

Familienbildung – eine Chance für Männer

Christian Boeser

Männer nehmen kaum an Angeboten der Familienbildung teil: Gerade einmal 7% aller Teilnehmenden sind männlich (Schiersmann u.a. 1998, S. 109). Als Gründe für die geringe Präsenz werden insbesondere genannt (ebd., S. 110):

- Männer nehmen eher an beruflicher Bildung teil.
- Männer fühlen sich als Minderheit im Kurs unwohl.
- Es gibt zu wenig Themen, die Männer interessieren.
- Männer haben aufgrund ihrer Berufstätigkeit keine Zeit für eine Kursteilnahme.
- Männer wollen am Wochenende oder abends lieber frei haben.

Deutlich wird, dass sich alle diese Gründe (direkt oder indirekt) auf die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern beziehen: Der Mann ist für den Beruf, die Frau für die Familie zuständig. Er sorgt für das Familieneinkommen, ist der *breadwinner*; sie hält ihm den Rücken frei, kümmert sich um Haushalt und Kinder. Deswegen nimmt *sie* an Angeboten der Familienbildung teil. *Er* hingegen besucht Seminare zur beruflichen Bildung; für anderes hätte er gar keine Zeit, am Wochenende und abends will er sich vom Beruf erholen und sich nicht mit Themen beschäftigen, die für Männer ohnehin eher uninteressant und untypisch sind.

Familienbildung kann aber gerade auch für Männer eine Chance sein, denn Männer sind in der Frage, was eigentlich heute noch „männlich“ ist, verunsichert, und sie stehen vor der Herausforderung, sich von traditionellen Männlichkeitsbildern zu emanzipieren: Die Emanzipation der Frauen, veränderte Familienstrukturen (Beck-Gernsheim 1998) und der Wandel der Arbeitsgesellschaft (Boeser/Schörner/Wolters 2000) haben die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in Frage gestellt.

Familienbildung kann einen Beitrag zur Männeremanzipation leisten, wovon Männer, Frauen und deren Kindern gleichermaßen profitieren können. Nur muss Familienbildung hierzu einerseits spezifische Angebote machen und andererseits auch bei mäßigen (männlichen) Teilnehmerzahlen eine Angebotspalette aufrechterhalten, die sich explizit auch an Männer/Väter richtet.

Männeremanzipation

Anders als Frauen haben Männer wichtige Emanzipationsschritte noch vor sich (zum Begriff der Männeremanzipation vgl. Lenz 1997, S. 172 f). Frauen haben sich ihren Anspruch auf Teilhabe an der Erwerbsarbeit erstritten wodurch ihnen vielfältige, gesellschaftlich akzeptierte Optionen offen stehen: Frauen können Hausfrau und Mutter, Karrierefrau oder eine Mischung aus beidem sein – alles scheint möglich (wenn auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor eine Herausforderung darstellt).

Innere und äußere Barrieren

Männer sind von dieser Pluralität der möglichen Lebensmuster noch weit entfernt. Wenn sie eine gleichberechtigte Mitwirkung bei der Familienarbeit verwirklichen wollen und wenn sie sich von der Beschränkung auf die Erwerbsarbeit befreien möchten, müssen sie innere und äußere Barrieren überwinden.

Zwar besteht auch für Männer ein gesetzlich fixierter Anspruch auf Elternzeit (Erziehungsurlaub), doch gilt die Einlösung dieses Anspruches durch Männer gerade auch bei Arbeitgebern als unüblich. Insbesondere die Warnung vor negativen Konsequenzen für die berufliche Karriere ist die Regel. Man kann allerdings davon ausgehen, dass Männer in der Arbeitswelt häufig größere Spielräume haben, als sie denken: Männer werden nicht nur durch gesellschaftliche Strukturen daran gehindert, ihr Verhalten zu ändern. „Sie haben auch Blockaden im Kopf und verstecken sich ängstlich hinter den Argumenten der Vorgesetzten“

