

Charta-Auftrag Nr. 9 Männer und Jungen in der Gleichstellung Bericht und Handlungsempfehlungen

Aktionsschwerpunkt des Dezernats Oberbürgermeister

9 Männer und Jungen in der Gleichstellung



Aktion 13/15

Die fachliche Notwendigkeit und die strukturellen und inhaltlichen Möglichkeiten, männer- und jungenbezogene Aufgaben und Ziele bedarfsorientiert abgesichert und systematisch in die Gleichstellungsarbeit einzubinden, werden geprüft.

Es werden eine Aufgabenbeschreibung und mögliche organisatorische und personelle Lösungsvorschläge für eine zielgerichtete Männer- und Jungenarbeit im Rahmen Querschnittsaufgabe Gleichstellung entwickelt.

Verantwortlich: Frauenbüro in Zusammenarbeit mit AG 1 Gender und männernetzwerk münster

Vorbemerkung

Im 2. Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta (beschlossen am 02. April 2014) wurde der Verwaltung unter Federführung des Frauenbüros der Auftrag erteilt,

- die fachliche Notwendigkeit und die strukturellen und inhaltlichen Möglichkeiten, männer- und jungenbezogene Aufgaben und Ziele bedarfsorientiert abgesichert und systematisch in die Gleichstellungsarbeit einzubinden, zu prüfen und
- eine Aufgabenbeschreibung und mögliche organisatorische und personelle Lösungsvorschläge für eine zielgerichtete Männer- und Jungenarbeit im Rahmen der Querschnittsaufgabe Gleichstellung zu entwickeln.

Hervorgegangen ist dieser Arbeitsauftrag aus dem mit der Fachöffentlichkeit durchgeführten Workshop zum 2. Aktionsplan. So knapp wie die darin enthaltene Aufgabe auch formuliert ist, ist sie dennoch mit einer besonderen Verantwortung verbunden: Viele Jahrzehnte feministischer und frauenpolitischer Arbeit, ideologischer und oftmals auch emotional geführter Debatten um die Notwendigkeit und Ziele von Frauen- und Gleichstellungspolitik bilden einen Hintergrund, der berücksichtigt werden muss.

Es geht darum,

- gleichstellungspolitische Notwendigkeiten sachlich und fachlich zu beschreiben,
- das Problem der nach wie vor bestehenden problematischen Ressourcenverteilung als wichtige Aufgabe mitzunehmen und nicht durch neue Verteilungsdebatten zu verschärfen,
- frauenparteiliche Arbeit als weiterhin notwendig zu respektieren,
- männerparteiliche Arbeit als komplementären Baustein anzuerkennen und in ihrem Wachsen zu unterstützen
- dafür den fachlichen und organisatorischen Rahmen zu schaffen, der diese Aspekte berücksichtigt.

1. Verfahren

Zur Umsetzung dieses Auftrags entwickelte das Frauenbüro gemeinsam mit dem männernetzwerk münster einen Verfahrensvorschlag, der die notwendigen fachlichen Grundlagen berücksichtigt und die am Aufgabenfeld beteiligten und interessierten Multiplikator/inn/en, Fachleute, Einrichtungen und Politiker/innen einbezieht. Ziel war es, mit diesem Vorgehen den Prozess offen zu machen und die Bereitschaft zu fördern, an dem gemeinsam entwickelten Vorschlag und seiner möglichen künftigen Umsetzung mitzuwirken. Dieses Vorgehen entspricht der Arbeitsweise, die sich im Handlungsfeld Frauen- und Gleichstellungsarbeit im Frauenbüro seit drei Jahrzehnten bewährt hat. Die gemeinsame in

Kooperationen und im Netzwerk verbundene Arbeit fördert die fachliche Qualität und die Wirkung der strategischen Zusammenarbeit.

Das Verfahren umfasst drei Bausteine:

- Die Durchführung einer Fachtagung mit der Fachöffentlichkeit aus den Männerarbeitsbereichen, den Frauennetzwerken und externer Expertise;
- Die Einrichtung einer Projektgruppe, die auf dieser Grundlage Eckpunkte und Inhalte einer künftigen Struktur der Männerarbeit im Bereich der Gleichstellung erarbeitet;
- Den Entwurf einer Entscheidungsvorlage für den Rat.

