DOKUMENTATION

# Geschlechtersensible Migrationssozialarbeit

## Männlichkeit(en) im Kontext von Flucht und Asyl

8. September 2020

Bildungszentrum Erkner

# Konferenz-dokumentation

Fachzentrum für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration

# Programmablauf

10.00 Begrüßung & Vorstellung des Konferenzthemas | 03
Anne Müller, Leitung FMI
Cosima Schmitt, Moderation

10.30 Vortrag „Männlichkeit und Soziale Arbeit im Kontext von Flucht und Asyl“ | 08
Dr. Michael Tunç, Professor für Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft; Mitbegründer des Väter-Experten-Netz Deutschland e.V.

11.15 Moderierte Fragerunde & Diskussion

12.00 Mittagspause

12.45 Workshops | 15
WS 1: Das Verhältnis der Geschlechter: Eine Herausforderung für Sozialarbeitende? | 16
WS 2: Der Umgang mit Männlichkeit(en) und Geschlechterbildern in der Migrationssozialarbeit | 19
WS 3: Migrantische Männerarbeit – Erfahrungen und Erfolge | 22
WS 4: Geflüchtet und allein – psychosoziale Aspekte und mögliche Perspektiven | 25

14.15 Kaffeepause

14.30 Vorstellung der Workshopergebnisse

14.45 Podiumsdiskussion: „Kann geschlechtersensible Migrations-sozialarbeit gelingen? Impulse aus Forschung und Praxis“ | 27
Anke Neufang, Sozialpädagogin und Heimleitung, BBV Eberswalde e.V.
Mohanad Alkhder, Sozialbetreuer, Caritas Eisenhüttenstadt
Kazım Erdoğan, Psychologe und Vorsitzender von Aufbruch Neukölln e.V.
Dr. Michael Tunç, Professor für Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft

15.45 Zusammenfassung & Verabschiedung | 33

16.00 Ausklang bei Kaffee und Kuchen

Anne Müller, Leitung FMI

# BEGRÜßUNG

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Namen des FMI – Fachzentrum für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration begrüße ich Sie recht herzlich zur heutigen Konferenz: „Geschlechtersensible Migrationssozialarbeit – Männlichkeit(en) im Kontext von Flucht & Asyl“. Es freut mich sehr, dass Sie trotz der momentan erschwerten Bedingungen so zahlreich erschienen sind. Wir haben selbstverständlich alle Vorkehrungen getroffen, damit dieser Tag ein Erfolg wird.

Das heutige Thema begleitet das FMI schon eine Weile und wir haben uns lange damit auseinandergesetzt, wie wir so einen Tag gestalten können. Sind es doch hochkomplexe Fragestellungen wie Geschlechtergerechtigkeit, sozial konstruierte Geschlechter und damit verbundene Geschlechterbilder, Soziale Arbeit als eher weiblich besetztes Tätigkeitsfeld mit überwiegend männlichen Klienten, differierenden Rollenbildern bis hin zu Fremd- und Selbstzuschreibungen geflüchteter und migrantischer Männer. Wie hochaktuell die Thematik ist, zeigen die vielen Anmeldungen, welche aufgrund der momentanen Situation nicht alle zugelassen werden konnten.

In Brandenburg gab es in den letzten Jahren vielfältige Angebote und Förderungsmöglichkeiten, um geflüchtete Frauen zu unterstützen. So wurde beispielsweise auf Landesebene extra eine Arbeitsgruppe „Frauen und Integration“ gegründet, welche verschiedene Themenschwer-

punkte bearbeitet, um die Integration der ankommenden Frauen zu erleichtern. Es gab verschiedene Konferenzen speziell für Migrantinnen und in zahlreichen Projekten wird versucht, Frauen den schwierigen Ankommensprozess zu erleichtern. Diese Angebote waren und sind ohne Frage notwendig und wichtig. Sucht man in Brandenburg nach Unterstützungsangeboten, die sich speziell an geflüchtete und migrantische Männer richten, wird man allerdings kaum fündig. Deshalb freut es mich besonders, hier heute das Potsdamer Projekt „Männer mit Perspektive“ begrüßen zu dürfen und Kazım Erdoğan vom „Aufbruch Neukölln“, welcher die Konferenz mit seiner langjährigen Expertise sicher bereichern wird.

Auf den verschiedensten gesellschaftlichen Ebenen werden seit Längerem Forderungen nach mehr Geschlechtergerechtigkeit formuliert. Jüngstes Beispiel ist das in Brandenburg beschlossene Paritätsgesetz, welches dafür sorgen soll, dass mehr Frauen im Landtag vertreten sind – welches momentan jedoch wieder auf der Kippe steht. Trotz dieser Forderungen ist die Gesellschaft nach wie vor von Rollenbildern und Stereotypen geprägt, die Frauen und Männer in der Gestaltung ihrer Lebensrealitäten einschränken und mitunter diskriminieren. Geschlechterbilder beziehungsweise die Vorstellung, wie Frauen und Männer sein sollen, werden dabei sozial konstruiert.
Selbst- und Fremdeinschätzung werden gerade durch Behauptungen wie zum Beispiel „Frauen verfügen allein durch ihre (angeborene) Mutterrolle über fürsorglichere Kompetenzen oder Männer seien technisch begabter“ geprägt.

Rollenstereotype beeinflussen demzufolge nicht zuletzt die spätere Berufswahl – und so wird auch die Soziale Arbeit in Deutschland nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt. Auch wir als FMI nehmen auf unseren Veranstaltungen eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern wahr.

Traumatische Umstände der Flucht, aber auch Stereotypisierungen und strukturelle Ausgrenzung können den Ankommens- und Integrationsprozess geflüchteter Männer erschweren. Hierzu muss man sich zum Beispiel nur die Berichtserstattung in den Medien anschauen, welche geflüchtete Männer oft als stark religiös, traditionell, aggressiv bis kriminell und machistisch darstellen. Geflüchtete Männer werden häufig als homogene Gruppe präsentiert, aber genau dies sind sie eben nicht.

Zusätzlich erleben viele geflüchtete Männer den Verlust und die Infragestellung bisher innegehabter familiärer und gesellschaftlicher Rollen als Krise ihrer Identität. Die Begleitung und Betreuung von Männern mit Fluchtgeschichte stellt also für Fachkräfte der Migrationssozialarbeit eine besondere Herausforderung dar.

Hinzukommen unterschiedliche Geschlechterbilder und Erwartungshaltungen in einem Tätigkeitsfeld, welches – aus den beschriebenen Gründen – überwiegend weiblich besetzt ist. Von den Sozialarbeitenden selbst erfordert dies einen besonders sensiblen Umgang, einen differenzierten Blick und eine hohe selbstreflektorische Kompetenz.
Es freut mich, dass wir für den heutigen thematischen Input Professor Tunç gewinnen konnten, der uns dazu gleich noch tiefere Einblicke geben wird.

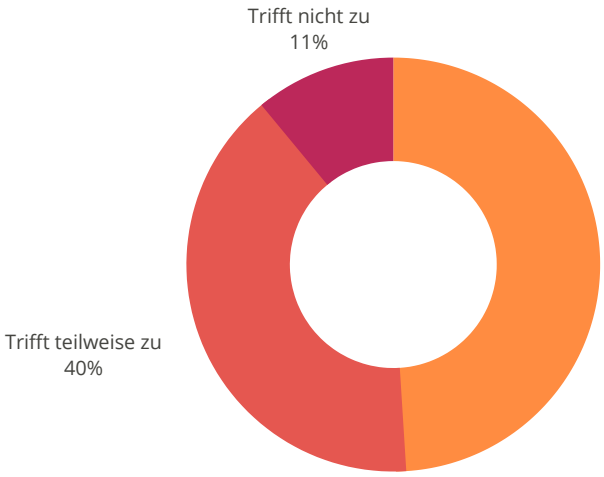
Im Vorfeld unserer Konferenz haben wir eine kleine Umfrage unter den Teilnehmenden mit verschiedenen Fragestellungen zu dieser Thematik durchgeführt: Insgesamt haben 53 Personen an der Umfrage teilgenommen. Hier zeigt sich wieder ganz deutlich der hohe weibliche Anteil mit 70 Prozent der Teilnehmenden.

Bei der Frage „Was ist die größte Herausforderung in Ihrem Arbeitsalltag mit männlichen Klienten?“ gingen die Antworten in eine ähnliche Richtung. Es gebe Schwierigkeiten mit der Gleichberechtigung der Geschlechter und damit der Akzeptanz weiblicher Autorität.