(Schnack/Gesterkamp 1998, S. 12). Männer haben Angst vor einem Karriereknick und davor, dem gesellschaftlichen Bild des Mannes als Familienernährer nicht gerecht werden zu können. Es ist die Angst, als Mann mit dem Lebensschwerpunkt „Vater“ kein „richtiger“ Mann zu sein und öffentlich diskriminiert zu werden. Diese inneren Blockaden hängen sicherlich nicht nur mit antiquierten Männlichkeitsvorstellungen zusammen, sondern auch mit der Angst, etwas zu verlieren, nämlich Status, Sicherheit und Unabhängigkeit, wie sie durch die Erwerbsarbeit garantiert werden. Durch diese Angst werden oftmals die Chancen verdeckt, die in der Emanzipation von traditionellen Rollenvorstellungen und der Abkehr vom „Sinnstiftungsmonopol“ (Ulrich Beck) der Erwerbsarbeit liegen können.

Mit der Frage nach diesen Chancen beschäftigen sich insbesondere Männerforschung, Männerbildung und sich selbst organisierende Männergruppen. Die Bedeutung dieser Männerarbeit ist deshalb so groß, da die Angst vieler Männer vor Verlust derzeit noch deutlich stärker zu sein scheint als die Hoffnung auf Gewinne. So lange Männer aber Angst vor einem Wandel ihrer Rolle haben, werden sie ihn zu blockieren versuchen und aufgrund ihrer im Vergleich zu Frauen immer noch größeren Macht in Politik und Wirtschaft auch blockieren können (vgl. zum Ganzen Böhnisch/Winter 1994; Gumpinger 2000).

Männer verändern sich

Es ist allerdings durchaus nicht so, dass Männer nach wie vor in ihrer Mehrheit traditionellen Vorstellungen anhängen. In der bislang letzten großen Männerstudie (Zulehner/Volz 1998) konnte gezeigt werden, dass lediglich 19% der Befragten in ihren Einstellungen einem traditionellen Männertyp entsprechen. Etwas mehr, nämlich 20%, lassen sich dem „Neuen“ Männertyp zuordnen (ebd., S. 307). Diese Männer bejahen Aussagen wie z.B. „Für einen Mann ist es eine Bereicherung, zur Betreuung seines kleinen Kindes in Erziehungsurlaub zu gehen.“ oder „Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide halbtags erwerbstätig sind und sich beide gleich um Haushalt und Kinder kümmern“ (ebd., S. 302).

Der weitaus größere Teil der befragten Männer lässt sich keinem dieser beiden Typen zuordnen, sondern nimmt eine Zwischenstellung ein. Die Tatsachen, dass keine 20% der Männer dem traditionellen Typus entsprechen, dass 20% dem neuen Typus zugeordnet werden können und dass sich über 60% der Männer weder eindeutig dem traditionellen noch dem neuen Typus zurechnen lassen, deuten darauf hin, dass die Antwort auf die Frage – *Was ist männlich?* – an Eindeutigkeit verloren hat.

Allerdings muss auch angemerkt werden, dass in der genannten Männerstudie Einstellungen und nicht das tatsächliche Verhalten erfragt worden sind. Zwischen den 20% neuen Männern und den lediglich zwei Prozent Männern, die Elternzeit (Erziehungsurlaub) für sich beanspruchen klafft eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

Diese 20% und mit Sicherheit auch ein relevanter Teil derjenigen Männer, die nicht eindeutig einem Typus zugeordnet werden können, stellen aber eine wichtige Zielgruppe für eine (auch) männerorientierte Familienbildung dar.

Männerbildung – Herausforderung für die Familienbildung

Männerbildung lässt sich allgemein mit den folgenden Charakteristika beschreiben (Prömper 2000, S. 168 f):

- Männerbildung findet in einem geschlechtshomogenen Raum statt.
- In der Männerbildung wird das Leben von Männern thematisiert.
- Männerbildung zielt auf einen spezifischen Kompetenzerwerb von Männern (z.B. kommunikative, emotionale oder soziale Kompetenzen).
- Männerbildung ist sowohl ein männlichkeitskritischer als auch ein männlichkeitssuchender Raum.
- Nicht zuletzt ist auch die Sensibilisierung von Männern für Geschlechter- und Frauenfragen Bestandteil von Männerbildung.