Unter dem Titel „Männer.Frauen.Münster = FAIR!“ fand am 26. März 2015 ein Werkstattgespräch statt. Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren Vertreterinnen und Vertreter des Ausschuss für Gleichstellung, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Fachöffentlichkeit, Vertreterinnen und Vertreter aus Einrichtungen, die sich mit Frauen- bzw. Männerarbeit befassen und aus Frauen und Männerorganisationen sowie Mitglieder der Verwaltung.

Brigitte Kress, Diplomsoziologin und Expertin für Genderfragen, Vereinbarkeitsberatung für Männer und Unternehmen führte zum Thema „Organisierte Männerbewegung – woher sie kommt, wie sie sich in Deutschland darstellt.“ in die Geschichte der Männerbewegung und ihre aktuelle Situation in Deutschland ein. Sie beschrieb mögliche Konfliktlinien und stellte geeignete Herangehensweisen für eine erfolgreiche gemeinsame Genderpolitik vor.

Diplomsozialarbeiter Mag. (FH) Markus Kratzberger referierte zu „Männerarbeit als Baustein von Geschlechtergerechtigkeit“. Er beschrieb Aufgaben und Qualitätsaspekte von Männerberatung, plädierte für die Entwicklung von authentischer moderner Männlichkeit und betonte die Notwendigkeit, dass Männer selbst eine aktive Rolle für eine gleichberechtigte Gesellschaft übernehmen sollen.

Die konkrete Entwicklung der Frauennetzwerke und der Männerarbeit in Münster wurden von Claudia Welp, stellvertretende Amtsleiterin des Frauenbüros und Andreas Moorkamp, Sprecher des männernetzwerks münster vorgestellt. Gleichstellungsarbeit in Münster hat auftrags- und entwicklungsbedingt sowie aufgrund der vorhandenen Problemlagen einen deutlichen Schwerpunkt im Bereich der Arbeit für benachteiligte Frauen und Mädchen sowie den strategischen Zielen zur Schaffung von Chancengleichheit. Wichtige Grundlagen für eine männer- und jungensorientierte Arbeit wurden in den vergangenen 10 Jahren bereits gelegt und weitere sind im Entstehen. Darüber hinaus wurde sichtbar, dass einige Arbeitsbereiche (Gewalt, Gesundheit) bereits mit geschlechterdifferenzierten Ansätzen arbeiten.

Auf der Grundlage der vorgestellten Informationen erarbeiteten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wichtige Eckpunkte für eine münstersche Gleichstellungspolitik, die dem gewählten Motto „Männer. Frauen. Münster = Fair!“ entsprechen soll.

Unter drei Fragestellungen wurden erste Ideen für das weitere Vorgehen zusammengetragen:

Wie kann/ soll die Zukunft aussehen?

Was brauchen wir dafür?

Was sind unverzichtbare Rahmenbedingungen?

Als Ergebnis entstand daraus

- eine erste Themensammlung, die aktuell notwendige fachliche Fragestellungen in den Fokus nimmt. Dazu gehören die Auseinandersetzung mit der Vaterrolle und Väterarbeit sowie der Bereich Jungenarbeit, Jungen und Berufswahl und Männer mit Behinderungen.
- die Forderung nach dem Aufbau notwendiger Strukturen für eine Positionierung der Männer- und Jungenarbeit innerhalb des Arbeitsfeldes Gleichstellung. Dazu gehören Begriffe wie Koordinierungsstelle, Fachmänner, Geld, Personal, Zeit, Vernetzung von Institutionen und Synergieeffekte.
- Die Feststellung, dass eine eigene Haltung zum Thema und Visionen für die Ausdifferenzierung der Gleichstellungsarbeit notwendig sind. Dies drückt sich aus in der Forderung nach „mutigen Politiker/innen“, „Männlichkeit“, kein Verteilungskampf, Partner auf Augenhöhe“.

