



Studie „Männerarbeit in Österreich“

Studie „Männerarbeit in Österreich“

Salzburg/Graz/Wien, Mai 2013

Eberhard Siegl

Elli Scambor

Markus Zingerle

Natascha Mauerhofer



Mit freundlicher Unterstützung der Männerpolitischen Grundsatzabteilung
des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Inhalt

Vorwort	7
1. Die Studie „Männerarbeit in Österreich“	11
1.1 Rahmen und Aufbau der Studie	13
1.1.1 Die von uns untersuchten Einrichtungen / Institutionen / Initiativen	13
1.1.2 Fragebogen	16
1.1.3 Auswertung	18
2. Kurzfassung mit den wichtigsten Ergebnissen	19
3. Datenanalyse der Befragung von Einrichtungen, die für ihre Arbeit regelmäßig Subventionen bekommen bzw. Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind	23
3.1 Struktureller Hintergrund	25
3.2 Tätigkeitsfelder	30
3.3 MitarbeiterInnen	36
3.4 Ausbildungen	45
3.5 Definition „Männerarbeit“	49
3.6 Fragenblock Beratung	54
3.7 Fragenblock Bildung	66
3.8 Fragenblock Gruppen („Begegnung“)	73
3.9 Fragenblock Finanzen	78
4. Datenanalyse der Befragung von Einrichtungen, die für ihre Arbeit <u>keine</u> regelmäßigen Subventionen bekommen bzw. <u>keine</u> Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind	89

4.1 Die Initiative „gelassen und couragiert“	90
4.2 Feuersalamander-Institut	92
4.3 Privatpraxis Max Kastenhuber	93
4.4 Initiative „Einfach Mann“	94
Anhang	97
Fragebogen für Einrichtungen / Organisationen / Initiativen, die für ihre Arbeit regelmäßig Subventionen bekommen bzw. Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind	97
Fragebogen für Einrichtungen / Organisationen / Initiativen, die für ihre Arbeit <u>keine</u> regelmäßigen Subventionen bekommen bzw. <u>keine</u> Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind	123
Auflistung der befragten Einrichtungen	133
Abbildungsverzeichnis	136
Tabellenverzeichnis	139
Literatur	140
Internet	142

Vorwort

Mit dem im Jahr 2011 von der Männerpolitischen Grundsatzabteilung im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) herausgegebenen 2. Österreichische Männerbericht wurde ein wichtiger Meilenstein in der Berichterstattung über die Männerarbeit in Österreich gesetzt. Beachtenswert war dabei auch, dass der Endbericht umgehend und ohne Kritik vom Parlament genehmigt wurde.

Für die Arbeitsgemeinschaft der Männerbüros und Männerberatungen Österreichs (AMÖ) war das Ergebnis des Berichts über weite Strecken sehr zufriedenstellend. Allerdings bestand in mehreren Reflexionssitzungen der Wunsch nach einer generalisierten Darstellung der Arbeit der von der AMÖ vertretenen Institutionen, die nach einem einheitlichen Schema verfasst werden sollte. Der Grund dafür war, dass bestimmte Anliegen dieser Institutionen sichtbar gemacht werden sollten, die in den regelmäßigen Treffen der AMÖ ständig Thema sind. So stellt sich etwa die Frage nach der Beratungsleistung aller Beratungsstellen: Wie viele KlientInnen werden beraten? Wie viele Beratungsgespräche finden jährlich statt? Welche Themen kommen dabei zur Sprache? Diese Studie stellt somit eine inhaltliche Ergänzung des 2. Österreichischen Männerberichts dar, insbesondere der Kapitel über die Organisation der Männerberatungsstellen, über die Inanspruchnahme der Beratung und über die Anliegen der Männerberatungsstellen (2. Österreichischer Männerbericht, S. 441 – 465). Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf einer Quantifizierung der Männerarbeit in Österreich.

Auch Fragen der Qualität der Beratungsarbeit bzw. Qualifikation der BeraterInnen sind Themen, die im Rahmen von AMÖ-Treffen diskutiert werden. Diese Fragen sind aus zwei Richtungen zu stellen, nämlich, ob die an die Männerberatung herangetragenen Themen zufriedenstellend bearbeitet werden können und ob von Seiten der Beratungsstellen

adäquate Qualifikationen der BeraterInnen gewährleistet werden können. Zum Beispiel ist Rechtsberatung oft ein dringender Wunsch der KlientInnen. Gibt es aber von Seiten der Beratungsstellen auch BeraterInnen mit entsprechender Ausbildung, wie z.B. JuristInnen? Die Frage des Beratungsangebots ist neben der Ausrichtung und Schwerpunktlegung einer Beratungsstelle auch eine Frage der finanziellen Ressourcen, die zur Verfügung stehen. Der Einsatz der stets sehr knappen Mittel muss genau geplant werden. Dies führt zu der Notwendigkeit, in manchen Fällen KlientInnen weiter verweisen zu müssen, wenn eine Beratungsanfrage eine Qualifikation erfordert, die in der Beratungsstelle aufgrund fehlender Gelder nicht vorhanden ist, aber – um beim Beispiel des/der JuristIn zu bleiben – notwendig wäre.

Es stellt sich im Zusammenhang mit der Qualität der Beratungsleistung auch die Frage, aus welchem Blickwinkel die Qualitätssicherung betrachtet wird. Aus Sicht der KlientInnen müsste eine längerfristige Evaluationsstrategie angesetzt werden. So müssten direkt im Anschluss an die Beratung von den KlientInnen Evaluationsbögen ausgefüllt werden und etwa ein Jahr später noch einmal stichprobenartig Wirkungsbefragungen durchgeführt werden. Ziel dieser Methode wäre es, festzustellen, ob und mit welchen langfristigen Effekten der Beratung zu rechnen ist. Dieser Themenkomplex würde den Umfang der vorliegenden Studie bei weitem sprengen. Es sei jedoch festgehalten, dass sich die VertreterInnen der Männerberatungseinrichtungen in Österreich zunehmend mit Fragen der Wirkungsforschung beschäftigen. Darauf soll künftig ein stärkerer Fokus gelegt werden.

Diese Studie ist ein Kooperationsprojekt des Männerbüros Salzburg, des Forschungsbüros des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (vormals Männerberatung Graz) und des Männergesundheitszentrums MEN im Kaiser-Franz-Josef-Spital in Wien. Das Forschungsteam bestand aus Mag. Eberhard Siegl (Männerbüro Salzburg, Gesamtleitung), Mag.a Elli Scambor und B.A. Natascha Mauerhofer (Forschungsbüro des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark) und Mag. Markus Zingerle (MEN Wien). Die grafische Aufbereitung wurde von

Angelika Bamer-Ebner bewerkstelligt. Finanziert wurde diese Studie von der Männerpolitischen Grundsatzabteilung im Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz.

Wir hoffen, mit unserer Arbeit eine umfassende Darstellung der Leistungen der Männerberatungseinrichtungen in Österreich erbracht zu haben. Salzburg/Graz/Wien, Mai 2013, Eberhard Siegl, Elli Scambor, Natascha Mauerhofer und Markus Zingerle

1. Die Studie

„Männerarbeit in Österreich“

Die vorliegende Studie setzt den Schwerpunkt auf die Männerarbeit in Österreich aus der Perspektive der Männerberatungsstellen. Es wird dargestellt, wie die Männerarbeit aus Sicht der beratenden Institutionen selbst aussieht¹.

Die Arbeit der Männerberatung kann auf viele Weisen bewertet werden. Eine Form der Bewertung ist die Verbindung von eingesetzten Mitteln und dabei erbrachten Beratungsleistungen. Die Quantifizierung der unterschiedlich umgesetzten Teilbereiche der Männerarbeit ist den StudienautorInnen ein besonders wichtiges Anliegen. Neben der Beratung bieten viele Stellen Bildungsveranstaltungen und Männergruppen an. Mit dieser Studie wird dargestellt, was konkret für Männer in Österreich angeboten wird. Wir unterscheiden dabei zwischen Einrichtungen, die mit regelmäßigen Subventionen arbeiten und jenen, die keine regelmäßige Finanzierung von der öffentlichen Hand bekommen. Die Gründe dafür werden im Kapitel 1.1.1 („Die von uns untersuchten Einrichtungen“) dargelegt.

Die Analyse der Situation der MitarbeiterInnen ist ein weiteres zentrales Thema. Es wird unter anderem untersucht, wie viele Vollzeit- und Teilzeitstellen es gibt und wie viele BeraterInnen auf Honorarbasis arbeiten. Nicht zuletzt werden die Finanzierung der Beratungsstellen und auch die Einschätzung über deren künftige Entwicklung untersucht.

Derzeit stellt sich die Institutionen-Landschaft der Männerberatungsein-

1 Dabei wird die Sicht auf die Männerberatung aus der Perspektive der KlientInnen, der Medien, der Politik, der Frauenberatungsstellen und aus der Position der anderen Sozialberatungsstellen ausgeblendet. Es geht hier vielmehr um eine Reflexion der Arbeitsbedingungen und inhaltlichen Ausrichtung der Männerberatungsstellen in Verbindung mit der quantifizierbaren Beratungsleistung.

richtungen in Österreich als sehr heterogen dar. Während manche Einrichtungen hauptsächlich Beratung für Männer in Trennungs- und Scheidungssituationen durchführen, fokussieren andere wiederum mehr auf Bildungsarbeit und/oder primär Gewaltberatung (vgl. Siegl 2013, Brem 2012). Die Gründe dafür sind mehrdimensional. So entstand z.B. die Wiener Männerberatung aus einer Praxisgemeinschaft von Therapeuten und entwickelte sich zu einer sehr breit aufgestellten Beratungseinrichtung mit einem besonderen Fokus auf Gewaltberatung; das Männerbüro in Salzburg wurde hingegen als eine Einrichtung für die Durchführung von Männergruppen gegründet und steht heute als von PsychologInnen, JuristInnen und TherapeutInnen getragene Beratungseinrichtung für Männer in Trennungs- und Scheidungssituationen da; die Männerberatung Graz, ursprünglich eine Beratungseinrichtung für Männer, hat im Laufe der letzten 15 Jahre ihre Angebote in Richtung Kritische Männerforschung, Männerberatung, Gewaltarbeit und Burschenarbeit ausdifferenziert, was u.a. in einer neuen Namensgebung (jetzt: Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark) zum Ausdruck kommt.

Diese historischen Entwicklungen sind einerseits durch die spezifische Nachfrage der KlientInnen, andererseits aber auch durch die Interessen der TrägerInnen geprägt. Nicht zuletzt ist es die Seite der GeldgeberInnen (EU, Länder, Kommunen und oft auch kirchliche Träger), die mit der finanziellen Unterstützung der Beratungs- und Männerarbeit ihren spezifischen Fokus einbringen.

Die sehr bunte und vielfältige Beratungslandschaft für Männer in Österreich entstand nicht durch eine generalstabsmäßig geplante „Top-Down“-Struktur, sondern sie entwickelte sich aus diversen, regional tätigen Initiativen. Dabei ist bemerkenswert, dass viele dieser Aktivitäten von der Katholischen Männerbewegung ausgingen. Unabhängig davon, von wem eine Beratungseinrichtung für Männer gegründet wurde, ging es allen InitiatorInnen stets vor allem um die Arbeit mit und für Männer. Politisches Lobbying oder der Aufbau einer österreichweiten Verbandsstruktur standen dabei nie im Fokus. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zur Männerarbeit in Deutschland oder in der Schweiz.

1.1 Rahmen und Aufbau der Studie

1.1.1 Die von uns untersuchten Einrichtungen / Institutionen / Initiativen²

Die von uns befragten Einrichtungen werden nach klaren Definitionsmerkmalen in zwei Gruppen unterschieden: Die erste Gruppe sind jene Männerarbeitsstellen, deren Arbeit von regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand unterstützt wird bzw. die von der Katholischen Männerbewegung getragen werden. Die zweite Gruppe sind jene Einrichtungen, die keine regelmäßigen Subventionen erhalten und die auch keine Einrichtung der Katholischen Männerbewegung sind.

Zwei Gründe waren für diese Vorgangsweise maßgeblich. Zum einen übernehmen die subventionierten Einrichtungen mit ihrer Arbeit eine Funktion, die von der öffentlichen Hand und der Politik bzw. von der Kirche offenbar als wichtig und unterstützenswert angesehen wird. Grundsätzlich könnte man diese Arbeit als „Erwachsenensozialarbeit“ bezeichnen. Da nun die öffentliche Hand, die Politik und die Verwaltung diese Arbeit als Ergänzung zu ihren Aufgaben sehen, unterstützen sie sie mit finanziellen Mitteln. Die Einrichtungen haben somit die Möglichkeit, diese Aufgaben der Politik umzusetzen.

2 Für eine bessere Leserlichkeit wird im weiteren Text nur noch von „Einrichtungen“ gesprochen.

Darüber hinaus sind mit der finanziellen Zuwendung von Seiten der öffentlichen Hand eine Reihe von Auflagen verbunden, die die Qualitätssicherung, Dokumentation und Evaluation betreffen: Jede Einrichtung muss jährlich über ihre Arbeit einen umfassenden Tätigkeitsbericht abliefern. Zugleich sind sie alle angehalten, für die Beratung nur ausgewählte BeraterInnen zuzulassen, die die Professionalitätskriterien erfüllen (zu diesen Kriterien gehört z.B., dass Klinische - und GesundheitspsychologInnen regelmäßig Fortbildungen in Anspruch nehmen müssen). Ein Katalog von klar definierten und zugelassenen BeraterInnen ist zum Beispiel im österreichischen Familienberatungsförderungsgesetz im § 2.3 festgehalten. Demnach müssen Diplomierte SozialarbeiterInnen und/oder Ehe- und FamilienberaterInnen in einer geförderten Stelle mitarbeiten. Auch ÄrztInnen und JuristInnen sind erlaubt. Zugelassen sind des Weiteren, wie aus § 3.4 ersichtlich, PsychologInnen, PsychiaterInnen, PädagogInnen und SoziologInnen. Viele der von uns befragten Einrichtungen erhalten Gelder aus der Familienberatungsförderung des Bundes. Ein transparenter und öffentlich gut dargestellter Beratungsablauf ist dabei ebenso wichtig wie der Anspruch der Barrierefreiheit, der als Grundlage für die Zuwendung von Geldern von der Familienberatungsförderung des Bundes herangezogen wird.

Wir können bei unserer Auswahl also davon ausgehen, dass die von uns befragten Einrichtungen die notwendigen und unabdingbaren Qualitätskriterien für die Beratung erfüllen. Es ist uns aber sehr wichtig, an dieser Stelle festzuhalten, dass mit dieser Auswahl keine Abwertung oder Geringschätzung anderer Einrichtungen einhergeht, die sich ebenfalls mit Männerarbeit beschäftigen. Wir haben uns daher dazu entschlossen, zusätzlich einen erweiterten Kreis von Einrichtungen mit einem eigens konzipierten Fragebogen in unsere Studie aufzunehmen.

Das Forschungsteam teilte sich für die Erhebung in den Bundesländern folgendermaßen auf: Mag. Markus Zingerle war für das Burgenland, Wien und Niederösterreich zuständig, Mag.a Elli Scambor und B.A. Natascha Mauerhofer für die Steiermark, Oberösterreich und Kärnten und Mag. Eberhard Siegl für Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Es wurde nicht

nur nach Einrichtungen recherchiert, die mit regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand unterstützt bzw. die von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, sondern auch nach jenen Einrichtungen, die Angebote für Männer setzen, ohne dafür regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand zu erhalten bzw. die nicht von der Katholischen Männerbewegung getragen werden.

Es wurden 27 Einrichtungen, deren Arbeit von regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand unterstützt wird bzw. die von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Die Rücklaufquote betrug 100%.

Es wurden 22 Einrichtungen, die Angebote für Männer setzen, ohne dafür regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand zu erhalten bzw. die nicht von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, angeschrieben. Die Rücklaufquote betrug mit vier ausgefüllten Fragebögen rund 18%.

1.1.2 Fragebogen

Der Fragebogen für die Einrichtungen, deren Arbeit von regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand unterstützt wird bzw. die von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, besteht aus sechs Frageblöcken:

- A. Allgemeiner Fragenblock zur Einrichtung
- B. Arbeitsfelder und MitarbeiterInnen
- C. Fragenblock Beratung
- D. Fragenblock Bildung
- E. Fragenblock Begegnung
- F. Fragenblock Finanzen

Im allgemeinen Fragenblock sind der strukturelle Hintergrund und die Infrastruktur Thema, bei den Arbeitsfeldern wurde nach den Tätigkeitsbereichen und der Anzahl und Ausbildung der MitarbeiterInnen gefragt. Die Sichtweise von Männerarbeit wurde ebenfalls erhoben.

Fragenblock Beratung: Hier geht es um die Beratungsleistung, die Zielgruppen, die Beratungsthemen, die KlientInnenzahlen, den Migrationshintergrund der KlientInnen, das Alter der KlientInnen und die Einschätzung bezüglich der künftigen Entwicklung der Nachfrage nach Beratungen.

Fragenblock Bildung: Themen sind der Anteil am gesamten Tätigkeitsvolumen, die Inhalte und die Art der Bildungsangebote, die TeilnehmerInnenzahlen, die Qualitätsstandards und die KooperationspartnerInnen.

Fragenblock Begegnung: Gefragt wird nach dem Anteil am gesamten

Tätigkeitsvolumen, Gruppenthemen, Teilnehmerzahlen, Frequenz der Angebote (einmal pro Woche bis hin zu einmal im Monat und weniger) und Qualitätsstandards.

Fragenblock Finanzen: Untersucht werden Geldquellen (Regional, Bundesförderung, EU-Förderung), die künftige finanzielle Entwicklung, das Fördervolumen und mögliche Finanzierungsengpässe.

Der Fragebogen wurde Ende Oktober 2012 per Mail ausgeschickt, mit der Bitte, diesen bis Mitte Dezember 2012 zu retournieren. Es wurden grundsätzlich die Daten von 2011 abgefragt, da die Daten aus dem laufenden Jahr (2012) noch nicht vollständig vorlagen. Wo es sinnvoll erschien, wurde die Zukunftsfrage gestellt („Wie schätzen Sie die Entwicklung für 2013 ein?“).

Eine wesentliche Funktion dieses Fragebogens ist die standardisierte Darstellung der Tätigkeitsbereiche der Einrichtungen, deren Arbeit von regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand unterstützt wird bzw. die von der Katholischen Männerbewegung getragen werden. Es wäre durchaus sinnvoll, mit diesem Erhebungsinstrument die Befragung zu wiederholen, um Langzeittrends herausfiltern zu können.

Der Fragebogen für die Einrichtungen, die Angebote für Männer setzen, ohne dafür regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand zu erhalten bzw. die nicht von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, wurde breiter und weniger detailliert gestaltet. Grund dafür war die größere Vielfalt, die durch einen zu genauen Fragebogen nicht erfassbar gewesen wäre. Die Palette der Erscheinungsformen reicht von Einzelinitiativen über Privatpraxen, Internetauftritten und Seminaranbietern bis hin zu Vereinen. Die Fragen zur Einrichtung beinhalten z.B. auch die Antwortmöglichkeit, dass es sich dabei um einen reinen Internetauftritt handelt. Es wurde weiter nach dem MitarbeiterInnenstand und nach der Selbstbeschreibung der Einrichtungen gefragt. Zum Abschluss waren noch die KlientInnenstruktur, die Frage der Selbstbeteiligung und die Budgetsituation Thema.

1.1.3 Auswertung

Die Daten der Einrichtungen, deren Arbeit von regelmäßigen Subventionen und Geldflüssen aus der öffentlichen Hand unterstützt wird bzw. die von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, wurden von Mag.a Elli Scambor und B.A Natascha Mauerhofer mittels SPSS ausgewertet.

Die Fragebögen für die Einrichtungen, die Angebote für Männer setzen, ohne dafür regelmäßigen Subventionen und Geldflüsse aus der öffentlichen Hand zu erhalten bzw. die nicht von der Katholischen Männerbewegung getragen werden, wurden in keiner statistischen Form ausgewertet. Der Grund dafür ist die niedrige Rücklaufquote, die keine statistische Relevanz ermöglicht. Daher wurde jede Einrichtung, die unseren Fragebogen beantwortete, gesondert beschrieben.

2. Kurzfassung mit den wichtigsten Ergebnissen

Was den **strukturellen Hintergrund** betrifft, so befinden sich die meisten Einrichtungen **für Männerarbeit** in Wien. Die meisten von ihnen sind als Verein organisiert (11), knapp gefolgt vom kirchlichen Hintergrund (10). Bei der Dauer, wie lange sich ein Träger mit Männerarbeit beschäftigt, liegen kirchliche Träger mit durchschnittlich 22 Jahren vorne. Die älteste Beratungsstelle für Männer ist die Männerberatung Wien, die im Jahr 1987 gegründet wurde.

Bei den **Tätigkeitsfeldern** wurde „Bildungsarbeit“ am häufigsten genannt. Dies ist durch die hohe Anzahl an kirchlichen Trägern begründet, die oft nur Bildungsarbeit und keine Beratung anbieten. Bezüglich des Anteils an der gesamten Arbeitsleistung ist die Beratung bei den Einrichtungen führend, gefolgt von Bildungsarbeit und Gewaltarbeit an dritter Stelle. Eine Besonderheit in der öffentlichen bzw. medialen Wahrnehmung ist, dass Männerarbeit häufig mit Gewaltarbeit gleichgesetzt wird, was aber den tatsächlichen Verhältnissen nicht entspricht.

MitarbeiterInnen: Im Jahr 2011 waren insgesamt 297 Personen gegen Bezahlung und 760 Personen ehrenamtlich in den Einrichtungen tätig. Die meisten MitarbeiterInnen, die gegen Bezahlung arbeiten, sind auf Honorarbasis oder Teilzeitbasis beschäftigt. Es sind generell viermal so viele Männer wie Frauen gegen Bezahlung tätig, zugleich leisten Frauen mehr als doppelt so viel ehrenamtliche Arbeit. Dieses Ergebnis kommt wegen der Daten diverser Träger von Männerarbeit zu Stande, die die Gesamtanzahl der in ihrer Organisation tätigen MitarbeiterInnen angeben. Bei manchen dieser Träger nimmt Männerarbeit allerdings nur einen kleinen Teil ein. Somit kommt es bei der Auswertung dieser Daten zu Verzerrungen.

Als weiteres wesentliches Ergebnis ist auch ein hoher Grad an Veränderung feststellbar, denn 50% aller Einrichtungen erwarten für 2013 Veränderungen hinsichtlich des Personalstands. Die Hälfte davon rechnet mit Steigerungen, die andere Hälfte mit Reduktionen. Der hohe Veränderungsgrad gibt Anlass für die Forderung nach mehr und verlässlicheren finanziellen Mitteln für die Männerarbeit.

Die in der Männerarbeit in Österreich zum Einsatz kommenden **Professionen** sind in erster Linie Psychotherapie, gefolgt von Psychologie und Sozialarbeit. Für Verwaltung werden nur wenige Ressourcen eingesetzt, Öffentlichkeitsarbeit bzw. Pressearbeit findet kaum statt. Mit 43% gibt es einen sehr großen Anteil an unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Dies ist eine große Belastung für die Betroffenen und zugleich für eine nachhaltige Entwicklung der Männerarbeit in Österreich hinderlich.

Die **Sichtweise von Männerarbeit**: In erster Linie verstehen die Einrichtungen unter Männerarbeit die geschlechterreflektierende Arbeit, gefolgt von der theoretisch fundierten Arbeit und der erkenntnisorientierten Arbeit. Der geschlechterreflektierende Ansatz bringt zum Ausdruck, dass sich die Männerberatungsstellen in Österreich als Kooperationspartner der profeministischen Bewegung verstehen.

Beratung: Im Jahr 2011 wurden 9.785 Personen in allen Organisationen beraten und es wurden 57.118 Beratungsgespräche abgehalten. Für das Jahr 2013 werden 10.473 KlientInnen und 65.134 Beratungen erwartet. Die drei wichtigsten Themenkomplexe bei den Beratungen waren im Jahr 2011 Trennung/Scheidung/Obsolet, Gewalt und Beziehung/Partnerschaft/Familie.

Rund 20% der beratenen Personen wiesen einen Migrationshintergrund auf. In 20 von 24 Einrichtungen wurden Frauen beraten, es entfielen durchschnittlich 24% aller Beratungsleistungen auf Beratungen für Frauen. Das Durchschnittsalter aller KlientInnen in der Beratung war bei den Jüngsten 13,5 und bei den Älteren 66 Jahre. Der/die jüngste KlientIn hatte ein Alter von 3, der/die älteste KlientIn ein Alter von 85 Jahren.

Die aus Sicht der Einrichtungen angebotenen drei wichtigsten Beratungsleistungen waren allen voran psychosoziale Beratung, gefolgt von juristischer Beratung und Gewalt- und Konfliktberatung. Bemerkenswert ist, dass von den Einrichtungen als besonders wichtige Zielgruppe jene der männlichen Opfer von Gewaltanwendung angegeben wurde.

Bildung: Im Jahr 2011 führten 25 von 27 Einrichtungen (92,6%) Bildungsangebote durch. Für das Jahr 2013 ist mit einem leichten Rückgang zu rechnen: Es gaben 24 Einrichtungen (88,9%) an, Bildungsangebote durchführen zu wollen.

2011 nahmen 25.901 Personen die Bildungsangebote der Einrichtungen in Anspruch. Davon waren 64,2% Männer und 35,8% Frauen. Der Anteil der Bildungsarbeit am gesamten Tätigkeitsvolumen der Einrichtung betrug 27,6%. Insgesamt wurden im Jahr 2011 411 Vorträge, 252 Workshops, 184 Seminare, 129 Lehrgänge, 14 Tagungen, 4 Bildungskampagnen und 22 andere Veranstaltungen durchgeführt.

Führend war bei den Bildungsveranstaltungen das Thema ‚Väter‘, gefolgt von ‚Geschlechterthemen‘ und ‚psychologischen Themen‘, die mit ‚Beziehungsthemen‘ gleichauf lagen. Nahezu alle Einrichtungen (96,3%) kooperieren mit Partnern zum Zwecke der Durchführung von Bildungsangeboten.

Gruppen: 17 von 27 Einrichtungen (63%) boten im Jahr 2011 Männergruppen an. Für das Jahr 2013 planen 59,3% der Einrichtungen, dass sie Männergruppen anbieten werden.

Durchschnittlich betrug die Arbeit mit Männergruppen bei Einrichtungen mit entsprechenden Angeboten ca. 11% vom gesamten Tätigkeitsvolumen der Einrichtungen. Insgesamt nahmen im Jahr 2011 3.303 Personen an Gruppenangeboten teil.

Mit „psychologischen Themen“, „Sexualität“ und „Beziehungsthemen“ liegen die drei am häufigsten genannten Themen gleichauf. Auffällig ist, dass das Thema „Sexualität“, das bei den Einzelberatungen kaum genannt wurde, bei den Männergruppen an die vorderste Stelle rückt.

Bezüglich der Frequenzen ist festzustellen, dass die Gruppen meistens einmal im Monat stattfinden, am zweithäufigsten ist ein 14-tägiger Rhythmus, in dem die Gruppen abgehalten werden. Finanziert wurden die Männergruppen zum Großteil über Kostenbeiträge. Bei 35% der Gruppen wurde immer ein Kostenbeitrag eingehoben, bei 29% aller Gruppen geschah dies in manchmal und bei 12% wurde von den Gruppenmitgliedern ein freiwilliger Beitrag gezahlt.

Finanzierung: Das Fördervolumen, welches die Einrichtungen im Jahr 2011 von der öffentlichen Hand erhalten haben, betrug im Mittel € 121.226. Die Einrichtungen schätzen, dass das Fördervolumen durch die öffentliche Hand im Jahr 2013 durchschnittlich € 109.663 betragen wird. Dies ist ein Rückgang um rund 10%. Im Jahr 2011 verzeichneten 48% der Einrichtungen Finanzierungsengpässe. Mehr als die Hälfte aller Einrichtungen befürchteten eine ähnliche Situation für das Jahr 2013.

Insgesamt schätzen die Einrichtungen den Anteil der sicheren Finanzierung durch öffentliche Gelder in den nächsten 5 Jahren mit 37,6% relativ niedrig ein. Dies hat auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse massive Auswirkungen, da die Einrichtungen keine Ressourcen haben, um diese Schwankungen abzufedern.

Die fünf am häufigsten genannten Geldgeber im Jahr 2011 waren das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (16 Einrichtungen), das jeweilige Bundesland, in dem die Einrichtungen tätig sind (14 Einrichtungen), das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (12 Einrichtungen), regionale Geldgeber (Kommunen) (11 Einrichtungen) und die jeweilige Diözese, in der die Einrichtungen liegt (11 Einrichtungen).