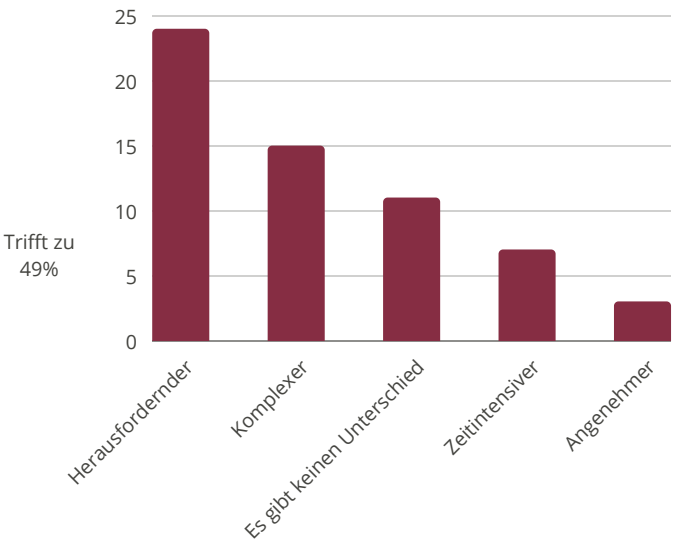
Auch wurde wiederholt geantwortet, dass die Sprache ein Hindernis darstellt und Männer oftmals Probleme damit haben, über Gefühle zu sprechen und therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Weitere Umfrageergebnisse lauteten:

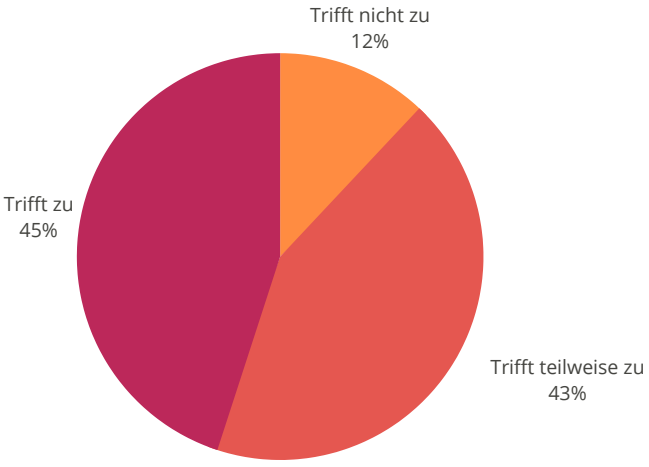
*Das Geschlecht meiner Klient*innen hat eine Bedeutung in meiner täglichen Arbeit.*



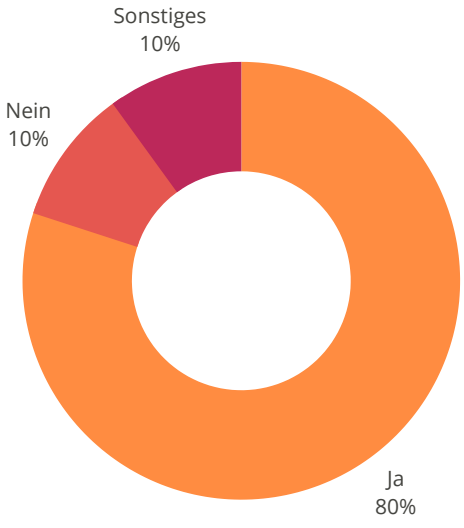

*Im Vergleich mit Klientinnen ist die Arbeit mit männlichen Klienten:*




*Bei meiner Arbeit beobachte ich, wie männliche Geflüchtete Probleme mit der Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland haben.*




*Sollte es mehr geschlechterspezifische Angebote für Zugewanderte geben?*



Vorweggreifend kann ich sagen, dass wir heute auf all die eben kurz angesprochenen komplexen Fragestellungen keine abschließenden Antworten finden werden. Dies klingt jetzt vielleicht enttäuschender, als es tatsächlich ist. Denn das ist auch nicht der Anspruch unserer Konferenz. Vielmehr geht es darum, Ihnen hier heute eine Plattform zu bieten, um gemeinsam mit verschiedenen Expertinnen und Experten erstmalig in Brandenburg über „geschlechtersensible Migrationssozialarbeit und Männlichkeiten im Kontext von Flucht und Asyl“ ins Gepräch zu kommen und einen Orientierungsrahmen zu schaffen, in dessen Spannungsfeld sich die Diskussion um die geschlechtersensible Soziale Arbeit bewegt beziehungsweise bewegen kann.

Ich freue mich auf den heutigen Austausch und wünsche uns allen einen spannenden Tag mit interessanten Diskussionen.

# Männlichkeit und Soziale Arbeit im Kontext von Flucht und Asyl

Dr. Michael Tunç

Professor für Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft

Mitbegründer des Väter-Experten-Netz Deutschland e.V.

Fachvortrag

*Da der Kurzbericht auf Basis des Vortrags zentrale Aspekte sehr kurz zusammenfasst, wird zur Vertiefung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und zum Verweis auf die verwendeten Quellen auf die am Ende des Kapitels genannte Literatur verwiesen (Siehe S. 14).*

In der Öffentlichkeit sind die Diskurse zum Themenkomplex migrantische Männer durch überwiegend negative Medienbilder geprägt: Kriminalität, Zwangsheirat, Ehrenmorde und sexuelle Gewalt gegen Frauen. Sehr zugespitzt ausgedrückt: Die Männer gelten als patriarchale, autoritäre und integrationsunwillige Typen, die in „Parallelgesellschaften“ leben. Sie beschützen die Ehre ihrer Familie unter Anwendung von körperlicher Gewalt, kontrollieren und unterdrücken weibliche Familienmitglieder und verhindern die Integration ihrer Ehefrauen und Töchter.

Obwohl sie nur auf wenige Männer aus der großen Vielfalt an Millieus der Migrationsgesellschaft tatsächlich zutreffen, haben sich derartige Stereotype in der Öffentlichkeit weitgehend als allgemeingültig für Männer mit Migrations- und Fluchtgeschichte durchgesetzt.

Ein Beispiel hierfür ist die Berichterstattung über die Silvesternacht 2016 in Köln. In der medialen Darstellung war die Kritik an migrantischen Männern vorherrschend. Silvester 2017 gab es dann jedoch kaum Kritik daran, dass die Polizei 150 Männer eingekesselt und festgehalten hat, weil sie in das Racial Profiling-Profil passten. Auch solche Vorfälle gehören zum Gesamtbild. Gleichzeitig berichtet die Presse so gut wie nie von modernen muslimischen Männern und engagierten migrantischen Vätern. Es gibt quasi keine anderen, positiven Bilder im Diskurs.

Die Reflexion dieser Diskurse ist aber gerade in der Sozialen Arbeit von essentieller Bedeutung. Zum einen trifft die Soziale Arbeit nicht die Mehrheit der Gesellschaft, sondern bestimmte Personen. So ist es auch möglich, dass im Handlungsfeld der Anteil jener Männer, bei denen bestimmte Herausforderungen und Probleme bestehen, höher ist. Zum anderen verdecken solche ethnisierenden Zuschreibungen die Verletzlichkeit dieser Männer und auch die Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus, denen sie im Alltag ausgesetzt sind.

## Ethnisierung und Religionisierung

Ein möglicher Grund für ethnisierende Männlichkeitsdiskurse ist die Tatsache, dass die deutsche „Mehrheitsgesellschaft" sich im Vergleich zu den „gefährlichen fremden Männern" als relativ modern darstellt. Dieser „Modernisierungsgewinn" folgt dem Motto: Die Machos, das sind die Anderen. Als Erklärungsmuster dienen die Kulturdifferenz und der Islam. Zudem funktioniert der Diskurs als Legitimation von Ausschlussmechanismen und Gesetzesverschärfungen.

Eine repräsentative EU-Studie aus dem Jahr 2011 bestätigt das Stereotyp vom „muslimischen Sexismus": 76 Prozent der Deutschen stimmten der Aussage zu: „Die muslimischen Ansichten über Frauen widersprechen unseren Werten". Die Studie zeigt aber auch, dass die Befragten selbst mehrheitlich ein konservatives Geschlechterbild vertreten. 52 Prozent von ihnen stimmten der Aussage zu „Frauen sollten ihre Rolle als Ehefrau und Mutter ernster nehmen."

Unter Religionisierung versteht man die Tendenz, dass zugewanderte Menschen in der Öffentlichkeit immer öfter als „Muslime" wahrgenommen und benannt werden. Im gesellschaftlichen Diskurs wird diese Religionisierung von zunehmendem antimuslimischen Rassismus begleitet. Diese Zuschreibungen müssen unbedingt kritisch reflektiert werden. Zudem ist es wichtig, die Vielfältigkeit islamischer Religiosität in den Blick zu nehmen. Die Bedeutung von Religiosität ist nämlich abhängig von individuellen und gesellschaftlichen Faktoren und ist im Alltag und anderen Lebensbereichen von jeweils unterschiedlicher Bedeutung.

Für die Soziale Arbeit stellt sich nun die Frage, wie der professionelle Umgang mit dieser Vielfalt der Zielgruppe verbessert werden kann. Eine Herausforderung dabei ist, dass einige Neuzugewanderte Schwierigkeiten haben, eigene Normen und Werte mit denen der deutschen Gesellschaft zu vereinbaren – möglicherweise, weil in vielen ihrer Herkunftsländer traditionelle Milieus vorherrschen.