Insgesamt wurde in der Diskussion betont, dass das bereits bis jetzt in Münster erreichte Niveau der Zusammenarbeit von Fachfrauen und Fachmännern wertgeschätzt wird und der Zeitpunkt für einen nächsten gemeinsamen Schritt zu weiterer institutionalisierter Arbeit reif ist.

Zur Aufbereitung dieses Ziels wurde eine Projektgruppe beauftragt. Mitglieder der Projektgruppe sind Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Träger, der Politik sowie des Ausschuss für Gleichstellung, des männernetzwerks und des Frauenbüros. Die Zusammensetzung stellt ein Spiegelbild aller für den Themenbereich Gleichstellung notwendigen Bereiche dar und kann als Garant dafür gesehen werden, dass mit „Münsterqualität“ an einem möglichen neuen Weg gearbeitet wird.

Die Referate und Ergebnisse des Werkstattgesprächs wurden dokumentiert und den Beteiligten sowie dem Ausschuss für Gleichstellung zur Verfügung gestellt.

2. Arbeit der Projektgruppe

Unter gemeinsamer Federführung von Frauenbüro und männernetzwerk arbeitete die Projektgruppe an folgenden Fragestellungen:

- Wie soll in Münster die Weiterentwicklung des Auftrags Gleichstellung von Männern und Frauen aussehen?
- Welche Themen und Handlungsfelder sind von besonderer Bedeutung?

- Welche Akteure und Verantwortliche sind einzubeziehen?
- Welche Ressourcen und Strukturen sind erforderlich?

Ziel war es, auf einvernehmlicher Basis, Bausteine für ein Konzept vorzulegen, das fachliche Aufgaben, organisatorische Rahmenbedingungen und notwendige Ressourcen darstellt und als Entscheidungsgrundlage für Politik und Verwaltung aufbereitet.

Von Juni bis Oktober 2015 tagte die Projektgruppe „Männer.Frauen.Münster = FAIR!“ bestehend aus insgesamt 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Politik, Organisationen und Einrichtungen und Verwaltung dreimal. Im Rahmen der Sitzungen wurden folgende Aspekte näher betrachtet:

- Ist-Aufnahme der gleichstellungspolitischen Strukturen
- Sinnvolle kurz- und langfristige Ziele
- Notwendige Rahmenbedingungen, weitere Beteiligte, wichtige Inhalte und notwendige Strukturen einer neu definierten Gleichstellungspolitik

Folgendes Schaubild verdeutlicht den Fokus. Zudem wurde eine gemeinsame vorläufige Themenliste erarbeitet.

Langfristig

- Leitbild Gleichstellung
- politische Umsetzung und Mitgestaltung der Gleichst.
- Struktur
- Gleichstellung als Schwerpunkt auf allen Ebenen
- Ressourcen: Geld, Personal, Fähigkeiten, Talente, Verbände, Gruppen
- Gleichverteilung der Ressourcen
- Männliche und weibliche Partner auf Augenhöhe
- Interessen von Jungen und Männern vertreten, ausbauen

Kurzfristig

- Austausch
- Kooperation (mit Mädchen + Frauenarbeit)
- Vernetzung von Gesellschaft und Politik
- Münster'sche Kräfte bündeln
- Männer aus der „Zuschauer-Rolle“ holen
- Öffentlichkeit für (Männer-) Themen sensibilisieren

Ziele

Antrag nach §24 GO für Männerprojekte

Finanzierung (-smöglichkeiten)

Männer. Frauen. Münster = Fair

Ist-Zustand/ Was haben wir?

- Charta-10 Institutionen/ Organisationen im Männer-Netzwerk
- Männerforum
- Frauenbüro
- gute Vernetzung mit der Politik
- Frauennetzwerke + Organisationen
- AK Jungen und Männer Münster

Weitere/ notwendige Beteiligte

Zuständigkeiten / Wer kann was machen?