Bezüglich des Finanzierungsanteils am Gesamtbudget waren 2011 die fünf wichtigsten Geldquellen die Selbstfinanzierung (67%), die jeweilige Diözese (44%), die Trägerorganisation (40,6%), das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (39,3%) sowie das jeweilige Bundesland (32,4).

3. Datenanalyse der Befragung von Einrichtungen, die für ihre Arbeit regelmäßig Subventionen bekommen bzw. Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind

In diesem Kapitel wird die Auswertung der einzelnen Frageblöcke des Fragebogens dargestellt. Dazu wurden die Frageblöcke noch einmal inhaltlich ausdifferenziert, was im Endeffekt insgesamt neun inhaltlich voneinander getrennte Unterkapitel ergibt:

Im Kapitel eins geht es um den strukturellen Hintergrund, im Kapitel zwei werden die Tätigkeitsfelder beleuchtet, im Kapitel drei stehen die MitarbeiterInnen im Mittelpunkt und im Kapitel vier geht es um deren Ausbildungen. Es folgt Kapitel fünf mit der Sichtweise von Männerarbeit und somit eine inhaltliche Selbstdefinition der jeweiligen Einrichtung. Kapitel sechs dreht sich um die Beratungsarbeit, Kapitel sieben um die Bildungsarbeit und Kapitel acht um die Männergruppenarbeit. Zum Abschluss wird im Kapitel neun die Finanzlage der Einrichtungen beleuchtet, die in Österreich Männerarbeit betreiben.

Es wurden insgesamt 27 Einrichtungen befragt:

- Katholisches Familienwerk Kärnten
- Männerberatung des Landes OÖ
- Magistrat Linz, Kinder- und Jugendservice, Institut für Familien und Jugendberatung, Familienzentrum Pichling

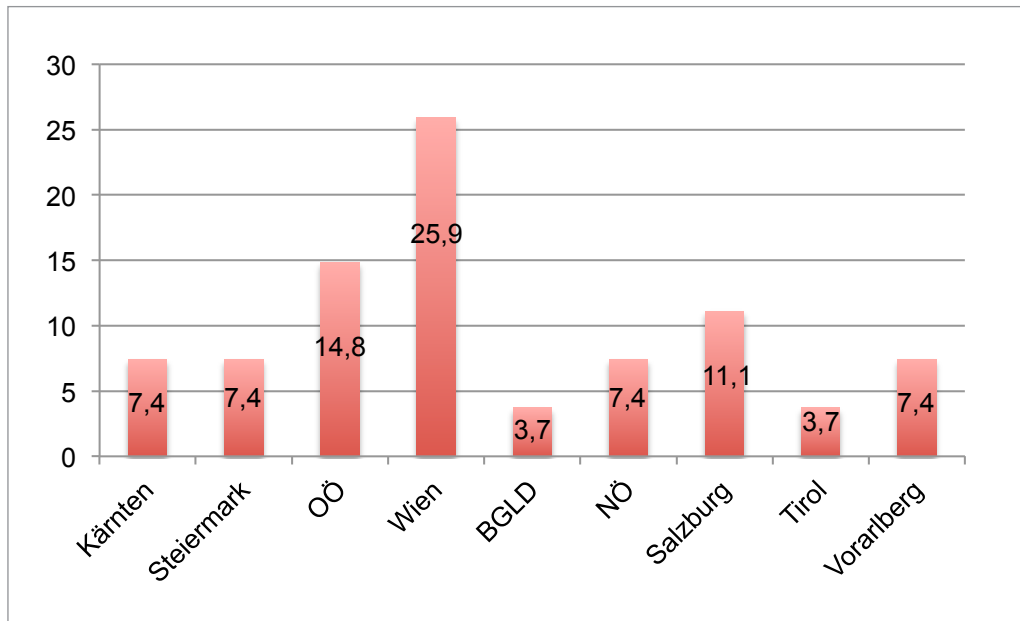
- Katholische Aktion Steiermark
- Caritas Männerberatung Kärnten
- Katholische Männerbewegung Diözese Linz
- Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark
- Männerberatung bei Männergewalt/Beziehungsleben.at
- Männergesundheitszentrum MEN
- Männerberatung Wien
- Informationsstelle für Männer Wien
- poika - Verein für gendersensible Bubenarbeit in Erziehung und Unterricht
- Beratungsstelle COURAGE
- ZIMD Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität
- Katholische Männerbewegung der Diözese Eisenstadt
- Kontaktstelle für Alleinerziehende Wien
- MASK MännerAnlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten
- Katholische Männerbewegung Österreichs (inkl. Verein zu Förderung der KMB)
- Caritas Männerberatung Burgenland/Teil der Familienberatung
- Männerbüro (der Katholischen Kirche Vorarlberg)
- Mannsbilder, unabh. Verein Männerzentrum für Bildung, Begegnung und Beratung in Tirol
- Männerbüro und Männerberatung Salzburg
- Männerwelten
- Klartext IFS Gewaltberatung Institut für Sozialdienste Vorarlberg
- Katholische Männerbewegung Salzburg
- Männerberatung, Rat und Hilfe, Caritas
- White Ribbon Österreich

3.1 Struktureller Hintergrund

Dieser Teil der Studie „Männerarbeit in Österreich 2012“ beschäftigt sich mit allgemeinen Fragen zur Einrichtung der Männerberatungseinrichtungen in Österreich. Dabei wird die Verteilung der Einrichtungen nach Bundesländern und Rechtskörperschaften dargestellt.

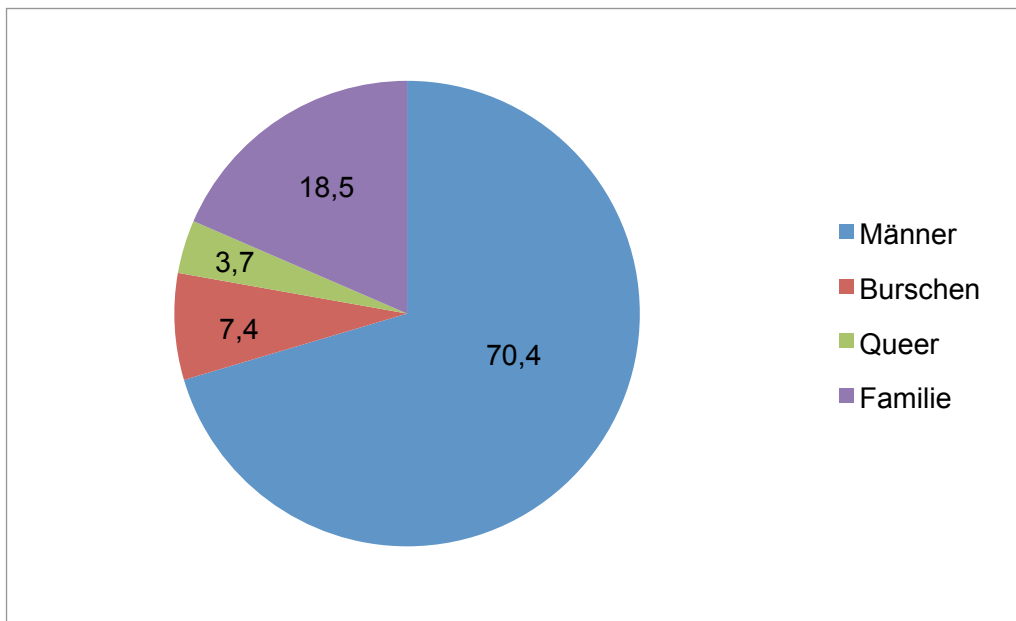
Im österreichweiten Vergleich ist Wien jene Region, die als Zielgebiet für die Männerarbeit am besten versorgt ist (s. Abb. 1). Dies lässt sich mit der hohen Bevölkerungsdichte, der sozialen Heterogenität und der zunehmenden Diversität von Lebenslagen erklären. Zugleich könnte dies auch ein Hinweis darauf sein, dass Männerarbeit generell als ein urbanes Phänomen anzusehen ist. Diese Situationen kann auch deswegen zu Stande kommen, weil z.B. Vorfälle wie die Anwendung häuslicher Gewalt, die zur Wegweisung nach dem SP §38a führt, eher im städtischen Bereich ausgesprochen werden. Es steht zu vermuten, dass dies nicht deswegen so ist, weil es im ländlichen Bereich weniger innerfamiliäre Gewalt gibt, sondern weil durch die von Gewalt betroffene Person und auch durch die Polizei hier grundsätzlich weniger Wegweisungen beantragt bzw. durchgeführt werden. Ein weiterer Grund für die höhere Dichte an Beratungsstellen im urbanen Bereich liegt möglicherweise in der städtischen Anonymität, die es erleichtert, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Im ländlichen Bereich würde dies sofort in den sozialen Netzwerken sichtbar.

Abb. 1: Bundesland, in dem die Einrichtung tätig ist (n = 24), in Prozent



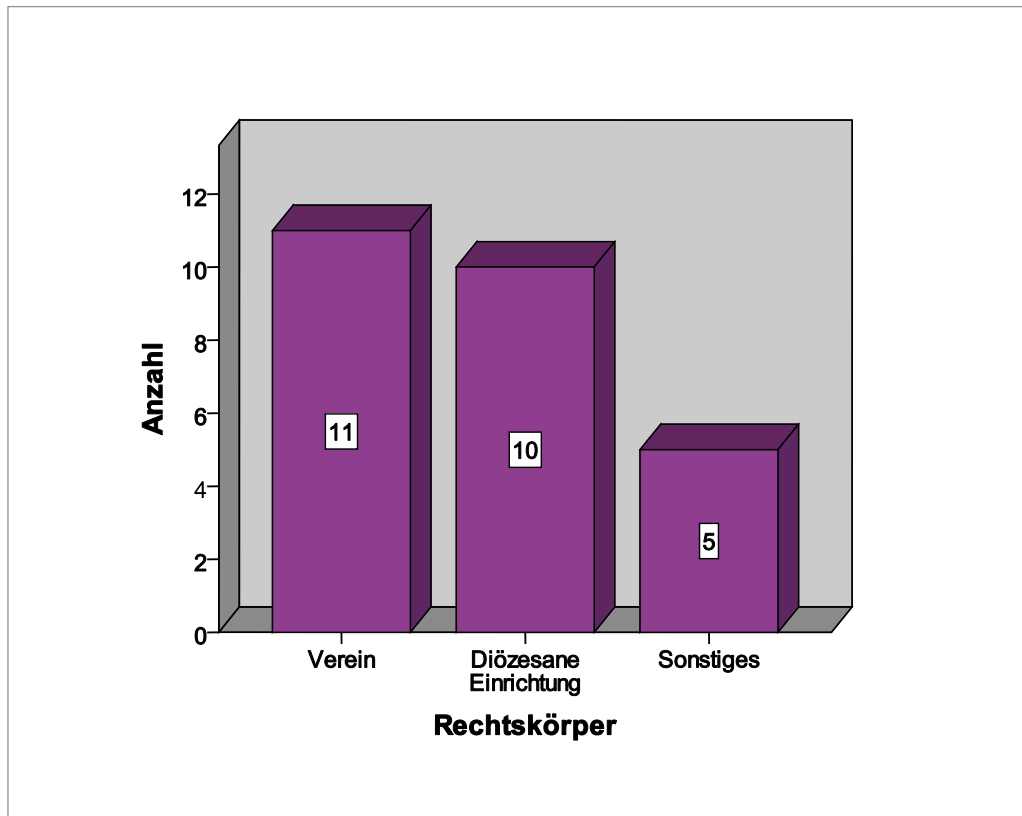
Die mit Abstand größte Zielgruppe der Einrichtungen sind Männer (s. Abb. 2). Der Blick auf die Familien lässt sich durch die Finanzierung durch die Familienberatung des Bundes begründen, die in ihrer KlientInnengruppe keinen Unterschied zwischen Frauen und Männer vorsieht. Die Finanzierung durch den Budgettopf der Familienberatung des Bundes ist für alle Männerberatungsstellen in Österreich eine wichtige Säule im Budget. Wenn eine Einrichtung von der Familienberatung des Bundes gefördert wird, muss sie sowohl Männer als auch Frauen und auch Familien beraten.

Abb. 2: Hauptsächliche Zielgruppe der Einrichtung (n = 27), in Prozent



Die Rechtskörperschaft ist für eine Männerberatungsstelle (s. Abb. 3) und vor allem für die Anerkennung als förderungswürdige Stelle sehr wichtig. Ohne eine klare Definition und Festlegung als öffentlicher Verein oder diözesane Einrichtung ist es nicht möglich, Fördergelder zu lukrieren. Auch im Sinne der Qualitätssicherung ist es unerlässlich, eine Struktur aufzubauen, die als förderungswürdig gilt. Damit ist wiederum ein Bezug auf die transparente Geschäftsgebarung der Einrichtungen gegeben, die jederzeit in der Lage sein müssen, ihr Agieren darzulegen. Die als „Sonstiges“ titulierte Einrichtungen setzen sich aus NGO's, Netzwerken und dem öffentlichen Sektor zusammen. Beim öffentlichen Sektor ist vor allem die Männerberatung des Landes Oberösterreich hervorzuheben. Dieser strukturelle Hintergrund ermöglicht eine sichere Arbeitsbasis, die für viele andere Einrichtungen erstrebenswert wäre.

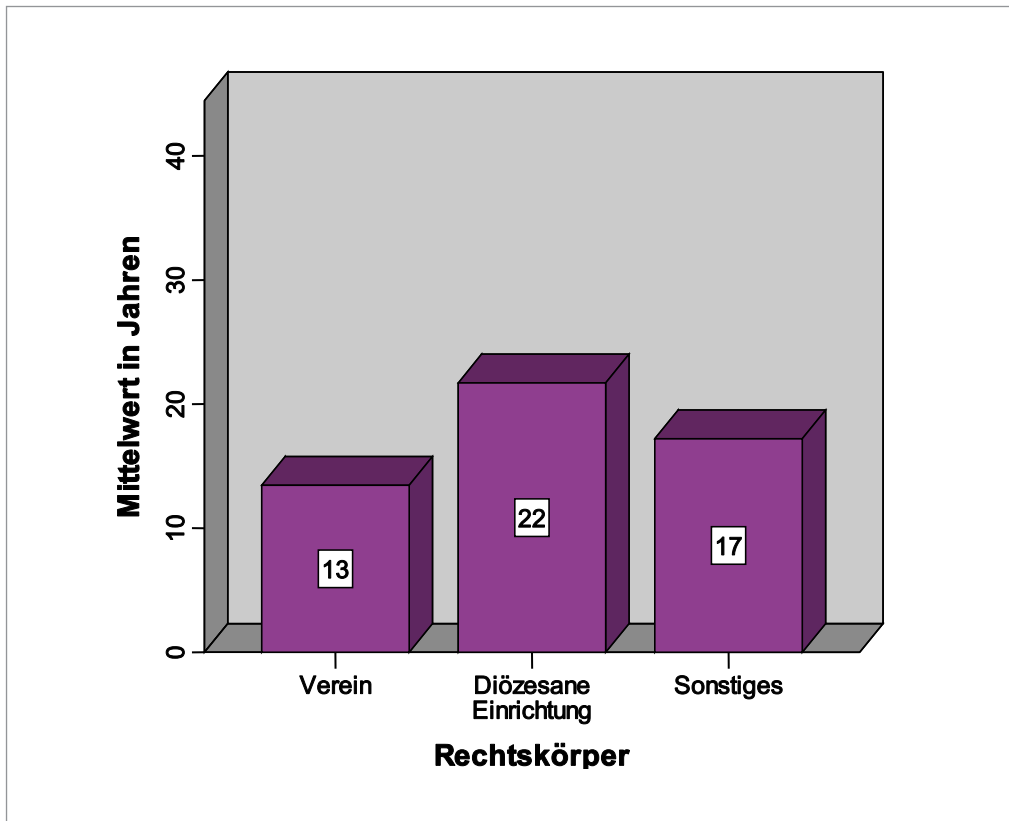
Abb. 3: Rechtskörperschaft der Einrichtung (n = 27) in absoluten Zahlen



Die Entstehungsgeschichte der Männerarbeit in Österreich ist eng mit der diözesanen Arbeit verknüpft. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, ist im Unterschied zu anderen Einrichtungen die Männerarbeit in kirchlichen Einrichtungen mit durchschnittlich 22 Jahren deutlich am längsten vertreten³. Die Affinität der kirchlichen Trägerschaft zur Männerarbeit generiert sich statistisch gesehen aus der umfangreichen Tätigkeit der Katholischen Männerbewegung, die seit 1956 Männerarbeit in Österreich betreibt. Die Kategorie „Sonstiges“ enthält NGO's, Netzwerke und den öffentlichen Sektor.

³ Dies soll jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass die älteste als professionell im Sinne von klassischer Männerberatung zu bezeichnenden Männerberatungseinrichtung in Österreich die Männerberatung in Wien ist, die seit 1987 besteht. Diese entstand aus einer Therapeutengemeinschaft und nicht aus einem diözesanen Umfeld.

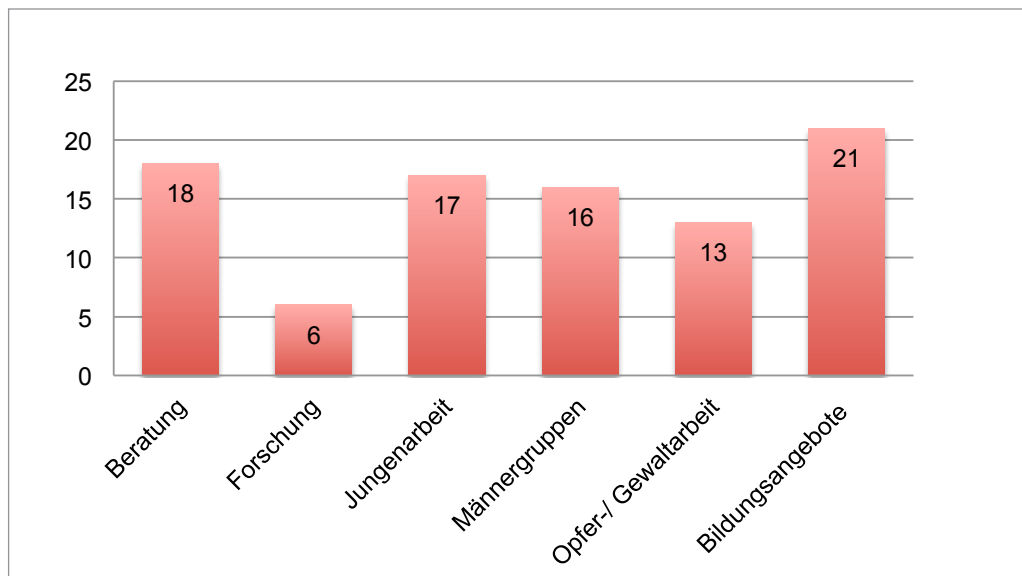
Abb. 4: Die Einrichtung besteht seit ... (n = 27), Mittelwert in Jahren



3.2 Tätigkeitsfelder

Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder gibt es in der Männerarbeit in Österreich aufgrund des kirchlichen Hintergrundes einen starken Bezug zur Bildungsarbeit (s. Abb. 5). Bildungsarbeit ist eine klassische Domäne der kirchlichen Männerarbeit. Dazu gehören Männertage, spirituelle Männerarbeit oder einfach Vorträge, die zu bestimmten Themen angeboten werden. Die Bildungsarbeit der Männerberatungsstellen ohne kirchlichen Hintergrund bezieht sich hauptsächlich auf die Reflexion der Lebenswelten, in denen sich Männer befinden. Hier ist z.B. das Männerkaffee zu nennen, das der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark in Graz wöchentlich anbietet. Ziel dieses Angebots ist es vor allem, die Situation von Männern vor dem Hintergrund sich wandelnder Geschlechterverhältnisse und mit dem Fokus Geschlechtergerechtigkeit zu diskutieren.

Abb. 5: Tätigkeitsfelder, die im Jahr 2011 von der Einrichtung (n=27) abgedeckt wurden, in absoluten Zahlen



Zusätzlich zu den in der Grafik dargestellten Angeboten wurden folgende speziellen Angebote genannt: Entwicklungspolitische Arbeit, Beratung und Coaching von MultiplikatorInnen, Arbeit im Zusammenhang mit Vaterschaft, spirituelle Angebote, Gesundheitsförderung für Männer, Beratung für andere Zielgruppen (z.B. Homosexuelle). In der Kategorie „andere Angebote“ wurden die Tätigkeitsfelder Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit, Koordination, Support, Prozessbegleitung und allgemeine Angebote für Männer angeführt.

Die entwicklungspolitische Arbeit ist ein genuines Tätigkeitsfeld der Katholischen Männerbewegung Österreichs. Es ist dieser Betreiberin von Männerarbeit sehr wichtig, die Verantwortung der Männer für eine global gesehen gesamtwirtschaftliche Entwicklung wahrzunehmen. Gemäß der Auffassung der Katholischen Männerbewegung muss Entwicklungspolitik innerhalb der Männerarbeit mitgedacht werden.

Die Beratung und das Coaching von MultiplikatorInnen ist ein Tätigkeitsfeld, das von vielen Männerberatungsstellen als sehr wichtig eingestuft wird. Letztendlich kann nachhaltige Männerarbeit nicht ohne die Kooperation mit gut ausgebildeten MultiplikatorInnen gelingen. Viele Männer, die in schwierige Lebenslagen geraten, sind auf die gendersensible Ausbildung der mit ihnen agierenden MultiplikatorInnen angewiesen. Aus diesem Grund liegt es im Interesse der im Bereich der Männerarbeit tätigen Einrichtungen, MultiplikatorInnen auszubilden, die genderreflektierend handeln.

Vaterschaft ist ein für Männer sehr wichtiges Thema, über das sie sich vorher kaum Gedanken machen und das für sie häufig erst mit der Geburt ihres ersten Kindes aktuell wird. Letztendlich kumuliert sich ein großer Teil der Männerarbeit in diesem Thema. Es gibt europaweit gesehen eine Reihe von Einrichtungen, die sich hauptsächlich dem Thema Vaterschaft widmen⁴. Aus Sicht der Einrichtungen wird dieses Thema nach einer Trennung/Scheidung besonders wichtig.

4 Dies sind: Das Väterzentrum Berlin (<http://vaeterzentrum-berlin.de/>), die Arbeit des Kirchenkreises Unna in Deutschland (<http://www.evangelisch-in-unna.de/vterarbeitvterarbeit.html>) oder das Väternetz in der Schweiz (<http://www.vaeternetz.ch/>)

Die spirituelle Arbeit mit Männern wird in Österreich hauptsächlich von der Katholischen Männerbewegung (KMB) betrieben. Alle zwei Jahre wird ein neues Arbeitsthema ausgerufen, das in allen KMBs bearbeitet wird. Dazu werden Männertage, regionale Männergruppen und Themenschwerpunkte im österreichweit erscheinenden „Männermagazin y“ der KMB Österreich (<http://issuu.com/kmboe/docs>) gesetzt.

Das breite und medial sehr gern aufgenommene Thema der Männergesundheit wird seit nunmehr mehr als 10 Jahren vom Männergesundheitszentrum MEN in Wien bearbeitet (<http://www.men-center.at/>). Das Männergesundheitszentrum bietet auf breiter Ebene Unterstützung für Männer an, die sich mit sich und ihrer Gesundheit auseinandersetzen möchten. Es ist im Kaiser-Franz-Josef-Spital in Wien loziert und hat allein schon aufgrund seiner vielfältigen Vernetzung mit der medizinischen Fachwelt eine sehr große Breitenwirkung.

Das Forschungsbüro im Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (ehemals Männerberatung Graz) liefert seit ca. 12 Jahren mit Ergebnissen sozialwissenschaftlicher Forschungsarbeiten im Bereich der kritischen Männlichkeitsforschung eine wesentliche Grundlage für die Männerarbeit in Österreich. Die Kritische Männlichkeitsforschung beschäftigt sich mit Veränderungen der Lebens- und Arbeitssituationen von Männern in Bezug zu entsprechenden Veränderungen bei Frauen vor dem Hintergrund komplexer sozialer Zugehörigkeiten und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse.

Bei der Betrachtung der Tätigkeitsfelder (s. Tab. 1) der diversen Einrichtungen ist gut sichtbar, dass die Beratung den größten Teil der Arbeitsleistung der Einrichtungen darstellt. Die Bildungsarbeit hat – wie schon oben erwähnt – durch die Arbeit der Katholischen Männerbewegung einen besonderen Stellenwert bekommen. Allerdings bietet nicht nur die Katholische Männerbewegung Bildungsarbeit an, sondern auch andere Einrichtungen.

Die Jungenarbeit inklusive Boys' Day ist in dieser Tabelle an der dritten Stelle. Dies ist dadurch bedingt, dass es von Seiten der Männerpolitischen Grundsatzabteilung im BMASK eine regelmäßige finanzielle Unterstützung für die Arbeit am Boys' Day gibt. Dadurch ist es auch möglich, dass der kontinuierliche Aufbau der Jungenarbeit stetig vorangetrieben wird. Am Beispiel der Jungenarbeit inklusive dem Boys' Day ist gut ersichtlich, dass eine Finanzierung der Arbeit der Einrichtungen, die im Bereich der Männerarbeit tätig sind, eine nachhaltige Entwicklung bestimmter Arbeitsbereiche ermöglicht. Es ist zugleich ein Hinweis darauf, dass die von der GeldgeberInnenseite gewünschten und forcierten Arbeitsbereiche ausgebaut werden. Die von der Seite der Einrichtungen gewünschten finanziellen Unterstützungen werden jedoch nicht immer gehört. Dies liegt daran, dass die AMÖ (Arbeitsgemeinschaft der Männerbüros und Männerberatungen Österreichs) als Interessensvertretung keine einheitliche Stimme in der Vertretung hat und auch nicht als starker Interessensverband auftritt. Es gibt kaum Ressourcen bei den Einrichtungen für politische Lobbyingarbeit, mit der die Forderungen und Anliegen nachdrücklich vertreten werden (vgl. Siegl 2013).

Die Opferberatung und Gewaltarbeit steht mit 10,3% an vierter Stelle in der Auflistung der Tätigkeitsfelder. An dieser Stelle sei auf ein Paradoxon hingewiesen, das in der öffentlichen Wahrnehmung der Männerarbeit oftmals bemerkbar ist. Denn Gewaltberatung ist ein Bereich in der Männerarbeit, der erst an vierter Stelle in der Beschreibung der Tätigkeitsfelder gereiht ist, aber sie wird außerhalb der Männerarbeit oftmals als wichtigster oder einziger Arbeitsbereich wahrgenommen. Dies führt gewissermaßen zu einer Verzerrung der Sichtweise von Männerarbeit, insbesondere im Hinblick auf die Ressourcenorientierung: Gewaltberatung ist weder als präventive noch als positiv motivierende Beratungsarbeit anzusehen, sondern als „Reparaturarbeit“ bei bereits vorgefallener Gewaltanwendung.