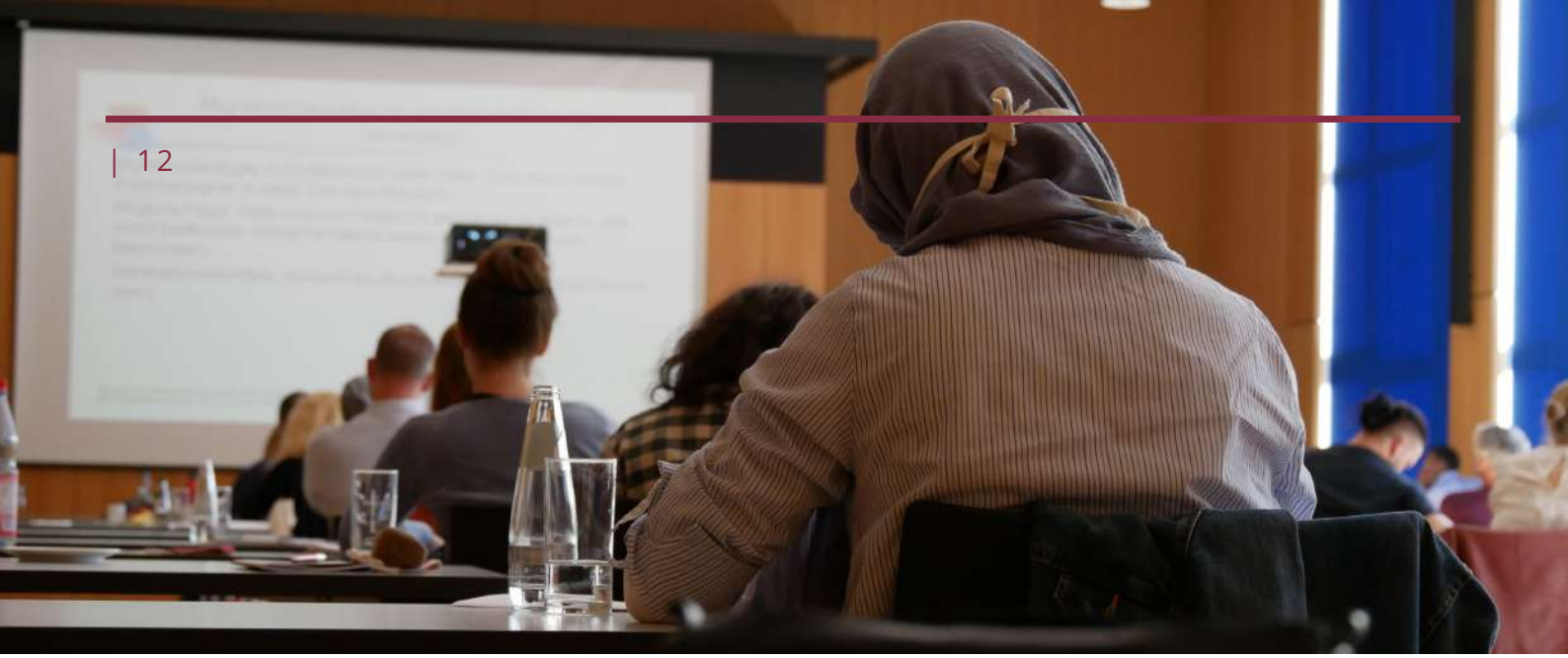
## Eingeschränkte patriarchale Dividende

Die Perspektive der Intersektionalität wirft die Frage auf, wie die verschiedenen Facetten von Identität, Ethnizität, Migration, die Differenzen von Geschlecht, Klasse oder sozialer Ungleichheit, sexueller Vielfalt, Alter und Sozialraum ineinanderwirken. In welchen Situationen und unter welchen Umständen werden welche Facetten von Identitäten aktiviert?

Zu wenig gesehen wird, dass Männlichkeit oft mit ambivalenten Positionierungen einhergeht. Ein Beispiel aus einem Handbuch für soziale Gerechtigkeit veranschaulicht dies: „Ein homosexueller, muslimischer Migrant, der Wirtschaftswissenschaften studiert, könnte beispielsweise aufgrund seiner sexuellen Identität und/oder aufgrund seiner Religion und/oder aufgrund seiner ethnischen Herkunft von Diskriminierung betroffen sein. Gleichzeitig stehen ihm aufgrund seiner Geschlechtszugehörigkeit „männlich“ und seines Bildungshintergrunds verschiedene Ressourcen zur Verfügung, die ihn in diesem Bereich privilegieren.“

*In bestimmten Kontexten kann Mannsein ein Privileg sein; dies wird als patriarchale Dividende bezeichnet (Conell). Dabei ist es wichtig, auch Ambivalenzen in verschiedenen Situationen und Lebensbereichen in den Blick zu nehmen – zum Beispiel angesichts von Marginalisierungserfahrungen Geflüchteter, so dass vorhandene Ressourcen verdeckt werden können.*

Es kann dazu kommen, dass sich eine Mischung aus Benachteiligung und Ressourcen entwickelt. Auch wenn der Mann in dem oben genannten Beispiel im familiären Bereich anerkannt und geschätzt ist, ist es wahrscheinlich, dass er in anderen Lebensbereichen, beispielsweise bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Disko oder auch im Fitnessstudio, Diskriminierungserfahrungen macht. Denn seine Ressourcen, ein hochgebildeter Wirtschaftswissenschaftler zu sein, sind entweder nicht sichtbar oder können nicht wirksam werden.



## Geschlechter-/Männerforschung

Was macht Migration mit Männlichkeit? Migration bedeutet vielfältige Veränderungen im Ankommen. Die Geschlechterforschung beschreibt dies für Männer und Väter als Krise: Sie müssen eine neue Sprache lernen, ihr Beruf wird nicht anerkannt, viele sind lange arbeitslos. Die Männlichkeitsforschung sieht Erwerbsarbeit als Anker für männliche Identität. Das gilt auch für Männer, die neu hier ankommen. Nicht arbeiten zu können, kann sie in eine Krise führen.

Diese Krisen werden auf verschiedene Arten bewältigt. Studien zeigen, dass mancher Vater dann geneigt ist, die mangelnde Aufmerksamkeit und Wertschätzung im öffentlichen Raum durch eine übertrieben dominante Rolle in der Familie zu kompensieren. Zusätzlich können neu zugewanderte Männer und Väter sich an traditionellen Werten des Herkunftslandes orientieren.

Es kann insofern vor allem ein migrationsbedingter Effekt von Autoritätsverlust auftreten, der aus dem Nicht-Arbeiten entsteht, so dass sich eine Art Männlichkeitskrise verschärft – die sich dann wiederum mit bestimmten wertebezogenen Dynamiken von Männlichkeit verbindet.

In diesem Zusammenhang gibt es mitunter auch Generationenkonflikte. Manchmal sind Frauen schneller integriert. Das kann einen Druck innerhalb der Familie schaffen.

Eine Frage in der Praxis der Migrationssozialarbeit könnte hier sein:

*Wie nehme ich das wahr?*

*Kann ich dem Vater andere Angebote machen, um nicht in diese Sackgasse zu geraten, die dominante Rolle in der Familie einnehmen zu wollen?*

*Was gibt es hier für alternative Lösungsmöglichkeiten?*

## Progressiv vs. hegemonial

Studien unter ausschließlich deutschen Männern ohne sogenannten Migrationshintergund aus dem Jahr 2009 kategorisierten Männer in vier Typen: 27 Prozent waren traditionell, 19 Prozent modern – also partnerschaftlich/arbeitsteilig. Mit 54 Prozent wurde allerdings eine Mehrheit männlicher Mischtypen aus Tradition und Moderne ermittelt: Es besteht also oft eine Spannung in der Gleichzeitigkeit von traditionellen und modernen Einstellungen bei Männern. Diese sogenannten balancierenden und suchenden Männer eignen sich laut den Forscher*innen besonders gut als Zielgruppe von Sozialer und Bildungsarbeit.

In Österreich ergab eine Vergleichsstudie eine ähnliche Verteilung bei Muslimen auf diese vier Typen, allerdings mit einem höheren Anteil bei den traditionellen Männlichkeiten. Eine weitere Studie zu modernen muslimischen Männern ergab auch in diesem Millieu eine Mischgruppe der zwischen traditionell und modern balancierenden Männer.

Eine Studie von Stefan Kitzberger hat diese vier Typen auch bei Fluchtmigration untersucht. Sein Fokus waren Männlichkeitsentwürfe sowie Einstellungen zu Erwerbsarbeit und -losigkeit. Er klassifizierte 46,5 Prozent der geflüchteten Männer als eher traditionell und 53,5 Prozent als eher modern. Ein anderes Ergebnis der Studie war, dass Erwerbstätigkeit eine bedeutende Rolle in den Männlichkeitsverständnissen der Befragten spielt. Viele der Männer wussten vorher nicht um die Barrieren, die sie nach ihrer Ankunft erwarten. Das ist problematisch, weil sie selten ein Bewusstsein für mögliche Probleme haben, wenn sich ihre Hoffnung nicht erfüllt, schnell mit Arbeit Geld verdienen zu können.

Hinzu kommen Rassismuserfahrungen: Die Studie „Movemen. Empowering male refugees“ des Bundesforums Männer aus dem Jahr 2018 zeigt, dass geflüchtete Männer unter der Stigmatisierung als gefährliche Fremde leiden. Zum einen, weil sie es selbst nicht so empfinden und zum anderen, da dies mit Ablehnung, Einsamkeit und Frust einhergeht – insbesondere bei unbegleiteten Minderjährigen.

Außerdem ist ein Problem, dass migrantischen Männern oft gar nicht zugetraut wird, dass sie sich von traditionellen Männlichkeiten lösen wollen oder können. Oder dass sie eventuell erste Ideen und Ansätze progressiver Männlichkeit entwickeln und eine Transformation zu mehr Ge-

schlechtergerechtigkeit durchmachen bzw. anstreben. Ein wissenschaftlicher Ansatz geht davon aus, dass sich manche Männer an progressiven Männlichkeiten orientieren, gerade um Rassismus und Stigmatisierung zu begegnen.