Für die Familienbildung stellt sich die Herausforderung, mehr Männer als bislang für die Teilnahme an Veranstaltungen zu gewinnen und sie in dem bei vielen Männern vorhandenen Wunsch nach einer deutlicheren Familienorientierung zu unterstützen. Familienbildung muss hierzu Aspekte der Männerbildung in ihre Angebote integrieren. Dabei ist es insbesondere notwendig, zielgruppenspezifische Schwierigkeiten zu akzeptieren und die Chancen zu unterstreichen, die für Männer in einer erweiterten Familienorientierung liegen können.

Zielgruppenspezifische Schwierigkeiten aushalten

Die Wahrnehmung von Bildungsangeboten ist für Männer dann unproblematisch, wenn die Angebote mit der bisherigen männlichen Geschlechtsrolle in Einklang stehen und außerdem eine starke Sachorientierung aufweisen (z.B. berufliche Weiterbildung oder politische Bildung). Bildungsangebote hingegen, bei denen es um Bereiche geht, die der traditionellen Männerrolle widersprechen oder bei denen die Auseinandersetzung mit der eigenen Person im Vordergrund steht, werden weit weniger wahrgenommen. Insbesondere persönlichkeitsbezogene Bildungsangebote sind problematisch: „Es ist für Männer nicht ‚normal‘, eigene Probleme, Versagensängste, Selbstzweifel und Hoffnungslosigkeit auch als Bildungsprobleme zu sehen“ (Nuissl 1993, S. 65). Dies schon alleine deshalb, da die Wahrnehmung von Bildungsangeboten zur Persönlichkeitsentwicklung ein Eingeständnis von Problemen darstellt, ein Eingeständnis das Männer sich manchmal selbst gegenüber nicht geben und das in jedem Fall dem männlichen Idealbild des starken Helden widerspricht (vgl. Schnack/Neutzling 1996).

Erfahrungen aus der Männerbildung und der männerorientierten Familienbildung legen vor diesem Hintergrund folgende Empfehlungen nahe (vgl. Nuissl 1993, S. 70; Gonser/Helbrecht-Jordan 1994, S. 126 f):

- *Angebote machen, auch wenn diese lange ohne Zuspruch bleiben:* Will man Männerbildung erfolgreich etablieren, müssen Angebote zur Männerbildung selbstverständlich sein. Dies muss auch dann der Fall sein, wenn viele Veranstaltungen mangels Teilnehmer nicht durchgeführt werden können oder wenn nur sehr kleine Seminare zusammenkommen. Dies setzt vom Träger wie von den Dozenten Investitionsbereitschaft und Frustrationstoleranz voraus.
- *Unterschiede zwischen Männern berücksichtigen:* Es gibt nicht *den* Mann sondern verschiedene Männlichkeitstypen die zum Teil auch milieuspezifisch sind. Bei Angeboten muss deshalb genau spezifiziert werden, welche männliche Zielgruppe mit welchem Ziel angesprochen werden soll.
- *Suche nach geeigneten Lernanlässen:* Ebenso wie zwischen verschiedenen Männlichkeitstypen zu differenzieren ist, sind auch lebensalterspezifische Bildungsangebote zu machen.
- *Bildungsangebote in denen sich Männer nicht defizitär fühlen müssen:* Es empfiehlt sich, von denjenigen Angeboten der Frauenbildung zu lernen, die nicht (etwaige) vorhandene Defizite sondern Stärken und Potenziale in den Mittelpunkt stellen.
- *Männliche Dozenten:* Angebote für Väter/Männer sollten möglichst (auch) von männlichen Dozenten angeboten werden.
- *Angebote, die sich mit Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen:* Die zeitliche Gestaltung der Veranstaltungen muss sich daran orientieren, dass viele Väter berufstätig sind.

Für die Familienbildung ist es also notwendig, die zielgruppenspezifischen Zugangsschwierigkeiten zu akzeptieren. Angebote müssen auch bei mäßiger Nachfrage aufrechterhalten werden und es sollten auch kleine Veranstaltungen möglich sein, die nicht kostendeckend sind. Zu hoffen ist hier auf die Multiplikatorenfunktion zufriedener Teilnehmer und damit mittelfristig auch auf eine Erhöhung der Teilnehmerzahlen: Wenn Männer an persönlichkeitsbezogenen Bildungsveranstaltungen teilnehmen, können sie lernen, dass sie selbst von derartigen Bildungsprozessen profitieren. Wenn Männer z.B. Angebote in der Männerbildung wahrgenommen haben, konnten sie im Idealfall erfahren, dass es befreiend sein kann, Ängste, Unsicherheiten oder einfach auch Unwissen zuzugeben und dass der Austausch mit anderen Männern über Mann-Sein bereichernd sein kann (Nuissl 1993, S. 69).

