

Männer gut beraten

Ein Leitfaden zur geschlechterreflektierten
Beratung von Jungen, Männern und Vätern

In unserem Leitfaden »Männer gut beraten« berücksichtigen wir eine gendersensible und inklusive (Schrift-)Sprache. Daher verwenden wir eine Schreibweise mit Doppelpunkt, da diese als leser:innenfreundlicher gilt als die Schreibweisen mit Unterstrich oder Sternchen. In den Interviews oder in Zitaten belassen wir die Form, die von den Gesprächspartner:innen favorisiert wird bzw. im Original verwendet wurde.

Männer gut beraten

Ein Leitfaden zur geschlechterreflektierten
Beratung von Jungen, Männern und Vätern

Inhalt

Grußwort von Ekin Deligöz

Parlamentarische Staatssekretärin
bei der Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend 04

1 Einleitung

1.1 Neutralität

Ein unerfüllbarer Beratungsanspruch 09

1.2 Männlichkeit(en)

Klischees und ihre Wirkungen 10

1.3 Männer gut beraten

Ziel und Charakter des Leitfadens11

2 Grundlagen

2.1 Beratungsanlässe für Männer

Krisen und Übergänge 15

2.2 Angebot und Nachfrage

Hilfe und Beratung für Männer 16

2.3 Männerberatung

Eine Übersicht und Einordnung 19

2.4 Theoretische Grundlagen

Geschlecht und Männlichkeit 24

3 Praxisempfehlungen

3.1 Geschlechterreflektiert arbeiten

Männerberatung in der Praxis 33

3.2 Zielgruppe im Blick

Männer erreichen und ansprechen 37

3.3 Klientenbeziehung gestalten

Männer beraten und begleiten 41

4 Beispiele guter Praxis

4.1 Beratung als Stabilisierungsarbeit	
Gewaltbetroffenheit von Männern	52
4.2 Beratung als Reintegrationshilfe	
Haftentlassene Männer	54
4.3 Fragen rund um Sexualität	
Männer in der Sexualberatung	57
4.4 Männer und Gleichstellung	
Männerberatung in einer kommunalen Gleichstellungsstelle	60
4.5 Schwangerschaft und Partnerschaft	
Männer in familienbezogenen Beratungskontexten	63
4.6 Prävention und Begrenzung	
Männer in der Gewaltberatung	66
4.7 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	
Beratung zu psychischen Belastungen	69
4.8 Geschlechterreflektiertes Coaching	
Männerberatung in eigener Praxis	72

5 Nachwort und Ausblick

Dr. Dag Schölper	
Geschäftsführer Bundesforum Männer	77

6 Anhang

Literatur	83
Empfehlungen zum Weiterlesen	85
Impressum	88



Ekin Deligöz

Foto: © Bundesregierung/Steffen Kugler.

Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

verstörende Erlebnisse, eine persönliche Krise, Hilflosigkeit und Wut – solche Situationen und Gefühle im Leben kennen wir alle. Wichtig ist es dann, jemandem zu haben, der zuhört und berät. Ein guter Ratgeber kann die Situation einordnen, Hilfen aufzeigen und Wege aus der Krise weisen. Eine gute Beratung ist Gold wert – sie kann im besten Fall Leben retten.

Da jeder Mensch anders und jede Situation unterschiedlich ist, sind passend zugeschnittene Beratungsangebote so wichtig. Für Männer, die als Väter oder als Betroffene von Partnerschaftsgewalt herausfordernden Situationen ausgesetzt sind, existieren noch zu wenig Hilfen. Hinzu kommt, dass sich Männer seltener beraten lassen. Meist nehmen sie Angebote nur in Anspruch, wenn es um allgemeine Themen geht, oder im Rahmen von Paar- oder Familienberatungen.

Gleichstellungspolitik heißt für uns im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, alle Geschlechter in den Blick zu nehmen. Dazu gehört auch eine jungen- und männersensible Beratungslandschaft, die auf männerspezifische Probleme unterstützend und helfend reagieren kann.

Ich begrüße es daher sehr, dass das Bundesforum Männer als Dachverband bundesweit tätiger Jungen-, Männer- und Väterverbände wichtige Arbeit zur Vernetzung und Erhöhung der Sichtbarkeit von Beratungsangeboten für Jungen, Männer und Väter leistet. Beispiele aus der

Beratungspraxis zeigen, dass Jungen und Männer Hilfe annehmen, wenn sie sich ausdrücklich angesprochen fühlen.

Der vorliegende Leitfaden zur geschlechterreflektierten Beratung von Jungen, Männern und Vätern dient dabei als wertvolle Arbeitsgrundlage: Er gibt viele Anregungen aus der Praxis für die Praxis. Er bietet Beraterinnen und Beratern, Gleichstellungsbeauftragten und allen Interessierten einen anschaulichen Einstieg in dieses wichtige Thema.

Ich danke dem Bundesforum Männer und allen beteiligten Expertinnen und Experten für die Entwicklung dieses Leitfadens. Möge er dazu beitragen, dass sich auch Jungen und Männer gut beraten fühlen.

Mit freundlichen Grüßen



Ekin Deligöz

Parlamentarische Staatssekretärin
bei der Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

»Die kleinen Räume sozialer Situationen sind das Reich der sozialen Interaktion.«

Knoblauch 1994, S. 35

Wir danken ausdrücklich allen Mitgliedern des »Beirats Männerberatung«, die zur Entwicklung des vorliegenden Leitfadens mit ihrer Expertise beigetragen haben.

Matthias Becker

Gleichstellungsstelle der Stadt
Nürnberg, Ansprechpartner für Männer

Manfred Grassert

Familienplanungszentrum Berlin e.V.
BALANCE

Christoph Grote (t)

mannigfaltig e.V.

Andreas Haase

man-o-mann männerberatung
im VSGB e.V.

Rüdiger Jähne

SKM Bundesverband e.V.

Özcan Karadeniz

Verband binationaler Familien
und Partnerschaften, iaf e.V.

Jana Peters

Bundesfach- und Koordinierungsstelle
Männergewaltschutz

Dr. Robert Richter

Systemischer Berater und
Sexualtherapeut

Torsten Siegemund

Bundesfach- und Koordinierungsstelle
Männergewaltschutz

Markus Theunert

männer.ch

Markus Wickert

MUT-Traumahilfe für Männer*
HILFE-FÜR-JUNGS e.V.



Einleitung

**»Ich mag meine Männer in
der Beratung. Die sind total
goldig!«**

»Mit soften Männern ist es einfacher
als mit so typischen Machos.«

**»Der kann so gut quatschen,
aber behauptet, einfach keinen Job zu
finden. Denkt der überhaupt nicht an
seine Kinder?«**

**»Echt respektlos, wenn
die Typen einem nicht mal
die Hand schütteln.«** »Manchmal habe ich schon
ein mulmiges Gefühl, wenn
mir so ein Schrank von Mann
gegenübersitzt.«

»Der Typ ist einfach zusammengeklappt
und hat angefangen, zu weinen.« **»Männer sind
irgendwie**

unkomplizierter.«
»Zu seinen Problemen
fehlt mir einfach der Zugang.«

1.1 Neutralität

Ein unerfüllbarer Beratungsanspruch

Wer Menschen berät, kennt Äußerungen oder Gedanken wie diese – von sich selbst oder von anderen. Das ist weder ungewöhnlich noch besonders und kommt täglich vor. Und weil das so ist, so die Grundüberzeugung dieses Leitfadens, machen solche Äußerungen und Gedanken deutlich, dass es keine »neutrale« Beratung gibt. Ebenso wenig, wie es eine »neutrale« Interaktion zwischen Menschen gibt. Immer spielt eine Rolle, mit welchen Erfahrungen im Gepäck wir anderen gegenüber treten und wie unsere Wahrnehmung der Welt dadurch geprägt ist. Gemeint sind damit nicht nur die spezifischen biografischen Erfahrungen, die wir individuell machen. Gemeint ist auch die Eingebundenheit in größere soziale Zusammenhänge. Erfahrungen als Mann, als Frau oder als nichtbinäre Person. Erfahrungen als Menschen unterschiedlicher Nationalität und sexueller Orientierung, als Personen mit einer bestimmten kulturellen Tradition, Religion oder ethnischen Zugehörigkeit.

**»Ich berate Klienten.
Das Geschlecht spielt
dabei keine Rolle.«**

Soziale Kategorien wie Alter, Klasse, »Rasse«¹, ethnische Zugehörigkeit oder Geschlecht »durchschießen die in der Dienstleistungsinteraktion institutionalisierten Regeln der Gleichbehandlung« (Knoblauch 1994, S. 39f) wie verschiedenfarbige Fäden das Tuch auf einem Webstuhl. Beratung schafft einen zwischenmenschlichen Begegnungsraum, der niemals frei von Hierarchie, von Privilegien, von Vorannahmen und persönlichen Werten ist. Das ist unvermeidbar, muss aber nicht unbedingt zum Problem werden, wenn sich dies immer wieder klar gemacht und achtsam damit umgegangen wird. Mit diesem Leitfaden lenken wir die Aufmerksamkeit speziell auf die Kategorie Geschlecht, genauer gesagt: auf Männlichkeit.

.....
1 Um den Begriff der »Rasse« gibt es eine große Kontroverse. Vgl. dazu: Maureen Maisha Auma (2020): Für eine intersektionale Antidiskriminierungspolitik In: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 42–44. Online: <https://www.bpb.de/apuz/antirassismus-2020/316764/fuer-eine-intersektionale-antidiskriminierungspolitik#footnode1-1> [21.02.2022].

1.2 Männlichkeit(en)

Klischees und ihre Wirkungen

**»Männer haben keine Probleme.
Sie haben Lösungen.«**

**»Bist du ein Mann
oder brauchst du Hilfe?«**

**»Auch Männer haben Gefühle.
Zum Beispiel Hunger oder Durst.«**

So lauten einige gängige und weitverbreitete Klischees über Männer. Manche finden das witzig, andere erleben sie als Abwertung und fühlen sich verletzt. Aber weil Klischees Zuspitzungen sind, stimmen sie nicht mit der Wirklichkeit überein. Weder gibt es »die« Männer, auf welche die Aussagen vollkommen zutreffen würden. Noch bilden Klischees überhaupt in angemessener Weise Realität ab. Diese ist in der Regel komplexer und differenzierter.

Dennoch treffen Klischees einen Nerv und oft steckt in ihnen auch ein »wahrer« Kern. In Klischees kristallisieren sich im Alltag vorherrschende Geschlechterbilder, das heißt soziale Normen und unhinterfragte Selbstverständlichkeiten. Sie reduzieren Komplexität und helfen, durch mal liebevollen, mal boshaften Spott, sich in der sozialen Welt zurechtzufinden und die Wirklichkeit zu sortieren. Und indem wir sortieren und manche Dinge für üblich und für

selbstverständlich halten, andere hingegen nicht, formt sich die »eigene« Wirklichkeit. Geschlechterklischees gehören zu unserem Alltag dazu und tragen mit dazu bei, in Interaktion, in zwischenmenschlichen Begegnungen Geschlecht herzustellen (doing gender).²

Lange Zeit galt: Es gibt genau zwei Geschlechter – Männer und Frauen – und zwischen beiden gibt es klare »natürliche« Unterschiede. Heute wird davon ausgegangen und auch rechtlich anerkannt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und die Grenzen keineswegs so eindeutig sind. Es gibt Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern. Und die Unterschiede innerhalb der jeweiligen Gruppen – also zwischen Männern bzw. Frauen untereinander – sind je nach Perspektive bisweilen größer als die zwischen den Geschlechtern. Wir erleben, dass sich Geschlechterbilder pluralisieren und heute nebeneinanderstehen – oft auch unverbunden: Einerseits gibt es ganz unterschiedliche Entwürfe von Männlichkeit und Weiblichkeit. Andererseits haben viele Menschen weiterhin klare Vorstellungen davon, was einen »richtigen« Mann und eine »richtige« Frau ausmacht.

.....

² Zum Weiterlesen beispielsweise: Sabine Hark / Hanna Meißner (2018): Geschlechterverhältnisse und die (Un-)Möglichkeit geschlechtlicher Vielfalt. Bundeszentrale für politische Bildung; online: <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245179/geschlechterverhaeltnisse-und-die-unmoeglichkeit-geschlechtlicher-vielfalt/> oder Nils Pickert (2021): Klischeefrei erzählen, Pinkstinks Germany, Online: <https://pinkstinks.de/klischeefrei-schreiben/> [17.10.2024].

1.3 Männer gut beraten

Ziel und Charakter des Leitfadens

Mit Geschlechterbildern – ihrer Pluralisierung, aber auch ihrer beharrlichen Wirkung – haben wir alle jeden Tag zu tun. Dies gilt auch für die Beratung – für die Person, die Beratung nachfragt, wie für die Person, die beratend tätig ist. Mit Blick auf Männer und Bilder von Männlichkeit lässt sich festhalten: Viele Männer tun sich schwer damit, Hilfe nachzufragen. Auch in Krisen und schwierigen Lebenslagen nehmen Jungen, Männer und Väter oft keine oder erst spät professionelle Hilfe und Unterstützung in Anspruch. Das hat nicht zuletzt mit Geschlechterstereotypen zu tun. Männern fällt es häufiger schwer, die eigene Hilfebedürftigkeit und Verletzbarkeit wahrzunehmen und zu akzeptieren. Denn Männer, so die noch immer weitverbreitete Sicht, sind nicht hilfsbedürftig und verletzlich – weil nicht sein kann, was nicht sein darf. Dies wird tatsächlich noch oft tabuisiert, sowohl individuell als auch im gesellschaftlichen Ganzen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, a) ob und wie Geschlechterbilder und Männlichkeitsanforderungen in Beratungskontexten Wirkung entfalten, b) ob sie selbst in den Fokus gerückt werden oder sie c) zumindest mitbeachtet gehören. Genau hier setzt dieser Leitfaden zur geschlechterreflektierten und männlichkeitsorientierten Beratung von Männern an. Ausdrücklich lädt er dazu ein, Männer in Beratungskontexten weder als geschlechtsneutrale Klienten zu begreifen noch ihnen mit unreflektierten geschlechterstereotypen Erwartungshaltungen zu begegnen. Der Leitfaden will dazu ermuntern, die »Geschlechterbrille« aufzusetzen und in Beratungsprozessen sensibel zu sein für die Wirksamkeit von Männlichkeitsbildern und -anforderungen: im Denken, Sprechen und Handeln sowohl der männlichen Klienten als auch in der eigenen Rolle als professionelle Fachkraft.

Der Leitfaden hat einführenden Charakter und will dazu anregen, sich intensiver mit Fragen rund um Männlichkeit im Kontext der Beratung von Männern zu befassen. Dazu gibt der Leitfaden einen Überblick zum Thema »Männerberatung«, geht auf konzeptionelle und methodische Fragen ein, liefert praktische Beispiele und gibt weiterführende Hinweise.

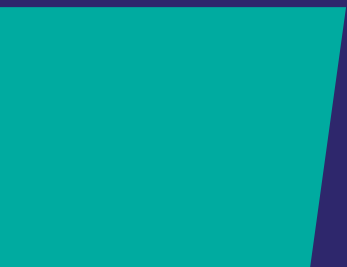
Zielgruppe des Leitfadens sind alle Fachkräfte, die in ihren Beratungskontexten mit Männern arbeiten und mehr erfahren wollen darüber, was die Anlässe und Themen der Beratung ggf. mit Männlichkeit zu tun haben und wie sie dies produktiv im Beratungsprozess nutzen können. Das betrifft die ganze Bandbreite psychosozialer Beratung, aber beispielsweise auch Berufsberatung oder Beratung im Bereich Gesundheit und Rehabilitation.

Um Männerberatung konkret werden zu lassen, haben wir mit Berater:innen aus unterschiedlichen Beratungskontexten zu ihren jeweiligen Praxiserfahrungen gesprochen. Wir danken allen Mitwirkenden, die uns Einblick in ihren Beratungsalltag gegeben haben. Dank geht darüber hinaus auch an alle Fachleute, die sich mit ihrer Erfahrung und konstruktiven Kritik eingebracht haben. Insbesondere der Austausch im Beirat Männerberatung, den wir eigens hierfür eingerichtet hatten, war sehr wertvoll und hat den Leitfaden substanziell angereichert.

Wir sind davon überzeugt, dass

- Männer (und Jungen und Väter) in ihrer Vielfalt in spezifischer Weise angesprochen werden müssen und dies in Beratungsprozessen berücksichtigt werden sollte,
 - es eigene männerspezifische Problemlagen und Bedarfe gibt, auf die mit passenden Beratungs-, Unterstützungs- und Hilfsangeboten reagiert werden muss,
 - viele Männer trotz eines bestehenden Bedarfs tatsächlich seltener Hilfe, Unterstützung und Beratung in Anspruch nehmen,
 - Berater:innen selbst Geschlechterbilder und -stereotype zu Männern und Frauen im Kopf haben, die – gewollt oder ungewollt – in ihre Beratungsarbeit einfließen,
 - Beratungsprozesse mit Jungen, Männern und Vätern qualitativ gewinnen können (sowohl vom Prozess als auch vom Ergebnis her), wenn dabei eine geschlechterreflektierte und männlichkeitsorientierte Perspektive eingenommen wird.
-

Grundlagen



2.1 Beratungsanlässe für Männer

Krisen und Übergänge

Im Laufe eines Lebens gibt es viele Situationen und Anlässe, in denen guter Rat teuer scheint: Der Junge, der sich fragt, ob bei ihm sexuell alles »normal« ist. Der junge Mann, der einen Beruf erlernen will, der den Eltern nicht passt. Oder der werdende Vater, der viele Fragen hat, sich aber nur als Nebendarsteller fühlt. **Oft sind Krisenerfahrungen oder Übergänge im Lebensverlauf** ein wichtiger Auslöser, sich professionelle Hilfe zu holen und Beratung nachzufragen. Manchmal geht es dabei vor allem um eine fachliche Beratung, das heißt um Informationen und Hinweise zu konkreten Fragen oder Entscheidungssituationen. Manchmal geht es stärker um Beratung im Sinne der Begleitung von Veränderungsprozessen bei komplexen oder schwierigen Themen. In jedem Fall ist Beratung ein Ort, an dem Fragen gestellt und Themen bewusst werden können, wo ein Gegenüber zuhört, wo Dinge geklärt oder neue Perspektiven entwickelt werden können.

Für **Jungen und junge Männer** sind konkrete Beratungsanlässe die Pubertät und der Prozess des Erwachsenwerdens (»zum Mann werden«), Fragen rund um Sexualität oder auch das Coming-out und Diskriminierungserfahrungen als homosexueller Mann. Anlässe sind darüber hinaus die Themen **Vaterwerden und Vatersein**, sowohl Schwangerschaft und Geburt, die Vater-Kind-Beziehung sowie die Veränderungen in der Partnerschaft als auch Fragen rund um Elternzeit und Elterngeld, die Aufteilung von Hausarbeit, Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit innerhalb der Partnerschaft oder die Vereinbarkeit

von Beruf und Familie. Aber auch Väter bzw. Paare in Trennungs- und Scheidungssituationen haben einen hohen Bedarf an Beratung und zwar nicht nur in juristischer Hinsicht, sondern vor allem zu Fragen der Krisen- und Konfliktbewältigung und zur Kommunikationsgestaltung. Ein nicht zu unterschätzender Übergang für viele Männer ist zudem die Verrentung mitsamt der Frage, was nach der oft so prägenden Phase der Berufstätigkeit nun kommt und wie sie ihren Alltag neu ausrichten sollen.

Weitere Anlässe für Beratung können **gesundheitliche oder arbeitsbezogene Krisen** und damit einhergehende »Verarbeitungsmuster« sein: Eine schwere Krankheit, psychische Belastungen, Depression, sexuelle Störungen, Burnout oder Suchtverhalten. Nicht zuletzt hat das **Thema Gewalt** in der Beratung von Männern einen eigenen Schwerpunkt, da für einige Männer gewaltförmiges Verhalten und mangelnde Impulskontrolle zum Problem werden. Dem begegnen die verschiedenen Ansätze der (präventiven) Täterarbeit. Männer sind aber auch Betroffene von Gewalt – im öffentlichen Raum wie auch im privaten, als Kinder wie auch als Erwachsene. Hier fehlen oft noch adäquate Angebote oder auch das Verständnis für die Bedarfslagen, weil Männer als Opfer in unseren gewohnten Bildern von Geschlecht und Männlichkeit nicht wirklich vorkommen.

2.2 Angebot und Nachfrage Hilfe und Beratung für Männer

Anlässe und Bedarfe für Beratung von Männern – zum Weiterlesen

SKM Bundesverband

Konzept der Jungen- und Männerberatung

Düsseldorf 2020, S. 8ff

Online: https://www.skmev.de/wp-content/uploads/2020/05/SKM-EMR-Konzeptpapier2020_web.pdf [21.02.2022]

Eduard Waidhofer

»Männer leiden anders«

Erfahrungen mit Männern in Therapie und Beratung, 2016, S. 157ff

Praxisbeispiele in diesem Leitfaden

(vgl. Kap. 4)

Viele Beratungsangebote richten sich selbstverständlich auch an Männer, sind vom Ansatz her aber geschlechtsneutral gehalten. Dezierte Angebote für Männer sind im Vergleich zu frauenspezifischen Angeboten seltener zu finden. Männer sind als Klienten von Beratung, von Hilfe- und Unterstützungsangeboten durchaus präsent. Männer werden aber in aller Regel kaum explizit *als Männer* in der Beratung adressiert. Dabei haben selbstredend auch Männer ein Geschlecht. Aber im Kontext von Gender und Gleichstellung ist es immer noch viel selbstverständlicher üblich, primär Frauen und weibliche Lebenszusammenhänge zu beachten. So kommt es, dass beispielsweise in der Sozialen Arbeit mit Obdachlosen, mit Haftentlassenen, in der Suchthilfe oder Schuldnerberatung zwar mehrheitlich oder überwiegend mit Männern gearbeitet wird, dieser Sachverhalt jedoch kaum systematisch auf der Ebene von Gender berücksichtigt wird.