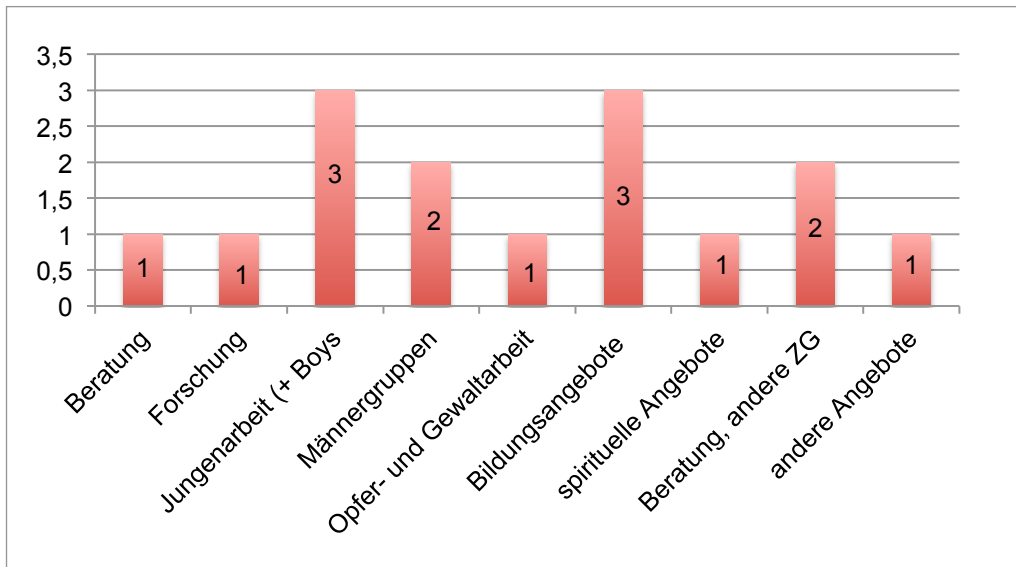
Tab. 1: Anteil der Tätigkeitsfelder an gesamter Arbeitsleistung im Jahr 2011 (n = 27), Mittelwert

	Mittelwert
TF Beratung %	24,3
TF Forschung %	1,7
TF Jungenarbeit (inkl. Boys Day) %	11,3
TF Männergruppen %	7,1
TF Opferberatung und Gewaltarbeit %	10,3
TF Bildungsangebote %	17,9
TF Entwicklungspolitische Arbeit %	1,1
TF Beratung + Coaching v MultiplikatorInnen %	0,4
TF Arbeit im Zusammenhang mit Vaterschaft %	0,6
TF Spirituelle Angebote %	2,6
TF Gesundheitsförderung für Männer %	1,1
TF Beratung für andere ZG %	3,5
andere Angebote %	8,9

Was die künftigen Arbeitsbereiche betrifft, so wird in 21 von 27 Einrichtungen davon ausgegangen, dass die Tätigkeitsfelder im Jahr 2011 und 2013 gleich bleiben. Sechs Einrichtungen erwarten Veränderungen der Tätigkeitsfelder im Jahr 2013 (s. Abb. 6). Dies bedeutet, dass die Tätigkeitsfelder bei knapp 80% (77,8%) der Einrichtungen festgelegt sind. Für 22,2% allerdings wird es Veränderungen geben, die sich vor allem auf die Jungenarbeit inklusive Boys' Day und Bildungsangebote beziehen. Die genannten sechs Einrichtungen erwarten Reduzierungen in den Tätigkeitsfeldern Beratung und Bildung sowie Steigerungen in den Tätigkeitsfeldern

Forschung, Jungenarbeit (inkl. Boy's Day), Männergruppen, Opferberatung und Gewaltarbeit, spirituelle Angebote und Beratungen für andere Zielgruppen.

Abb. 6: Erwartete Veränderungen der Tätigkeitsfelder im Jahr 2013, die von der Einrichtung (n=6) abgedeckt werden, in absoluten Zahlen

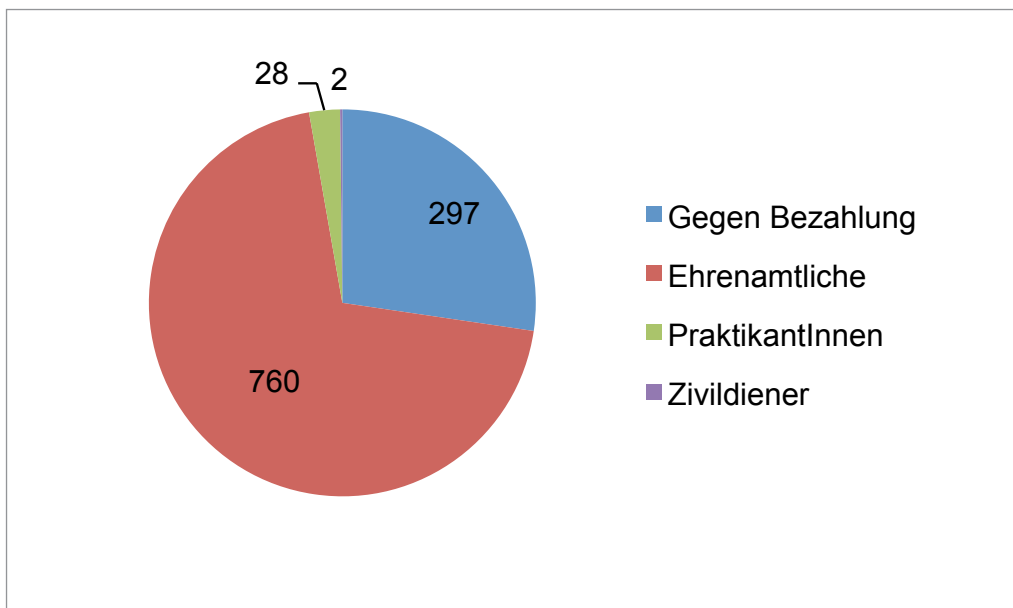


3.3 MitarbeiterInnen

Im Jahr 2011 standen Männern 26 und Frauen 5,75 Vollzeitarbeitsstellen bundesweit zur Verfügung (s. Abb. 7). Dies bedeutet nicht, dass 26 Personen in einer Vollzeitanstellung tätig waren, sondern dass diese Vollzeitarbeitsstellen auf zwei oder mehrere Personen aufgeteilt wurden. Zudem waren viele MitarbeiterInnen auf Honorarbasis tätig. Insgesamt arbeiteten 297 Personen gegen Bezahlung in einer Einrichtung (s. auch Abb. 10). Beachtenswert ist der hohe Anteil an ehrenamtlicher Arbeit im Bereich der Männerarbeit, der aus der Arbeit der Katholischen Männerbewegung heraus erklärbar ist. Es ist ein Prinzip der Katholischen Männerbewegung, dass im Vorstand und auch bei der regionalen Männergruppenleitung ehrenamtlich tätige Personen vertreten sind. Zudem wurde bei manchen Antworten die Anzahl der Ehrenamtlichen in der gesamten Trägerorganisation angegeben. Einen relativ kleinen Anteil bei den Beschäftigten nehmen PraktikantInnen und Zivildienstler ein.

Offen ist in diesem Zusammenhang die Frage, wie das Verhältnis von Hauptamt zu Ehrenamt beschaffen sein sollte. Neben dieser Frage müsste weiter geklärt werden, in welchen Arbeitsbereichen die Ehrenamtlichen zum Einsatz kommen. Eine weitere Frage ist, welchen Verwaltungs- und Betreuungsaufwand ehrenamtliche Mitarbeit verursacht. Es bedarf also einer zusätzlichen vertieften Forschung zu diesem Thema.

Abb. 7: MitarbeiterInnen (gesamt), differenziert nach Bezahlung, Ehrenamt, Praktikum, Zivildienst, 2011, (n=27), in absoluten Zahlen



Für die Betrachtung des MitarbeiterInnenstandes ist es auch notwendig, einen gendersensiblen Blick anzusetzen (s. Abb. 8). Demnach arbeiten 176 Männer gegen Bezahlung in einer Einrichtung, die sich mit Männerarbeit beschäftigt. Dem steht ein wesentlich größerer Anteil an Frauen gegenüber, der ehrenamtlich ohne Bezahlung für eine Einrichtung tätig ist, die Männerarbeit betreibt (s. Abb. 9)⁵. Dieser hohe Anteil an ehrenamtlicher Frauenarbeit ist dadurch erklärbar, dass manche der befragten Institutionen die Gesamtanzahl der in ihr tätigen MitarbeiterInnen angeben. Männerarbeit stellt dabei jedoch nur einen kleinen Teil der Angebotspalette dar. Es kommt daher in diesem Bereich zu Verzerrungen, die leider mit den vorliegenden Daten nicht korrigiert werden können.

5 Die Differenz zur Abb. 7 kommt dadurch zustande, dass nicht in allen Fällen eine Geschlechterdifferenzierung der MitarbeiterInnen gemacht wurde.

Abb. 8: Mitarbeiter (Männer), differenziert nach Bezahlung, Ehrenamt, Praktikum, Zivildienst, 2011, (n=27), in absoluten Zahlen

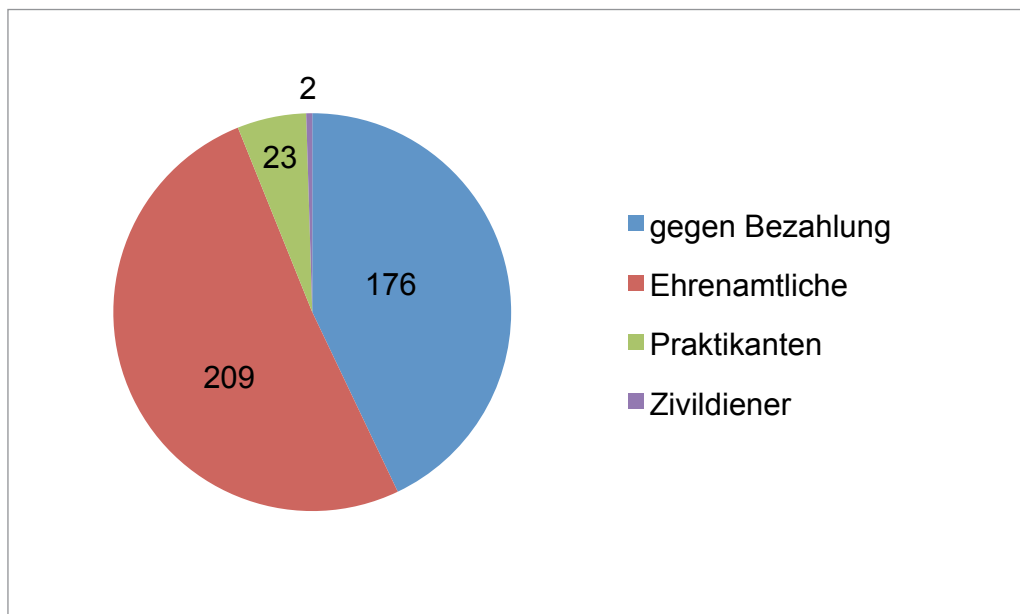
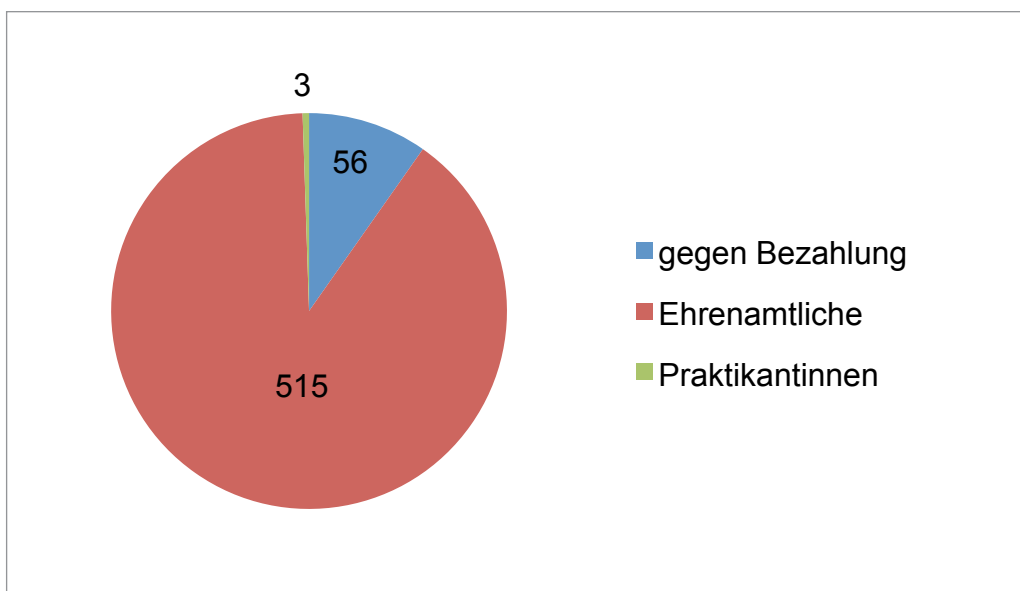
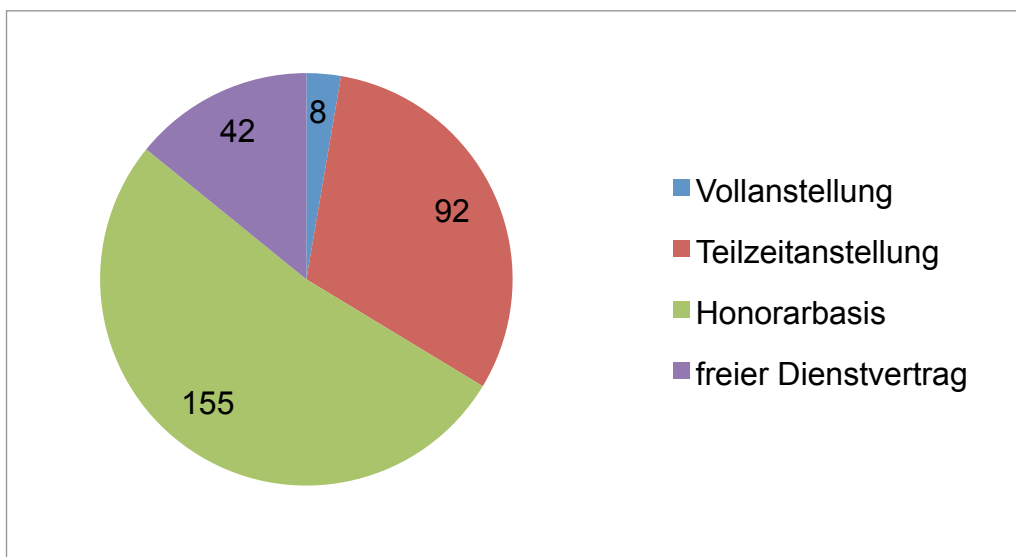


Abb. 9: Mitarbeiterinnen (Frauen), differenziert nach Bezahlung, Ehrenamt, Praktikum, Zivildienst, 2011, (n=27), in absoluten Zahlen



Das hauptsächliche Beschäftigungsverhältnis in der Männerarbeit beruht auf Honorarbasis (s. Abb. 10). Demgemäß wird auf Abruf und nur dann gearbeitet, wenn konkret eine Nachfrage besteht. Die zweitgrößte Gruppe der Beschäftigungsverhältnisse sind Teilzeitanstellungen, die wenigsten MitarbeiterInnen arbeiten auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung. Es muss an dieser Stelle ganz klar unterstrichen werden, dass im Bereich der Männerarbeit viele MitarbeiterInnen nicht von dieser Arbeit leben können. Dies ist für alle in diesem Bereich tätigen Menschen eine hohe Belastung. Es wäre hiermit ein dringender Antrag an die GeldgeberInnen, insbesondere an die Politik zu richten, für Arbeitsverhältnisse und damit verbunden für Einkommen zu sorgen, von denen die MitarbeiterInnen leben können.

Abb. 10: MitarbeiterInnen (gesamt), in der Einrichtung beschäftigt (n=27), 2011, in absoluten Zahlen



Auch hier sei wieder ein gendersensibler Blick angesetzt. Männer haben eine um mehr als das Vierfache höhere Anzahl an bezahlten Stellen inne als Frauen. Das ist vor allem durch die große Anzahl an Beratern zu erklären. Es ist für Männerberatungseinrichtungen sinnvoll, mehr männli-

che Berater einzusetzen, da der Impetus für die Inanspruchnahme einer Männerberatung aus Sicht mancher männlicher Klienten der Wunsch nach Parteilichkeit ist. Dies ist im Sinne der Niederschwelligkeit vertretbar, denn diese Klienten erwarten sich einen männlichen Berater. Aus professioneller Sicht ist es für den Beratungsverlauf irrelevant, welches Geschlecht ein/e BeraterIn hat. Zudem ist es für viele Klienten nicht entscheidend, ob ihr/e BeraterIn ein Mann oder eine Frau ist. Manche Klienten entscheiden sich bei Wahlmöglichkeit sogar bewusst für eine Beraterin.

Was das Verhältnis von Beschäftigungsverhältnissen auf Honorarbasis, auf Teilzeitbasis oder in einer Vollzeitstelle anbelangt, liegen Männer und Frauen parallel (s. Abb. 11 und 12): Etwa die Hälfte arbeitet auf Honorarbasis und jeweils ein Viertel hat eine Teilzeitstelle. Nur wenige Personen arbeiten in Vollzeitstellen.

Abb. 11: Mitarbeiter (Männer), in der Einrichtung beschäftigt (n=27), 2011, in absoluten Zahlen

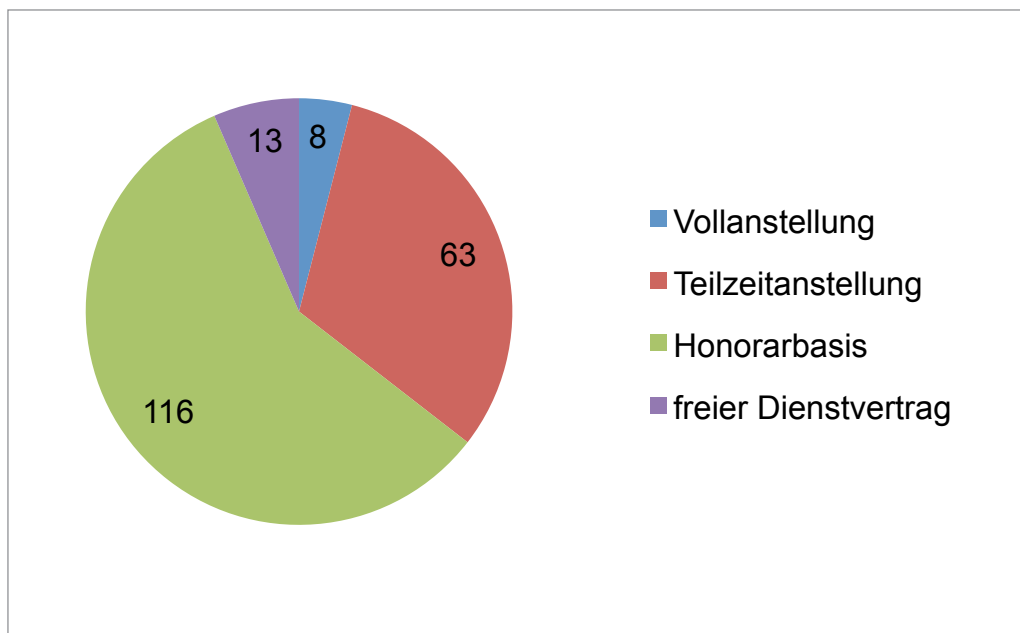
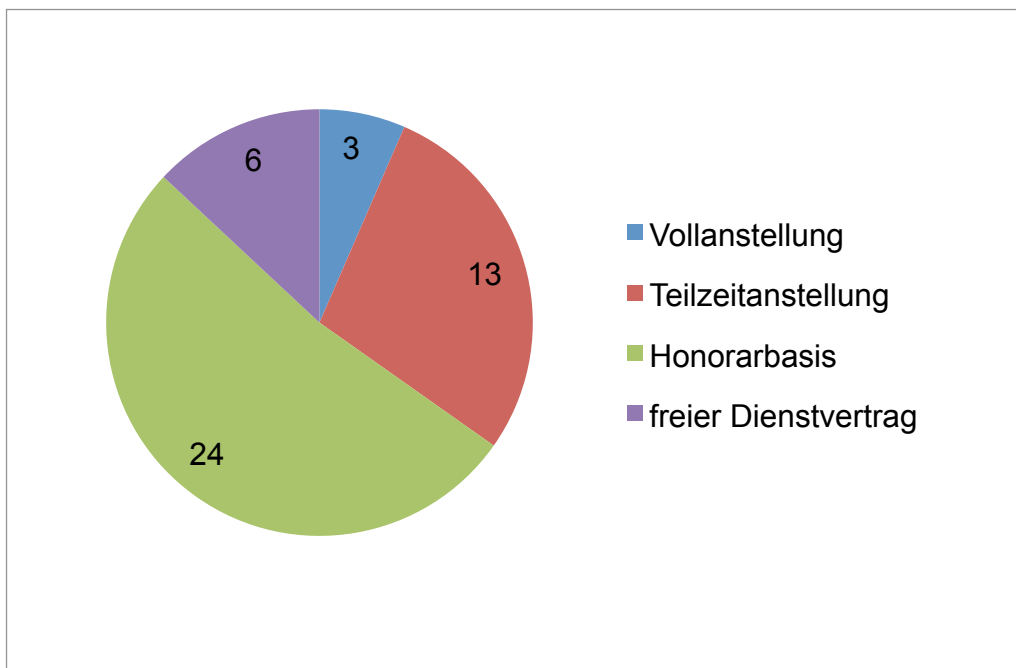


Abb. 12: Mitarbeiterinnen (Frauen), in der Einrichtung beschäftigt (n=27), 2011, in absoluten Zahlen



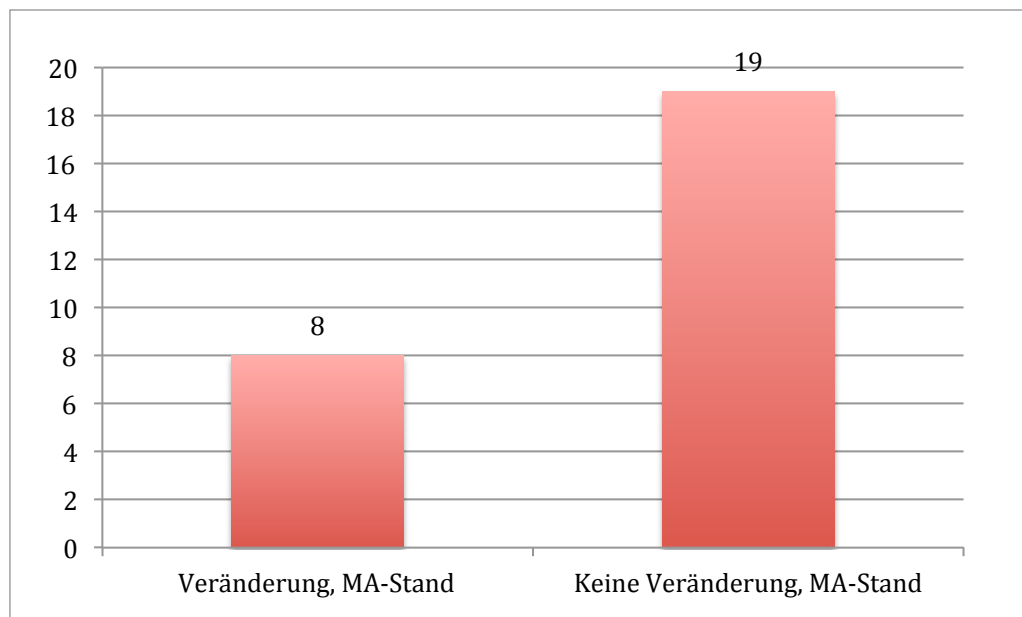
Acht Einrichtungen rechnen mit Veränderungen des MitarbeiterInnenstandes im Jahr 2013 (s. Abb. 13).

- Zwei Einrichtungen rechnen mit einem Anstieg der Teilzeitanstellung bei Männern (von drei auf vier, von null auf eins), zwei Einrichtungen rechnen mit einem Rückgang der Teilzeitanstellung bei Männern (von 17 auf zehn, von drei auf eins). Eine Einrichtung rechnet mit einem Rückgang der Teilzeitanstellung bei Männern und Frauen (Männer: von zwei auf null; Frauen: von eins auf null). Eine Einrichtung rechnet mit einem Rückgang der Teilzeitanstellung bei Frauen von drei auf null.
- Drei Einrichtungen rechnen mit einem Anstieg der Werkverträge bei Männern (von 13 auf 19, von fünf auf sechs, von vier auf sechs), eine Einrichtung rechnet mit einem Rückgang der Werkverträge bei Männern (von vier auf drei). Eine Einrichtung rechnet mit

einem Rückgang der Werkverträge bei Männern (von 15 auf null) und Frauen (von drei auf null). In einer Einrichtung kommt es zu einer Erhöhung von null auf eins der Werkverträge von Frauen.

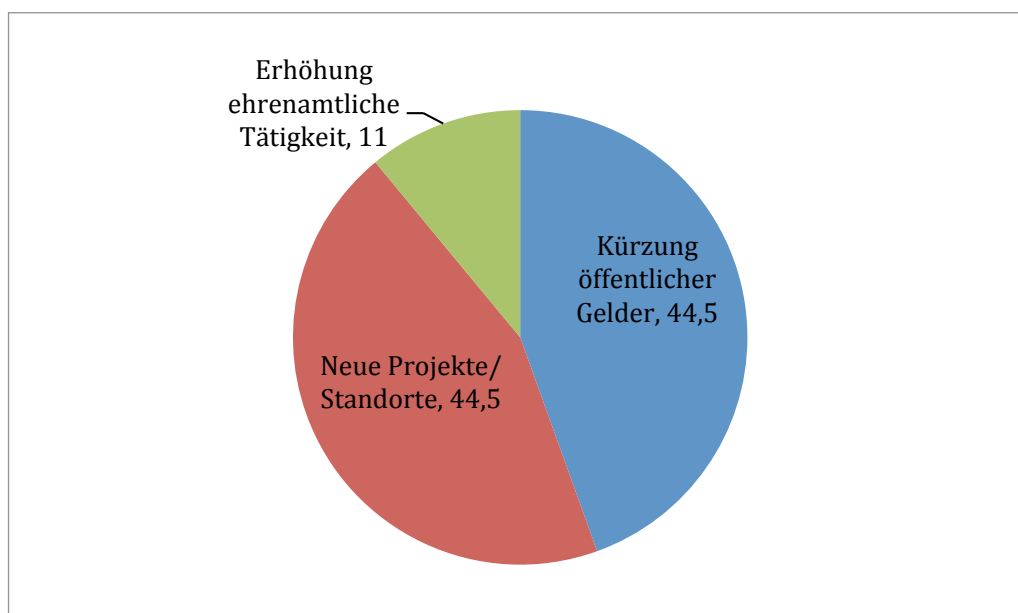
- Eine Einrichtung rechnet mit einem Rückgang Freier Dienstnehmer bei Männern (von neun auf sieben), eine Einrichtung mit einem Anstieg Freier DienstnehmerInnen (Männer: von null auf zwei; Frauen: von null auf drei).
- Zwei Einrichtungen rechnen mit einem Rückgang der PraktikantInnen (von zwei auf eins, von drei auf zwei). Zwei Einrichtungen rechnen mit einem Anstieg der PraktikantInnen (Männer: von zwei auf drei; Frauen: von null auf eins).
- Hinsichtlich der Vollzeitanstellung und der ehrenamtlichen Tätigkeit von Männern und Frauen wird nicht mit Veränderungen gerechnet.

Abb. 13: Veränderungen des MitarbeiterInnenstandes 2013, absolute Zahlen



In acht von 27 Einrichtungen wird davon ausgegangen, dass sich der MitarbeiterInnenstand künftig verändern wird (s. Abb. 14). Ein Rückgang des MitarbeiterInnenstands wird dabei hauptsächlich mit der Kürzung öffentlicher Gelder begründet (44,5%). Eine Erhöhung des MitarbeiterInnenstands wird mit neuen Projekten bzw. neuen Standorten (44,5%) bzw. einer Erhöhung der ehrenamtlichen Tätigkeit (11%) erklärt. Fünf von 27 Einrichtungen gaben an, dass es keine Veränderungen des MitarbeiterInnenstands geben wird.

Abb. 14: Einschätzung der Gründe für die Veränderung des MA-Standes 2013 (n=8), in Prozent



Rückblickend kam es in den letzten 5 Jahren in etwas mehr als 50% aller Einrichtungen zu Veränderungen des MitarbeiterInnenstands. Dies ist ein klarer Hinweis auf die Dynamik, denen MitarbeiterInnen im Bereich der Männerarbeit ausgesetzt sind. Dabei überwiegen die Rückgänge. Es wäre für die kontinuierliche Entwicklung der Männerarbeit sinnvoll, dass die in diesem Bereich beschäftigten MitarbeiterInnen längerfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse innehaben.

Die Begründung für die Steigerung des MitarbeiterInnenstandes war die Zunahme von zusätzlichen Aufgaben. Die Reduktion wurde vorrangig mit einer projektabhängigen Veränderung erklärt, weitere Gründe waren die Kürzung öffentlicher Gelder und die inhaltliche Reduktion. Gerade Projekte sind für die rasche Wandlung von Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich. Sie sind zeitlich begrenzt und viele Männerberatungseinrichtungen nehmen für die Umsetzung von Projekten befristet MitarbeiterInnen auf bzw. stocken für die Zeit des Projektverlaufs Stunden von Teilzeitstellen auf. Wenn das Projekt endet, müssen die Anstellungen beendet bzw. verändert werden. Dies zeigt, dass bei den Einrichtungen wenig Ressourcen zur Verfügung stehen, um etwaige Schwankungen auszugleichen. Diese unsicheren Verhältnisse und die fehlende Kontinuität sind für eine nachhaltige Entwicklung der Männerarbeit in Österreich hinderlich.