Darüber hinaus ist es bedeutend, die Zielgruppe Mann sowohl nach verschiedenen Typen und nach geeigneten Lernanlässen zu differenzieren. Ideal wären kontinuierliche und aufeinander aufbauende Angebote für Männer/Väter (z.B. vom potenziellen über den werdenden Vater bis hin zum Vater mit älterem Kind), die berücksichtigen, dass das Teilnehmerspektrum vom stark traditionell geprägten Mann bis zum „Neuen Mann“ reichen kann.

Zentral muss des weiteren sein, dass Männer/Väter nicht als „defizitär“ behandelt werden. Das erklärte Ziel von Männerbildung, z.B. kommunikative oder emotionale Kompetenzen von Männern zu stärken, darf nicht den Eindruck hinterlassen, es gehe lediglich um kompensatorische Bildung. Es sollte vielmehr deutlich werden, dass typische männliche Kompetenzen, z.B. eine starke Sachorientierung, nicht überwunden werden sollen, sondern dass es um eine Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten geht. In der Familienbildung kann es hierzu hilfreich sein, die Bedeutung des Vaters (auch mit seinen „männlichen“ Eigenschaften) für die Entwicklung des Kindes darzustellen.

Nicht zuletzt ist darauf zu achten, dass mänderspezifische Angebote von männlichen Dozenten durchgeführt werden und dass die Angebote auch für Erwerbstätige realisierbar sind: Empfehlenswert sind Abendtermine an einem Werktag oder, bei Vater-Kind-Angeboten, auch

Freitag-Nachmittag oder Samstag-Vormittag. Auch Wochenenden oder Blockseminare sind möglich (vgl. Lipinski 1998, S. 29).

Während männerorientierte Familienbildung, wie ausgeführt, verschiedene Aspekte berücksichtigen sollte, ist dies in einem Bereich unnötig: Eine spezifische Didaktik für Väter/Männer ist *nicht* notwendig (Gonser/Helbrecht-Jordan 1994, S. 126 f). Unverzichtbar ist es allerdings, dass die Chancen für Männern betont werden, die in einer stärkeren Familienorientierung liegen können.

Chancen unterstreichen

Männer müssen auf dem Weg zu ihrer Emanzipation vorhandene Ängste, insbesondere die Angst vor Verlusten überwinden. Doch „verlieren“ Männer tatsächlich etwas, wenn sie sich neue Tätigkeitsbereiche erschließen, wenn sie sich stärker als bislang der Familienarbeit widmen? Manches spricht dafür, dass das Gegenteil der Fall wäre. So lässt sich die These vertreten, dass ein einseitig auf Familienarbeit oder einseitig auf Erwerbsarbeit ausgerichtetes Leben nur ein halbes Leben ist: „Mit dem Auseinanderbrechen der vorindustriellen ‘Einheit von Arbeit und Leben’, dem Auseinanderrücken der verselbständigten Bereiche von Beruf und Familie werden Männer und Frauen - einseitiger und enger als zuvor - festgelegt auf je bestimmte Ausschnitte von Erfahrungen, Fähigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten” (Beck-Gernsheim 1980, S. 248). Die Umverteilung der Erwerbs- und der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern wäre deshalb eine Chance für Frauen und Männer, da sich beiden Geschlechtern neue Erfahrungen, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen würden. Heute nehmen Frauen diese Chance immer mehr wahr, während Männer hier noch am Anfang stehen.

Auch aus einem anderen Grund ist die einseitige Berufsorientierung der Männer problematisch: „Bis heute ist ungeklärt, warum in fast allen Industrieländern die Lebenserwartung von Frauen um etwa sieben Jahre über der von Männern liegt ...” (Bründel/Hurrelmann 1999, S. 7). Ein Erklärungsansatz ist, dass vor allem die einseitige Fixierung der Männer auf Erwerbsarbeit häufig dazu führt, dass Männer über ihre Verhältnisse leben und weder ihre emotionalen Ressourcen noch ihre Körpersignale beachten. Frauen haben sich zusätzlich zur Beziehungsarbeit („Kinder”), Unterhaltsarbeit („Küche”) und Sinngebungsarbeit („Kirche”) noch ein viertes ‘K’ erobert, die „Karriere”, also berufliche Möglichkeiten. Dagegen sind Männer bislang auf ihre drei ‘K’s’ beschränkt: Konkurrenz, Karriere und Kollaps (ebd., S. 8). Anders als bei den Frauen sind mit diesen drei ‘K’s’ allerdings nicht verschiedene Lebensbereiche angesprochen, sondern lediglich einer, eben die Erwerbsarbeit. Diese Einseitigkeit wiederum steht in Zusammenhang mit geringerer Flexibilität und Rollen Anpassungsfähigkeit, was, insbesondere in Phasen schnellen kulturellen Wandels, Stress und Gesundheitsbelastungen mit sich bringen kann (ebd., S. 10). Auch die geschlechtsspezifische Sozialisation, also die Vorbereitung der Mädchen und Jungen auf ihre späteren Rollen, trägt dazu bei, den Jungen zu geringe Kompetenzen für einen vernünftigen Umgang mit den eigenen Ressourcen zu vermitteln: Der Raubbau am eigenen Körper wird schon früh einstudiert (vgl. ebd. S. 13 f).

Folgt man diesen Argumenten, könnte für Männer in der Abkehr von der Fixierung auf Erwerbsarbeit und in der Öffnung gegenüber der Familienarbeit der Schlüssel zu mehr Lebensqualität liegen: Mehr Lebensqualität im Sinne von mehr Gesundheit oder mehr Ausgeglichenheit und mehr Lebensqualität im Sinne eines breiteren Erfahrungsspektrums und erweiterter Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. zum Ganzen Macha 2000; Schaufler 2000). Dies zu unterstreichen und zu diskutieren ist eine wichtige Aufgabe der Familienbildung. Allerdings ist hier die Gratwanderung zwischen dem Betonen von Chancen und dem Unterstellen von Defi

ziten sehr schmal. Es muss darauf geachtet werden, dass die (legitime) Entscheidung für eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nicht abgewertet wird. Sensibilität für die konkreten Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmer ist unverzichtbar: Nicht Missionierung ist Aufgabe der Familienbildung sondern Unterstützung, um Unsicherheiten zu überwinden, persönliche Einstellungen zu reflektieren und ggf. Einstellungen in Handlungen umzusetzen.

Neben den Chancen, die für Männer in einer stärkeren Familienorientierung liegen können, sollten auch die damit verbundenen Chancen für die Kinder und die Bedeutung der Väter für deren Entwicklung betont werden.

Bedeutung des Vaters herausstellen

Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern unterstellt, dass Kinder, insbesondere Kleinkinder, auf die Mutter angewiesen sind und dass der Vater weniger wichtig oder sogar entbehrlich ist. Tatsächlich konnte die Väterforschung aber zeigen, dass für die Entwicklung des Kindes der Vater nicht nur wichtig ist, sondern dass ihm sogar eine zentrale - der Mutter gleichwertige Bedeutung – zukommt (Fthenakis 1985; 1988; 1999; Griebel/Röhrbein 1999 S. 318-320). Diese Forschungsergebnisse sind für viele Väter sicherlich überraschend, da sie sich selbst eher eine geringe Relevanz insbesondere in den ersten Lebensjahren zusprechen. Werden Väter (z.B. im Rahmen der Familienbildung) damit konfrontiert, dass auch sie wichtig sind, kann dies als Herausforderung wahrgenommen werden und möglicherweise dazu führen, sich stärker mit der Vaterrolle auseinander zusetzen. Es kann aber auch einen gegenteiligen Effekt haben: Väter können sich möglicherweise von der neu empfundenen Verantwortung überfordert fühlen und sich in traditionelles und damit Sicherheit vermittelndes Rollenverhalten flüchten. Familienbildung sollte deshalb einerseits die Bedeutung des Vaters unterstreichen, andererseits aber auch sensibel dafür sein, dass dies auch belastende Wirkungen haben kann. Der Hinweis auf weitere Bildungsangebote ist hier sehr wichtig.

Familienbildung hätte nur wenig Chancen eine stärkere Familienorientierung von Männern zu unterstützen, wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen dem gesellschaftlichen Wertewandel nicht angepasst hätten. Aufklärung über die (neuen) Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter wie Väter ist deswegen ein weiterer wichtiger Punkt für die Familienbildung.

Rechtslage darstellen

Zum 1. Januar 2001 ist das Reformgesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) in Kraft getreten. Dieses Gesetz beinhaltet einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Dadurch ist es erwerbstätigen Müttern wie Vätern möglich, ihre Arbeitszeit während der dreijährigen Elternzeit im Rahmen von 15 – 30 Stunden zu reduzieren (Voraussetzung ist eine Betriebsgröße mit mindestens 15 Beschäftigten). Die zulässige Teilzeitarbeit während der Elternzeit beträgt 30 Stunden, d.h. auch eine leichte Reduzierung ist möglich. Diese neuen Regelungen vereinfachen die Verbindung von Beruf und Familie für beiden Partner und unterstützen damit auch die Wahl einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung (nähere Informationen unter http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Gesetze/ix4756_27132.htm).

Flankiert wird das reformierte Gesetz durch eine Kampagne der Bundesfamilienministerin Christine Bergmann unter dem Motto „Mehr Spielraum für Väter“. Diese aktuellen Anknüpf

fungspunkte sollten für Angebote der Familienbildung genutzt werden und können auch Anlass sein, über geschlechtsspezifische Rollenbilder zu reflektieren.

Auseinandersetzung über Rollenbilder

Spätestens mit der Geburt eines Kindes muss zwischen den Partnern die Organisation des (neuen) Alltags und hier insbesondere die Frage nach der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit geklärt sein. Für die Familienbildung stellt sich hier die Aufgabe, die Reflektion darüber im Vorfeld zu unterstützen. Dies kann z.B. über folgende Themen geschehen (Griffig 1998, S. 96 f):

- Bewusstwerden der Lebensentwürfe von Partnern
- Auseinandersetzung mit übernommenen und aktuellen Rollenbildern
- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit zwischen Männern und Frauen
- Auswirkungen auf die (geschlechtsspezifische) Erziehung von Jungen und Mädchen
- Analyse gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Strategien zu ihrer Verbesserung

Dieses Angebot ist insbesondere für junge Paare wichtig, da mit der Geburt des ersten Kindes oftmals der vorher formulierte (aber in seinen Konsequenzen kaum reflektierte) Anspruch einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung zugunsten einer traditionellen Arbeitsteilung aufgegeben wird.

Nicht zuletzt ist es für die Familienbildung auch wichtig geschlechtsspezifische Informationsbedürfnisse in Bezug auf Schwangerschaft und Geburt zu berücksichtigen.

Spezifische Informationsbedürfnisse berücksichtigen

Werdende Väter haben ein anderes Verhältnis zum weiblichen Körper, zur Schwangerschaft und zur Geburt als werdende Mütter. Werdende Väter haben außerdem ein großes, in gewisser Hinsicht auch anderes Informationsbedürfnis zum Thema Schwangerschaft und Geburt. Es interessiert sie, was bei ihrer Partnerin während der Schwangerschaft passiert (vgl. Gonsler/Helbrecht-Jordan 1994, S. 85 f). Wichtig sind ihnen aber auch die Auswirkungen, die sie selbst betreffen können (ebd., S. 86):

- Eifersucht und Neid auf die werdende Mutter
- Angst vor einem nicht gesunden Kind
- Angst davor, die Frau oder das Kind bei der Geburt zu verlieren
- Angst, die Frau an das Kind zu verlieren

Insbesondere für diesen Bereich sind geschlechtshomogene Gruppen zu empfehlen. Doch wie ist es mit den anderen Themen?

Gemeinsam oder getrennt?

Bei den genannten Inhalten stellt sich die Frage, ob sich diese Angebote, wie in der Männerbildung üblich, ausschließlich auf Männer beziehen sollen. Würden geschlechtshomogene Gruppe nicht einem Ziel von Familienbildung widersprechen, gerade auch den Dialog zwischen Partner und damit auch zwischen den Geschlechtern zu fördern? Tatsächlich muss hier differenziert werden: Während die Auseinandersetzung über Rollenbilder gerade auf das Gespräch zwischen Frauen und Männern zielt, ist die Auseinandersetzung mit Ängsten, die in

der Überwindung traditioneller Geschlechtsrollen begründet sind, in geschlechtshomogenen Gruppen erfolgversprechender. Ein möglicher Ansatz ist es, Veranstaltungen für beide Geschlechter anzubieten und je nach Thema gemeinsam oder in geschlechtshomogenen Gruppen zu arbeiten. Ideal wäre hierzu ein gemischtgeschlechtliches Dozententeam. Zusätzlich sollten aber auch ausdrücklich Angebote gemacht werden, die sich ausschließlich an Männer richten.

Männerbildung als selbstverständlicher Bestandteil von Familienbildung

Neuere Projekte der Familienbildung zeigen, dass es durchaus gelingen kann, den Anteil der männlichen Teilnehmer deutlich zu erhöhen. So berichtet Heike Lipinski, Leiterin des Projekts „Ehe und Familie im sozialen Wandel“, dass ihre Bemühungen, Männer und Väter für familienbezogene Bildungsarbeit zu gewinnen, erfolgreich waren: 40% der Teilnehmer waren Männer. Der höchste Anteil wurde in der Gruppe der unter 25-jährigen erreicht. Der geringste Anteil konnte in der Altersgruppe zwischen 26 und 35 Jahren angesprochen werden, hier waren es lediglich 28% aller Teilnehmenden (Lipinski 1998, S. 28 f). Letzteres lässt sich damit erklären, dass sich Väter dieser Altersgruppe in einer beruflichen Phase befinden, die hohe zeitliche Anforderungen stellt und insbesondere auch sehr karriererelevant ist. Dies führt häufig dazu, dass anders als oftmals vorher geplant, eine traditionelle Arbeitsteilung zumindest für die Phase mit Kleinkindern favorisiert wird.

Deutlich machen diese Zahlen zweierlei: Es ist zum einen möglich, Männer für die Teilnahme an Familienbildungsveranstaltungen zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für sehr junge Männer. Zum anderen muss Familienbildung aber darauf achten, dass die Gruppe der 26-35jährigen Männer stärker angesprochen wird.

Auch wenn die Emanzipation der Männer noch am Anfang steht, der Leidensdruck und damit auch die Handlungsnotwendigkeit für Männer wird sich vergrößern (vgl. Boeser/Schörner/Wolters 2000). Und da sich andere Bilder von Männlichkeit immer mehr etablieren und das traditionelle Bild immer mehr in Frage gestellt wird, sind Fortschritte hier wahrscheinlich. Dafür spricht auch der Wertewandel, der sich insbesondere bei jüngeren Männern andeutet (vgl. Rosowski/Ruffing 2000, S. 10). Männerbildung wird deshalb in Zukunft für die Familienbildung an Bedeutung gewinnen und zum selbstverständlichen Bestandteil der Familienbildung werden (müssen).

Literaturverzeichnis

- *Beck-Gernsheim, Elisabeth 1980: Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt a.M.*
- *Beck-Gernsheim, Elisabeth 1998: Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen. München*
- *Böhnisch, Lothar; Winter, Reinhard 1994: Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf. Weinheim u.a.*
- *Boeser, Christian, Schörner, Thomas; Wolters, Dirk (Hg.) 2000: Kinder des Wohlstands. Auf der Suche nach neuer Lebensqualität. Frankfurt a.M.*