## Praxistransfer und Fragen der Haltung

In der Sozialen Arbeit gilt: So viel Parteilichkeit wie möglich (für eine gute Entwicklung in Deutschland), aber so viel Männlichkeitskritik und Antisexismus wie nötig. Eventuell vorhandene Probleme bezüglich der kindlichen Entwicklung oder in der Partnerschaft sollten klar und deutlich artikuliert werden. Gleichzeitig sollte man den Männern in anderen Lebensbereichen eventuell mit der Haltung von Empowerment, Unterstützung und Förderung begegnen. Diversitätsbewusste Soziale Arbeit mit migrantischen Männer liegt im Schnittpunkt mehrfacher Professionalisierungsprozesse. Diese betreffen Jungen- bzw. Männerkompetenz und -beteiligung, eine migrationsgesellschaftliche Öffnung mit kultur-, religionssensibler und rassismuskritischer Kompetenz sowie Niedrigschwelligkeit und die Versorgung sozial Benachteiligter.

Ein erster Schritt kann eine Selbstprüfung der eigenen Einrichtung sein:

*Wo steht die Einrichtung? Wie gut ist die Männerkompetenz? Wie gut werden die Männer erreicht? Gibt es spezielle Angebote? Wen gibt es im Team, dem es gut gelingt, sie anzusprechen? Wie steht es um Leitbild, Organisationsziel, Personaldiversität, Konzepte und Arbeitsweisen?*

## Literatur:

Tunç, Michael (2018): Väterforschung und Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft. Rassismuskritische und intersektionale Perspektiven. Wiesbaden: Springer/VS.

Tunç, Michael (2020): Väterlichkeiten in der Migrationsgesellschaft: Beharrung und Wandel. In: focus migration. Kurzdossier im Themenfeld Migration für die Bundeszentrale für politische Bildung, Veröffentlicht am 30.04.2020. BpB, https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/304516/vaeterlichkeiten.

Tunç, Michael (2018): Männer mit Fluchtmigrationshintergrund als Väter – Forschungsergebnisse und Konsequenzen für die praktische Arbeit. In: Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit in NRW e.V. (Hrsg.): Projektdokumentation 2018. „Irgendwie hier". Flucht - Migration - Männlichkeiten. Dortmund. S. 34–37. URL: https://lagjungenarbeit.de/files/lag_files/veroeffentlichungen/Broschueren/lag_irgendwie_hier_dokumentation_2018_web.pdf.

### Das Verhältnis der Geschlechter: Eine Herausforderung für Sozialarbeitende?

Constanze Mayer, FMI-Referentin für den Bereich Soziale Arbeit
Samed Celep, FMI-Referent für den Bereich Integration

### Der Umgang mit Männlichkeit(en) und Geschlechterbildern in der Migrationssozialarbeit

Dr. Michael Tunç, Professor für Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft
Dr. Niels Barmeyer, FMI-Referent für den Bereich Interkulturelle Kompetenz

### Migrantische Männerarbeit – Erfahrungen und Erfolge

Kazım Erdoğan, Psychologe und Vorsitzender von Aufbruch Neukölln e.V.
Schirin Wiesand, FMI-Referentin für den Bereich Religion

### Geflüchtet und allein – psychosoziale Aspekte und mögliche Perspektiven

Grit Burmeister, Psychologin
Silvia Halpap, FMI-Referentin für den Bereich Vulnerable Gruppen

# Workshops

Constanze Mayer & Samed Celep

# Das Verhältnis der Geschlechter: Eine Herausforderung für Sozialarbeitende?

In Workshop 1 hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich zu den Inhalten der vorangegangenen Vorträge auszutauschen. Mithilfe der Methode des Standogramms, bei dem sich Personen zu Fragestellungen entlang einer Achse positionieren, wurden die Meinungsbilder der Teilnehmenden in Form einer Aufstellung dargestellt und Diskussionen angefacht.

Zu Beginn ging es um das Geschlechterverhältnis im Berufsalltag der Teilnehmenden. Auf die Frage „Sind mehr Männer oder Frauen in Ihrem Team vertreten?“ positionierten sich zwei Drittel der Gruppe zu den Frauen.

Dabei merkte eine der Teilnehmer*innen an, dass sie in ihrem Arbeitskontext eine Solidarität zwischen den Geschlechtern wahrnehme. Sie habe den Eindruck, ihre männlichen Kollegen würden sich gegenüber männlichen Klienten solidarisch verhalten; ebenso ihre Kolleginnen gegenüber Klientinnen.

Bei der Frage „Wie ist das Geschlechterverhältnis Ihrer Klient*innen? Sind mehr männliche oder weibliche Klient*innen vorzufinden?“ positionierten sich zwei Drittel der Gruppe zu den männlichen Klienten.

Als Reaktion auf die Frage, ob es herausfordernd sei, mehrheitlich mit männlichen

Klienten zu arbeiten, verteilte sich die Gruppe ausgewogen auf der Achse. Es gab sowohl Zustimmung als auch Ablehnung. Eine Teilnehmerin meldete, dass es sowohl vom Bereich als auch vom jeweiligen Geschlecht der Fachkraft abhänge. Auch sei es schwieriger, mit „tradierten Männern“ zu arbeiten.

Daraufhin stellte Frau Mayer die Frage: „Ist es herausfordernder für Frauen, mit männlichen Klienten zu arbeiten?“ Die Verteilung der Gruppe machte deutlich, dass aus Sicht der Teilnehmenden die Arbeit mit männlichen Klienten für Frauen eher eine Herausforderung darstellt. Ein männlicher Teilnehmer bestätigte, dass es für seine Kollegin schwieriger sei als für ihn, mit männlichem Klienten zu arbeiten. Eine Teilnehmerin gab an, sie sei froh darüber, dass sie drei männliche Fachkräfte an ihrer Seite hat. Auch sei es hilfreich, dass diese selbst Migrationserfahrungen haben, da es ihnen einen besseren Zugang zum Klientel ermöglicht. Eine weitere Teilnehmerin berichtete, dass ihr seit dem Ausfall eines Kulturmittlers im letzten Jahr der Zugang zu ihren männlichen Klienten schwerfalle.

Es wurden auch Gegenargumente aus der Gruppe eröffnet. Eine Teilnehmerin gab zu verstehen, dass es aus ihrer Sicht deutlich einfacher sei, mit männlichen Klienten zu

arbeiten und diese auch mehr Angebote annehmen würden. Damit verbunden betonte sie, dass ein respektvoller Umgang die wichtigste Voraussetzung für die Arbeit mit Männern sei. Eine weitere Stimme aus der Gruppe bekräftigte diese Aussage und sagte, dass die Arbeit von Frauen mit Männern viele Chancen mitbringen würde, da dies eine kulturelle Öffnung der Männer bewirken und ihre Achtung von Frauen im Allgemeinen stärken könne.

Auf die Frage von Frau Mayer, ob es vonseiten der Teilnehmenden noch Fragestellungen gebe, die sie gern im Standogramm abgebildet hätten, meldete sich eine Teilnehmerin zu Wort: „Würden Sie sich beispielsweise im Jobcenter lieber von einem Mann oder von einer Frau beraten lassen?“

Mehrheitlich stellten sich die Teilnehmenden in der Mitte auf. Eine Teilnehmerin erklärte, es sei ihr im Prinzip egal, sie würde sich bei einer Frau jedoch wohler fühlen. Ein Teilnehmer äußerte, bei ihm hänge es vom Thema ab. So gehe er beispielsweise lieber zu einem männlichen Arzt.
Im Verlauf der Diskussion wurde klar, dass es für einige Personen von dem Thema der Beratung abhängt. Allerdings stimmten letzten Endes alle darin überein, dass es am Ende weniger um das Geschlecht der Fachkraft als um die Inhalte und Professionalität der Beratung geht.

Die anschließende Arbeit in Kleingruppen bot Raum, tiefer in die Thematik einzusteigen.

Dr. Michael Tunç & Dr. Niels Barmeyer

# Der Umgang mit Männlichkeit(en) und Geschlechterbildern in der Migrationssozialarbeit

Dr. Tunç stieg direkt in die inhaltliche Arbeit mit den Teilnehmenden ein, indem er diese dazu aufforderte, bei ihrer Vorstellung kurz ihre Erfahrungen mit dem Themenkomplex Geschlechterbilder und Männlichkeit im Arbeitsalltag zusammenzufassen: „Wo liegen die Probleme in Ihrer Arbeit mit geflüchteten Männern? Was sind Ihre Ressourcen? Welche konkreten Ansätze funktionieren im Umgang mit den Herausforderungen?"

Um die Arbeit möglichst effektiv zu gestalten, bildeten sich zwei Gruppen, welche die häufigsten Herausforderungen im Umgang mit Männlichkeit(en) und Geschlechterbildern in der Migrationssozialarbeit sammelten und lösungs- und ressourcenorientiert diskutierten.

Als Herausforderung wurde besonders häufig der Umstand erwähnt, dass die Angebotslandschaft für Unterstützung, Beratung und therapeutische Behandlung für Männer mit Fluchtgeschichte sehr unterentwickelt ist. Die wenigen Angebote greifen oft erst dann, wenn es bereits zu Gewaltvorfällen kam. Wichtig aber wäre mehr Präventionsarbeit.

Zudem fehle es an Angeboten zum Themenkomplex Geschlechterrollenbilder und den Krisen migrantischen Mannseins. Wenn Beratungsangebote existieren, dann vernachlässigen sie oft die Potentiale der Vaterrolle bei der Einbindung geflüchteter Männer.

Vermutlich aufgrund von Geschlechterrollenbildern gebe es bei der Zielgruppe unsichtbare Barrieren und Kommunikationsbremsen und teils Probleme dabei, mit weiblichen Beraterinnen über ihre Probleme zu sprechen. Viele Männer mit Fluchtgeschichte leiden zudem unter Traumata, Depression oder Schizophrenie.