3.4 Ausbildungen

Bezüglich der Ausbildungen sind in der Einrichtung zum Zeitpunkt der Befragung am häufigsten MitarbeiterInnen beschäftigt, die eine Psychotherapieausbildung vorweisen können (s. Tab. 2). Die zweitgrößte Gruppe sind PsychologInnen, gefolgt von SozialarbeiterInnen. Weitere größere Gruppen sind Ehe- und FamilienberaterInnen und Lebens- und SozialberaterInnen, PädagogInnen und JuristInnen. Unter „Sonstige Ausbildungen“ fallen: „Coaching, Training, Supervision“, „Erwachsenenbildung“, „AB [Anmerkung: „Ausbildung] im Administrationsbereich“ und „Andere Ausbildungen wie Sport, Architektur, Kommunikationswissenschaft, Philosophie und Lehre“.

Tab.2: Ausbildungen (Mehrfachnennungen) in der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen⁶

	Gesamt	Männer	Frauen
Psychotherapie	51	37	11
Psychologie	44	33	9
Sozialarbeit	37	25	9
Soziologie	8	6	2
Recht	19	13	4
Pädagogik	33	14	3
Ausbildung im Gesundheitsbereich	9	5	3
Theologie	7	5	2

6 Die Differenz zwischen „Gesamt“ und „Geschlecht“ entsteht, weil nicht in allen Fällen eine Geschlechterdifferenzierung der MitarbeiterInnen gemacht wurde.

	Gesamt	Männer	Frauen
Ehe-Familien-Lebens-Sozial-beraterInnen	24	22	2
Ausbildung zur Gewaltberatung	10	9	1
Sonstige	25	20	5

Viele der MitarbeiterInnen in Männerberatungsstellen haben mehrere Ausbildungen vorzuweisen. Es wurde im Rahmen der Befragung erhoben, welche dieser Ausbildungen in der konkreten Beratungsarbeit zum Einsatz kommen. Dabei wurde Psychotherapie am häufigsten genannt (s. Abb. 15), was mit den am häufigsten genannten Ausbildungen (s. Tab. 2) korreliert. Dies ist aus Sicht der Qualitätsfrage bemerkenswert, denn es bedeutet, dass KlientInnen, die eine Männerberatung aufsuchen, eine hochwertige und nachhaltige Beratung angeboten bekommen.

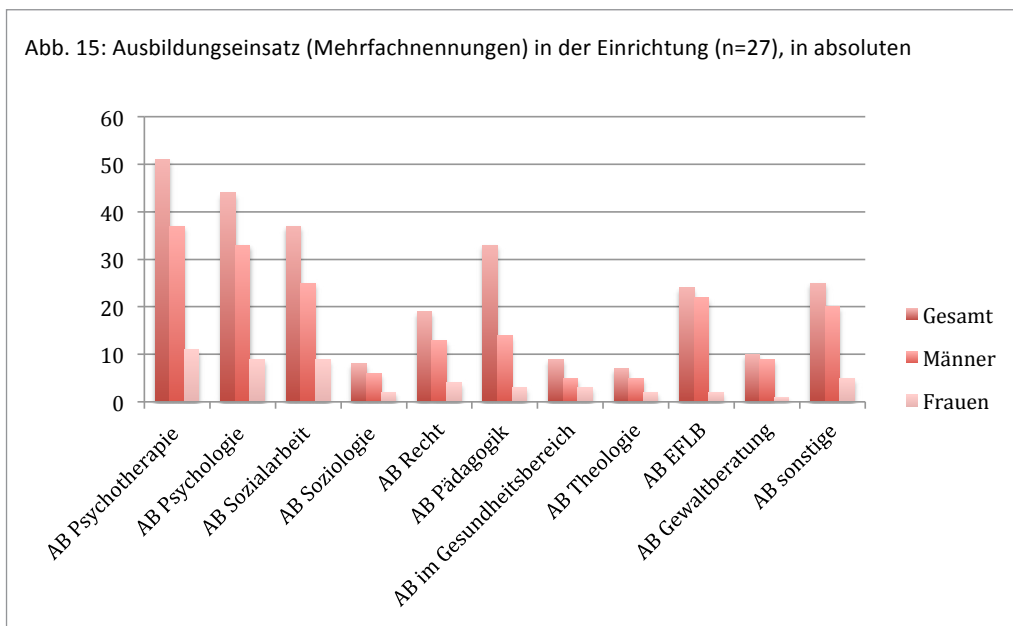
Bei dem Ranking der Professionen, die bei der Arbeit in den Beratungsstellen zum Einsatz kommen, liegen nach der Psychotherapie Psychologie, Sozialarbeit und Pädagogik an vorderer Stelle. Auch Ehe- und Familienberatung und Lebens- und Sozialberatung sowie Rechtswissenschaft kommen oft zum Einsatz. Dies lässt sich auch aus der Finanzierung durch die Familienberatung des Bundes erklären, die für Rechtsberatung und Ehe- und Familienberatung Gelder ausschüttet.

Bemerkenswert ist, dass kaum administrative Tätigkeiten genannt werden, Öffentlichkeitsarbeit und Pressearbeit kommen in den Nennungen gar nicht vor. Dies ist ein Hinweis darauf, dass für die Verwaltungsarbeit und andere Overheadtätigkeiten (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Organisation, Strukturhaltung) kaum Ressourcen aufgewendet werden. Somit werden die Gelder für die Männerarbeit im hohen Ausmaß direkt für die Beratungsarbeit und sonstige Männerarbeit (Bildung und Begegnung) eingesetzt. Zugleich kann in diesem Zusammenhang die Vermutung formuliert werden, dass wenig Öffentlichkeitsarbeit und somit auch keine Lobbyingarbeit für die Belange der Männerarbeit betrieben wird, weil die

Ressourcen dafür fehlen. Männerarbeit in Österreich versteht sich demnach als Arbeit direkt für die Anliegen der Männer und nicht als politische bzw. mediale Arbeit.

Noch ein kurzer Blick auf die Geschlechterverhältnisse: In nahezu allen zum Einsatz kommenden Professionen liegt das Verhältnis von Männern zu Frauen bei rund vier zu eins, lediglich bei der Ehe- und Familienberatung bzw. Lebens- und Sozialberatung und bei der Gewaltberatung kommen fast nur Männer zum Einsatz.

Abb. 15: Ausbildungseinsatz (Mehrfachnennungen) in der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen⁷



Der Anteil sicherer Beschäftigungsverhältnisse (44,56%) und der Anteil unsicherer Beschäftigungsverhältnisse (43,36%) sind etwa gleich verteilt. „Sichere Beschäftigung“ bedeutet in diesem Fall, dass Beschäftigungsver-

⁷ Anmerkung: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die absoluten Zahlen aus der Tab. 2 nicht in die Abb. 15 übertragen.

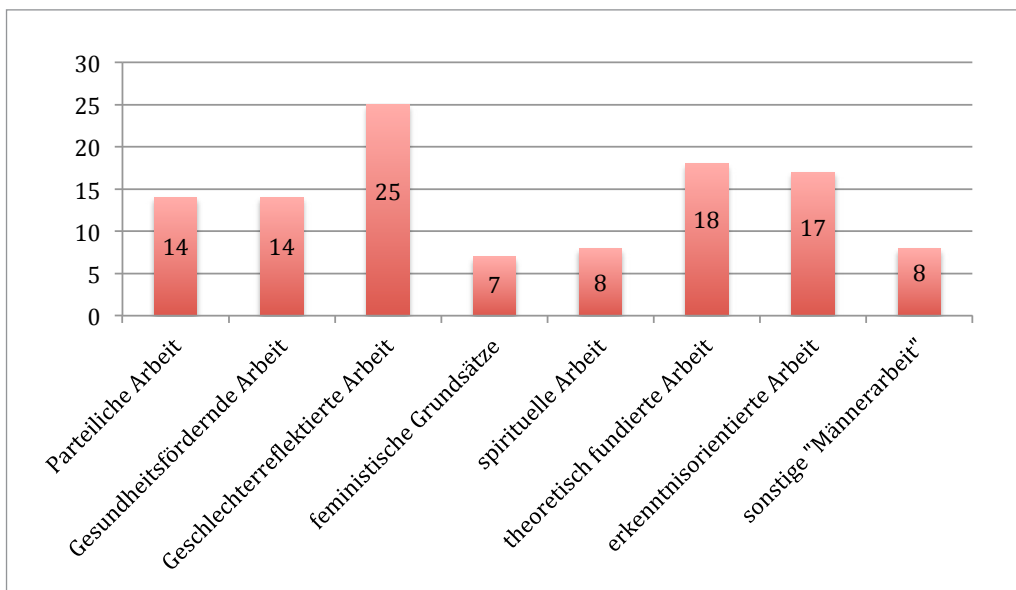
hältnisse über eine längerfristige Förderung (mindestens fünf Jahre) finanziert werden. „Unsichere Beschäftigung“ bedeutet, dass z.B. Projekte wieder auslaufen werden, Subventionskürzungen zu erwarten sind und/oder laufende Unterdotierung besteht. Der hohe Anteil an unsicheren Arbeitsverhältnissen erschwert langfristig gesehen die nachhaltige Entwicklung der Männerarbeit in Österreich und die längerfristigen Perspektiven der MitarbeiterInnen.

Es liegt an der Politik, diesen Umstand mit verbindlichen Finanzausgaben und längerfristigen Entwicklungsstrategien zu ändern. Denn eine nachhaltige Strategie- und Entwicklungsplanung ist nur dann möglich, wenn die grundlegenden Voraussetzungen dafür vorhanden sind. Dazu gehört vor allem, dass die Ziele für eine Einrichtung, die Männerarbeit in Österreich betreibt, auch über einen Zeitrahmen von über fünf Jahren hinaus realistisch erreicht werden können und jene MitarbeiterInnen, die diese Ziele umsetzen sollen, finanziell abgesichert sind. Wenn allerdings wegen Geldmangels Stunden reduziert oder gar Entlassungen durchgeführt werden müssen, geht die Kontinuität und Qualität verloren.

3.5 Definition „Männerarbeit“

Die befragten Einrichtungen wurden eingeladen, ihre eigene Sichtweise von Männerarbeit darzulegen. Dazu wurde vom AutorInnenteam dieser Studie im Fragebogen eine Reihe von Vorschlägen gemacht, es gab allerdings auch die Möglichkeit für offene Antworten (s. Abb. 16).

Abb. 16: Verständnis von „Männerarbeit“ (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen⁸



Die mit Abstand am häufigsten genannte Antwort war, dass unter Männerarbeit eine geschlechterreflektierende Arbeit verstanden wird. Damit

⁸ Anmerkung: Die Kategorie „sonstige Männerarbeit“ beinhaltet die Variablen entwicklungspolitische Arbeit, gewaltpräventive Arbeit, familienorientierte Arbeit und gemeinschaftsfördernde Arbeit.

ist ersichtlich, dass ein Bezug zum Rollenbild von Männlichkeiten und den damit verbundenen Veränderungen und neuen Entwicklungen in der Männerarbeit in Österreich gegeben ist. Männerarbeit legt demnach in Österreich in erster Linie den Fokus auf Selbstreflexion und versteht sich als Kooperationspartner der profeministischen Bewegung. Dies wird durch die „profeministischen Grundsätze“ verstärkt, die von einigen Einrichtungen als Selbstbeschreibung ihrer Männerarbeit angegeben wurde.

Am zweithäufigsten wurde die theoretisch fundierte Arbeit als Beschreibung der Männerarbeit angegeben. Dies lässt einen starken Bezug zur professionell betriebenen Beratungsarbeit, aber auch zur Genderforschung erkennen. Es gibt einen Zusammenhang zwischen Männerarbeit und Männerforschung, der durch die sehr häufig gewählte Definition von der Männerarbeit als theoretisch fundierte Arbeit untermauert wird.

Die erkenntnisorientierte Arbeit bietet vor allem für die KlientInnen Hilfestellung bei der Erarbeitung von selbstreflektorischen Einsichten, die aus der Beratung resultieren. Auch bei der Bildungs- und Gruppenarbeit steht das Erzielen von Erkenntnissen im Mittelpunkt.

Was die gesundheitsfördernde Arbeit betrifft, so wurde hier insbesondere durch die Einrichtung des Männergesundheitszentrums MEN in Wien ein wichtiger Meilenstein gesetzt. Damit erfuhr die Männergesundheitsarbeit eine Institutionalisierung. Weitere Einrichtungen, die sich im Bereich der Männergesundheitsarbeit engagieren, sind der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark und das Männerbüro Salzburg, das im Jahr 2006 einen Männertag zum Thema Männergesundheit abhielt. Männergesundheit ist an sich ein von den Medien gern aufgegriffenes Thema, allerdings ist die Umsetzung der Belange der Männergesundheit sehr schwierig und mit viel Ressourcenaufwand verbunden. – Die Klienten sind schwer zu erreichen und darüber hinaus gibt es ein schon sehr dichtes Angebot von verschiedenen Gesundheitsvorsorgeeinrichtungen. Aus Sicht der Einrichtungen, die in Österreich Männerarbeit betreiben, leistet hier das Männergesundheitszentrum MEN in Wien Pionierarbeit. Die parteiliche Arbeit für Männer steht für das Angebot an die Klienten,

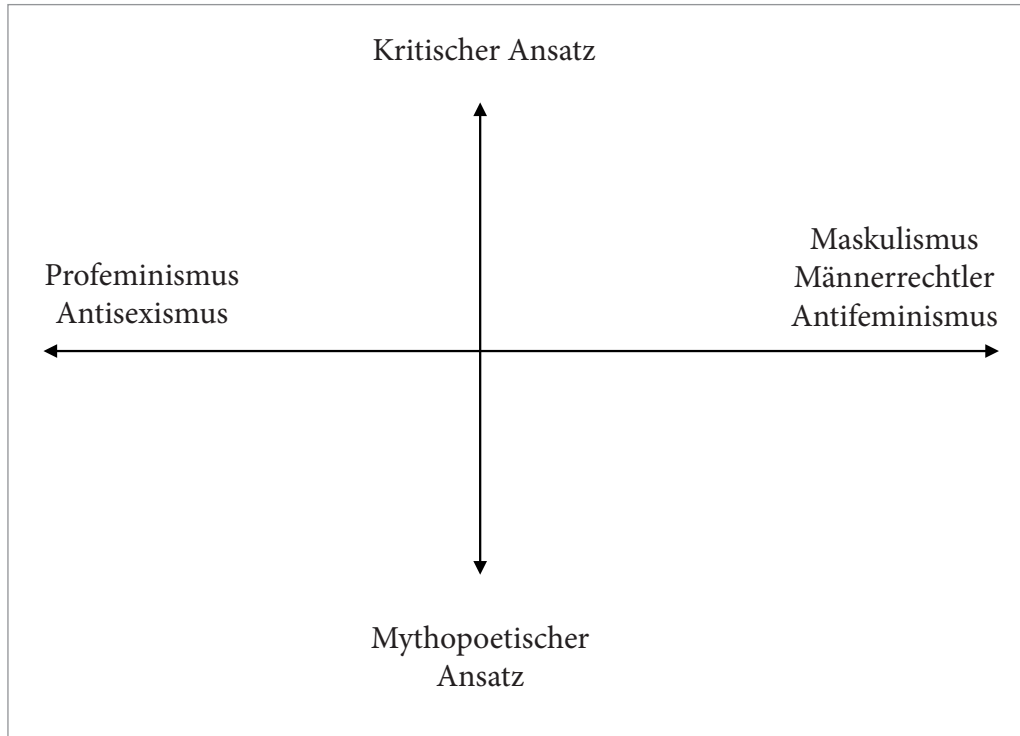
dass sie in der Beratungsstelle als Männer mit ihren Anliegen willkommen sind. Damit wird ein niederschwelliges Einstiegssetting für die Klienten geschaffen. Es geht nicht um den Aufbau eines gemeinsamen „Wir-Gefühls“ gegenüber etwaigen GegnerInnen, sondern um den Aufbau eines vertrauensvollen Beratungssettings, in dem der Klient an seinen Anliegen arbeiten kann.

Die spirituelle Arbeit ist vor allem für die Katholische Männerbewegung wichtig, wurde aber auch von anderen Einrichtungen genannt. Es geht dabei generell um die Sinnfrage, die sich viele KlientInnen in der Lebensmitte stellen.

Eine Verortung der unterschiedlichen Ansätze in der Männerarbeit in Österreich nahm Jonni Brem in seinem Beitrag „Männerarbeit in Österreich“ im Sammelband „Männerpolitik“ von Markus Theunert vor. Dabei lehnt er sich an das Schema von Detlef Ax an (Ax, 2000, zit. n. Brem 2012). Diese Klassifizierung ist laut Theunert aus zwei Gründen vorteilhaft: „Einerseits bildet ihre Profeminismus-Antifeminismus-Achse die zentrale Dimension des öffentlichen Diskurses zur Männer- und Geschlechterpolitik ab. Andererseits räumt sie der im Zeitalter der Neurowissenschaften zusehends beobachtbaren Tendenz, Geschlechterfragen neuerdings wieder biologisch zu erklären, eine zentrale Bedeutung ein.“ (Theunert 2012, S. 49)

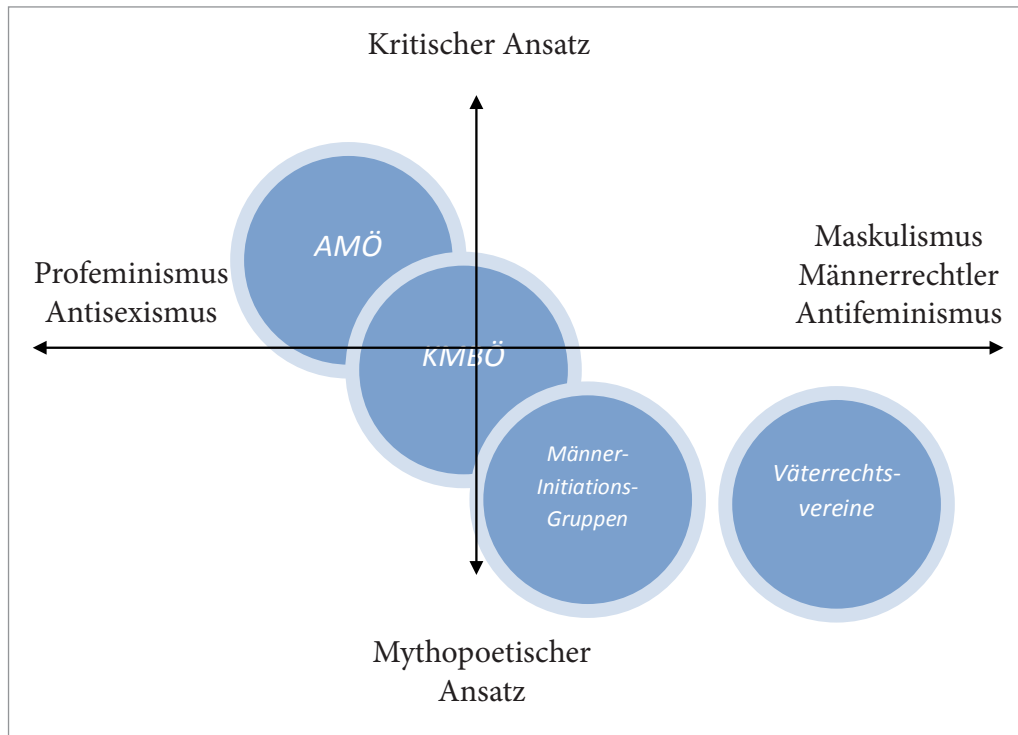
Zum Schema (s. Abb. 17): Es ist ein einfaches Koordinatensystem, bei dem auf der X-Achse das Verhältnis zum Feminismus dargestellt wird: Dieses reicht von totaler Zustimmung („Profeminismus“, „Antisexismus“) bis hin zur totalen Ablehnung („Maskulismus“, „Männerrechtler“, „Antifeminismus“). Auf der Y-Achse wird die Positionierung im „alten Anlage-Umwelt-Konflikt“ (vgl. ebd.) dargestellt: Wenn der Mensch als vollkommen sozial geprägtes Wesen angesehen wird, dann wird damit die Position des „Kritischen Ansatzes“ eingenommen, wenn hingegen der Mensch als ein vollkommen biologisch-genetisch geprägtes Wesen begriffen wird, betrifft dies den „mythopoetischen Ansatz“.

Abb. 17: Typologie in eigener Darstellung nach Detlef Ax (2000),
(*ebd.*, S. 48)



Brem (2012) ordnet in seinem Beitrag auf dem Schema nun die spezifischen Einrichtungen ein, die sich in Österreich im Bereich der Männerarbeit engagieren, (s. Abb. 18). Demnach sind die in der AMÖ (Arbeitsgemeinschaft der Männerberatungen und Männerbüros Österreichs) vertretenen Einrichtungen im Quadranten zwischen Profeminismus/Antisexismus und Kritischem Ansatz angesiedelt. Die KMBÖ (Katholische Männerbewegung Österreichs) liegt im Zentrum, die diversen Männerinitiationsgruppen liegen nahe dem mythopoetischen Ansatz und die Väterrechtsvereine befinden sich nahe dem Pol des Maskulismus/Antifeminismus.

Abb. 18: Männerpolitische Akteure in Österreich gemäß dem vorgeschlagenen Ordnungsschema von Theunert (in diesem Band), Brem 2012., S. 386)



Mit diesem Schema können nun auch die Antworten der diversen Einrichtungen besser verortet werden. Demnach ist die geschlechterreflektierte Arbeit, die am häufigsten genannt wurde (s. Abb. 16) und auch die am zweithäufigsten genannte theoretisch fundierte Arbeit bei der Positionierung der AMÖ einzuordnen. Die erkenntnisorientierte Arbeit, die in der Abbildung 16 an der dritten Stelle liegt, pendelt entlang der Y-Achse: Hier wird an der Frage gearbeitet, in welchem Ausmaß der Mensch ein sozial geprägtes Wesen ist und wie groß der Einfluss der biologischen Determination ist.

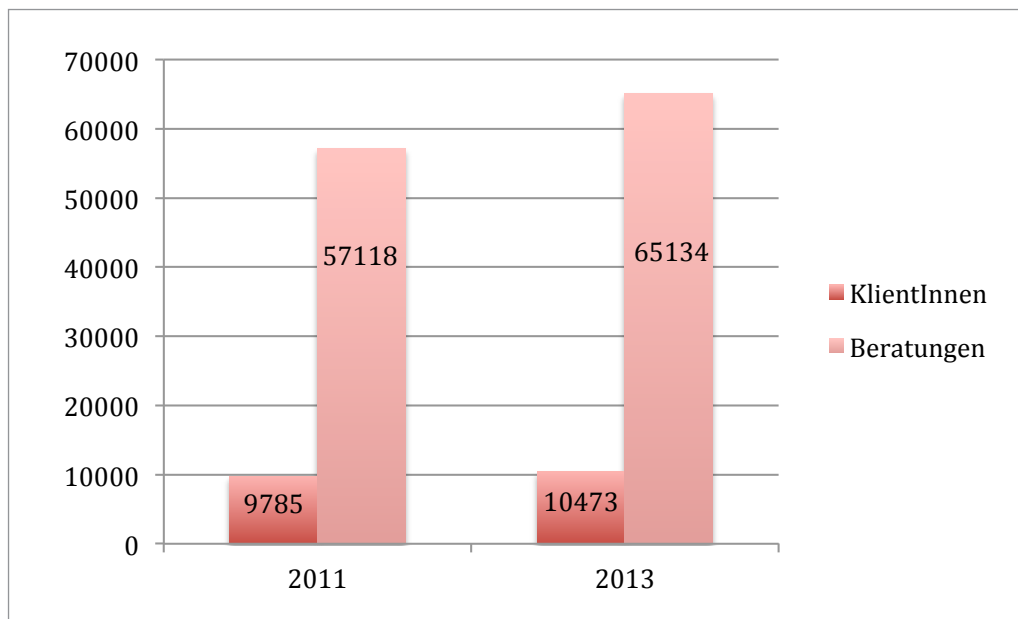
3.6 Fragenblock Beratung

In diesem Teil der Studie werden die Beratungsleistungen und die Zielgruppen der Einrichtungen dargestellt. Des Weiteren werden häufige Beratungsthemen, KlientInnen, Beratungszahlen, Beratungsformen sowie die Beratung von Frauen und MigrantInnen beschrieben. In der Vernetzung und in der Selbstbeschreibung einer Beratungsstelle ist ein klares Statement hinsichtlich des Beratungsangebots entscheidend, damit die Zuweisung von KlientInnen funktioniert. Auch die Kontaktaufnahme durch KlientInnen, die eine passende Beratungsstelle für ihr Anliegen suchen, wird dadurch erleichtert.

Wie schon im Kapitel 1 ausgeführt, legt diese Studie ihren Fokus auf die Sichtweise der Einrichtungen, die in Österreich Männerarbeit betreiben. Es stellen sich jedoch bei der Analyse mehrmals Fragen, die die Sichtweise der KlientInnen betreffen. Um diesem Umstand gerecht zu werden, wurden nachfolgend an passender Stelle Anregungen für Folgeforschungen gegeben, die den Blickwinkel der KlientInnen einnehmen.

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 9.785 Personen in allen Organisationen (n=27) beraten (s. Abb. 19). Dabei wurden 57.118 Beratungen (n=27) durchgeführt. Damit entfielen auf einen Klienten im Schnitt 5,8 Beratungen. Für das Jahr 2013 werden 10.473 Personen (n=19) und 65.134 Beratungen (n=20) erwartet.

Abb. 19: Anteil der KlientInnen und Beratungsleistungen im Jahr 2011 und 2013, in absoluten Zahlen



In 20 von 27 Einrichtungen wurden auch Frauen beraten. In diesen Einrichtungen entfielen durchschnittlich 24,4% aller Beratungsleistungen auf Beratungen mit Frauen. Dieser Wert wäre für Folgeforschung interessant, denn es könnte untersucht werden, aus welchen Gründen Frauen eine Männerberatungseinrichtung aufsuchen.

Das Durchschnittsalter aller KlientInnen in der Beratung war bei den Jüngsten 13,5 und bei den Älteren 66 Jahre. Der/die jüngste KlientIn hatte ein Alter von drei Jahren, der/die älteste KlientIn ein Alter von 85 Jahren.

Von allen beratenen Personen weisen 19,9 % einen Migrationshintergrund auf (n=26). „Migrationshintergrund“ wurden von den Einrichtungen unterschiedlich definiert (offene Fragestellung, n=18). Aufgrund der Diversität unterschiedlicher Definitionen werden diese in der folgenden Aufzählung aufgelistet.

Definition Migrationshintergrund:

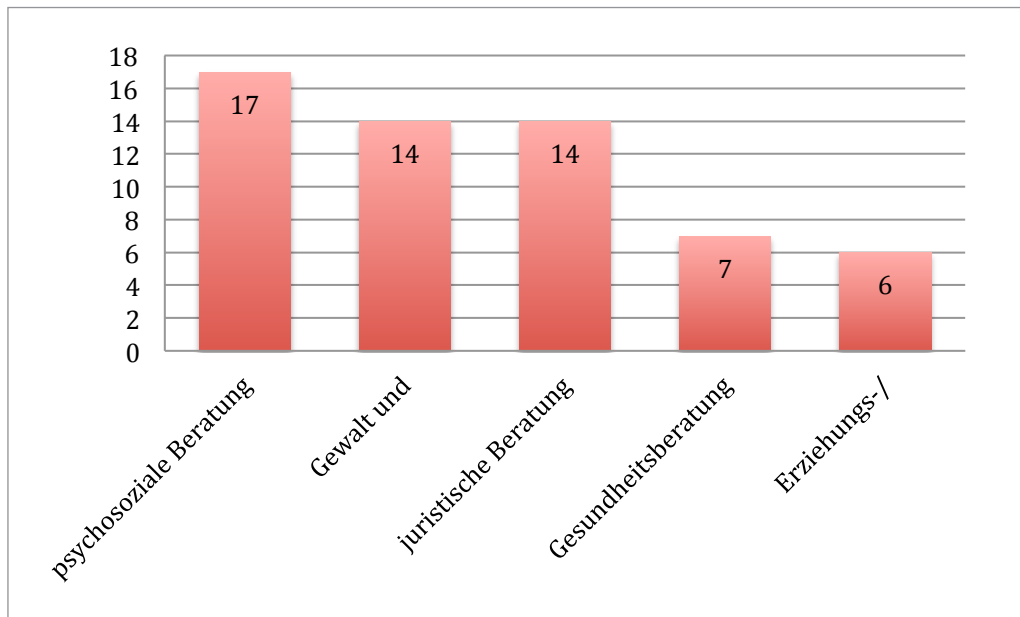
- Weniger als 10 Jahre in Kärnten lebend.
- Selbst oder mindestens ein Elternteil aus einem anderen Land immigriert.
- Nicht in Österreich geboren oder zugewandert.
- Klient selbst in einem anderen Land geboren/oder aufgewachsen; Dokumentationssystem „Psybe“.
- Männer und Burschen, welche nicht in Österreich geboren sind.
- Eine große Diskussion um diesen Begriff selbst, die nicht leicht in eine angemessene Praxis umzusetzen ist, ohne Benachteiligungen zu reproduzieren. Im Alltag versuchen wir eine pragmatische Lösung über die Statistik: Selbstangabe der Muttersprache auf den Stammdatenblättern.
- Einerseits nicht österreichische Staatsbürger, somit Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft gezwungen sind, ihren Aufenthalt wiederholt über Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen zu legitimieren und andererseits Menschen, deren Angehörige im Ausland geboren wurden und die sich zwischen zwei Kulturen empfinden.
- Menschen, die aufgrund von Zuwanderung nach Österreich in den letzten Jahrzehnten ihre eigene Kultur, Sprache, Religion, Wertvorstellungen, Sozialisationsbedingungen, usw. mitgebracht haben.
- Die statistischen Daten in diesem Bereich müssen mit Vorbehalt betrachtet werden, da die [Anm. Einrichtung] natürlich nicht die Ausweise der KlientInnen kontrolliert, sondern nur eine persönliche Abfrage vornimmt. Auf die Frage „Woher sind Sie?“ können aber sehr unterschiedliche Angaben gemacht werden, je nach subjektiver Wahrnehmung. Die offizielle Staatsbürgerschaft sagt noch nichts über einen möglichen Migrationshintergrund, der mögliche

Migrationshintergrund nichts über die Staatsbürgerschaft aus. Die Daten bieten aber dennoch eine solide Grundlage für einen Überblick.

