

2. DEAE-Symposion

zu migrationssensibler Familienbildung
Frankfurt 24.10.2017

Stichwort „Genderperspektive“

Gunter Neubauer, SOWIT Tübingen



Projekt „Väter in der Familienbildung“

Dokumentation und Blog: <https://vaeterbildung.wordpress.com>

Projekt „Väter in der Familienbildung“ | Dezember 2014 - April 2017

Projektleitung – vhs-Verband und LEF

Geschäftsführung – beim vhs-Verband

Projektbegleitung / Projektmanagement – G. Neubauer / SOWIT

Projektteam – vhs-Verband, LEF, SOWIT (A. Bernert-Bürkle, M. Lesky, D. Lipkow, G. Neubauer)

Ausschreibung zur Auswahl der Modellstandorte

Frühjahr 2015

Fachtag 1

23.3.2015

vhs / FBS Esslingen	FBS Filderstadt vhs Ostfildern	vhs Karlsruhe	vhs Schwäbisch Gmünd	FBS Tübingen	fbs Ulm	Begleitung
Dialogprozess	Dialogprozess	Dialogprozess	Dialogprozess	Dialogprozess	Dialogprozess	bei Situationsanalyse, Angebotsentwicklung, Evaluation
Angebote	Angebote	Angebote	Angebote	Angebote	Angebote	
Selbst- Evaluation	Selbst- Evaluation	Selbst- Evaluation	Selbst- Evaluation	Selbst- Evaluation	Selbst- Evaluation	
Entwicklung der Praxisprojekte						2015
Umsetzung der Praxisprojekte						2016
Projektgruppe / Koordinierungstreffen						2 Treffen x 2 Projektjahre
Leitfaden / Projektdokumentation						Frühjahr 2017
Fachtag 2						16.2.2017
Projektabschluss						April 2017

Das Projekt „Väter in der Familienbildung“ wurde vom Kultusministerium Baden-Württemberg gefördert.

Ausgangssituation

- 150-jährige **Tradition der Familienbildung als Mütterbildung**
Bsp.: Gründung FBS als „Mütherschule“ (Stuttgart 1916)
 - i.d.R. zahlenmäßig **weiblich dominierte Organisationen** – v.a. FBS
Def.: Männeranteil bei Professionellen / Kursleitungen < 15 %
 - ebenso **weiblich dominierte Teilnahme**
Bsp.: Männeranteil im vhs-Bereich „Gesundheit“ ~ 15%
 - modernisierte, **veränderte Lebenskonzepte von Vätern**
*Bsp.: Beteiligung an der Elternzeit 34% / *2014*
- ⇒ **Davon kommt in den Bildungseinrichtungen noch zu wenig an.**

Was ist eine weiblich dominierte Organisation?

Hahn / Helfferich: Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Köln (BZgA) 2007

MERKMALE MÄNNLICH DOMINierter ORGANISATIONEN

- Der Frauenanteil beträgt weniger als 15 %.
- Die Macht- und Schlüsselpositionen sind von Männern besetzt. Damit hat eine Gruppe von Männern die Definitionsmacht über die Leistungskriterien und über die Frauen- und Männerbilder, d. h. Männer bestimmen über die in der Organisation dominierenden Geschlechtertheorien.
- Die Strukturen sind hierarchisch.
- Hoch bewertet und einem Aufstieg zugrunde gelegt sind Leistungsnormen der ständigen Verfügbarkeit, der Verausgabung bei der Arbeit. Die Laufbahn- bzw. Karrieremuster orientieren sich an den Möglichkeiten eines von Familienarbeit freigestellten Mannes.
- Allgemein werden – mit unterschiedlicher Ausprägung je nach Arbeitsanforderungen – solche Leistungsnormen definiert, die eher „männlich“ attribuiert werden, z. B. Rationalität, Härte, Risiko, Fachlichkeit, technisches Geschick, (körperliche) Durchsetzungs- und Entscheidungskraft. Als unpassend gelten üblicherweise als „weiblich“ attribuierte Eigenschaften wie Emotionalität oder Kommunikationsbereitschaft. Es herrschen entsprechende Geschlechterzuschreibungen und -stereotype.
- Der Stil der innerbetrieblichen Interaktion und Kommunikation ist weniger als Diskussionskultur entwickelt, sondern hierarchisch.
- Kameradschaft, Männerfreundschaft, Zusammenhalt und Treue sind hohe Werte.
- Die Arbeitsorganisation nimmt wenig Rücksicht auf private Bereiche und Familie. Sie setzt voraus, dass eine andere Person als das Organisationsmitglied die reproduktiven Aufgaben übernimmt.
- Es gibt eine „homosoziale Reproduktion“, d. h. es werden solche Personen neu eingestellt, die zu der Gruppe passen, z. B. weil sie das „richtige“, in diesem Fall „männliche“ Geschlecht haben. Frauen (und untypischen Männern) wird der Zugang erschwert.⁶