Entsprechend prominent war das Thema psychische Gesundheit in der Diskussion. „Beim Wort Therapie läuten bei vielen Männern die Alarmglocken", so die Mitarbeiterin eines Fachberatungsdiensts. Es gebe offenbar generell wenig Bereitschaft bei Männern, ihre psychischen Probleme zu thematisieren. Vor allem würden viele männliche Jugendliche nicht über ihre Schwächen sprechen wollen.

Beim Themenkomplex Sexualität und Männer mit Fluchtgeschichte gebe es Schwierigkeiten auf mehreren Ebenen: So sei das Thema oft aus religiösen Gründen ein Tabu und das Wissen über gesellschaftliche Konventionen und den Umgang mit Sex in Deutschland und Europa meist nur bruchstückhaft und verzerrt, da es auf Medienkonsum und Erzählungen basiere. Fluchtbezogene Erfahrungen mit Sexualität seien oft durch Gewalt geprägt.

Als weitere Herausforderung wurde Gewalt, aber auch das damit verbundene Stigma „Ich Mann – Ich Täter" genannt.

Ein anderes Problem sei die Isolation in den Unterkünften. Während sich geflüchtete Frauen mit Unterstützung den öffentlichen Raum erobern würden, fühlten sich viele Männer zurückgelassen.

Viele Teilnehmende waren sich darüber einig, dass vor allem Arbeitslosigkeit bei vielen zu einer Männlichkeitskrise führt.

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen war die anschließende Sammlung von Ressourcen und Beispielen guter Praxis dann aber doch sehr vielfältig:

Bezüglich der Haltung von Fachkräften in der Migrationssozialarbeit wurden Klarheit und Rollentransparenz als besonders hilfreich beschrieben. Einige Teilnehmerinnen hatten gute Erfahrungen damit gemacht, ihren männlichen Klienten gegenüber stark und professionell aufzutreten. Besonders viel Respekt werde Frauen in der Rolle der „Lehrenden" entgegengebracht.

In Bezug auf die Thematik „Kultur" sei es gut, kein System als besser oder „die Norm" anzusehen. Der Willen und die Expertise, „unter der Oberfläche zu lauschen" bewährten sich. Generell trage es Früchte, auch bei schwierigen Fällen im Gespräch zu bleiben und weiter Angebote zu machen. Auch nur zuzuhören helfe Menschen, die viel verloren haben, mehr als die meisten von uns sich das vorstellen können.

In Bezug auf die Arbeitsmethodologie waren sich viele der Teilnehmenden einig,

dass es hilfreich sei, sich Respekt zu verschaffen und sich nicht vor Konflikten zu scheuen, denn auch so würde sich die Arbeitsbeziehung weiterentwickeln. Auch mit deeskalierender Gesprächsführung gebe es gute Erfahrungen. Bei Gewaltvorfällen sei es wichtig, auch vielfältige Ursachen zu sehen und zu beachten. Meist gebe es sehr komplexe Hintergründe, deren Aufklärung ein differenzierteres Bild und Interventionsmöglichkeiten aufzeigen können.

Die Zusammenarbeit mit Sprach- und Kulturmittler*innen wurde von den Fachkräften als sehr hilfreich dargestellt. Zudem seien Multiplikator*innen mit gutem Draht in die Community eine wichtige Ressource. Die Zusammenarbeit mit Vereinen aus der Community funktioniere gut. Gleiches gelte für die Kooperation mit Jobcentern.

Beratungsangebote für Männer mit Fluchtgeschichte werden offenbar vor allem dann in Anspruch genommen und zeigen auch Wirkung, wenn sie in der jeweiligen Muttersprache verfügbar sind und wenn die Beratenden selber auch Männer sind. Auch mit geschlechtergemischten Beratungsgruppen gebe es positive Erfahrungen. Psychotherapeutische Angebote werden von migrantischen Männern vor allem dann angenommen, wenn man mit dem heiklen Thema diskret umgeht.

Generell waren sich die Fachkräfte darüber einig, dass die meisten Männer mit Fluchtgeschichte eine hohe Motivation mitbringen. Diese zeige sich unter anderem bei der Übernahme von Ehrenämtern. Viele Männer würden Pflegearbeiten von Alten, Angehörigen und Kindern übernehmen.

Kazım Erdoğan & Schirin Wiesand

## Migrantische Männerarbeit – Erfahrungen und Erfolge

Workshop 3 bot Raum für die Vorstellung des Männerprojekts des Vereins Aufbruch Neukölln und den Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden.

Der erste Teil des Workshops war einer ausführlichen Vorstellungsrunde gewidmet, die mit der Frage nach den eigenen Erfahrungen zum Themenkomplex Geschlechterbilder und Männlichkeit im Arbeitsalltag verbunden war. Da die Zusammensetzung der Teilnehmenden über die Vertretung verschiedener Wohlfahrtsverbände und Landkreise bis hin zu Projektmitarbeitenden und Migrationssozialarbeitenden reichte, waren die mitgebrachten Erfahrungen und die Erwartungen an den Workshop vielfältig. So wurde die Arbeit speziell mit männlichen Bewohnern in Gemeinschaftsunterkünften als herausfordernd, aber wichtig bewertet. Es wurde gefragt, wie der Zugang zu dieser Zielgruppe gefunden werden kann und welche Angebote gemacht werden sollten, um den Bedarfen der Männer gerecht zu werden. Auch die Frage, wie weibliche Fachkräfte eine gegenseitige, respektvolle und professionelle Beziehung mit männlichen Klienten aufbauen können, wurde wiederholt formuliert.

Wie kann die Bereitschaft zum kritischen Austausch bezüglich Gewalt und Macht bei den Männer geweckt werden? Die Fachkräfte berichteten außerdem von einer hohen Hemmschwelle, mit männlichen Klienten über Themen wie Einsamkeit, Unsicherheit in der Männer- und Vaterrolle, Statusverlust etc. zu sprechen.

Alle Teilnehmende vereinte das Interesse an der Männerarbeit des gemeinnützigen Vereins Aufbruch Neukölln. Vertreten war dieser durch den Projektleiter Kazım Erdoğan, der 2008 die erste türkischsprachige Väter- und Männergruppe in Berlin gründete und 2012 für sein Engagement mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet wurde. Mittlerweile gibt es berlinweit fünf dieser internationalen Männergruppen, aber auch Gruppen für Frauen und spielsüchtige Männer. Herr Erdoğan berichtete sehr persönlich von seiner eigenen Ankunft in Deutschland und seinem anfänglichen Gefühl der Ratlosigkeit in einer anderen Welt, die später sein Studien- und Wirkungsort werden sollte. Seine Wahrnehmung der Einsamkeit vieler seiner Landsleute habe ihn nach Beendigung seines Psychologiestudiums zur Gründung einer Männer- und Vätergruppe veranlasst.

Er beschreibt die Gesellschaft als vaterlose Gesellschaft, in der sich vorwiegend Frauen um die Erziehung der Kinder kümmerten, aber auch Männer ihren Teil beitragen wollen und sollen. Die häusliche Gewalt habe zugenommen, da Vorbilder im gewaltfreien Umgang mit Konflikten fehlten. Daher sei es wichtig, mit Männern ins Gespräch zu kommen und sie für dieses Thema zu sensibilisieren. Dazu müsste jedoch ein Vertrauensraum aufgebaut werden. Er betrachte die Teilnehmer der Männergruppe als Multiplikatoren. Ihnen werde Unterstützung geboten, eigene Bedürfnisse zu formulieren, die eigene Rolle in der Familie zu finden und sich letztlich als Mitgestalter der Gesellschaft zu verstehen. Die Gründe für die Teilnahme seien vielfältig. Der Wunsch, ein besserer Vater als der eigene zu sein, Abbau von Aggressionen, aber auch Ehe- und Beziehungsprobleme würden viele Männer dazu veranlassen, Hilfe bei Aufbruch Neukölln zu suchen. Wichtig sei dabei das respektvolle Gespräch in verständlicher Sprache und auf Augenhöhe. Herr Erdoğan ist der Überzeugung, dass vor allem das persönliche Gespräch und eine verbindliche Beziehung der Schlüssel zu Verhaltensveränderungen sind. Erst dann könne ein The-

ma wie „Ehre“ diskutiert und neu mit Inhalt gefüllt werden.

Der zweite Teil des Workshops war für die Beantwortung von Fragen und zum Erfahrungsaustausch vorgesehen. Es wurde nach den Auswirkungen der Arbeit in den Männergruppen auf das persönliche Leben der Männer gefragt. Herr Erdoğan antwortete mit einem persönlichen Erfahrungsbericht, in dem er verdeutlichte, dass die Themen direkt in die Familien getragen werden. Eine zunehmende Sensibilisierung für die partnerschaftlichen und familiären Belange bewirke eine Bereitschaft zur Bearbeitung von Problemen und führe schließlich zu Verhaltensänderungen. Somit werde das Selbstwertgefühl und die Eigenverantwortung gestärkt. Gewalt nicht als Lösung von Konflikten zu akzeptieren, sei die wesentliche Grundlage dafür. Ziel der Männerarbeit des Vereins Aufbruch Neukölln sei es, Männer zu unterstützen, um künftig Verantwortung für den Sozialraum zu übernehmen und selbst als Vorbilder für ihre Umgebung zu fungieren.