- Geburtsort des Vaters, der Mutter nicht in Österreich.
- Menschen, die nicht in Österreich geboren sind, bzw. deren Eltern nicht in Österreich geboren sind.
- Nicht österreichische Staatsbürgerschaft.
- Österreicher oder Nichtösterreicher, welche sprachlich noch nicht hier integriert sind und noch einen starken Bezug zu ihren Herkunftsländern haben.
- Im konkreten Fall waren es zwei türkischstämmige Väter, die sich an mich gewandt haben. Ich habe keinen Anlass, das für mich näher zu definieren.
- Außereuropäische Herkunft.
- Klienten, die nicht in Österreich geboren wurden und Klienten, deren Eltern nicht in Österreich geboren wurden.
- Männer, die Migranten der ersten und zweiten Generation sind.
- Männer, die nicht in Österreich geboren wurden und einen Teil ihres Lebens in einem anderen Land verbracht haben (Kultur).

Bei den Antworten bezüglich der Beratungsangebote nimmt das Angebot der psychosozialen Beratung den größten Anteil ein (s. Abb. 20). Auch die Gewalt- und Konfliktberatung und die juristische Beratung sind ein wichtiger Teil des Angebots der Einrichtungen, die in Österreich Männerarbeit betreiben.

Abb. 20: Angebotene Beratungsleistungen (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen



Zusätzlich wurden von den befragten Einrichtungen folgende Beratungsleistungen angegeben: Vernetzung/Vermittlung, Erziehungs- u. Familienberatung, Sexualberatung, Bildungs- u. Berufsberatung, spirituelle Beratung und persönliche Lebensberatung⁹.

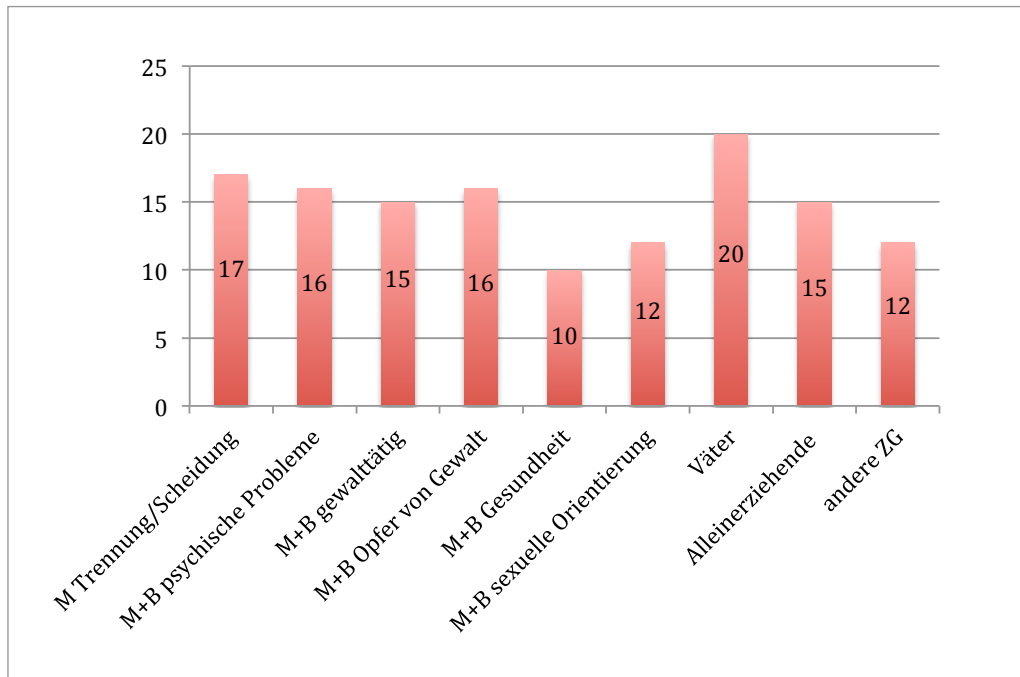
Die Einrichtungen haben die in Abbildung 21 dargestellten Zielgruppen angegeben. Auffällig ist, dass die größte Gruppe hierbei Väter sind. Dies lässt den Schluss zu, dass die Gruppe der Väter am häufigsten Anlass für Beratungsbedarf aufweist. Letztendlich kann dies auch ein Hinweis darauf sein, dass Männer, die Väter geworden sind, einen hohen Bedarf an Klärungsarbeit haben, insbesondere dann, wenn es zu einer Trennung/Scheidung kommt. Eine mögliche daraus ableitbare Hypothese wäre, dass Vaterschaft einen Kumulationspunkt für die Neudefinition und den damit verbundenen Beratungsbedarf bezüglich neuer Männerrollen darstellt.

⁹ Ein Hinweis darauf sind die öffentlichen Kampagnen, die für die Vaterrolle geschaltet werden (z.B. „Ganze Männer machen Halbe-Halbe“).

Mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse (vgl. Study on the Role of Men in Gender Equality, 2012; Scambor & Scambor, 2012) hat sich auch die Rolle von Männern verändert. Mittlerweile ist es aufgrund ökonomischer, kultureller und sozialer Entwicklungen schwieriger geworden, die Familien-Ernährerrolle zu erfüllen. (Vgl. Holter, Riesenfeld & Scambor 2005) Gleichzeitig engagieren sich Väter in stärkerem Maße in der Familie, Kinderbetreuung und Partnerschaft. (Vgl. Scambor & Scambor 2005; 2006) Dies steht im Widerspruch zu den bisher gelernten Rollenbildern vieler Männer. Es ist z.B. auch im Gegensatz zu früher eher üblich, dass Väter mit ihren Partnerinnen zu Geburtsvorbereitungskursen gehen. Diese Anforderungen und Erwartungen an Väter führen zum Erfordernis, dass diese Rolle neu überdacht werden muss. Im Falle einer Trennung/Scheidung möchten viele Väter einen guten Weg finden, ihre Vaterschaft weiter leben zu können. Dieser Wunsch kommt im erhöhten Beratungsbedarf bei Trennung/Scheidung zum Ausdruck.

Die Fragen rund um die Vaterschaft und der Beratungsbedarf für Väter könnten Thema einer möglichen Folgeforschung sein. Es wäre generell sehr interessant, die Beweggründe der KlientInnen für das Aufsuchen von Männerberatung in einer eigenen Studie herauszuarbeiten. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass KlientInnen bei der Bearbeitung eines Problems zuerst einmal selbst versuchen, eine Lösung zu finden. Wenn dies nicht gelingt, wird Beratung in Anspruch genommen. Interessant wäre auch, wie die KlientInnen von der Männerberatung erfahren haben: Haben sie selbst recherchiert (z.B. im Internet)? Oder wurden sie von FreundInnen, Bekannten oder Familienmitgliedern darauf aufmerksam gemacht? Oder kam die Information über die Männerberatung von anderen Stellen wie Behörden (Jugendämter, Gerichte) oder ÄrztInnen?

Abb. 21: Zielgruppen (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen (M+B meint hier: Männer und Burschen; * Männer in Trennung/Scheidung/Beziehung; ** Männer und Burschen mit Fragen zur sexuellen Orientierung)¹⁰



Was die Zielgruppe der gewalttätigen Männer betrifft, so kommen diese in manchen Fällen nicht als Selbstaufsucher, sondern weil sie eine Auflage von Seiten eines Gerichts bekommen haben, Gewaltberatung in Anspruch zu nehmen. Für eine mögliche Wirkungsforschung über die Nachhaltigkeit von Männerberatung müsste untersucht werden, ob die auferlegte Beratung einen ähnlichen Erfolg aufweist wie freiwillig in Anspruch genommene Beratung.

Auffällig ist bei der Angabe der Zielgruppen, dass „Männer als Opfer von

¹⁰ Anmerkung: In der Kategorie „ZG“ (= „andere Zielgruppen“) wurden Burschen, Männer + Burschen mit Fragen zu Beruf und Bildung, Männer mit Migrationshintergrund, marginalisierte Gruppen, Buben, Transgender, MultiplikatorInnen, Frauen und Männer mit sexuell grenzverletzendem Verhalten genannt und für die Analyse zusammengefasst.

Gewalt“ sehr häufig angegeben wurden, sogar häufiger als die Zielgruppe der Männer, die selbst gewalttätig wurden. Männer als Opfer von Gewalt werden noch häufig tabuisiert, nicht zuletzt von den Betroffenen selbst. Dies hindert die Einrichtungen offenbar aber nicht daran, dieses Thema aktiv aufzugreifen und Hilfe für männliche Opfer von Gewalt anzubieten.

Im Laufe des Eingabeprozesses der Daten wurden die Beratungsthemen gemäß ihrer Häufigkeit geordnet (s. Tab. 3). Dies ist eine Bestandsaufnahme der konkret durchgeführten Beratungen. Damit wird ersichtlich, welche Themen in der Beratungsarbeit aufgegriffen und bearbeitet wurden. Demnach ist das Beratungsthema Trennung/Scheidung/Obsober bei neun Einrichtungen das häufigste Thema, bei vier Einrichtungen kommt es am zweithäufigsten zur Sprache und bei zwei Einrichtungen ist es das dritthäufigste Thema. KlientInnen finden bei den Einrichtungen, die Männerberatung anbieten, einen Ort, an dem sie ihre Erfahrungen und Probleme rund um die durchlebte Trennung/Scheidung aufarbeiten können. Für eine Folgeforschung wäre es interessant, welche Beratungsverläufe feststellbar sind und vor allem, welche langfristigen Auswirkungen die Beratung hat.

Neben Fragen zur Trennung/Scheidung/Obsober war Gewalt als zweithäufigstes Thema festzustellen. Männer, die gewalttätig sind, sind mittlerweile kein Tabuthema mehr. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Einrichtungen, die Gewaltberatung für Männer anbieten. Diese kooperieren zudem in manchen Fällen mit Opferschutz-Einrichtungen für Frauen. Dadurch kann ein verbesserter Beratungserfolg erzielt werden. Eine Frage für eine Folgeforschung in diesem Bereich wäre, ob es hier einen Zusammenhang zwischen der Einführung des Wegweisungsgesetzes nach §38a des Sicherheitspolizeigesetzes und einer Steigerung der Gewaltberatung gibt.

Tab. 3: Beratungsthemen (offene Fragestellung), die am häufigsten zur Sprache kommen (n=27), in absoluten Zahlen¹¹

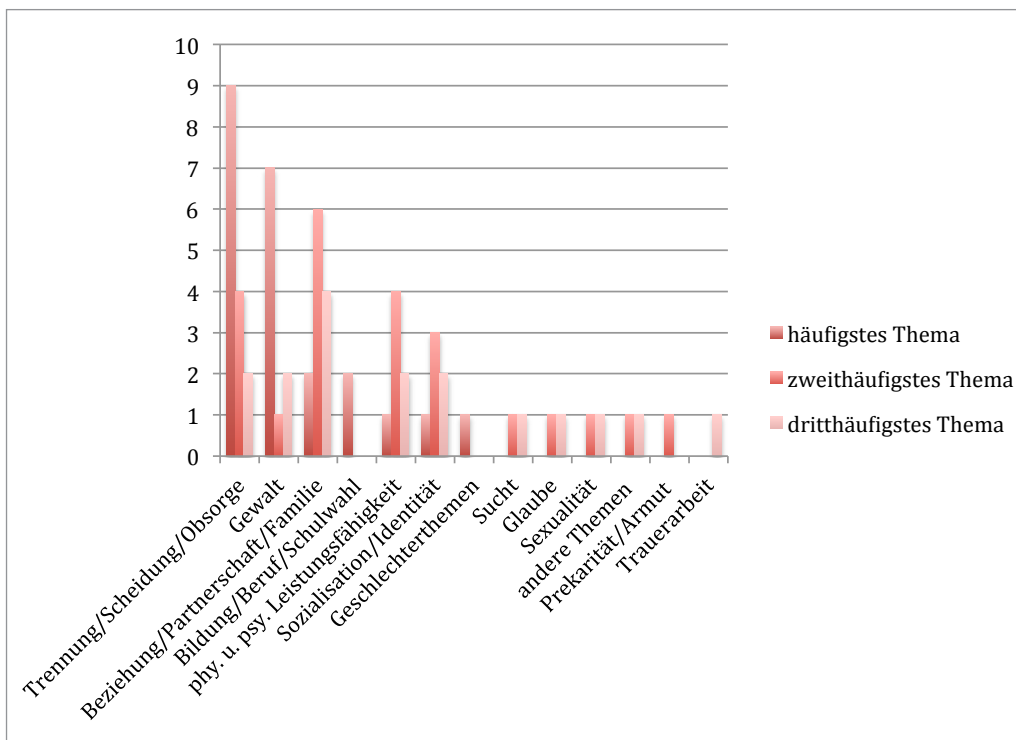
	häufigstes Thema	zweit-häufigstes Thema	dritt-häufigstes Thema
Trennung/Scheidung/Obsorge	9	4	2
Gewalt	7	1	2
Beziehung/Partnerschaft/Familie	2	6	4
Bildung/Beruf/Schulwahl	2	0	0
phy. u. psy. Leistungsfähigkeit	1	4	2
Sozialisation/Identität	1	3	2
Geschlechterthemen	1	0	0
Sucht	0	1	1
Glaube	0	1	1
Sexualität	0	1	1
andere Themen	0	1	1
Prekarität/Armut	0	1	0
Trauerarbeit	0	0	1

In einer anderen Darstellung (s. Abb. 22) stellen sich die Themen, die im Rahmen einer Beratung bearbeitet wurden, klarer dar. Im Rahmen der Befragung wurden sowohl die drei häufigsten Beratungsthemen als auch weitere Themen erfragt, die in der Männerberatung vorkommen. Die Thematik Trennung/Scheidung/Obsorge liegt demnach ganz klar an vorderster Stelle, gefolgt von Gewalt und als drittes Beziehung/Partnerschaft/Familie.

11 Anmerkung: In die Kategorie „Andere Themen“ wurden kritische Lebensereignisse und Wohnungsprobleme zusammengefasst.

Das Thema Beruf/Bildung/Schulwahl ist deswegen so prägnant, weil alle befragten Stellen im Auftrag des BMASK den Boys' Day durchführen, der sich genuin mit dieser Fragestellung beschäftigt.

Abb. 22: Beratungsthemen (offene Fragestellung) die am häufigsten zur Sprache kommen (n=27), in absoluten Zahlen¹²



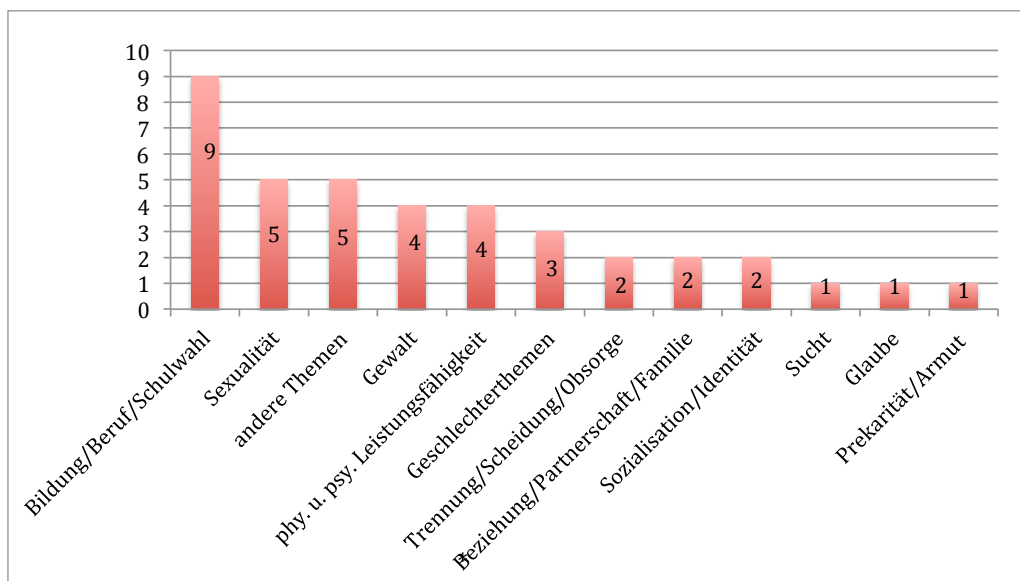
Die drei führenden Themenkomplexe (Trennung/Scheidung/Obsorge, Gewalt und Beziehung/Partnerschaft/Familie) sind von ihrer Charakteristik her Beziehungsthemen. Die KlientInnen kommen mit Fragestellungen in die Einrichtung, die die Beziehung zum/zur PartnerIn betreffen. Erst die nächsten drei Themen im Ranking (Bildung/Beruf/Schulwahl, physische und psychische Leistungsfähigkeit und Sozialisation/Identität) betreffen die Selbstreflexion. Ein mögliches Thema für die Folgeforschung wäre in

12 Anmerkung: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die absoluten Zahlen (s. Tab. 3) nicht in die Abbildung eingefügt.

diesem Zusammenhang die Überprüfung der Hypothese, dass KlientInnen Männerberatung hauptsächlich wegen Problemen mit ihren PartnerInnen aufsuchen und nicht deswegen, weil sie an sich und ihrem Rollenverhalten arbeiten möchten.

Es wurde den befragten Einrichtungen die Möglichkeit gegeben, eigene Angaben zu weiteren Themen zu geben, die in der Beratung vorkamen (s. Abb. 23). Dabei führt das Thema Bildung/Beruf/Schulwahl. Dies ist mit der Durchführung des Boys' Days erklärbar, der alljährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von den Männerberatungsstellen durchgeführt wird.

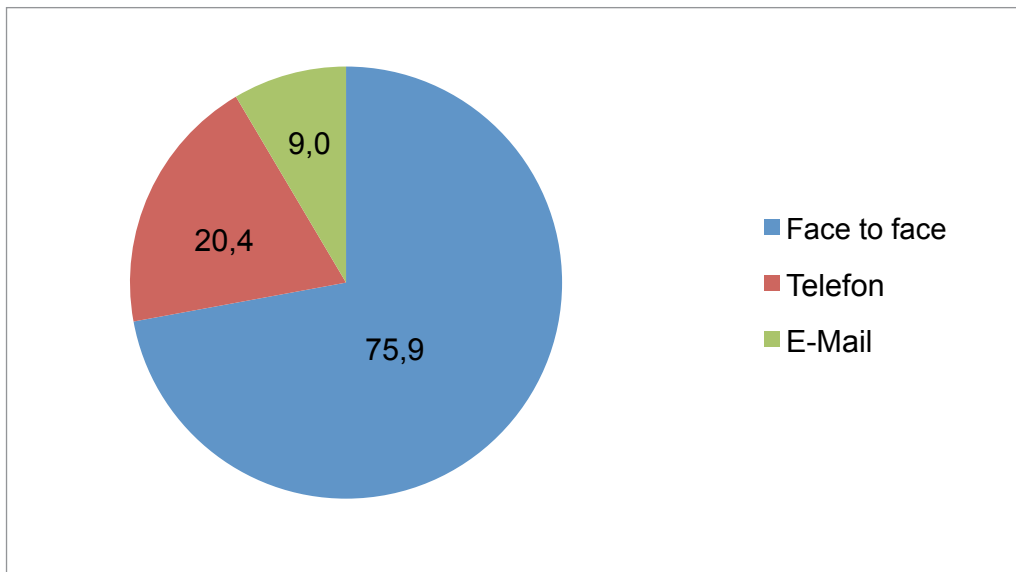
Abb. 23: Weitere Themen (offene Fragestellung), die in der Männerberatung vorkommen (n=27), in absoluten Zahlen
(* Beziehung/Partnerschaft/Familie)



Es wurde ein Großteil der Beratungen im Rahmen eines direkten Gesprächs durchgeführt (s. Abb. 24). Die Schwerpunktsetzung auf die direkte Beratung ist auch aus der in der Abbildung 15 zu erkennende Fokussierung

auf Beratungsprofessionalitäten erklärbar, denn psychotherapeutische Beratung und psychologische Beratung sind per Mail oder Telefon nicht gut möglich.

Abb. 24: Beratungsformen. Anteil der direkten-persönlichen (n=22), telefonischen (n=21) und per Mail (n=21) abgehaltenen Gespräche in der Einrichtung, in Prozent



3.7 Fragenblock Bildung

In diesem Teil der Auswertung werden die Bildungsangebote und deren Inhalte betrachtet, die die Einrichtungen, die Männerarbeit betreiben, anbieten. Es geht ferner um Veranstaltungstypen, Qualitätsstandards der ReferentInnen bzw. TrainerInnen und die Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen.

Im Jahr 2011 führten 25 von 27 Einrichtungen (92,6%) Bildungsangebote durch. Für das Jahr 2013 geben 24 Einrichtungen (88,9%) an, Bildungsangebote durchführen zu wollen. Trotz des erwarteten leichten Rückgangs für 2013 ist der generell sehr hohe Prozentwert von Einrichtungen, die Bildungsangebote setzen, bemerkenswert, da dies mit einem erheblichen Mehraufwand an Organisationsarbeit und Ressourceneinsatz verbunden ist. Bildungsarbeit unterscheidet sich von Beratungsarbeit in vielfältiger Weise und sie kann auch nicht „nebenher“ gemacht werden.

Die Bildungsarbeit von Einrichtungen, die Männerarbeit betreiben, birgt mehrere wesentliche Komponenten in sich: Häufig handelt es sich dabei um Angebote, die zur kritischen Reflexion der Geschlechterrolle anregen. Es fließen vor allem Ergebnisse aus den Gender Studies und dabei insbesondere aus dem Bereich der kritischen Männlichkeitsforschung in die Bildungsangebote mit ein. Ein Beispiel dafür sind die Bildungsangebote der GenderWerkstätte in Graz, die zum einen großen Teil auf aktuellen Ergebnissen der kritischen Männlichkeitsforschung fußen, die im Forschungsbüro des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark durchgeführt wurde (vgl. Study on the Role of Men in Gender Equality, 2012). Auch aus der Väterforschung fließen die Ergebnisse in die Bildungsangebote ein. Eine weitere Komponente ist die Prävention, also die Vorsorgearbeit, damit Krisen durch Bildung und Selbstreflexion ver-

hindert werden. Ein klassischer Fall für diese Komponente von Bildungsangeboten ist z.B. das Thema „Männergesundheit“ (vgl. Scambor, 2010), aber auch Bildungsveranstaltungen zu Beziehungsthemen können präventiv wirken und Beziehungskrisen verhindern helfen.

2011 nahmen 25.901 Personen die Bildungsangebote der Einrichtungen (n=25) in Anspruch. Von den TeilnehmerInnen waren 64,2 % Männer und 35,8% Frauen.

Der Anteil der Bildungsarbeit am gesamten Tätigkeitsvolumen der Einrichtungen, die dieses Angebot setzten (n=25), betrug 2011 27,6 % (Mittelwert).

Insgesamt wurden im Jahr 2011 411 Vorträge, 252 Workshops, 184 Seminare, 129 Lehrgänge, 14 Tagungen, 4 Bildungskampagnen und 22 andere Veranstaltungen durchgeführt.

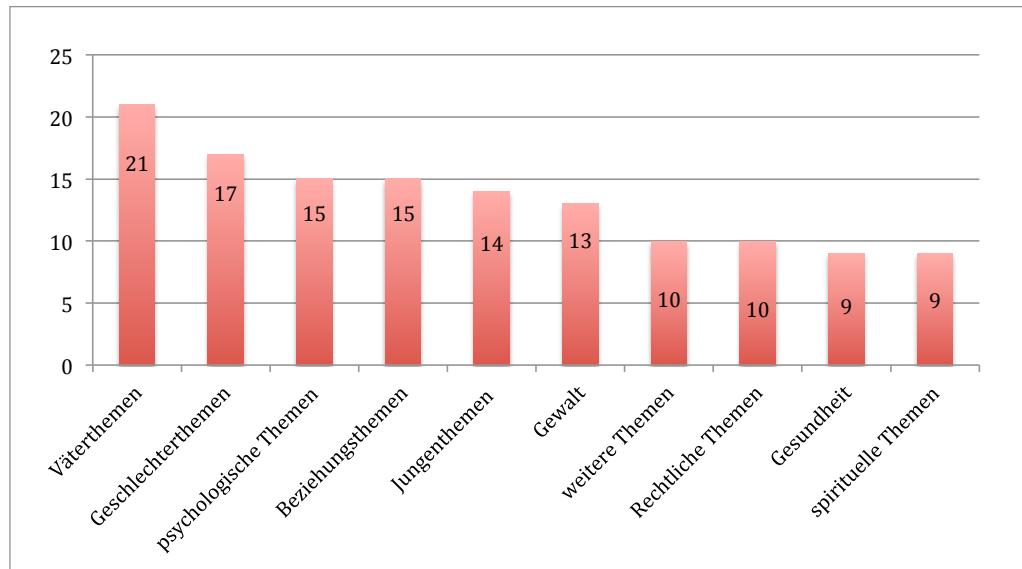
Führend war bei den Bildungsveranstaltungen das Thema ‚Väter‘, gefolgt von ‚Geschlechterthemen‘ und ‚psychologischen Themen‘, die mit ‚Beziehungsthemen‘ gleichauf lagen. ‚Jungenthemen‘ sind u.a. aufgrund des Boys‘ Days oftmals Inhalt der Bildungsarbeit (s. Abb. 25).

Dass vor allem Väterthemen bei den Bildungsangeboten angesprochen werden, korreliert mit den Angaben zu den Zielgruppen der Einrichtungen, die Männerarbeit betreiben (s. Abb. 21). Eine Hypothese, die sich aus diesem Zusammenhang ergibt und die in einer Folgeforschung untersucht werden könnte, ist, dass Bildungsangebote offenbar einen Weg darstellen, um die Zielgruppen für die Beratungsarbeit besser zu erreichen. Mit dem Setzen von Bildungsangeboten präsentieren sich Einrichtungen, die Männerberatung anbieten, als kompetente Ansprechpartner bei der Suche nach Beratungsangeboten.

Angebote für Väter sind übrigens auch Thema eines Grundtvig-Projekts, das gemeinsam vom Männerbüro Salzburg, dem Väterzentrum Berlin, dem Väterbeauftragten des Kirchenkreises Unna, dem väternetzwerk.ch

und der lutherischen Freikirche in Polen (Centrum Misji i Ewangelizacji Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego) durchgeführt wird (siehe dazu auch <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/vaeterarbeithtml#c33672>).