Hinzu kommt, dass Männer in der Regel seltener Hilfe, Unterstützung und Beratung in Anspruch nehmen und öfters glauben, alleine zurechtzukommen oder dies zu müssen. Dies lässt sich am Beispiel Gesundheit verdeutlichen. Nach einer aktuellen Untersuchung des Robert Koch-Instituts (RKI) schätzen Männer im Vergleich zu Frauen ihre subjektive Gesundheit häufiger als gut ein (RKI 2021, S. 7f). Zugleich tun sie dafür weniger, denn Frauen verhalten sich im Durchschnitt gesundheitsförderlicher als Männer (ebenda, S. 29ff) und nehmen im Geschlechtervergleich

häufiger ärztliche Behandlung in Anspruch (ebenda, S. 53ff). Dies gilt auch für psychotherapeutische Behandlungen, die vor allem von jungen Frauen deutlich häufiger nachgefragt werden als von jungen Männern. Auffällig ist bei Männern zudem, dass die Nachfrage nach psychotherapeutischen Leistungen mit höherem Bildungsgrad abnimmt. Dies mag insgesamt auch damit zu tun haben, dass bei Männern Depressionen und psychische Erkrankungen seltener diagnostiziert werden und sie anders damit umgehen, z. B. durch ein erhöhtes Suchtverhalten. Dementsprechend sind Männer im Geschlechtervergleich deutlich häufiger von Suchterkrankungen betroffen, werden häufiger arbeitsunfähig geschrieben und begehen drei Mal so häufig Selbstmord.³

»Männer neigen (..) stärker dazu, medizinische Leistungen erst in Anspruch zu nehmen, wenn sich Erkrankungen bereits manifestiert haben.« RKI 2021, S. 58

Autonomie und Selbstbeherrschung, denen im vorherrschenden Leitbild von Männlichkeit eine enorme Relevanz zukommt, spielen dabei eine nicht zu unterschätzende Rolle (Gruen 1986).

.....

³ Vgl. BZgA Männergesundheitsportal: Männer leiden unbemerkt, online: <https://www.maennergesundheitsportal.de/themen/psychische-erkrankungen/maenner-leiden-unbemerkt/> [21.02.2022].

Vieles spricht dafür, dass sich ein solches Muster auch auf die Nachfrage von Männern nach Beratungsleistungen übertragen lässt. Dies bestätigen beispielsweise die Befunde einer aktuellen Studie zu Einrichtungen der Familienbildung und -beratung. Demnach liegt der Anteil der Väter an den Teilnehmenden entsprechender Angebote bei etwa einem Fünftel und hat sich über die letzten 15 Jahre kaum verändert. Am häufigsten nehmen Väter tatsächlich Angebote in Beratungseinrichtungen wahr, aber auch hier dominieren zu drei Viertel die Mütter (Prognos 2021, S. 53ff).

»Die Tatsache, dass Männer in der Regel weniger Therapie und Beratung nachfragen, spricht nicht für eine geringere Bedürftigkeit nach Hilfestellungen (...), sondern drückt in erster Linie die größere Schwellenangst aus, die Männer gegenüber Therapie und Beratung aufweisen.« Brandes/Bullinger 1996, S. 5

Gründe für die geringere Inanspruchnahme von Beratungsleistungen durch Männer und Väter sind vielschichtig. Sie haben unter anderem mit den vorfindbaren Beratungsstrukturen und dem konkreten Anlass der Beratung zu tun, mit Zugangswegen, Zielgruppenansprache und Öffnungszeiten, mit der (Nicht-)Wahrnehmung von Gelegenheiten und mit Leidensdruck. Sie haben aber nicht zuletzt auch mit der Haltung von Männern gegenüber Beratung und dem damit assoziierten »Psychokram« zu tun. Eine empirische

Begriffsanalyse im Zusammenhang mit Beratungsleistungen im Kontext von ungewollter Kinderlosigkeit hat gezeigt, dass die gängige und eingeführte Begrifflichkeit »psychosoziale Beratung« vor allem bei vielen Männern Abwehr und Widerstand hervorruft:

»Wer solche [psychosoziale Beratung] in Anspruch nimmt, dokumentiert mangelnde Robustheit, leichte Verletzbarkeit, allzu große Sensibilität und auch mangelnde Härte, was einen Makel der Männlichkeit bedeutet. (...) Dabei bestreiten (...) Männer keineswegs die Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit von psychosozialer Beratung – aber sie adressieren sie reflexhaft an Frauen sowie in extremen Situationen an Männer, die sich durch Burnout oder Depression selbst nicht mehr helfen können. (...) Bei Männern ist das Wort »psycho« primär negativ konnotiert; signalisiert für sie mentale Angeschlagenheit, Verstörtheit, Dysbalance, Instabilität, drohenden Realitätsverlust und mangelnde Selbstkontrolle. Dieses steht dem in unserer Gesellschaft mehrheitlich dominanten Normbild starker Männlichkeit entgegen.« BMFSFJ 2021, S. 16f

Männer in Beratungsprozesse hineinzuholen und dort gut zu beraten, hat also folgende Implikationen

- **Männer dezidiert ansprechen** und Erreichbarkeit sicherstellen – damit mehr Männer Beratungsangebote wahrnehmen.
 - **Männer inhaltlich ansprechen** – damit Abwehr und Skepsis schwinden und Männer sich gemeint fühlen.
 - **Männer auch als Männer ansprechen** – damit männliche Lebenswelten und deren Vielfalt sichtbar werden und für den Beratungsprozess nutzbar gemacht werden können.
 - **Männer auch mit Blick auf Männlichkeit ansprechen** – damit die Position als Mann in der Geschlechterordnung sichtbar wird und individuelle wie gesellschaftliche Veränderungsprozesse angestoßen werden können.
-

2.3 Männerberatung

Eine Übersicht und Einordnung

Männerarbeit, aus der sich auch die Männerberatung entwickelt hat, entstand als ein eigenständiger Ansatz parallel zur Frauenbewegung seit den 1970er-Jahren (von Barges/Goosses 2012, Theunert/Luterbach 2021, S. 53ff). Damals war Männerarbeit zugleich mit einer starken politischen Ausrichtung hin auf eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse verknüpft. Diese Verbindung gibt es auch heute noch, aber

die Ansätze und Angebote haben sich zunehmend ausdifferenziert und professionalisiert. Von einer flächendeckenden Versorgung sind wir in Deutschland jedoch weit entfernt. Auch hinsichtlich der Finanzierung und der Rahmenbedingungen ist Männerberatung bzw. Beratung von Männern unterschiedlich aufgestellt; Teil der Regelversorgung ist sie nicht.

Entwicklungsphasen der Männerarbeit

nach Theunert/Luterbach 2021, S. 54ff



Entstehung und Diskursivierung

Mitte der 1970er
bis Ende der 1980er



Differenzierung und Institutionalisation

Ende der 1980er bis zur
Jahrtausendwende



Professionalisierung und Politisierung

2000 bis ca. 2015



Verankerung in der Regelversorgung?

ab 2015

Männerarbeit ist für uns der Oberbegriff, unter den sich verschiedene Ansätze der Arbeit mit Männern subsumieren lassen. Männerarbeit meint dabei immer die Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern (in ihrer Vielfalt). Dabei lassen sich folgende Bereiche weiter unterscheiden:

Männerberatung

Beraterische Arbeit mit Männern

Männertherapie

Therapeutische Arbeit mit Männern

Männerbildung

Bildungsarbeit mit Männern

Männerselbsterfahrung

Selbsterfahrung für Männer

Diese Differenzierung ist idealtypisch zu verstehen – in der Praxis bestehen vielfach Überschneidungen. Unser Fokus liegt im Weiteren auf der Männerberatung.

Männerberatung bzw. die Beratung von Männern ist für uns eine professionell verankerte Beratungstätigkeit, die in der Beratungslandschaft bzw. im Hilfesystem institutionell verortet ist. Dies schließt kostenpflichtige respektive Selbstzahler-Angebote von Coaching und Beratung für Männer mit ein. Auch Betroffenenorganisationen leisten im Rahmen von Selbsthilfe oft qualitativ hochwertige Arbeit; soweit diese aber keine professionell als Beruf ausgeübte Beratungstätigkeit ist, rechnen wir sie nicht im engen Sinne der Männerberatung zu.

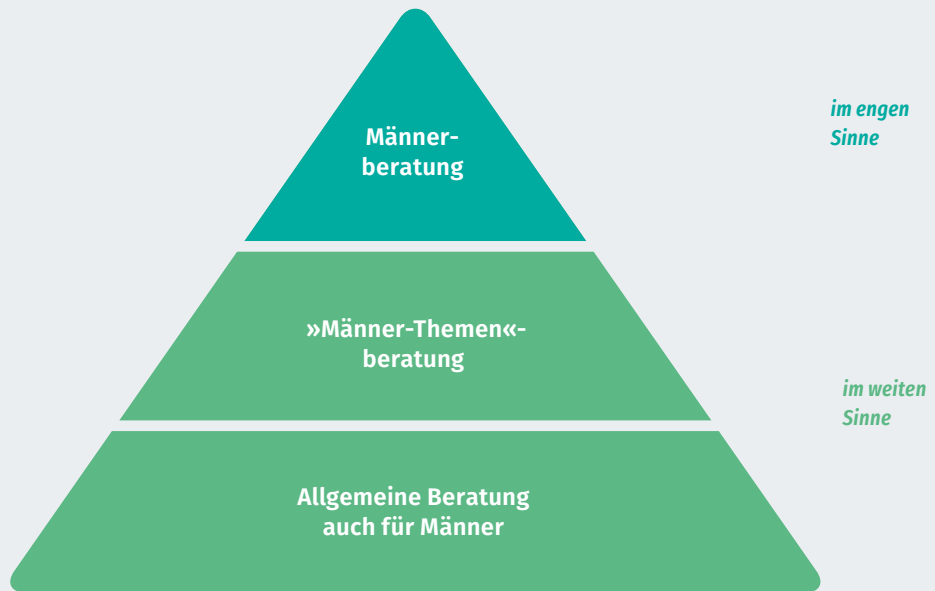
Das weiteste Verständnis von **Männerberatung** ist: jedwede Beratung von Männern. Die engste Definition ist: Ausschließlich Männer beraten Männer in ihrem selbstreflexiven und auf Veränderung zielenden Prozess des Mannseins.⁴

.....

⁴ Zur Frage nach dem Geschlecht der beratenden Person bzw. danach, ob letztlich nur Männer Männerberatung durchführen sollen bzw. können, vgl. unten Kap. 3.2.

Drei Perspektiven

auf Formen der »Männerberatung«



1 Männerberatung im engen Sinne ist eine spezifische Beratung für Männer, bei der die Themen Männlichkeit und Mann-Sein einen zentralen Stellenwert haben. Männerberatung nimmt die individuelle geschlechtliche Situation von Jungen bzw. Männern in den Blick und gründet auf einer geschlechterreflektierten Analyse von gesellschaftlich vermittelten Männlichkeitsanforderungen und kulturellen Männerbildern. Sie zielt darauf ab, Männer dabei zu unterstützen, konstruktive und lösungsorientierte Umgangsstrategien und Ansätze für Veränderung in ihrer jeweiligen individuellen Situation zu finden.

2 Unter »Männer-Themen«-Beratung verstehen wir Beratungsangebote mit einem inhaltlichen Fokus auf originäre Männer-Themen. Dies können explizit männerspezifische Beratungsanlässe sein (z. B. Trennungsväter, Schwulenberatung, Männer als Opfer von Partnerschaftsgewalt, urologische Gesundheitsberatung). Oder es können themenbezogene Beratungsangebote für eine Zielgruppe sein, die tatsächlich mehrheitlich aus Männern besteht (z. B. Beratung für Haftentlassene, Obdachlose, junge erwachsene

Asylsuchende). In solchen Angeboten ist das Thema Männlichkeit oft nur implizit vorhanden. Eine geschlechterreflektierte und männlichkeitsorientierte Perspektive kann die thematisch fokussierte Beratung substantziell ergänzen und unterfüttern.

3 Mit allgemeiner Beratung auch für Männer sind fachliche Beratungsangebote zu unterschiedlichen Themen und Anlässen gemeint (z. B. Familie, Erziehung, Sexualität, Gesundheit, Beruf), in denen (auch) Männer als Rat- und Hilfesuchende angesprochen sind. Der Themenzugang steht im Vordergrund, die Beratung richtet sich an Frauen wie Männer gleichermaßen. Männlichkeit steht auch hier nicht im Fokus, oftmals noch nicht einmal die Tatsache, dass Männer beraten werden. Hier ist die Frage, wie Männer überhaupt stärker als spezielle Zielgruppe erreicht und angesprochen werden können. Und zudem, welche Perspektiverweiterung durch einen geschlechterreflektierten Zugang zu den verhandelten Themen und Fragen möglich wird.

Männerberatung in einem engen Sinne (1. Perspektive) bieten in der Regel erfahrene Fachmänner an, die in geschlechterreflektierter Weise beraterisch (oder auch therapeutisch) tätig sind. Kennzeichen ist hier der explizit geschlechterreflektierte Zugang, der sich in Haltung und Aufmerksamkeitsfokus der Beratung ausdrückt und bei dem Männlichkeitsbilder und Männlichkeitsanforderungen selbst zu einem Gegenstand der Beratung werden.

Männerberatung bzw. Beratung von Männern in einem weiten Sinne (2. und 3. Perspektive) bieten insbesondere Beratungsstellen kommunaler Einrichtungen (z.T. auch kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte), der Wohlfahrtsverbände oder der freien Träger an, die ausschließlich, ganz überwiegend oder auch nur unter anderem mit Männern (und Jungen und Vätern) arbeiten. Hier sind in der Regel sowohl männliche als auch weibliche Fachkräfte tätig und die Arbeit differenziert sich nach unterschiedlichen Feldern der Beratung aus.

Mit unserem Leitfaden haben wir vor allem diese zweite Gruppe – Männerberatung in einem weiten Sinne – im Blick.⁵ Männlichkeitsreflexion als professionelle Perspektive kann für diese Gruppe sowohl in der Prozessgestaltung der Beratung hilfreich sein als auch die inhaltliche Beratungsarbeit durch veränderte Sichtweisen bereichern.

Dazu schließen wir an die bereits vorhandene und gewachsene Praxis von Männerberatung sowie an vorliegende fachliche Konzepte und Vorschläge an. Diese möchten wir aufgreifen, verknüpfen, bekannter machen und im Sinne einer geschlechterreflektierten und männlichkeitsorientierten Perspektive verstärken. Mittelfristig wünschen wir uns Gender- bzw. Männlichkeitskompetenz als ein Qualitätskriterium guter Beratung von Männern insgesamt.

.....

5 Im Fokus sind hier insofern professionelle Fachkräfte insbesondere aus dem Kontext psychosozialer, sozialarbeiterischer und sozialpädagogischer Arbeit in der Sozialberatung, der Täterarbeit und Gewaltberatung, Erziehungs-, Familien- und Paarberatung, Sexual- und Schwangerschaftskonfliktberatung, Suchthilfe, Gesundheitsberatung, aber auch der Berufs- und Arbeitslosigkeitsberatung.

Unser Online-Portal zur Beratung für Jungen, Männer und Väter

Wenn Jungen, Männer und Väter Beratungs- und Unterstützungsangebote für sich suchen, wissen sie häufig nicht, wo und wie sie diese finden können. Viele der vorhandenen Beratungsangebote sind geschlechtlich allgemein gehalten und sprechen Jungen, Männer und Väter nicht direkt an. Männerberatung umfasst Beratungsangebote, die Männer als Zielgruppe ansprechen, auf Männerbelange spezialisiert sind oder die ein professioneller Umgang mit männlichen Rollenbildern und Stereotypen auszeichnet.

www.maennerberatungsnetz.de



Männerberatungsnetz

Beratung für
Jungen, Männer und Väter

- **vereinfacht die Suche** nach Hilfe und Beratungsangeboten, die sich speziell an Jungen, Männer und Väter richten.
- **bündelt Beratungsangebote** für Männer bei Fragen von A bis Z: Arbeit, Armut, Bildung, Erziehung, Familie, Gesundheit, Gewalt, Haft & Gefängnis, Homosexualität, Krise, Partnerschaft, Pflege, Obdachlosigkeit, Sexualität, Trennung & Scheidung, Vaterschaft, Vereinbarkeit, Zufriedenheit.
- **sammelt Angebote**, die sich insbesondere an Jungen, Männer und Väter richten und von der Einzelberatung über die Selbsthilfegruppe bis zur angeleiteten Männergruppe reichen.
- **unterstützt Männer**, schnell und direkt Beratung und Hilfsmöglichkeiten zu finden.

2.4 Theoretische Grundlagen

Geschlecht und Männlichkeit

Wir alle haben **Geschlechterbilder und Geschlechterstereotype** im Kopf, auch wenn sich diese zunehmend pluralisieren. Vieles erscheint als selbstverständlich und wird nicht weiter hinterfragt: Männer sind doch »eigentlich« so und Frauen sind so. Anderes irritiert, wird als abweichend wahrgenommen und wirft Fragen auf. Als gesellschaftliche Normen und Orientierungsmuster sind uns gängige Geschlechterbilder oft so selbstverständlich, dass sie uns in diesem Sinne als »natürlich« erscheinen. Als Leitbilder prägen sie wortwörtlich unsere Sicht auf die Welt. Sie prägen unser Verständnis – von uns selbst, unseres Gegenübers, dessen, was in Kultur und Gesellschaft als »männlich« oder als »weiblich« gilt. Sie leiten uns auch bei dem, was wir tun, wie wir anderen begegnen, was wir für Schubladen im Kopf haben, was wir von anderen erwarten, wie wir uns dementsprechend verhalten.

Es sind dies **Zuschreibungen und Einteilungen**, die nicht nur im Alltag, sondern auch in der Beratung Wirkung entfalten, oft ganz unbewusst, wenn wir uns das nicht aktiv vergegenwärtigen und reflexiv damit umgehen. So kommen im Beratungsprozess Bilder, Interpretationen und Vorurteile hoch, die auch den Beratungsverlauf beeinflussen können. Etwa solche, wie sie zwei Männerberater exemplarisch aus ihrer eigenen Beraterischen Praxiserfahrung beschreiben (Bertsch/Christandl 2016, S. 128): »Das ist aber ein richtiger Macho! Ah – wieder ein entrechteter Vater! Noch ein Täter, der die männliche Verant-

wortung nicht bringt! Will dieser Typ mit seinem Pseudofeminismus nicht nur seine Machtposition gegenüber seiner Partnerin stärken?«

Auf diese Weise wird – im Alltag wie in Beratungsprozessen – auch **Wirklichkeit** hergestellt, indem Geschlechterbilder und damit einhergehende soziale Normen bestätigt, verhandelt oder auch verändert werden. Es ist wie bei inneren Glaubenssätzen, die sich zu individuellen Mustern verfestigen können, nur auf einer gesellschaftlichen Ebene. Wenn alle etwas für normal halten und sich danach verhalten, dann wird es zur **Normalität** – und damit auch zur vorherrschenden Realität. Der »Mainstream« dieser Realität war lange Zeit – und ist es bei vielen auch immer noch – die Annahme, es gäbe zwei und zwar genau nur zwei Geschlechter, die zudem vom sexuellen Begehren her aufeinander bezogen sind (**heteronormative Zweigeschlechtlichkeit**). Dies gilt als die Norm, als das Selbstverständliche, das sich nicht erklären muss. Alles andere ist demgegenüber die Abweichung und begründungs- und erklärungsbedürftig. Zu diesem Mainstream, zu den vorherrschenden Leitbildern gehören darüber hinaus Vorstellungen davon, was typischerweise einen Mann und eine Frau ausmacht, wie sich Männer bzw. Frauen richtig zu verhalten haben, was sie gut können, was nicht so gut, und wie sie jeweils sind in ihrem Selbstbild und in ihrer Identität als Mann bzw. Frau. Die gesellschaftlichen Normen und Geschlechterbilder, die Anforderungen an Männlichkeit und Weiblichkeit haben Rückwirkungen auf die Individuen, sie werden in Sozialisationsprozessen angeeignet und

verinnerlicht. Das beginnt bereits ab der Geburt mit der Frage »Ist es ein Junge oder ein Mädchen?« und setzt sich fort in der Familie, in der Kita, der Schule, in Peergroups und in weiteren Lebens- und Arbeitszusammenhängen. Und unversehens schnappt dabei die »Rosa-Hellblau-Falle« zu (vgl. Verlan/Schnerring 2014).

»Man ist nicht als Frau geboren, man wird es.«

So heißt das berühmte Zitat von Simone de Beauvoir aus ihrem Werk »Das andere Geschlecht«. Dies gilt in gleicher Weise auch für Männer.

Insofern ist Geschlecht – im Sinne von Geschlechterbildern, Anforderungen von Männlichkeit und Weiblichkeit und auch dem Selbstverständnis als Mann oder Frau – einerseits »hergestellt«, in Prozessen geschlechtlicher Sozialisation angeeignet und in unzähligen alltäglichen Situationen aktualisiert. Andererseits hat das Ergebnis dieser Prozesse aber auch Gewicht und Tragweite, ist nicht beliebig und ohne Weiteres wieder veränderbar. Menschen »sind« in den allermeisten Fällen Männer oder Frauen, sie sind dazu geworden und dies hat Auswirkungen auf ihr Erleben, ihr Denken, Handeln und ihr Verhältnis zu sich selbst: **Geschlecht als Existenzweise** (vgl. Maihofer 1995).

Hinzu kommt ein Weiteres. Männlichkeit und Weiblichkeit stehen als die zwei aufeinander bezogenen Seiten der modernen Geschlechterordnung nicht gleichgewichtig nebeneinander, sondern in einem hierarchischen Verhältnis. Die **männliche Seite** ist die dominante, normsetzende Seite. Sie galt lange Zeit als **das Allgemeine und Selbstverständliche**, vor dem sich die weibliche Seite als das Untergeordnete, Abweichende, Besondere abhebt. Dies zeigt sich beispielsweise in der Sprachverwendung (generisches Maskulinum) oder auch in der Idee einer männlichen Normalerwerbsbiografie (Vollzeit und ohne Erwerbsunterbrechungen aufgrund von geleisteter Sorgearbeit), auf der die soziale Sicherung in der modernen Erwerbsarbeitsgesellschaft fußt.