Der anschließende Austausch von Best Practice-Beispielen wurde als gewinnbringend bewertet. So wurde über gute Erfahrungen bei Männerabenden und Sprachcafés berichtet. Auch das Angebot eines Werkstattprojekts ermögliche der Zielgruppe aus dem als monoton empfundenen Alltag auszubrechen. Die Übernahme von Aufgaben im handwerklichen Bereich, wie beispielsweise das Einrichten einer Fahrradwerkstatt oder das Anlegen eines gemeinsamen Gartens, fördere die Selbstwirksamkeit. Ebenfalls wurde auf Sportangebote hingewiesen. Die Zeit nach Beendigung des Workshops wurde intensiv zur Vernetzung der Teilnehmenden genutzt.

Grit Burmeister & Silvia Halpap

# Geflüchtet und allein: Psychosoziale Aspekte und mögliche Perspektiven

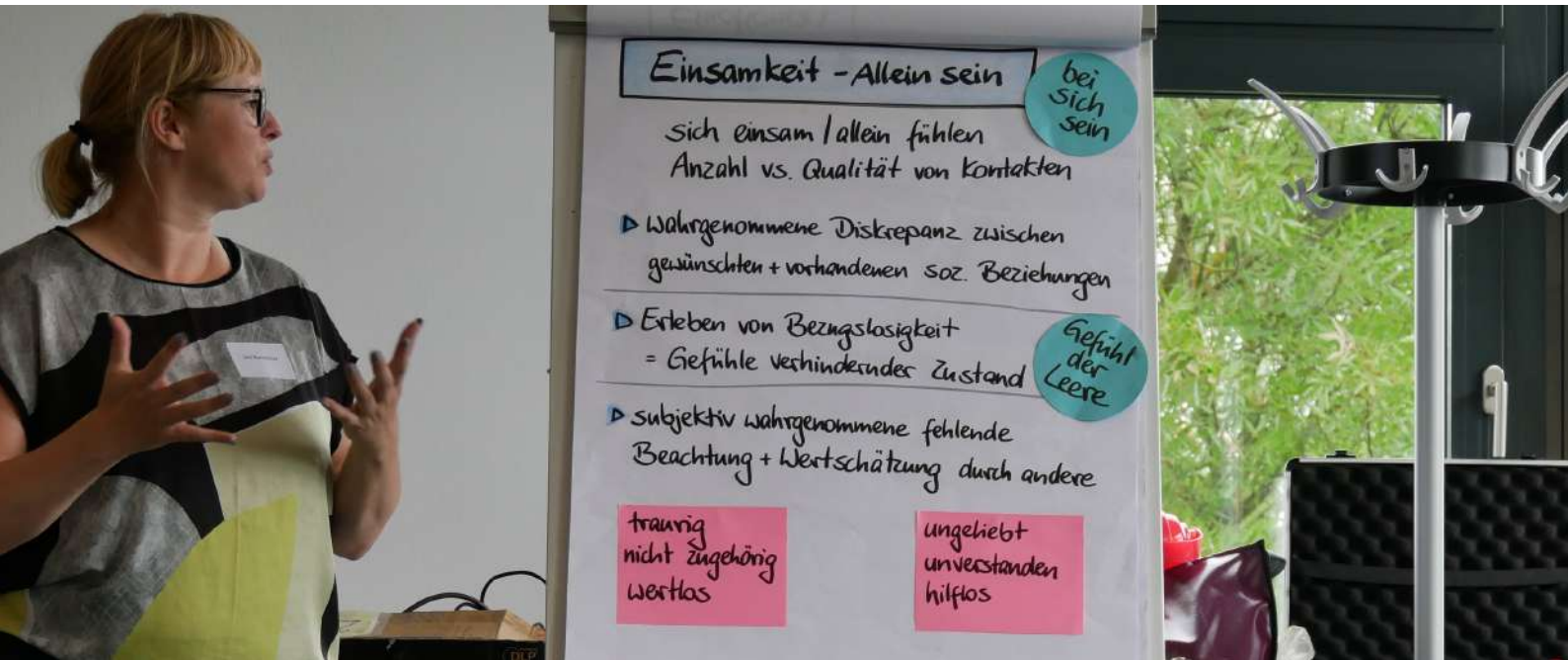
In dieser Arbeitsgruppe wurden wichtige Erkenntnisse aus der Forschung und Methoden zur Unterstützung alleinreisender geflüchteter Männer präsentiert und im Plenum Möglichkeiten für die Verbesserung der eigenen Beratungsarbeit diskutiert.

Unter der Annahme geschlechterbasierter Vulnerabilität wurde im Workshop zunächst dafür sensibilisiert, dass es wichtig ist, auch die Belastungen durch das Alleinsein geflüchteter Männer auf und nach der Flucht zu thematisieren. Gewalterfahrungen im Herkunftsland bzw. während der Flucht sowie individuelle Verlusterfahrungen haben einen starken Einfluss auf die oft noch jungen Männer.

Hier trägt das Stereotyp „men can cope“ zur Unsichtbarkeit der Probleme bei bzw. wird abweichendes Verhalten besonders bei jungen Männern als negativ, aggressiv oder störend empfunden.

In der zweiten Phase des Workshops erhielten die Teilnehmenden einen kurzen Überblick über Themen, die in der Arbeit mit Klienten hilfreich sein können. So wurden einige Ideen aus der Traumapädagogik vorgestellt, beispielsweise das Konzept des Sicheren Ortes sowie das des Guten Grundes. Weiterhin wurden wichtige Punkte für effektive Beziehungsarbeit erläutert.

Dazu gehörten Ressourcenorientierung hinsichtlich der Fluchtbiografie und Motivieren-



de Gesprächsführung. Letztere sei relevant für die Arbeit mit alleinreisenden, meist jungen Männern, da unter den Teilnehmenden der Bedarf nach Herangehensweisen geäußert wurde, zu Klienten durchzudringen, die kaum Ziele oder Motivation bzw. Widerstände gegenüber der Beratung zeigen. Zu den einzelnen Themen wurde je nach den Fragen und Fällen der Teilnehmenden diskutiert und weiterführende Inhalte für die unterschiedlichen Beratungssettings der Teilnehmenden bereitgestellt.

In der Übungsphase zu „Sicherheit und Stabilität“ reflektierten die Teilnehmenden über ihre Beratungssituation und erarbeiteten, welche Methoden sie im Gruppensettings oder in der Arbeit mit einzelnen Personen als hilfreich empfinden. Die Teilnehmenden setzen den Fokus auf die Einzelarbeit und betonten besonders die Faktoren Zeit und Vertrauen in der Beratungssituation als die wichtigsten Ressourcen. Nur durch ein zuverlässiges und regelmäßiges Beziehungsangebot ließe sich die Arbeit gestalten.

Zudem wurde genannt, dass Erinnerungen an positive Erlebnisse bzw. Erfolge für das Gefühl der Selbstwirksamkeit und im Prozess der Zielfindung für die Männer enorm wichtig seien. Aufgrund der Beziehung auf Zeit könne auch eine gewisse professionelle Nähe und eigene Verbindlichkeit zu Erfolgen führen. Die Unterstützung würde lange dauern und nur kleine Schritte mit viel Ausdauer seien möglich. Als Fachkräfte müssten sie anerkennen und aushalten können, dass aufgrund der Situation und den Brüchen in der Identitätsfindung gegebenenfalls Ziele für die Person ganz neu gefunden und formuliert werden müssten.

Da Gruppensettings eher weniger in der Praxis der Teilnehmenden angewendet werden, gab die Impulsgeberin am Ende Anregungen, Männern auch in Gruppenberatungen Unterstützungsangebote zu geben, etwa durch indirekte Ansprache in gemeinsamen Aktivitäten. Abschließend berichtete sie von gut funktionierenden Projekten wie Theater, dem Interkulturellen Aktiv- und Demokratiecamp für Jugendliche oder Workshops zu Themen wie Identität, Rollenbilder oder Persönlichkeitsentwicklung.