(unverzichtbare) Rahmenbedingungen

- LIVAS
- KCM

- Koordinierungsstelle
- Vernetzung von Institutionen
- Dokumentation d. Prozesses
- Kein Verteilungskampf
- genügend Ressourcen (personell, finanziell, zeitlich..)
- Fachlichkeit in parteilicher/ spez. Männerarbeit
- Qualifikation
- keine Umverteilung (der finanz. Mittel) aus dem Frauenbereich
- Geschlechterübergreifende Solidarität

Themen, die in der Gleichstellungsarbeit bereits bearbeitet werden bzw. noch (intensiver) bearbeitet werden müssen (Stichworte und Überblick, nicht abschließend)		
Männer	Übergreifend und mit jeweils geschlechterspezifischen Aspekten	Frauen
Väterarbeit als Schwerpunkt/ Väter als Vorbilder		„Mutterrolle“, „Mütterarbeit“
Jungenarbeit/- Förderung		Mädchenarbeit/- Förderung
Männer mit Migrationsvorgeschichte Männliche Flüchtlinge	Interkulturalität Flüchtlinge	Frauen mit Migrationsvorgeschichte Weibliche Flüchtlinge
Parteiliche Männerarbeit		Parteiliche Frauenarbeit
Beratungsangebote für Männer: bestehende sichtbar machen und entwerfen → benötigt Ressourcen → eigene Ansprache konzipieren		Vorhandenes Beratungsangebot benötigt mehr finanzielle Ressourcen
Vielschichtiges Beratungsangebot	Beratung	Beratungsangebote erhalten
Täterarbeit Opferarbeit Gewalt gegen Männer durch Männer und durch häusliche Gewalt	Gewalt	Gewalt gegen Frauen Frauen als Täterinnen
	Vereinbarkeit Beruf und Familie	
	Arbeitsteilung bei der Familien- und Sorgearbeit	
	Leistungsdruck und Gesellschaftlicher Druck	
	Alleinerziehend	
	Rollenbilder	
	Berufswahl	
Ausbildung für Männer in Pflege- und Sozialberufen Männer in Kitas		
Männer (als Thema) in Wissenschaft und Lehre	Gender Studies	Frauenforschung
Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz	Arbeit allgemein Work-Life-Balance	Equal Pay Karrierechancen
	Bildungschancen	
	Barrierefreiheit	
Tabuthema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Sexismus	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
	Identitäten	
	Geschlechternormen	
	Gender	
Selbstfürsorge/Männergesundheit „Männer-Ärzte“	Gesundheit	Mangelnde frauenspezifische Diagnostik, fehlende geschlechtersensible Medikamentenerprobung ...
	Homosexualität	
	Generationenbeziehungen	
Männer in der Pflege Männer als Pfleger	Alter Demographischer Wandel	Altersarmut
	Marketing und Anspracheformen (geschlechtersensible) Sprache	
	Kunst/ Kultur	
	(Politische) Partizipation	Stärkung/ Förderung weibl. Partizipation
	Stadtplanung/ Sicherheit im öffentlichen Raum	
	Sport	
	Gleichstellung beim Arbeitgeber Stadtverwaltung	
	Gleichstellung bei anderen (großen) Arbeitgebern	
	Gendermainstreaming	
	Gender Budgeting	

Die Zusammenstellung macht die Notwendigkeit weiterer zielgerichtet frauenparteilicher Arbeitsansätze ebenso deutlich, wie die Herausforderung, männerparteiliche Arbeits – und Denkansätze zu etablieren bzw. weiter zu entwickeln. Zudem wird die Breite der Handlungsfelder deutlich, bei denen geschlechterdifferenzierte Arbeitsansätze bzw. geschlechtersensibles Vorgehen bereits jetzt und in Zukunft noch systematischer erforderlich sind.