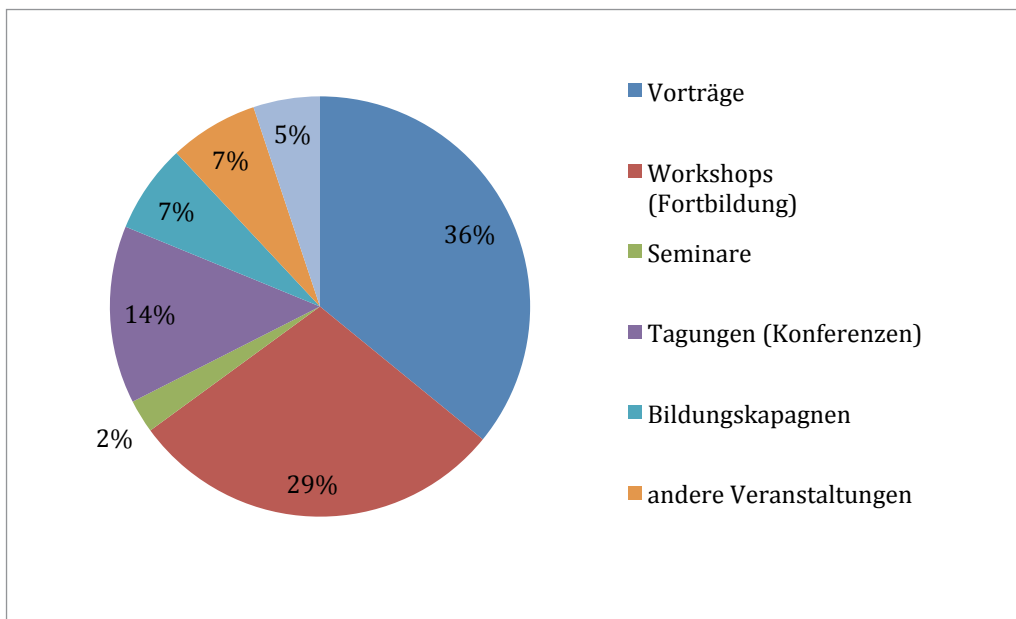
Abb. 25: Inhalte (Mehrfachnennungen) die im Rahmen der Bildungsarbeit im Jahre 2011 angeboten wurden (n=25), in absoluten Zahlen¹³



Als Veranstaltungstypen wurden von den Einrichtungen Vorträge, Workshops, Seminare, Tagungen, Bildungskampagnen, Lehrgänge und andere Veranstaltungen angeboten (s. Abb. 26).

¹³ Anmerkung: weitere Themen: entwicklungspolitische Themen, Themen zur sexuellen Orientierung, Themen zu Beruf und Ausbildung, Pädophilie, biologische Themen.

Abb. 26: Angebotene Veranstaltungstypen (Mehrfachnennungen) (n=25), in Prozent¹⁴



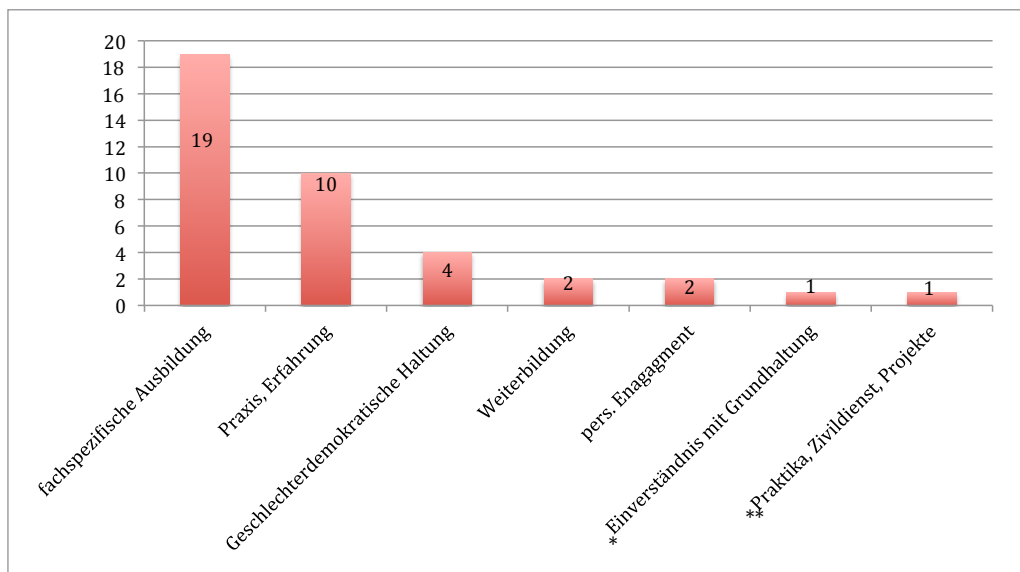
Vorträge sind für die Einrichtungen, die Bildungsarbeit leisteten, offenbar die am besten geeignete Veranstaltungsform (36%). Beachtenswert ist, dass an zweiter Stelle der Bildungsangebote mit 29% aller Veranstaltungen Workshops standen, die für die TeilnehmerInnen eine vertiefte Form der Auseinandersetzung mit einem Männerthema gewährleiten. Dadurch stellt sich die Bildungsarbeit der Einrichtungen als sehr intensiv und nachhaltig dar. Tagungen werden zu 14% als geeignete Veranstaltungsform gewählt und liegen somit an der dritten Stelle.

22 von 25 Einrichtungen (88%) erwarten die Erfüllung von Qualitätsstandards von ihren ReferentInnen oder TrainerInnen. Fünf Einrichtungen (20%) fordern keine Qualitätsstandards (s. Abb. 27). Die fachspezifische Ausbildung ist für die Auswahl von ReferentInnen am wichtigsten. Auch die Praxis und die Erfahrung werden als Qualitätskriterien herangezogen. Die geschlechterdemokratische Haltung der ReferentInnen liegt bei der

14 Andere Veranstaltungen: Väterkino, Ausstellung, Wallfahrt, Pilgertage, Theater, Bildungsreise, Freizeitangebote

Reihung der wichtigsten Kriterien zwar an dritter Stelle, wurde aber im Vergleich zu den ersten zwei Kriterien signifikant weniger oft genannt. Dies ist insofern ein unerwartetes Ergebnis, da ja bei den Inhalten der Bildungsangebote (s. Abb. 25) Geschlechterthemen an zweiter Stelle liegen. Es wäre demnach zu erwarten gewesen, dass eine geschlechterdemokratische Haltung bei den ReferentInnen, die die zweithäufigste Gruppe von Inhalten vortragen, als wichtiger eingeschätzt wird. Aber im Gegensatz dazu sind den Einrichtungen, die Bildungsarbeit leisten, offenbar fachspezifische Ausbildungen und Praxis bzw. Erfahrung wichtiger.

Abb. 27: Qualitätsstandards der ReferentInnen und TrainerInnen (n=22), in absoluten Zahlen (Einverständnis mit Grundhaltung + Qualitätsstandards der Organisation; ** Einblick in die Tätigkeiten in der Organisation durch Praktika, Zivildienst und/oder Projektarbeit)*

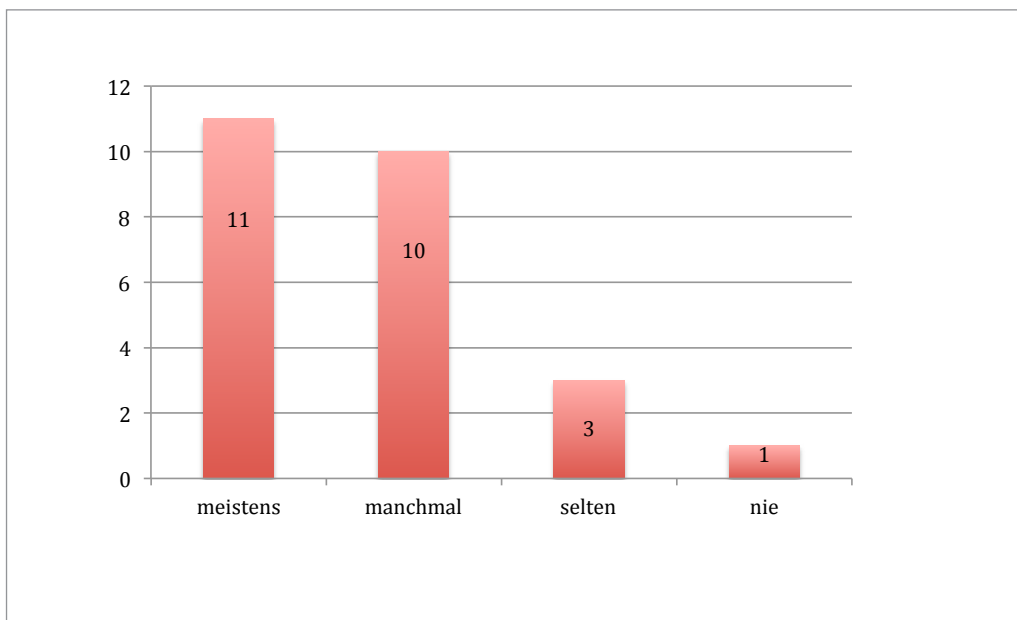


Ein Großteil der Einrichtungen kooperiert mit PartnerInnen zum Zwecke der Durchführung von Bildungsangeboten (s. Abb. 28). Dies ist auch aus Sicht des nachhaltigen Einsatzes von Ressourcen (Geld, Arbeitszeit, Infrastruktur) sinnvoll. Die Aufteilung der Organisationsarbeit erleichtert die Bildungsarbeit und es sind mehr als 96% aller Einrichtungen, die Bildungs-

arbeit leisteten, auf Kooperationen angewiesen, nur 3,7% arbeiteten nie mit Kooperationspartnern (s. Abb. 26 und 27).

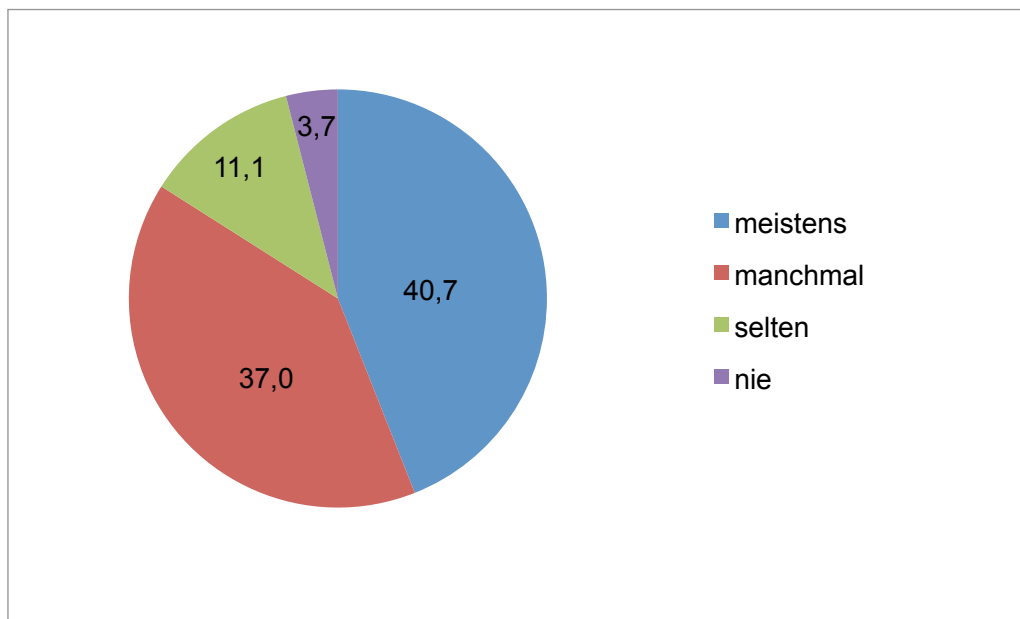
Eine besondere Form der Zusammenarbeit im Bildungsbereich findet sich in der Steiermark: Im Mai 2001 entstand in Kooperation der Vereine Frauenservice und Männerberatung Graz das gemeinsame Konzept der „GenderWerkstätte“. Diese „Ideenwerkstätte“ für Gender Mainstreaming wurde als interdisziplinärer Konzept- und Reflexions-Arbeitskreis auf Basis einer Kooperation zweier geschlechtersensibel arbeitenden Organisationen konzipiert und ist in dieser Form eine einzigartige Kooperation in Europa. Auf Basis eines emanzipatorischen Geschlechterdialoges arbeiten hier MitarbeiterInnen des Frauenservice und des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (ehemals Männerberatung Graz) zusammen mit externen ExpertInnen an der Kompetenzentwicklung für Gender & Diversity Strategien¹⁵. (Vgl. Scambor, 2010b)

Abb. 28: Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen bei Bildungsangeboten (n=25), in absoluten Zahlen



15 Siehe dazu <http://www.genderwerkstaette.at>

Abb. 29: Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen bei Bildungsangeboten (n=25), in Prozent



Im Sinne der Präventionsarbeit ist es sinnvoll, dass die Einrichtungen, die Männerarbeit in Österreich betreiben, auch Bildungsveranstaltungen durchführen. Leider ist, wie schon eingangs zu diesem Kapitel erwähnt, für 2013 mit einem leichten Rückgang der beabsichtigten Bildungsveranstaltungen für 2013 zu rechnen.

3.8 Fragenblock Gruppen („Begegnung“)

In diesem Kapitel werden Gruppenangebote dargestellt, deren Anteil am gesamten Tätigkeitsvolumen sowie Inhalte und Häufigkeiten der Gruppenangebote. Des Weiteren werden der Anteil der Personen, welche diese Angebote nutzen und die Qualitätsstandards, die die Einrichtungen von den Gruppenleitern erwarten, beschrieben.

17 von 27 Einrichtungen (63%) boten im Jahr 2011 Gruppen zu männerrelevanten Themen an. Von den 10 Einrichtungen die keine Gruppenangebote anboten, gaben drei an, dass diese aufgrund finanzieller oder personeller Ressourcen nicht abgehalten werden konnten. Eine Einrichtung hatte keine fachlich qualifizierte Person zu Verfügung und bei einer Einrichtung kam trotz Werbung das Gruppenangebot nicht zustande. Die übrigen fünf Einrichtungen nannten keine Gründe.

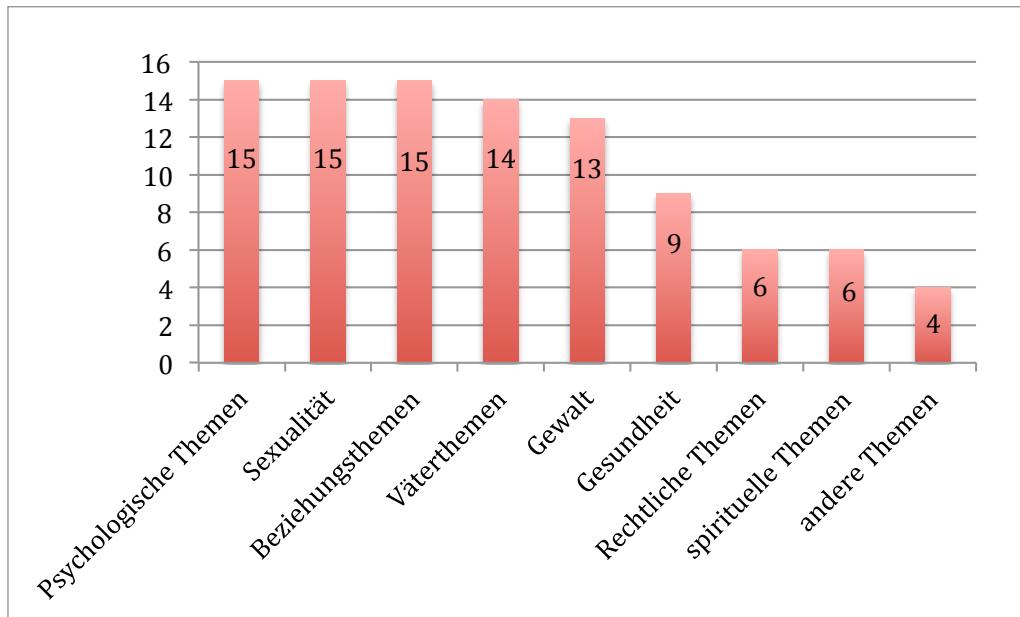
Für das Jahr 2013 schätzen 16 bzw. 59,3% der Einrichtungen (n=27), dass sie Gruppen zu männerrelevanten Themen organisieren und abhalten werden. Die oben bereits genannten Gründe wurden auch hier von denselben Organisationen angegeben.

Durchschnittlich betrug die Arbeit mit Männergruppen bei Einrichtungen mit entsprechenden Angeboten (n=17) 11,18% (Mittelwert) am gesamten Tätigkeitsvolumen der Einrichtungen (2011). Insgesamt nahmen im Jahr 2011 3.303 Personen an Gruppenangeboten teil (n=17).

Mit „psychologischen Themen“, „Sexualität“ und „Beziehungsthemen“ liegen die drei am häufigsten genannten Themen (s. Abb. 30) gleichauf. Auffällig ist, dass das Thema „Sexualität“, das bei den Einzelberatungen kaum genannt wurde (s. Abb. 22), bei den Männergruppen an die vor-

derste Stelle rückt. Psychologische und Beziehungsthemen sind sowohl bei den Einzelberatungen als auch bei den Gruppen an vorderster Stelle.

Abb. 30: Inhalte der Gruppenangebote (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=17), in absoluten Zahlen¹⁶



Bezüglich der Frequenzen (s. Tab. 4) ist festzustellen, dass die Gruppen einmal im Monat stattfinden (12mal), am zweithäufigsten ist ein 14-tägiger Rhythmus, in dem die Gruppen abgehalten werden.

Gruppen werden in der Regel mit einem bestimmten Thema ausgeschrieben (s. Tab. 4). Es gibt jedoch offenbar eine Verschiebung zwischen manchen der ausgeschriebenen Gruppenthemen und den in weiterer Folge in den Gruppen bearbeiteten Themen. So wurde zum Thema Sexualität nur eine Gruppe ausgeschrieben, wobei hingegen bei der Nennung der am häufigsten bearbeiteten Themen Sexualität ganz vorn liegt (s. Abb. 29).

¹⁶ Anmerkung: andere Themen umfassen Sozialisation und Identität, Bildung/Beruf (Schulwahl), Geschlechterthemen, andere Inhalte (kritische Lebensereignisse, Wohnprobleme usw.).

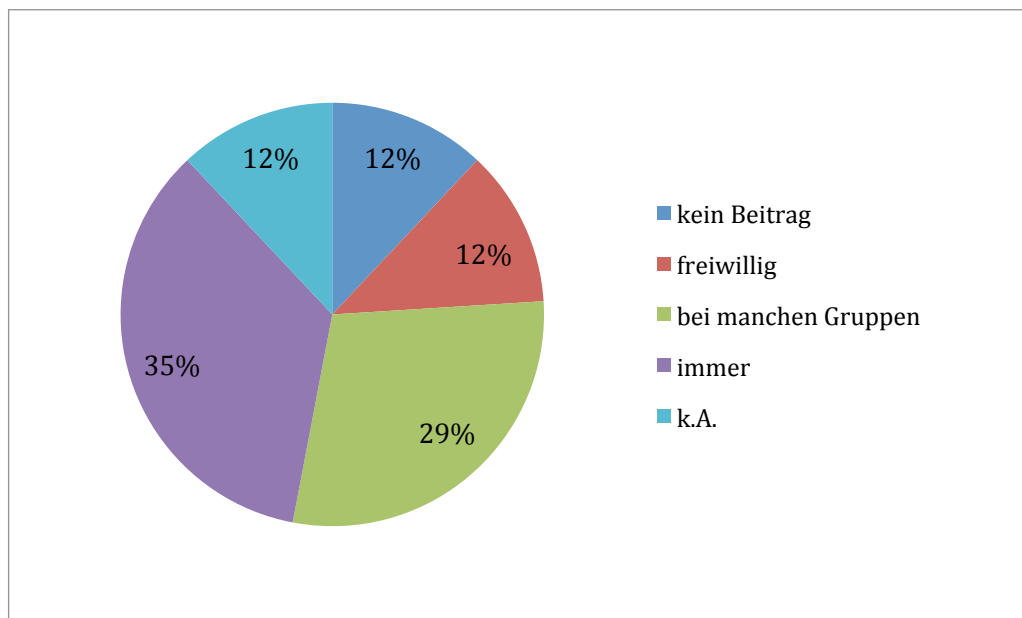
Bei den führenden Themen „Sozialisation und Identität“ sowie „Partnerschaft und Familie“ korrelieren hingegen die am häufigsten in der Gruppe zur Sprache kommenden Themen mit der Ausschreibung wieder. Dabei steht das Thema „Sozialisation und Identität“ mit psychologischen Themen in Verbindung und das Thema „Partnerschaft und Familie“ mit Beziehungsthemen.

Tab.4: Gruppenangebote und Rhythmus (Mehrfachnennungen) im Jahr 2011 (n=17), in absoluten Zahlen (* fehlende Zahlen)

Angebot	Anzahl Einrichtungen	wöchentlich	14-tägig	alle 3 Wochen	1mal im Monat	selten
Sozialisation und Identität	7	0	3	1	3	0
Partnerschaft und Familie	5	0	2	0	3	0
andere Angebote *	4	0	0	0	1	1
phy. U. psy. Leistungsfähigkeit	3	1	1	0	0	1
Bildung/Beruf (Schulwahl)	3	1	1	0	0	1
Glaube	2	0	0	1	1	0
Gewalt	1	1	0	0	0	0
Trennung/Scheidung/Ob-sorge	1	0	0	0	1	0
Geschlechter-themen	1	0	0	0	1	0
Sexualität	1	0	0	0	1	0
keine genaue Angabe	1	0	0	0	1	0

Finanziert wurden die Männergruppen zum Großteil über Kostenbeiträge (s. Abb. 31). Bei 35% der Gruppen wurde immer ein Kostenbeitrag eingehoben, zu 29% geschah dies in manchen Gruppen und bei 12% wurde von den Gruppenmitgliedern ein freiwilliger Beitrag gezahlt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass diese Form der Männerarbeit zwar betrieben wird, aber nicht ausfinanziert ist. Letztendlich ist ein Kostenbeitrag jedoch auch als Beitrag der Klienten zu sehen, die damit eine Anerkennung und Wertschätzung des Angebots zum Ausdruck bringen.

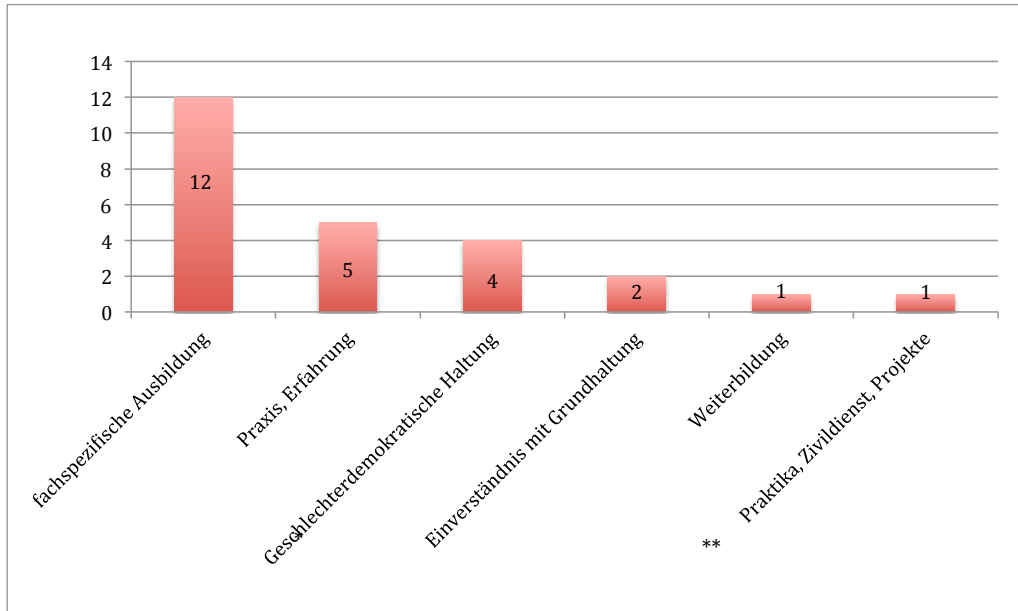
Abb. 31: Beiträge (Mehrfachnennungen), die von den Teilnehmern der Angebote geleistet wurden (n=17), in Prozent



15 von 17 Einrichtungen verlangen bestimmte Qualitätsstandards bei der Ausbildung der Gruppenleiter (s. Abb. 32). So ist allen voran eine fachspezifische Ausbildung am wichtigsten. Als weitere Kriterien folgen mit einem gewissen Abstand „Praxis und Erfahrung“ sowie eine geschlechterdemokratische Haltung. Mit der Beachtung von Qualitätsstandards wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeit und Qualität der Männergruppen-

arbeit gegeben ist.

Abb. 32: Qualitätsstandards bei der Ausbildung der Gruppenleiter (n=15), in absoluten Zahlen (* Geschlechterdemokratische Haltung; ** Einblick in die Tätigkeit der Organisation durch Praktika, Zivildienst, Projekte)



3.9 Fragenblock Finanzen

In diesem Abschnitt werden die FördergeberInnen, das Fördervolumen der öffentlichen Hand sowie mögliche Finanzierungsengpässe der Einrichtungen analysiert¹⁷.

Das gesamte Fördervolumen, welches die Einrichtungen (n=22) im Jahr 2011 von der öffentlichen Hand erhalten haben, betrug im Mittel € 121.225,73. Die Finanzlage wurde folgendermaßen beschrieben (jeweils eine Aussage pro Einrichtung):

- Liquiditätseingänge durch verspätete Auszahlung von Fördermitteln durch einige Fördergeber. Zu Beginn des Jahres Erwartung der Überweisung von Fördergebern, dann kommt es zu Engpässen.
- Die Projektarbeit bietet die Möglichkeit mänderspezifische Gesundheitsförderung in viele Settings zu tragen und dort zu entwickeln. Daraus ergibt sich in der Regel eine große Nachfrage nach persönlicher Beratung. Dieser Bedarf kann kaum bis gar nicht gedeckt werden, vor allem hinsichtlich der Nachfragen nach muttersprachlicher Beratung. Beratungsleistungen werden aber von Fördergeldgebern im Bereich der Gesundheitsförderung nicht bezahlt.
- Da die Förderung erst im November 2011 zugesagt wurde.
- Beträge für Projektförderungen werden teilweise erst nach Abwicklung und Auszahlung aller Leistungen überwiesen. Ein nicht unerheblicher Teil an Beratungsleistungen und Bildungsangeboten wurde ehrenamtlich geleistet.

17 Die Angaben werden weder nach Einrichtung noch nach Bundesländern gegliedert publiziert, sondern ausschließlich in Form einer bundesweiten Zusammenfassung.

- Workshops konnten nicht mehr vorfinanziert durchgeführt werden. Verein hat jedoch keine Schulden.
- Kürzungen und erwartete Förderungen, die dann nicht bewilligt wurden.
- Weil wir von Projekten leben und keine Basisfinanzierung haben. Zu Jahresbeginn muss immer auf Aufträge gewartet werden. Die Stadt schafft den Auftrag meist bis Anfang März. Die Förderungszusagen der Ministerien oder der Gala wider die Gewalt kommen ab Mai, Juni, September herein. Die Aufträge an der PH kommen schon früher zustande, aber Geld kommt erst, wenn die Sommerferien beginnen. Das Sommer- und Wintersemester kann daher kaum bespielt werden. Wir kündigen immer im Jänner, Februar und im Sommer (Saisonarbeit). Der Vorstand des Vereines arbeitet ehrenamtlich.
- Keinerlei Interesse für Unterstützung seitens sämtlicher angefragter Institutionen.
- Die Finanzierung der Leitung der MB steht in Frage.
- Deutlich mehr Anfragen, Zusagen wurden nicht eingehalten.
- Zu viele Beratungsanfragen und zu wenig Geld, um die Anfrage bedienen zu können.
- Die Caritas der Diözese hat in dem Bereich der Männerberatung mehr Personen beschäftigt, als durch die Fördermittel abgedeckt sind. Dennoch kann die Nachfrage der Männerberatung bei weitem nicht abgedeckt werden.
- Zahlungsverzögerungen bei den FördergeberInnen.