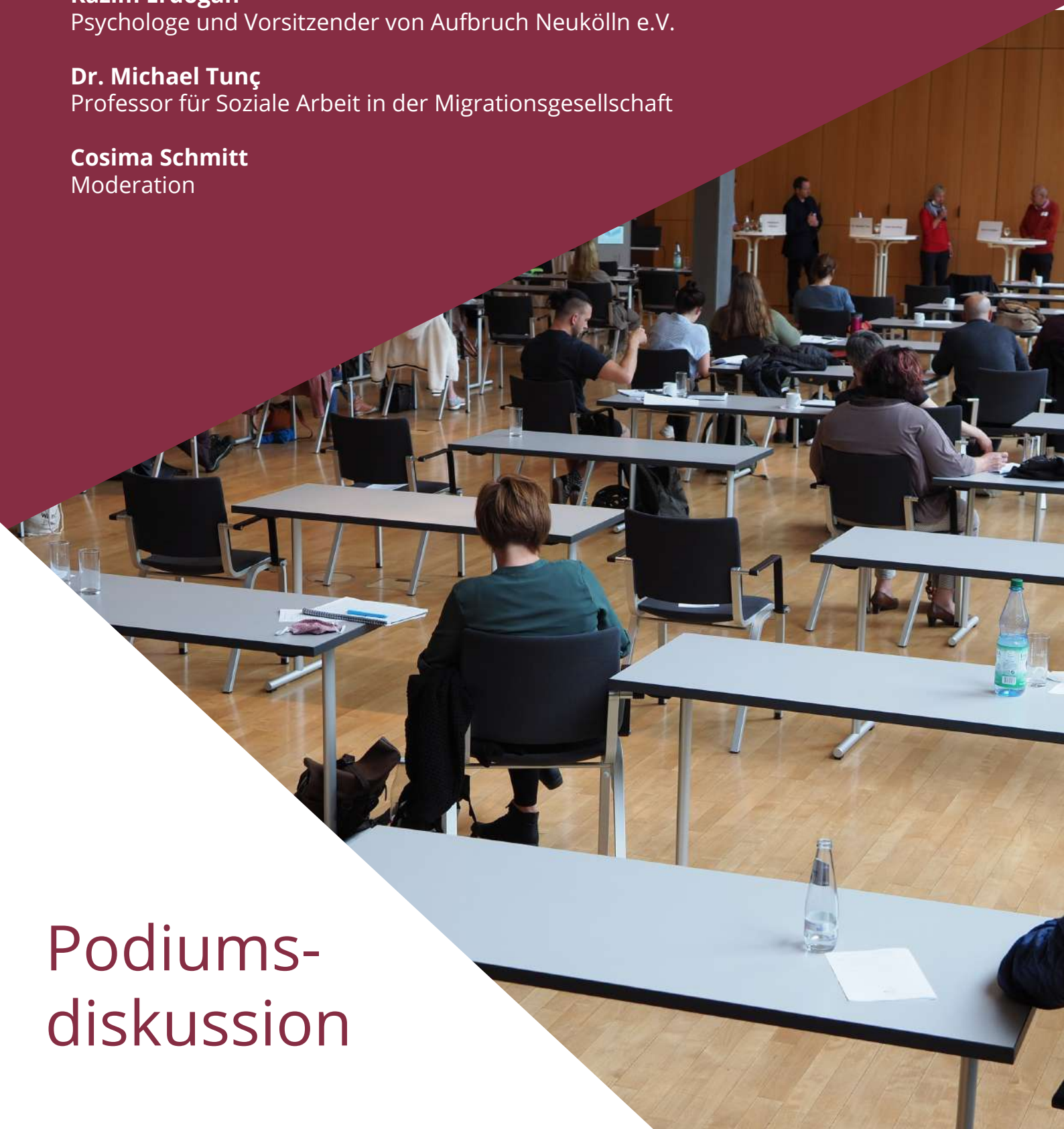
**Anke Neufang**
Sozialpädagogin und Heimleitung, BBV Eberswalde e.V.

**Mohanad Alkhder**
Sozialbetreuer, Caritas Eisenhüttenstadt

**Kazım Erdoğan**
Psychologe und Vorsitzender von Aufbruch Neukölln e.V.

**Dr. Michael Tunç**
Professor für Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft

**Cosima Schmitt**
Moderation



# Podiums-diskussion

Cosima Schmitt: In dem Workshop, an dem Sie teilgenommen haben, hat ca. die Hälfte der Teilnehmerinnen gesagt, sie fühlten sich von ihren männlichen Klienten oft nicht als Frau respektiert. Frau Neufang, ist die Tatsache, dass Sie eine Frau sind und die meisten ihrer Klienten Männer, ein Thema in Ihrem Arbeitskontext?

Anke Neufang: Sicherlich ist das hin und wieder ein Thema. Wir haben ja auch Familien im Haus und da gibt es Situationen, in welchen man sich mal über einen Mann ärgert. Aber ich persönlich kann da für mich keine Unterschiede feststellen.

Cosima Schmitt: Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeit respektiert?

Anke Neufang: Auf jeden Fall, sonst würde ich dort wahrscheinlich nicht mehr arbeiten.

Cosima Schmitt: Herr Alkhder, wie erleben Sie das? Welche Rolle spielen Geschlechterbilder in Ihrem Arbeitskontext als Sozialarbeiter?

Mohanad Alkhder: Geschlechterbilder spielen eine große Rolle. Meine Klient*innen kommen aus Syrien, Afghanistan, Kamerun. Einmal sprach eine Frau nur hinter der Tür mit mir, da ihr Mann nicht wollte, dass sie mit mir spricht. Der Grund war unter anderem, dass ich aus dem gleichen Kulturraum stamme. Das bringt mich in einen Rollenkonflikt. In solchen Fällen tauschen ich und meine Kolleginnen dann oft unsere Aufgaben.

Vieles verändert sich aber auch innerhalb der Familien nach ihrer Ankunft. Da es Frauen manchmal leichter fällt, die Sprache zu lernen und sich zurechtzufinden, übernehmen sie in Deutschland die Führungsrolle. Der Vater nutzt dann jede Gelegenheit zu zeigen, dass auch er eine wichtige Rolle spielt. Das Problem dabei ist, dass die Männer hierzulande nicht ihre gewohnten Aufgaben übernehmen können, da sie zum Beispiel kein Geld verdienen. Umso mehr brauchen sie eine Beschäftigung und das Gefühl, etwas beizutragen. Einige machen deshalb gleich einen Führerschein, damit sie so Familie und Freunde transportieren können. Gartenarbeit ist ein anderes Beispiel. Wenn Männer die Gelegenheit haben, ein Stück Land zu bearbeiten, dann stürzen sie sich da regelrecht drauf.

Cosima Schmitt: Herr Erdoğan, wie bringen sie „türkische Paschas“ dazu, über Ihr Mannsein nachzudenken? Wie machen Sie das?

Kazım Erdoğan: Hierzulande wird viel zu viel geredet und zu wenig gehandelt. Wir bei Aufbruch Neukölln handeln, ohne vorher Konzepte zu schreiben.

Stattdessen schreiben wir dann auf, was wir geleistet haben. Wir müssen die Rolle des Mannes im 21. Jahrhundert suchen und zusammen konstruieren.
Das Problem ist, dass türkische Männer die Rolle, in die sie sozialisiert wurden, in Deutschland nicht erfüllen können. So finden viele keine Arbeit. Dies kann zu Frust, Aggressionen und Gewalt führen. Wir von Aufbruch Neukölln versuchen, die Männer auf ihre neue Rolle vorzubereiten, um das zu verhindern.

Cosima Schmitt: Haben Sie eine Erfolgsgeschichte für uns, Herr Erdoğan?

Kazım Erdoğan: Die Männer müssen verstehen, dass auch wenn sie kein oder nicht genügend Geld mit nach Hause bringen, sie eine wichtige Rolle in der Familie einnehmen können. So ist es ihre Chance, sich um die Erziehung und Bildung ihrer Kinder zu kümmern oder auch, die Kommunikation mit der Ehefrau zu verbessern.

Cosima Schmitt: Herr Tunç, was kann man konkret machen, wenn Männer dadurch, dass sie ihren Rollenbildern nicht gerecht werden können, in eine Krise geraten?

Michael Tunç: Ich möchte hier noch einmal hervorheben, was eine Teilnehmerin vorhin gesagt hat: „Ich gebe den Gefühlen erst einmal Raum.“ Dies kann ich in der Beratung, aber auch in Einzelgesprächen tun. Allgemeine Lösungen gibt es da leider keine. Allerdings kann man versuchen, dass die Männern Aufgaben und Beschäftigungen haben, durch die sie das Gefühl der Selbstwirksamkeit zurückerlangen. Den Männern muss aber auch bewusstwerden, dass sie ihre alten Erwartungen nicht erfüllen können. Stattdessen kann man gemeinsam versuchen, neue Rollen und Perspektiven zu entwickeln, die auf ihre Ressourcen abgestimmt sind.

Cosima Schmitt: Frau Neufang, was sind Ihre Erfolge? Wie gehen sie damit um, wenn Ihnen die Leute sagen, ich habe mir das ein bisschen anders vorgestellt?

Anke Neufang: Es ist zwar zeitaufwändig, aber ich finde heraus, wie hat er bisher gelebt, welche Kompetenzen hat er, welche Wünsche. Dann gucken wir mit der Agentur für Arbeit, was wir für den Bewohner machen können. Ich trainiere sie. Wir recherchieren zusammen auf der Online-Jobbörse. Dann schreiben wir eine Bewerbung, weil das kennen sie ja von zu Hause gar nicht.

Auch die Pünktlichkeit ist ein langer Lernprozess. Aktuell haben 50 Prozent unserer Bewohner Arbeit, und das in Corona-Zeiten.

Mohanad Alkhder: Es ist schwer für die Männer, wenn sie keine Arbeit finden. Und selbst wenn sie Vollzeit arbeiten, verdienen sie oft nicht ausreichend. 1300 Euro reichen nicht für eine Familie und sie sind trotzdem abhängig von staatlichen Leistungen.

Cosima Schmitt: Herr Erdoğan, was sind denn die Werkzeuge Ihrer Arbeit?

Kazım Erdoğan: Meine Werkzeuge kann ich jedem empfehlen: Gleiche Augenhöhe, verständliche Sprache, die Menschen da abholen, wo sie sind, ohne sich auf- oder die Anderen abzuwerten. Das vierte ist aufsuchende Arbeit. Flyer sind schön und gut, aber sie sind keine Garantie. Wenn ich eine Telefonnummer habe, rufe ich die Leute an. Wenn ich zehn Leute anrufe, kommen sieben. Ich habe einmal 10.000 Flyer verteilt, da kam aber niemand. Ich hatte 30 Telefonnummern und 15 Leute tauchten beim Workshop auf.