- *Bründel, Heidrun; Hurrelmann, Klaus 1999: Konkurrenz Karriere Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann. Stuttgart u.a.*
- *Fthenakis, Wassilios E. 1985: Väter, Band I, Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. München*
- *Fthenakis, Wassilios E. 1988: Väter, Band II, Zur Vater-Kind-Beziehung in verschiedenen Familien-Strukturen. München*
- *Fthenakis, Wassilios E. 1999: Engagierte Vaterschaft - Die sanfte Revolution in der Familie. Opladen*
- *Gonser, Ute; Helbrecht-Jordan, Ingrid 1994: „... Vater sein dagegen sehr!“ Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern. Materialien zur Väter- und Männerarbeit in der Familien- und Erwachsenenbildung. Bielefeld*
- *Griffig, Michael 1998: Veränderungen der Rollenbilder von Mann und Frau im Kontext von Partnerschaft, Ehe und Familie. Didaktische Einführung. In: Vaskovics, Laszlo A.; Lipinski, Heike (Hg.): Familiäre Lebenswelten und Bildungsarbeit (3). Didaktische Erfahrungen und Materialien. Opladen, S. 95-99*
- *Griebel, Wilfried; Röhrbein, Ansgar 1999: Was bedeutet es, Vater zu sein bzw. zu werden. In: Deutscher Familienverband (Hg.): Handbuch Elternbildung. Band 1: Wenn aus Partnern Eltern werden. Opladen, S. 315-333*
- *Gumpinger, Markus 2000: Männer als Qualitätsbeauftragte ihres Lebens. In: Boeser, Christian, Schörner, Thomas; Wolters, Dirk (Hg.): Kinder des Wohlstands. Auf der Suche nach neuer Lebensqualität. Frankfurt a.M., S. 141-151*
- *Lenz, Hans-Joachim 1997: Männerbildung: Ansätze und Perspektiven. In: Möller, Kurt (Hg.): Nur Macher und Macho? Geschlechtsreflektierende Jungen- und Männerarbeit. Weinheim u.a., S. 165-184*
- *Lipinski, Heike 1998: Didaktische Gesamteinführung. In: Vaskovics, Laszlo A.; Lipinski, Heike (Hg.): Familiäre Lebenswelten und Bildungsarbeit (3). Didaktische Erfahrungen und Materialien. Opladen, S. 21 – 59*
- *Macha, Hildegard; Forschungsgruppe 2000: Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind. Frankfurt a.M.*
- *Nuissl, Ekkehard 1993: Männerbildung. Vom Netzwerk bildungsferner Männlichkeit. Frankfurt a.M.*
- *Prömper, Hans 2000: „Männerlaboratorien“. Neue Formen geschlechtsspezifischer Bildungsarbeit? In: Rosowski, Martin; Ruffing, Andreas (Hg.): MännerLeben im Wandel. Würdigung und praktische Umsetzung einer Männerstudie. Ostfildern, S. 162-187*
- *Rosowski, Martin; Ruffing, Andreas (Hg.) 2000: MännerLeben im Wandel. Würdigung und praktische Umsetzung einer Männerstudie. Ostfildern*

- *Schaufler, Birgit 2000: Leben und Arbeiten – Sinnsuche in postmodernen Familien. In: Boeser, Christian, Schörner, Thomas; Wolters, Dirk (Hg.) 2000: Kinder des Wohlstands. Auf der Suche nach neuer Lebensqualität. Frankfurt a.M., S. 219-228*
- *Schiersmann, Christiane; Thiel, Heinz-Ulrich; Fuchs, Kirsten; Pfizenmaier, Eva (1998): Innovationen in Einrichtungen der Familienbildung. Eine bundesweite empirische Institutionenanalyse. Opladen*
- *Schnack, Dieter; Gesterkamp, Thomas 1998: Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek*
- *Schnack, Dieter; Neutzling, Rainer 1996: Kleine Helden in Not. Jungen auf der Suche nach Männlichkeit. Reinbek*
- *Zulehner, Paul M.; Volz, Rainer 1998: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Ostfildern*

Kontakte und weitere Informationen:

- Göttinger Institut für Männerbildung & Persönlichkeitsentwicklung: <http://maennerfortbildung.de/>
- Männerbüro Berlin: www.maennerberatung.de
- Der Mannlinker, Linkliste: www.mannlinker.de
- Männerbüro Karlsruhe e.V.: www.maennerbuero.de

Christian Boeser; Jahrgang 1971; Studium der Pädagogik, Politik und Psychologie; Dissertation über geschlechtsspezifische Aspekte in der politischen Bildung; Mitarbeit in der Forschungsgruppe Macha für Frauen- und Geschlechterforschung; Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Pädagogik an der Universität Augsburg; Schwerpunkte: Politische Bildung, Männerbildung sowie Diskussion über Wohlstand und Lebensqualität; Kontakt: acboeser@t-online.de