Im Jahr 2011 verzeichneten 13 bzw. 48 % der Einrichtungen (n=27) Finanzierungsengpässe. Einige Einrichtungen (n=9) haben deshalb Anträge für zusätzliche Finanzierungen gestellt. Andere Einrichtungen (n=8) haben ihre Angebote reduziert. Darüber hinaus wurde auf die Kürzung der Förderungen folgendermaßen reagiert (jeweils eine Einrichtung):

- Rücklagen aufgelöst, urgiert;
- Reduktion der Anstellungsstunden;
- Wir waren dadurch gezwungen, uns Geld auszuborgen. Ehrenamtliche Mitarbeit, Beschäftigung von Büromitarbeitern als Praktikanten über Kooperationspartner.
- Zwischenfinanzierung privat oder über Vereinskonto - was aber eher mühsam ist:
- privat finanziert;
- Vordergründig – Hoffnung, dass der Träger doch noch weiterfinanziert;
- Unterstützung durch Caritasmittel an die Männerberatung;
- privates Geld vorgestreckt;

Mehr als die Hälfte aller Einrichtungen (n=14) befürchten eine ähnliche Situation für das Jahr 2013. Die Einrichtungen (n=21) schätzen, dass das gesamte Fördervolumen durch die öffentliche Hand im Jahr 2013 durchschnittlich €109.663,33 betragen wird. Dies ist ein Rückgang um rund 10%. Dies stellt die Männerberatungseinrichtungen in Österreich vor massive Probleme hinsichtlich der Finanzierung ihrer Arbeit. Wie schon in Kapitel 3.3 (MitarbeiterInnen) ausgeführt, verfügen die Einrichtungen über einen minimalen Overhead, bei dem keine Einsparungen möglich sind. Das Personalbudget fließt zu nahezu 100% in die Beratungsarbeit. Daher ist zu erwarten, dass, wenn sich die befürchteten Kürzungen bewahrheiten, bei der Beratungsleistung gespart werden muss. Dies wird zu

Spannungen führen, da wie im Kapitel 3.6 (Beratung) eine Steigerung der Beratungsnachfrage um 14% erwartet wird.

Insgesamt schätzen die Einrichtungen (n=27) den Anteil der sicheren Finanzierung durch öffentliche Gelder in den nächsten fünf Jahren mit 37,6% als relativ niedrig ein. Dies hat auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse massive Auswirkungen, da die Einrichtungen, wie schon angemerkt, keine Ressourcen haben, um diese Schwankungen abzufedern.

Im Rahmen der Datenerhebung für diese Studie wurde auch die offene Frage gestellt, wie sich die Finanzierung der Angebote durch öffentliche Gelder in den letzten fünf Jahren entwickelt hat. Sechs Einrichtungen machten bei dieser Frage keine Anmerkungen. Alle anderen Angaben werden hier aufgelistet (jede Einrichtung eine Nennung):

- ist seit Jahren gedeckelt;
- gleich geblieben;
- leicht steigend;
- je nach Projektlage Förderungen gestiegen o. gefallen; Kürzungen besonders stark bei Hauptfördergeber „Land“; generelle Einsparungen im Sozialbereich (möglicherweise auch 2013);
- Vermehrte Schwerpunkte auf Projektarbeit;
- Bis 2009 war das BMI mit einer Förderung bis zu 50% des Gesamtbudgets beteiligt, mittlerweile hat sich das BMI zurückgezogen; auch hatte die Stadt Wien bei Überweisungen durch das Jugendamt Beratungen für Erwachsene vergütet. Dies wurde in den letzten 4 Jahren nur mehr für jugendliche Klienten möglich.
- Die Finanzierung über öffentliche Gelder konnte nur über Projektförderungen weiter ausgebaut werden. Anträge auf längerfristige Finanzierungen wurden laufend abgelehnt. Besonders das Bundesland Wien hat diesbezügliche Anträge jährlich erhalten, welche alle konsequent abgelehnt wurden.

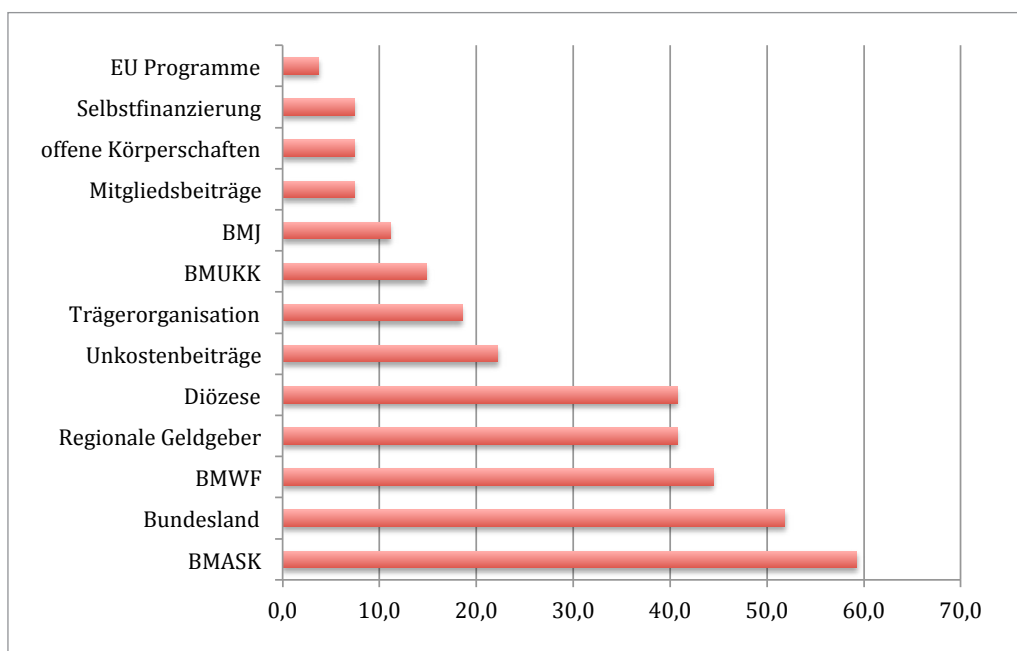
- Tja, mühsam ernährt sich das Eichhörnchen.
- Kaum erhöht; neue FördergeberInnen konnten kaum gewonnen werden.
- Im Angesicht der Krise erstaunlich gut, da wir immer [?] gewonnen haben und 2008 hatten wir in der Burschenarbeit erstmals wieder so viel Geld wie 2008 [sic!], Das BMUKK Genderabt. fördert immer nur kleine Pilotprojekte; ohne Mädchenprojekte wäre die Burschenarbeit schon längst verhungert.
- Finanzierung durch öffentliche Gelder ist für unsere Einrichtung nicht relevant.
- War die ersten 4 Jahre konstant gleich hoher Betrag und wurde heuer um die Hälfte gekürzt.
- Negativ;
- Unverändert, es gibt kaum öffentliche Mittel für die größte und älteste Männerorganisation Österreichs, doch wir haben damit leben gelernt.
- Beratung gleichgeblieben, durch den Boys' Day sind Gelder für Burschenarbeit dazugekommen.
- Die Gelder des Landes wurden umstrukturiert und insgesamt etwas weniger. Generell leichte Steigerung, aber schlichtweg zu wenig, um vernünftig arbeiten zu können. Ich sehe es so, dass wir eine ständige Mängelverwaltung haben.
- Die Finanzierung hat in den letzten Jahren stagniert und es sind Förderungen weggefallen. Derzeit ist eine Prognose für die nahe und fernere Zukunft nicht möglich.
- Wechselhafte Unterstützung von Projekten durch öffentliche Hand; Personalkosten wurden in Bezug auf die KMB von der Erzdiözese getragen. Engpässe gab es beim Sachbudget, für das nur 5% des

Gesamtaufwandes zur Verfügung stehen. Der Rest muss von der Kath. Männerbewegung durch Spenden, Mitgliedsbeiträge und Veranstaltungseinnahmen aufgebracht werden.

- Es hat sich die Höhe in den letzten 5 Jahren nicht viel verändert, bei steigenden Personal-, Overheadkosten und steigenden Beratungsbedarf.
- Basisförderung wurde vor drei Jahren verdoppelt, Workshop-Finanzierung leider gestrichen.

In der Abbildung 33 wird der Anteil der Einrichtungen dargestellt, die von den genannten fördergebenden Institutionen im Jahr 2011 unterstützt wurden. Demnach wurde das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) am häufigsten angegeben. Das ist dadurch erklärbar, dass das BMAK Geldgeber für die Durchführung des Boys' Days ist und somit viele Einrichtungen fördert, die Männerarbeit in Österreich anbieten. Die Bundesländer folgen dem BMAK an zweiter Stelle. Als dritthäufigste Geldquelle wurde das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BWFJ) angegeben, das über die Familienberatung des Bundes sehr viele Männerberatungseinrichtungen fördert. Nach diversen regionalen Geldgebern (hauptsächlich Kommunen) findet sich in dieser Auflistung die Diözese. Dies resultiert aus der Finanzierung der Katholischen Männerbewegung und diverser diözesaner Männerberatungsstellen, die über die jeweilige Diözese abgedeckt wird.

Abb. 33: Unterstützung von FördergeberInnen (Mehrfachnennung) der Einrichtung im Jahr 2011 (n=27), in Prozent¹⁸



Bemerkenswert sind in diesem Ranking die Unkostenbeiträge an der sechsten Stelle, die die KlientInnen selbst für die Beratung bezahlen und die in der Regel als freiwillige Spenden eingehoben werden. Damit wird den KlientInnen die Möglichkeit gegeben, die in Anspruch genommene Beratung abzugelten. Grundsätzlich ist die Beratung in den öffentlich geförderten Einrichtungen für Männerarbeit in Österreich kostenlos.

Weitere Finanzierungsquellen sind an siebenter Stelle die Trägerorganisationen (z.B. Caritas), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) und das Bundesministerium für Justiz (BMJ). Eine Mitgliederstruktur mit entsprechenden Beiträgen (an achter Stelle) hat nur die Katholische Männerbewegung aufzuweisen. Die am wenigsten genutzte Geldquelle ist die Europäische Union mit ihren Förderprogrammen. Die Schwierigkeit dieser Förderungen ist die Notwendigkeit, für Projekte nationale Kofinanzierungen zu bekommen.

18 Anmerkung: Die Kategorie „Fundraising“ wurde bei den FördergeberInnen im Jahr 2011 nicht genannt.

In der Abbildung 34 wird der Anteil der Einrichtungen dargestellt, die von FördergeberInnen Unterstützungen für das Jahr 2013 erwarten. Bei den Erwartungen bezüglich der Finanzierungssituation im Jahr 2013 gibt es einige markante Veränderungen. Das BMASK liegt weiterhin an der Spitze. Aber die regionalen GeldgeberInnen rücken an die zweite Stelle auf, während die Unkostenbeiträge, also die freiwilligen Spenden der KlientInnen, vom sechsten auf den neunten Platz nach hinten fallen. Das BMUKK, das 2011 eine eher geringere Rolle spielte, löst die Unkostenbeiträge an der sechsten Stelle ab. Neu hinzugekommen ist für 2013 das Fundraising, das 2011 noch kein Thema war. Offenbar planen demnach einige Einrichtungen, ihre drohenden Defizite auf diesem Weg abzudecken. Wichtiger werden offenbar auch die EU-Programme als Geldgeber, die von der letzten Stelle auf die drittletzte Stelle vorgerückt sind. Die Unterschiede zwischen 2011 und 2013 sind in der Abbildung 35 noch einmal in der Übersicht zusammengefasst.

Abb. 34: Unterstützung von FördergeberInnen (Mehrfachnennung) der Einrichtung im Jahr 2013 (n=27), in Prozent

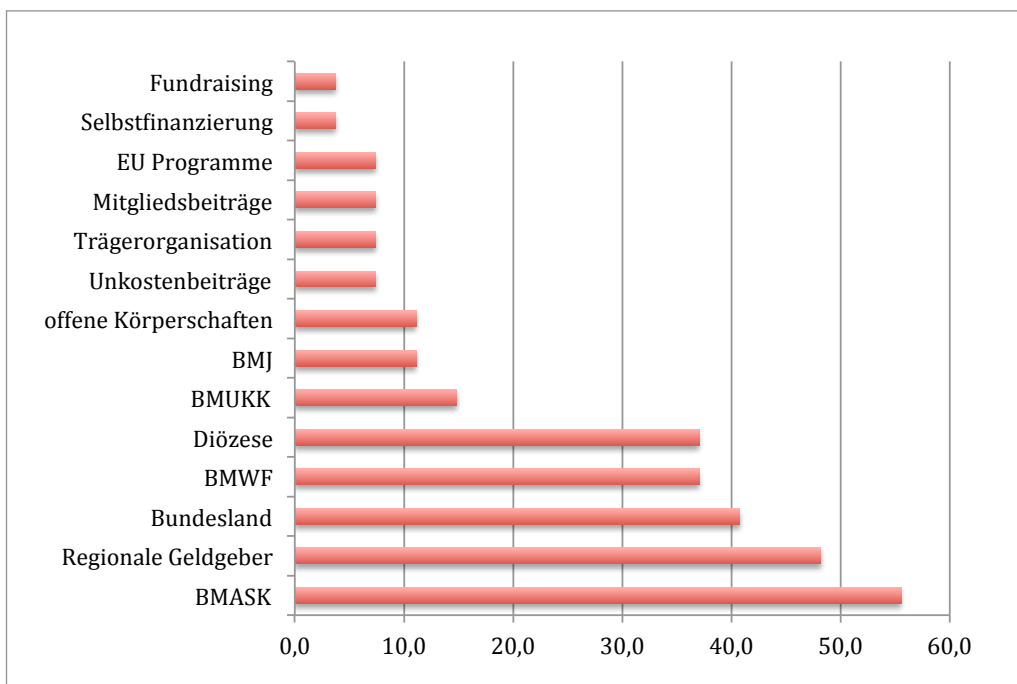
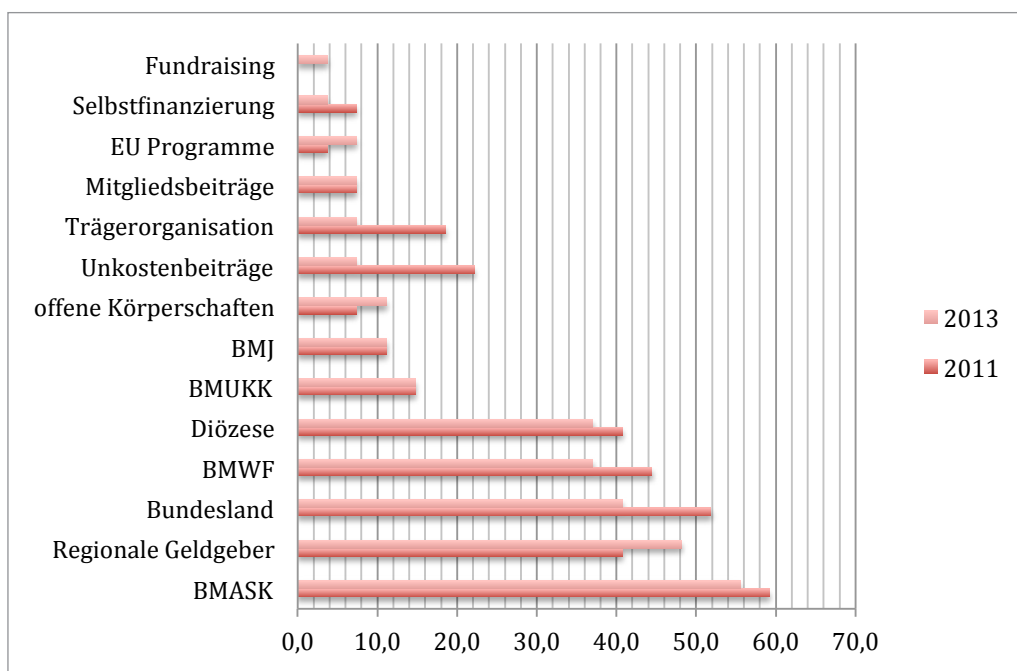


Abb. 35: FördergeberInnen (Mehrfachnennungen) im Jahr 2011 und im Jahr 2013 (n=27), in Prozent



Eine Übersicht über die Anzahl der geförderten Stellen, die jeder Geldgeber im Jahr 2011 subventionierte, findet sich in Tabelle 5. Diese Auflistung wurde um den prozentualen Anteil ergänzt, der bezüglich des Gesamtbudgets der Einrichtungen abgedeckt wird. Demnach finanziert das BMASK die meisten Einrichtungen. Diese Förderung deckt im Schnitt 12% des Gesamtbudgets ab. Ein Großteil der geförderten Stellen bekommt das Geld für den Boys' Day.

Die Bundesländer finanzierten 14 Stellen mit einem durchschnittlichen Anteil am Gesamtbudget von rund einem Drittel. Das BMWFJ förderte 12 Stellen mit einem Anteil von 39,3% am Gesamtbudget. Dies wird vor allem durch die Familienförderung des Bundes erreicht. Die regionalen Geldgeber und die Diözesen förderten beide jeweils elf Stellen, dabei deckten die regionalen Geldgeber im Schnitt 28,8% des Gesamtbudgets und die Diözesen 44% des Gesamtbudgets. Unkostenbeiträge wurden bei sechs Stellen eingehoben, dadurch wurde das Budget zu annähernd

14% abgedeckt. Den höchsten Wert bei der Finanzierungsquote erreichte die Selbstfinanzierung, die bei zwei Stellen 67% des Gesamtbudgets ausmachte.

Tab. 5: *Hauptsächliche Unterstützung der Einrichtungen im Jahr 2011*
(n= 27)

	Anzahl Einrichtungen	Prozentualer Anteil der Förderung
BMASK	16	12%
Bundesland	14	32,40%
BMWF	12	39,30%
Regionale Geldgeber	11	28,80%
Diözese	11	44%
BMUKK	4	33%
Unkostenbeiträge	6	13,80%
BMJ	3	44%
Offene Körperschaften	2	12,50%
Selbstfinanzierung	2	67%
Trägerorganisation	2	40,60%
Mitgliedsbeiträge	2	35%
EU Programme	1	7,50%

4. Datenanalyse der Befragung von Einrichtungen, die für ihre Arbeit keine regelmäßigen Subventionen bekommen bzw. keine Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind

Es gibt im Bereich der Männerarbeit in Österreich eine Vielzahl von Einrichtungen, die ohne die regelmäßige Zuwendung von öffentlichen Geldern auskommen müssen. Es erschien uns als wichtig, auch diese Einrichtungen in unsere Studie einzubeziehen. Ein an die Situation dieser Einrichtungen angepasster Fragebogen wurde an insgesamt 22 Einrichtungen versandt (Auflistung s. Anhang). Die Rücksendequote war leider sehr gering: Vier Einrichtungen retournierten einen ausgefüllten Fragebogen, das sind lediglich rund 18%. Für eine statistische Auswertung liegt damit keine Grundlage vor. Daher entschieden wir uns für eine gesonderte Darstellung der Einrichtungen ohne eine statistische Analyse. Die einzige Ausnahme bildet hier die Frage zu den Finanzen, die auch hier wieder im Durchschnitt dargestellt wird. Im Schnitt hatten die von uns für diesen Abschnitt befragten Einrichtungen demnach ein Arbeitsbudget von € 2.200,-, wobei zwei von ihnen angaben, überhaupt kein Arbeitsbudget zur Verfügung zu haben.

4.1 Die Initiative „gelassen und couragiert“

„gelassen & couragiert“ [Anmerkung: Die Schreibweise mit den kleinen Anfangsbuchstaben wurden von der Initiative selbst gewählt] hat ihren Sitz im niederösterreichischen Herzogenburg. Die Reichweite und das Zielgebiet sind der deutschsprachige Raum sowie Luxemburg.

Es gibt einen Webauftritt (www.gelassen-und-couragiert.at). Laut Selbstbeschreibung ist sie eine „Initiative ohne Rechtspersönlichkeit“. Sie besteht seit 23 Jahren.

Insgesamt arbeiten sechs Personen bei „gelassen & couragiert“ mit, drei ehrenamtlich und drei gegen Bezahlung. Ihre Professionen sind: Psychotherapeut, Mediator und Diplomierter Sozialarbeiter. Das Tätigkeitsfeld der Initiative sind Seminare für Männer, eine Männerwoche, und eine „Männergruppe-intensiv“.

Als Beschreibung der Sichtweise von Männerarbeit wurden angegeben: Parteiliche Arbeit mit Männern, gesundheitsfördernde Arbeit, geschlechterreflektierende Arbeit, an profeministischen Grundsätzen orientierte Arbeit, spirituelle Arbeit, theoretisch fundierte Arbeit und erkenntnisorientierte Arbeit. Mit der Beschreibung „Gefühlsarbeit“ wurde auch eine eigene Definition angegeben.

Als Eigendefinition ihrer Arbeit gibt die Initiative an: „‘gelassen & couragiert‘ bietet spezielle Seminare für Männer an, die ihre Lebendigkeit entdecken oder fördern möchten. Wertschätzende Gesprächskultur im Männerkreis, die bewusste Auseinandersetzung mit eventuellen Abhängigkeiten sowie die Tiefenprozesse (nach Anne Wilson Schaef, PhD) charakterisieren unsere Arbeitsweise.“

Als Zielgruppe wurden erwachsene Männer angegeben, im Jahr 2011 wurden 38 Klienten verzeichnet, für 2013 wird mit 40 Klienten gerechnet. Ein Prozent der Klienten hatte Migrationshintergrund, Frauen wurden nicht erreicht. Der jüngste Klient war 24 Jahre alt, der älteste 62 Jahre. Die Klienten müssen Kostenbeiträge bezahlen, die Initiative finanziert sich aus diesen Kostenbeiträgen.

4.2 Feuersalamander-Institut

Das Feuersalamander-Institut befindet sich in St. Pölten, die Web-Adresse lautet: www.feuersalamander.at. Das Gebiet, in dem es aktiv wird, ist hauptsächlich Niederösterreich. Als Zielgruppe wird angegeben: „Alle Männer, die „sich auf den Weg gemacht haben“, oder drauf und dran sind, das zu tun“. Das Institut besteht seit elf Jahren, es gibt keine hauptamtlichen Mitarbeiter, alle sind ehrenamtlich tätig. Als Ausbildung kommt „psychosozialer Berater (LSB)“ zum Einsatz.

Die Tätigkeit des Feuersalamander-Instituts sind Beratung und Seminare für die Selbst-Entwicklung. Unter Männerarbeit wird „erfahrungsorientierte Persönlichkeitsentwicklung“ verstanden. Als Selbstbeschreibung des Instituts gibt deren Leiter an: „Mit dem FSI [Anmerkung: „Feuersalamander-Institut] biete ich den optimalen Rahmen für Selbst-Entwicklung (besonders in Entwicklungskrisen) und persönliches Wachstum für Männer, Frauen, Väter, Mütter und Jugendliche.“

Im Jahr 2011 wurden 40 KlientInnen verzeichnet, für 2013 wird mit 60 KlientInnen gerechnet. Rund 5% hatten Migrationshintergrund, dieser wird folgendermaßen definiert: „Unter Migrationshintergrund verstehen wir, dass der Klient selbst oder dessen Eltern aus dem Ausland nach Österreich eingewandert sind.“ Gemessen am Gesamtanteil wurden rund 60% Frauen beraten. Der jüngste Klient war 18 Jahre alt, der älteste 85 Jahre. Das Feuersalamander-Institut finanziert sich aus den Kostenbeiträgen der KlientInnen.

4.3 Privatpraxis Max Kastenhuber

Die Privatpraxis von Max Kastenhuber befindet sich in Linz, das Einzugsgebiet der KlientInnen ist der oberösterreichische Raum. Es gibt eine Mail-Adresse: max.kahu@utanet.at. Sie besteht seit 15 Jahren, als Profession kommen zum Einsatz: Klinischer- und Gesundheitspsychologe sowie Psychotherapeut.

Die Angebote umfassen Seminare, Beratung, Begleitung und Psychotherapie. Unter Männerarbeit wird gesundheitsfördernde Arbeit, geschlechterreflektierende Arbeit und spirituelle Arbeit verstanden. Als eigene Definition wurde noch „Selbsterfahrung“ angegeben. Die Selbstbeschreibung der Praxis lautet: „Mutig Mann-Sein“.

Die Zielgruppe sind Männer aller Altersgruppen, verstärkt in der Lebensmitte, gewünscht werden Männer aus höheren Führungsebenen. Im Jahr 2011 wurden 25 Männer erreicht, diese Zahl wird auch für 2013 erwartet. Etwa zwei bis drei Prozent hatten Migrationshintergrund, der folgendermaßen definiert wird: „Unter Migrationshintergrund verstehen wir Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, die aus einem anderen Land zugezogen sind und vorhaben, hier zu bleiben“. Gemessen an allen Beratungen wurden 5% Frauen beraten. Der/die jüngste KlientIn war 27 Jahre, der/die älteste 70 Jahre. Die KlientInnen müssen Kostenbeiträge leisten.

4.4 Initiative „Einfach Mann“

Die Initiative „Einfach Mann“ befindet sich in Graz und hat einen Internetauftritt (www.einfachmann.at). Sie veranstaltet regelmäßige Treffen und Veranstaltungen, wobei Räume angemietet werden. Schwerpunkte der Arbeit sind der direkte Kontakt in Treffen und Veranstaltungen. Das Internet dient nach eigenen Angaben nur zur Information. Das Einzugsgebiet ist Süd-Ost-Österreich, als Zielgruppe angesprochen werden deutschsprachige Männer. Rechtlich ist die Initiative als Verein konzipiert und sie besteht seit acht Jahren.

Es gibt 10 Mitarbeiter im Verein, die alle auf Ehrenamtsbasis arbeiten. Der Verein hat 44 Mitglieder. Die Tätigkeitsfelder der Initiative umfassen: Vorträge und Versammlungen, Stammtische, Beratung über Seminare und Kurse, finanzielle Unterstützung von finanzschwachen Männern für die Teilnahme bei kostenpflichtigen Veranstaltungen der Initiative.

Die Definition von Männerarbeit beinhaltet von den vorgegebenen Antworten gesundheitsfördernde Arbeit, geschlechterreflektierende Arbeit, spirituelle Arbeit und erkenntnisorientierte Arbeit. Als in eigene Worte gefasste Beschreibung von Männerarbeit wurde angegeben: Seminare und Workshops, Organisation und Durchführung von Schwitzhütten, Arbeit mit Symbolen, Stammtische und Männergruppen, Jugend und Generationenarbeit, Friedensarbeit und Mentorische Arbeit mit jüngeren Männern.

Die Selbstbeschreibung der Initiative „Einfach Mann“: „Unsere Motivation ist es, Männern die Möglichkeit zu bieten, einen Prozess des Wachsens und Reifens für sich selbst in Gang zu setzen, um damit einen mentorischen Dienst an der Gesellschaft zu leisten. Wir sind international vernetzt mit Gruppen und Vereinen, die nach dem gleichen Grundschema – „Weg der

Männer“ arbeiten wie wir. Gruppen dazu gibt es in West-Österreich, Italien, Deutschland und Portugal (www.wegdermaenner.eu). Die Zielgruppe sind demnach „Männer, die sich auf den Weg machen, um bewusst zu wachsen und zu reifen.“

Im Jahr 2011 hatte die Initiative 50 Klienten, für 2013 wird mit 70 Klienten gerechnet. Zu Klienten mit Migrationshintergrund gibt es keine Aufzeichnungen. Es werden keine Frauen beraten. Der jüngste Klient war 16 Jahre alt, der älteste 60 Jahre, im Durchschnitt sind die Klienten 40 Jahre alt. Die Klienten müssen für die Stammtische und Treffen keinen Beitrag zahlen, für die Seminare und Kurse hingegen schon. Die Arbeit des Vereins finanziert sich aus den Mitgliedsbeiträgen.

Anhang

Fragebogen für Einrichtungen / Organisationen / Initiativen, die für ihre Arbeit regelmäßig Subventionen bekommen bzw. Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind

Allgemeiner Fragenblock zur Einrichtung / Organisation / Initiative

1. Name der Einrichtung / Organisation / Initiative:

1.a. Bundesland, in dem die Einrichtung / Organisation / Initiative tätig ist:

2. Für Rückfragen bitte hier die Kontaktdaten der/des Ausfüllenden angeben:

Name _____

Telefon _____

E-Mail _____

3. Die Rechtskörperschaft der Einrichtung / Organisation / Initiative ist

- Ein Verein
- Eine diözesane Einrichtung
- Sonstiges, und zwar

4. Die Einrichtung / Organisation / Initiative besteht seit ____ Jahren.

Anmerkungen zum allgemeinen Fragenblock zur Einrichtung

=====

Fragenblock zu den Arbeitsfeldern der Einrichtung / Organisation / Initiative

5. Welche Tätigkeitsfelder wurden von der Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 abgedeckt?

Tätigkeitsfeld	Prozent-Anteil an gesamter Arbeitsleistung
<input type="checkbox"/> Männerberatung	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Männer- / Geschlechterforschung	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Jungenarbeit	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Männergruppen	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Gewaltberatung für Männer	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Bildungsangebote	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Andere Tätigkeitsfelder, nämlich	_____ Prozent
_____	_____ Prozent
_____	_____ Prozent
_____	_____ Prozent

5.a Zukunftsfrage: Welche Tätigkeitsfelder werden von der Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2013 abgedeckt werden – wird es beim Prozentanteil an der gesamten Arbeitsleistung Verschiebungen geben? [Anmerkung: Wenn alles gleich bleiben wird, ist keine neuerliche Beantwortung notwendig.]

- Es wird so bleiben wie im Jahr 2011 (bitte weiter zur Frage 6.)

Tätigkeitsfeld	Prozent-Anteil an gesamter Arbeitsleistung
<input type="checkbox"/> Männerberatung	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Männer- / Geschlechterforschung	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Jungenarbeit	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Männergruppen	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Gewaltberatung für Männer	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Bildungsangebote	_____ Prozent
<input type="checkbox"/> Andere Tätigkeitsfelder, nämlich	_____ Prozent
_____	_____ Prozent
_____	_____ Prozent
_____	_____ Prozent

6. MitarbeiterInnen in der Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011

MitarbeiterInnen	Anzahl gesamt	Männer	Frauen
Wie viele Vollzeitarbeitsstellen standen der Einrichtung zur Verfügung?			
Wie viele MitarbeiterInnen hatten eine Vollanstellung?			
Wie viele MitarbeiterInnen hatten eine Teilzeitanstellung?			
Wie viele MitarbeiterInnen arbeiteten auf Honorarbasis?			
Wie viele MitarbeiterInnen arbeiteten mit freiem Dienstvertrag?			
Wie viele Personen arbeiteten in der Einrichtung insgesamt gegen Bezahlung?			
Wie vielen Personen arbeiteten in der Einrichtung insgesamt ehrenamtlich?			
PraktikantInnen			
Andere:			

6.a Zukunftsfrage: Ist eine Veränderung des MitarbeiterInnenstands für das Jahr 2013 zu erwarten?

- Es wird keine Veränderungen des MitarbeiterInnenstandes geben**
(bitte gehen Sie zur Frage 7 weiter)

MitarbeiterInnen	Männer	Frauen
Vollzeitarbeitsstelle(n)		
voll Angestellte		
Teilzeitstellen		
Honorarkräfte		
freie Dienstverträge		
bezahlte MitarbeiterInnen		
Ehrenamtliche		
PraktikantInnen		
Andere:		

6.b Offene Frage: Warum wird sich der MitarbeiterInnenstand verändern?

Der MitarbeiterInnenstand wird sich verändern, weil

7. Offene Frage bezüglich der Trends beim MitarbeiterInnenstand: Gab es in den letzten fünf Jahren deutliche Veränderungen beim MitarbeiterInnenstand?

Ja, es gab Veränderungen, weil

Nein, es gab keine Veränderungen, weil

8. Welche Ausbildungen kommen in der Einrichtung / Organisation / Initiative zum Einsatz?
(Mehrfachnennungen möglich)

Ausbildung	Anzahl gesamt	Männer	Frauen
Psychotherapie			
Psychologie			
Sozialarbeit			
Soziologie			
Recht			
Pädagogik			
Medizin			
Andere Ausbildungen, nämlich:			

9. **Wie hoch ist derzeit der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse – in Prozent angegeben – die über eine längerfristige Förderung (mindestens fünf Jahre) finanziert werden und wie hoch ist der Anteil unsicherer Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Projekte, die wieder auslaufen werden; angekündigte Subventionskürzungen; laufende Unterdotierung; Projekte, die nicht mit Sicherheit verlängert werden, etc.)?**

Anteil der sicheren Beschäftigungsverhältnisse ____ Prozent

Anteil der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse ____ Prozent

10. **Was versteht Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative unter „Männerarbeit“? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Parteiliche Arbeit mit Männern
- Gesundheitsfördernde Arbeit
- Geschlechterreflektierende Arbeit
- An feministischen Grundsätzen orientierte Arbeit
- Spirituelle Arbeit
- Theoretisch fundierte Arbeit
- Erkenntnisorientierte Arbeit
- Anderes, nämlich:

Fragenblock Beratung

11. Welche Beratungsleistungen werden von der Stelle abgedeckt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Psychologische Beratung
 - Gewaltberatung
 - Juristische Beratung
 - Gesundheitsberatung
 - Andere Beratungen, nämlich:
-

12. Welche Zielgruppe hat die Beratung der Einrichtung / Organisation / Initiative? (Mehrfachnennungen möglich)

- Männer in Trennung/Scheidung
- Männer mit psychischen Problemen
- Männer, die gewalttätig sind
- Männer, die Opfer von Gewalt geworden sind
- Männer mit Gesundheitsfragen
- Männer mit Fragen zur sexuellen Orientierung

- Väter
- Alleinerziehende
- Andere, nämlich

13. Welche Beratungsthemen kommen am häufigsten zur Sprache?

Bitte die drei häufigsten Themen nennen:

13.a Zusatzfrage: Welche weiteren Themen kommen in der Männerberatung vor?

14. Zu den KlientInnen-Zahlen:

Wie viele KlientInnen wurden im Jahr 2011 beraten?

_____ KlientInnen

Wie viele Beratungen wurden im Jahr 2011 durchgeführt?

_____ Beratungen

14.a Wie viel Prozent der KlientInnen gemessen an allen KlientInnen hatten im Jahr 2011 Migrationshintergrund?

Es hatten _____ Prozent der KlientInnen Migrationshintergrund

14.b Verständnisfrage: Wie wird Migrationshintergrund in Ihrer Einrichtung definiert?

Unter Migrationshintergrund verstehen wir

14.c Wurden 2011 auch Frauen beraten und wenn ja, wie hoch ist ihr Prozentanteil gemessen an allen Beratungen?

Gemessen an allen Beratungen wurden _____ Prozent Frauen beraten.

14.d Wie hoch ist das Durchschnittsalter aller KlientInnen in der Beratung?

Jüngste: ____ Jahre

Älteste: ____ Jahre

14.e Zukunftsfrage: Wie viele KlientInnen und Beratungen erwarten Sie für das Jahr 2013?

Wir erwarten 2013 ____ KlientInnen und ____ Beratungen

15. Beratungsform: Wie viele Beratungsgespräche werden im direkten, persönlichen Gespräch, telefonisch oder per Mail abgehalten?

Direktes Gespräch ____ Prozent

Telefonisch ____ Prozent

Mail ____ Prozent

Anmerkungen zum Fragenblock „Beratung“

Fragenblock Bildung

16. Zukunftsfrage: Setzt Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2013 Bildungsangebote?

- Ja
- Nein, weil

17. Setzte Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 Bildungsangebote?

[Anmerkung: Wenn Sie hier mit „nein“ antworten, dann können Sie gleich zum Fragenblock „Gruppen“ auf Seite 9 weiter gehen.]

- Ja
- Nein, weil

18. Welchen Anteil nahm die Bildungsarbeit am gesamten Tätigkeitsvolumen Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 ein?

Die Bildungsarbeit nahm ca. _____ Prozent ein

19. Welche Inhalte wurden im Rahmen der Bildungsarbeit im Jahr 2011 angeboten? (Mehrfachnennungen möglich)

- Psychologische Themen
 - Gesundheit
 - Rechtliche Themen
 - Beziehungsthemen
 - Gewalt
 - Spirituelle Themen
 - Väterthemen
 - Geschlechterthemen
 - Jungenthemen
 - Andere:
-

20. Wie viele Personen nahmen diese Bildungsangebote im Jahr 2011 in Anspruch?

Es nahmen insgesamt ____ Personen teil,

davon ____ Prozent Männer und ____ Prozent Frauen.

21. Welche der folgenden Veranstaltungstypen wurden von Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 angeboten?
(Mehrfachnennungen möglich)

Vorträge Anzahl: ____

Tagungen Anzahl: ____

Bildungskampagnen Anzahl: ____

Seminare Anzahl: ____

Workshops Anzahl: ____

Andere Veranstaltungstypen, nämlich

_____ Anzahl: ____

_____ Anzahl: ____

_____ Anzahl: ____

22. Verlangen Sie eine bestimmte Qualitätsstandards der ReferentInnen bzw. TrainerInnen?

- Nein
- Ja, und zwar

23. Arbeiten Sie bei den Bildungsangeboten mit Kooperationspartnern zusammen?

- meistens
- manchmal
- selten
- nie

Anmerkungen zum Fragenblock „Bildungsangebote“

Fragenblock Gruppen („Begegnung“)

24. Zukunftsfrage: Werden von Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative Gruppen zu männerrelevanten Themen im Jahr 2013 organisiert und abgehalten? (Anmerkung: Unter Gruppen zu männerrelevanten Themen verstehen wir über einen bestimmten Zeitraum hinweg angebotene Gruppen, die von fachlich qualifizierten Personen (PsychologIn, GruppendynamikerIn, TherapeutIn, etc.) geleitet werden und einen Rahmen darstellen, innerhalb dessen Anliegen der GruppenteilnehmerInnen bearbeitet werden können.

- Ja
 - Nein, weil
-

25. Wurden von Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 Gruppen zu männerrelevanten Themen organisiert und abgehalten? [Anmerkung: Wenn Sie hier mit „nein“ antworten, dann können Sie gleich zum Fragenblock „Finanzen“ auf Seite 11 weiter gehen.]

- Ja
 - Nein, weil
-

25.a Welchen Anteil nahm die Arbeit mit den Männergruppen am gesamten Tätigkeitsvolumen Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 ein?

Die Arbeit mit den Männergruppen nahm ca. ____ Prozent ein

26. Welche Inhalte hatten diese Gruppenangebote?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Psychologische Themen
- Gesundheit
- Rechtliche Themen
- Beziehungsthemen
- Gewalt
- Spirituelle Themen
- Väterthemen
- Sexualität
- Andere Themen, nämlich

29. Mussten die TeilnehmerInnen für diese Angebote Beiträge bezahlen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Nein, kein Teilnehmer musste einen Beitrag bezahlen
- Es wurden freiwillige Spenden eingehoben
- Ja, bei manchen Gruppen,
und zwar einen Anteil von ca. ____ Prozent
- Ja, immer, und zwar einen Anteil von ca. ____ Prozent
- Anderes:

30. Verlangen Sie bestimmte Qualitätsstandards bei der Ausbildung der Gruppenleiter?

- Nein
- Ja, und zwar

Anmerkungen zum Fragenblock „Gruppenangebote“

Fragenblock Finanzen

(Die folgenden Angaben werden weder nach Einrichtung noch nach Bundesländern gegliedert publiziert, sondern ausschließlich in Form einer bundesweiten Zusammenfassung.)

31. Welche FördergeberInnen haben die Arbeit Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 hauptsächlich unterstützt? (Mehrfachnennungen möglich)

Regionale Geldgeber (Kommune, Stadt)	_____ Prozent
Bundesland	_____ Prozent
BMASK	_____ Prozent
BMUKK	_____ Prozent
BMJ	_____ Prozent
BMWF	_____ Prozent
EU-Programme	
_____	_____ Prozent
Diözese	_____ Prozent
Andere, nämlich:	
_____	_____ Prozent
_____	_____ Prozent
_____	_____ Prozent

32. Zukunftsfrage: Welche FördergeberInnen werden die Arbeit Ihrer Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2013 voraussichtlich unterstützen? (Mehrfachnennungen möglich)

Regionale Geldgeber (Kommune, Stadt) _____ Prozent

Bundesland _____ Prozent

BMASK _____ Prozent

BMUKK _____ Prozent

BMJ _____ Prozent

BMWF _____ Prozent

EU-Programme
_____ Prozent

Diözese _____ Prozent

Andere, nämlich:
_____ Prozent

_____ Prozent

_____ Prozent

33. Wie hoch ist das gesamte Fördervolumen für Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative, das Sie von der öffentlichen Hand im Jahr 2011 erhalten haben?

Das gesamte Fördervolumen der öffentlichen Hand betrug

im Jahr 2011 _____ Euro.

33.a Zukunftsfrage: Wie hoch wird das gesamte Fördervolumen für Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2013 voraussichtlich sein?

Das gesamte Fördervolumen der öffentlichen Hand wird

im Jahr 2013 voraussichtlich _____ Euro betragen.

34. Hatte Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011 Finanzierungsengpässe?

Ja

Nein [Falls „nein“, bitte weiter zu Frage 35)

34.a Falls ja, wie kam es zu dieser Situation?

34.b Wie ist Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative damit umgegangen?

- Anträge für zusätzliche Finanzierungen gestellt
 - Angebote reduziert
 - Anders, nämlich:
-

34.c Befürchten Sie eine ähnliche Situation im Jahr 2013?

- Nein
- Ja

35. Wie hoch schätzen Sie den Anteil der sicheren Finanzierung durch öffentliche Gelder für die nächsten 5 Jahre?

Ich schätze, dass unsere Einrichtung / Organisation / Initiative in den nächsten 5 Jahren mit einem Anteil von ____ Prozent sicher finanziert ist.

36. Offene Frage: Wie hat sich die Finanzierung ihrer Angebote durch öffentliche Gelder in den letzten 5 Jahren entwickelt?

Anmerkungen zum Fragenblock „Finanzierung“

***Vielen Dank, dass Sie unseren Datenerhebungsbogen
beantwortet haben!***

Fragebogen für Einrichtungen /
Organisationen / Initiativen, die
für ihre Arbeit keine regelmäßigen
Subventionen bekommen bzw. keine
Einrichtungen der Katholischen
Männerbewegung Österreichs sind

**A. Allgemeiner Fragenblock zur Einrichtung /
Organisation / Initiative**

1. Name der Einrichtung / Organisation / Initiative:

1.a. Bundesland, in dem die Einrichtung / Organisation / Initiative
hauptsächlich tätig ist:

2. Für Rückfragen bitte hier die Kontaktdaten der/des Ausfüllenden angeben:

Name _____

Telefon _____

E-Mail _____

Internet _____

Postanschrift _____

3. Die Rechtskörperschaft der Einrichtung / Organisation / Initiative ist

- Ein Verein
- Eine diözesane Einrichtung
- Eine Initiative ohne Rechtspersönlichkeit
- Sonstiges, und zwar

3.a Ist Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative

- mit Büro-/Seminar-/Beratungsräumen ausgestattet
- einzig als Internetauftritt konzipiert

2.b Wenn Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative auch als Internetauftritt präsent ist:

Welche Zielgruppen möchten Sie mit Ihrem Internetauftritt erreichen?

Auf welches räumlich begrenztes Gebiet fokussieren Sie?
(z.B. deutschsprachiger Raum)

4. Die Einrichtung / Organisation / Initiative besteht

seit ____ Jahren.

B. MitarbeiterInnenstand

5. In der Die Einrichtung / Organisation / Initiative arbeiten

_____ MitarbeiterInnen mit. Davon _____ Männer
und _____ Frauen.

5a. Es arbeiten _____ MitarbeiterInnen gegen Bezahlung,

_____ MitarbeiterInnen sind ehrenamtlich engagiert.

**5b. Es kommen folgende Ausbildungen / Professionen
in der Einrichtung / Organisation / Initiative zu Einsatz:**

C. Selbstbeschreibung der Einrichtung / Organisation / Initiative

6. Welche Tätigkeitsbereiche umfasst Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative?

7. Was versteht Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative unter „Männerarbeit“?

- Parteiliche Arbeit mit Männern
- Gesundheitsfördernde Arbeit
- Geschlechterreflektierende Arbeit
- An feministischen Grundsätzen orientierte Arbeit
- Spirituelle Arbeit
- Theoretisch fundierte Arbeit
- Erkenntnisorientierte Arbeit
- Anderes, nämlich:

8. Wie würden Sie Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative mit eigenen Worten beschreiben?

D. Klienten bzw. Zielgruppen

- 9. Welche Zielgruppe hat die Beratung der Einrichtung / Organisation / Initiative?**

- 10. Zu den KlientInnen-Zahlen:**

Wie viele KlientInnen hatte Ihre Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2011? _____

Wie viele KlientInnen wird Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative im Jahr 2013 haben? _____

- 10.a Wenn Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative rein als Internetauftritt konzipiert ist, welche Zugriffszahlen hatten bzw. haben Sie**

Im Jahr 2011 _____

Im Jahr 2013 _____

- 11. Wie viel Prozent der KlientInnen haben Migrationshintergrund?**

Es haben _____ Prozent der KlientInnen Migrationshintergrund

11.a Wenn Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative rein als Internetauftritt konzipiert ist, wie viele User mit Migrationshintergrund hatten bzw. haben Sie?

[Anmerkung: Wenn möglich, schätzen Sie bitte die Zahlen]

Im Jahr 2011 _____

Im Jahr 2013 _____

12. Verständnisfrage: Wie wird Migrationshintergrund in Ihrer Einrichtung definiert?

Unter Migrationshintergrund verstehen wir

13. Erreicht Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative auch Frauen und wenn ja, wie hoch ist ihr Prozentanteil gemessen an allen Beratungen?

- Unsere Einrichtung erreicht keine Frauen.

Gemessen an allen Beratungen wurden _____ Prozent Frauen beraten.

**13.a Wenn Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative rein als Internetauftritt konzipiert ist, wie viele weibliche User hatten bzw. haben Sie?
[Anmerkung: Wenn möglich, schätzen Sie bitte die Zahlen]**

Im Jahr 2011 _____

Im Jahr 2013 _____

14. Wie hoch ist das Durchschnittsalter aller KlientInnen?

Jüngste: _____ Jahre

Älteste: _____ Jahre

**14.a Wenn Ihre Einrichtung / Organisation / Initiative rein als Internetauftritt konzipiert ist, welche Altersstruktur hatten Ihre User?
[Anmerkung: Wenn möglich, schätzen Sie bitte die Zahlen]**

Im Jahr 2011: Jüngster: _____, Ältester: _____

Im Jahr 2013: Jüngster: _____, Ältester: _____

15. Müssen Ihre KlientInnen Kostenbeiträge zahlen?

16. Das jährliche Arbeitsbudget der Einrichtung / Organisation / Initiative beträgt _____ Euro.

Anmerkungen zur Befragung

***Vielen Dank, dass Sie unseren Datenerhebungsbogen
beantwortet haben!***

Auflistung der befragten Einrichtungen

a) Einrichtungen, die für ihre Arbeit regelmäßig Subventionen bekommen bzw. Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind¹

Katholisches Familienwerk Kärnten

Männerberatung des Landes OÖ

Magistrat Linz, Kinder- und Jugendservice, Institut für Familien und Jugendberatung, Familienzentrum Pichling

Katholische Aktion Steiermark

Caritas Männerberatung Kärnten

Katholische Männerbewegung Diözese Linz

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark

Männerberatung bei Männergewalt/Beziehungsleben.at

Männergesundheitszentrum MEN

Männerberatung Wien

Informationsstelle für Männer Wien

poika - Verein für gendersensible Bubenarbeit in Erziehung und Unterricht

1 Die Männerberatungseinrichtungen sind im Internet in einer Linksammlung des BMASK zusammengefasst. Die Adresse lautet: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/29/Seite.290113.html#Maennerberatung>

Beratungsstelle COURAGE

ZIMD Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität

Katholische Männerbewegung der Diözese Eisenstadt

Kontaktstelle für Alleinerziehende Wien

MASK MännerAnlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten

Katholische Männerbewegung Österreichs (inkl. Verein zu Förderung der KMB)

Caritas Männerberatung Burgenland/Teil der Familienberatung

Männerbüro (der Katholischen Kirche Vorarlberg)

Mannsbilder, unabh. Verein Männerzentrum für Bildung, Begegnung und Beratung in Tirol

Männerbüro und Männerberatung Salzburg

Männerwelten

Klartext IFS Gewaltberatung Institut für Sozialdienste Vorarlberg

Katholische Männerbewegung Salzburg

Männerberatung, Rat und Hilfe, Caritas

White Ribbon Österreich

a) Einrichtungen, die für ihre Arbeit **keine** regelmäßigen Subventionen bekommen bzw. **keine** Einrichtungen der Katholischen Männerbewegung Österreichs sind

Anton Stelzhammer Männerseminare

Feuersalamander-Institut

Gottfried Kühbauer

Hosi Linz

Hosi Salzburg

Hosi Tirol

Hosi Vorarlberg

Hosi Wien

<http://www.erziehungswerkstatt.at>

Junge Väter.at

Maennergruppen.at

Männerdiskriminierung.at

Männernet.at

Männernews.info

Mannsein.at

Privatpraxis Max Kastenhuber

Österreichische Plattform für Alleinerziehende

Rosa lila Villa

Väter ohne Rechte.at

Vaterverbot

Verein „einfach Mann“

www.maennerinfo.net

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Bundesland, in dem die Einrichtung tätig ist	26
Abb. 2	Hauptsächliche Zielgruppe der Einrichtung	27
Abb. 3	Rechtskörperschaft der Einrichtung	28
Abb. 4	Die Einrichtung besteht seit ... (n = 27), Mittelwert in Jahren.	29
Abb. 5	Tätigkeitsfelder die im Jahr 2011 von der Einrichtung (n=27) abgedeckt wurden, in absoluten Zahlen.	30
Abb. 6	Erwartete Veränderungen der Tätigkeitsfelder im Jahr 2013, die von der Einrichtung (n=6) abgedeckt werden, in absoluten Zahlen	35
Abb. 7	MitarbeiterInnen (gesamt), differenziert nach Bezahlung, Ehrenamt, Praktikum, Zivildienst, 2011, (n=27), in absoluten Zahlen	37
Abb. 8	Mitarbeiter (Männer), differenziert nach Bezahlung, Ehrenamt, Praktikum, Zivildienst, 2011, (n=27), in absoluten Zahlen	38
Abb. 9	Mitarbeiterinnen (Frauen), differenziert nach Bezahlung, Ehrenamt, Praktikum, Zivildienst, 2011, (n=27), in absoluten Zahlen	38
Abb. 10	MitarbeiterInnen (gesamt), 2011 in der Einrichtung beschäftigt (n=27), in absoluten Zahlen	39

Abb. 11	Mitarbeiter (Männer), 2011 in der Einrichtung beschäftigt (n=27), in absoluten Zahlen	40
Abb. 12	Mitarbeiterinnen (Frauen), 2011 in der Einrichtung beschäftigt (n=27), in absoluten Zahlen	41
Abb. 13	Veränderungen des MitarbeiterInnenstandes 2013, absolute Werte	42
Abb. 14	Einschätzung der Gründe für die Veränderung des MA-Standes 2013 (n=27), in Prozent	43
Abb. 15	Ausbildungseinsatz (Mehrfachnennungen) in der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen	47
Abb. 16	Verständnis von „Männerarbeit“ (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen	49
Abb. 17	Typologie in eigener Darstellung nach Detlef Ax (2000)	52
Abb. 18	Männerpolitische Akteure in Österreich gemäß dem vorgeschlagenen Ordnungsschema von Theunert	53
Abb. 19	Anteil der KlientInnen und Beratungsleistungen im Jahr 2011 und 2013, in absoluten Zahlen	55
Abb. 20	Angebotene Beratungsleistungen (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen	58
Abb. 21	Zielgruppen (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen	60
Abb. 22	Beratungsthemen (offene Fragestellung) die am häufigsten zur Sprache kommen (n=27), in absoluten Zahlen	63
Abb. 23	Weitere Themen (offene Fragestellung) die in der Männerberatung vorkommen (n=27), in absoluten Zahlen	64

Abb. 24	Beratungsformen. Anteil der direkten-persönlichen (n=22), telefonischen (n=21) und per Mail (n=21) abgehaltenen Gespräche in der Einrichtung, in Prozent	65
Abb. 25	Inhalte (Mehrfachnennungen) die im Rahmen der Bildungsarbeit im Jahre 2011 angeboten wurden (n=25), in absoluten Zahlen	68
Abb. 26	Angebotene Veranstaltungstypen (Mehrfachnennungen) (n=25), in Prozent	69
Abb. 27	Qualitätsstandards der ReferentInnen und TrainerInnen (n=22), in absoluten Zahlen	70
Abb. 28	Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen bei Bildungsangeboten (n=25), in absoluten Zahlen	71
Abb. 29	Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen bei Bildungsangeboten (n=25), in Prozent	72
Abb. 30	Inhalte der Gruppenangebote (Mehrfachnennungen) der Einrichtung (n=17), in absoluten Zahlen	74
Abb. 31	Beiträge (Mehrfachnennungen) die von den TeilnehmerInnen der Angebote geleistet wurden (n=17), in Prozent	76
Abb. 32	Qualitätsstandards bei der Ausbildung der Gruppenleiter (n=15), in absoluten Zahlen	77
Abb. 33	Unterstützung von FördergeberInnen (Mehrfachnennung) der Einrichtung im Jahr 2011 (n=27), in Prozent	84
Abb. 34	Unterstützung von FördergeberInnen (Mehrfachnennung) der Einrichtung im Jahr 2013 (n=27), in Prozent	85
Abb. 35	FördergeberInnen (Mehrfachnennungen) im Jahr 2011 und im Jahr 2013 (n=27), in Prozent	86

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Anteil der Tätigkeitsfelder an gesamter Arbeitsleistung im Jahr 2011 (n = 27), Mittelwert	34
Tab. 2	Ausbildungen (Mehrfachnennungen) in der Einrichtung (n=27), in absoluten Zahlen	45
Tab. 3	Beratungsthemen (offene Fragestellung) die am häufigsten zur Sprache kommen (n=27), in absoluten Zahlen	62
Tab. 4	Gruppenangebote und Rhythmus (Mehrfachnennungen) im Jahr 2011 (n=17), in absoluten Zahlen	75
Tab. 5	Hauptsächliche Unterstützung, 2011 (n= 27)	87

Literatur

Brem, Jonni (2012). Männerarbeit in Österreich. In: Theunert, Markus (Hrsg.). Männerpolitik. Was Männer und Jungen stark macht. Wiesbaden: Springer VS, S. 385 - 403

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2011). 2. Österreichischer Männerbericht. Wien: Zentrale Dienste, BMASK

Holter Ø. G., Riesenfeld V. & Scambor E. (2005). ‚We don’t have anything like that here!’ – Organisations, Men and Gender Equality. In R. Puchert, M. Gärtner & S. Höyng (eds.). Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms (pp. 73 - 104). Opladen: Barbara Budrich Publishers

Study on the Role of Men in Gender Equality, prepared for European Commission, edited by Elli Scambor, Katarzyna Wojnicka, Nadja Bergmann, Consortium led by L&R Social Research, 2012

Scambor, C. & Scambor, E. (2012). Men’s Involvement in Gender Equality - Three Sides of a Coin, in C. Scambor, E. Scambor, N. Bergmann, A. White & G. Raine (2012). Study on the Role of Men in Gender Equality: Background and Discussion Papers for Workshop 3: Involving Men in Gender Equality. <http://vmg-steiermark.at/forschung/publikation/mens-involvement-gender-equality-three-sides-coin>

Scambor E. & Scambor C. (2006). Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit (Men between productive and reproductive work). In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.). *Aktive Vaterschaft - Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 167-181). Gießen: Psycho-sozial-Verlag

Scambor, C. & Scambor, E. (2005). Väter bei der Betreuung ihrer Kinder – „Ich habe mir das anders vorgestellt...“. In H. Krall (Hrsg.). *Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“* (S. 161-171). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Siegl, Eberhard (2013, in press). Männerpolitische Beiträge der Zivilgesellschaft in Österreich. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). *Tagungsdokumentation der internationalen Tagung „Männerpolitik - internationale Beiträge zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft*

Theunert, Markus (2012). Männerpolitik(en): ein Rahmenkonzept. In: Theunert, Markus (Hrsg.). *Männerpolitik. Was Männer und Jungen stark macht*. Wiesbaden: Springer VS, S. 13 - 59

Scambor, C. (2010). Running a counselling service for men. In: D. Conrad & A. White (Eds.). *Promoting men's mental health* (pp. 230-240). Oxford: Radcliffe

Scambor, C. (2010b). Geschlechtergrenzen überbrücken. In: *Bildungs- und Beratungsarbeit. Tools - Österreichische Fachzeitschrift für Erwachsenenbildung*, S. 5-7

Internet

Genderwerkstätte Graz: <http://www.genderwerkstaette.at/>

Grundtvig-Väterprojekt „Concepts for work with fathers in European comparison for the promotion of active parenting by fathers“:
<http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/vaeterarbeit.html>

Initiative Gelassen und Couragiert: www.gelassen-und-couragiert.at

Männerberatungsstellen: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/29/Seite.290113.html#Maennerberatung>

Männergesundheitszentrum MEN in Wien: <http://www.men-center.at/>

Männermagazin y: <http://issuu.com/kmboe/docs>

Väterarbeit des Kirchenkreises Unna in Deutschland:
<http://www.evangelisch-in-unna.de/vterarbeitvterarbeit.html>

Väternetz in der Schweiz: <http://www.vaeternetz.ch/>

Väterzentrum Berlin: <http://vaeterzentrum-berlin.de/>

Verein „Einfach Mann“ (Konzept): www.wegdermaenner.eu