»Die Macht der männlichen Ordnung zeigt sich an dem Umstand, dass sie der Rechtfertigung nicht bedarf. Die androzentrische [männliche] Sicht zwingt sich als neutral auf und muss sich nicht in legitimatorischen Diskursen artikulieren.« Bourdieu 2005, S. 21

Männlichkeit ist insofern mit dem Privileg verbunden, als Norm zu gelten und selbst nicht infrage zu stehen oder die eigene Position begründen zu müssen. Nicht umsonst heißt das oben zitierte Werk von Simone de Beauvoir »Das andere Geschlecht«. Im Umkehrschluss führt dies aber dazu, dass das spezifisch Männliche hinter dem Allgemeinen verschwindet und ebenfalls nicht gesehen wird. Männliche Lebenslagen und -zusammenhänge, damit verbundene Risiken oder das Leiden an Männlichkeitsanforderungen geraten so tendenziell aus dem Blick (vgl. Brandes/Bullinger 1995). Zudem entsprechen keineswegs alle Männer diesem Ideal einer männlichen Herrschaft, die sich als Normalität durchsetzt. Und die **männliche Ordnung** ist heutzutage auch **immer weniger selbstverständlich**, wie kulturelle Auseinandersetzungen über Gendersprache, Privilegien, »alte weiße Männer« usw. zeigen. Auf der individuellen Ebene des Mannseins führt dies vielfach zu Verunsicherungen, aber auch dazu, dass sich Vorstellungen und Lebensweisen von Männlichkeit pluralisieren und Männlichkeitsbilder verändern und vielfältiger werden (Stichwort: der »neue« Mann bzw. Vater). Für Männer kann es eine enorme Herausforderung darstellen, als weiblich verstandene Handlungen oder Sichtweisen bei sich selbst zu bemerken und diese für sich anzunehmen und positiv zu integrieren.

Dies alles bringen Männer, die Beratung nachfragen und in Anspruch nehmen, in der einen oder anderen Weise auch mit in den Beratungsprozess: Geschlechterbilder und -stereotype, männliche Sozialisationserfahrungen und damit verbundene psychische Grundstrukturen als Mann, **Verunsicherungen** und das Erleben von zunehmend **widersprüchlichen Anforderungen**. In der Beratung von Männern kann an solchen geschlechtertheoretischen Überlegungen angeknüpft werden. Viele Beratungsansätze, zumal systemische mit ihrem konstruktivistischen Hintergrund, bieten hier auch konzeptionell Anschlussmöglichkeiten. Männerberatung kann Rat- und Hilfesuchenden in ihrer jeweiligen Situation konkrete Unterstützung bieten und zugleich ein Vehikel sein, um Männer für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren, sie für individuelle wie gesellschaftliche Veränderungsarbeit zu interessieren und ihnen mögliche Emanzipationsgewinne deutlich zu machen.

Ausgangspunkt einer geschlechterreflektierten und männlichkeitsorientierten Beratung ist vor diesem Hintergrund der folgende:

»Männer sind eine soziale Gruppe, aber keine homogene Einheit. Alle Menschen männlichen Geschlechts haben aber zumindest eine Gemeinsamkeit: Sie müssen einen Umgang mit gesellschaftlichen Männlichkeitsanforderungen finden. Ob sie diese fraglos übernehmen, kreativ neu interpretieren oder sich ihnen verweigern, ist ihre persönliche Entscheidung. Nur eins geht nicht: sich nicht in der einen oder anderen Form auf Männlichkeitsanforderungen zu beziehen.«

Theunert 2021, S. 5

Wesentliche Männlichkeitsanforderungen, mit denen Männer umgehen müssen, sind die **Muster männlicher Sozialisation**. Diese verlaufen für jeden einzelnen Mann unterschiedlich. Gleichwohl lassen sich typische Aspekte benennen, die viele Männer im Laufe ihrer Sozialisation erfahren und die zu grundlegenden **Bewältigungsprinzipien des Mannseins** führen. Diese Muster und die darauf bezogenen Bewältigungsprinzipien sind als Heuristik ein nützliches Handwerkszeug, um Männern in Beratungsprozessen zu begegnen (vgl. zu Folgendem Neumann/Süfke 2004).

Im Verlauf ihrer Sozialisation besteht für Jungen und Männer die Notwendigkeit, mit den gesellschaftlich vorherrschenden Männlichkeitsbildern und -anforderungen umzugehen und diese in ihr Selbstbild zu integrieren. Dazu ist zuvor bereits einiges gesagt worden. Jungen wachsen mit diesen allgegenwärtigen Vorgaben auf. In aller Regel versuchen sie, diesen zunächst einmal gerecht zu werden, um als »richtiger« Junge bzw. Mann zu gelten. Dabei lernen sie – idealtypisch und verallgemeinert gesprochen: Es gibt selbstverständlich einen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Männer haben in der Gesellschaft eine dominante Position und gelten als die Norm. Erwartet wird von ihnen, dass sie sich normgerecht verhalten, Abweichungen werden negativ sanktioniert. Die eigene Männlichkeit muss immer wieder aufrechterhalten, bestätigt und bewiesen werden – insbesondere in der Adoleszenz und im Kontext männlicher Peer-groups, auch wenn das auf ganz unterschiedliche Weise »performed« werden kann. Abgrenzen müssen sich Jungen und Männer dabei insbesondere von allem, was gesellschaftlich mit Weiblichkeit assoziiert wird. Also von Frauen und weiblichen Lebenszusammenhängen, von vermeintlicher Schwäche und damit verbundenen Gefühlen. Und von Homosexualität.

Zudem gehen Sozialisationsprozesse – auch wieder verallgemeinert und schematisch gesehen – bei Jungen öfters als bei Mädchen mit Erfahrungen einher, die auf der innerpsychischen Ebene zur Inkongruenz führen, d. h. zu einer nicht guten und vollständigen Integration eigener Impulse, Gefühle und Bedürfnisse. Tendenziell findet bei Jungen eine frühere Ablösung von der primären Bezugsperson (in der Regel die Mutter) statt als bei Mädchen und Gefühle werden nicht in gleicher Weise gespiegelt. Die dadurch nicht erfüllten Bedürfnisse nach Nähe und Geborgenheit und die aufgrund mangelnder Spiegelung schlecht ins eigene Selbst integrieren Gefühle werden abgewehrt, negativ bewertet oder mit Scham besetzt. Und weil Jungen in den ersten Lebensjahren noch immer überwiegend Frauen als Bezugspersonen erleben (die eigene Mutter oder Mütter von Freunden, Erzieherinnen in Kita oder Hort, Grundschullehrerin etc.) und insgesamt in einer weiblich besetzten Lebenswelt aufwachsen, fehlen ihnen im Alltag präsenste erwachsene männliche Gegenüber zur Geschlechtsidentifikation, auf die sie sich bei der eigenen geschlechtlichen Identitätsentwicklung positiv beziehen können. Als Ausweg bleibt die Umweg-Identifikation: Irgendwann ist dem kleinen Jungen klar, dass Frauen nicht Männer sind. Und soweit sie selbst sich als Jungen und werdende Männer identifizieren bzw. als solche adressiert werden, sind sie – so die unbewusste Anpassungsleistung – das Gegenteil

von Frauen. Dementsprechend grenzen sie sich ab von dem, was sie als weiblich erleben, und beginnen, diese Bereiche des Selbst, die auch sie ja gleichwohl haben, zu unterdrücken.

Im Ergebnis führen diese Sozialisationserfahrungen dazu, dass Teile des Selbst – bestimmte Impulse, Gefühle und Bedürfnisse – durch Jungen und Männer tendenziell abgelehnt bzw. abgewehrt werden und sie den Zugang dazu verlieren (**das Verwehrtsein des Selbst**). Die mangelnde Fähigkeit, das eigene Innenleben selbst gut wahrnehmen und als Handlungssteuerung für sich nutzen zu können, wird dann oft als **Hilflosigkeit** erlebt, die im Gegensatz zu Männlichkeitsanforderungen steht:

»Hilflosigkeit [ist] für Männer eines der, wenn nicht sogar das problematischste Gefühl überhaupt (...). Der Zustand der Hilflosigkeit steht im krassen Widerspruch zu der gesellschaftlichen Anforderung an Männer, aktiv, gestaltend, selbständig, problemlösend und niemals ohnmächtig zu sein.«

Neumann/Süfke 2004, S. 39

Dem Dilemma zwischen Bedürftigkeit einerseits und fehlendem Zugang zur eigenen Innenwelt andererseits begegnen Männer mit verschiedenen Kompensationsversuchen, die sich in insgesamt sieben **Bewältigungsprinzipien des Mannseins** zusammenfassen lassen.

Bewältigungsprinzipien des Mannseins*

1 Externalisierung

Außenorientierung in
Denken und Handeln

2 Stummheit

emotionale
Sprachlosigkeit

3 Alleinsein

Einsamkeit; Dinge mit
sich selbst ausmachen

4 Rationalität

Abwehr und Abwertung selbstbezogener
emotionaler Bereiche und Überbetonung
von Verstand, Logik, Machbarkeit

5 Kontrolle

Kontrolle der eigenen Gefühle;
Kontrolle & Macht in sozialen
Beziehungen

6 Körperferne

Funktionalisierung des eigenen Körpers;
gesundheitliche Vernachlässigung;
Vermeidung von Körperlichkeit anderen
Männern gegenüber

7 Gewalt und Benutzung

gegenüber sich selbst (Konkurrenzzwang,
Leistungsdruck etc.), gegenüber anderen
Menschen (physische und sexuelle Gewalt),
gegenüber Dingen und der Umwelt

* Ursprünglich Böhnisch, Lothar/Winter, Reinhard: Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebensverlauf, Weinheim 1997; hier zitiert nach: Neumann/Süfke 2004, S. 33ff. Vgl. auch Theunert 2021, S. 9ff.

Diese Bewältigungsprinzipien zu kennen und in Beratungsprozessen sensibel dafür zu sein, ob und wie sie relevant werden, eröffnet der Arbeit mit männlichen Klienten eine qualitativ zusätzliche Dimension. Darüber hinaus bieten sie konkrete Ansatzpunkte für Veränderungsprozesse. Für Therapie und Beratung von Männern folgt daraus, dass Männer zur Sprache gebracht werden müssen – und zwar in einem doppelten Sinne: Mit dem Mann über ihn selbst sprechen und **den Mann zur Sprache bringen** über Dinge, über die er nicht gelernt hat zu sprechen (vgl. Neumann/Süfke 2004).

Empfehlungen zum Einstieg und zum Weiterlesen

Bola, JJ (2020): Sei kein Mann. Warum Männlichkeit ein Albtraum für Jungs ist, München

hooks, bell: Männer, Männlichkeit und Liebe. Der Wille zur Veränderung, München

Pickert, Nils (2020): Prinzessinnenjungs. Wie wir unsere Söhne aus der Geschlechterfalle befreien, Weinheim/Basel

Süfke, Björn (2010): Männerseelen. Ein psychologischer Reiseführer, München

Urwin, Jack (2017): Boys don't cry. Identität, Gefühl und Männlichkeit, Hamburg

The background features a large, stylized number '3' composed of two overlapping shapes: a teal shape on the left and a dark blue shape on the right. The text 'Praxisempfehlungen' is centered over the dark blue portion of the '3'.

Praxis- empfehlungen



3.1 Geschlechter- reflektiert arbeiten

Männerberatung in der Praxis

Die wesentlichen Ergebnisse des vorherigen Kapitels lassen sich folgendermaßen auf den Punkt bringen (vgl. Theunert 2021, S. 10):

-
-
- Männliche Sozialisation gibt es.
 - Männlichkeitsanforderungen gibt es.
 - Männlichkeitsanforderungen normieren und hierarchisieren.
 - Männer wollen Männlichkeitsanforderungen genügen.
 - Männliche Sozialisation vereinheitlicht und begrenzt Entwicklung und Vielfalt.
 - Männliche Sozialisation rechtfertigt gesellschaftliche Ungleichheit und Geschlechterhierarchien.
-
-

In der einen oder anderen Weise werden diese Aspekte ihren Niederschlag in Beratungsprozessen mit Männern finden. Ein geschlechterreflektierter Ansatz der Männerberatung kann sensibel dafür sein und hat Gestaltungsmöglichkeiten, damit im Beratungsprozess produktiv umzugehen. Die Aspekte können als **Hintergrundfolie** »mitlaufen«, um **Aufmerksamkeit zu lenken** und mögliche Interventionen darauf abzustimmen. Sie können aber auch Grundlage für einen offensiven Umgang damit sein, indem Männlichkeitsanforderungen und die Muster männlicher Soziali-

sation zum eigentlichen Thema der Beratung gemacht und Männer in diesem Sinne zur Sprache gebracht werden.

Dabei darf die Ebene der **Interaktion im beraterischen Setting** nicht aus dem Blick geraten. Nicht nur der Klient hat ein Geschlecht. Auch das Geschlecht des oder der Berater:in wird im Beratungsgespräch eine Rolle spielen. Insofern ist es wichtig, immer wieder auch den Blick auf sich selbst zu richten, dabei bewusst und reflexiv die Geschlechterbrille aufzusetzen und achtsam zu sein für das doing gender im Beratungsprozess und im eigenen beraterischen Handeln:

»Das Geschlecht hat im psychotherapeutischen und beratenden Prozess eine große Bedeutung, denn das Geschlecht der KlientInnen und der BeraterInnen/TherapeutInnen wirkt sich auf die therapeutische Beziehung aus. Eine gendersensible und genderkompetente Psychotherapie und Beratung muss daher auch die Interaktion zwischen beiden berücksichtigen. Nicht nur PsychotherapeutInnen verändern KlientInnen, sondern KlientInnen verändern auch ihre PsychotherapeutInnen.«

Waidhofer 2016, S. 141

Ein grundlegendes Dilemma einer geschlechterreflektierten Beratungsarbeit mit Männern ist die Frage nach dem **Spannungsfeld** zwischen normativ-politischem Anspruch auf der einen und beraterisch-ergebnisoffener Haltung auf der anderen Seite (vgl. Theunert/Luterbach 2021, S. 21f). Ist es vornehmliche Aufgabe eines geschlechterreflektierten Arbeitens, sich produktiv in den Dienst des Anliegens und des Arbeitsauftrages zu stellen, den die Klienten aus ihrer subjektiven Perspektive heraus formulieren (**geschlechtersensitives bzw. -sensibles Arbeiten**)? Oder ist geschlechterreflektiertes Arbeiten auch ein Vehikel, um individuelle wie gesellschaftliche Veränderungsprozesse hin zu mehr Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu befördern (**geschlechtertransformatives Arbeiten**)? Auf diese Fragen kann es hier keine abschließende Antwort geben, denn die Beantwortung hat viel damit zu tun, um welche Art von Männerberatung es geht, wie diese Beratung vom Setting angelegt ist und wie die beteiligten Personen in der Beratungsbeziehung damit umgehen:

-
- Was ist der jeweilige Beratungskontext: Männerberatung im engen oder im weiten Sinn?
 - Wie ist der zeitliche Horizont der Beratungsarbeit: nur einzelne oder wenige Sitzungen vs. längerfristig angelegte Begleitung?
 - Welche Werthaltungen liegen der Männerberatung zugrunde?
 - Was sind die Veränderungsperspektiven, auf die sich einzulassen der Klient am Ende bereit ist?
-

Im Rahmen einer geschlechterreflektierten Männerberatung sollten Fachkräfte diese Fragen aber immer wieder für sich prüfen und dazu eine Haltung entwickeln. Ausgehen können wir dabei von der Annahme, dass eine wertneutrale Beratungsarbeit nicht möglich ist, weil diese stets vor einem – wie auch immer gearteten – Wertehorizont erfolgt. Insofern kommt es darauf an, sich darüber Rechenschaft abzulegen und bewusst damit umzugehen.

Dies kann bedeuten, das Verhältnis zwischen politischer und persönlicher Veränderungsperspektive offen und in Balance zu halten:

»Die Brennpunkte der Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sind auch jene Problemfelder, mit denen unsere Klienten zu uns kommen. Der Fokus ist jedoch ein anderer, ein subjektiverer: Die Klienten möchten ihre Gewaltbereitschaft regulieren können und wollen erst in zweiter Linie eine gewaltfreie Welt. Die Klienten möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und mehr Verantwortung für sie übernehmen und erst dann interessieren sie sich für die entsprechenden Regelungen in unserer Gesellschaft.«

Bertsch/Christandl 2016, S. 132

Oder aber darauf hinzuwirken und dafür zu werben, dass sich Klienten eine politisch-normative Perspektive zu eigen machen:

»Wir gehen in unserer Arbeit nicht davon aus, dass Männer in eine Bewegung Richtung Gleichstellung hineinmanövriert oder -getrickst werden müssen. Das wäre die Grenzlinie zur Manipulation. Vielmehr gilt es aus unserer Sicht, Resonanz zu suchen mit jenen Persönlichkeitsmerkmalen, in denen die Sehnsucht nach einem Leben jenseits der vorherrschenden Männlichkeitsnormen (...) verborgen ist. Das ist eine emanzipatorische Haltung, keine paternalistische.«

Theunert/Luterbach 2021, S. 121

Für die Praxis der Männerberatung sind folgende Ebenen und Leitfragen hilfreich, um die verschiedenen Aspekte von Zielgruppenerreichung und Ansprache bis hin zur Beziehungsgestaltung

und methodischen Interventionen in der Beratung und Begleitung systematisch zu berücksichtigen (vgl. Theunert 2021, S.6):

1

Männer erreichen

a) Auftritt und Ausstrahlung

Leitfrage: Sind Männer sichtbar und spürbar willkommen?

b) Ansprache

Leitfrage: Fühlen sich Männer angesprochen?

2

Männer beraten

c) Angebot

Leitfrage: Ist das Angebot für Männer attraktiv?

d) Wissen

Leitfrage: Arbeite ich männerspezifisch und geschlechterreflektiert?

3

Männer begleiten

e) Prozess

Leitfrage: Gelingt der Aufbau eines Arbeitsbündnisses?

f) Kompetenzen

Leitfrage: Verfüge ich über ein männergerechtes Instrumentarium?

3.2 Zielgruppe im Blick

Männer erreichen und ansprechen

Viele Einrichtungen im Feld der psychosozialen Beratung oder auch der Familienbildung und -beratung machen die Erfahrung, dass ihre Angebote oft deutlich stärker von Frauen als von Männern nachgefragt und besucht werden, obwohl die Angebote erklärtermaßen geschlechtsneutral und für alle offen konzipiert sind. Und selbst wenn spezifische Angebote für Männer entwickelt und vorgehalten werden, ist die Nachfrage trotzdem nur begrenzt. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass das ganze **berufliche Feld der psychosozialen Arbeit** historisch gewachsen ein weibliches Berufsfeld ist. Dies drückt sich nicht nur darin aus, dass etwa drei Viertel der Beschäftigten im Feld der Sozialen Arbeit Frauen sind (vgl. Hammerschmidt et al. 2020). Auch die Art und Weise, wie Bildungs- und Beratungseinrichtungen sichtbar nach außen auftreten und was für ein Bild sie insgesamt vermitteln, kann – implizit oder explizit – von Vorstellungen geprägt sein, die eher einer **weiblich konnotierten Kultur** zugerechnet werden. Dies betrifft beispielsweise Dinge wie die Ausgestaltung von Räumlichkeiten, die Farbgebung oder die auf Webseiten, Flyern etc. gewählte Sprache, insgesamt also die Selbstdarstellung und deren Anmutung. Die Frage in diesem Zusammenhang ist, ob Auftritt und Ausstrahlung passend und attraktiv für Männer sind – von solch vermeintlich banalen Dingen wie den Öffnungs-

zeiten bis hin zum Selbstverständnis, der gelebten Organisationskultur und was darin zum Ausdruck kommt (vgl. Theunert 2021, S. 18ff; Schäfer/Schulte 2016. S. 73ff).

Gefordert ist also **Niedrigschwelligkeit**, um mehr Männer zu erreichen und ihnen ein für sie attraktives Angebot zu machen. »Wer entscheidet, was der Zielgruppe gefällt? Genau: die Zielgruppe selbst!« (Theunert 2021: 22). Damit verbunden ist aber zugleich eine Schwierigkeit. Denn eine solche **pauschale Betrachtung** blendet aus, dass Männer – wie im Übrigen natürlich auch Frauen – keine homogene Gruppe sind, sondern zugleich immer verschiedene soziale Kategorien wirksam werden (vgl. oben Kap. 1.1). Was für bildungsaffine Männer aus der Mittelschicht ein niedrigschwelliger Zugang ist, kann für Männer aus anderen sozialen Milieus hohe Hürden bedeuten. Männer mit Migrationshintergrund stoßen womöglich an Sprach- und andere kulturelle Barrieren. Und Männer, die sich – gleichstellungspolitisch gesprochen – bereits auf den Weg gemacht haben und modernen Geschlechterbildern gegenüber aufgeschlossen sind, brauchen womöglich anderes als solche, die in traditionellen Denkmustern verharren. Insofern ist es im Einzelfall angeraten, sich immer wieder kritisch selbst zu befragen, welche Wirkungen der eigene Auftritt als Einrichtung oder

als Anbietende von Beratung voraussichtlich erzielt und welche **Einschlüsse** oder eben auch **Ausschlüsse** damit verbunden sind. Erfolgskriterium ist hier letztlich die Praxis selbst. Wenn Männer – oder eine anvisierte Teilgruppe von Männern – erreicht werden und das Angebot annehmen, hat offenbar etwas funktioniert.