- Männeranteil < 15 %
- Macht- und Schlüsselpositionen = von Frauen besetzt
- Strukturen = nicht hierarchisch (?)
- „weibliche“ Leistungsnormen und Karrieremuster
- *Definierte Leistungsnormen sind eher „weiblich“ attribuiert. Als unpassend gelten üblicherweise als „männlich“ attribuierte Eigenschaften.*
- Interaktion und Kommunikation = nicht hierarchisch (?)
- „weibliche“ Werte = bedeutsam
- Arbeitsorganisation nimmt einige Rücksicht auf private Bereiche und Familie.
- „homosoziale Reproduktion“

Projekterfolg?

Projektziele

- ❖ mehr Väter erreichen
- ❖ Situationsanalyse vor Ort (Leitfaden)
- ❖ mit Vätern in Dialog treten
- ❖ Willkommenskultur für Väter
- ❖ beispielhafte Projekte entwickeln
- ❖ Väter in ihren Lebensvollzügen unterstützen
- ❖ Transfer in andere Einrichtungen

Themencluster für die Praxisprojekte

- ❖ Struktur und Organisation der Einrichtung
- ❖ Zielgruppen / Differenzierung (Vielfalt der Väter)
- ❖ Lebensbiografische Übergänge (Übergänge zwischen Lebensphasen)

Themencluster

„Zielgruppen / Differenzierung“

- Die große Vielfalt der Zielgruppe „Väter“ im Blick haben!
- Welche Konsequenzen ergeben sich für Angebote unter Berücksichtigung des Vielfalts-Aspekts?

Grund-Perspektive: Vielfalt von Vätern, Väter aller Bevölkerungsgruppen

- Väter
- Väter in Elternzeit, als „Vater und Hausmann“
- Väter in Vollzeit, in Teilzeit, ohne Erwerbsarbeit
- Väter mit Migrationsgeschichte
- schwule Väter
- junge und ältere Väter, Großväter
- alleinerziehende Väter, getrenntlebende Väter
- Patchworkfamilien-Väter, Stiefväter, Adoptivväter
- Tages- und Pflegeväter, Männer in „Vaterfunktion“ („soziale Väter“)
- ...

Studienteil der 3. Projektgruppe: Interkulturelle Aspekte von Väterbildung

„Reiner Weik vom Netzwerk Interkulturelle Arbeit – NIKA wird uns nach einem einführenden Impuls einen Praxis- und Erfahrungsbericht geben – u.a. zu den Projekten **Väter-Männer-Treff** (Interkulturelle Elterngespräche / offene Vätergruppe) und **Baba zeigt Gesicht** (Ausstellungs-Projekt).“

Einstiegsübung – Soziometrie – Präsentation – Diskussion, Erfahrungsaustausch und Ableitungen für die Projektstandorte:

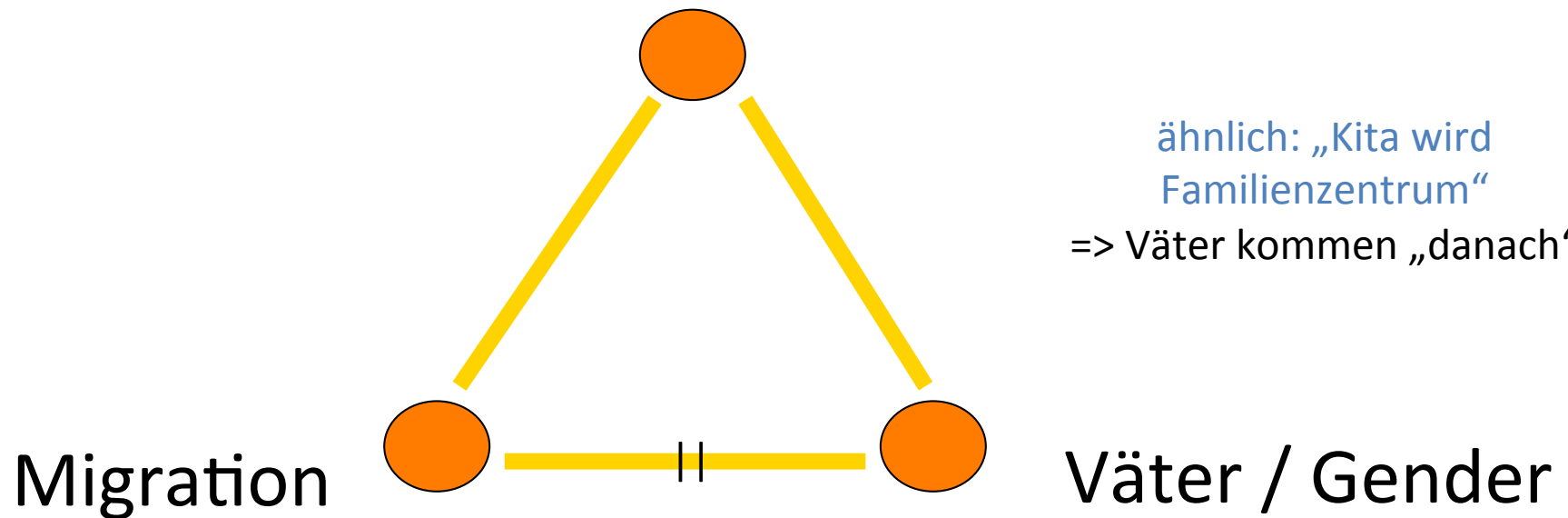
u.a. „Interkulturelle Tandems“, „Mehrsprachiger Ansatz“, „Schlüsselpersonen gewinnen“, „Biografischer Ansatz“

Beispiel: Aktivitäten der fbs Ulm

- „Mission Murmelbahn“ (in Kooperation mit vier Kitas)
- „Erlebnisse mit meinem Ulmer Spatz“ (2 x mit Optimus Lernforum e.V. – jeweils Info-VA, 3 Workshops, Gestaltung Fotobuch und Zeitungsseite)
- Ulmer Familientag zum Thema Vatersein
- Plakatausstellung zum Thema „Neue Väter“ (Hessenstiftung)
- Fotoprojekt „Väter und Kinder“
- Rennwoche auf der Carrera-Bahn
- bereits bestehende Väter-Kind-Angebote: PEKiP, Kanu-WE, Vater-Kind-Koch- und Handwerkskurse
- neue Vater-Kind-Kursangebote: Trommeln, Mundharmonika spielen, Bogenschießen
- Vätersprechstunde (regelmäßig als offenes Angebot + Einzelgespräche)
- Vorträge und Workshops zu Väterthemen
- Fortbildung zum Gruppenleiter für das Bildungsprogramm „Vater sein“ (mit IMPULS Deutschland, geplant)

Entwicklung eher „entweder – oder“ statt „und“

Familienbildung



zusätzliches Problem:

Geschlechterverhältnis wird oft nicht, Migration wird fast nie erhoben
Geschlechterverhältnis x Migration wird nie erhoben
=> intersektionale Zusammenhänge lassen sich nicht darstellen
=> keine Kennzahlen, (Miss-) Erfolg bleibt „gefühl“

Fragestellung zur Diskussion

- Weswegen gibt es in puncto migrationssensible Väterbildung bestenfalls punktuelle, beiläufige Entwicklungen statt expliziter Projekte und konzeptioneller Dynamik?
- Liegt es womöglich an Vorbehalten von Einrichtungen und Förderstrukturen, die erst mal „die Väter“ insgesamt entdecken, außerdem an den gewohnten ‚Komm-Strukturen‘ und einer Orientierung an ‚typisch männlichen‘ Rollenbildern?
- Mit welchen Ansätzen lassen sich hier nötige Entwicklungen am besten in Gang bringen?

Kontakt

SOWIT – Sozialwissenschaftliches Institut Tübingen

Gunter Neubauer

Ringstraße 7

72070 Tübingen

gunter.neubauer@sowit.de

07071.975 813