Der Überblick zu den bearbeiteten Fragestellungen und die Themenliste stellen zudem eine Momentaufnahme des Entwicklungsprozesses dar, den die Gleichstellungsarbeit in Münster in den letzten Jahren genommen und die zum aktuellen, auf Augenhöhe stattfindenden fachlichen Dialog geführt hat. Dazu gehört auch der aktuelle Antrag auf Einrichtung eines „Fördertopfs für Männerprojekte“ für die Finanzierung der bestehenden und im Ausbau befindlichen Projekte im Männerbereich. Er soll analog zum bestehenden Fördertopf für Frauenprojekte geführt werden. Dass auf Wunsch der Antragsteller dieser Topf im Frauenbüro federführend betreut werden soll, spricht für den erreichten Grad der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

2.1 Handlungsvorschlag der Projektgruppe

Die in Münster vorhandenen Einrichtungen und Organisationen, die in unterschiedlicher Weise zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen beitragen, halten es für sinnvoll und notwendig, die verschiedenen Aktivitäten und fachlichen Ziele personell, strukturell und finanziell so zu unterstützen, dass die vorhandenen Ansätze und Strukturen zu einem festen und dauerhaft wirksamen Bestandteil der Gleichstellungsarbeit in Münster werden können.

Im Einzelnen sind dafür folgende Voraussetzungen notwendig:

- Männerparteiliche Arbeit benötigt ebenso wie frauenparteiliche Arbeit Fachkompetenz, die sich durch entsprechende Ausbildung manifestiert.
- Gleichstellungsarbeit, die männer- und frauenparteiliches Arbeiten für unverzichtbar hält und fördert und gleichzeitig mit der jeweils notwendigen differenzierten fachlichen Kompetenz auch Querschnittsthemen bearbeitet, braucht dafür ausreichende fachliche, personelle Ressourcen
- Eine Bereitstellung der notwendigen Mittel durch Reduzierung der Ressourcen in den bisherigen Aufgabenfeldern der frauenorientierten Gleichstellungsarbeit ist dabei nicht zielführend, da diese Aufgabenfelder in gleichem Umfang bestehen bleiben. Langfristig kann es vor allem hinsichtlich der geschlechterdifferenzierten Arbeitsweise in den Querschnittsthemen auch zu finanzwirksamen Synergien kommen.

Konkret soll die Umsetzung folgendermaßen aussehen:

- Es soll eine Personalstelle „Männer, Jungen in der Gleichstellung für einen Sozialarbeiter,- pädagogen oder vergleichbare Qualifikation, (E 12, A 12) in der Verwaltung eingerichtet werden.
- Notwendige zusätzliche Finanzmittel (laufende Arbeit, Programmmittel, Fördertopf) sollen bereitgestellt werden.

- Die Aufgabe und die Stelle soll an das Frauenbüro angebunden werden, das dann künftig eine neue Bezeichnung erhalten soll.

Aufgaben der Stelle sind in Zusammenarbeit mit dem vorhandenen Personal analog zu den Produkten des Frauenbüros (siehe dazu auch die Themenliste, S. 7):

- Mitwirkung, Unterstützung der Verwaltungsführung beim Produkt „Gleichstellung als Aufgabe der gesamten Stadtverwaltung“ (u.a. Europäische Charta). Hierzu sollte auch die Mitwirkung an einem gesamtstädtischen Leitbild zur Gleichstellung der Geschlechter gehören.
- Mitwirkung im Bereich Organisations- und Personalentwicklung
- Information und Beratung der Beschäftigten, Ansprechpartner für Anfragen der Mitarbeiter
- Informationsarbeit, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Männer- und Jungenarbeit
- Zusammenarbeit mit und Unterstützung von Männerorganisationen, männer- und jungenspezifischen Netzwerken, Projekten
- Finanzielle Förderung von Männerprojekten, ggf Trägern

Zu beachten ist dabei, dass männerorientierte Angebote in Münster zunächst noch im Wachsen sind und gleichzeitig auf die vorhandenen Strukturen und Arbeitserfahrungen in der frauenorientierten Gleichstellungsarbeit sowie den Erfahrungen der Querschnittsaufgabe zurückgegriffen werden kann.

Eine konkrete Berechnung der zunächst notwendigen Haushaltsmittel ist von der Verwaltung vorzunehmen.

Die Projektgruppe empfiehlt, im Jahr 2016 einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu den Haushaltsberatungen 2017 vorzulegen.