Ein **bewusster Umgang mit Sprache** ist bei der Zielgruppenansprache in jedem Fall zu empfehlen. Dies gilt für Männer wie für alle denkbaren anderen Zielgruppen gleichermaßen. Entscheidend dabei ist, welcher Fokus eingenommen wird und wie bewusst mit den damit einhergehenden Annahmen und Erwartungshaltungen umgegangen wird. Der Fokus kann dabei unterschiedlich scharf gestellt werden – ganz weit oder ganz eng – und wird doch immer zugleich auch Perspektiven ausschließen. Die Entscheidung für die eine Perspektive ist zugleich die Entscheidung gegen die andere. Insofern gilt auch hier: **Ein Patentrezept, um »die« Männer anzusprechen, gibt es nicht.** Vielmehr birgt das immer auch die Gefahr, in Stereotypen zu verfallen, gängige Geschlechterklischees zu reproduzieren und alle Männer über einen Kamm zu scheren. Daraus folgt: Bei konzeptionellen Überlegungen zur Ansprache der Zielgruppe Männer sollte bewusst reflektiert werden, welche Teilgruppe an Männern genau angesprochen wer-

den soll, was geeignete Botschaften sein könnten und welche Sprache es dazu braucht. Im Umkehrschluss heißt das aber nicht, dass die Zielgruppenansprache sich nicht trotzdem auch an alle Männer richten kann. Nur dann muss bewusst sein und damit gerechnet werden, dass darauf voraussichtlich immer nur eine Auswahl an Männern ansprechen wird.

Die Ausführungen in Kap. 2.4 zu Männlichkeitsanforderungen und zu männlicher Sozialisation haben gezeigt, dass es **Gemeinsamkeiten** gibt, die im Durchschnitt oder mehrheitlich auf Männer zutreffen und auf die bei der Zielgruppenansprache abgestellt werden kann. Und wenn zugleich deutlich ist, dass es dabei um verallgemeinernde Annahmen geht, die nicht automatisch auf alle Männer zutreffen und von denen es individuell Abweichungen gibt, spricht nichts gegen ein solches Vorgehen. Ein in diesem Sinne bewusster Umgang mit Sprache heißt hier also schlicht, **beide Seiten in Balance** zu halten. Einerseits **das übergreifende Allgemeine**, was als Annahme und Heuristik den Ausgangspunkt bildet. Und andererseits das davon **Abweichende und Besondere im Einzelfall**, für das es Achtsamkeit und Anerkennung braucht. In diesem Sinne sollte mit den folgenden Vorschlägen umgegangen werden (vgl. Schäfer/Schulte 2016, S. 74ff; Kassner 2019, S. 245f; Theunert 2021, S. 22ff).

Ansprache von Männern

- **Grundsätzlich: Wer Männer ansprechen will, sollte dies aktiv tun** und sie als Zielgruppe benennen, statt sie nur mitzumeinen. Also beispielsweise nicht allgemein Eltern ansprechen, sondern dezidiert Mütter und Väter.
 - **Sachthemen, Wissensfragen und Informationen** sind zum Einstieg eher geeignet, als den Fokus zu schnell und ausschließlich auf das eigene Innenleben oder auf Beziehungsthemen zu lenken.
 - **Begrifflichkeiten aus Psychologie und Innenwelt** (Gefühle, Schwäche, Scheitern, psychosoziale Beratung, Spüren, Fühlen etc.) sollten vorsichtig genutzt werden, da sie zu Abwehrreaktionen führen können.
 - **Notwendig ist eine positive, ressourcen- und lösungsorientierte Ansprache**, statt Männer problem- und defizitorientiert anzusprechen und einen Hilfebedarf herauszustellen.
 - **Empfehlenswert ist eine nach vorne gerichtete Perspektive**, die konkrete Ziele, Schritte und mögliche Gewinne in den Blick nimmt und bei der Männer selber entscheiden können, was sie umsetzen wollen. Weniger geeignet ist eine Perspektive, die vornehmlich zurück und nach innen schaut, bei der Dinge »zerredet« oder Vorschläge unterbreitet werden, die als bevormundend erlebt werden können.
-
-

Für viele (heterosexuelle) Männer sind ihre Partnerinnen oder andere Frauen in ihrem Nahumfeld oft die einzigen Personen, mit denen sie ausführlicher über ihr Innenleben und ihre emotionale Befindlichkeit sprechen. Sie haben daher eine wichtige Funktion als Brückenbauerinnen zur Inanspruchnahme von professionellen Hilfe-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Das lenkt die Aufmerksamkeit auf die Frage nach dem **Geschlecht der beratenden Person**. Im Feld der Männerberatung gibt es die Position, dass letztlich nur Männer Männer beraten können. Wir teilen diese Auffassung nicht und gehen davon aus, dass selbstverständlich auch Frauen Männer beraten können. Vor dem Hintergrund des oben Angesprochenen kann dies sogar gewinnbringend für die Beratung eingesetzt werden und eine eigene Dynamik entfalten.

Allerdings sollten **weibliche Fachkräfte** dabei möglichen Projektionen und Übertragungen besondere Aufmerksamkeit schenken. **Männliche Fachkräfte** wiederum haben ihren weiblichen Kolleginnen voraus, dass sie mit ihrem Klienten die gemeinsame lebensweltliche Erfahrung teilen, »sich als Mann zu Männlichkeitsanforderungen verhalten zu müssen« (Theunert 2021, S. 20; vgl. auch Kap. 2.4). Auch dies kann in der Männerberatung von Vorteil sein und ist in jedem Fall eine Ressource, die nur männlichen Beratern zur Verfügung steht. Letztlich muss konstatiert werden, dass die eigene Geschlechtlichkeit so oder so ein bedeutsamer Faktor in der Beratung ist. Für einen gelingenden Beratungsprozess dürfte das Geschlecht der beratenden Person jedoch weit weniger entscheidend sein als die Kompetenz, Beziehung herzustellen, in Kontakt zu gehen und geschlechterreflektiert zu arbeiten.

3.3 Klientenbeziehung gestalten

Männer beraten und begleiten

Was genau braucht es nun, um Beratungsprozesse geschlechterreflektiert und männlichkeitsorientiert gestalten zu können? Nötig dazu sind **Wissen und Kompetenzen**, die sich in einer geschlechterreflektierten **Haltung** verdichten und in einer entsprechenden Herangehensweise und Methodik ausdrücken, die im Beratungsprozess zum Tragen kommt.

Ein **Grundlagenwissen** zu Geschlechterthemen im Allgemeinen und zu Männlichkeitsanforderungen und männlicher Sozialisation im Besonderen ist die Basis, um geschlechterreflektiert mit Män-

nern arbeiten zu können. Hierzu ist in Kap. 2.4 ein erster Überblick gegeben worden, um für damit zusammenhängende Fragen zu sensibilisieren und neugierig auf mehr zu machen.

Je nach Beratungsfeld ist dieses Wissen durch weitere Kenntnisse über **themenspezifische Grundlagen** und die Verortung männlicher Lebens- und Erfahrungswelten darin zu ergänzen. Im Folgenden sind einige zentrale Themenbereiche exemplarisch genannt. Im Anhang haben wir ausgewählte weiterführende Hinweise und Leseempfehlungen zusammengestellt.

Zentrale Themenbereiche in der Männerberatung

Vaterschaft und Familie

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Paar- und Familiendynamiken, insbesondere auch beim Thema Trennung und Scheidung.

Selbstsorge und Gesundheit

Psychische Belastungen, Umgang mit Leistungsanforderungen, Konkurrenz, Druck, Überforderungen bis hin zu Suchtverhalten.

Sexualität

Sexuelle Gesundheit, Sexualverhalten und Umgang mit sexueller Vielfalt.

Gewalt

Umgang mit Aggressionen, Männer als Täter, aber auch Verletzungsoffenheit von Männern und männliche Betroffenheit von Missbrauch und Gewalt.

Devianz und soziale Lage

Abweichendes Verhalten von Männern, Erfahrungen von Scheitern und Verlust, Benachteiligungen, soziale Ausgrenzung.

Flucht, Migration und Integration

Erfahrungen von migrantischen Männern in der Mehrheitsgesellschaft, Rassismus, Kultursensibilität.

Allen, die tiefer in die Materie der geschlechterreflektierten Beratungsarbeit mit Männern einsteigen wollen, seien der Orientierungsrahmen für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern für Fachleute von Markus Theunert und Matthias Luterbach (Theunert/Luterbach 2021) sowie eine daran anknüpfende kurze Handreichung für die Praxis (Theunert 2021) empfohlen. Gleiches gilt für das von Wolfgang Neumann und Björn Süfke (2004) vorgelegte Grundlagenwerk zur Arbeit mit Männern im Bereich der Psychotherapie, von dem viel auch für die Praxis der Beratungsarbeit nutzbar gemacht werden kann. Beide werden wir aufgreifen und auf zentrale Aspekte noch ausführlicher eingehen.

Grundlagenwerke

Theorie und Praxis der geschlechterreflektierten Arbeit mit Männern

Neumann, Wolfgang/Süfke, Björn (2004):

Den Mann zur Sprache bringen.

Psychotherapie mit Männern, Tübingen

Theunert/Luterbach (2021): Mann sein...!?

Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten.

Ein Orientierungsrahmen für Fachleute, Weinheim/Basel

Theunert, Markus (2021). Männer erreichen, beraten, begleiten. Ein Leitfaden für die Praxis, Basel (als Download verfügbar; vgl. Literaturverzeichnis)

In den letzten Jahren sind zudem verschiedene **Weiterbildungsangebote** entwickelt worden, um Fachkräfte für die Männerberatung zu qualifizieren und geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern in der Praxis der psychosozialen Arbeit und Beratung stärker zu

Weiterbildungen im Bereich Männerberatung

SKM Bundesverband

Multiplikatoren-Weiterbildung Männerfokussierte Beratung

<https://echte-maenner-reden.de/profi-maenner-fokussierte-beratung/> [17.10.2024]

vgl. dazu auch: Konzept der Jungen- und Männerberatung des SKM Bundesverbandes e.V., Düsseldorf 2020

www.skmev.de/wp-content/uploads/2020/05/SKM-EMR-Konzeptpapier2020_web.pdf
[21.02.2022]

männer.ch

Lehrgang Männerarbeit. Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten
www.maenner.ch/lehrgang-maennerarbeit/
[21.02.2022]

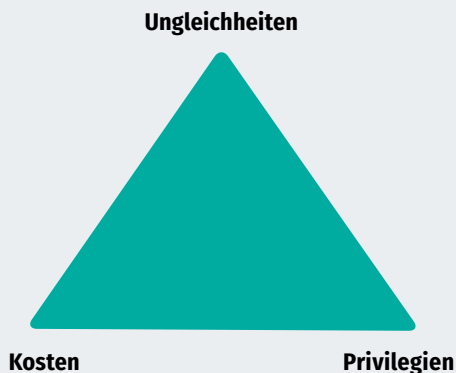
LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen

Fortbildung Systemische Männer:beratung. Von Mannesgesicht zu Mannesgesicht
www.maennerberater-fortbildung.de/
[21.02.2022]

verankern. Diese bieten eine umfassende Möglichkeit, sich das theoretisch-konzeptionelle Wissen, eine entsprechende fachliche Haltung und die praktischen Kompetenzen für eine geschlechterreflektierte und männlichkeitsorientierte Beratungsarbeit anzueignen.

Um die hierarchische Struktur der Geschlechterordnung und die Einbindung von Männern darin konzeptionell-theoretisch in der Beratung präsent zu halten, bietet sich das vom US-amerikanischen Soziologen Michael Messner ursprünglich für den Bereich der Geschlechterpolitik entwickelte **männerpolitische Dreieck** an (vgl. Theunert 2021, S. 26f; Theunert/Luterbach 2021, S. 94f).

Das männerpolitische Dreieck nach Michael Messner



Mit herkömmlichen Männlichkeitsnormen sind einerseits Privilegien und Gewinne verbunden, etwa wirtschaftliche und politische Macht, andererseits Kosten, beispielsweise eine geringere Lebenserwartung und eine geringere Eingebundenheit in familiäre und private Lebenszusammenhänge. Da sich Kosten und Privilegien keineswegs für alle Männer gleich darstellen, müssen zudem immer auch Unterschiede und Ungleichheiten innerhalb der Gruppe der Männer beachtet werden. Auf diese Weise lassen sich – im Sinne einer empathisch-emanzipatorischen Haltung – in differenzierter Weise die Vorteile des Mannseins kritisch zur Sprache bringen und zugleich mögliche Gewinne einer Veränderung von Männlichkeit in den Blick nehmen.

Theunert/Luterbach (2021) haben diesen Ansatz in ihrem Orientierungsrahmen zu einem **Konzept der dreifachen Entwicklung** ausgebaut. Geschlechterreflektierte Arbeit mit Männern muss für sie »gleichwertig und gleichzeitig unterstützend, begrenzend und öffnend wirken« (ebd., S. 100).

Der Aspekt des Unterstützens ist zunächst zentral für den Beziehungsaufbau in einer Beratungsbeziehung und für das Verständnis dessen, wo der Klient aktuell steht und wie er sich und die Welt wahrnimmt. Der **Aspekt des Begrenzens** ist als Teil einer geschlechtertransformativen Arbeit darauf ausgerichtet, das grundlegende männliche Privileg, als selbstverständliche

Norm zu gelten, zu hinterfragen und einen konstruktiv-fairen Umgang mit vorhandenen männlichen Privilegien einzufordern. Der **Aspekt des Öffnens** schließlich zielt auf Entwicklungspotenziale und Perspektiven einer anderen Männlichkeit jenseits heteronormativer Einengungen (Theunert 2021, S. 28).

Konzept der dreifachen Entwicklung

	unterstützen	begrenzen	öffnen
Fokus	Männer als Individuen im Spannungsfeld widersprüchlicher Männlichkeitsanforderungen	Männer in der Gesellschaft	Männer im »größeren Ganzen«
Fachliche Haltung	Wahrnehmen, ernst nehmen	(Geschlechtliche) Selbstverständlichkeiten hinterfragen, den Klienten wohlwollend herausfordern	Suchbewegung ermöglichen und begleiten
Kernprozess	Männliches Selbst- und Weltverhältnis des Klienten empathisch-akzeptierend erschließen	Kontextualisieren, markieren, deprivilegieren	Welt jenseits binär-heteronormativer Geschlechterordnungen befragen und erkunden

In diesem anspruchsvollen und elaborierten Ansatz kommt eine normativ-emanzipatorische Haltung zum Ausdruck, die im Rahmen der Beratung von Männern auf Veränderung von Männlichkeit und Geschlechterverhältnissen zielt. Sie entspricht einer Männerberatung im engen Sinne, wie wir sie in Kap. 2.3 beschrieben haben. Im Rahmen einer **gleichstellungsorientierten Politik für Jungen, Männer und Väter**, so wie wir sie als Bundesforum Männer verfolgen, halten wir eine solche Perspektive für politisch geboten und sehen die gleichstellungspolitischen Potenziale, die mit Männerberatung verbunden sind. Zugleich ist uns bewusst, dass sich eine solche Perspektive in Beratungsprozessen mit Männern im weiten Sinne, wo Männer zu spezifischen Themen beraten werden und wo Männlichkeit selbst nicht primär Gegenstand der Beratung ist, kaum eins zu eins wird umsetzen lassen. Dies gilt umso mehr, wenn die Beratung nicht auf einen längeren Prozess der Begleitung ausgelegt ist, sondern sich auf eine oder wenige Sitzungen beschränkt.

Als common ground und Ausgangspunkt einer geschlechterreflektierten und männlichkeitsorientierten Beratungsarbeit bleibt aber auch dann, sich die zwei zentralen Kernbotschaften der theoretischen Grundlagen (Kap. 2.4) zu vergegenwärtigen und diese in der **praktischen Gestaltung der Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern in Beratungsprozessen** zu berücksichtigen:

- Männer müssen sich – so oder so – zu Männlichkeitsanforderungen verhalten.
- Muster männlicher Sozialisation sind wirkmächtig und führen zu spezifischen Bewältigungsprinzipien des Mannseins.

Grundsätzlich folgt daraus, nicht vermeintlich geschlechtsneutral zu beraten, sondern bewusst darauf zu fokussieren, dass der männliche Klient als Mann in der Beratung ist, unabhängig davon, mit welchen Themen und Anliegen er kommt. Männlichkeit selbst muss dabei nicht notwendig zum Thema werden, aber mit einer geschlechterreflektierten und männlichkeitsorientierten Perspektive verändert sich der Fokus. Die Frage lautet dann, wie die Beratung männerspezifisch gestaltet werden kann und ob es für Beratungsbeziehung und -prozess hilfreich ist, einen solchen Fokus einzunehmen. Das dazu eingesetzte Repertoire an Beratungsmethoden und Interventionen ist dabei nicht grundsätzlich anders als sonst auch, aber die Haltung ist eine andere. Neben das Anliegen des Klienten tritt – quasi als zweite Ebene – die Frage danach, wie Männlichkeitsanforderungen und Bewältigungsprinzipien des Mannseins in

Impulse für die Praxis der Beratung

- Für Männer ist der Zugang niedrigschwelliger, wenn in der Ansprache Sachfragen, Wissen und Information – und nicht sie selbst – im Vordergrund stehen.
- In der Arbeit mit Männern gilt es, an den Kompetenzen von Männern anzuknüpfen und vertrautes Terrain zu schaffen.
- Traditionell sozialisierte Männer müssen in einer Beratungssituation drei Herausforderungen parallel bewältigen: 1) ein Problem lösen, 2) darüber reden, 3) Mann bleiben. Das ist anspruchsvoll – und schnell eine Überforderung.

nach Theunert 2021

- Eine smarte männergerechte Ansprache schafft die Quadratur des Kreises: Sie holt die Zielgruppe in ihrem Leiden an der Widersprüchlichkeit und Unentrinnbarkeit geltender Männlichkeitsanforderungen ab, ohne sie als Leidende anzusprechen.
- Männer zu beraten, heißt auch, einen Umgang mit dem Spannungsfeld zu finden, lösungsorientiert an einer Sachfrage zu arbeiten und gleichzeitig den »ganzen« Mann im Fokus zu haben (und nicht nur sein Problem).
- Männer zu beraten, ist ganz einfach. Es geht »nur« darum, Männer beim (Wieder-) Spüren-Lernen zu begleiten.

der Beratungsbeziehung Relevanz entfalten und ob und wie eine Aufmerksamkeit darauf den Beratungsprozess befördert und bereichert. **Genderkompetenz bzw. Männlichkeitskompetenz** wird damit zu einer **eigenständigen Resource** im beraterischen Handeln. Das heißt nicht, allen Männern gleich zu begegnen im Sinne eines geschlechterstereotypen Vorgehens. Sondern es heißt, offen zu sein dafür, wie im konkreten Einzelfall Männlichkeit wirksam wird und was es für Vorgehensweisen und Interventionen

braucht, damit produktiv umzugehen. Daraufhin können die eigenen beraterischen Methoden und Kompetenzen überprüft und eingesetzt werden.⁶

Für die **Gestaltung des Anfangs** einer Beratungsbeziehung und für die Kontaktaufnahme bedeutet das, mit dem Vorhandensein männlicher Bewältigungsprinzipien zu rechnen und diese

.....
⁶ Die folgenden Hinweise basieren insb. auf Neumann / Süfke 2004, S. 49ff; Theunert 2021, S. 25ff; Bertsch / Christandl 2016; Waidhofer 2016; SKM Bundesverband 2020.

als solche wahrzunehmen (vgl. oben den Aspekt des Unterstützens). Es geht darum zu sehen, was da ist, und darum, das Gegenüber in seinem Sosein anzunehmen. Die **Haltung** gegenüber dem männlichen Klienten als Person sollte dabei grundsätzlich von Akzeptanz, Wertschätzung und Empathie geprägt sein, statt die in der öffentlichen Wahrnehmung z. T. vorhandenen negativen und abwertenden Bilder zu bedienen, in denen Männer vor allem als problematisch und defizitär gezeichnet werden.

Die **Klärung des Anliegens** sollte zunächst nahe an den beschriebenen Phänomenen erfolgen, statt vorschnell mit Blick auf Männlichkeit Hypothesen zu bilden und Generalisierungen vorzunehmen. Sinnvoll ist, an den vorhandenen Kompetenzen des Gegenübers anzuknüpfen, Vertrauen aufzubauen und vorhandene Probleme und Schwierigkeiten zu würdigen. Hilfreich kann zudem sein, zunächst einmal auf der Sachebene zu verbleiben, statt zu schnell den Fokus auf die Beziehungsebene oder das eigene Selbst zu richten. Es geht darum, Kontakt aufzubauen, in Kontakt zu kommen, und erst in weiteren Schritten dann ggf. darum, auch die Kontaktfähigkeit als solche zu stärken.

Selbstkritisch muss vor allem mit eigenen Bildern und stereotypen **Verallgemeinerungen und Zuschreibungen** umgegangen werden. Diese bergen die Gefahr, zu verschleiern, was ist. (Vor-) Annahmen über männliche und weibliche Eigenschaften und Attribute beeinflussen die eigene Wahrnehmung und Bewertung und werden dem

konkreten Einzelfall womöglich nicht gerecht. Mit entsprechend kritischer Reflexion sind solche Vorannahmen aber durchaus als Hypothesen oder zur Problematisierung von Widersprüchen nutzbar. Achtsamkeit ist gefragt, wenn der Klient selbst in stereotypen Kategorien denkt oder in pauschale Selbstabwertung verfällt (»alle anderen Männer sind ..., können ... etc., nur ich nicht«).

Die **Trennung von Person und dem Verhalten der Person** sollte ebenfalls zur Grundhaltung der Arbeit mit Männern gehören, gerade auch dann, wenn Männer grenzüberschreitendes Verhalten zeigen oder es explizit um die Arbeit mit gewalttätigen Männern geht. Deutlich werden muss dabei zugleich, dass die Verantwortung für ein solches Verhalten voll und ganz beim Klienten selbst liegt, ohne ihn deswegen als Person zu verurteilen. Ziel der Beratung ist in dem Fall, die Veränderungsarbeit am eigenen Verhalten, um mit eigenen Grenzen und Grenzen anderer achtsam und verantwortungsvoll umzugehen. Ein **ganzheitlicher Blick auf den Mann** in seiner biografischen und gesellschaftlichen Eingebundenheit kann darüber hinaus erweiterte Handlungsperspektiven und Lösungsoptionen über den engen Blick auf das formulierte Anliegen und Problem eröffnen.

Männliche Bewältigungsprinzipien herausfordern

1

Externalisierung

Internalisierungshilfen, um die Muster der Außenorientierung in Wahrnehmung und Handeln zu durchbrechen

2

Stummheit

Einladung zu neuer persönlicherer Sprache; keine Richtig-Falsch-Antworten und auch keine Floskeln, sondern echtes Sprechen über das Wie

3

Alleinsein

Gefühl, es alleine zu schaffen (schaffen zu müssen), spiegeln und Angebote machen, im Alleinsein gemeinsam nicht mehr allein zu sein

4

Rationalität

Thematisierung von inneren Reaktionen auf äußere Zuschreibungen; Konfrontation der Tendenz zur Vermeidung von Unklarheiten und offenen Fragen

5

Kontrolle

Angst vor Kontrollverlust ernst nehmen und Sicherheiten und Wege bieten, sich ohne Kontrolle vorwagen zu können

6

Körperferne

Funktionalisierung des eigenen Körpers begegnen; Wahrnehmung körperlicher Empfindungen stärken; Wahrnehmung von Körpersprache, Körpergedächtnis und von körperlichen Grenzen

7

Gewalt und Benützung

feinfühlig Thematisierung von Täter- wie Opfererfahrungen; Sensibilisierung für die eigenen Gefühle von Verletztsein, Ohnmacht, Hilflosigkeit, Schwäche, Angst; Teufelskreis der Gewalt benennen; Unterscheidung von destruktivem Gewalthandeln und positiver Aggressivität; faire körperliche Auseinandersetzung nach klaren Regeln

Zum **Umgang mit männlichen Bewältigungsprinzipien**, so wie sie im Sprechen und in der Interaktion des Klienten zum Ausdruck kommen, empfiehlt sich das Vorgehen einer »**liebvollen Konfrontation**« (Süfke 2010, S. 169ff), die eine Balance hält zwischen empathischem und wertschätzendem Blick einerseits und der Zumutung einer kritischen Auseinandersetzung andererseits. Eine solche Haltung bietet Resonanz an, bringt sich selbst mit eigenen Empfindungen und Erfahrungen als authentisches Gegenüber ein, stellt Kontakt und Beziehung her und hält den Rahmen. Zugleich spiegelt und verstört sie aber auch die Sprechmuster und normativen Selbstverständlichkeiten des Klienten, um dessen Externalisierungstendenzen herauszufordern und Öffnungen nach innen zu ermöglichen und zu begleiten.

Hilfreich in der Arbeit mit Männern sind darüber hinaus auch nonverbale Methoden, wenn das Sprechen im Beratungsprozess nicht weiterführt, Humor als ein Türöffner in der Beziehungsgestaltung, spielerische Zugänge als Methodenerweiterung und ein bewusster Umgang mit Wettbewerb und Konkurrenz, die als männer-spezifische Verhaltensmuster auch und gerade in der Beratungsbeziehung relevant werden können (vgl. Theunert 2021, S. 32f). Hilfreich ist nicht zuletzt, wenn auch in begleitender **Intervention und Supervision** die Möglichkeit besteht, eine geschlechterreflektierte und männlichkeitsorientierte Perspektive einzunehmen und das eigene beraterische Handeln und die Fallgeschichten in diesem Sinne thematisieren und reflektieren zu können.

Fünf Fragen für die kritische Selbstreflexion

1. Bin und halte ich mir bewusst, dass es kein geschlechtsneutrales Wahrnehmen, Denken und Handeln gibt?
2. Reflektiere ich meine eigenen Prägungen, Geschlechterstereotypen und Wertungen?
3. Habe ich einen liebevollen zugewandten Blick auf Männer?
4. Habe ich eine Vorstellung davon, was »gute Art Mann sein« heute heißen könnte?
5. Habe ich ein Bild, wie Männer mit ihren Privilegien differenziert umgehen können? Ist mir bewusst, dass nicht alle Privilegien individuell veränderbar sind und es deshalb auch der Kompetenz bedarf, veränderbare von nicht veränderbaren Privilegien zu unterscheiden?

vgl. Theunert 2021, S. 30



Beispiele guter Praxis

Für dieses Kapitel haben wir Interviews mit Praktiker:innen aus unterschiedlichen Themenfeldern geführt, um die inhaltliche Spannweite der Männerberatung bzw. Beratung von Männern aufzuzeigen und praktischen Erfahrungen Raum zu geben.

4.1 Beratung als Stabilisierungsarbeit

Gewaltbetroffenheit von Männern

MUT-Traumahilfe für Männer*, Berlin

»In vielen Fällen sind wir die Ersten, denen von der erlebten sexualisierten Gewalt erzählt wird.«

Interview mit Markus Wickert,
Traumafachberater*/-pädagoge
und Gender-Trainer*

Welche Beratung bieten Sie an und wer kommt zu Ihnen?

Wir beraten Männer, die in ihrem Leben sexualisierte Gewalt erfahren haben. Dabei ist ganz wichtig zu verstehen, dass es sich dabei um jede Form von sexuellen Handlungen handelt, die gegen den Wunsch des betroffenen Jungen oder Mannes vorgenommen wurde. Unsere Einrichtung hat ihren Standort in Berlin-Neukölln. Zu uns kommen aber Männer aus ganz Berlin. Für Jungen und männliche Jugendliche sind unsere Kollegen von den »Berliner Jungs« im selben Themenfeld unterwegs. Vielleicht ist noch interessant, dass wir auch ein dezidiertes Beratungsangebot für geflüchtete Männer vorhalten.

In welchem Rahmen findet die Beratung statt?

In der Regel bieten wir Einzelberatungen an. Dabei können auch Vertrauenspersonen mit einbezogen sein. Insgesamt orientieren wir uns stark am individuellen Bedarf der Männer, die zu uns kommen. Die Beratung findet überwiegend bei uns in der Beratungsstelle statt. Wir bieten aber auch Beratung in Bewegung an. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es manchen Männern leichter fällt, im Gehen ins Gespräch zu kommen.

Wie würden Sie die Männer, die zu Ihnen kommen, beschreiben? Ist es eine bestimmte Gruppe von Männern?

Die Männer, die zu uns kommen, spiegeln die gesamte Gesellschaft. Sexualisierte Gewalt kommt in allen Schichten vor. Allen gemein ist der Wunsch, einen konstruktiven Umgang mit ihrem Trauma zu finden – mit dem, was ihnen widerfahren ist, gut leben zu lernen. Was es dafür individuell braucht, ist jedoch ganz vielfältig.

Welche häufigen Problemlagen von Männern, die in die Beratung kommen, sehen Sie bei ihnen? Und welche sehen die betroffenen Männer selbst?

Die Männer leiden sehr oft an psychosomatischen Symptomen wie Schlaflosigkeit, innerer Unruhe, Konzentrationsschwierigkeiten und sonstigen posttraumatischen Belastungsstörungen. Und wie sich die Männer selbst sehen? Ein Stück weit hilflos, auf der Suche nach Unterstützung, um aus ihren erlebten Sackgassen

wieder herauszufinden. Viele Ratsuchende, die zu uns kommen, bringen ihre Themen und Herausforderungen in direkte Verbindung zu dem, was sie in Kindheit, Jugend und/oder im Erwachsenenalter erlebt haben. Sie haben eine Idee dazu, kommen aber oftmals an ihre Grenzen, was die eigene Handlungsfähigkeit betrifft. In vielen Fällen sind wir, die Berater*, die ersten Personen, denen von der erlebten sexualisierten Gewalt erzählt wird.

Denken Sie, dass Sie oder Ihre Beratungsstelle mit einem geschlechter- bzw. männlichkeits-reflektierten Konzept arbeitet? Wenn ja: Wie sieht dies aus und welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Wenn nein: Denken Sie, dass dies in der Arbeit hilfreich sein könnte?

Im Sinne eines eindeutigen Konzepts, das unsere gesamte Beratungsarbeit rahmen würde, kann das nicht verstanden werden. Ich denke, dass es bei der Beratung, wie wir sie anbieten, zuallererst um die Stabilisierung der Männer geht. Allein dadurch, dass wir das als männliche Berater* tun, destabilisieren wir ein Männlichkeitsstereotyp, wonach Männer nicht empathisch und solidarisch sein dürften oder könnten.

Wie werden schwierige Themen im Team aufgearbeitet?

Professionelle Beratung, besonders in so einem hochsensiblen Feld, kann nicht ohne interne Reflexion und externe Begleitung gemacht werden. Das ist essenziell, auch im Sinne von Selbstschutz, da zum Teil wirklich dramatische Biografien sichtbar werden, die auch wir als Berater* irgendwie bewältigen müssen – bei aller professionellen Distanz, die wir durchaus wahren. Aber Stabilisierungsarbeit, wie wir sie verstehen, bedeutet eben, dass wir uns immer ein gutes Stück einlassen müssen, um eine gewisse Nähe und Vertrauen aufzubauen. Umso mehr brauchen wir verlässliche Unterstützung im Team und daneben externe Supervision.

Auf welcher Basis findet Ihre Beratungsarbeit statt?

Unsere Arbeit wird vom Berliner Senat finanziert.

4.2 Beratung als Reintegrationshilfe

Haftentlassene Männer

FrauenComputerZentrumBerlin

Projekt MUNIA – Mentoring und Netzwerkarbeit zur Integration in den Arbeitsmarkt

»Unsere Beratung zielt auf Empowerment.«

Interview mit Ruth Warkentin
Soziologin und Sozialpädagogin

Worum ging es im Projekt »MUNIA«?

In dem Projekt wurden haftentlassene und unter Bewährungsaufsicht stehende Männer zwischen 18 und 35 Jahren bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt begleitet. Erwerbsarbeit ist zentral für das Selbstbild der jungen Männer, wenn sie aus der Haft entlassen werden. Eine Arbeitsstelle bedeutet neben Geld vor allem Alltagsstruktur. Man muss bedenken, dass sie durch ihre Haft jahrelang in einem total durchorganisierten Ablauf eingebettet waren. Ich bezeichne diese Struktur auch als »Exoskelett«, um klarzumachen wie essenziell diese fremdbestimmte Ordnung für die Männer ist.

Wie würden Sie die Gruppe, mit der Sie gearbeitet haben, beschreiben?

Vorwiegend sind die Männer zwischen Mitte zwanzig und Anfang dreißig und haben mehrere Jahre eingesessen. Ihre formelle Bildung liegt deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung. Viele sind nach der achten, neunten Klasse abgegangen oder haben die Schule vorzeitig abgebrochen. Aber einige haben auch Abitur. Überwiegend haben die jungen Männer einen migrantischen Background. Zu uns kamen die, die eine besonders gute Prognose hatten, dass sie wirklich einen Neustart nach dem Gefängnis schaffen könnten.

Mit Blick auf Ihre Arbeit der Beratung und Begleitung von Haftentlassenen: Spielt Geschlecht eine Rolle? Welche Bedeutung hat die Tatsache, dass es sich um Männer handelte?

Männlichkeit ist ganz zentral. Ca. 95 Prozent der Straffälligen sind Männer. Die Haftgründe spiegeln eine bestimmte Form von männlichem Selbstbild wider. Im Projekt haben wir viel Erfahrungswissen über Männlichkeit gewonnen. Ein Kurrikulum gab es leider nicht. Eine Art Leitfaden »Männlichkeit leicht gemacht« wäre für unsere Arbeit sicher hilfreich gewesen.

In welchem Rahmen findet bzw. fand Ihre Beratungsarbeit statt?

Wir sind Teil des Strafvollzugsystems und arbeiten eng mit den Berliner Haftanstalten zusammen. Von dort werden uns Männer mit einer guten Reintegrationsprognose geschickt. Wir unterstützen die Männer beim Übergang von der Haft in ihr Leben in Freiheit. Einige wenige brauchen nur einen Termin für Auskünfte. Andere begleiten wir drei Jahre lang. Unsere Beratung ist eingebettet in eine sozialarbeiterische Begleitung und zielt auf Empowerment. Erste Gespräche finden noch während der Haft statt. Teils vor Ort, teils bei uns im Rahmen ihres Ausgangs. Schwerpunkt ist aber die Nachhaft-Begleitung.

Sie unterstützen die aus dem Gefängnis kommenden Männer also bei der Wiedereingliederung in das soziale Gefüge der Gesellschaft?

Ja, wenn sie deutlich machen, dass sie wirklich einen ernsten Versuch starten wollen, ihr Leben anders zu gestalten. Unser Ziel ist, dass die Männer ein deliktarmes Leben als realistische Perspektive bekommen. Oft müssen sie erst die herrschenden Grenzen erkennen lernen und begreifen, dass ihre Normalerwartung nicht den Erwartungen der Allgemeinheit entspricht. Viele, mit denen wir zu tun haben, wollten immer nur schnelles Geld machen. Das führte zu Straffälligkeit und schließlich Haft. Wir haben es mit jungen Männern zu tun, die vor ihrer gerichtlichen Verurteilung im Monat eine halbe Million

Euro für Autos, Party, Frauen und Drogen ausgeben. Das ist deren Normalitätserwartung. Wenn wir fragen: »Wie viel wollen Sie im Monat verdienen?«, dann sagen sie: »Mindestens 10.000 Euro netto.« Ohne Schulabschluss, Ausbildung, teils als Analphabeten. Erschwerend kommt hinzu, dass etliche der Männer aufgrund ihres Aufenthaltsstatus keine Arbeitserlaubnis haben. Das heißt, sie müssen mit 346 Euro auskommen. Mehr erlaubt das Asylbewerberleistungsgesetz nicht. Mehr Geld zu bekommen, geht nur illegal, durch Drogenhandel oder Schwarzarbeit. Ein Teufelskreis, der gut mit ihren Selbstbildern als Mann zusammengeht. Regeln zu missachten und Grenzen zu verletzen, zeichnet sie in ihren Augen als besonders männlich aus. Durch die Haft werden die Männlichkeitsvorstellungen oft noch rigider und enger. Ich muss aber deutlich sagen, dass wir die Männer nicht missionieren. Wir irritieren sie und regen sie an, gehen in die Konfrontation, was für sie auch schmerzhafteste Prozesse sind. Dass Geld nicht alles im Leben ist, müssen sie selbst erkennen. Letztlich müssen sie ihren eigenen Weg finden und gehen.

Die Beratung in diesem Kontext ist sicherlich belastend. Welche Bedeutung haben daher Supervision oder Intervention, in denen dies bearbeitet werden kann?

Wir hatten im Team immer eine sehr intensive Reflexion. In der Einzelfallbesprechung ging es immer wieder um die Ebene der Männlichkeit. Dieser Austausch war sehr wichtig. Intervention war das nicht, aber die Rolle des Teams ist immens wichtig. Denn wir gehen alleine in die Haftanstalten und zu Terminen. Die Erlebnisse und die Schicksale der Männer, von denen wir erfahren, sind oft sehr fordernd. Da brauchen wir das Team als Rückhalt und Rückversicherung. Daher ist begleitende Supervision unerlässlich. Professionelle Beratung und Begleitung geht nicht ohne externe Begleitung – auch wenn das von den Kostenträgern leider nicht immer genauso gesehen wird.

Das Projekt konnte nicht fortgeführt werden. Dabei ist doch die Arbeit offenkundig extrem wichtig. Wie kommt es dazu?

Insgesamt werden Straffällige als die »Bösen« wahrgenommen, für die nur ungenügend Mittel und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Sie werden nicht als Menschen mit Problemen wahrgenommen. Die Gesellschaft muss sich fragen: Mit wem wollen wir es nach der Haft zu tun haben? Denn alle kommen irgendwann aus der Haft. Wie soll und kann das dann funktionieren? Etwas pathetisch formuliert: Es bräuchte etwas mehr Liebe auch für diese Männer – denn trotz aller Verantwortung für die eigenen getroffenen Entscheidungen, die letztlich zur Straffälligkeit geführt haben, kann die Gesellschaft die Verantwortung nicht einfach verdrängen.

4.3 Fragen rund um Sexualität

Männer in der Sexualberatung

profamilia Beratungsstelle, Berlin

»Letztlich geht es bei Beratung um die Haltung, mit der ich jemandem gegenüber trete.«

Interview mit Andreas Ritter

Sozialpädagoge, Systemischer Therapeut und Sexualpädagoge

Zu welchen Themen bieten Sie Beratung an und wofür sind Sie zuständig?

Bei profamilia gibt es verschiedene Bereiche. Zum einen den Bereich sexuelle Bildung und Beratung. Hier ist meine Aufgabe die Beratung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 25 Jahre zu allen Themen rund um Sexualität. Das kann klassische Aufklärung sein im Bereich sexuelle Bildung. Und je älter die Klient*innen werden, desto mehr geht es auch in Richtung Sexualberatung, beispielsweise zu sexuellen Störungen. Zum anderen den Bereich Schwangerschaftskonfliktberatung, wo ich auch berate. Hier laufen natürlich auch Männer auf, dann zumeist gemeinsam in einer Paarkonstellation. Ich habe aber auch immer wieder Männer alleine in der Beratung, etwa wenn es unterschiedliche Meinungen gibt. Oder auch in der Nachberatung, wenn ein Mann kommt und sagt, mich hat das doch deutlich mehr er-

wischt, als ich das erwartet hatte, ich brauchte Unterstützung. Daneben gibt es noch einen Anteil Fortbildung für pädagogisches Personal zum Thema Sexualität. Und dann kommen Veranstaltungen für Jugendliche und auch für junge Erwachsene im Bereich sexuelle Bildung hinzu.

Und dann arbeiten Sie sowohl mit Frauen als auch mit Männern? Wie läuft das im Einzelnen ab?

Das kommt ganz darauf an. Bei der sexuellen Bildung und Sexualberatung liegt schon ein deutlicher Fokus auf Jungen und Männern bzw. ich übernehme dann männliche Klienten. Die können sich das in der Regel aussuchen. Manchmal landet aber auch eine Frau oder ein Mädchen bei mir, weil ich gerade verfügbar bin und es vielleicht nur um Fragen zu Verhütungsmitteln geht oder so. Aber wenn etwa ein Mann mit Erektionsproblemen kommt, möchte der in der Regel auch mit einem Mann in der Beratung sprechen. Die Zugänge sind unterschiedlich. Empfehlungen durch andere, Internet, Social Media. Und dann gibt es ein Erstgespräch, um das Anliegen der Beratung zu klären. Was ist das Thema oder Problem, gibt es bereits Lösungsansätze? Wir machen keine Therapie, sondern Beratung, begrenzt in der Regel auf zehn Termine. Bei Bedarf verweisen wir natürlich auch weiter.

Um welche Themen geht es dann im Einzelnen?

Die Themen können ganz unterschiedlich sein, in der Sexualberatung beispielsweise die Angst, sex- oder pornosüchtig zu sein. Oder Verunsicherungen durch Pornos. Bei Jugendlichen reichen dann oft schon ein oder zwei Termine, um die Fragen zu klären und etwa die eigenen Bilder und Erwartungen mit Ansprüchen von außen und Fremderwartungen abzugleichen. Bei jungen Erwachsenen, gerade wenn es um sexuelle Störungen geht, braucht es mehr Zeit. Was ist da genau los? Was sind die biografischen Erfahrungen? Was haben sie gelernt über Sexualität, was haben sie für Botschaften bekommen aus dem Elternhaus usw. Und auch, was hat das mit Männlichkeit zu tun, was für eine Leistung muss ich da vermeintlich bringen? Und was will ich eigentlich selbst, also jenseits der gelernten gesellschaftlichen Erwartungen? Übergreifend gesehen, sind die Themen aber nicht unbedingt typisch Mann oder Frau. Da geht es am Ende eher darum, wie sicher oder unsicher bin ich? Was ist mit Vertrauen in Bezug auf Sexualität? Und letztlich dann: Was tut mir gut, was nicht? Habe ich da eine Idee von oder kann ich die entwickeln? Wie will ich als Person meine Sexualität leben, worauf habe ich Lust, worauf nicht?

Wer kommt denn zu Ihnen in die Beratung – gerade auch aufseiten der jungen Männer? Lässt sich da etwas Übergreifendes zu sagen?

Also die Männer eint natürlich schon, dass sie Beratung prinzipiell als etwas Hilfreiches ansehen und sich darauf einlassen. Es gibt einen großen Teil an Männern und Jungen, die Beratung für sich erst mal gar nicht als hilfreich begreifen und sagen würden: Nein, auf so ein Gequatsche habe ich keine Lust. Das ist also schon eine bestimmte Auswahl an Männern, die kommen. Beratung ist auch nicht unbedingt für alle das richtige Angebot. Also natürlich glaube ich, dass das hilfreich ist, was ich tue. Ich würde aber nicht behaupten, dass das automatisch für alle Menschen hilfreich ist. Aber letztlich geht es bei Beratung um die Haltung, mit der ich jemandem gegenüber trete, sodass der sich wertgeschätzt fühlt. Es geht darum, in Kontakt zu sein und den Rahmen zu geben, in dem hilfreiche Ideen entstehen können. Und das ist dann der Punkt, wo sich alle Menschen abgeholt fühlen – und eben auch Männer. Andererseits sind viele der Jungen und Männer bei mir in der Beratung oft auch ganz schön hart. Wie die so ihr Programm durchziehen, auch bei Problemen. Das ist schon so ein speziell männliches Thema, also dieses Thema Leistung und Performance. Männlichkeitsbilder laufen da schon auch immer mit, auch wenn die

nicht als solche ausgesprochen werden. Und ich glaube, es ist in der Beratung auch nicht immer hilfreich, dies so explizit zu labeln. Es braucht die Kompetenz, das jeweils situationsadäquat zu handhaben. Und die hängt schon mit dem Feld sexuelle Bildung und Beratung zusammen. Da braucht es einfach ein Sensorium für Geschlechterfragen. Und das wird bei profamilia auch erwartet, dass da eine kritische Auseinandersetzung stattgefunden hat.

Abschließend noch, wie sieht das im Vergleich zur Schwangerschaftskonfliktberatung aus?

Der wichtigste Unterschied ist, dass Männer hier zumeist in einer Paarkonstellation kommen und eine zentrale Frage ist, wie sie sich in Beratung gesehen fühlen. Sind sie nur dabei und eigentlich geht es um die Partnerin oder sind sie ein eigenständiger Teil dieser Beratung? Und bei einem Konflikt ist am Ende das häufigste Thema die Hilflosigkeit bzw. das Ausgeliefertsein aufseiten der Männer, wenn die Entscheidung letztlich bei der Frau liegt. Und in der Nachberatung für Männer dann oft auch, welche Konsequenzen das für ihr Leben und die Paarbeziehung hat und wie sie damit emotional umgehen. Da geht es dann auch viel um Kontrolle und Selbstwirksamkeit oder eben um Überforderung oder um Trauer.

Wie geht es Ihnen dann dabei – erwartet wird doch vermutlich eher, dass eine Frau die Schwangerschaftskonfliktberatung durchführt?

Erst mal können Klient*innen bei einem Mann oder einer Frau landen, aber es wird dann schon noch mal thematisiert. Und es kommt natürlich vor, dass manche sagen, ich möchte da nicht zu einem Mann in die Beratung. Andersrum ist das nicht so. Gut wäre es, in diesem Kontext dann in einem gemischten Setting zu zweit beraten zu können, aber das können wir kapazitätstechnisch leider nicht leisten. Aber es gibt z. B. schon Männer, die dann gerne auch noch mal mit einem Mann sprechen würden. Dann machen wir nochmals gesondert einen Einzeltermin aus. Und bei Bedarf die Kollegin auch nochmals alleine mit der Partnerin. Soweit in aller Kürze zur Schwangerschaftskonfliktberatung.

4.4 Männer und Gleichstellung

Männerberatung in einer kommunalen Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsstelle der Stadt Nürnberg

»Ich höre oft: Das ist das erste Mal, dass mir jemand so lange zugehört hat.«

Interview mit Matthias Becker

*Sozialpädagoge, Jungen-, Männer- und Väterarbeiter
Ansprechpartner für Männer*

Wie kam es dazu, dass die Gleichstellungsstelle der Stadt Nürnberg die Stelle eines Ansprechpartners für Männer geschaffen hat und welche Aufgaben sind damit verbunden?

Die Stelle gibt es seit 2016 und hat zunächst als Modellprojekt angefangen. Damals war für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und dann auch den Stadtrat die Frage: Wie lassen sich eigentlich Männer für die Gleichstellungsarbeit erreichen? Denn die Erfahrung war, dass sich Männer nicht an die weibliche Gleichstellungsbeauftragte wenden, auch wenn es vom Wortlaut her ja um die Gleichstellung von Frauen und Männern geht. Und natürlich war es dann politisch hoch umstritten, einen Mann ins Team zu holen, und es gab Bedenken, dass durch die Themen von Männern das Patriarchat gestärkt wird und das zulasten von Frauen geht. Die

Gleichstellungsbeauftragte hatte aus Vereinbarkeitsgründen Stunden reduziert und dieser Stellenanteil durfte dann für das Projekt verwendet werden. So habe ich mit sieben Wochenstunden begonnen, immer noch gegen viele Widerstände nach dem Motto: Männer haben keine Probleme, sondern machen Probleme. Und wenn sie doch Probleme haben, dann reden sie nicht drüber. Aber parallel gab es eine wissenschaftliche Begleitung, die hat das positiv evaluiert und Bedarfe von Männern herausgearbeitet. Durch die Erfahrungen und Erkenntnisse im Projekt konnten auch die Bedenken ausgeräumt werden. Ab 2018 wurde dann eine halbe Stelle für mich eingerichtet. Das hat natürlich auch eine große mediale Aufmerksamkeit erzeugt. Und nun arbeite ich einerseits ganz regulär nach den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes mit Blick auf Männer, letztlich um Geschlechterstereotype abzubauen und insgesamt auf die Strukturen zu schauen. Beispielsweise Männer in SAGE-Berufen im städtischen Kontext. Und andererseits eben in der Beratung und Unterstützung von Männern zu ihren Anliegen und Themen, mit denen sie kommen.

Welche Männer kommen dann in die Beratung und was sind ihre Themen?

Zu mir können Männer kommen, die bei der Stadt Nürnberg arbeiten oder die in Nürnberg wohnen. Und die Beratungsanfragen steigen immer dann, wenn ich als Ansprechpartner für Männer mit Themen wie Männergesundheit, Väter und Vereinbarkeit, Trennung oder männliche

Betroffene von sexuellem Missbrauch oder auch häuslicher Gewalt in der Öffentlichkeit bin. Das heißt, die Bedarfe sind da und dann wird deutlich, da gibt es eine Anlaufstelle oder eben ein Gegenüber, wohin sich die Männer wenden können. Und der Erstkontakt läuft in der Regel per Mail oder Telefon oder über das Kontaktformular. Ich habe aber mittlerweile auch einige Fälle, wo an mich verwiesen wird. Zunächst müssen wir dann das Thema Vertraulichkeit klären, weil das bei einer städtischen Stelle vielleicht auch noch mal anders Thema ist als bei sonstigen Beratungsstellen. Und einige der Themen habe ich eben schon genannt. Ein guter Teil der Anfragen geht zum Themenbereich Vater werden und Vater sein. Also einerseits zu Elterngeld, Elternzeit, Vertretungsregelungen usw. Und andererseits bei Trennungen dann zu den hochkomplexen und schwierigen Fragen rund um Sorgerecht, Umgang und Unterhalt, auch verbunden mit psychosozialer Begleitung. Und da bin ich dann zum Teil auch im Austausch und in Auseinandersetzung mit unserem Jugendamt. Ein weiterer Teil ist immer wieder das Thema sexueller Missbrauch in Kindheit und Jugend und die damit verbundenen Spätfolgen. Und daneben das Thema Gewalt und auch Betroffenheit von häuslicher Gewalt. Aber zum Beispiel auch sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Das sind natürlich Themen, die zum Teil immer noch tabuisiert sind und wo es auch darum geht, im Einzelfall unvoreingenommen draufzuschauen und dafür zu sensibilisieren, dass auch Männer Betroffene sein können.

Wie läuft die Beratung konkret ab – was braucht es, um Männer zu beraten?

Manchmal sind es eher kurze Fachberatungen, also um Informationen zu vermitteln oder dann ggf. weiter an andere Stellen zu verweisen. Und daneben gibt es länger angelegte Prozessbegleitungen, sei es bei Trennungsthemen oder eben auch bei sexuellem Missbrauch oder häuslicher Gewalt. Das kann ich auch nicht alles selber leisten, auch fachlich nicht. Aber hier bin ich quasi Ambulanz, fange das in einem ersten Schritt auf und begleite dann weiter, um gemeinsam zu schauen, wohin können sich Betroffene wenden, um das gut für sich aufzuarbeiten, auch therapeutisch. Glücklicherweise ändert sich die Beratungslandschaft langsam, sodass es hier auch zunehmend eine Verweisungsstruktur für Männer gibt, wohin ich vermitteln kann, aber es ist immer noch zu wenig. Als Rückmeldung in meinen Beratungen höre ich dann oft: Das ist das erste Mal, dass mir mal jemand so lange zugehört hat und ich das Gefühl hatte, verstanden zu werden. Da ist natürlich das Beratungssetting ganz wichtig, verbunden mit einer Haltung von Zugewandtheit, Empathie und Offenheit. Und es braucht eine gewisse Genderkompetenz. Die besteht für mich einerseits aus dem Wissen zu männlichen Themen, Hintergründen oder zu männlicher Sozialisation. Und andererseits aus der Sensibilität, dieses Wissen im Beratungsprozess anwenden zu können, also wozu ich nachfrage, wo ich Verständnis zeige, wo ich auch mal kritische Fragen stelle. Und da ist in diesem geschützten Rahmen von Mann zu

Mann auch vieles möglich und ich kann manchmal auch offener und auch konfrontativer Dinge benennen, wo mir eine Kollegin dann sagt, das hätte sie sich so nicht getraut anzusprechen. Letztlich geht es darum, zuzuhören und den Raum zu geben, dass die Klienten überhaupt ins Reden kommen. Und dann darum, das Gehörte zu sortieren und gemeinsam für die weitere Beratungsarbeit zu priorisieren.

Was lässt sich darüber hinaus zur Beratung von Männern als Teil Ihrer Arbeit in einer kommunalen Gleichstellungsstelle sagen?

Letztlich habe ich in meinem Beratungsalltag keinen Standardfall und muss immer nach Bedarf entscheiden, was weitere mögliche Schritte sind. Also wo eine Erstberatung vielleicht schon ausreichend ist und wo wir mehrere Termine ausmachen und ich den Prozess weiter begleiten kann, auch wenn es um Umsetzungsprozesse geht. Oder wo ich verweisen muss in andere Beratungs- und auch Therapiekontexte, soweit das notwendig ist und es die Verweisungsstrukturen überhaupt gibt. Mit meinen Kontakten als Teil der Gleichstellungsstelle bin ich da aber ganz gut aufgestellt. Und innerhalb der kommunalen Strukturen zu den verschiedenen Ämtern habe ich da auch Handlungsmöglichkeiten. Denn als Stabsstelle sind wir direkt unter dem Oberbür-

germeister angesiedelt. Da bin ich an keine langwierigen Dienstwege gebunden. Überhaupt könnte unser Beispiel hier in der kommunalen Gleichstellungsstelle in Nürnberg Schule machen und ein Modell auch für andere Kommunen sein, um ein niederschwelliges kostenloses Männerberatungsangebot möglichst flächendeckend zu etablieren. Das eröffnet auch die Möglichkeit, zwischen Frauen und Männern im guten Austausch zu sein und sich wechselseitig zu ergänzen. Das erlebe ich hier mit den Kolleginnen als sehr gewinnbringend. Eine gelingende Gleichstellung, die tatsächlich auf Frauen und Männer zielt, geht am Ende doch nur gemeinsam.

4.5 Schwangerschaft und Partnerschaft

Männer in familienbezogenen
Beratungskontexten

**Diakonie Rostocker Stadtmission e. V.
Integrierte Psychologische Beratungsstelle**

**»Es ist schön, zu sehen,
dass mehr Männer mit
ihren Anliegen den Weg in
die Beratung finden.«**

**Interview mit Miriam Scharnweber
und Britta Braun**
Sozialpädagoginnen und Beraterinnen

**Zu welchen Themen beraten Sie und
was heißt das speziell mit Blick auf
Männer als Klientel?**

Wir haben in unserer Einrichtung verschiedene Beratungsfelder. Da ist zunächst die Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung, wo wir einen gesetzlichen Auftrag haben. Neben den Themen ungewollte Schwangerschaft, Krisen während Schwangerschaft und Geburt, vertrauliche Geburt oder eben Schwangerschaftsabbruch gehören dazu auch Fragen rund um Verhütung, Familienplanung, unerfüllter Kinderwunsch. Und bei vielen dieser Themen haben Männer und Vä-

ter natürlich eine spezielle Rolle. Sie sind in der Beratung in der Regel nicht die Person, die am Ende die Entscheidung trifft. Natürlich haben sie eigene Erwartungen und Vorstellungen, die auch sichtbar gemacht werden müssen. Aber zum Schluss geht es oft darum, die Entscheidung der Frau mitzutragen und einen eigenen Umgang damit zu finden, auch mit den Konsequenzen für einen selbst. Das muss gut miteinander besprochen werden und es braucht einen empathischen Blick auf die Gefühle der Ohnmacht, die damit verbunden sind.

Anders ist es bei Elternzeit- und Elterngeldberatung oder beim Thema Mutter- bzw. Vater-Kind-Kur, wozu wir ebenfalls beraten. Hier erleben wir, dass Väter die Beratung gut annehmen und die Nachfrage deutlich größer ist als noch vor 10 oder 15 Jahren. Darüber hinaus sind wir im gesamten Feld der Erziehungs- und Familienberatung nach SGB VIII tätig, also Beratung zu Partnerschaft, Trennung, Scheidung und Umgang, sowie Erziehungsberatung. Hinzu kommt schließlich noch der Bereich allgemeine Sozialberatung und Lebensberatung.

Wie sieht die Beratung dann konkret aus?

Wenn Klientinnen und Klienten bei uns anfragen, wird in der Regel im Erstkontakt vorsortiert, was die Beratungsanliegen sind, und dann wird das entsprechend zugeteilt. In der Erziehungs- bzw. Familienberatung ist ein großer Teil mittlerweile die Trennungs- und Umgangsberatung. Auch hier ist die Frage, welche Rolle jeweils Mütter und Väter in diesem Zusammenhang spielen, und unsere Aufgabe ist, erst mal miteinander zu schauen, was überhaupt los ist und wie die verschiedenen Sichtweisen darauf sind. Dazu arbeiten wir in unterschiedlichen Settings. Hier haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, zunächst in Einzelsettings zu beginnen, sei es mit Mutter oder mit Vater und von da aus weiterzuschauen.

Eine Co-Beratung zu zweit, am besten gemischtgeschlechtlich, können wir allerdings aus Kapazitätsgründen nicht anbieten, dabei wäre hier ein männlicher Kollege natürlich wünschenswert. Aber leider haben wir keinen männlichen Berater bei uns in der Einrichtung. Das liegt auch daran, dass wir aufgrund der Finanzierung nur Teilzeitstellen haben. Für die Bedarfe vieler Kolleginnen passt das gut, die wollen gar nicht Vollzeit arbeiten. Aber die männlichen Kollegen, die es durchaus mal gab, haben sich dann wegbegeben. Das ist sicher ein strukturelles Grundproblem vieler Beratungsstellen.

Gibt es denn spezielle Themen, mit denen eher die Frauen bzw. eher die Männer kommen?

Das lässt sich so klar nicht sagen. Außerdem erfassen wir das nicht überall. Am Ende sind viele der Anliegen Beziehungsthemen und da ist eigentlich kein Unterschied. Bei der Erziehungsberatung geht der Erstkontakt vielleicht etwas stärker von den Müttern aus. Bei der Trennungs- und Umgangsberatung sind es eher die Väter. Hier ergreifen eher diejenigen die Initiative, die wenig oder keinen Kontakt zum Kind haben. In der Elternzeit- und Elterngeldberatung hingegen kommen viele Väter ganz selbstverständlich und mit dem Anspruch, sich mehr in die Familie einbringen zu wollen. Das ist toll zu sehen und ein Unterschied zu früher. Da ist es auch nicht abschreckend, dass wir auch eine Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle sind. Aber auch beim Elterngeld ist natürlich die Frage, was als Normalfall gilt. Und viele Mütter gehen selbstverständlich davon aus, dass sie 12 Monate Elterngeld nehmen und erst mal beim Kind bleiben. Wenn Väter dann mehr als nur zwei Monate machen wollen, brauchen sie da auch Unterstützung bzw. Partnerinnen, die bereit sind, auch etwas von »ihren« Monaten abzugeben.

**Wie arbeiten Sie mit Männern in der Beratung?
Ist das anders als bei Frauen oder
gibt es da keinen Unterschied?**

Im Erstgespräch geht es ja erst mal darum, herauszufinden, was die Themen und Anliegen sind – aber auch darum, in einen ersten Kontakt mit dem Gegenüber zu kommen. Das ist ja bei Männern nicht anders als bei Frauen. Aber vermutlich gibt es da trotzdem einen Unterschied, allein weil ich als Frau einem Mann gegenüber sitze. In der Trennungsberatung, wenn Konflikte festgefahren sind, erlebe ich Väter, die schwer zu erreichen sind und erst mal für Beratung gewonnen werden müssen. So eine Haltung – ich schaff das alleine, ich brauch keine Hilfe –, die gibt es auch bei Müttern, aber bei einer bestimmten Sorte Mann ist das häufiger. Manche Männer haben dann erst mal kein greifbares Beratungsanliegen. Wenn die so Vater sein könnten, wie sie sich das vorstellen, gäbe es für die auch keine Probleme. In der Paarberatung wiederum ist dann ab und an so eine Art Selbstbeschreibung der Männer zu beobachten nach dem Motto: Ich kann nicht gut über Gefühle reden, meine Partnerin kann das besser. Vielleicht ist es manchmal aber auch ein Vorteil, als Frau Männer zu beraten, weil manche der männlichen Lebenswelten doch fremd sind und das dann aber die Sinne schärft im Gespräch. Anders als bei Frauen, wo manchmal die Gefahr einer Überidentifizierung besteht. Und vielen Männern, gerade auch in der Einzelberatung, tut das gut, diese Offenheit, dieses Einfühlen. Das ist für sie eine ganz wertvolle Erfahrung und darin zeigt

sich auch eine Sehnsucht oder ein Bedarf. Und vielleicht ist für den einen oder anderen Mann die Schwelle da auch niedriger, wenn sie einer Frau als Beraterin gegenüber sitzen.

Manchmal ist also Distanz gut, manchmal ist Nähe besser. Und wichtig ist eher, wahrzunehmen, was braucht es gerade, und kann ich das als Berater:in anbieten und leisten? Auch bezogen auf Geschlecht. Lässt sich das so resümieren?

Ja genau. Aber unser Gespräch hat auch gezeigt, dass es gut ist, sich zu diesen Fragen auszutauschen und sich die eigenen Muster und Selbstverständlichkeiten immer wieder bewusst zu machen. Und nochmals im Rückblick: Es hat sich viel verändert und es ist schön, zu sehen, dass mehr Männer mit ihren Themen und Anliegen den Weg in die Beratung finden. Und es zeigt sich eine viel größere Selbstverständlichkeit, dass Väter auch im Alltag der Familie präsent sind und sich zuständig fühlen.

4.6 Prävention und Begrenzung

Männer in der Gewaltberatung

SKM Bundesverband, Düsseldorf
Angebot Echte Männer reden

**»Wir bestärken Männer,
 ihre Gefühlslagen ernst
 zu nehmen.«**

Interview mit Rüdiger Jähne
*Sozialarbeiter und Referent für
 Jungen- und Männerarbeit*

**Was ist Ihr erster Gedanke zum Thema
 Täterarbeit?**

Über das Thema sprechen wir mit großer Sensibilität. Ich glaube, der Begriff »Täter-Arbeit« oder »Täter-Beratung« hat durchaus das Potenzial, falsche Bilder zu erzeugen und einen Diskurs zu vereinfachen. In der Beratung wird schnell deutlich: Keiner ist einfach nur Täter, sondern das ist immer auch ein Ausdruck von Überforderung, Hilflosigkeit und Verzweiflung. Unser Thema sind Grenzen und Grenzüberschreitungen. Wichtig ist, sich die Frage zu stellen, welches Bild wir eigentlich von Männern haben: von Männern, die Gewalt ausüben, und Männern, die Hilfe suchen.

Wer kommt in die Beratung?

Es kommen Männer aus allen gesellschaftlichen und sozioökonomischen Schichten zu uns. Wir haben es mit Lehrern zu tun, mit Sozialarbeitern, mit Juristen, mit Handwerkern, mit Arbeitslosen – also wirklich aus dem gesamten Spektrum.

Ungefähr ein Drittel der Männer kommt aus dem klassischen Hellfeld. Das heißt durch eine Anweisung der Staatsanwaltschaft oder der Jugendämter. Zwei Drittel der Männer, und da sind wir ziemlich stolz drauf, kommen aus dem Grau- oder sogar Dunkelfeld. Das heißt, die kommen wirklich von sich aus und sagen z. B. »Ich habe ein Problem, meine Kinder haben Angst vor mir, weil ich immer so unter Druck stehe und ich merke, wie die Beziehung zu meiner Frau darunter leidet. Ich packe es nicht mehr.«

Was erzählen diese Männer noch?

Ganz oft höre ich den Satz: »Da habe ich noch nie mit jemandem drüber gesprochen«. Manchmal handelt es sich, ohne das kleinzureden, um Themen, die erscheinen mir persönlich erst mal banal. Das macht aber gerade auch die Dimension deutlich, wie krass es eigentlich ist, dass Männer selbst für augenscheinlich banale Themen keinen Gesprächspartner im Freundes- und Bekanntenkreis oder bei der Arbeit haben oder sich einfach nicht trauen, darüber zu sprechen, weil sie sich schämen.

Haben Sie Beispiele, was die hintergründigen Problemlagen oder Themen von den Männern sind?

Ein zentrales Thema ist tatsächlich Einsamkeit. Es ist typisch für Männer, auch weil es gesellschaftlich erwartet wird, dass sie in Karriere und Arbeit investieren. Allerdings, trotz scheinbar objektiver Erfolge – »Ich bin in Beziehung, ich habe Kinder, ich arbeite, ich verdiene gutes Geld« – merken viele, wie einsam sie sind und dass sie zum Beispiel keine Freundschaften mehr haben, weil dafür keine Zeit bleibt. Weitere Themen sind Selbstfürsorge und Beziehungen, also die Beziehung auf der Arbeit, im Team, zu den Kindern, zu der Partnerin oder dem Partner.

Wie lange dauert eine Beratung?

Veränderungen brauchen Zeit. Oft braucht es sechs bis neun Monate mit regelmäßigen Terminen, um zu gucken, worum es eigentlich geht. Welche Konflikte dahinter liegen, welche Funktionen die Gewalt hat. Den allermeisten Männern ist klar: Gewalt ist ein schlechtes Pflaster. Viele Männer verstehen sich selbst nicht und kommen dann auch zu dem Punkt, dass sie nicht benennen können, was mit ihnen passiert. Viele schämen sich zutiefst dafür, was sie tun und getan haben. In der Beratung geht es dann darum, gemeinsam Handlungsalternativen zu finden. Die Erfahrung gerade bei Gewalt ist, das ist auch bereits ganz gut erforscht, dass Gewaltdynamiken sich ohne Interventionen von außen kaum unterbrechen lassen, sondern sich immer wieder in einer ähnlichen Dynamik wiederholen.

Gibt es Beratungsziele?

Es geht unter anderem darum, Kommunikation zu fördern, Beziehungsfähigkeit zu fördern, Introspektion, Reflexion bei den Männern zu ermöglichen, aber den Männern eben auch mit einer klaren Haltung gegenüberzutreten und sie mit den Dingen, die sie tun, ganz klar zu konfrontieren, ohne sie unbedingt zu bewerten. Das zentrale Ziel ist, die Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

Können Sie diese Haltung, von der Sie sprechen, noch genauer beschreiben?

Also ich glaube, Empathie und Konfrontation sind beides ganz zentrale Aspekte. Wir bestärken Männer, ihre Gefühlslagen ernst zu nehmen. Wenn sie hier in Tränen ausbrechen, ist das nicht nur okay, es ist sogar erwünscht, weil sie so ihrer Traurigkeit oder Enttäuschung auf die Spur kommen. Der konfrontative Teil ist insbesondere im Kontext der Grenzüberschreitung und Gewalt wichtig. Es geht dabei um professionelle Distanz, also mit einer professionellen Haltung ganz nah an den Männern dran zu sein und dann auch ganz klar zu sagen: »Wenn ich höre, wie viel Alkohol Sie am Wochenende trinken, dann mache ich mir wirklich Sorgen um Sie.« Ohne diesen konfrontativen Teil weiß ich nicht, ob wir nicht manchmal auch nur Verhaltensweisen fördern, die wir eigentlich verändern wollen.

**Wer sind die Berater im Netzwerk
»Echte Männer reden«?**

Die Berater in unserem Netzwerk sind ausgebildete Sozialarbeiter und Pädagogen und haben alle auch eine gewalt- bzw. männerspezifische Weiterbildung gemacht. Das ist Voraussetzung. Auch, um die Berater ein Stück weit zu schützen. Denn wer sich mit Gewalt und grenzüberschreitenden Menschen auseinandersetzt, braucht eine klare Haltung, einen guten Methodenkoffer und gutes Handwerkszeug.

Macht es einen Unterschied, ob ein Mann oder eine Frau als Berater:in vor dem Klienten sitzt?

Ich glaube, das kann schon zu einer zentralen Frage werden. Aber nicht im Sinne von besser oder schlechter. Bei unseren Klienten finden Übertragungen und Bewertungen statt und dann kann es heißen »Ja, aber Sie sind ja eine Frau, Sie können das nicht verstehen«. Männliche Berater haben hier den Vorteil, dass sie sagen können »Ich bin auch ein Mann und ich bin auch als Mann sozialisiert«. Grundsätzlich ist mir aber wichtig, zu sagen: Auch Frauen können Männer gut beraten.

Wenn jetzt ein:e Berater:in Interesse hätte und Teil des Netzwerks werden möchte, wie funktioniert das?

Die grundsätzliche Voraussetzung ist schon, dass sich die Person bereit erklärt, sich nochmal in diesem spezifischen Kontext weiterzubilden und aktiv im Netzwerk mitzuarbeiten. Und das war bislang ja für viele auch eine Hürde. Deswegen haben wir auch jetzt selber das Weiterbildungskonzept »Männerfokussierte Beratung« auf den Weg gebracht, wo wir selber nochmal weiterbilden, um Beratungskompetenz zu erweitern.

Was läuft bei der Männerberatung noch nicht ganz rund?

Ich würde mir wünschen, dass sich mehr Männer auch im sozialen Bereich als Männer für Männer einsetzen. Grundsätzlich ist mein klarer Appell in Richtung Politik aber, dass sich die Wertschätzung und Entlohnung verbessern müssen, von dieser wichtigen, wertvollen Arbeit, die Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen machen, um ein gutes Miteinander zu ermöglichen. Durch präventive Arbeit, Beratung und Unterstützung verhindern wir viele Problemlagen und Folgekosten, die durch grenzüberschreitendes Verhalten entstehen. Da würde ich mir wirklich mehr Anerkennung und auch finanzielle Unterstützung wünschen.

4.7 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Beratung zu psychischen
Belastungen

Blaufeuern Beratungsstelle, Berlin

»Häufig geht es um soziale Konflikte im Arbeitskontext.«

Interview mit Alfred Heitmann

Sozialarbeiter / Sozialpädagoge, Fallmanager

Welche Beratungsleistung bietet Blaufeuern an?

Bei uns können Menschen zwischen 18 und 64 Jahren in Beratung kommen, die berufstätig sind und sich in irgendeiner Form psychisch belastet fühlen. Dafür ist keine Diagnose erforderlich, sondern es reicht tatsächlich das subjektive Gefühl, psychisch belastet zu sein.

Können Sie etwas zum beruflichen Hintergrund der Personen sagen, die in die Beratung kommen?

Das variiert ein bisschen von Region zu Region. Was die Beschäftigungsverhältnisse anbelangt, haben wir klassische Angestellte, aber auch einige Verbeamtete oder auch Selbstständige. Unsere Klient:innen kommen aus der Verwaltung, Industrie, dem Dienstleistungssektor so-

wie dem sozialen und medizinischen Bereich. In Berlin haben wir eine große Zahl Akademiker:innen, aber auch wirklich klassische Ausbildungsberufe aus dem Handwerk und kaufmännischen Bereich. Ungelernte zähle ich derzeit weniger, aber das kann sich natürlich auch noch ändern, je nachdem, wie sich unser Angebot verbreitet und bekannt wird.

Kommen auch Männer zu Ihnen in die Beratung?

Also aktuell würde ich sagen, dass mehr Frauen als Männer in die Beratung kommen.

Mit welchen Themen und Anliegen kommen die Klient:innen?

Häufig geht es um soziale Konflikte im Arbeitskontext. Das Thema Mobbing oder die besonderen Ausprägungen Bossing und Staffing. Also wenn es gezielt vom Chef ausgeht oder auch umgekehrt von der Belegschaft in Richtung Chef. Dann natürlich das Thema Überlastung; ein zu hoher Workload. Oft schwingen private Problemlagen mit, wie etwa Doppelbelastung durch Beruf und Familie oder häusliche Pflege. Die Situation während Corona mit Homeoffice und Homeschooling hat das noch einmal verstärkt. Belastungen und Beeinträchtigungen bei der Arbeit können auch durch bestimmte Vorerkrankungen entstehen, sei es Depression, Burn-out, ADHS oder auch eine Traumatisierung.

Wir haben durchaus Fälle, die sich relativ früh an uns wenden, wo ich sagen würde, dass der Belastungsgrad noch nicht so groß ist. Das ist aber eher die Ausnahme. Eine Vielzahl von Klient:innen kommt schon sehr schwer und komplex belastet zu uns.

Bekommen Sie auch Anfragen von Unternehmen bzw. Personalabteilungen?

Es gibt Arbeitgeber, die da durchaus offen sind, zum Beispiel im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Als Thema taucht aufseiten der Klient:innen allerdings immer wieder die Frage nach dem Umgang mit Erkrankung im beruflichen Kontext auf. Gerade wenn es um die Psyche geht. Da geht es dann darum, ob man das gegenüber dem Arbeitgeber und Kolleg:innen transparent macht oder besser verschweigt. Gerade psychische Erkrankungen sind immer noch ein Tabuthema. Viel leichter ist es beispielsweise, über Rückenprobleme zu sprechen und damit offen umzugehen. Aber wenn ich tatsächlich depressiv bin oder erschöpft, ist das etwas anderes.

Wozu raten Sie Klient:innen bei dieser Frage? Sollte ich meinem Chef von meinen Belastungen berichten?

Das ist wirklich total individuell, weil es ja tatsächlich auch davon abhängig ist, wie der Kontakt zu meinem Vorgesetzten und zu meinen Kolleg:innen ist. Und dann kommt es auch sehr auf die Persönlichkeit des Klienten bzw. der Klientin an. Wir prüfen da im Einzelfall, schauen uns genau die Lebenswelt und die Arbeitsumstände an und überlegen gemeinsam, was sinnvoll ist. Das hat viel mit Vertrauen zu tun und dem, was es bedeutet, sich zu öffnen. Im schlimmsten Fall kann das nämlich auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Was für Rückmeldungen bekommen Sie von Ihren Klient:innen?

Wir hören immer wieder, dass viele es als große Entlastung empfinden, ihre Belastungen überhaupt einmal auszusprechen. In der Beratung müssen sie keine Sorge haben, dass es irgendwelche negativen Konsequenzen gibt oder dass es die Familie, Freunde oder wen auch immer zu sehr belastet. Das neutrale Umfeld hilft ihnen durch Gespräche und Nachfragen dabei, sich neu zu sortieren und Lösungen zu finden.

Wie können solche Lösungen aussehen?

Wir unterstützen beispielsweise bei der Aufnahme einer ambulanten Psychotherapie oder bei Reha-Leistungen, helfen ggf. beim Ausfüllen von Anträgen oder vermitteln zu anderen Fachstellen. Wir begleiten unsere Klient:innen auch zu Außenterminen bei Ämtern und Behörden. Wenn die Klient:innen das wünschen, können wir auch als Vertrauensperson bei Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit dabei sein. Dafür ist zunächst natürlich der Beziehungsaufbau zu den Klient:innen ganz entscheidend. Unsere Beratung lebt schon sehr stark von einer guten Beziehung und von Vertrauen.

Spielen geschlechterreflektierte Ansätze und Konzepte in der Beratungsarbeit eine Rolle?

Ich finde gendersensible Arbeit total wichtig – gerade auch im Hinblick auf eine Wachsamkeit vor Geschlechterstereotypen. Konzeptionell ist das aktuell noch nicht in unserer Arbeit verankert. Das hat aber natürlich auch viel damit zu tun, dass wir ein neues Projekt im Aufbau sind. Uns ist aber auch schon aufgefallen, dass es noch relativ wenig männerspezifische Beratungsangebote gibt. Gerade beim beruflichen Coaching sind Angebote für Männer eher rar.

4.8 Geschlechterreflektiertes Coaching

Männerberatung in eigener Praxis

Gestaltberatung – Coaching, Detmold

»Ich schaue, was die Männer selbst an Männlichkeitsvorstellungen mitbringen.«

Interview mit Andreas Haase

Männerberater und Coach

Welche Beratung für Männer bieten Sie an und wer kommt zu Ihnen?

Ich biete Einzelberatungen für Männer an. Von Coaching bis Gestalttherapie fließen Elemente ein. Ich kläre mit den Männern im Gespräch, wie wir hier gemeinsam vorgehen. Ich berate junge Männer ab 18 bis hin zu Männern über 60. Tendenziell sind es eher Männer aus dem Mittelstand, weil sie in der Regel Selbstzahler sind.

Was sind die Anliegen, mit denen die Männer zu Ihnen kommen? Nennen Sie doch mal drei Hits und einen Ausreißer.

Die Männer kommen mit Themen aus der Kindheit oder einer akuten Lebenskrise wie Arbeitsplatzverlust, Burn-out, Umgang mit ihren Kindern oder Krise / Trennung in der Partnerschaft. Aber auch Gewalt, im häuslichen Kontext oder gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Ein Hit ist

sicherlich die Frage nach einer gelingenden Partnerschaft. Da geht es um Kommunikation, Begegnung, eigene Verletzungen und Kränkungen. Dann gibt es die Frage des Vaterseins, auch in unterschiedlichen Familienkonstellationen und Patchworkfamilien. Auch geht es häufig um berufliche Perspektiven. Ein thematischer Ausreißer ist ein Sexualstraftäter, der ergründen will, warum ihm das passiert ist und wie er sich ändern kann.

Wenn Männer mit einer expliziten Frage kommen, wie »Bin ich noch richtig in meinem Beruf?«, stehen da nicht oft noch andere Problemlagen dahinter?

Es gibt Männer, die sehr wohl eng beim Thema bleiben, weil es nur genau darum geht. Dann gibt es Männer, die sagen, dass es ihnen gerade nicht so gut geht, und dann verschiedene Baustellen haben, wie Partnerschaft oder Arbeit. Und dann gibt es Themen, wo es um die Ermutigung geht, sich mit seinen Wünschen und Bedürfnissen auszudrücken. Ich erlebe, dass es Männern oft schwerfällt, ihre Bedürfnisse überhaupt zu spüren, und sie diese dann auch nicht verständlich gegenüber ihrer Partnerin, Kindern oder im Berufsleben ausdrücken können. Wenn beispielsweise ein Mann sagt »Ich bin unzufrieden«, frage ich nach, was für ein Gefühl dahintersteht. Dieses Gefühl zu beschreiben und dem nachzuspüren, fällt vielen unglaublich schwer, aus Ängstlichkeit, einer Traurigkeit, einer Enttäuschung oder einer Verletzung.

Woran merken Sie, ob eine Beratung auf einem guten Weg ist?

Ein wichtiges Kriterium für mich ist, wie ich mit dem Mann in Kontakt bin. Das kann ich thematisieren, wenn es gerade schwierig in der Kommunikation ist, wirkt das manchmal wie ein Türöffner. Und ich kann davon ausgehen, wenn der Klient mit mir in Kontakt ist, dann schafft er es auch, mit seiner Umwelt in Kontakt zu gehen, mit seiner Frau, Kolleg:innen oder Freunden.

Sie machen auch Paarberatungen. Sind Männer in Paarkonflikten anders betroffen und kommen sie mit anderen Fragestellungen als Frauen?

Bei den Paaren sehe ich einen deutlichen Unterschied in der Betrachtungsweise der Probleme und der vermeintlichen Lösungen. Bei den Männern sehe ich klar eine Lösungsorientierung, während Frauen oft mehr betonen, dass es ihnen vorrangig um den Kontakt zu ihren Männern geht. Dann geht es erst mal darum, diese unterschiedlichen Zugänge, Haltungen und Gefühle, die dahinterstecken, zu sehen und sie gegenseitig mehr zu schätzen und zu respektieren.

Mit welchem männlichkeitsreflektierenden Konzept arbeiten Sie und wie wird dabei Männlichkeit zum Thema?

Das Konzept zu hegemonialer Männlichkeit, wie etwa Raewyn Connell es beschrieben hat, ist mein konzeptioneller Background. Wobei das in den Beratungen selbst kaum eine Rolle spielt. Da schaue ich, was die Männer selbst an Männlichkeitsvorstellungen mitbringen und wie dies in ihrer Familie, Büro, Freundeskreis wirkt. Ich versuche, wertfrei ihr Männlichkeitsbild zu sehen. »Wie haben Sie gelernt, ein Mann zu sein?« »Wie machen Sie es, Vater zu sein?« »Wo haben Sie es abgeschaut?« »Wer war Ihnen da ein Vorbild?« Und dann wird deutlich, dass es manchmal der Vater war, dem der Mann nahekommt oder es eben genau andersherum machen will. Verkörpern kann ich dabei, und das ist vielleicht für viele Männer neu, dass ihnen da ein Mann gegenüber sitzt, der ihnen zugewandt ist, sie nicht missbilligt und sie so nimmt, wie sie sind. Das ist meine Art, mit ihnen und ihren Männlichkeitsvorstellungen gut im Kontakt zu sein, sich mehr aufeinander bezogen zu fühlen und liebevoll mit ihnen umzugehen, schon auch kritisch, aber eben auch liebevoll zugewandt.

Welche Qualitäten und Standards braucht es Ihrer Meinung nach in der Beratung von Männern?

Gerade wo es um Verletzungen in den Geschlechterrollen geht, brauchen die Beratenden eine gute Reflexion darüber, welche Geschlechterbilder sie haben. Mit welchen eigenen Vorannahmen gehen wir in Beratungen? Da gilt es aufzupassen, nicht in eigene Fettnäpfchen zu treten. Berater und Beraterinnen brauchen eine Ehrlichkeit zu sich selbst, um beispielsweise zugeben zu können, dass uns da gerade etwas emotional angefasst hat. Ich glaube, dass die Auseinandersetzung mit sich selbst – als Mann in dieser Gesellschaft – wichtig ist. Wo stehe ich? Wie lebe ich meine Männlichkeit? Was sind meine Männlichkeitsbilder? Was ist mein Zugang zu anderen Männern und wie gehe ich in Kontakt mit ihnen? Das sind Fragen, die Berater für sich im Rahmen von Ausbildung, kollegialen Prozessen und Supervision klären sollten. Dazu gehört auch eine intellektuelle Auseinandersetzung mit Texten. Es braucht ebenso einen Austausch auf der politischen Ebene, welche Männlichkeitsbilder/-werte halte ich für sinnvoll, welche wirken gerade wieder mehr in die Gesellschaft, wie z. B. bei Querdenken oder Rechten?

Wie gut ist es in der Beratungslandschaft bestellt mit einem sensiblen Blick auf Männer? Sind wir noch ganz am Anfang oder gibt es schon gute männersensible Beratungen?

Wir sind sicherlich noch am Anfang. Ich glaube jedoch, dass die Diskussion um Gender schon einiges bewegt hat, auch bei jungen Kollegen oder Kolleginnen. Ich erlebe, dass Beratungsstellen bei manchen männerbezogenen Themen die Männer an spezifische Männerberatungsstellen vermitteln, statt die Beratung selbst zu übernehmen. Solche Themen sind beispielsweise Gewalttätigkeit, Männlichkeitsfragen oder Sexualität. Positiv gewendet, ist es aber durchaus ein Zeichen, dass sie Männerberatungsstellen als fachlich kompetent auf dem Schirm haben.



Nachwort und Ausblick



Nachwort und Ausblick

Dr. Dag Schölper

Geschäftsführer Bundesforum Männer

In der Beratung von Männern ist das Geschlecht des Klienten immer mit im Raum – und das Geschlecht der beratenden Person ebenfalls. Das ist in den vorangehenden Ausführungen sehr deutlich geworden. Auch wenn die Relevanz, die Geschlecht im jeweiligen Beratungszusammenhang unmittelbar hat, unterschiedlich groß ist, so steht fest, dass es gender-neutrale Beratung nicht gibt. Verstehen wir Männerberatung – wie Beratung generell – als Dienstleistung, dann darf der Kunde oder der Klient erwarten, dass er eine gleich gute Beratungsleistung erhalten wird wie andere Personen, die sich hier beraten lassen. In diesem Sinne ist eine Neutralitätserwartung an die Dienstleistung »Beratung« völlig gerechtfertigt. Das bedeutet aber gerade nicht, dass sich die beratende Person gegenüber individuellen Merkmalen des Klienten blind stellen darf. Und sie sollte auch nicht annehmen, dass sie selbst als Berater:in neutral wirkt. Im Gegenteil, eine besondere Aufmerksamkeit für die Spezifika ist erforderlich, um dem individuellen (Beratungs-)Bedarf tatsächlich gerecht zu werden. So weit, so allgemein.

Beratung ist – das belegen die Praxisbeispiele im vorliegenden Leitfaden eindrücklich – eine besondere Interaktionssituation, in der Geschlecht eine nicht auslöschbare Rolle spielt. Geschlechterbilder und -klischees sind immer mit dabei und doing gender fängt bereits vermeintlich unscheinbar mit der Kleidung an, geht über die stimmliche Tonlage und Sprachmelodik bis hin zu Gestik, Mimik und Körperhaltung. Selbst die Sachfragen, um die es in der Beratung geht, sind

nicht völlig davon trennbar, dass hier ein Mann auf seine spezifisch männliche Weise nach Antworten sucht.

Daher muss professionelle Beratung auf der Sach- wie auf der Beziehungsebene für Geschlecht sensibel sein. Wie wirkt beispielsweise eine zum Gruß ausgestreckte Hand auf den Klienten? Stellt sie Gleichheit her? Wird sie als Anmaßung empfunden? Ist sie vielleicht sogar eine Geste, die als Respektlosigkeit aufgefasst werden kann? Macht es einen Unterschied, ob eine Frau, ein Mann oder eine non-binäre Person die Hand reicht? Für gelingende Beratung kommt es im vollen Wortsinn bereits auf die ersten Augenblicke und die ersten Momente der angemessenen Kontaktaufnahme an – und damit auch auf nonverbale Kommunikation. Sobald ein Klient in den Beratungsraum kommt, beginnt die immer auch geschlechtlich codierte Interaktion – und das sogar im digitalen Raum. Das birgt sowohl Chancen als auch Störungspotenzial.

Gerade zu Beginn einer Beratung kann es sein, dass ein Klient stereotype, hyperritualisierte männliche Verhaltensweisen an den Tag legt. Ein solches Verhalten mag irritieren, kann aber auch als Versuch des Klienten begriffen werden, die eigene Identität stilisiert klarzustellen, gewissermaßen als ein Angebot zur Abkürzung: »Okay, das wäre geklärt; dann können wir jetzt bitte zur Sache kommen.«

Mit dem vorgelegten Leitfaden soll auf diese Ebene der alltäglichen Interaktion in der Beratung und auf das permanente (unbewusste)

doing gender/doing masculinity dabei aufmerksam gemacht werden. Als Bundesforum Männer sind wir davon überzeugt, dass die Sensibilität für Gender und Masculinity als eine andauernde Schwingung in der Beratungssituation die Qualität der Beratung erhöhen kann. Was wir nicht von Beratung erwarten, ist, dass Gender und Männlichkeit permanent unmittelbar thematisiert werden. Im Gegenteil.

Ein Vergleich mit Schule kann das vielleicht verdeutlichen: Die beste Mathematikerin ihres Hochschul-Abschlussjahrgangs ist noch lange nicht die beste Vermittlerin für Mathematik im Schulunterricht. Kognitives Lernen und Begreifen funktionieren gemäß dem Soziologen Hartmut Rosa am besten durch Resonanz: »Wenn es dem Lehrer gelingt, die Aufmerksamkeit seiner Schüler so zu fesseln, dass es im Klassenzimmer »knistert«, [dann] entstehen Momente des wechselseitigen geistigen Berührens und Berührtwerdens« (Rosa/Endres 2016: S. 16). Bezogen auf schulische Inhalte führt er aus, dass es nicht genüge, »Dinge zu erwerben, sie zu beherrschen, mit ihnen umzugehen« (ebd. S. 17). Wenn es richtig laufe, dann könne sich das Schulkind einen neuen »Weltausschnitt« so zu eigen machen, dass es sich selbst dadurch verändere. Ein solcher »Weltausschnitt« kann ein Gedicht, eine mathematische Formel oder auch ein sportlicher Erfolg sein. Rosa betont, dass die Beziehungs- oder Kontaktqualität zwischen Lehrperson und Schüler:in dabei von großer Bedeutung sei.