Mit aufsuchender Arbeit erreicht man viel mehr Menschen. Ich habe meine Männergruppe damals mit drei Männern angefan-

gen; heute hat allein die türkische Vätergruppe 100 Mitglieder. Wenn die Kommunen die Arbeit mit Männern als ihre Aufgabe ansehen würden und es mehr Angebote gäbe, würden Männer diese auch wahrnehmen – vorausgesetzt sie entsprächen ihrer Lebensrealität.

Cosima Schmitt: Welche Themen kämen dabei zur Sprache?

Kazım Erdoğan: Alle Themen. Scheidung, Trennung, Erziehung, Frauenrechte, interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse im Zusammenleben. 90 Prozent der Herausforderungen unserer Gesellschaft sind Ergebnisse der Kommunikationslosigkeit und Sprachlosigkeit.

Cosima Schmitt: Erreichen Sie mit Ihrer Arbeit alle Männer oder nur bestimmte?

Kazım Erdoğan: Wenn ich nur 20 Prozent der Männer erreichen würde, wäre das wie ein Sechser im Lotto. Auch ist meine Arbeit keine reine Männerarbeit. Vielmehr ist sie Männer-, Familien- und Erziehungsarbeit. Eine Trennung von Frauen- und Männerarbeit ist auch nicht sinnvoll. Wir müssen eine Mannschaft bilden und den Ball in dieselbe Richtung spielen. Das ist das Ziel! Trennenden Wände bringen uns nicht weiter.

Michael Tunç: Absolut. Geschlechtersensible Arbeit wäre auch, wenn die Angebote für alle Geschlechter offen sind. Meine Vision ist, Männern darüber hinaus mehr geschlechterhomogene Räume zu geben, aber auch Väter-Kinder-Angebote beispielsweise.

Cosima Schmitt: Darf ich jeden von Ihnen auf eine Definition festnageln? Geschlechtersensible Migrationssozialarbeit ist für mich:

Michael Tunç: ...dass ich aus der Lebenswelt der Menschen in einen gemeinsamen Prozess komme, der aus geschlechterreflektierter Sicht was nach vorne bringt.

Kazım Erdoğan: Die Unterschiede sind der größte Reichtum, den wir haben, aber wir müssen nach dem suchen, was uns verbindet.

Anke Neufang: Für mich steht an erster Stelle ein respektvolles, vertrauensvolles, gemeinsames Miteinander, ein begleitendes Unterstützen. Die Klienten müssen Verbindlichkeit spüren. Das Thema Pünktlichkeit habe ich schon genannt. So gewinnt man Vertrauen.

Mohanad Alkhder: Wir dürfen auch nicht vergessen, die Männer brauchen Zeit. Zeit, hier anzukommen. Erst dann können sie sich wirklich mit solchen Themen auseinandersetzen. Auch Arbeitslosigkeit ist eine Frage der Zeit. Es braucht einfach Zeit.

Cosima Schmitt, Moderation

# Verabschiedung

Wir freuen uns, dass Sie alle da waren, zugehört und miteinander diskutiert haben. Über den Tag hinweg wurde wieder einmal deutlich, wie vielschichtig die Herausforderungen und die Chancen in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Männern sind.

Im Laufe des Vormittags hätten wir mindestens zehn Forschungsaufträge rausschicken können. Wir haben eine ganze Menge über Bereiche erfahren, über die man kaum, noch gar nichts oder viel zu wenig weiß. Neben dem aktuellen Forschungsstand hat der Vortrag von Michael Tunç vor allem eines gezeigt: Es bedarf viel Wissen und Reflexion über die Lebenssituationen geflüchteter Männer. Stigmatisierung, Rassismuserfahrungen, Einsamkeit und Erwerbslosigkeit sind nur ein paar der Themen, die heute wiederholt zur Sprache kamen.

In den Workshops haben wir unterschiedliche Aspekte von Männlichkeit und geschlechtersensibler Migrationssozialarbeit diskutiert. Besonders deutlich wurden hierbei die Herausforderungen durch das ungleiche Geschlechterverhältnis von Sozialarbeitenden und Geflüchteten und der große Bedarf nach spezifischen Unterstützungsangeboten für Männer.

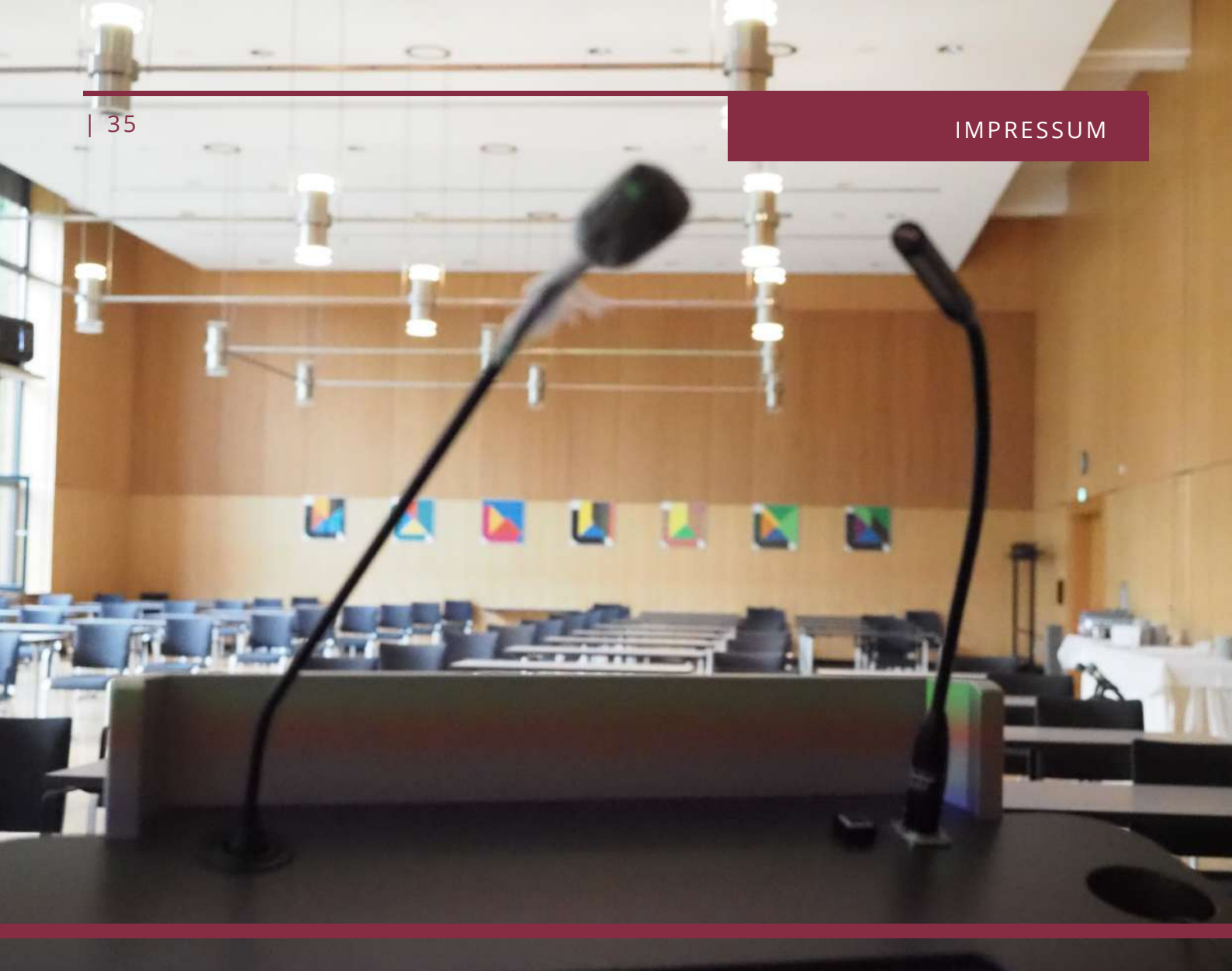
Wir haben auch ganz viel darüber diskutiert: Was ist eigentlich meine eigene Haltung dazu?

Wir haben festgestellt, wie wichtig es ist, hinter die Fassade zu gucken. Warum reagieren Männer in manchen Situationen so und warum fallen sie manchmal plötzlich in patriarchale Muster? Um diese Verhaltensweisen und Handlungsmuster zu verstehen und richtig zu deuten, benötigt man einen reflektieren und differenzierten Blick auf die Geschichte, Beweggründe und Prägung der Männer.

Es ging auch um das Setzen und Erreichen von Zielen. Gemeinsam mit den Klienten müssen neue Rollen und Perspektiven entwickelt werden, die auf ihre Situation in Deutschland und ihre persönlichen Ressourcen abgestimmt sind.

Es ging um Dinge wie Wertschätzung, Verständnis und Anerkennung. Auch Anerkennung davon, dass man selbst manchmal gefrustet ist – und auch zurecht gefrustet ist.

Was nehmen wir also mit aus der Veranstaltung? Fragen für den Berufsalltag könnten sein: Nehme ich die spezifischen Problemlagen und Bedarfe meiner männlichen Klienten wahr? Wie (gut) erreiche ich sie? Sollte und kann ich ihnen andere Angebote machen? Wie steht es um meine kultur-, religionssensiblen und rassismuskritischen Kompetenzen?



# Impressum

Herausgeber*in:
FMI – Fachzentrum für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration
Am Bürohochhaus 2-4
14478 Potsdam
www.isa-brb.de

Redaktion & Layout:
Christina Inninger

Fotos:
Nina Zilezinski, Christina Inninger

Das FMI ist ein Projekt der

Gefördert aus Mitteln des MSGIV.

Gesellschaft für Inklusion und Soziale Arbeit e.V.

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz