den Führungsbereichen (OECD: TALIS-Studie/ Teaching and Learning International Survey, 2008, 4): „In Österreich sind nur ein knappes Drittel (29 Prozent) der Schulleiter/innen Frauen, im OECD-/EU-Schnitt 43 Prozent“.



Eine Studie für Österreich aus dem Jahr 2007 zeigt aber auch, dass Leistungsunterschiede von Buben und Mädchen nicht vom Geschlecht und Alter der Lehrperson abhängen⁵. Wir wissen, es kommt auf die einzelne Lehrperson, die Zuwendung zum Kind, die Beziehung, ihre Klarheit etc. an⁶ (S.134ff).

² BMBF, Frauen und Männer in Österreich, Genderindex 2015, https://www.bmb.gv.at/frauen/gender/gender_index_2015.pdf?5h8128

³ Statistik Austria, Lehrpersonen.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/index.html

⁴ BIFI (Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung, TALIS 2008, <https://www.bifie.at/node/112>

⁵ SCHNEIDER, Claudia (2011): Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männer. BMfU (Abteilung GM/Gender und Schule)

⁶ HÄTTIE, J. et.al. (2013): Lernen sichtbar machen: überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von Visible Learning. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren

Und trotzdem: Kinder brauchen „Rolemodels“. Immer wieder klagen die Lehrer/innen über Autoritätsverluste bzw. aggressive Burschen. An manchen Schulen gibt es tatsächlich Bubenberater, die auch feststellen, dass Buben nicht von Natur aus aggressiv sind sondern immer weniger positiven Rollenvorbildern in ihrem jungen Leben begegnen. Sie fühlen sich dabei in ihrem Gefühlshaushalt vernachlässigt, sie brechen aggressiv aus oder versinken in einer virtuellen Welt. Dazu kommt, dass mit den großen Migrationsströmen in den letzten Jahren viele Burschen mit anderem kulturellen Hintergrund (vielfach aus patriachalischen Systemen, z.B. die Tschetschenen) bzw. unbegleitete oder nur von Müttern begleitete Burschen nach Österreich gekommen und nun positiv in den Schulalltag zu integrieren sind. Diese brauchen besonders ihre männlichen Vorbilder, denen sie sozial aber auch fachlich (z.B. im Sport) nacheifern können.

Trotzdem werden die Männer nicht mehr. Die häufigsten Gründe für Männer, keinen pädagogischen Beruf zu ergreifen, sind:

- Er wird als Frauendomäne erlebt
- die Bezahlung erscheint entgegen der in der Wirtschaft als zu gering, v.a. auch in Relation zur relativ langen Ausbildungszeit (seit 2015: 4 Jahre für die Primarstufe, ab 2016 auch für die Sekundarstufe)
- die Karrieremöglichkeiten sind überschaubar (Schulleitung, Schulaufsicht, Personalvertretung) und vor allem ist es
- der nicht unumstrittene Status des Berufs.

Die Statistiken sprechen diesbezüglich eine deutliche Sprache. 2014/15 standen im öffentlich-universitären Bereich 13.110 Männer 7.492 Frauen als Vollzeitäquivalente gegenüber. An pädagogischen Hochschulen dreht sich der Anteil: 611 Männer stehen nun 822 Frauen gegenüber⁷.

Pädagogische Hochschulen gehen nun in die Gegenoffensive und wollen besonders Männer für den Lehrerberuf begeistern⁸. Wieweit das gelingt, wird die Zukunft zeigen.

Was „bringt“ dem Mann der Lehrerberuf?

Wenn Frauen u.a. als Grund für die Berufswahl die Vereinbarkeit Beruf-Familie ins Treffen führen, sollte dieses Argument auch für den Mann gelten. Wenn Männer in anderen Berufen über eine schlechte Vereinbarkeit klagen, dann wären besonders pädagogische Berufe zu bevorzugen.

Das soll aber nicht der Ausschlag für diese Berufswahl sein, ebenso wenig wie die von „wohlmeinenden Freunden“ immer wieder genannten neun Wochen Sommerurlaub. Die haben tatsächlich die Kinder, nicht aber die Lehrer/innen.

⁷ Statistik Austria, Lehrpersonen.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/index.html

⁸ KPH Wien/Krems, Presseinformation.

http://www.kphvie.ac.at/fileadmin/Dateien_KPH/Zentrum_f_Weiterbildung/Pressemeldungen/KPH_Maenner_in_der_Grundschule_2015-11-11.pdf

Der Beruf des Erziehers und Lehrers bietet vielleicht keine großartigen Karriereschritte, aber er beinhaltet viele persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeit. Er eröffnet Familienzeit, er ermöglicht fachliche Unterstützung der eigenen Kinder ebenso wie einen professionelleren Umgang mit Erziehungskonflikten (theoretisch!!). Er ermöglicht spannende und persönliche bereichernde Beziehungen im beruflichen, pädagogischen Umfeld.

4. Positionen und Forderungen des Katholischen Familienverbandes

Was wir uns von der Politik für die Familien wünschen bzw. fordern:

- Familien brauchen Zeit, Geld + Infrastruktur. Der Ausbau einer Säule darf aber nicht zu Lasten einer anderen gehen. (Beispiel: Wir bauen Betreuungsplätze aus, dafür können wir aber die Familienbeihilfe nicht erhöhen).
- Familien brauchen Zeit: Der arbeitsfreie Sonntag ist der Inbegriff für gemeinsame freie Zeit. Er darf nicht fallen. Sonntag „ein Geschenk des Himmels“ als Familientag nutzen.
- Kein Schlechtreden der Teilzeitarbeit: Viele Frauen entscheiden sich aus familiären Gründen eine Zeit lang bewusst für Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit ist aber medial und politisch verpönt; insbesondere dann, wenn Frauen aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten. (Die Killerargumente: Teilzeitarbeit erfolge unfreiwillig, führe zu Altersarmut, sei schlecht bezahlt ...). Dafür braucht es andere Lösungsansätze.
- Informationsoffensive zur Elternteilzeit: Mit dem Recht auf Elternteilzeit, gibt es die Möglichkeit – unter bestimmten Voraussetzungen (Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit) – bis zum 7. bzw. bis zum 4. Geburtstag des Kindes teilzeituarbeiten.
- Familien brauchen Wahlfreiheit: Das gilt für die Kinderbetreuung ebenso wie für die Schule. Sie sollen selbst entscheiden dürfen, ab wann und wie lange sie ihre Kinder in außerhäusliche Betreuung geben. (2. verpflichtendes Kindergartenjahr; Ganztagschule).
- Karenzzeiten für die Biennalsprünge anrechnen: Eltern – meist sind es Mütter –, die aufgrund von Kindererziehungszeiten ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, fallen während dieser Zeit um Biennalsprünge um und verdienen damit ein Leben lang weniger.
- Eine aktuelle Kinderkostenstudie: Es gibt keine aktuellen Zahlen darüber, was Kinder „kosten“. Valide Zahlen wäre aber beispielsweise für die Unterhaltsjudikatur dringend notwendig; ebenso für unsere familienpolitische Lobbyarbeit.

Die Umsetzung dieser Anliegen sehen wir als einen wichtigen Teil unserer Arbeit. Dazu laden wir alle Interessierten zur aktiven Mitarbeit, aber vor allem auch zur Unterstützung mittels Mitgliedschaft ein. Informationen zu unserem Verband liegen auf bzw. finden Sie auf unserer Homepage www.familie.at. Für Fragen stehe ich sehr gerne zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!