Was bedeutet das für die Beratung von Männern? Männlichkeitskompetenz kann dabei helfen, Beratungssituationen mit männlichen Klienten herzustellen, in denen es »knistert«. Umgekehrt heißt das holzschnittartig, dass es für noch so fachkompetente Berater:innen nicht klug ist, augenzwinkernd abfällig über Fußballfans zu sprechen, wenn der Klient selbst ein Fan-Shirt trägt. Andersherum ist es auch nicht klug, immerzu Metaphern aus der Fußball-Sphäre zu bemühen, wenn das Gegenüber damit offensichtlich rein gar nichts anfangen kann. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass Klischeevorstellungen sowohl helfen, aber einen Beratungsprozess auch von vornherein scheitern lassen können. Genau hier setzt ein kompetenter Umgang mit Männlichkeit an.

Wir wollen dafür achtsam machen, dass Männer je eigene Resonanzachsen haben und viel bewirkt werden kann, wenn Beratung es schafft, dass beim Klienten etwas positiv in Schwingung kommt. Das kann auch Trauer oder Wut sein, wenn sie ein Ausdruck dafür sind, dass der Klient einen Kontakt zu seinem Inneren herstellen konnte. Vielen Männern fällt es aufgrund ihrer männlichen Sozialisation jedoch schwer, sich anrühren zu lassen und etwas in sich zum Schwingen zu bringen. Die emotionale Wucht der Ergriffenheit, das im Inneren Angerührt-Sein, bedeutet auch ein Stück weit Kontrollverlust und wird in der Regel schnell als eher weiblich gerahmt. Für unseren Qualitätsanspruch an männersensible Beratung ergibt sich daraus eine große Herausforderung. Denn die geschlechterreflektierte und männlichkeitsorientierte Beratung soll be-

wusst etwas nutzen, was typischen männlichen Strategien zur Problembewältigung zuwiderläuft, was aber dennoch einen großen Beratungserfolg verspricht – nämlich Männer zur Sprache und in Kontakt mit eigenen Gefühlen, Bedürfnissen und Resonanzräumen zu bringen.

Berater:innen berichten immer wieder – so auch in unseren Praxisbeispielen – von Männern, die ihnen zurückmelden, dass sie die Ersten gewesen seien, mit denen sie einmal »darüber« sprechen konnten. Was das »darüber« jeweils umfasst, kann sehr unterschiedlich sein. Wir wissen zudem von männlichen Beratern, die feststellen, dass der Klient in ihnen eher einen Freund sucht, weil er sich einsam und mit seinen Herausforderungen sehr allein fühlt. Das ist ein typisch männliches Phänomen und stellt die Beratenden vor eine Herausforderung, die Balance aus gutem Kontakt (»Resonanz«) und professioneller Distanz zu wahren. Der Schutzraum der Beratung kann für Männer ein Eingangstor sein, um die im Laufe eines »männlichen« Lebens gelernten Normalitäten und Notwendigkeiten (Männlichkeitsanforderungen) zu hinterfragen, ggf. hinter sich zu lassen und sich neue Möglichkeitsräume zu erschließen. Damit kann Beratung auch einen gleichstellungspolitischen Beitrag leisten, ohne dass sie selbst als Politik auftritt.

Aus Sicht des Bundesforum Männer kann Beratung von Männern als Teil einer gleichstellungspolitischen Strategie verstanden werden, die darauf zielt, Geschlechterstereotype zu überwin-

den. Und als solches sollte sie unserer Ansicht nach auch öffentlich unterstützt und gefördert werden. Beratung für Männer sollte als selbstverständlicher Teil der Daseinsvorsorge und der Prävention flächendeckend vorgehalten werden. Denn Männer, die sich beraten lassen, unterlaufen bereits eine zentrale stereotype Erwartung an Männer, nämlich dass sie Herausforderungen durch (Selbst-)Beherrschung oder Kontrollausübung meistern. Dies gilt es zu unterstützen, ohne Männer, die sich beraten lassen, dafür gleich mit Lorbeeren bekränzen zu wollen. Dennoch sollte nicht verkannt werden, dass Anerkennung geben eine wichtige positive Verstärkung für wünschenswertes Verhalten bedeutet. Im Konzept der dreifachen Entwicklung (vgl. Kap. 3.3) liegt dies auf der Achse zwischen Unterstützung und Öffnung. »Gut, dass Sie damit zu uns kommen. Lassen Sie uns gemeinsam schauen, wie Sie da weiterkommen.« So profan das scheinen mag, eine solche Einladung, gemeinsam auf die Probleme zu schauen und mögliche Lösungswege zu identifizieren, ist für viele Männer bereits ein großer Schritt, der mit einer verinnerlichten Aufforderung von »Autonomie« (»Sei ein Mann!«) in Einklang gebracht werden muss.

Die Beratung von Männern zielt also keinesfalls auf eine Umerziehung, sondern ihr ist daran gelegen, Männer darin zu befähigen und zu ermuntern, die Inanspruchnahme von Hilfe und Beratung durch Dritte als selbstverständliche Option der Lebensbewältigung in das Selbstbild zu integrieren. Die Begrenzung – um auf die dritte Achse des Konzepts der dreifachen Entwicklung zu sprechen zu kommen – besteht darin, dass

die Beratung die Probleme des Mannes nicht selbst lösen kann, das liegt in seiner eigenen Verantwortung. Mitunter haben Klienten, die Beratung in Anspruch nehmen, eine solche Reparatur- oder Rettungserwartung. Aber Beratung, die wirklich eine Resonanz beim Klienten erzeugt, enthält auch die Zumutung einer tatsächlichen Veränderung. Und die Veränderungsarbeit muss vom Klienten selbst angenommen und geleistet werden, bei aller Unterstützung, die Beratung dazu leisten kann. Die Praxisbeispiele in Kapitel 4 machen dies sehr deutlich. Die Beratung zur Integration in den Arbeitsmarkt für Haftentlassene bedeutet eben auch, dass der Mann ein Leben mit einem niedrigen bis durchschnittlichen Monatseinkommen gestalten und annehmen lernen muss, um nicht wieder straffällig zu werden. Die Beratung für einen Wohnungslosen, die dazu führt, dass er am nächsten Monatsanfang in eine eigene Wohnung ziehen wird, stellt eine erhebliche Veränderung für ihn dar, der die Klienten auch tatsächlich manchmal nicht gewachsen sind. An diesen eher extremen Beispielen kann deutlich werden, dass die teils über lange Zeit eingeübten Lebensbewältigungsstrategien der Männer und ihre mitunter äußerst rigiden und engen Männlichkeits-Selbstverständnisse bisweilen durch eine Beratung erheblich unter Druck geraten können. Dem muss die Beratung Rechnung tragen, um den Mann auf dem Beratungsweg nicht zu verlieren. Es liegt auch in der Mitverantwortung von Beratung als professioneller Praxis, dass männliche Klienten nicht in innere Abwehr gehen oder tatsächlich die Beratung abbrechen.

Genau dazu soll eine erhöhte Sensibilität für Männlichkeit beitragen, die bei der Beratung von Männern immer mitschwingt, indem die Trittsicherheit für die beratenden Fachkräfte über die fachlich-beraterische Kompetenz hinaus erhöht wird. Als Bundesforum Männer sind wir davon überzeugt, dass diese Perspektive künftig zum Standardrepertoire jeden professionellen Beratungshandwerks gehören muss und mittelfristig auch wird. Aktuell muss aber konstatiert werden, dass es nur sehr wenige Anbieter gibt, die in diesem Sinne und auf der Höhe qualitativ angemessener Standards geschlechterreflektierter und männlichkeitsorientierter Beratung weiterbilden können. Hier braucht es dringend eine Professionalisierung des gesamten Feldes von der primären Berufsqualifikation als Berater:in bis hin zu spezifisch ausgerichteten Weiterbildungslehrgängen oder zu Inhouse-Angeboten in Form von Tages-Workshops.

Als Bundesforum Männer hoffen wir, dass wir mit diesem Leitfaden zwei Impulsrichtungen geben konnten. Erstens, dass die Beratungslandschaft selbst einen Bedarf an mehr Gender/Masculinity-Kompetenz entdeckt und diesen stärker kundtut. Zweitens, dass Träger von Beratungsangeboten, Kommunen, Länder und der Bund erkennen, dass dies ein wichtiges Feld darstellt, das es mit eigenen Ressourcen zu entwickeln lohnt – nicht zuletzt, um damit bottom-up zu mehr Gleichstellung der Geschlechter beizutragen.

Anhang

A large, stylized teal graphic element, possibly a letter 'B' or a similar shape, is positioned on the right side of the page. It is set against a dark blue background.



Literatur

- Bertsch, Gotthard/Christandl, Martin (2016):** Einfach Männer. Erfahrungen aus der Männerberatung, in: Aigner, Josef Christian (Hg.): Der andere Mann. Ein alternativer Blick auf Entwicklung, Lebenslagen und Probleme von Männern heute, Gießen, S. 127–137
- BMFSFJ (Hg.) (2021):** Ungewollte Kinderlosigkeit 2020. Leiden – Hemmungen – Lösungen, Berlin – online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/ungewollte-kinderlosigkeit-2020-161020> [21.02.2022]
- Bola, JJ (2020):** Sei kein Mann. Warum Männlichkeit ein Albtraum für Jungs ist, München
- Bourdieu, Pierre (2005):** Die männliche Herrschaft, Frankfurt am Main
- Brandes, Holger/Bullinger, Hermann (1996):** Männerorientierte Therapie und Beratung, in: dies. (Hg.): Handbuch Männerarbeit, Weinheim, S. 3–17
- Gruen, Arno (1986):** Der Verrat am Selbst. Die Angst vor Autonomie bei Mann und Frau, München
- Hammerschmidt, Peter/Sagebiel, Juliane/Stecklina, Gerd:** Einführung: Männer und Männlichkeiten in der Sozialen Arbeit, in: dies. (Hg.) (2000): Männer und Männlichkeiten in der Sozialen Arbeit, Weinheim/Basel, S. 9–29
- hooks, bell:** Männer, Männlichkeit und Liebe. Der Wille zur Veränderung, München
- Kassner, Karsten (2019):** Aktive Vaterschaft in der frühen Bildung, in: Correll, Lena/Lepperhoff, Julia (Hg.): Teilhabe durch frühe Bildung. Strategien in Familienbildung und Kindertageseinrichtungen, Weinheim/Basel, S. 237–248
- Knoblauch, Hubert A. (1994):** Erving Goffmans Reich der Interaktion – Einführung, in: Goffman, Erving: Interaktion und Geschlecht, Frankfurt/Main
- Maihofer, Andrea (1995):** Geschlecht als Existenzweise, Frankfurt am Main
- Neumann, Wolfgang/Süfke, Björn (2004):** Den Mann zur Sprache bringen. Psychotherapie mit Männern, Tübingen
- Paulick, Christian/Werner, Sven (2021):** Männerberatung [online]. socialnet Lexikon. Bonn: socialnet, 30.12.2021 – online: <https://www.socialnet.de/lexikon/Maennerberatung> [21.02.2022]
- Pickert, Nils (2020):** Prinzessinnenjungs. Wie wir unsere Söhne aus der Geschlechterfalle befreien, Weinheim/Basel
- Prognos AG (Hg.) (2021):** Familienbildung und Familienberatung in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme, Düsseldorf – online: <https://www.prognos.com/de/familienbildung-familienberatung> [21.02.2022]
- Robert Koch Institut (Hg.) (2021):** Gesundheitliche Lage der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland – Ergebnisse der Studie GEDA 2019/2020-EHIS, Journal of Health Monitoring. Ausgabe 3, September 2021 – online: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/JoHM/2021/JoHM_Inhalt_21_03.html [21.02.2022]
- Rosa, Hartmut/Endres, Wolfgang (2016):** Resonanzpädagogik. Wenn es im Klassenzimmer knistert, Weinheim/Basel
- Schäfer, Eberhard/Schulte, Marc (2016):** Erfolgsfaktoren für die Arbeit mit Vätern oder: Was Akteure in Unterstützungs- und Hilfesystemen beachten sollten, wenn sie Arbeit mit Vätern auf den Weg bringen wollen, in: Eickhorst, Andreas/Röhrbein, Ansgar (Hg.): »Wir freuen uns, dass Sie da sind!« Beratung und Therapie mit Vätern, Heidelberg, S. 72–85
- SKM Bundesverband e.V. (2020):** Konzept der Jungen- und Männerberatung des SKM Bundesverbandes e.V., Düsseldorf – online: https://www.skmev.de/wp-content/uploads/2020/05/SKM-EMR-Konzeptpapier2020_web.pdf [21.02.2022]

Süfke, Björn (2010): Männerseelen. Ein psychologischer Reiseführer, München

Theunert, Markus/Luterbach, Matthias (2021): Mann sein...!? Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten. Ein Orientierungsrahmen für Fachleute, Weinheim / Basel

Theunert, Markus (2021): Männer erreichen, beraten, begleiten. Ein Leitfaden für die Praxis. Im Auftrag der Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft, Fachbereich Familien und der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion des Kantons Basel-Landschaft, Elternbildung, Basel – online: <https://www.gender-bildung.ch/angebote/manner> [17.10.2024]

Urwin, Jack (2017): Boys don't cry. Identität, Gefühl und Männlichkeit, Hamburg

Verlan, Sascha/Schnerring, Almut (2014): Die Rosa-Hellblau-Falle. Für eine Kindheit ohne Rollenklischees, München

Waidhofer, Eduard (2016): »Männer leiden anders« – Erfahrungen mit Männern in Therapie und Beratung, in: Aigner, Josef Christian (Hg.): Der andere Mann. Ein alternativer Blick auf Entwicklung, Lebenslagen und Probleme von Männern heute, Gießen, S. 139–164

von Barga, Henning/Goosses, Andreas (2012): Männerarbeit und Männerpolitik – untrennbar verbunden, in: Theunert, Markus (Hg.): Männerpolitik. Was Jungen, Männer und Väter stark macht, Wiesbaden, S. 125–145

Empfehlungen zum Weiterlesen

Jungen

Bienwald, Peter/Donath, Benjamin (2020): Jungen*arbeit, in: Stecklina, Gerd/Wienforth, Jan (Hg.): Handbuch Lebensbewältigung und Soziale Arbeit. Praxis, Theorie und Empirie, Weinheim / Basel, S. 122–130

LAG Jungenarbeit NRW (2001): Qualitäten von Jungenarbeit. Eine Orientierungshilfe für Kinder-, Jugendhilfe und Schule, Bochum/Köln/Hagen – online: https://lagjungenarbeit.de/files/lag_files/veroeffentlichungen/Broschueren/Qualitaet_von_Jungenarbeit.pdf [21.02.2022]

LAG Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen/LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen/LAG Queeres Netzwerk Sachsen (Hg.) (2020): Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen im Rahmen des SGB VIII, online: https://www.juma-sachsen.de/files/2020/02/GR_Fachexpertise_SN.pdf [21.02.2022]

Pickert, Nils (2020): Prinzessinnenjungs. Wie wir unsere Söhne aus der Geschlechterfalle befreien, Weinheim / Basel

Väter

BMFSFJ (Hg.) (2023): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland, Berlin – online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376> [17.10.2024]

Eickhorst, Andreas/Röhrbein, Ansgar (Hg.) (2016): »Wir freuen uns, dass Sie da sind!« Beratung und Therapie mit Vätern, Heidelberg

Männernetzwerk Dresden (2014): Was Väter brauchen. Stärkung moderner Vaterrollen. Anregungen für die Praxis in Familienbildungseinrichtungen und anderen Bildungsorten, Dresden – online: <https://www.mnw-dd.de/was-vaeter-brauchen.html> [21.02.2022]

LAG der Familienbildung in Nordrhein-Westfalen (2011): Echt stark – Väter in der Familienbildung. Handbuch »Väter im Blickpunkt der Familienbildung« – online: <https://lef-wue.de/lef-downloads/projekte/vaeter-in-der-familienbildung/215-leitfaden-vaeterbildung-1/file.html> [21.02.2022]

Seiffge-Krenke, Inge (2016): Väter, Männer und kindliche Entwicklung. Ein Lehrbuch für Psychotherapie und Beratung, Berlin und Heidelberg

Männer

BFM (Hg.) (2023): Männerperspektiven. Einstellungen von Männern zu Gleichstellung und Gleichstellungspolitik, Berlin – online: <https://maennerperspektiven.de/> [17.10.2024]

BMFSFJ (Hg.) (2020): Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik, Berlin – online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland-160760> [21.02.2022]

Sabla, Kin-Patrick/Labatzki, Christoph (2020): Männer*arbeit. Professionelle Unterstützungsangebote für die Bewältigung des Mannseins, in: Stecklina, Gerd/Wienforth, Jan (Hg.): Handbuch Lebensbewältigung und Soziale Arbeit. Praxis, Theorie und Empirie, Weinheim / Basel, S. 237–245

SKM Bundesverband e.V. (2020): Konzept der Jungen- und Männerberatung des SKM Bundesverbandes e.V., Düsseldorf – online: https://www.skmev.de/wp-content/uploads/2020/05/SKM-EMR-Konzeptpapier2020_web.pdf [21.02.2022]

Süfke, Björn (2010): Männerseelen. Ein psychologischer Reiseführer, München

Theunert, Markus (2021): Männer erreichen, beraten, begleiten. Ein Leitfaden für die Praxis. Im Auftrag der Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft, Fachbereich Familien und der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion des Kantons Basel-Landschaft, Elternbildung, Basel – online: <https://www.gender-bildung.ch/angebote/manner> [17.10.2024]

VHS BaWü und LEF (Hg.) (2018): Wie geht Männerbildung? Impulse und Ergebnisse aus dem Projekt »Männer – Bildung – Männerbildung«, Leinfelden-Echterdingen – online: <https://lef-wue.de/lef-projekte/maennerbildung/projekt-maennerbildung.html> [21.02.2022]

Gewalt

BMFSFJ (Hg.) (2021): Arbeit mit Tätern in Fällen häuslicher Gewalt. Standards der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit Häusliche Gewalt, Berlin – online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitsmit-taetern-in-faellen-haeuslicher-gewalt-80734> [21.02.2022]

Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz (2021): Qualitätsstandards für Männer*schutz-einrichtungen, Dresden – online: <https://www.maennergewaltschutz.de/bundes-netz-maennergewaltschutz/qualitaetsstandards-maennerschutz-einrichtungen/> [21.02.2022]

Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz (2021): Niedrigschwelligkeit in Hilfeangeboten von Männer*schutz- und Unterstützungseinrichtungen, Dresden – online: <https://www.maennergewaltschutz.de/neuigkeiten/maenner-niedrigschwellig-ansprechen/> [21.02.2022]

Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz (2021): Männer*schutz und die Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme, Dresden – online: <https://www.maennergewaltschutz.de/mitteilungen-netzwerkpartnerinnen/bestandsaufnahme-istanbul-konvention-maenner/> [21.02.2022]

Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz (BFBM)

→ Fachberatung, Vernetzung, Qualitätssicherung und Hilfestellungen für Fachkräfte im Bereich Männergewaltschutz

→ Übersicht und Kontaktmöglichkeiten: Männerschutzwohnungen für Betroffene von Häuslicher Gewalt

www.maennergewaltschutz.de

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Hilfetelefon und Online-Beratung für Männer, die Gewalt erlebt haben – in der Kindheit, auf der Straße, in Institutionen, in der Partnerschaft.

Telefon
0800 123 99 00

www.maennerhilfetelefon.de

Bundesfach-undKoordinierungsstelle Männergewaltschutz (2022):

Arbeitshilfen für Männer*schutzeinrichtungen – online: <https://www.maennergewaltschutz.de/mitteilungen-netzwerkpartnerinnen/arbeitshilfen-fuer-maennerschutzeinrichtungen/> [12.04.2022]

Scheskat, Thomas (2020): Aggression als Ressource. Eine verkannte Kraft neu erleben, Gießen

Gesundheit

Männergesundheit: <https://www.mann-was-geht.de/> und <https://www.maennergesundheitsportal.de/> [21.02.2022]

BZgAMännergesundheitsportal(2017): Gesundheitskompetenz von Männern in der Erwerbsphase. 10 Empfehlungen für Multiplikator*innen zur Implementierung von Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung für und mit Männern, 4. Männergesundheitskonferenz – online: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/M/Maennergesundheit/170629_Empfehlungen_zur_Praevention_und_Gesundheitsfoerderung_von_Maennern.pdf [21.02.2022]

Robert Koch-Institut (Hg.) (2014): Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Berlin – online: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile[21.02.2022]

Robert Koch-Institut (Hg.) (2021):

Gesundheitliche Lage der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland – Ergebnisse der Studie GEDA 2019/2020-EHIS, Journal of Health Monitoring. Ausgabe 3, September 2021 – online: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/JoHM/2021/JoHM_Inhalt_21_03.html [21.02.2022]

Stiftung Männergesundheit: Verschiedene Männergesundheitsberichte, u. a. zu psychischer Gesundheit, Sexualität und zum Übergang in die Rente – weitere Informationen unter: <https://www.stiftung-maennergesundheit.de/publikationen> [21.02.2022]

Impressum

Herausgeber und Redaktion

Bundesforum Männer
Interessenverband für Jungen,
Männer & Väter e.V.
Reginhardstraße 34
13409 Berlin

Verantwortlich für den Inhalt

Thomas Altgeld

Autor

Karsten Kassner

Gestaltung

NORDSONNE IDENTITY

Druck

Buch- und Offsetdruckerei
H. HEENEMANN GmbH & Co. KG

Papier

Metapaper extrasmooth
FSC®-zertifiziert

Der Leitfaden »Männer gut beraten« ist beim Bundesforum Männer e. V. kostenlos erhältlich – auch als interaktives PDF.

Kontakt

info@bundesforum-maenner.de
Telefon: 030 27 58 11 22
www.bundesforum-maenner.de

Mehr erfahren?

bundesforum-maenner.de/newsletter



Stand

Oktober 2024, 3. Auflage

Die Publikation ist entstanden im Rahmen des Projektes »Männer stärker in die Gleichstellungspolitik – Vernetzung, Beratung, Ansprache und Unterstützung«.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

bundesforum-maenner.de